

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

LE TRAVAIL INDÉPENDANT :
UNE HÉTÉROGÉNÉITÉ CONSTRUITE SOCIALEMENT

THÈSE
PRÉSENTÉE
COMME EXIGENCE PARTIELLE
DU DOCTORAT EN SOCIOLOGIE

PAR
MARTINE D'AMOURS

DÉCEMBRE 2003

REMERCIEMENTS

Mes premiers remerciements s'adressent à mes directeur et co-directeur, Benoît Lévesque et Frédéric Lesemann, qui ont eu, chacun à sa manière, une influence déterminante sur mon cheminement intellectuel et professionnel. Les enseignements du premier, tant à travers ses cours que comme directeur du centre de recherche CRISES, m'ont donné de solides assises académiques. Le second, à travers bientôt sept années de travail commun à l'INRS Urbanisation, Culture et Société, m'a enseigné le métier de chercheur. Au long de cette démarche de thèse, leurs vastes connaissances, leur curiosité intellectuelle et leurs questionnements critiques ont alimenté nos nombreuses et fructueuses interactions, mais je retiens aussi leur générosité, ainsi que le climat de confiance, de convivialité et de liberté qu'ils ont su préserver.

La recherche est plus que jamais une affaire d'équipe. J'ai le privilège de faire partie du groupe TRANSPOL, qui est un cadre agréable et stimulant pour penser, explorer et échanger sur les transformations du travail, des âges et des politiques sociales. Parmi mes collègues, il y en a deux que je désire remercier tout particulièrement. Spécialiste des « lettres », Chantale Lagacé a relu chacun des chapitres avec son exigence de rigueur scientifique, son souci de clarté dans l'argumentation et son amour de la langue française. Fêré de « chiffres », Stéphane Crespo a été mon conseiller pour les méthodes quantitatives utilisées au chapitre IV. Il m'a fait bénéficier de sa passion pour la programmation et n'a jamais rechigné devant mes demandes répétées pour de nouveaux traitements. Avec tous deux, j'ai eu des échanges féconds relatifs au contenu de la thèse, et leurs remarques et suggestions ont contribué à bonifier l'analyse et la version finale.

Je désire remercier aussi le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSHC), qui m'a octroyé une bourse d'excellence pendant trois ans,

ainsi que les groupes de recherche CRISES et TRANSPOL pour leur contribution financière la dernière année.

Finalement, je tiens à souligner la contribution de mes proches, Aline, André, Catherine et Félix, ainsi que celle de nombreux amis et amies que je n'ose nommer de peur d'en oublier. L'écoute compatissante, les mots affectueux collés sur mon écran d'ordinateur, les téléphones et les courriels d'encouragement, les invitations à souper ou à emprunter le chalet, les petites attentions au quotidien, ont à maintes reprises fait la différence entre sérénité et lassitude. Que ceux et celles qui se reconnaîtront dans ces gestes de sollicitude reçoivent le témoignage de mon affection et de ma reconnaissance.

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES FIGURES	VI
LISTE DES TABLEAUX	VII
LISTE DES SIGLES	XI
RÉSUMÉ.....	XIII
INTRODUCTION.....	1
PREMIÈRE PARTIE	
LA CONSTRUCTION THÉORIQUE DE L'HÉTÉROGÉNÉITÉ DU TRAVAIL INDÉPENDANT	17
CHAPITRE I	
LA CONSTRUCTION INSTITUTIONNELLE DU TRAVAIL INDÉPENDANT: UNE CATÉGORIE CONÇUE COMME HOMOGÈNE ET OPPOSÉE AU SALARIAT.....	21
1.1 INTRODUCTION.....	21
1.2 UNE CATÉGORIE DÉFINIE COMME L'ENVERS DU SALARIAT.....	22
1.3 UNE OPPOSITION FONDATRICE DE LA SOCIÉTÉ SALARIALE	36
1.4 LA DÉSUÉTUDE D'UNE CONSTRUCTION.....	47
1.5 CONCLUSION.....	53
CHAPITRE II	
LA CONSTRUCTION SCIENTIFIQUE DU TRAVAIL INDÉPENDANT: UNE QUADRUPLE ENTRÉE PAR LES INDIVIDUS, LA MACRO-ÉCONOMIE, LES ENTREPRISES ET LES INSTITUTIONS	55
2.1 INTRODUCTION.....	55
2.2 TRAVAIL OU ENTREPRENEURSHIP?	56
2.3 LES CARACTÉRISTIQUES INDIVIDUELLES DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS.....	60
2.4. LES TRANSFORMATIONS MACRO-ÉCONOMIQUES.....	76
2.5 LES TRANSFORMATIONS DU TRAVAIL ET LES PRATIQUES DES ENTREPRISES	80
2.6 LES INSTITUTIONS.....	91
2.7 CONCLUSION.....	99

CHAPITRE III

L'HÉTÉROGÉNÉITÉ DU TRAVAIL INDÉPENDANT : AU CARREFOUR DE LA DIVERSITÉ DES PRODUITS ET DES FORMES DE MOBILISATION DU TRAVAIL 102

3.1 INTRODUCTION.....	102
3.2 LA PROBLÉMATIQUE : COMPRENDRE L'HÉTÉROGÉNÉITÉ DES SITUATIONS DE TRAVAIL INDÉPENDANT CHEZ LES NON-EMPLOYEURS.....	103
3.3 UN CADRE THÉORIQUE PERTINENT POUR L'ÉTUDE DE LA DIVERSITÉ.....	108
3.4 LES HYPOTHÈSES GÉNÉRALES ET SPÉCIFIQUES.....	123
3.5 CONCLUSION.....	140

DEUXIÈME PARTIE

DEUX TERRAINS D'ÉTUDE DE L'HÉTÉROGÉNÉITÉ DU TRAVAIL INDÉPENDANT ...142

CHAPITRE IV

LE MODÈLE THÉORIQUE À L'ÉPREUVE DU TERRAIN: UNE TYPOLOGIE DES SITUATIONS DE TRAVAIL INDÉPENDANT 144

4.1 INTRODUCTION.....	144
4.2 HYPOTHÈSES, MODÈLE D'ANALYSE, MÉTHODES.....	145
4.3 PRINCIPAUX RÉSULTATS.....	162
4.4 DISCUSSION ET RETOUR SUR LES HYPOTHÈSES.....	208
4.5 CONCLUSION.....	217

CHAPITRE V

LE RÔLE DES RÉGULATIONS DANS L'EXPLICATION DE L'HÉTÉROGÉNÉITÉ : LE CAS DES JOURNALISTES INDÉPENDANTS DE LA PRESSE ÉCRITE PÉRIODIQUE 219

5.1 INTRODUCTION.....	219
5.2 MODÈLE D'ANALYSE, HYPOTHÈSES, MÉTHODES.....	221
5.3 RÈGLES INSTITUTIONNELLES, RÈGLES CONVENTIONNELLES ET FORMES ORGANISATIONNELLES SOUS L'ANGLE DU PRODUIT ET DU SERVICE	232
5.4 RÈGLES INSTITUTIONNELLES ET FORMES ORGANISATIONNELLES SOUS L'ANGLE DU TRAVAIL...	247
5.5. LA TRANSFORMATION DU MODÈLE DE RÉGULATION.....	279
5.6 CONCLUSION.....	297

CONCLUSION 300

LISTE DES APPENDICES 319

APPENDICE A

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DES SALARIÉS, DES EMPLOYEURS ET DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS SANS EMPLOYÉS, CANADA, 1931-2001.....	320
APPENDICE B	
ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DES SALARIÉS, DES EMPLOYEURS ET DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS SANS EMPLOYÉS, PAR OCCUPATION ET PAR SECTEUR, QUÉBEC, 1976-1998	324
APPENDICE C	
QUESTIONNAIRE DE L'ENQUÊTE PAR SONDAGE	345
APPENDICE D	
DIMENSIONS, VARIABLES, INDICATEURS ET MODALITÉS DU MODÈLE D'ANALYSE	372
APPENDICE E	
DONNÉES DE CADRAGE TIRÉES DE L'ENQUÊTE SUR LE TRAVAIL INDÉPENDANT.....	381
APPENDICE F	
PRINCIPAUX TABLEAUX CROISÉS SOUTENANT L'ANALYSE DU CHAPITRE IV.....	386
APPENDICE G	
CONTRIBUTION DES DIFFÉRENTES MODALITÉS À L'INERTIE DES AXES FACTORIELS	411
APPENDICE H	
ZOOM SUR LES COORDONNÉES DES MODALITÉS ILLUSTRATIVES EN ZONE CENTRALE.....	414
APPENDICE I	
VALEURS -TESTS DE MODALITÉS ACTIVES CONTRIBUANT LE PLUS À CARACTÉRISER CHACUNE DES CLASSES	416
APPENDICE J	
SCHÉMA D'ENTRETIEN AVEC LES JOURNALISTES	424
APPENDICE K	
SCHÉMA D'ENTRETIEN AVEC LES RÉDACTEURS EN CHEF	428
BIBLIOGRAPHIE.....	432

LISTE DES FIGURES

Figure 4.1	Coordonnées factorielles des modalités relatives au producteur et à la clientèle.....p.185
Figure 4.2	Coordonnées factorielles des modalités relatives au produit.....p. 189
Figure 4.3	Coordonnées factorielles des modalités relatives à l'organisation du travail.....p. 191
Figure 4.4	Coordonnées factorielles des modalités relatives à la protection contre le risque.....p. 194
Figure 4.5	Coordonnées factorielles des modalités illustratives.....p. 196
Figure 4.6	Coordonnées factorielles des répondants, selon la classe.....p. 200

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1.1	Critères juridiques de distinction entre le travail salarié et le travail indépendant.....	p. 31
Tableau 3.1	Typologie des formes de mobilisation du travail.....	p. 117
Tableau 3.2	Modèle d'analyse tiré de la première hypothèse générale L'hétérogénéité du travail indépendant vu comme enchâssement d'une prestation de travail et d'une production de bien/prestation de service.....	p. 125
Tableau 3.3	Modèle d'analyse tiré de la deuxième hypothèse générale Les règles institutionnelles et les formes organisationnelles comme facteurs explicatifs de l'hétérogénéité	p. 135
Tableau 4.1	Dimensions, sous-dimensions et variables du modèle d'analyse.....	p. 152
Tableau 4.2	Travailleurs indépendants selon le genre, notre échantillon, celui de l'EPA et celui de l'ETI, Québec, 2000.....	p. 158
Tableau 4.3	Travailleurs indépendants selon l'âge, notre échantillon, celui de l'EPA et celui de l'ETI, Québec, 2000.....	p. 158
Tableau 4.4	Travailleurs indépendants selon la scolarité, notre échantillon, celui de l'EPA et celui de l'ETI, Québec, 2000.....	p. 159
Tableau 4.5	Travailleurs indépendants selon la catégorie professionnelle, notre échantillon, celui de l'EPA et celui de l'ETI, Québec, 2000.....	p. 160
Tableau 5.1	Synthèse des principes de régulation dans le secteur de la presse écrite périodique... ..	p. 285

Tableau A.1	Évolution des effectifs des salariés, des employeurs et des travailleurs indépendants sans employés, Canada, 1931-2001, population totale.....p. 320
Tableau A.2	Évolution des effectifs des salariés, des employeurs et des travailleurs indépendants sans employés, Canada, 1931-2001, population agricole seulement.....p. 321
Tableau A.3	Évolution des effectifs des salariés, des employeurs et des travailleurs indépendants sans employés, Canada, 1931-2001, population non agricole seulement.....p. 322
Tableau B.1	Évolution des effectifs des salariés, des employeurs et des travailleurs indépendants sans employés, Québec, 1976-2002...p. 325
Tableau B.2	Évolution de la répartition des statuts d'emplois, en 21 catégories d'occupations, Québec, 1976-1998.....p. 328
Tableau B.3	Évolution de la répartition des statuts d'emploi en 13 catégories de secteurs, Québec, 1976-1998.....p. 332
Tableau B.4	Évolution de la répartition des statuts d'emploi en 47 catégories de secteurs (services seulement), Québec, 1976-1998 p. 335
Tableau B.5	Répartition des salariés, des employeurs, des travailleurs indépendants et de la population occupée entre les 21 occupations, Québec, 1976-1998 p. 337
Tableau B.6	Répartition des salariés, des employeurs, des travailleurs indépendants et de la population occupée entre les 13 secteurs, Québec, 1976-1998 p. 339

Tableau B.7	Répartition des salariés, des employeurs, des travailleurs indépendants et de la population occupée entre les secteurs (47), services seulement, Québec, 1976-1998.....p. 341
Tableau F.1	Catégorie professionnelle, selon le genre et le niveau de compétence.....p. 386
Tableau F.2	Scolarité selon le niveau de compétence.....p. 387
Tableau F.3	Niveau de revenu personnel de toutes sources, selon le genre et le niveau de compétence p. 387
Tableau F.4	Expérience comme travailleur indépendant, selon l'âge.....p. 388
Tableau F.5	Niveaux de revenu personnel, selon l'expérience comme travailleur indépendant p. 388
Tableau F.6	Participation à au moins une forme d'association, selon le niveau de compétence p. 389
Tableau F.7	Nombre de clients, selon le type de clients p. 390
Tableau F.8	Non-dépendance, quasi-dépendance et dépendance, selon le nombre et le type de clients p. 390
Tableau F.9	Nombre et type de clients, selon le genre et le niveau de compétence.....p. 391
Tableau F.10	Non-dépendance, quasi-dépendance et dépendance, selon le niveau de compétence.....p. 392
Tableau F.11	Type de produit ou de service offert, selon le genre p. 393

Tableau F.12	Type de produit ou de service offert, selon le niveau de compétence p. 394
Tableau F.13	Type de produit ou de service offert, selon le type de clients p. 395
Tableau F.14	Contrôle de l'organisation du travail, selon le nombre de clients p. 396
Tableau F.15	Contrôle de l'organisation du travail, selon le type de clients p. 399
Tableau F.16	Contrôle de l'organisation du travail, selon le fait d'être non dépendant, quasi-dépendant ou dépendant p. 401
Tableau F.17	Accès à certaines formes de protection contre le risque, selon le niveau de compétence.....p. 403
Tableau F.18	Accès à certaines formes de protection contre le risque, selon le niveau de revenu.....p. 404
Tableau F.19	Accès à certaines formes de protection contre le risque, selon la participation à une association professionnelle ou syndicale.....p. 405
Tableau F.20	Accès à certaines formes de protection contre le risque, selon le statut d'exclusif ou de cumulard.....p. 406
Tableau F.21 :	Contexte d'entrée dans le travail indépendant, selon le genre, l'âge et le niveau de compétence p. 407
Tableau F.22	Statut professionnel antérieur selon le niveau de compétence.....p. 409

LISTE DES SIGLES

AFC	Analyse factorielle des correspondances
AFCM	Analyse factorielle de correspondances multiples
AJIQ	Association des journalistes indépendants du Québec
CAH	Classification ascendante hiérarchique
CCQ	Code civil du Québec
CDPDJ	Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
CEM	Centre d'études sur les médias
CNP	Classification nationale des professions
CTI	Classification type des industries
CTP	Classification type des professions
CRISES	Centre de recherche sur les innovations sociales en économie sociale, dans les entreprises et les syndicats
CRTC	Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes
CSD	Centrale des syndicats démocratiques
CSN	Confédération des syndicats nationaux
CSST	Commission de la santé et de la sécurité du travail
EPA	Enquête sur la population active
ETI	Enquête sur le travail indépendant
FNC	Fédération nationale des communications
FPJQ	Fédération professionnelle des journalistes du Québec
FTQ	Fédération des travailleuses et travailleurs du Québec

FQRSC	Fonds québécois de recherche sur la société et la culture
INRS-UCS	Institut national de la recherche scientifique, Urbanisation, Culture et Société
OCDE	Organisation pour la coopération et le développement économique
OIT	Organisation internationale du travail
REER	Régime enregistré d'épargne-retraite
TRANSPOL	Groupe de recherche sur les transformations du travail, des âges et des politiques sociales
TÉLUQ	Télé-Université
TI	Travailleur indépendant
UQÀM	Université du Québec à Montréal

RÉSUMÉ

La présente thèse a pour objet le travail indépendant exercé sans recours à des employés, qui est l'une des deux principales formes prises par le développement du travail atypique au Canada et au Québec. Deux hypothèses générales constituent le fil conducteur de la recherche. La première est à l'effet que les situations de travail indépendant exercées par des non-employeurs sont hétérogènes et que cette hétérogénéité peut être mieux décrite et expliquée si on tient compte à la fois des formes variées de mobilisation du travail et des différentes qualités de produits générés par l'activité de travail. La deuxième considère les « marchés » du travail indépendant comme le produit de construction par des régulations, entendues à la fois comme règles institutionnelles et comme formes organisationnelles. Ces constructions sociales peuvent contribuer à expliquer l'hétérogénéité des situations recouvertes par la catégorie juridique d'indépendance, mais aussi les différences entre salariés et indépendants oeuvrant dans une même occupation ou un même secteur.

Cette thèse est divisée en cinq chapitres. Le premier est consacré à l'étude du cadre institutionnel balisant le développement du travail indépendant au Québec et conclut à une représentation d'homogénéité que dément la réalité. Le deuxième chapitre procède à la revue des écrits scientifiques sur le thème. Parmi toutes les approches recensées, celles qui étudient le travail indépendant sous le double angle des transformations du travail et de sa construction par les institutions semblent les plus intéressantes, mais elles comportent la limite de modéliser le travail indépendant comme dichotomie ou comme superposition de dichotomies. Le chapitre III construit le cadre théorique permettant d'appréhender le travail indépendant comme hétérogénéité plutôt que comme dichotomie, à partir de la double entrée par le produit-service et par le travail, et d'expliquer cette hétérogénéité par la présence de régulations, entendues comme faits d'institution et faits d'organisation. Les quatrième et cinquième chapitres livrent et analysent les résultats de deux terrains de mise à l'épreuve des hypothèses et du modèle théorique : le premier de ces terrains consiste en une enquête par sondage auprès d'un échantillon de 293 travailleurs indépendants, alors que le deuxième met en évidence le rôle des régulations dans la construction de l'hétérogénéité des situations de travail indépendant, à partir du cas des journalistes pigistes de la presse écrite périodique.

En s'appuyant sur un cadre d'analyse qui associe diversité des produits et diversité des formes de mobilisation du travail, le premier terrain documente l'hétérogénéité des travailleurs indépendants sur un ensemble de dimensions : compétences, ressources et rémunération des producteurs, types de clientèles, produits, degré de contrôle sur le travail, mécanismes et niveau de couverture contre les risques sociaux et professionnels. Cette hétérogénéité s'organise suivant deux grands axes, relatifs au type de clientèle et au statut professionnel du producteur. Positionnés de diverses manières par rapport à ces deux axes, les répondants à l'enquête ont pu être regroupés selon cinq profils types : les non-

professionnels indépendants ; les petits producteurs dépendants; les professionnels libéraux; les conseillers et consultants et finalement les professionnels bénéficiant d'ententes collectives de travail, amenant leurs donneurs d'ouvrage à participer aux frais de programmes de protection contre certains risques sociaux et professionnels.

Les résultats du deuxième terrain constituent une illustration convaincante de l'hypothèse voulant que les modalités de régulation (incluant les faits d'institution et les faits d'organisation) construites à l'échelle occupationnelle ou sectorielle peuvent servir de cadre pour expliquer à la fois la situation de la majorité des indépendants d'une occupation (par comparaison avec celle des salariés) et les différences entre indépendants de cette même occupation. Ils révèlent l'impact des règles institutionnelles qui excluent les indépendants, notamment de la protection sociale, mais aussi et surtout l'importance des formes organisationnelles qui déterminent l'allocation des contrats, le niveau des tarifs et le degré d'autonomie du producteur. Les résultats mettent aussi en évidence le fait que le marché n'est pas le principe de régulation unique dans les univers de travail indépendant, mais qu'il coexiste avec des modalités de régulation basées sur la confiance et la réputation. Ils viennent finalement appuyer l'hypothèse selon laquelle ces principes de régulation se modifient sous la pression du contexte et des acteurs.

MOTS-CLÉS : TRAVAIL INDÉPENDANT; TRAVAIL AUTONOME; TRAVAIL ATYPIQUE; SELF-EMPLOYMENT; MUTATIONS DU TRAVAIL

INTRODUCTION

À l'origine de cette thèse, il y a un intérêt de longue date, à la fois personnel et professionnel, pour le travail et pour ses mutations. Par « mutations », il faut entendre deux groupes de phénomènes distincts, mais non sans lien entre eux. Le premier groupe de phénomènes réfère à la diversification des statuts de travail, plus précisément au déclin relatif du modèle d'emploi typique des années d'après-guerre et à la croissance parallèle des formes de travail atypique¹. Le deuxième groupe de phénomènes englobe les transformations du contenu du travail, son hétérogénéisation, son « immatérialisation » et son individualisation croissantes, associées hypothétiquement à des changements dans le sens donné au travail par les individus.

Notre intérêt pour cette double thématique fut stimulé par le phénomène de la croissance spectaculaire du travail dit « autonome » au Canada et au Québec depuis les années 1980, rompant avec le déclin continu qui avait caractérisé la période 1930-1970, non seulement dans le secteur agricole, mais aussi dans le secteur non agricole (Gardner, 1994). La croissance de cette forme de travail est devenue encore plus importante dans les années 1990, et ce, quel que soit l'indicateur privilégié: volume, taux de croissance annuelle, incidence, part de l'emploi total, contribution à la création totale d'emplois (Lin, Yates et Picot, 1999). Fait important à noter : la grande majorité (90 %) des « nouveaux » travailleurs autonomes dans les années 1990 travaillaient seuls, sans recours à des employés, en renversement de la tendance des années 1980 où les deux tiers

¹ Par « formes atypiques », nous entendons d'une part les formes d'emploi qui se distinguent de l'emploi salarié régulier à temps plein, soit par une durée hebdomadaire de travail réduite (par exemple l'emploi à temps partiel), soit par une durée limitée ou une instabilité de la relation d'emploi (par exemple l'emploi temporaire, contractuel, saisonnier) et d'autre part les formes de travail qui relèvent non pas d'un lien d'employeur à employé mais d'une relation producteur-client (par exemple le travail indépendant) (Vallée, 1999 ; Matte et al. ; 1998). Pour la distinction que nous faisons entre les notions de « travail » et « d'emploi », voir les développements ultérieurs, p.6.

des travailleurs autonomes étaient des employeurs (Statistique Canada, 1997), elle-même prolongeant une tendance, continue depuis les années 1930, à l'augmentation de la proportion des employeurs au sein de la catégorie (Gardner, 1994).

Un révélateur des mutations du travail

Toutefois, tant au Canada qu'au Québec, la part des effectifs autonomes au sein de la population occupée a connu un léger fléchissement depuis l'an 2000 (voir les Appendices A et B), qui coïncide avec une période de reprise économique. Pour certains, qui considèrent cette forme de travail comme étant « résiduelle » et variant de façon inversement proportionnelle au chômage (augmentant en période de ralentissement économique et diminuant dès que se manifeste une reprise), ce fléchissement suffirait à enlever toute pertinence à l'objet d'étude. Il n'y a pourtant pas de consensus dans la littérature scientifique sur l'existence d'un lien entre chômage et croissance du travail autonome et, le cas échéant, sur la signification de ce lien. Selon Meager en effet, les résultats de plus de 20 ans de recherche sur cette question « sont au mieux peu concluants et au pire contradictoires » (Meager, 1992 : 128), notamment en raison des méthodologies basées sur les taux de travail autonome (« stock ») plutôt que sur les mouvements d'entrée et de sortie (« flows »).

Deux autres arguments peuvent être avancés pour justifier l'intérêt et la pertinence de notre objet d'étude, l'un « quantitatif », l'autre « qualitatif ».

L'argument « quantitatif » tient au fait que le poids numérique du travail autonome dépasse celui dont témoignent les statistiques, lorsqu'on le considère d'une part par la loupe des emplois nouvellement créés et d'autre part à l'échelle des carrières individuelles. D'une part, si l'emploi salarié à plein temps demeure majoritaire en proportion de l'emploi total, il est devenu minoritaire en ce

qui concerne les emplois nouvellement créés. Entre 1989 et 1997, le travail autonome (incluant employeurs et non-employeurs, incorporés et non incorporés), a représenté 79,4 % de la croissance totale des emplois au Canada² (Statistique Canada, 1998 : 3). Les données pour le Québec lui attribuent 34,4 % des emplois nouvellement créés, mais sur une plus longue période (1976-1995) (Matte et al.; 1998 : 27)³. D'autre part, il faut considérer le nombre d'actifs qui, au cours de carrières devenues hybrides ou nomades, connaîtront un ou des épisodes de travail autonome, une réalité perceptible par les données, encore peu nombreuses, sur la succession, l'alternance ou le cumul du travail salarié et du travail autonome.⁴

L'argument « qualitatif » tient au fait qu'il serait précisément dangereux de se laisser enfermer dans une logique quantitative, en partie parce que l'accroissement d'une forme atypique au détriment d'une autre peut être attribuable à des facteurs institutionnels, en particulier à des politiques fiscales ou à des législations du travail (Meager, 1994; Carnoy et Castells, 1997) davantage qu'à des différences dans la prestation de travail elle-même. Quand on les compare de ce point de vue, la frontière entre le travail autonome et certaines formes de travail atypiques (par exemple la succession ou le cumul de contrats à durée déterminée) semble bien mince. En fait, à notre avis, la question n'est pas tant de savoir si la proportion des travailleurs dénombrés dans telle ou telle catégorie atypique par Statistique Canada continuera d'augmenter ou se stabilisera, mais de connaître ce que chacune de ces catégories recouvre et si les critères utilisés pour définir et distinguer les formes de travail correspondent toujours aux réalités et aux concepts à partir desquels ils ont été établis. Le travail

² Contre 11,5% à peine aux États-Unis.

³ Dans les deux cas, l'essentiel de la croissance des effectifs salariés, pendant les mêmes périodes, est dû à l'emploi à temps partiel.

⁴ Selon Lin, Picot et Yates (1999 : 3), les mouvements d'entrée et de sortie du travail autonome sont très fréquents, touchant 42% de ces travailleurs. Par ailleurs, selon Matte et al., (1998 : 68), le cumul de formes salariées et indépendantes est le fait de plus de la moitié des entreprises non constituées en société et sans employé. Le taux de ceux qui ont le travail autonome comme deuxième emploi est deux fois plus élevé que le taux de ceux qui déclarent le travail autonome

autonome est donc intéressant à étudier, non pas tant pour sa « représentativité » statistique à un moment précis du temps que pour sa construction, son fonctionnement, son impact sur la nature du travail et sur ses régulations, bref, pour les transformations du travail qu'il permet d'observer.

En effet, il arrive souvent qu'un phénomène minoritaire ou marginal soit révélateur de changements fondamentaux. Pour reprendre les termes de l'historien Fernand Braudel, « les faits importants sont ceux qui ont des conséquences », et surtout quand ces conséquences sont « la modernité de l'économie, le « modèle » des « affaires » à venir, la formation accélérée du capital (...), il faut y réfléchir à deux fois » (avant de considérer ces faits comme non pertinents) (Braudel, 1979, vol 2, p. 540, cité in Boltanski et Chiapello, 1999 : 100). Notre ambition dans cette thèse est donc d'étudier le travail autonome (et en particulier le « nouveau » travail autonome, exercé par des non-employeurs) en le considérant comme un observatoire des mutations du travail, telles que les ont bien résumées certains auteurs (notamment Perret, 1995 et 1997; Delaunay et Gadrey, 1987; Castel, 1995; Castells, 1998; Boltanski et Chiapello, 1999; Supiot, 1999 a et b; Osterman, 1999) : flexibilité et individualisation du contrat de travail, des horaires, des rémunérations, « éclatement de l'unité du temps, de l'espace et de l'action » qui caractérisait le travail dans l'ère industrielle (Perret, 1995), hétérogénéité des contenus du travail, part prépondérante des services dans l'économie et de la part de service dans tout produit, société du risque, perte d'efficacité des régulations traditionnelles, qu'il s'agisse des règles institutionnelles contraignant les marchés internes ou des modalités de protection contre les risques professionnels et sociaux élaborés dans le cadre des États-providence, etc.

Pour considérer le travail autonome comme un observatoire des mutations du travail, il faut se rappeler que s'il s'agit d'une réalité ancienne, sa « renaissance »

comme emploi principal (Statistique Canada, 1997) mais la plupart des études statistiques ne considèrent que l'emploi principal.

depuis le milieu des années 1970 présente une bonne part d'aspects radicalement nouveaux. Parmi ces aspects nouveaux, mentionnons :

- le fait que ce travail autonome soit exercé de plus en plus par des individus seuls, et non par des employeurs (Lin, Yates et Picot, 1999; Statistique Canada, 1997; Roy, 1997 et 1999);
- le fait qu'il change de secteurs d'activité; l'archétype du travailleur autonome n'est plus l'agriculteur, l'artisan ou le professionnel libéral, mais le professionnel qui dispense des services aux entreprises ou le non-professionnel qui dispense des services personnels (nos traitements des données de l'EPA 1976-1998 en Appendice B);
- le fait qu'il soit exercé de plus en plus pour des entreprises ou des institutions (qui en font un moyen d'atteindre leur objectif de flexibilité) et non plus quasi-exclusivement pour des individus, d'où le déplacement de la question du rapport de pouvoir inégal et du besoin de protection (nos traitements des données de l'EPA 1976-1998 en Appendice B);
- le fait que les carrières soient de moins en moins continues et de plus en plus « nomades » et donc constituées d'une succession ou même d'un cumul de formes de travail, incluant le travail autonome (Arthur et Rousseau, 1996; Cadin et al., 2000, cités par Tremblay, 2002).

Précisions sémantiques : du travail autonome au travail indépendant

Une prise de contact avec les études statistiques, les textes juridiques et la littérature scientifique révèlent rapidement la diversité des critères utilisés pour circonscrire le travail autonome. Au Canada et au Québec, la catégorie statistique (dont la définition peut varier selon les enquêtes de Statistique Canada) est vaste et très hétérogène, incluant notamment les employeurs, sans égard au nombre de leurs employés, alors que de nombreux pays, notamment les États-Unis, considèrent comme salariés les propriétaires d'entreprises constituées en société.

Statistique Canada fait cependant la distinction entre les travailleurs autonomes employeurs et ceux qui travaillent « à leur propre compte », sans aide rémunérée. Les définitions légales varient selon la branche du droit et selon l'objectif de la loi concernée.

On observe une polysémie similaire au plan de la littérature : économistes et sociologues n'ont pas de cadre théorique commun, ni même de définition unique des frontières de la catégorie, auxquels on pourrait facilement et immédiatement se référer. Diverses terminologies sont utilisées -« travail autonome », « travail indépendant », « emploi indépendant », « travail à son propre compte », « self-employment », « own-account self-employment », « entrepreneurship » - recouvrant chacune, et souvent sous une même terminologie, des sous-catégories différentes, tantôt incluant les propriétaires d'entreprises constituées en société (Dennis, 1996) et tantôt les excluant (Arai, 1997); tantôt incluant la population agricole (Arai, 1997 ; Dennis, 1996) et tantôt l'excluant (Arum, 1997 ; Steinmetz et Wright, 1989 ; Toinoven, 1990). La définition de la catégorie de travailleurs indépendants de l'OIT « comprend les employeurs qui possèdent et exploitent une entreprise non constituée en société, les personnes travaillant à leur compte, les membres des coopératives de producteurs et les travailleurs familiaux non rémunérés » (Loufti, 1991).

Nous avons choisi la formulation « travail » plutôt que « emploi », et « travail indépendant » plutôt que « travail autonome ». En effet, le travailleur indépendant n'occupe pas un emploi, puisque le travail est une activité rémunérée et exercée en vue de cette rémunération (Méda, in Boissonnat, 1995), alors que l'emploi est la forme spécifique que le travail a prise depuis deux siècles (Méda, 1997: 213).

L'emploi est le travail considéré comme structure sociale, c'est-à-dire comme ensemble articulé de places auxquelles sont attachés des avantages et comme grille de distribution des revenus (...) c'est le travail salarié dans lequel le salaire n'est plus seulement la stricte contrepartie de la prestation de travail, mais aussi le canal par lequel les

salariés accèdent à la formation, à la protection, aux biens sociaux.
(Méda, 1995 : 136)

Par ailleurs, nous désignerons notre objet de recherche sous l'appellation de « travail indépendant » plutôt que de « travail autonome », considérant que le terme « indépendance » réfère à l'absence de liens de dépendance juridique, alors que le terme « autonomie » réfère à la direction de l'organisation du travail⁵. Au cours de nos travaux, nous serons amenée à plaider que tous les « indépendants » ne sont pas « autonomes ». Toutefois, dans les premier et deuxième chapitres, consacrés respectivement à l'analyse du cadre institutionnel et à la recension des écrits scientifiques, nous serons forcée de respecter les terminologies utilisées dans les divers textes de loi, études statistiques et ouvrages scientifiques auxquels nous ferons référence.

La catégorie empirique retenue pour cette recherche est le travail indépendant effectué sans employé (donc à l'exclusion des indépendants employeurs), pour des motifs que nous justifierons longuement au chapitre III, mais qu'on peut résumer en disant, d'une part, que c'est la catégorie en croissance et, d'autre part, que ce choix s'impose dès lors qu'on choisit d'aborder la question sous l'angle du travail plutôt que sous celui de la création de petites entreprises. En effet, les travailleurs indépendants ont ceci de distinctif:

- qu'ils n'ont pas de lien d'emploi stable, régulier, exclusif, avec un employeur (sauf dans le cas des « faux indépendants », qui dépendent d'un seul donneur d'ouvrage⁶) et
- qu'ils n'ont pas non plus d'employé sur une base régulière, mais peuvent en avoir sur une base occasionnelle, partager certains contrats ou frais avec des associés;

⁵ Selon les définitions tirées du Petit Robert, le terme « indépendant » signifie « libre de toute dépendance », alors que le terme « autonome » désigne celui « qui se détermine par des règles librement choisies ».

⁶ Nous incluons tout de même ces travailleurs à client unique dans notre échantillon, puisqu'ils sont, d'un point de vue juridique, considérés comme des indépendants.

- en somme, qu'ils réalisent eux-mêmes la prestation de travail menant à la production du bien ou du service (ce qui les distingue de la majorité des employeurs) et assument la vente de ce produit ou de ce service sur le marché (ce qui les distingue des employés).

Deux intuitions centrales : hétérogénéité et régulations

Deux intuitions, qui sont ensuite devenues deux hypothèses générales, ont constitué le fil conducteur de la recherche. La première intuition, devenue première hypothèse, est à l'effet que les situations de travail indépendant exercées par des non-employeurs sont hétérogènes et que cette hétérogénéité peut être mieux décrite et expliquée si on tient compte à la fois des formes variées de mobilisation du travail et des différentes qualités de produits générés par l'activité de travail. Cela suppose, d'une part, de considérer le travail indépendant comme une forme d'organisation du travail et de gestion du risque lié au travail (Morin, 1999), avec une diversité de combinaisons possibles de ces deux éléments et, d'autre part, de considérer que cette prestation de travail s'inscrit dans la production de produits et surtout de services diversifiés, pour des clients diversifiés, dans des univers de production diversifiés (Salais et Storper, 1993). Cette hypothèse, qui fait éclater la représentation d'homogénéité, a des conséquences importantes quand elle se traduit, par exemple, par la recherche de formes de protection sociale et professionnelle adaptées aux différentes situations de travail indépendant.

La deuxième intuition, devenue deuxième hypothèse, est à l'effet que les « marchés » du travail indépendant (tout comme les marchés du travail salarié) sont construits par des régulations, pour peu que l'on donne à cette notion un sens élargi, incluant les faits d'institution et les faits d'organisation. Ces constructions sociales peuvent expliquer, au moins en partie, l'hétérogénéité des situations recouvertes par la catégorie juridique d'indépendance (notamment plus

ou moins d'indépendance, plus ou moins de rémunération, plus ou moins d'autonomie au travail, plus ou moins de protection contre les risques sociaux et ceux liés à la prestation), mais aussi les différences entre salariés et indépendants oeuvrant dans une même occupation ou un même secteur. Cet argument va à l'encontre d'un courant dominant en économie, qui postule que les marchés du travail (a fortiori ceux du travail indépendant) sont régulés uniquement par le marché, c'est-à-dire par l'offre et la demande. L'enjeu d'une telle hypothèse est également fondamental : il s'agit d'analyser le travail salarié et le travail indépendant avec les mêmes outils sociologiques, en allant à rebours des approches tant économiques que sociologiques qui, en l'absence de règles institutionnelles, concluent à l'absence de régulations.

Itinéraire de la construction d'un objet de recherche

Tout objet de recherche a une histoire, et pour bien comprendre l'itinéraire de cette thèse, il importe de raconter brièvement l'origine et le développement de celui-ci. Notre trajectoire professionnelle, qui compte 22 années depuis l'obtention d'un diplôme universitaire de premier cycle, est atypique si on la compare à celle des Trente Glorieuses, mais terriblement banale si la période de référence est celle qui débute au milieu des années 1970. Le travail rémunéré n'y a jamais manqué mais il a pris des formes variées, qu'on peut sommairement diviser en trois blocs d'égale durée: le premier bloc est celui d'emplois salariés typiques pour des employeurs précaires, le second bloc est consacré au travail indépendant dans le secteur du journalisme et le troisième, à un cumul de contrats de recherche et, dans une moindre mesure, d'enseignement universitaire. Dans la majeure partie des deux derniers blocs, le travail fut en outre combiné à la poursuite d'études de deuxième et troisième cycle. Le bilan, encore une fois sommaire, à tirer de toutes ces années pourrait tenir sur deux plateaux de balance: dans le premier, l'intérêt, le sens et l'autonomie au travail, devenus inestimables; dans le second, une rémunération plutôt modeste eu

égard au nombre d'heures travaillées et une protection sociale le plus souvent inexistante. En bout de ligne, cette trajectoire a eu le mérite de nous tenir éloignée de deux représentations caricaturales qui font du travail indépendant la figure exemplaire, soit du meilleur, soit du pire des mondes. Pour le dire en termes plus recherchés, nous n'assimilons le travail indépendant ni à la voie royale du post-fordisme, ni à un retour à la précarité des débuts de l'ère industrielle, mais conservons un questionnement presque obsessionnel sur ce que le travail était, est et pourrait être.

Est-ce un hasard si notre première embauche comme professionnelle de recherche portait sur le chômage de longue durée de cols bleus âgés, produits typiques d'une société salariale en déclin? Nous ne le croyons pas. Mais il est absolument certain que cette thèse ne serait pas la même sans ces sept années passées au sein d'une équipe de recherche s'intéressant au « passage de l'emploi typique à des formes atypiques après 45 ans », au « vieillissement dans différents mondes de production » et finalement aux « liens entre travail autonome et protection sociale », chacun des projets étant marqué par l'alternance des étapes de collecte et d'analyse de données, de discussions avec les collègues et de lectures théoriques. Au-delà de leurs différences, les diverses situations étudiées nous sont apparues comme autant de manifestations d'une individualisation et d'une diversification du travail et des trajectoires: diversité des trajectoires professionnelles, diversité des formes de travail chez un même individu, combinaisons de sources de revenus, de statuts, de mécanismes de protection contre le risque et de formes de soutien par la famille et les réseaux, dans un éclatement de ces dimensions qui se trouvaient réunies dans le salariat typique.

Notre démarche de thèse, conduite en parallèle avec la coordination d'une enquête par sondage auprès de 300 travailleurs indépendants⁷, ne fut ni

⁷ C'est au sein de ce projet qu'ont été générés une bonne partie des résultats servant de base au chapitre IV, que nous avons ensuite retravaillés et raffinés en fonction de nos propres hypothèses.

purement déductive, ni purement inductive, mais s'est construite par un processus d'allers-retours entre les efforts de conceptualisation théorique et les résultats issus de deux terrains d'expérimentation. Nous avions des intuitions de départ, fondées sur un certain nombre de lectures et de réflexions suscitées par les projets de recherche antérieurs mais leur confrontation avec des résultats issus de l'expérimentation a généré de nouvelles questions, de nouvelles lectures et un approfondissement, souvent aussi un ajustement, du cadre théorique. Il s'agit donc d'un processus où une question théorique se répercute dans une expérimentation et où chaque étape d'expérimentation suscite un nouveau questionnement théorique, ce qui fait que cette thèse se termine, ou plutôt ne se termine pas, sur de nouvelles hypothèses et des pistes pour un programme de recherche. Pour des raisons évidentes, l'ordre d'exposition des résultats de cette thèse diffère de la trajectoire de découverte, qui fut exaltante mais souvent aussi angoissante, la réalité ne se laissant pas enfermer dans les petites cases rassurantes qui découlent des théories. Plus modestement, et comme le souligne Dosse à propos du tournant pragmatique et interprétatif dans les sciences sociales, nous avons cherché «à faire œuvre de clarification» (Dosse, 1997 : 13).

Pertinence sociale et scientifique de cet objet et difficultés particulières

Par ailleurs, ce travail de thèse devait, comme tout autre travail, avoir du sens à nos yeux; en d'autres termes, il devait être pertinent tant du point de vue social que scientifique. La pertinence sociale semble évidente dans un contexte où le travail indépendant devient quantitativement et qualitativement plus important et où l'on recherche les moyens d'assurer à ces travailleurs des formes de protection légale et sociale adaptées à leur situation ou, devrait-on plutôt écrire, à *leurs situations*. Plus largement, nous nous inscrivons dans un courant qui cherche de nouveaux arrimages entre travail et protection sociale, différents des

montages propres à la société salariale. Nous espérons que cet ouvrage pourra y contribuer, même modestement.

La pertinence scientifique tient d'une part au fait que le travail indépendant et ses modalités d'organisation sociale ont été jusqu'ici fort peu étudiés. Comme le souligne Coriat, il y a un grand intérêt à mettre au jour les «nouvelles micro-régularités» nées des rapports entre agents et qui, porteuses d'avenir, sont susceptibles de constituer des «formes élémentaires» des futures «formes structurelles» des régimes postfordiens en gestation.» (Coriat, 1994, cité in Lamoureux 1996 : 8). D'autre part, l'adoption d'un cadre théorique large, applicable à différentes formes de mobilisation du travail, est susceptible de faire avancer notre compréhension des mutations du travail prises dans leur ensemble. Finalement, une meilleure appréhension du travail indépendant peut conduire à une redéfinition de la catégorie, qui est à la fois trop globale et basée sur une opposition tranchée (entre salariat et travail indépendant) beaucoup moins nette qu'elle ne l'était sous la société salariale.

Cette entreprise comporte aussi son lot de difficultés, notamment le défi posé par la nécessité de poser un regard sociologique sur un objet disputé par d'autres disciplines, entre autres le droit et l'économie.

Plusieurs auteurs ayant abordé la question du travail indépendant sont des juristes préoccupés par le fait qu'un nombre grandissant de situations de travail échappent à la protection légale et sociale. Outre la distinction entre les «vrais» et les «faux» indépendants et la couverture des «entrepreneurs dépendants» (Bernier et al., 2003), deux pistes sont évoquées : d'une part définir et protéger une catégorie intermédiaire entre salariat et indépendance (Barthélémy, 1996, cité in Morin, 1998), et d'autre part développer un droit de l'activité professionnelle ou un droit de l'état professionnel des personnes, qui garantirait la sécurité de l'individu au long d'une trajectoire diversifiée, incluant des épisodes de travail salarié, de travail indépendant, de formation, de charges familiales (Supiot, 1996,

1999 a et b; Lyon-Caen, 1995 ; Vallée, 1999 ; Verge et Vallée, 1997). Même si leurs travaux semblent d'un grand intérêt, notre objectif n'est pas la qualification juridique des situations de travail mais l'étude de l'hétérogénéité recouverte par la catégorie d'indépendance, hétérogénéité tant inter qu'intra-sectorielle.

Par ailleurs, comme nous l'avons déjà mentionné, le discipline économique, dans son courant dominant comme dans certaines de ses adaptations récentes, occupe une place prépondérante dans les analyses du marché du travail, et en particulier celles du travail indépendant. Plusieurs études modélisent l'entrée dans cette forme de travail comme une question de choix occupationnel entre travail salarié et travail indépendant, posé par un individu rationnel cherchant à maximiser ses gains monétaires, son « capital humain » et, dans les versions plus raffinées, d'autres types de satisfaction, notamment la flexibilité. Une alternative est offerte par un courant dit de sociologie économique, dont les diverses composantes partagent la vision d'une économie encadrée (« embedded ») dans le social et donc de marchés construits par des faits sociaux, mais force est de constater que plusieurs auteurs de cette mouvance excluent le travail indépendant de l'aire de validité de leurs analyses. Le défi consiste donc ici à étudier le travail indépendant selon des perspectives sociologiques ou économiques hétérodoxes.

Logique générale de la thèse

Cette thèse se divise en deux parties. La première partie, composée de trois chapitres, est essentiellement théorique : elle construit l'hétérogénéité du travail indépendant. La deuxième partie, qui compte deux chapitres, est essentiellement empirique : elle met les hypothèses générales à l'épreuve de deux terrains d'expérimentation, le premier utilisant des méthodes quantitatives et le second, des méthodes qualitatives.

Le chapitre I est consacré à l'étude du cadre institutionnel qui balise le développement du travail indépendant au Québec. Ce cadre construit le travail indépendant comme catégorie homogène et opposée au salariat, et cette construction s'est répercutée sur l'édifice de la protection sociale, caractéristique de la société salariale. Toutefois, cette représentation d'homogénéité est en porte-à-faux par rapport à la réalité : d'une part, les critères qui fondent l'opposition entre les deux catégories ont perdu de leur pertinence, eu égard aux transformations rapides du travail; d'autre part, l'homogénéité postulée de la catégorie d'indépendant (même en excluant ceux qui ont des employés) est constamment bafouée par les faits, qu'il s'agisse de caractéristiques socio-démographiques, occupationnelles, relatives aux revenus ou à l'autonomie dans la direction du travail.

Le chapitre II s'intéresse aux principales notions et approches théoriques proposées par la littérature pour comprendre, interpréter, voire nier la croissance du travail indépendant. Après avoir identifié les deux principaux angles de traitement du travail indépendant (travail et entrepreneurship) et souligné que chacun de ces angles peut être abordé selon des approches théoriques opposées, il regroupe les écrits autour de quatre « portes d'entrée » par lesquelles la littérature explore le travail indépendant: les caractéristiques individuelles (capitaux et discrimination), les transformations de la production (économie de services et développement de la spécialisation souple), les transformations du travail (dualisme et flexibilité) et les institutions (institutions nationales et formes d'organisation propres à certains secteurs). Parmi ces approches, ce sont les deux dernières qui nous semblent les plus intéressantes. Elles ont le mérite de briser la représentation d'homogénéité, mais comportent à notre avis la limite de la remplacer par une dichotomie, ou une superposition de dichotomies.

Le chapitre III expose la problématique, le cadre théorique et les hypothèses générales et spécifiques qui guident nos travaux. Nous proposons de construire

le travail indépendant comme hétérogène ou diversifié (expressions considérées comme synonymes), plutôt que comme dichotomique. Une part de cette hétérogénéité résiderait dans le fait que certaines formes de travail indépendant empruntent des caractéristiques traditionnelles du salariat. Nous proposons aussi que cette hétérogénéité peut s'expliquer, au moins partiellement, par des règles institutionnelles et des pratiques organisationnelles construites par des acteurs en relation asymétrique. Pour ce faire, nous construisons un cadre théorique qui articule deux approches, la première basée sur la diversité des produits, impliquant aussi la diversité des producteurs, des demandeurs et des manières d'organiser et de réguler le travail, la seconde basée sur la diversité des formes de mobilisation du travail, étudiant des combinaisons variables d'organisation du travail et de répartition du risque.

Le chapitre IV est consacré à un premier terrain d'expérimentation, à l'appui de la première hypothèse, qui postule l'hétérogénéité (plutôt que la dichotomie) des situations de travail indépendant et le fait que certaines de ses formes ne sont pas en opposition complète au salariat. La méthode choisie est celle d'une enquête par sondage auprès d'un échantillon aléatoire de 293 répondants qui avaient le travail indépendant comme emploi principal en l'an 2000. Nos résultats nous amènent à constater la diversité sur l'ensemble des dimensions du modèle d'analyse et à confirmer qu'une partie de cette hétérogénéité, mais une partie seulement, peut s'expliquer par l'existence de formes hybrides, différentes de l'indépendance pure. Par ailleurs, nous avons pu dégager cinq profils types de travailleurs indépendants, sur lesquels nous pouvons nous appuyer pour dépasser les analyses qui présentent le travail indépendant comme une dichotomie, ou une superposition de dichotomies.

Le chapitre V vise non seulement à démontrer l'hétérogénéité, mais à fournir des éléments contribuant à l'expliquer. Pour ce faire, et conformément à notre deuxième hypothèse générale, il met en évidence le rôle des régulations, entendues au sens large, incluant les règles institutionnelles et les pratiques

organisationnelles, dans la construction de l'hétérogénéité du travail indépendant. À défaut de pouvoir vérifier cette hypothèse pour un ensemble d'occupations ou de secteurs, nous élaborons un cadre permettant l'étude de ces formes de régulation et l'appliquons à l'étude d'un cas, celui du journalisme indépendant en presse écrite périodique. En conclusion de ce chapitre, nous évaluons les possibilités d'application de ce modèle d'analyse à une variété d'occupations et de secteurs.

Une conclusion générale rappelle les hypothèses et la démarche, résume les résultats les plus importants, met en évidence les principales contributions, théoriques et empiriques, de la thèse, et finalement présente quelques pistes pour un programme de recherche.

PREMIÈRE PARTIE

LA CONSTRUCTION THÉORIQUE DE L'HÉTÉROGÉNÉITÉ DU TRAVAIL INDÉPENDANT

Nous abordons cette première partie de la thèse avec l'objectif de comprendre le contenu et l'évolution d'une catégorie dont une majorité d'auteurs constate l'augmentation des effectifs depuis le milieu des années 1970. Dans la foulée de Steinmetz et Wright (1989) et de Toinoven (1990), dont les travaux illustrent par des courbes en U le renversement de la tendance historique au déclin du travail indépendant (avec et sans employés, excluant l'agriculture) dans la majorité des pays de l'OCDE, de nombreux autres auteurs, parmi lesquels Blau, 1987; Aronson, 1991; Bögenhold et Staber, 1991; Meager, 1996; Crompton, 1993; Arai, 1997; Lin, Yates et Picot, 1999; Matte et al., 1998; Roy, 1997 et 1999, ont documenté cette croissance et ses variantes selon les pays. Le lecteur intéressé par les données détaillées concernant le déclin et la renaissance de cette forme de travail au Canada et au Québec est prié de se reporter aux Appendices A et B.

La revue de la littérature révèle qu'il n'y a pas de définition ni même de terminologie commune aux lois, aux enquêtes statistiques et aux ouvrages scientifiques portant sur ce thème. Diverses terminologies sont utilisées -« travail autonome », « travail indépendant », « travail à son propre compte », « self-employment », « own-account self-employment », « entrepreneurship » - recouvrant chacune, et souvent sous une même terminologie, des sous-catégories différentes, tantôt incluant les propriétaires d'entreprises constituées en société (Dennis, 1996) et tantôt les excluant (Arai, 1997); tantôt incluant la population agricole (Arai, 1997; Dennis, 1996) et tantôt l'excluant (Arum, 1997 ; Steinmetz et Wright, 1989 ; Toinoven, 1990 ; Aronson, 1991). S'appuyant sur ces terminologies et définitions différentes, certains auteurs considèrent qu'on surestime la croissance de cette forme de travail, en incluant des individus plus proches du travail précaire que de l'indépendance (Linder, 1992) ou des chômeurs déclarant travailler pour eux-mêmes (Arai, 2000), alors que d'autres croient au contraire qu'on la sous-estime, en excluant la population agricole ou les propriétaires d'entreprises incorporées (Dennis, 1996, Hakim, 1988).

Comprendre la croissance du phénomène suppose de comprendre d'abord le contenu de la catégorie, sa construction. Pour reprendre une expression que Supiot applique aux notions de salarié et de chômeur, la notion de travailleur indépendant est « le produit d'opérations de classement, d'inclusions et d'exclusions, qui sont normatives dans leur principe comme dans leurs effets » (Supiot, 1996 : 666). Il est à notre sens problématique que plusieurs auteurs appuient leurs analyses sur les données statistiques issues de cette construction, mais sans la rendre explicite et, à plus forte raison, sans la remettre en question. Une seconde étape consiste à comprendre la diversité des approches avec lesquelles les chercheurs, notamment sociologues et économistes du travail, ont étudié cet objet, de manière à pouvoir construire sur cette base notre problématique et nos hypothèses.

Ces tâches constituent l'essentiel de cette première partie qui est divisée en trois chapitres. Le premier est consacré à l'étude du cadre institutionnel balisant le développement du travail indépendant et vise à comprendre cette notion qui sert de base à la majorité des études statistiques, à bon nombre d'études scientifiques et de choix politiques. Nous verrons que la construction d'une catégorie homogène et opposée au salariat s'est répercutée sur l'édifice de la protection sociale, caractéristique de la société salariale, mais qu'elle présente aujourd'hui, eu égard aux mutations profondes qu'a connues le travail depuis quelques décennies, un certain nombre de limites importantes, tant sociales qu'analytiques.

Le deuxième chapitre s'intéresse à la construction scientifique de cet objet, c'est-à-dire aux principales notions et approches théoriques proposées par la littérature pour comprendre, interpréter, voire nier la croissance du travail indépendant. Au-delà des définitions diverses qu'ils lui donnent, sociologues et économistes ne disposent pas, comme le précise Meager (1994), d'un cadre d'analyse cohérent et unifié pour l'étude de ce phénomène. Certains l'étudient sous l'angle du travail et d'autres sous l'angle de l'entrepreneurship, et chacun de

ces objets peut être à son tour abordé par des approches théoriques opposées. Nous avons synthétisé notre recension d'écrits autour de quatre « portes d'entrée » dans la littérature : les individus, les enjeux macro-économiques, les entreprises et les institutions.

Le troisième chapitre pose les éléments de problématique et construit le cadre théorique qui sont au fondement de cette thèse. Nous proposons de construire le travail indépendant exercé par des non-employeurs comme objet hétérogène ou diversifié plutôt que comme dichotomie. Une part de cette hétérogénéité résiderait dans le fait que certaines formes de travail indépendant empruntent des caractéristiques traditionnelles du salariat. Nous proposons aussi que cette hétérogénéité peut s'expliquer, au moins partiellement, par des règles institutionnelles et des pratiques organisationnelles construites par des acteurs en relation asymétrique.

CHAPITRE I

LA CONSTRUCTION INSTITUTIONNELLE DU TRAVAIL INDÉPENDANT: UNE CATÉGORIE CONÇUE COMME HOMOGENÈME ET OPPOSÉE AU SALARIAT

1.1 Introduction

Dans ce premier chapitre, nous examinons la construction de la catégorie de travail indépendant⁸ par le droit et la statistique, l'impact de cette construction, notamment sur l'édifice de la protection légale et sociale, et ses limites eu égard aux transformations actuelles du travail.

Cette construction est d'abord juridique : c'est en effet la notion de salarié en vertu d'un contrat de travail qui se détache progressivement de la notion globale de contrat, laquelle faisait du travail une marchandise comme une autre. Mais elle se retrouve rapidement reproduite dans les catégories statistiques, qui sont souvent le reflet de la codification juridique⁹. Au terme de cette double codification, la catégorie « travail indépendant » est définie comme homogène et opposée au salariat, et cela sur la base de trois critères : l'absence de lien de subordination, le travail à son compte et à son profit, la prise de risques.

⁸ Rappelons ici que nous avons décidé de désigner notre objet de recherche sous l'appellation de « travail indépendant » mais que, dans les deux premiers chapitres, nous serons forcée de respecter les terminologies utilisées dans les divers textes de loi, études statistiques et ouvrages scientifiques auxquels nous ferons référence, qu'il s'agisse de « travailleurs autonomes », « d'entrepreneurs » ou autres. Nous avons traduit le terme « self-employed », le plus couramment utilisé dans la littérature anglophone, par « travailleur indépendant ».

⁹ De nombreux auteurs, notamment Salais, Baverez et Reynaud (1999), font ressortir ce lien entre codification juridique et mesure statistique.

Cette construction en opposition s'est répercutée sur tout l'édifice de la protection sociale typique de la société salariale, mais également sur ses instruments de mesure et de compréhension de la réalité. Toutefois, elle ne correspond plus à la réalité et à l'hétérogénéité des situations couvertes par le salariat d'une part et par l'indépendance d'autre part : certains salariés ne sont guère subordonnés, alors que certains indépendants ont peu d'autonomie dans leur travail et leur soi-disant « profit » est tout simplement la rémunération reçue en échange de leur travail.

1.2 Une catégorie définie comme l'envers du salariat

Le statut du travailleur indépendant est construit par le droit et la statistique en opposition au statut d'employé ou de salarié. Par le droit du travail et le droit civil, le travail indépendant est construit comme travail non-subordonné, renvoyé au droit commercial, par opposition au travail subordonné, qui seul fait l'objet de la protection par le droit du travail. Par le droit fiscal et par la statistique, il est construit comme travail « pour soi », « pour sa propre entreprise » (à son profit et à son risque), en opposition au travail salarié, réalisé pour l'entreprise, au profit et au risque d'autrui. Rarement défini pour lui-même, le travailleur indépendant apparaît dans les lois en filigrane, comme l'envers du salarié. Les définitions juridiques et statistiques analysées ici sont celles du Québec, et au besoin celles du Canada ; elles présentent beaucoup de points communs avec leurs contreparties européennes, tout en conservant une originalité héritée de l'histoire¹⁰.

¹⁰ Bich (1993) analyse le droit du travail québécois comme un exemple de coexistence entre différentes traditions juridiques. Les lois encadrant les rapports individuels de travail, notamment le Code civil et les lois protectrices du travailleur, sont à l'origine calquées sur le modèle français et ce cheminement en parallèle s'est poursuivi jusqu'aux années 1930. Ces développements législatifs connaissent toutefois une stagnation dans les années 1930 et 1940, alors que les rapports collectifs de travail, dans la mouvance du Wagner Act américain (lequel instaure le monopole de représentation syndicale), sont perçus comme la voie privilégiée de défense des travailleurs. Après la période duplessiste, le Québec explore dans les années 1970 des avenues législatives que

1.2.1 Définitions juridiques

Avec l'ère industrielle, le travail devient une marchandise comme une autre; il passe, pour reprendre l'expression de Castel (1995), « de la tutelle au contrat ». À la forme domestique où la personne entrait toute entière au service du maître (Verge et Vallée, 1997), succède le travail dans sa perspective marchande, comme prestation réputée détachable de la personne du travailleur, vendable comme n'importe quel autre bien et inscrite par le droit (et l'idéologie libérale¹¹) de l'époque dans le paradigme de la liberté contractuelle, qui postule l'autonomie et l'égalité des parties en présence. Ainsi, le Code civil du Bas-Canada (1866), qui reprend presque textuellement le Code civil français de 1804, soumet le « louage de service personnel » des ouvriers, domestiques et autres compagnons ou journaliers aux mêmes règles que n'importe quel contrat¹².

À partir de la fin du XIX^{ème} siècle, le droit du travail s'élabore progressivement pour limiter les abus les plus criants du libéralisme. Il reconnaît que le travail n'est pas une marchandise comme une autre et rompt avec la logique du contrat en ce qu'il postule l'inégalité des parties en présence (Coiquaud, 1998 : 12-13) et affirme la nécessité de protéger celui qui vend sa force de travail. Le droit nouveau ne régit cependant pas tous les types de prestation de travail, mais cible seulement les situations de double dépendance: dépendance économique au sens où, en contexte d'industrialisation, de concentration des moyens de production et du capital et finalement de rationalisation du travail, un nombre grandissant d'individus dépendent de la vente de leur force de travail pour survivre; dépendance professionnelle au sens où la contrepartie de la

l'auteure qualifie d'originales, citant en exemples la Loi sur les normes du travail (1979) et la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (1985).

¹¹ Pour Locke, le travail-marchandise est la plus haute manifestation de la liberté individuelle, et pour Smith, il est « la première et la plus inviolable de toutes les propriétés (...), la source originaire de toutes les autres propriétés ». « Le patrimoine du pauvre est dans la force et dans l'adresse de ses mains. » (cité in Méda, 1995 : 69-70 et 319).

¹² D'ailleurs le louage de services personnels, qui inclut tant « le service personnel des ouvriers, domestiques et autres » que « celui des contracteurs et autres entrepreneurs suivant devis et

rémunération est la soumission à la volonté d'autrui (F. Morin, 1982 : 36¹³). En corollaire, le travail non-subordonné devient la principale catégorie exclue de la protection du droit du travail, non pas tant par les lois, qui ne le définissent à peu près jamais pour lui-même, mais par la jurisprudence des tribunaux. Nous reviendrons sur ce point.

Quel est donc ce travailleur protégé par le droit du travail, qu'on désignera successivement sous le vocable d'ouvrier, de travailleur, d'employé, puis de salarié? Fernand Morin (1982 et 1999) rappelle que jusqu'aux années 1960, il n'y a pas véritablement de définition du travailleur visé par les lois, qui procèdent par description et par énumération. Ainsi, la Loi des relations ouvrières (1944) et avant elle, la Loi relative à l'extension des conventions collectives de travail (1934) et la Loi relative aux salaires des ouvriers (1937)¹⁴, définissent le salarié comme « tout apprenti, manoeuvre ou ouvrier non spécialisé, ouvrier qualifié ou compagnon, artisan, commis ou employé qui travaille individuellement, en équipe ou en société ». Le Code du travail¹⁵, adopté en 1964, définit le salarié comme « une personne qui travaille pour un employeur moyennant rémunération », et la Loi sur les accidents du travail¹⁶, à la même époque, inclut sous ce vocable l'artisan qui exécute pour une personne exploitant une industrie un travail se rattachant à cette industrie.

Selon ce même auteur, ces définitions successives données au travailleur visé par les lois du travail étaient vagues et auraient pu donner lieu à une interprétation large du type de personnes à protéger. Mais les tribunaux, appelés à trancher dans les cas de litige concernant la qualification de la relation de travail, en ont donné jusqu'à la fin des années 1970 une interprétation restrictive.

marché », fait l'objet de cinq articles placés entre le louage de choses et la location de bétail (Morin et Brière, 1998 : 203)

¹³ Nous désignons les ouvrages de Fernand Morin par son nom précédé de son initiale, pour le distinguer de Marie-Laure Morin, dont les travaux seront amplement cités plus loin.

¹⁴ Respectivement S.Q. 1944, c. 30, S.Q. 1934, c. 56 et S.Q. 1937, c.50. Cette définition perdure dans la Loi sur les décrets de conventions collectives de 1977 (L.R.Q., c. D-2).

¹⁵ L.R.Q. c. C-27

Basée sur une opposition stricte entre salarié et entrepreneur indépendant, cette distinction était fondée, non pas sur le fait qu'un travail soit accompli par une personne et commandé et payé par une autre, mais sur la subordination de la première à la seconde. Cette dernière notion fut d'abord utilisée en droit civil comme critère pour établir la responsabilité du commettant (donneur d'ouvrage) à l'égard de son préposé pour des fautes commises par ce dernier dans l'exécution de son travail. Si le préposé agissait sous les ordres du commettant, ce dernier devait être tenu responsable des dommages, mais dans le cas contraire, non seulement le préposé devait-il être tenu responsable des dommages causés, mais encore le donneur d'ouvrage était, lui, dégagé de toute responsabilité à son égard.

Une cause datant de 1929 (Quebec Asbestos Corporation c. Couture) a jeté les bases de la jurisprudence canadienne en ce domaine. Gédéon Couture travaillait dans le puits d'une mine d'amiante à dynamiter les parois et à fractionner le minerai en morceaux suffisamment petits pour être chargés dans les wagonnets. Il était payé 20 cents le wagonnet. Il embauchait et payait les employés requis pour le travail, sans pouvoir dépasser les taux de salaires pratiqués par Quebec Asbestos. Par ailleurs la compagnie fournissait la dynamite, les outils et payait l'assurance-accident de travail. Gravement blessé au moment où il effectuait un dynamitage, Couture poursuivit l'entreprise en responsabilité civile et obtint gain de cause en Cour supérieure et en Cour d'appel du Québec. Mais la décision fut renversée en Cour suprême du Canada, qui conclut à l'existence d'un contrat d'entreprise (ayant pour effet de dégager Quebec Asbestos de toute responsabilité) et cela, en raison de l'absence d'un lien de subordination¹⁷ (Morin, 1982; Masse, 1994).

¹⁶ L.R.Q., c. A-3

¹⁷ (extrait de la décision) «On y trouve (dans le contrat passé par Couture) les principaux caractères distinctifs du contrat d'entreprise : le mode adopté pour sa rémunération; le droit de choisir les hommes qu'il employait, de fixer leur salaire, de les diriger et de les renvoyer; la responsabilité en dommages comme conséquence de son défaut d'alimenter l'usine; surtout l'absence d'un lien de subordination entre Couture et la compagnie et son indépendance dans la méthode de travail. » (cité par Masse, 1994 : 43)

En fait, parmi la palette de critères¹⁸ utilisés par les tribunaux pour distinguer le salarié de « l'entrepreneur indépendant », la subordination est toujours et de loin le critère le plus déterminant, mais sa définition s'est progressivement élargie pour inclure les salariés disposant d'autonomie dans leur travail. L'interprétation stricte ou classique de la subordination, définie comme le fait, pour l'employeur, « de détenir un pouvoir immédiat de contrôle ou de direction » sur le travail d'un individu, ou d'être juridiquement en position d'autorité pour exercer ce contrôle (Dubé et Di Iorio, 1992 : 27), a servi de norme jusqu'à la fin des années 1960. Puis elle a cédé le pas à une conception plus large, définie comme « un pouvoir général d'organisation et d'administration du travail par une personne sur une autre » (Dubé et Di Iorio, 1992 : 28), qui a permis d'assimiler aux salariés des travailleurs qui ne sont pas sous la surveillance constante de leur employeur, comme les représentants de commerce, les agents d'assurances et les vendeurs à commission¹⁹. Cette conception large peut inclure des éléments de subordination économique (dépendance du revenu face à un seul donneur d'ordres ou fournisseur qui fixe les prix) mais la subordination juridique demeure toujours nécessaire à l'attribution du statut de salarié.

Cette interprétation large de la subordination s'est traduite dans les lois du travail²⁰ récentes, notamment dans la Loi sur les normes du travail (1979), la Loi

(autre extrait) « Couture exécutait son travail d'une façon indépendante, en dehors de la direction et du contrôle de la compagnie; et celle-ci devait seulement en vérifier la bonne exécution lors de son achèvement (...) Le contrat que nous avons à interpréter ne réservait pas à Quebec Asbestos Corporation le droit de donner à Couture des ordres et des instructions sur la manière de remplir les fonctions qu'il avait acceptées. C'est ce droit qui fonde l'autorité de subordination (...). » (cité par F.Morin, 1982 : 53)

¹⁸ Outre le contrôle sur le travail, les autres critères utilisés sont la propriété ou la fourniture de l'équipement et des outils, la possibilité de faire des profits et le risque de pertes (test de la « fourchette à 4 dents » utilisé pour la première fois dans une décision rendue en 1947, arrêt *Montreal c. Montreal Locomotive Works*). Certaines autres causes incluent l'intégration des travaux effectués à l'entreprise du payeur, le résultat spécifique du travail et l'attitude générale des parties quant à leur relation.

¹⁹ « On en est ainsi venu à assimiler la subordination à la faculté, laissée à celui qu'on reconnaît alors comme l'employeur, de déterminer le travail à exécuter, d'encadrer cette exécution et de la contrôler. En renversant la perspective, le salarié sera celui qui accepte de s'intégrer dans le cadre de fonctionnement d'une entreprise pour la faire bénéficier de son travail. » (Gagnon, 1999 : 52)

²⁰ Prises comme un tout, les lois du travail n'ont pas de définition unique du salarié qu'elles protègent. Chacune des lois a sa propre définition, en fonction de ses objectifs propres (Coiquaud,

sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (1985) et la Loi sur l'équité salariale (1996)²¹, qui tendent toutes à assimiler au salarié, et donc à protéger, celui qu'on désigne souvent par le concept « d'entrepreneur dépendant », bien que ce terme ne figure pas jusqu'ici dans les lois québécoises.

Typiquement, il s'agit du travailleur, incorporé en compagnie ou non, qui travaille pour un seul employeur et qui fournit le matériel de travail. Il conserve comme rémunération la différence entre le montant versé pour le travail par l'employeur et les coûts encourus pour effectuer ce travail. Le critère de la dépendance économique du travailleur face à un seul employeur est névralgique dans sa qualification comme entrepreneur dépendant. (Charest et al. 1999)

Cette conception élargie se reflète aussi dans le Code civil du Québec²² (en vigueur depuis le 1^{er} janvier 1994) qui, selon la plupart des juristes consultés (Masse, 1994; Bonhomme et al., 1994; F. Morin, 1999), est venu codifier le produit d'un siècle de législation du travail et de décisions des tribunaux visant à départager travail salarié et travail indépendant. Alors que son ancêtre, le Code civil du Bas-Canada (1866), ne faisait pas de distinction entre le louage de services personnel (en d'autres termes le travail d'un ouvrier ou d'un domestique)

1998). Par ailleurs, on peut avoir un statut de salarié en vertu d'une loi (ex : Loi sur les normes du travail) et un statut d'autonome en vertu d'une autre loi (ex : Loi de l'impôt sur le revenu) (Dubé et Di Iorio, 1992).

²¹ La Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1) assimile au salarié le travailleur partie à un contrat en vertu duquel il s'oblige envers une personne à exécuter un travail déterminé dans le cadre et selon les méthodes et les moyens que cette personne détermine ; à fournir le matériel, l'équipement, les matières premières ou la marchandise choisis par cette personne et à les utiliser de la façon qu'elle indique et conserve, à titre de rémunération, le montant qui lui reste de la somme reçue conformément au contrat, après déduction des frais d'exécution de ce contrat. La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A-3.001) protège le travailleur autonome (« personne physique exerçant à son compte sans l'aide d'employés ») qui, dans le cours de ses affaires, exerce pour une personne des activités similaires ou connexes à celles qui sont exercées dans l'établissement de cette personne, sauf s'il exerce ces activités simultanément pour plusieurs personnes; dans le cadre d'un échange de services avec un autre travailleur autonome; pour plusieurs personnes à tour de rôle, qu'il fournit l'équipement requis et que les travaux pour chaque personne sont de courte durée; ou s'il s'agit d'activités qui ne sont que sporadiquement requises par la personne qui retient ses services. La Loi sur l'équité salariale (L.Q. 1996, c.43) exclut de son application le travailleur autonome « à savoir la personne physique qui fait affaire pour son propre compte, seule ou en société, et qui n'a pas de salarié à son emploi » mais considère comme salarié le travailleur autonome qui exerce des activités similaires à celles des salariés, sauf... (mêmes clauses que celles de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles).

²² L.Q. 1991, c.64

et le louage de services d'un contracteur ou d'un entrepreneur, le nouveau Code civil établit une distinction entre contrat de travail et contrat d'entreprise ou de services²³, selon une formulation qui laisse supposer que le moindre lien de subordination juridique suffirait à faire basculer le prestataire de services dans le camp des salariés.

Ainsi, le contrat de travail encadre une prestation personnelle de travail, effectuée en échange d'une rémunération (peu importe sa forme) et exécutée sous le contrôle ou la direction d'une autre personne, alors que le contrat d'entreprise ou de services a pour objet la réalisation d'un produit ou d'un service, en échange d'un prix, sans aucun lien de subordination. Le Code civil n'établit donc pas de distinction entre le prestataire de travail et l'entrepreneur ou le prestataire de services, mais entre les types de contrats qui encadrent les relations entre le prestataire et l'acheteur de sa prestation. En droit civil, le travailleur indépendant correspond donc à celui dont la prestation est effectuée en vertu d'un contrat d'entreprise ou de services, relevant du droit commercial, et non en vertu d'un contrat de travail. Comme le souligne Morin (1999), la prestation du travailleur indépendant «disparaît» en quelque sorte derrière le produit ou le service. Nous reviendrons sur ce point au moment de formuler notre problématique.

Résumons, en nous inspirant largement de l'analyse de Morin et Brière (1998 : 1318-1320), l'impact de cette situation. D'abord, le travailleur indépendant est exclu des clauses protectrices attachées au contrat de travail, qu'elles figurent dans les Lois du travail ou dans le Code lui-même (obligations de respecter la

²³ « Le contrat de travail est celui par lequel une personne, le salarié, s'oblige, pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d'une autre personne, l'employeur. » (CCQ, art. 2085)

« Le contrat d'entreprise ou de service est celui par lequel une personne, selon le cas l'entrepreneur ou le prestataire de services, s'engage envers une autre personne, le client, à réaliser un ouvrage matériel ou intellectuel ou à fournir un service moyennant un prix que le client s'oblige à lui payer. » (CCQ, art. 2098)

« L'entrepreneur ou le prestataire de services a le libre choix des moyens d'exécution du contrat et il n'existe entre lui et le client aucun lien de subordination quant à son exécution. » (CCQ, art. 2099)

santé, la sécurité, la dignité, préavis pour résilier le contrat, etc.). Il négocie individuellement les clauses de son contrat car il est exclu de la juridiction du Code du travail du Québec, qui permet l'instauration de rapports collectifs de travail. En fait, les travailleurs indépendants peuvent s'associer dans le but d'améliorer leur condition, mais rien ne force leurs clients ou donneurs d'ouvrage à négocier avec eux, sauf pour le cas des artistes²⁴ et des entrepreneurs dépendants oeuvrant pour des entreprises de juridiction fédérale²⁵. Il est en outre responsable face au tiers et au donneur d'ouvrage, obligé d'offrir des garanties diverses et d'agir au mieux des intérêts du client. Finalement, mais non moindrement, à moins qu'il n'exerce au sein d'une entreprise incorporée, son patrimoine peut servir de garantie à ses créanciers.

Le Code civil définit l'entreprise comme « une activité économique organisée, qu'elle soit ou non à caractère commercial, consistant dans la production ou la réalisation de biens, leur administration ou leur aliénation, ou dans la prestation de services » (art 1525). Il distingue toutefois le concept de personnalité juridique (personne physique ou personne morale) du concept d'entreprise; en d'autres termes, ce ne sont pas tous les travailleurs indépendants qui sont réputés exploiter une entreprise (Roy, 1998). Toutefois, le droit fiscal amalgame les deux entités, en définissant le « travailleur autonome » comme « une personne physique qui exploite une entreprise avec ou sans employés dans le but de réaliser un profit » (ministère du Revenu du Québec, 2001, cité in Ruta, 2003 : 37). La définition fiscale d'une entreprise est encore plus large que sa définition civile, incluant « les professions, métiers, commerces, industries ou activités de quelque genre que ce soit, (...) les projets comportant un risque ou les affaires de caractère commercial à l'exclusion toutefois d'une charge ou d'un emploi »²⁶. Au sens du droit fiscal, le « travailleur autonome » est donc celui qui exploite sa propre entreprise, assumant le risque et engrangeant les profits.

²⁴ qui le peuvent en vertu de deux lois spécifiques, hors Code du travail

²⁵ car le Code canadien du travail (L.R.C. 1985, c. L-2) assimile l'entrepreneur dépendant à un employé

²⁶ L.R.Q., c. I-3

Les critères utilisés par Revenu Québec et Revenu Canada pour différencier le travailleur autonome du salarié sont hautement compatibles avec ceux retenus par la jurisprudence en droit du travail et par le Code civil, avec au premier chef, la subordination (Bélanger, 1993). Outre le critère du contrôle direct ou indirect des activités de travail, Revenu Canada considère la fourniture des équipements et des outils, la possibilité de faire des profits et le risque de pertes, et l'intégration des travaux effectués par le travailleur à l'entreprise du payeur (Revenu Canada, RC4110 F 1221). Revenu Québec reprend ces mêmes critères en y ajoutant le résultat spécifique du travail (« la relation d'affaires cesse lorsque le travail spécifique prévu par le contrat est terminé ») et l'attitude générale des parties quant à leur relation (ministère du Revenu du Québec). La classification sous l'un ou l'autre statut a des impacts importants notamment parce qu'elle détermine le niveau de cotisations aux régimes, l'obligation ou non, pour ceux qui font appel à leurs services, d'effectuer des retenues à la source et de payer les cotisations sur la masse salariale, l'accès à certains programmes gouvernementaux, etc. (Bélanger, 1993).

L'entrepreneur ou le prestataire de services a le choix entre deux statuts juridiques: à son propre compte (personne physique) ou incorporé (personne morale). Il peut être utile, pour la bonne compréhension de ce qui suit, de préciser ici que ce choix a des impacts majeurs sur le patrimoine : dans le cas d'un travailleur à son propre compte, le patrimoine de l'individu et celui de l'entreprise forment un tout; dans le cas d'un travailleur incorporé, ils sont dissociés. En d'autres termes, le patrimoine individuel d'un travailleur indépendant non incorporé n'est pas protégé contre ses créanciers (sauf les biens déclarés insaisissables par la loi), alors que celui des actionnaires ou administrateurs d'une compagnie l'est (Roy, 1998). Il a aussi des implications fiscales importantes : le travailleur à son propre compte (personne physique) doit produire la déclaration de revenus des particuliers, alors que le travailleur incorporé doit produire une double déclaration de revenus, celle du particulier et celle de

l'entreprise. Les personnes physiques peuvent déduire les dépenses liées au travail, amortir les actifs ou reporter certaines pertes mais ne bénéficient pas du taux d'imposition préférentiel et des congés fiscaux dont peuvent profiter les personnes morales (Ruta, 2003).

En synthèse de ce qui précède, nous pouvons dire qu'au moins implicitement, le travailleur indépendant est défini par le droit du travail comme un travailleur non-subordonné; par le droit civil, il est défini comme celui dont la prestation est encadrée par un contrat d'entreprise ou de services et par le droit fiscal, comme celui qui exploite sa propre entreprise, dans le but de faire un profit et en assumant les risques de pertes (voir tableau 1.1). Ces trois critères (non-subordination, travail pour sa propre entreprise, risques et profits) ont été repris, en alternance ou simultanément, dans les catégories utilisées pour la collecte et le traitement statistiques.

Tableau 1.1

Critères juridiques de distinction entre le travail salarié et le travail indépendant

	Travail salarié	Travail indépendant
Droit du travail	Travail subordonné	Travail non subordonné
Droit civil	Contrat de travail (prestation de travail)	Contrat d'entreprise ou de services (production d'un bien ou d'un service)
Droit fiscal	Pour l'entreprise d'autrui Au profit et au risque d'autrui	Dans sa propre entreprise À son profit et à ses risques

1.2.1 Définitions statistiques

Cette deuxième sous-section retrace, comme la première l'a fait pour la catégorie juridique, la construction de la catégorie statistique de travailleur autonome, à travers les recensements canadiens depuis 1901²⁷. Les extraits cités sont tirés des annuaires de recensement publiés par l'agence fédérale pour chacune des années.

Statistique Canada divise la population active entre « employés » (qui travaillent pour un ou des employeurs), « travailleurs autonomes » (qui exploitent une entreprise ou exercent une profession, seules ou avec des associés, donc incluant tous les employeurs) et travailleurs familiaux non-rémunérés (qui travaillent sans rémunération dans une ferme ou une entreprise familiale). La codification statistique ne retient que le statut de l'occupation principale, positionnant l'individu soit comme employé, soit comme travailleur autonome.

Les recensements canadiens admettent le statut de « travailleur à son compte » depuis 1901. Le recensement de 1901 permet ainsi de distinguer :

- les « rentiers » (« qui n'ont pas d'emploi rémunérateur et vivent de leurs propres ressources ») ;
- les « patrons » (« dont le travail est fait par d'autres auxquels des salaires ou gages sont payés ») ;
- les « employés » (« personne qui est employée à quelque occupation industrielle ou autre et à laquelle est payé un salaire, des gages, ou autres émoluments en espèces pour ses services, qu'elle travaille à la pièce, à

²⁷ Nous nous limitons ici à l'étude de l'évolution de la catégorie de « travailleur autonome » ou « travailleur à son compte » dans les recensements canadiens, tout en sachant que ces catégories peuvent varier selon les différentes enquêtes de Statistique Canada. Le choix du recensement se justifie par le fait que c'est la source de données la plus ancienne et que la catégorie de « travailleur à son compte » y figure depuis 1901. Par comparaison, l'Enquête sur la population active débute en 1946.

l'heure, à la journée, à la semaine ou au mois, à son domicile, dans une usine ou ailleurs»);

- les « travailleurs à leur compte » (« personnes occupées à un travail rémunérateur, faisant leur propre ouvrage »).

Lors du recensement de 1921, on utilise les mêmes catégories mais les instructions aux énumérateurs sont beaucoup plus précises. Le critère de l'absence de subordination (et dans une moindre mesure, celui de la « poursuite de sa propre industrie ») sert à départager les « travailleurs à leur compte » des « employés », et celui de la présence d'aide rémunérée est utilisé pour distinguer les « travailleurs à leur compte » des « patrons ». Dans le cas particulier des couturières, laveuses et blanchisseuses (cf. infra), la référence au lieu de travail recoupe le critère de la subordination, car le travail exercé chez soi est alors réputé non encadré directement par l'employeur.

- Les patrons sont définis comme « les personnes telles que propriétaire de moulin, de magasins, fabricants, gros cultivateurs, etc., qui emploient d'autres aides que des domestiques pour leur propre industrie ». Ce mot ne comprend pas les personnes qui dirigent l'entreprise pour le compte d'un autre individu (c'est-à-dire gérants, surintendants, contremaîtres), qui « doivent être inscrites comme " employés " car si elles emploient de l'aide, aucune d'elles ne le fait dans la poursuite de **sa propre industrie.** » (nos soulignés)
- L'employé est défini comme « un individu qui travaille pour un traitement, un salaire ou des gages, qu'il soit gérant général d'une banque, d'un chemin de fer ou d'un établissement manufacturier, ou simple journalier (...) Le mot " employé " ne s'applique pas aux avocats, aux médecins ou aux individus de ce genre qui reçoivent des honoraires pour leur travail **et dont le travail n'est pas sujet au contrôle et à la direction de ceux qu'ils servent.** » (nos soulignés)

- Les personnes qui travaillent à leur compte sont « les personnes attachées à des emplois lucratifs et qui ne sont ni patrons ni employés (...). Toutes ces personnes, par exemple, les cultivateurs, médecins, avocats, petits commerçants, forgerons **qui n'emploient pas d'aide** – enfin les travailleurs indépendants qui ne reçoivent ni rémunération, ni traitement, ni salaire régulier – doivent être classées comme travaillant pour leur propre compte. » (nos soulignés)
- « Les couturières, les laveuses, les blanchisseuses ou les autres personnes engagées dans des occupations de ce genre et qui travaillent à la journée sont des employés, **mais si elles font leur travail chez elles ou dans leur boutique**, elles doivent être classées comme travaillant pour leur propre compte à moins qu'elles n'emploient des aides. Dans ce cas on doit les inscrire comme patrons ». (nos soulignés)

À partir de 1941, c'est le critère de l'entreprise qui prédomine : l'employeur devient « celui qui exploite sa propre entreprise et a d'autres personnes à son emploi » et la personne à son propre compte, « celle **qui exerce son commerce, son entreprise ou sa profession** sans l'aide d'employés rémunérés ». En 1951, les définitions changent peu, sauf qu'on ajoute au terme « entreprise », ceux de « ferme » et de « profession ». (nos soulignés)

En 1961, les salariés deviennent explicitement les « personnes qui **travaillent pour autrui** contre salaire, traitement, pourboires ou rémunération à la pièce ou pour autrui dans une entreprise non familiale contre rémunération en nature ». Celles à leur propre compte sont définies comme étant celles « qui **exploitent leur propre entreprise, ferme ou profession** avec ou sans aide payée ou rémunérée ». C'est la seule année où les données du recensement ne permettent pas de faire la distinction entre employeurs et travailleurs à leur compte sans aide rémunérée²⁸. (nos soulignés)

²⁸ Il est par ailleurs intéressant de noter qu'avec le nouveau concept de « main-d'œuvre active » utilisé à partir de 1951 au Canada, les personnes à leur propre compte peuvent être considérées

Les années subséquentes ne donnent pas lieu à d'importants changements dans la définition. Il faut toutefois noter qu'à partir de 1971, le recensement fonctionne par autodéclaration du répondant, ce qui, comme le souligne Meager (1994) pose toute la question des représentations sociales associées à ce statut²⁹. En outre, de nouvelles lois fiscales adoptées en 1980 permettent au travailleur autonome de déduire le salaire versé à son conjoint. Les travailleurs autonomes s'étant prévalus de ces dispositions passent donc, entre 1971 et 1981, du statut de « travailleur autonome sans aide rémunérée » à celle de « travailleur autonome avec aide rémunérée ».

Le questionnaire auto-administré pour le recensement de 2001 établit la catégorie de travailleur autonome comme suit :

Cette catégorie comprend les personnes de 15 ans et plus ayant travaillé depuis le 1er janvier 2000 et dont l'emploi déclaré consistait principalement à **exploiter une entreprise ou une ferme ou à exercer une profession**, seules ou avec des associés. Sont comprises les personnes qui exploitent une ferme à titre de propriétaire ou de locataire; celles qui travaillent comme pigiste ou à contrat pour un travail particulier (par exemple, les architectes et les infirmières privées); les personnes qui exploitent une concession de vente et de distribution directe d'articles comme des produits de beauté, des journaux, des brosses ou des articles ménagers; et celles qui font de la pêche avec du matériel qui leur appartient en propre ou dont elles sont copropriétaires.³⁰ Le répondant doit ensuite préciser si l'entreprise est ou non constituée en société et s'il a ou non recours à de l'aide rémunérée.

Au total donc, cette catégorie statistique de « travailleur autonome » est très large, incluant notamment les propriétaires d'entreprises, les professionnels à leur compte, les pigistes et contractuels, les pêcheurs et les distributeurs, répartis en

appartenir aux deux catégories de main-d'œuvre que constituent les personnes occupées et les chômeurs. Par exemple, on donne pour consigne aux énumérateurs d'inclure dans les personnes en quête de travail celles qui ont fait des démarches pour obtenir un emploi ou établir une entreprise ou se faire une clientèle.

²⁹ Pour ces représentations sociales et culturelles en « Amérique », voir Steinmetz et Wright (1989)

³⁰ Celui de 1996 ajoutait : « a travaillé à la mise sur pied d'une entreprise, d'une ferme ou d'un bureau de services professionnels ».

quatre sous-groupes, selon la personnalité juridique et le fait d'avoir ou non des employés :

- Selon les données du recensement de 2001, la sous-catégorie à son compte (sans employé) et sans incorporation comptait 892 475 personnes, soit 48 % de tous les travailleurs autonomes et 78,9 % des travailleurs autonomes sans employé.
- La sous-catégorie à son compte (sans employé) et incorporé comptait 238 365 personnes, soit 12,8 % de tous les travailleurs autonomes et 21,1 % des travailleurs autonomes sans employé.
- La sous-catégorie des employeurs sans incorporation comptait 362 235 personnes, soit 19,5 % de tous les travailleurs autonomes et 49,6 % des employeurs.
- Finalement, la sous-catégorie des employeurs incorporés en comptait 368 115, soit 19,8 % de tous les travailleurs autonomes et 50,4 % des employeurs.

1.3 Une opposition fondatrice de la société salariale

Au terme de cette double construction, le travail indépendant apparaît comme une catégorie homogène, les seules distinctions étant celles admises par le droit entre travailleur indépendant et entrepreneur dépendant et celles, admises par la statistique, selon la personnalité juridique (à son compte ou incorporé) et la présence ou non d'employés. Il apparaît aussi comme une catégorie opposée au salariat autour de trois critères : subordination, activité au profit d'autrui, qui en supporte les risques (Lyon-Caen, 1995). Plus précisément, la subordination est échangée contre la prise du risque de la validation marchande (Lipietz, 1984 : 15) et cette prise de risque est concomitante de l'appropriation des profits (Morin, 1999). Comme nous le verrons dans la présente section, la société salariale s'est

en partie construite sur cette opposition fondamentale (Morin, 1998) et l'a répercutée dans l'édifice de la protection sociale : exclu en bonne partie de la législation du travail, le travailleur indépendant l'est aussi, au moins partiellement, de la socialisation des risques professionnels et sociaux, quoique dans une mesure variable selon les différents types d'État-providence.

« Produit des transformations du rapport salarial dans la première moitié du XXe siècle », la société salariale est définie par Aglietta comme « l'intégration du salariat au sein de la circulation des richesses produites sous l'impulsion du capitalisme » (Aglietta, 1997 : 426). Cette intégration dans la subordination s'effectue par deux types de médiations : les médiations contractuelles (c'est-à-dire la négociation collective du contrat et des conditions de travail) qui régulent le revenu, et les médiations étatiques (notamment la protection sociale), qui socialisent le revenu (Aglietta et Brender, 1984). On doit à Castel (1995) d'avoir retracé les étapes du passage du stade de la contractualisation des rapports de travail, typique de la modernité libérale, à cette « condition ouvrière » dans laquelle le salaire n'est plus seulement la rémunération ponctuelle d'une tâche mais le véhicule d'accès à des droits sociaux et à des mesures d'indemnisation en cas de retrait provisoire (accident, maladie, chômage) ou définitif (invalidité, vieillesse) du travail. Puis, progressivement, le salariat cesse d'être réservé aux ouvriers pour s'étendre à la vaste majorité des actifs et cette expansion fait diminuer les autres formes de travail, au premier chef le travail indépendant³¹.

Le rapport salarial fordiste, typique de la société salariale, combine une organisation du travail tayloriste et le partage des gains de productivité (Boyer et Saillard, 1995). Comme nous l'avons déjà mentionné, ce partage s'effectue d'une part via la négociation collective des salaires et d'autre part via la protection sociale, définie par Aglietta et Brender comme « l'ensemble des dispositions

³¹ Supiot (1999a : 37) et Marchand (1998) soulignent avec justesse que si le statut de salarié n'a bénéficié qu'à une partie des travailleurs, il n'en a pas moins acquis la force d'une référence pour ceux qui n'en bénéficiaient pas.

institutionnelles visant à couvrir collectivement certains risques frappant des individus ou des familles » (1984 : 114-115). La notion de risque professionnel est centrale dans le développement du système assurantiel qui sert de socle à l'État-providence (Ewald, 1996); elle s'applique d'abord au domaine des accidents du travail (où elle se substitue à la notion de faute) pour ensuite s'étendre à quantité d'autres problèmes sociaux ; pour reprendre l'expression de Peretti-Watel (2000: 50), «le risque professionnel va devenir social » avec les lois d'assistance aux personnes âgées, infirmes ou indigentes. Le développement de l'État-providence entraînera l'identification et l'indemnisation de nouveaux risques, notamment ceux de la maladie et de la perte de revenu associée à la maternité.

Or si, comme nous l'avons vu, les travailleurs indépendants sont de manière générale exclus des régimes permettant la négociation de rapports collectifs de travail, ils le sont aussi, mais dans une mesure variable, de l'accès aux mesures de protection sociale. Les critères sur lesquels est fondée leur exclusion recoupent les notions de profit et de risque : comme l'explique Morin (1998 : 300), le champ d'application de la législation sur les accidents du travail a été limité aux salariés subordonnés, qui n'ont pas à prendre le risque de leur travail. Le travailleur non-subordonné, responsable de l'organisation du travail, assume, pour lui-même et pour ses employés le cas échéant, le risque professionnel lié à cette prestation. Cette conception menant à l'exclusion des travailleurs non-subordonnés s'est transposée au risque social, quoique les développements ultérieurs aient quelque peu modifié cette donne initiale, dans une mesure variable selon les pays. En effet, comme le rapport salarial fordiste a connu une diversité de configurations (Boyer, 1986), comme ces configurations s'inscrivent dans une diversité de régimes d'État-providence (Esping-Andersen, 1999), il y a donc plusieurs types de « sociétés salariales » (Aglietta, 1997) et plusieurs approches dans le traitement des travailleurs indépendants.

Esping-Andersen (1999) distingue trois régimes d'État-providence. Dans le régime dit «libéral », l'assistance est accordée selon l'évaluation du besoin et

fournit aux très pauvres des indemnités modestes. Les autres ont accès à des protections « de marché » souvent négociées à l'échelle de l'entreprise, donc produisant des résultats fort différenciés. Le régime dit « conservateur-corporatiste » garantit des droits sur le principe de l'assurance, mais ces droits sont différenciés selon la classe et le statut. Dans le régime « social-démocrate », caractérisé par une vaste panoplie de programmes universels accordant un niveau élevé d'indemnités, les droits sont accordés sur la base du statut de citoyen. Pour reprendre un autre type de classification, dans le second modèle (de type bismarkien), c'est le statut de travailleur qui donne accès à des mesures de protection financées par les cotisations de catégories de travailleurs. À l'opposé, dans le troisième modèle (d'inspiration beveridgienne), un certain nombre de protections financées par la fiscalité ont un caractère universel et sont accessibles sur la base du statut de citoyen. Comme le précise toutefois l'auteur, aucun pays ne correspond à un régime pur ; la plupart relèvent d'un modèle dominant et incluent des éléments d'autres modèles, alors que certains pays s'avèrent difficiles à associer à un régime précis.

En nous appuyant sur les travaux de Dagenais (1998) et de Ruta (2003), voyons maintenant comment chacun des modèles inclut ou exclut les travailleurs autonomes³². On aura reconnu dans le premier modèle un État-providence uniquement supplétif, à l'américaine. Son minimalisme ne faisant pas de distinction selon les statuts de travail, les travailleurs autonomes ont accès au régime de base de la sécurité de la vieillesse (mais en payant double cotisation) et sauf en cas de pauvreté extrême, sont laissés à eux-mêmes pour la couverture des autres risques. Le second modèle est celui des États-providence européens continentaux, qui en général offrent aux indépendants une couverture contre les risques maladie, maternité et vieillesse mais ne prévoient pas de couverture contre le risque chômage. Quant au risque accident/maladie professionnelle, il est couvert de manière très variable. Dans certains cas (Autriche, France, Espagne,

³² Les sources citées ne différencient pas toujours employeurs et travailleurs indépendants à leur propre compte.

Grèce, Italie), les autonomes sont protégés non pas par le régime général, mais selon des dispositifs particuliers, par secteur d'activité. Dans d'autres cas (Allemagne, Finlande, Portugal), la plupart des autonomes sont soumis aux mêmes règles que les salariés, avec certaines distinctions selon le groupe, ou selon un régime particulier s'adressant à l'ensemble des autonomes (Belgique) (Dagenais, 1998). Selon les sources citées par cette auteure, quand des dispositifs différents s'appliquent, ceux protégeant les autonomes contiennent des dispositions moins favorables que ceux offerts aux salariés ; en outre, cette couverture moindre se fait souvent à un coût supérieur pour les autonomes. Le troisième modèle, celui de l'universalisme dominant dans les pays scandinaves, assure la couverture la plus complète, pour les salariés comme pour les indépendants, incluant une protection spécifique en cas de chômage. Notons toutefois que l'Irlande et le Royaume-Uni possèdent eux aussi des systèmes de protection sociale qui appliquent les mêmes règles aux salariés et aux indépendants (Dagenais, 1998 : 181).

Il n'est pas lieu ici de retracer l'histoire de la construction de l'État-providence au Canada et au Québec, et du contexte entourant l'inclusion ou l'exclusion des travailleurs indépendants de certaines mesures de protection contre le risque, mais seulement de procéder à un « état des lieux » de leur exclusion ou de leur couverture par les mesures sociales de protection contre les risques suivants, sur lesquels nous reviendrons plus longuement en deuxième partie. Aux risques « classiques » que constituent le chômage, la maladie ou l'accident, à l'éventualité d'une grossesse et à l'issue inéluctable de la vieillesse, nous avons ajouté deux risques professionnels, celui de la faute professionnelle et celui de la désuétude des connaissances, particulièrement présent dans l'économie du savoir.

- Le risque « manque de travail » est défini comme la possibilité de manquer de contrats ou de clients, donc de revenus ;

- le risque « accident/maladie/invalidité » est défini comme la possibilité d'une perte de revenu liée à l'impossibilité physique ou mentale de fournir la charge de travail habituelle;
- le risque « avancée en âge » est défini comme la diminution de la capacité de travail ou de revenus issus du travail, à mesure qu'on avance en âge ;
- le risque « parentalité » est défini comme la possibilité d'une perte de revenu liée à la grossesse et aux premiers mois de vie d'un enfant ;
- le risque « faute professionnelle » est défini comme la possibilité de poursuite pour les fautes graves qui peuvent survenir dans l'exercice du travail ;
- le risque « désuétude des connaissances » est défini comme la possibilité de voir son employabilité diminuer si ses connaissances ne sont pas mises à jour.

Examinons brièvement la couverture dont les travailleurs indépendants québécois bénéficient eu égard à ces risques.

Le risque « manque de travail »

La Loi sur l'assurance-emploi³³ définit l'emploi assurable comme « l'emploi exercé au Canada pour un ou plusieurs employeurs, au terme d'un contrat de louage d'ouvrage de services ou d'apprentissage ». De manière générale donc, les travailleurs indépendants n'ont pas accès aux prestations d'assurance-emploi, à moins d'avoir détenu un emploi assurable (et d'avoir travaillé le nombre d'heures requis) durant l'année précédant leur installation ou à moins de cumuler travail indépendant et travail salarié. Cette règle accommode un petit nombre d'exceptions : les travailleurs indépendants se livrant à la pêche et certains entrepreneurs en cessation d'activité peuvent retirer des prestations (à certaines conditions et sous réserve de l'adoption d'un règlement spécial de la Commission

³³ L.C. 1996, c.23

de l'assurance-emploi); en outre, le programme « aide au travail indépendant » permet à ses bénéficiaires de cumuler prestations de chômage et revenus de travail indépendant durant la première année d'exercice. Notons que la Loi sur l'assurance-emploi exclut de sa définition d'emploi assurable l'emploi d'une personne au service d'une entreprise dont elle contrôle plus de 40 % des actions votantes ainsi que l'emploi dans le cadre duquel l'employeur et l'employé ont un lien de parenté (Dagenais, 1998 : 144-150).

Le risque «accident/maladie/invalidité »

La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles couvre le « travailleur autonome »³⁴ qui exécute au bénéfice d'un seul donneur d'ouvrage des travaux similaires à ceux effectués par les salariés de ce donneur d'ouvrage, à moins que ces activités ne soient sporadiquement requises, ce qui correspond en gros au concept « d'entrepreneur dépendant ». Les autres travailleurs autonomes peuvent être protégés par la Loi s'ils sont inscrits à la CSST et versent les cotisations réglementaires (qui pour les autres travailleurs autonomes, sont défrayées par l'employeur). Pour avoir droit aux indemnités, le travailleur doit faire reconnaître l'existence d'un lien entre la maladie ou l'accident et le travail.

La gratuité des soins médicaux, incluant « les visites et les examens, les consultations, les traitements psychiatriques, les actes diagnostiques et thérapeutiques, la chirurgie, la radiologie et l'anesthésie ainsi que certains examens spécialisés en centres hospitaliers » (Ruta, 2003 : 88), est assurée par le Régime d'assurance-maladie du Québec, qui est universel. Toutefois, les travailleurs indépendants doivent payer la part de l'employeur au Fonds des services de santé. Depuis 1997, la Régie de l'assurance-maladie du Québec gère un programme d'assurance-médicaments visant à limiter le coût d'achat des

³⁴ La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A3.001) de 1985 définit le « travailleur autonome » comme « une personne physique qui fait affaires pour son propre compte, seule ou en société, et qui n'a pas de travailleur à son emploi ».

médicaments sur une base annuelle, destiné surtout aux personnes de moins de 65 ans qui n'ont pas accès à un régime d'employeur. Les indépendants peuvent soit payer une prime pour adhérer à ce régime général, soit adhérer de façon individuelle, ou par le biais de leurs associations, à des régimes collectifs d'assurances (semblables à ceux offerts par plusieurs entreprises à leurs employés) qui défraient souvent une partie du coût de soins dentaires, optométriques et des médicaments (Ruta, 2003 : 88-90). Ils peuvent aussi être couverts par l'assurance de leur conjoint.

Si la gratuité des soins assurés est acquise, le soutien du revenu pendant la maladie n'est par contre pas assuré car les non-détenteurs d'un emploi assurable sont exclus des prestations-maladie offertes aux salariés par le régime fédéral d'assurance-emploi. En cas d'invalidité prolongée et grave (signifiant que la personne est empêchée d'occuper régulièrement un emploi pendant une longue période ou si l'invalidité risque d'entraîner le décès), les travailleurs indépendants ont, comme les salariés, accès au régime général géré par la Régie des rentes du Québec, à condition d'avoir payé double cotisation durant le nombre d'années requis (Ruta, 2003 : 91). Pour se prémunir contre le risque de perte de revenu liée à une incapacité temporaire de travailler, les travailleurs indépendants peuvent cotiser à un régime d'assurance-invalidité. Notons que plusieurs associations professionnelles (et certaines syndicales) offrent à leurs membres la possibilité de souscrire à des assurances collectives. Toutefois, l'accès à l'assurance-invalidité est assez coûteux et dépend de la capacité individuelle de payer.

Le risque « avancée en âge »

Comme tous les autres citoyens, les travailleurs indépendants ont accès aux prestations de la Sécurité de la vieillesse, régime fédéral universel, public et non contributif, et, si leur revenu est faible, ils peuvent avoir accès au programme de

Supplément de revenu garanti. Ils participent également au Régime des Rentes du Québec (ou, dans les autres provinces, au Régime de pensions du Canada), qui sont des régimes publics, contributifs et obligatoires pour l'ensemble des travailleurs (le gain provenant de l'exploitation d'une entreprise peut toutefois être exclu). Contrairement aux travailleurs salariés, les indépendants doivent verser double cotisation, c'est-à-dire la part de l'employeur et celle de l'employé, pour une prestation à la retraite équivalente à celle du salarié, à niveau de revenu équivalent. Finalement, ils sont en général exclus des régimes privés d'entreprises, mais ont accès, comme les autres travailleurs, au véhicule d'épargne personnelle en vue de la retraite procurant des déductions fiscales que constituent les REER. Compte tenu de leur niveau de revenus, ils peuvent être désavantagés à ce chapitre (Ruta, 2003 : 55-60).

Le risque « parentalité »

Le soutien du revenu en cas de maternité est assuré par le programme fédéral d'assurance-emploi et les règles relatives à « l'emploi assurable » s'appliquent. Les prestations de maternité (de même que les prestations parentales, qui peuvent être réclamées par le père ou la mère) sont donc accessibles aux seules détentrices d'emplois assurables, ayant travaillé le nombre d'heures requis, ce qui exclut de facto la majorité des indépendantes (Dagenais, 1998). L'accès de toutes les travailleuses (peu importe leur statut) à un congé de maternité fait l'objet d'un large consensus social au Québec, mais cet accord sur le principe ne s'est pas encore traduit en politiques.

Le risque « faute professionnelle »

Les relations que les travailleurs indépendants entretiennent avec leurs clients ou donneurs d'ouvrage entraînent une responsabilité professionnelle, dite contractuelle si les parties sont liées par contrat (implicite ou explicite) et extra

contractuelle dans le cas contraire. La responsabilité extra contractuelle est universelle; elle oblige toute personne à agir de manière à ne pas causer de préjudice à autrui, et à réparer le préjudice le cas échéant. La responsabilité contractuelle oblige à réaliser les engagements pris dans le cadre du contrat ou, en cas de refus ou de négligence à le faire, à dédommager l'autre partie. L'étendue de la responsabilité dépend des clauses du contrat; toutefois, en cas de faute grave, l'auteur ne peut invoquer la non-responsabilité. Par ailleurs, celui qui exerce le contrôle sur le travail (le commettant) peut être tenu responsable des fautes commises par celui qu'il supervise (le préposé) (Ruta, 2003 : 29-35). Pour se prémunir contre ce risque, un certain nombre de travailleurs indépendants cotisent, souvent par le biais de leurs associations, à des régimes d'assurance responsabilité professionnelle.

Le risque «désuétude des connaissances»

Les salariés, surtout ceux des grandes entreprises, sont en partie prémunis contre ce risque par la formation professionnelle; toutefois un bon nombre en sont exclus car il n'y a pas d'obligation faite aux entreprises dont la masse salariale annuelle est inférieure à 1 000 000\$ d'investir à ce chapitre³⁵. La Loi sur la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre³⁶ n'exclut en principe aucune catégorie de main-d'œuvre des programmes de formation et de recyclage qu'elle gère, puisqu'elle ne traite que d'individus et d'entreprises; « la loi ne postule pas un lien d'emploi quelconque avec un employeur, sans non plus l'exclure, comme critère d'accession aux programmes de formation professionnelle gérés par la Société » (Brault, 1998 : 62). Il semble aussi que les exigences de qualification pour l'exercice d'une occupation réglementée, prévues

³⁵ Selon la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (L.R.Q., c. D-7.1) es entreprises visées peuvent soit investir dans la formation de leur personnel, soit verser les sommes requises au Fonds national de formation de la main-d'œuvre. La rémunération versée par une entreprise à un ou des travailleurs autonomes n'est pas incluse dans le calcul de la masse salariale (Conseil du statut de la femme, 2000).

³⁶ L.R.Q., c. S-22.001

à la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre³⁷, s'appliquent également aux salariés et aux indépendants. Toutefois, dans les faits, un grand nombre de travailleurs, salariés comme indépendants, sont exclus de la formation professionnelle, ou alors pourvoient à ce besoin en assumant les frais.

Au terme de ce bref tour d'horizon, nous pouvons donc constater que, comparativement à la situation qui prévaut dans les États d'Europe continentale, où on a développé des régimes spécifiques de couverture des travailleurs indépendants, qui sont toutefois différenciés selon les pays et selon les types de risques, les travailleurs indépendants canadiens et québécois :

- ont accès à une protection de base (soins de santé, prestation de sécurité de la vieillesse). Pour certaines modalités de ces protections (Régime des rentes du Québec, cotisations au Fonds des services de santé), ils doivent payer double prime, celle de l'employeur et celle de l'employé;
- n'ont que rarement accès aux régimes complémentaires (de santé, de retraite, de maternité) ou encore aux congés que les salariés négocient avec leurs employeurs, à l'exception de certains groupes, notamment les médecins, les agriculteurs et plus récemment, certaines catégories d'artistes, pour lesquels ont été développées des modalités leur assurant un accès variable à des mécanismes de protection ;
- n'ont que rarement accès à des régimes publics (généraux ou spécifiques) de remplacement du revenu en cas de manque de travail, de maladie professionnelle, d'accident du travail ou de maternité;
- assument eux-mêmes, le cas échéant, la protection contre le risque de faute professionnelle et le coût de la formation professionnelle.

³⁷ L.R.Q. c. F-5

1.4 La désuétude d'une construction

Outre le problème social d'une catégorie de travailleurs échappant en partie aux mailles du filet social, cette construction d'une catégorie homogène et opposée au salariat pose deux problèmes, d'ordre analytique cette fois :

- Premièrement, les critères qui fondent l'opposition entre les deux catégories ont perdu de leur pertinence, eu égard aux transformations rapides du travail;
- Deuxièmement, l'homogénéité postulée de la catégorie d'indépendant (même en excluant ceux qui ont des employés) est constamment bafouée par les faits, qu'il s'agisse de caractéristiques socio-démographiques, occupationnelles, liées à la rémunération ou à l'autonomie dans la direction du travail.

Tout se passe comme si l'ébranlement de la société salariale, manifesté par la perte de prévalence de l'emploi salarié typique, la progression des formes de travail « atypiques » et la multiplication du nombre de personnes exclues du travail rémunéré (Castel, 1995), entraînait la perte de pertinence des repères, conceptuels et statistiques, qui fondent ses catégories. S'inspirant de la littérature juridique et sociologique, cette dernière section illustre brièvement ces deux types de problèmes.

1.4.1 Problèmes posés par cette construction en opposition

La distinction classique entre salariat et travail indépendant repose sur trois critères principaux (la non-subordination, le travail dans sa propre entreprise, dans un but de profit et en assumant le risque de pertes), auxquels on peut ajouter d'autres critères sociologiques (la propriété des moyens de production) ou indices jurisprudentiels (la propriété des outils de travail). De nombreux auteurs

soulignent cependant la perte de pertinence de ces critères, entraînant un « brouillage » des frontières entre les catégories.

Force est d'abord de reconnaître que la subordination, entendue comme « contrôle rapproché », est précisément typique du mode d'organisation du travail taylorien-fordiste qui n'exerce plus l'hégémonie de naguère. Il ne s'agit pas simplement d'élargir la notion de salarié, comme l'ont fait les lois récentes, mais de reconnaître l'existence d'une hybridation, ou même d'une « migration » des logiques d'organisation du travail. « Pour une partie du salariat, la notion de subordination n'a plus de sens » (Supiot, 1994, in Marchand, 1998). Ainsi,

« certaines activités salariées peuvent être régies par des logiques de prestation de services et, inversement, certaines tâches peuvent être externalisées à des personnes non salariées avec néanmoins le maintien de liens de subordination entre les deux parties. » (Marchand, 1998).

On remarque, par exemple, que dans les nouvelles formes d'organisation du travail, le contrôle tend à s'exercer aux deux pôles du processus (cette dernière expression empruntée à F. Morin, 1999) : la commande ou le mandat d'une part, la qualité du résultat d'autre part. Inversement, l'indépendance juridique n'est garante ni de l'indépendance professionnelle, ni de l'indépendance économique. Supiot (1999b : 36) parle de l'émergence d'une troisième catégorie entre travailleurs subordonnés et entrepreneurs indépendants : celle des travailleurs juridiquement indépendants mais économiquement dépendants d'un ou de quelques donneurs d'ouvrage, catégorie qui « semble appelée à se développer, bien que ce développement ne soit pas encore considérable en termes quantitatifs. ». Cet auteur et d'autres, comme Barthélémy, proposent la création d'un statut particulier pour cette catégorie de travailleurs.

Par ailleurs, le critère sociologique de la propriété des moyens de production n'est pas non plus garant de l'indépendance dans la conduite du travail, comme l'illustrent les travaux de Mollard sur les agriculteurs.

« L'orientation des productions, la technique utilisée, l'organisation du travail et de l'exploitation, les conditions, le rythme et la nature des investissements sont dictés de l'extérieur par les firmes qui vendent le matériel agricole et les produits nécessaires à la production, par les IAA³⁸ qui imposent le type de produit qu'elles veulent acquérir et par les financeurs qui contrôlent l'ensemble de ces opérations. Tous ces agents déterminent en effet beaucoup plus que les agriculteurs eux-mêmes l'évolution de l'agriculture qui leur paraît la plus profitable. Ce sont eux qui mettent les paysans au travail et ils n'ont pas besoin pour cela d'être les propriétaires en titre des moyens de production.» (Mollard, 1977 : 209)³⁹

Quant à la propriété des outils de travail, critère souvent cité en jurisprudence, Lyon-Caen (1990) soulève avec justesse la question : que faire quand le principal outil de travail est la connaissance?

Le travail à son compte n'est pas non plus nécessairement un travail à son profit; la notion de profits et pertes est étroitement liée à la notion d'entreprise mais, comme le rappelle le même auteur, tout travailleur indépendant n'est pas nécessairement un entrepreneur : « l'idée que le travailleur non salarié est un entrepreneur individuel sans être absolument inexacte (...) ne reflète que très partiellement la réalité : beaucoup de non-salariés ne sont pas des « entrepreneurs »; ils sont entre deux chaises. » (Lyon-Caen, 1990 : 4). Le « profit » n'est souvent, pour l'indépendant, que l'équivalent, ou moins, de ce qu'il aurait obtenu en salaire pour le même type de prestation, un argument souvent invoqué par les auteurs qui abordent le travail indépendant sous l'angle des formes précaires. Quant à la contrepartie du profit, le risque, il n'est pas non plus, avec les formes de salariat précaire, assumé seulement par le patron, les

³⁸ Industries agricoles et alimentaires

³⁹ Les travaux de Mollard s'inscrivent dans une abondante littérature (d'inspiration marxiste) portant sur l'articulation de la petite production marchande avec le mode de production capitaliste, et dont l'ouvrage de Servolin (1989) présente une vue générale. Par ailleurs, des écrits plus récents, d'inspiration régulationniste, mettent en évidence le statut hybride des agriculteurs: un statut juridique de travailleur indépendant, allié à différentes formes de dépendance économique et à un procès de travail productiviste qui les rapproche des salariés (voir notamment Lacroix et Mollard, 1995).

travailleurs salariés atypiques partageant le risque de l'emploi, celui de l'employabilité et les différents risques sociaux.

1.4.2 Problèmes posés par l'homogénéité présumée de la catégorie

Ce brouillage des frontières ajoute sans doute de nouvelles dimensions à une hétérogénéité qui porte à la fois sur les caractéristiques individuelles, mais aussi sur les niveaux de qualification et d'autonomie des individus concernés.

Comme l'exprime si justement et succinctement Meager :

Self-employment covers a wide range of types of individuals and activities, which in most countries include, for example : the proprietors of small businesses; farmers; independent, highly skilled professional workers (in liberal professions and the arts, for example); manual craft workers; some categories of homeworkers or « outworkers »; and a wide range of « own account » workers of varying degrees of skill. They may have little in common other than the fact of their self-employment, and the influences of policy and of economic and structural forces may be very different between these different « segments » of self-employment⁴⁰ (Meager, 1994 : 186).

Cette hétérogénéité est à plusieurs reprises citée dans la littérature mais elle est rarement prise en compte dans les recherches, sauf pour les variables socio-démographiques (sexe, âge, ethnie, statut marital) et socio-professionnelles (scolarité, occupation, secteur d'activité). Un certain nombre d'auteurs ont pourtant travaillé à organiser cette hétérogénéité en créant des typologies. Mentionnons par exemple celle de Scase et Goffee (1980, citée in Bögenhold et

⁴⁰ « Le travail indépendant englobe un vaste éventail d'individus et d'activités qui, dans la plupart des pays, inclut par exemple : les propriétaires de petites entreprises, les agriculteurs, les professionnels indépendants hautement qualifiés (dans les professions libérales et les arts, par exemple), les travailleurs de métiers manuels, certaines catégories de travailleurs à domicile ou de sous-traitants, et une large gamme de travailleurs « à leur compte » de divers niveaux de qualification. Ils peuvent avoir peu de choses en commun à part le fait d'être travailleurs indépendants et les effets des politiques et des forces économiques et structurelles peuvent être très différents selon les divers « segments » de travail indépendant. » (notre traduction)

Staber, 1991) qui identifient quatre sous-groupes : les travailleurs indépendants qui travaillent pour eux-mêmes et n'emploient formellement pas de main-d'œuvre et trois sous-groupes de propriétaires et employeurs, selon qu'ils sont producteurs et gestionnaires, ou qu'ils n'assument que la gestion de l'entreprise.

Bögenhold et Staber proposent à leur tour de diviser le premier groupe, le plus peuplé, en deux sous-groupes:

The first group includes persons, such as self-employed farmers, craftpersons and independent professionals who own their means of production and control their labour process but whose incomes and life chances are largely determined by anonymous market forces. The second group includes persons, such as certain kinds of freelancers and homeworkers, who have no autonomy in the labour process and may not even own their means of production. (...) They are « independent » only in a formal and statistical sense and experience many of the disadvantages of wage-employment, without enjoying the rights typically associated with wage-employment. (1991 : 225)⁴¹

Finalement, le fait que plusieurs détenteurs d'un statut officiel de travailleur indépendant ne correspondent pas au modèle d'indépendance, d'autonomie et de contrôle sur leur travail amène Linder (1992 : 144-146) à proposer la dissolution de la catégorie de travailleur indépendant (qui ne doit être considérée ni comme une classe homogène, ni comme une catégorie cohérente d'un point de vue théorique), et son remplacement par quatre constituantes:

⁴¹ « Le premier groupe inclut des personnes, comme les agriculteurs, les artisans et les professionnels indépendants qui possèdent leurs propres moyens de production et contrôlent leur procès de travail mais dont les revenus et le sort sont largement déterminés par les forces anonymes du marché. Le deuxième groupe inclut les personnes, comme certains types de pigistes et de travailleurs à domicile, qui n'ont pas d'autonomie dans le procès de travail et peuvent même ne pas posséder leurs moyens de production (...). Ils sont indépendants dans un sens purement formel et statistique et vivent plusieurs désavantages liés à l'emploi salarié, sans bénéficier des droits qui lui sont typiquement associés. » (notre traduction)

- La première comprend les petits capitalistes employeurs « who should not be viewed as self-employed because their employees contribute to the reproduction of their capital and income »⁴²;
- La seconde est celle des indépendants, «whose human and cultural capital confers upon them their special status»⁴³. Ce sont essentiellement des professionnels, mais dont l'indépendance professionnelle n'est pas toujours réelle;
- Le troisième regroupe « those who in the nineteenth century qualified as the members par excellence of the petty bourgeoisie : shopkeepers and independant artisans »⁴⁴. Ce groupe inclut les franchisés ;

Finalement, le dernier groupe est désigné comme :

« the loners », the « isolated » (or « proletaroid »), who merely sell their labor power because they do not own the means of production, have no autonomy with regard to the labor process, and receive very low incomes, which make a mockery of any sense of independence» (...) « The isolated would also embrace «informal» workers, who are « disguised wage labor » or « self-employed proletarians » subject to the worst features of both worlds : they face the risks of self-employment and simultaneously confront the wage worker's dependence on capital »⁴⁵

Ces typologies ont le mérite de briser la représentation d'homogénéité et de soulever des questions fort pertinentes pour quiconque (et notamment la signataire de ces lignes !) prétend s'attaquer à cet objet. Par ailleurs, elles ont aussi leurs limites : structurées autour d'une réflexion théorique sur la place des

⁴² « qui ne doivent pas être considérés comme des indépendants puisque leurs employés contribuent à reproduire leur capital et leur revenu » (notre traduction)

⁴³ « ceux à qui leur capital humain et culturel confère un statut spécial » (notre traduction)

⁴⁴ « ceux qui au XIXème siècle se qualifiaient comme membres exemplaires de la petite bourgeoisie, commerçants et artisans indépendants » (notre traduction)

⁴⁵ « les « isolés » ou « prolétaroides », « ceux qui vendent leur force de travail parce qu'ils ne possèdent pas les moyens de production, n'ont pas d'autonomie dans le procès de travail et reçoivent de très bas revenus, ce qui est une parodie d'indépendance. Ce groupe inclurait aussi les travailleurs « informels », qui sont des « salariés déguisés » ou des « prolétaires auto-employés » soumis aux pires caractéristiques des deux mondes : ils prennent les risques tout comme les indépendants tout en partageant la dépendance du salarié à l'égard du capital. »

travailleurs indépendants dans le mode de production capitaliste, elles se bornent à distinguer les travailleurs indépendants selon le fait d'avoir ou non des employés, et selon la propriété des moyens de production, une notion qui perd de sa pertinence dans une économie où le savoir est le principal moyen de production. Celle de Bögenhold et Staber inclut le critère du contrôle sur le travail et celle de Linder évoque le critère du risque, mais pour un sous-groupe seulement.

1.5 Conclusion

Dans ce chapitre, nous avons vu que la catégorie juridique et statistique de « travailleur indépendant » est le produit d'une construction qui la traite comme catégorie homogène, sauf pour la distinction juridique entre travailleur autonome/entrepreneur indépendant et pour la double distinction statistique selon la personnalité juridique et le fait d'embaucher ou non des employés, et comme catégorie opposée au salariat, sur la base des critères de non-subordination et de travail au sein de sa propre entreprise, avec risques et profits en découlant. Or, nous avons plusieurs indices permettant de croire que le cadre institutionnel qui construit la représentation du travail indépendant comme objet homogène ne correspond plus aux réalités multiples recouvertes par cette catégorie.

N'eut été le temps et les limites imposées par la réalisation d'une thèse, nous aurions pu compléter l'analyse du cadre institutionnel par l'analyse des luttes des acteurs sociaux (notamment les milieux d'affaires et les organisations syndicales) pour l'infléchir. Les enjeux clés des débats récents au Québec, autour de la réforme de la Loi sur les normes du travail et du Code du travail, résident d'une part dans la codification d'une distinction entre entrepreneurs dépendants⁴⁶ et

⁴⁶ Rappelons la définition donnée par Charest et als (1999): « Typiquement, il s'agit du travailleur, incorporé en compagnie ou non, qui travaille pour un seul employeur et qui fournit le matériel de travail. Il conserve comme rémunération la différence entre le montant versé pour le travail par l'employeur et les coûts encourus pour effectuer ce travail. Le critère de la dépendance économique

entrepreneurs indépendants, conduisant à assimiler les premiers à des salariés, et d'autre part dans la recherche de moyens d'atténuer la précarité chez une partie des seconds, par le recours à l'une, l'autre ou à une combinaison des trois voies suivantes: protection sociale, fiscalité et développement de rapports collectifs de travail. Mais si une éventuelle modification de ce cadre aurait certes le mérite de faire reconnaître un tant soit peu l'hétérogénéité, elle laisserait tout de même entière la question de l'extrême diversité de situations au sein de la sous-catégorie des indépendants.

Nous avons vu aussi que cette construction a eu pour effet d'exclure les travailleurs indépendants de certains pans de la protection sociale, notamment le soutien du revenu en cas d'inactivité, de maladie ou de maternité, les traitant par le biais de la fiscalité (qui permet de financer une protection privée) plutôt que par celui de la protection sociale. Outre le problème social posé par le fait que des travailleurs indépendants sont trop pauvres pour bénéficier de la fiscalité tout en ne disposant pas d'une couverture adéquate contre différents risques sociaux (Dagenais, 1998 ; Ruta, 2003 ; D'Amours et Crespo, 2002), se pose la question du traitement scientifique de cet objet qui ne peut plus, s'il l'a déjà été, être saisi comme réalité homogène, en tous points opposée au salariat. Dans le chapitre suivant, nous poursuivons notre recherche des points de rupture avec la représentation d'homogénéité, en examinant les différentes approches privilégiées par la littérature scientifique pour l'étude du travail indépendant.

du travailleur face à un seul employeur est névralgique dans sa qualification comme entrepreneur dépendant.» Rappelons que le Code canadien du travail (L.R.C. 1985, c. L-2) reconnaît le statut de l'entrepreneur dépendant.

CHAPITRE II

LA CONSTRUCTION SCIENTIFIQUE DU TRAVAIL INDÉPENDANT: UNE QUADRUPLE ENTRÉE PAR LES INDIVIDUS, LA MACRO-ÉCONOMIE, LES ENTREPRISES ET LES INSTITUTIONS

2.1 Introduction

Comme le rapporte Meager (1994 : 186-187), le travail indépendant n'a pas, jusqu'à ces dernières années, reçu beaucoup d'attention de la part des scientifiques. Sauf pour certaines études ayant documenté les caractéristiques individuelles et les facteurs sociaux et économiques influençant la propension à s'établir dans cette forme de travail, la sociologie a limité son champ de recherche au travail salarié et à l'analyse des marchés du travail professionnel. Le même désintérêt s'est manifesté du côté de l'économie du travail, qui l'a considéré comme une forme d'emploi « obsolète », typique des sociétés préindustrielles. Un regain d'intérêt s'est toutefois manifesté depuis les années 1980, stimulé par la tendance nouvelle à la croissance du travail indépendant. Pour reprendre l'expression de Hakim (1988 :421), le travail indépendant est l'une des Cendrillon de la recherche sur le marché du travail : invitée au bal, mais « sur le tard ».

La littérature scientifique sur le travail indépendant est non seulement récente, mais elle est aussi très éclatée : à la sociologie du travail, à la sociologie des professions et à l'économie du travail, il faut ajouter l'économie industrielle et le droit du travail. Ces différents domaines approchent le travail indépendant sous différentes facettes. Par exemple, alors que l'économie industrielle traite le travail indépendant comme une étape transitoire pour la constitution d'une petite entreprise, le droit du travail aborde la question sous l'angle de la qualification

juridique des situations de travail et au fait qu'elle ne correspond plus à leur réalité changeante. Nous nous sommes toutefois concentrée surtout sur les travaux en sociologie et en économie du travail, avec quelques incursions du côté des autres disciplines ou sous-disciplines.

Le but de ce deuxième chapitre est de rendre compte d'une recension d'écrits⁴⁷, que nous avons réalisée avec la préoccupation de repérer les thématiques et les notions clés par lesquelles la littérature scientifique aborde le travail indépendant et, au-delà des notions, les approches théoriques, parfois explicites, parfois implicites, auxquelles il faut les raccrocher. Après avoir identifié les deux principaux angles de traitement de cet objet (travail et entrepreneurship) et souligné que chacun de ces angles peut être abordé selon des approches théoriques opposées, nous avons synthétisé nos lectures autour de quatre « portes d'entrée ». La première se situe au niveau microsociologique : il s'agit d'étudier la propension au travail indépendant par les caractéristiques individuelles de ces travailleurs. La deuxième concerne les transformations macro-économiques, notamment le chômage et les nouvelles manières de produire. Les troisième et quatrième portes d'entrée se situent à un niveau intermédiaire, méso-sociologique : elles ont trait d'une part aux transformations du travail et aux pratiques d'entreprises et d'autre part aux institutions nationales et aux formes d'organisation sectorielles qui balisent le développement du travail indépendant.

2.2 Travail ou entrepreneurship?

Un certain nombre d'auteurs, parmi lesquels il faut citer Aronson (1991), abordent le travail indépendant comme un phénomène de marché du travail, alors que d'autres, notamment Kirchhoff (1996), en font un cas extrême de petite

⁴⁷ Nous adressons nos remerciements à Julie Beausoleil, collaboratrice du groupe de recherche TRANSPOL aux États-Unis, pour le repérage de la littérature américaine récente.

entreprise, et cela bien qu'une part significative des travailleurs indépendants ne correspondent pas à la définition sociologique d'entrepreneur qui, comme le rappellent Dale (1991) et Hakim (1998), associe l'entrepreneurship à l'innovation (dans la lignée de Schumpeter) et à la prise de risque économique (dans la foulée de Knight). Mais comme nous l'avons vu, la définition sociologique du travail indépendant, qui le rattache à la propriété des moyens de production et à la direction de l'organisation du travail, ne correspond pas non plus à l'ensemble des réalités actuelles recouvertes par la catégorie dont nous avons fait l'analyse en première section.

Chacun des deux angles peut être traité avec des approches théoriques différentes, voire opposées. Si l'on aborde le travail indépendant sous l'angle du travail, une première distinction, certes grossière, peut être établie entre les notions dérivées de l'approche économique orthodoxe et de ses extensions, et celles qui découlent des approches sociologiques ou économiques hétérodoxes. Selon England (1992), la vision orthodoxe, néoclassique, correspond à celle d'individus optimisateurs, qui font les choix susceptibles de leur rapporter le maximum de satisfaction (« utility »), compte tenu de leurs contraintes. Dans cette optique, on modélise l'entrée dans cette forme de travail comme une question de choix occupationnel entre travail salarié et travail indépendant, posé par un individu rationnel cherchant à maximiser ses gains monétaires et, dans les versions plus raffinées, d'autres types de satisfaction, notamment la flexibilité.

À l'opposé, les approches sociologiques ou économiques hétérodoxes sont fondées sur le postulat que les choix individuels sont en partie façonnés par des structures économiques, sociales, culturelles et donc que la «préférence» pour une forme de travail est fortement contrainte par des construits sociaux, qu'il s'agisse de la division sexuelle du travail, des institutions du marché du travail ou celles de l'État-Providence. Finalement, dans ces approches, le marché n'est que l'une des formes de régulation de l'action économique et il est déjà construit par des institutions qui lui préexistent.

Si l'on choisit au contraire de l'aborder sous l'angle de l'entrepreneurship, on se frotte inévitablement aux théories rivales formulées dans les années '30 d'une part par Schumpeter, et d'autre part par Knight, telles que résumées ici par Carr (1996). Pour Schumpeter, le travail indépendant est une option « par défaut » pour ceux qui font face à des barrières structurelles les empêchant d'accéder au marché du travail salarié. Pour Knight, il est le fait d'individus ayant des capacités ou des connaissances particulières, bref il est sensible à des variables telles que la scolarité, l'âge et l'expérience de travail antérieure. Ce sont ces deux théories initiales qui, selon Carr (1996), ont donné naissance à la dichotomie « push/pull », qu'on retrouve dans maintes revues de littérature⁴⁸ répartissant les contributions scientifiques en deux groupes, selon qu'elles expliquent l'accroissement du travail indépendant par des facteurs qui poussent les individus vers cette forme de travail (facteurs « push ») ou par des facteurs d'attraction vers le travail indépendant et l'entrepreneurship (facteurs « pull »).

Initialement, la thèse « push »/ « pull » a été appliquée à l'étude du lien entre les fluctuations du travail indépendant et les cycles économiques, la thèse « push » étant associée à un niveau élevé de chômage et la thèse « pull » à une prospérité créatrice d'entreprises et d'emplois. Par la suite, elle a été étendue à un ensemble de facteurs, associés soit aux contraintes qui présument du caractère involontaire de l'établissement dans le travail indépendant (discrimination sur le marché du travail, chômage, pratiques des entreprises qui externalisent le travail), soit aux facteurs d'attrait liés au caractère volontaire de l'établissement : aspirations à l'autonomie professionnelle (Dennis, 1996); attrait pour le démarrage d'entreprises dynamiques (Kirchhoff, 1996); tendances démographiques, notamment le vieillissement de la main-d'œuvre, associé à la croissance du capital financier et de l'expérience professionnelle (Crompton, 1993), l'augmentation du nombre de ménages à deux revenus, liée à la hausse

⁴⁸ Notamment celles de S. N. Roy (1999), de Beaucage (2000) et de Lin, Yates et Picot (1999), dont nous nous sommes largement inspirée pour cette section

de la demande de services personnels (Steinmetz et Wright, 1989), et finalement l'immigration de certains groupes ayant une forte propension au travail indépendant ou essentiellement composés d'entrepreneurs (Lin, Yates et Picot, 1999).

Une autre manière de nommer la dichotomie « push/pull » est de l'examiner à l'échelle microsociologique, en étudiant les motifs individuels d'établissement dans le travail indépendant. Beaucage et Légaré (2000) et Beaucage (2000) tentent de dépasser cette dichotomie et d'y voir plutôt un continuum reflétant la complexité et la combinaison des motifs ; ils suggèrent « que le travail autonome serait rarement pleinement choisi par le travailleur ou complètement imposé par son contexte professionnel ou de travail » (Beaucage et Légaré, 2000 : 8). Pour leur part, après analyse de la dynamique des carrières des pigistes dans le secteur de l'édition au Royaume-Uni, Granger, Stanworth et Stanworth (1995) concluent que la dichotomie push/pull ne rend pas justice à la complexité des motifs d'établissement et des parcours des travailleurs indépendants. Ils dégagent quatre profils-types qui reflètent la présence de ces deux catégories de processus, et leur évolution dans le temps. Ces profils sont ceux des « réfugiés », qui deviennent travailleurs indépendants « par défaut », en contexte de chômage, mais qui redeviendraient salariés si de tels emplois étaient disponibles ; des « missionnaires » qui, pourvus d'un fort capital humain et aspirant à davantage d'autonomie dans leur travail, quittent l'emploi salarié pour le travail indépendant ; des « conciliateurs », qui deviennent indépendants afin de concilier plus facilement le travail et d'autres activités (par exemple l'éducation des enfants ou le soin d'une personne dépendante) et finalement des « convertis », qui envisageaient au départ le travail indépendant comme une solution intérimaire mais qui, avec le temps, s'y « convertissent » au point de ne plus souhaiter retourner à un emploi salarié.

On aura compris qu'en dépit de leur apparente opposition, les approches par le travail et par l'entrepreneurship peuvent puiser aux mêmes inspirations

théoriques : par exemple, le « choix occupationnel » de Rees and Shah (1986) devient le « choix entrepreneurial » de Evans et Jovanovic (1989), mais il s'agit du même présupposé d'un individu rationnel décidant de travailler soit pour lui-même (devenir entrepreneur) soit pour un autre (emploi salarié). Par ailleurs, il existe toute une littérature sur les districts industriels qui, s'intéressant aux travailleurs autonomes vus comme petits entrepreneurs, a des affinités avec les approches qui étudient l'activité économique par la lorgnette des institutions et des réseaux. Dans la suite du texte, nous aborderons la littérature, non pas en fonction de l'opposition travail-entrepreneuship, mais selon quatre portes d'entrée : les caractéristiques individuelles des travailleurs indépendants, les transformations macro-économiques, les transformations du travail et les pratiques d'entreprises, et finalement les institutions. Il semble toutefois évident que certaines de ces portes d'entrée font du travail indépendant un phénomène de marché du travail, alors que d'autres l'associent à la création de petites entreprises.

2.3 Les caractéristiques individuelles des travailleurs indépendants

En raison de leur importance sociologique, les variables socio-démographiques (âge, genre, ethnie, statut marital) ou socio-professionnelles (scolarité, occupation, expérience de travail) sont largement utilisées dans les travaux scientifiques portant sur le travail indépendant. Nous nous intéressons dans cette sous-section aux études qui placent ces caractéristiques au centre de l'analyse, en en faisant des « déterminants » de la propension individuelle à s'établir dans cette forme de travail ou des indicateurs de la « nature » du travail indépendant. Les principales notions théoriques servant à l'analyse sont les suivantes: les capitaux (tant financiers, qu'humains et sociaux, réels ou escomptés), la discrimination (selon l'ethnie, l'occupation ou le genre) et finalement l'interaction entre les attributs individuels et les structures sociales.

2.3.1 Les capitaux

Plusieurs études ayant pour objectif d'analyser les « déterminants » du travail indépendant (entre autres Rees and Shah, 1986 ; Blau, 1987 ; Simpson et Sproule, 1998 ; Lévesque, Shepherd et Douglas, 2002) sont fondées sur le postulat que l'individu typique (individu rationnel) choisit entre les deux options (travail salarié, travail indépendant) celle qui lui donnera un niveau optimal de satisfaction et de bien-être (« utility »). Cette approche est dérivée de la théorie économique néo-classique, selon laquelle la décision d'investir le marché du travail découle d'un choix entre revenus et loisirs (Gazier, 1992). Plusieurs caractéristiques sociodémographiques telles que l'âge, le sexe, l'ethnie, le capital financier ou la scolarité, ont été étudiées avec cette approche du « choix occupationnel » mais on a aussi utilisé ce modèle pour tester des hypothèses explicatives comme le chômage, la difficulté à trouver de bons emplois salariés ou l'impact du système de taxation appliqué aux deux formes d'emploi.

2.3.1.1 Capital financier

L'hypothèse initiale définit « l'utilité » uniquement en termes de gains monétaires escomptés. Quelques exemples serviront à l'illustrer. Rees et Shah (1986) construisent un modèle économétrique les amenant à conclure que la probabilité de devenir travailleur indépendant plutôt que salarié dépend principalement de la différence de gains entre les deux secteurs. Dans la même veine, Bernhardt (1994) identifie le niveau de gains potentiels escomptés comme étant le déterminant majeur du choix, mais sans repérer les facteurs qui laissent présager ces différences. Fairlie et Meyer (2001) découvrent qu'aux États-Unis, les groupes ethniques et raciaux qui obtiennent les meilleurs revenus moyens du travail indépendant (par rapport aux revenus d'emplois salariés) sont aussi ceux qui détiennent le plus fort taux de travail indépendant et concluent que la rémunération escomptée paraît être un important déterminant du choix. Evans et

Jovanovic (1989), de même que Evans et Leighton (1989), considèrent la présence de capital financier comme prédicteur du choix de l'entrepreneurship (et son absence comme un empêchement).

Progressivement toutefois, le modèle s'est raffiné : de définie uniquement en termes de gains monétaires, la satisfaction maximale recherchée par l'individu a évolué pour tenir compte d'autres éléments, comme le désir de flexibilité ou encore celui d'autonomie dans son travail. Soulignons que, dans sa formulation initiale, elle se heurtait à certains faits têtus, notamment celui que les femmes faisaient en nombre grandissant le choix de s'établir comme travailleuses indépendantes, bien qu'y récoltant des revenus plus bas que celui des femmes salariées et des hommes indépendants (Carr, 1996). Cette approche de deuxième ou même de troisième génération a été appliquée aux femmes par Hakim (1998), qui établit d'abord que les emplois indépendants font moins l'objet de ségrégation selon le genre : certaines femmes (très qualifiées) l'utilisent pour fuir les patterns sexués ou la discrimination sur le marché du travail, alors que d'autres y trouvent une flexibilité accrue sans avoir besoin de recourir pour cela à un emploi à bas statut et à bas salaire. Mais l'élément le plus significatif à son avis est la relativement faible propension féminine à investir cette forme de travail, liée selon elle au moins grand attrait des femmes pour le risque et pour l'autonomie et à leur préférence pour les heures de travail fixes et réduites. De façon plus générale, Hakim interprète la propension des femmes à se diriger vers les formes flexibles de travail comme leur choix d'une mobilité par le mariage plutôt que par la carrière.

La recherche de flexibilité par les travailleurs âgés, et notamment le désir d'un passage progressif à la retraite, figurent aussi parmi les hypothèses de Fuchs (1982) qui étudie d'une part les différences entre classes de travailleurs dans le fait de continuer à travailler et d'autre part le passage du salariat au travail indépendant à un certain âge. Ses résultats tendent à confirmer l'hypothèse que les travailleurs indépendants sont susceptibles de travailler à un âge plus avancé

que les salariés et que la possibilité de réduire les heures de travail (moins de 35 heures/semaine) contribue de manière substantielle à ce phénomène. Par ailleurs, cet auteur combine cette variable avec plusieurs autres, notamment celles de l'emploi occupé précédemment et de l'impact des régimes de retraite. Il révèle que ceux qui font le passage du travail salarié au travail indépendant soit en ont eu une expérience préalable, soit détiennent un emploi comportant une bonne marge d'autonomie et/ou une rémunération liée à leur performance (ex : managers, professionnels, vendeurs) ; également, ils tendent à effectuer soit de longues, soit de courtes semaines de travail (moins de 35 heures ou 50 heures et plus). À l'inverse, la probabilité de faire ce saut est extrêmement faible pour un col bleu travaillant 40 heures par semaine et admissible à une rente de retraite.

Un autre raffinement de l'hypothèse initiale consiste à admettre non seulement que les variables militent pour le choix de l'un ou l'autre secteur sont multiples, mais aussi qu'elles peuvent évoluer dans le temps. Alors que Douglas and Shepherd (2000) incluent dans leur « modèle de maximisation de l'utilité » (utility-maximizing model) une combinaison des variables « revenu », « risque », « effort requis » et « indépendance », Lévesque, Shepherd et Douglas (2002), qui les citent, font un pas de plus en étendant l'hypothèse maximisatrice à l'échelle de la carrière : ils cherchent à expliquer non seulement le choix de l'individu pour l'une ou l'autre option de travail, mais aussi le passage de l'une à l'autre au cours de la vie professionnelle. Dans une optique voisine, Nisbet (1997) analyse le point de vue subjectif des travailleurs de la construction au Royaume-Uni et leur préférence pour l'un ou l'autre mode de travail, avec ses avantages et ses inconvénients : il présume en somme que les travailleurs font un choix entre une option offrant stabilité de l'emploi et protection sociale et une autre combinant flexibilité et possibilité de récolter des revenus plus élevés que la moyenne.

2.3.1.2 Capital humain

Plusieurs travaux mettant en évidence le rôle de la scolarité et de l'expérience de travail antérieure, mais aussi parfois celui de l'âge, ont analysé le travail indépendant en s'appuyant sur la théorie du capital humain (Becker, 1975). Considérée comme l'une des premières extensions de l'approche néo-classique (Gazier, 1992), cette théorie s'intéresse aux investissements dans les personnes (investissements en éducation et formation, en santé, et aussi via la migration économique) qui permettent d'anticiper en retour de meilleurs revenus dans le futur, mais aussi des rétributions non monétaires comme le prestige, l'accès à un emploi valorisant, etc.

On peut définir le capital humain comme l'ensemble des capacités productives d'un individu (ou d'un groupe), incluant ses aptitudes opératoires au sens le plus large : connaissances générales ou spécifiques, savoir-faire, expérience... Ce « stock » qu'on peut constituer et accumuler possède deux caractéristiques : il est immatériel et inséparable de la personne de son détenteur. (Gazier, 1992 : 193)

Cette théorie a été utilisée pour expliquer les différences de salaires entre les individus (par les différences de qualifications) et leurs variations individuelles au cours du cycle de vie, car l'investissement en formation consenti durant la jeunesse, incluant la perte de revenus salariaux, est compensé par des salaires plus élevés une fois la formation terminée, bien que ce taux de rendement sur l'investissement aille en décroissant⁴⁹.

Appliquée au travail indépendant, la théorie du capital humain se situe dans la continuité de la théorie du choix occupationnel : l'individu calculeur choisirait la forme de travail lui permettant de maximiser le retour sur son capital humain. Elle est congruente avec la théorie de Knight selon laquelle les entrepreneurs

⁴⁹ « Most investments in human capital –such as formal education, on-the-job training, or migration – raised observed earnings at older ages, because returns are part of earnings then, and lower them at younger ages, because costs are deducted from earnings at that time. » (Becker, 1975 : 231)

détiennent des connaissances, des ressources et des habiletés particulières, dont ils estiment qu'elles seront davantage valorisées sur le marché du travail indépendant que sur celui du travail salarié.

Elle sert aussi de substrat aux analyses qui s'intéressent aux variables de la scolarité, de l'expérience de travail et de l'avancée en âge qui, dans plusieurs études, sont associées soit à une propension plus grande à s'établir comme travailleur indépendant, soit à de meilleurs revenus ou à un plus fort taux de succès, soit à une combinaison des affirmations précédentes. Ainsi, parmi d'autres, Rees et Shah (1986), Carr (1996), Evans et Leighton (1989), ainsi que Fuchs (1982) ont étudié l'effet positif de variables comme la scolarité, l'âge et l'expérience de travail, l'âge étant souvent corrélié avec l'expérience de travail, l'acquisition d'une réputation et l'accumulation d'un certain capital financier. La relation positive entre le travail indépendant et la scolarité, l'âge et l'état civil, a également servi à expliquer les différences importantes entre les taux de travail indépendant parmi les minorités ethniques et raciales aux États-Unis (Fairlie et Meyer, 2001).

D'autres résultats sont plus mitigés ou contredisent ces derniers travaux. Eu égard à l'impact de la scolarité sur la probabilité de choisir le travail indépendant, les résultats des études sont contradictoires, selon Le (1999) : la relation est positive quand on ne contrôle pas la variable occupation et négative quand on la contrôle. Concernant l'expérience de travail, la relation semble significative et positive dans la majorité des études recensées par cet auteur mais il reste à voir si l'élément déterminant est l'expérience de travail elle-même ou la possibilité qu'elle offre d'accumuler le capital financier nécessaire au démarrage d'une entreprise. Au total, dans les travaux recensés, l'expérience de travail semble plus déterminante que le niveau de scolarité. Par ailleurs, à l'encontre du « courant dominant », l'étude de Blanchflower (2000 : 502) conclut que les moins scolarisés ont la plus forte probabilité d'être travailleurs indépendants, alors que les plus scolarisés ont des probabilités relativement fortes.

Comme le souligne par ailleurs Gazier (1992), dans la perspective de la théorie du capital humain, le terme éducation doit être entendu au sens large, incluant non seulement l'éducation formelle, la formation professionnelle, les acquis de l'expérience de travail, mais aussi la formation informelle dispensée par la famille durant la petite enfance. Selon certains auteurs ayant étudié le travail indépendant, ce capital humain (incluant l'habileté ou l'expérience managériale, selon Allen, 2000) est, tout comme le capital financier, transmissible au sein de la famille, entre les générations et entre les conjoints. Deux études récentes se sont intéressées à cet aspect.

Cherchant à expliquer la propension (bien documentée) qu'ont les fils de travailleurs indépendants à devenir eux-mêmes travailleurs indépendants, Dunn et Holtz-Eakin (2000) mettent en évidence le rôle, positif mais modeste, joué par la famille comme source possible de capital de démarrage, mais surtout celui, significativement beaucoup plus important, joué par la transmission de l'expérience de travail, de la réputation et des « habiletés entrepreneuriales » par les parents. Selon ces auteurs, cette transmission intergénérationnelle de capital humain joue un rôle déterminant, même lorsqu'on contrôle l'influence positive de l'accès au capital financier (les actifs possédés par les parents ou par le jeune) et du capital humain du jeune lui-même.

De manière assez semblable, l'étude de Caputo et Dolinsky (1998) sur le choix féminin de devenir travailleuse indépendante, révèle que la présence d'un mari travailleur indépendant augmente de façon importante la probabilité qu'une femme fasse aussi ce choix pour elle-même. Cette probabilité augmente également, mais dans une moindre mesure, avec le nombre d'enfants, le niveau de revenus du conjoint (étrangement, surtout les revenus tirés du travail indépendant et très peu ceux tirés du travail salarié) et la contribution de ce dernier au soin des enfants. Les auteurs interprètent ces résultats comme indicateurs de l'importance du capital humain au sein de la famille, l'expérience et

la connaissance du travail indépendant par le mari et son implication dans le soin des enfants « outillant », encore plus que le capital financier, la femme pour son projet d'entreprise.

2.3.1.3 Capital social

Dans la même vision fonctionnaliste, des auteurs ont examiné les réseaux familiaux et sociaux comme une forme de capital dans lequel on investit et qui « rapporte ». Lévesque et White (1999) résument les diverses approches de la notion de capital social : l'approche fonctionnaliste, définissant le capital social par sa fonction (faciliter le respect des obligations et des attentes, faire circuler l'information qui permet l'action) ou par les avantages qu'il peut procurer et l'approche réticulaire, qui fait du capital social « l'investissement d'un individu dans ses relations avec d'autres » (Lin, 1995, cité dans Lévesque et White, 1999 : 27), un investissement qui lui donne accès à des ressources permettant d'atteindre ses objectifs (tout comme le capital financier et le capital humain)⁵⁰.

Ce double aspect de soutien social et d'utilité transparaît bien dans deux études qui tentent d'expliquer, au moins partiellement, les différences entre hommes et femmes dans le choix de démarrer une entreprise par la nature différente de leurs réseaux sociaux. Dans le texte d'Allen (2000), qui illustre bien les tentatives de l'approche néo-classique d'endogénéiser de nouveaux objets, notamment les objets traditionnels de la sociologie, le capital social est vu comme un élément supplémentaire influençant le « choix entrepreneurial » : « Theory suggests that if one's social network provides social support so as to reduce the costs of self-employment, those with more effective social networks may possess

⁵⁰ La notion de capital social chez Bourdieu (1986, cit in Ibid : 27) se situe à l'opposé de celles-ci, mais son approche n'a pas, du moins à notre connaissance, été reprise par les chercheurs qui ont étudié le travail indépendant.

a greater incentive to attempt self-employment, ceteris paribus. (...) »⁵¹. Son hypothèse, à l'effet qu'un large réseau familial (réputé fournir la plus grande source de support matériel pour les nouveaux entrepreneurs) augmente la probabilité de devenir travailleur indépendant, est validée pour les hommes mais non pour les femmes; l'auteur conclut que le choix des femmes est influencé par d'autres éléments que la perspective d'un soutien financier. Le réseau d'amis, vu comme première source de soutien émotionnel, n'apparaît pas statistiquement significatif pour aucun des deux sexes.

Partant du postulat que la diversité et la composition des réseaux sociaux des entrepreneurs débutants leur donne accès à des informations et à des ressources de support social⁵² qui influencent la probabilité de démarrer une entreprise, l'étude de Renzulli et al. (2000) constate que le démarrage d'entreprise est favorisé par des réseaux hétérogènes et issus de plusieurs domaines de la vie sociale, et défavorisé par les réseaux composés en bonne partie de membres de la famille. Se réclamant de Granovetter, ces auteurs associent la maximisation de l'information à une diversité de liens « faibles » fournissant une information « unique »; dans cette optique, les liens familiaux sont moins intéressants que ceux avec des amis, partenaires, autres travailleurs, membres de groupes, etc, parce qu'ils génèrent une information homogène. Or, si les réseaux féminins ont tendance à être davantage homogènes, avec une plus grande proportion de membres de la famille, ces caractéristiques desservent tous ceux qui les possèdent, peu importe le genre, car le soutien émotionnel reçu de la famille ne compense pas pour la perte d'informations multiples et diversifiées provenant des réseaux non familiaux.

⁵¹ « La théorie suggère que si les réseaux sociaux procurent un soutien de nature à réduire les coûts du travail indépendant, les individus disposant de réseaux sociaux plus adéquats peuvent être davantage incités à tenter de s'établir comme indépendants, toutes choses étant égales par ailleurs. » (notre traduction)

⁵² Ces auteurs excluent de leur analyse les ressources financières.

Dans un autre ordre d'idées, la «Cultural Theory», qui sous-tend plusieurs études sur les immigrants et les membres des communautés culturelles, envisage davantage le capital social comme l'attribut d'un groupe ou de ses structures organisationnelles ou institutionnelles. Cette approche met en évidence le rôle de la famille et des réseaux (et de l'organisation sociale de ces réseaux) pour expliquer la forte proportion d'entrepreneurs dans certaines communautés ethniques, comme en témoigne la recension d'écrits effectuée par Aldrich et Waldinger (1990). « In particular, social networks, familial relationships, educational attainment, and entrepreneurial experience are factors that predispose certain immigrants groups to self-employment »⁵³ (Aldrich et Waldinger 1990, cités in Arum, 1997 : 214). Par d'autres, le capital social peut être vu comme un élément compensatoire pour des groupes défavorisés. Pour Light (1979) par exemple, les ressources culturelles incluant l'information, les habiletés, les valeurs et attitudes, les motivations, les institutions et les réseaux expliquent que les minorités désavantagées créent des petites entreprises formelles et légales plutôt que informelles et illégales, et plutôt que de demeurer au chômage.

2.3.2 La discrimination

Les approches qui expliquent l'entrée dans le travail indépendant comme une option par défaut pour des groupes discriminés constituent en quelque sorte l'envers du modèle du choix rationnel. Au lieu d'interpréter l'établissement dans cette forme de travail comme un moyen de maximiser les gains pour les personnes détentrices d'un fort capital humain (hypothèse « pull »), on l'envisage comme le seul choix possible, ou le moins mauvais choix possible pour, selon les auteurs, soit les individus, soit les membres de groupes minorisés, qui rencontrent des obstacles sur le marché du travail salarié (hypothèse « push »).

⁵³ « En particulier, les réseaux sociaux, les relations familiales, la scolarité et l'expérience dans la mise sur pied et la conduite d'entreprises sont des facteurs qui prédisposent certains groupes d'immigrants au travail indépendant. » (notre traduction)

Cette perspective a été appliquée aux chômeurs et aux travailleurs précaires, notamment par Evans et Leighton (1989 : 532), qui concluent que :

People who switch from wage work to self-employment tend to be people who were receiving relatively low wages, who have changed jobs frequently, and who experienced relatively frequent or long spells of unemployment as wage workers⁵⁴.

D'autres études recensées par Le (1999), ainsi que les travaux de Alba-Ramirez (1994), vont dans le même sens.

2.3.2.1 Discrimination raciale ou ethnique

Baptisée « Disadvantage Theory of Entrepreneurship », cette approche a aussi été utilisée pour expliquer la forte proportion de travailleurs indépendants parmi les immigrants et membres des minorités raciales ou culturelles : les membres de ces groupes seraient « poussés » vers le travail indépendant par la discrimination dont ils font l'objet et les obstacles, notamment linguistiques, qu'ils rencontrent sur le marché du travail salarié et qui les confinent souvent aux emplois à bas salaires, quand ce n'est pas au chômage. L'étude de Maxim (1992) sur les immigrants membres de minorités visibles au Canada apporte des résultats à l'appui de cette hypothèse, mais ceux de Fairlie et Meyer (2001) et d'autres la contredisent. Notamment, cette approche est impuissante à expliquer les taux de travail indépendant historiquement très bas chez les Afro-américains, groupe discriminé s'il en est.

Espérant surmonter le problème, d'autres chercheurs ont proposé l'hypothèse d'une « double discrimination » (« Dual Discrimination Hypothesis ») qui répercute sur le travail indépendant la discrimination présente sur le marché du

⁵⁴ « Les individus qui passent de l'emploi salarié au travail indépendant tendent à être ceux qui, à titre de salariés, recevaient des salaires relativement bas, changeaient d'emploi fréquemment ou avaient connu des épisodes de chômage relativement longs ou fréquents. » (notre traduction)

travail salarié, cela par un effet de discrimination par le consommateur (« consumer discrimination »). Cette approche élaborée par Borjas et Bronars (1989) s'inspire de la définition classique de la discrimination en économie (Becker, 1957, in England, 1992), selon laquelle les goûts de l'acheteur l'amènent à vouloir payer pour certains biens et services (incluant certaines offres de travail) et pas pour d'autres, à moins que le coût de ces derniers ne soit moins élevé. Dans cette optique, si les taux et les revenus de travail indépendant des Noirs américains sont inférieurs à ceux des Blancs, c'est parce que les consommateurs répugnent à leur acheter des biens et services à moins que ceux-ci ne baissent leurs prix. Ceci abaisse le niveau de « retour sur l'investissement » pour ces groupes doublement discriminés, pour qui l'hypothèse indépendante n'est pas plus favorable que l'hypothèse salariée (Borjas et Bronars, 1989 : 583). Cette « Dual Discrimination Hypothesis » semble confortée par les résultats de Tang (1995) mais contredite par ceux de Maxim (1992), dont les travaux confirment plutôt l'hypothèse de la discrimination pour les immigrants membres des minorités visibles, mais pas pour les Canadiens membres de ces mêmes minorités.

De son côté, Light (1979) a expliqué les faibles taux de travail indépendant chez certaines minorités particulièrement désavantagées par une extension de la « Disadvantage Theory » qui prend en compte le caractère informel (par exemple, vendeurs de rue) ou même illégal (par exemple, réseaux exploitant des activités criminelles) de certaines activités indépendantes. Ainsi, les Afro-américains, et dans une moindre mesure les Hispano-Américains, sont sous-représentés dans les statistiques de « self-employment » aux États-Unis, mais ils sont présents dans le marché de « l'entreprise » informelle, voire criminelle, dont les statistiques officielles ne rendent pas compte; Light postule que si c'était le cas, ces groupes auraient des taux de travail indépendant comparables à ceux des autres. Pour cet auteur, l'hypothèse d'un lien entre discrimination sur le marché du travail et entrée dans le travail indépendant demeure valable, à la condition de considérer le travail indépendant à la fois dans ses formes formelles et/ou légales, et dans ses manifestations informelles et/ou illégales.

2.3.2.2 Discrimination selon l'occupation et le genre

Déplorant que la majorité des études constatant l'accroissement du travail indépendant occultent la dimension de genre et de classe de ce phénomène, Linder (1992), Linder et Houghton (1990) et Arum (1997) se sont surtout intéressés au caractère professionnel ou non professionnel des occupations où se concentrent les nouveaux travailleurs indépendants. L'examen des secteurs où il y a eu forte croissance (concierges, gardiennes d'enfants, coiffeuses, camionneurs, chauffeurs de taxi d'une part et professionnels d'autre part) amène Linder à conclure que cette augmentation s'est produite de manière disproportionnée dans le secteur non professionnel des services personnels qui procurent en général des revenus faibles, plus faibles que ceux des employés du même secteur d'activités et ce, particulièrement chez les femmes (Linder, 1992).

On trouve des conclusions similaires chez Arum (1997), dont les résultats indiquent que l'accroissement du travail indépendant est largement le fait d'emplois non professionnels : en fait, la croissance du côté des hommes s'est produite presque entièrement chez les non-professionnels, alors que chez les femmes, la croissance s'est manifestée des deux côtés, mais plus fortement dans les catégories non professionnelles. Ses travaux révèlent aussi que les variables scolarité, expérience de travail et composition de la famille ne modifient pas les résultats : elles sont liées au statut occupationnel. Par exemple, pour les hommes, la scolarité et l'expérience de travail antérieure augmentent la probabilité de se retrouver dans le travail indépendant professionnel, mais ces variables n'ont pas d'impact sur l'entrée dans le travail indépendant non professionnel.

La particularité de ces auteurs (surtout Linder) est d'interpréter ces résultats à la lumière du concept de classe sociale, plus précisément en réfutant l'assimilation des travailleurs indépendants à la catégorie marxienne de « petite bourgeoisie ». Ainsi, alors que Steinmetz et Wright (1989) interprètent la croissance du travail indépendant comme un renversement structurel dans le déclin de la petite bourgeoisie, définie comme ceux qui tirent au moins une part de leur revenu de leur travail (ce qui les distingue des rentiers) mais sans vendre leur force de travail sur le marché du travail puisqu'ils possèdent leurs propres moyens de production (ce qui les distingue des salariés), Linder (1992) conteste vivement cet amalgame, et souligne l'ambiguïté de la catégorie de petite bourgeoisie: des travailleurs indépendants peuvent être exploités par des capitalistes, via un échange inégal sur le marché, et il est alors difficile de les distinguer des employés. L'essentiel de son argument se résume comme suit: le nombre de personnes qui n'emploient (donc n'exploitent) personne et qui possèdent suffisamment de capital physique ou humain pour éviter l'exploitation, le contrôle ou la domination de la relation antagonique capital-travail va en diminuant.

Pour cet auteur, la croissance perçue du travail indépendant est largement une fiction, puisqu'elle doit être interprétée dans le contexte de la prolifération des pratiques d'embauche selon le besoin (« just-in-time-employment practices »), par lesquelles les employeurs contournent les syndicats et transfèrent aux individus le risque et le coût de la protection et des avantages sociaux. La conclusion est similaire chez Arum, pour qui le travail indépendant se décline davantage sur le versant de la déqualification et de la prolétarianisation plutôt que sur celui de la professionnalisation et de l'autonomisation de la main-d'œuvre.

2.3.3 L'interaction entre attributs individuels et structures sociales

Pour certains auteurs, le travail indépendant des groupes socialement marginalisés est associé à la mobilité sociale et à « l'empowerment », au contournement des discriminations sur le marché du travail salarié ou à une réponse aux déficiences du marché du travail pour ces groupes. Pour d'autres (notamment partisans des théories structuralistes et féministes socialistes), il est lié à la reproduction des inégalités existant sur le marché du travail salarié, bref à l'exploitation d'une main-d'œuvre précaire. Jurik (1998), qui identifie ces deux avenues, cherche à les intégrer en reprenant le concept de « social location » (« lieu social »), emprunté à Lamphere, Zavella, Gonzales et Evans (1993) et défini comme « the way in which political and economic conditions interact with class, ethnicity, culture, and sexual orientation to shape the meanings and strategies of working men and women. (...) This combined emphasis on structure, agency, and practice reveals points of convergence and divergence in workers' lives »⁵⁵.

Nous avons regroupé dans cette section des travaux qui considèrent que les choix individuels (qui ne sont par ailleurs pas toujours guidés par une rationalité économique) sont balisés par des contingences sociales, les interactions complexes entre les deux pouvant être désignées par des concepts comme « social location ». L'étude déjà citée de Jurik examine les dimensions restrictives et émancipatoires du travail indépendant à domicile; elle met en évidence la variabilité des situations et des expériences (sous le double aspect de « l'empowerment » et de la contrainte/exploitation) et démontre comment la combinaison des dimensions sociales du genre, de la race, du statut familial, des ressources (capital financier, éducation, occupation exercée) et les conditions du

⁵⁵ « la manière dont les conditions économiques et politiques interagissent avec la classe, l'ethnicité, la culture et l'orientation sexuelle pour façonner les significations et les stratégies des travailleurs et des travailleuses. La combinaison de la structure sociale, de la réflexivité et des pratiques révèle les points de convergence et de divergence dans leurs vies. » (notre traduction)

marché se combinent pour façonner les possibilités, les contraintes, l'expérience et les stratégies des répondants.

Dans une optique quelque peu différente, Carr (1996) met aussi en lumière l'interaction entre les attributs individuels (capital humain notamment) et les rôles sociaux. Comparant les « déterminants » du travail indépendant masculin et féminin, elle arrive à la conclusion que les caractéristiques familiales des femmes (état civil, statut parental, âge des enfants) sont des prédicteurs significatifs du travail indépendant féminin, alors que les caractéristiques du capital humain (scolarité, âge, expérience de travail passée) sont des prédicteurs significatifs du statut d'indépendant chez les hommes et chez les femmes. S'appuyant sur une analyse de genre, Carr présente le travail indépendant comme une voie d'échappement prise par les femmes (notamment celles qui sont scolarisées et qui peuvent compter sur le revenu d'un conjoint) face au peu de flexibilité dans le secteur salarié, une forme de travail atypique (« contingent ») permettant la conciliation travail-famille. D'autres auteurs, comme Boden (1999) et Arai (2000), ont mené des travaux dans la même veine.

L'étude empirique de Hundley (2001) explique les différences de rémunération entre hommes et femmes indépendants en grande partie par le nombre d'heures plus élevé que les femmes consacrent au travail domestique et à la famille et par un effet de concentration dans certains secteurs d'activité (sous-représentation des femmes dans les secteurs des métiers de la construction et dans les professions, plus rémunérateurs, et surreprésentation dans les secteurs de services personnels, moins rémunérateurs). Les variables relatives au capital financier (les entreprises dirigées par des femmes disposent de moins de capital de démarrage) et au capital humain (les femmes ont moins d'expérience dans la conduite d'une entreprise) fournissent une autre partie, toutefois moins importante, de l'explication.

Dans une revue de la recherche sur l'entrepreneursip ethnique, Aldrich et Waldinger (1990) développent un cadre de compréhension des différences entre les groupes, les pays hôtes et les époques, basé sur trois dimensions : l'accès aux occasions (« opportunity structures »), les caractéristiques du groupe et les stratégies émergentes. L'accès aux occasions recouvre essentiellement les conditions de marché, l'état de la concurrence et les politiques qui limitent ou au contraire favorisent l'accès à la propriété d'une entreprise. Les caractéristiques du groupe incluent d'une part les facteurs prédisposant à l'entrepreneursip (par exemple les cas où une politique sélective d'immigration a favorisé les immigrants détenteurs d'un important capital humain et financier) et les cultures et traditions économiques, et d'autre part les modes de mobilisation des ressources humaines et financières (notamment les réseaux familiaux et sociaux ainsi que les institutions propres à la communauté). Les stratégies ethniques, concluent ces auteurs, ne sont pas purement le résultat de choix individuels mais sont façonnées dans l'interaction entre les occasions et les caractéristiques du groupe, alors que celui-ci tente de s'adapter à son environnement.

2.4. Les transformations macro-économiques

Cette sous-section présente un important contraste avec la précédente puisqu'elle recense les travaux qui ont cherché à expliquer la croissance du travail indépendant par des transformations macro-économiques. Parmi ces transformations, figurent le chômage, le développement d'une économie post-industrielle et le passage de la production de masse à la spécialisation souple.

2.4.1 Le travail indépendant comme réponse contracyclique au chômage

Il s'agit sans doute de l'hypothèse explicative la plus souvent évoquée pour expliquer la croissance du travail indépendant, certains auteurs tentant de

corrélent taux de chômage et taux de travail indépendant et d'autres se concentrant sur les mouvements d'entrée et de sortie de cette forme de travail. Parmi les auteurs qui concluent à l'existence d'un tel lien, mentionnons les suivants. Alba-Ramirez (1994) présente le travail indépendant comme une option « par défaut » pour les chômeurs de longue durée en Espagne et aux États-Unis. Moore et Mueller (1998) mettent en évidence le rôle du taux de chômage et de la durée du chômage pour expliquer l'établissement dans le travail indépendant au Canada. Bögenhold and Staber (1991) découvrent une relation forte et positive entre le taux de chômage et le taux de travail indépendant dans six des huit pays occidentaux étudiés et expliquent sa croissance, au moins partiellement, par le déclin des possibilités d'emploi dans le secteur salarié. Finalement, pour les États-Unis, Steinmetz et Wright (1989) admettent l'existence d'un effet contracyclique mais constatent que cet effet diminue avec le temps.

Parmi les auteurs qui s'inscrivent en faux contre cette thèse, citons Arai (1997), qui estime que la croissance du travail indépendant au Canada durant la période 1961-1994 n'est pas alimentée principalement par le chômage puisqu'il n'y a pas de lien non saisonnier entre les deux phénomènes. Toutefois, il existe un fort lien saisonnier que l'auteur explique par le nombre substantiel d'individus qui passeraient du chômage au travail indépendant (chômeurs une partie de l'année, travailleurs indépendants une autre partie), surtout dans les industries où l'activité est saisonnière (pêche, construction, tourisme, etc.). Lin, Picot et Yates (1999) accréditent pour leur part la thèse de l'absence de lien entre les deux phénomènes :

Il ne semble pas y avoir de preuve que la « pression exercée » domine « l'attraction », du moins durant le cycle analysé. Les deux peuvent avoir une incidence, mais lorsque le chômage augmente et que le nombre d'emplois rémunérés à plein temps diminue, on ne trouve aucune preuve de l'augmentation du flux des emplois autonomes ni de la croissance du taux d'emplois autonomes (Lin, Picot et Yates, 1999 : 16).

Il n'y a donc pas de consensus dans la littérature sur l'existence d'un lien entre chômage et croissance du travail indépendant et, le cas échéant, sur la signification de ce lien (création d'emplois par de petites entreprises ou déficiences du marché du travail), comme le constate Arai (1997 : 369), qui souligne également la diversité des périodes, des pays étudiés, des populations de référence (incluant ou excluant le secteur agricole, incluant ou excluant les propriétaires d'entreprises incorporées) et des méthodologies utilisées. Selon Meager, les résultats de plus de 20 ans de recherche sur le lien entre chômage et travail indépendant « sont au mieux peu concluants et au pire contradictoires » (Meager, 1992 : 128), notamment en raison des méthodologies basées sur les taux de travail indépendant (« stock ») plutôt que sur les mouvements d'entrée et de sortie (« flows »). Nous verrons plus loin que cet auteur attribue à des effets institutionnels, particulièrement aux politiques encourageant les sans-emploi à devenir travailleurs indépendants, le fait que l'hypothèse « unemployment push » (le passage du chômage au travail indépendant) se vérifie de manière si inégale selon les pays.

Finalement, on peut également constater, dans la littérature scientifique, de semblables résultats contradictoires ou mitigés sur la relation (significative ou non) et le sens de cette relation (positive ou négative) entre l'augmentation du travail indépendant et la croissance économique (Bögenhold et Staber, 1991; Meager, 1994; Blanchflower ; 2000).

2.4.2 La tertiarisation ou le développement d'une économie post-industrielle

De nombreux auteurs invoquent, davantage comme un élément de la toile de fond sur laquelle se dessine l'évolution du travail indépendant que comme une hypothèse réclamant vérification, l'argument voulant que la croissance de celui-ci soit favorisée par le développement des activités tertiaires, dans lesquelles il devient possible de produire avec peu d'investissements et d'infrastructures, et

par la part grandissante des contenus de travail qui consistent à manipuler des symboles (Reich, 1993) ou à communiquer des informations, souvent par le recours aux nouvelles technologies (Lin, Yates et Picot, 1999).

Steinmetz et Wright (1989), qui figurent parmi les rares chercheurs à avoir testé cette hypothèse, arrivent au double résultat suivant: il y a expansion des secteurs post-industriels caractérisés par de forts taux de travail indépendant mais il n'y a pas d'expansion du travail indépendant à l'intérieur de ces secteurs; en d'autres termes, l'effet de croissance du travail indépendant est avant tout un effet de «secteur» et non un effet de «statut occupationnel»⁵⁶. De manière similaire, Loufti (1991) affirme qu'entre 1977 et 1987, dans plusieurs pays d'Europe, l'emploi indépendant a progressé dans le tertiaire, car ce secteur était en expansion, mais que l'emploi salarié y a augmenté encore plus rapidement. Donc, durant la période, la proportion de travail indépendant a augmenté dans le secteur secondaire mais diminué dans le tertiaire.

Par ailleurs, les auteurs (notamment de Bandt et Gadrey, 1994) s'intéressant à l'émergence d'une économie de services mettent souvent en lumière le double visage de ce phénomène, les services pouvant se développer dans les secteurs périphériques (marginalisés) ou, au contraire, dans les secteurs de pointe, mais sans relation avec le statut d'emploi.

2.4.3 Le passage de la production de masse à la spécialisation souple

Un autre élément explicatif souvent invoqué est dérivé de la thèse de Piore et Sabel (1989) sur la transformation des manières de produire; selon ces auteurs, le passage de la production de masse à une spécialisation souple basée sur la double flexibilité des technologies et des structures organisationnelles favoriserait

⁵⁶ Les données québécoises, que nous avons traitées en Appendice B, tendent à accréditer cette thèse.

la sous-traitance et les réseaux de partenaires indépendants. Cette mutation, qui est visible non seulement dans les secteurs post-industriels mais aussi dans les secteurs industriels traditionnels, contribuerait à expliquer la croissance du travail indépendant dans ces derniers (Steinmetz et Wright, 1989; Castells, 1998).

Encore une fois, Steinmetz et Wright comptent parmi les rares auteurs à avoir testé cette hypothèse et ils concluent qu'en effet le travail indépendant s'est surtout accru dans les secteurs industriels traditionnels. Les auteurs se posent la question de savoir s'il faut attribuer ce dernier résultat aux pratiques des employeurs désireux d'abaisser les coûts du travail ou de contourner les syndicats, ou l'interpréter comme une réponse des individus à l'absence ou à la réduction du nombre de bons emplois salariés dans l'industrie.

Par ailleurs, on retrouve ce thème dans la littérature sur les districts industriels italiens, présentés comme des réseaux de petites entreprises et de travailleurs indépendants fondés sur une spécialisation souple et développant des liens à la fois économiques, sociaux et institutionnels. Selon Loufti (1991), les districts industriels pourraient expliquer le haut taux d'emploi indépendant dans le secteur non agricole en Italie. L'auteure oppose leur structure horizontale, «en réseau», où les travailleurs indépendants semblent bien gagner leur vie, aux structures verticales de sous-traitance ou d'impartition par les grandes entreprises, où l'inégalité des contractants peut se traduire par des gains plus faibles et instables et par un degré d'autonomie fort restreint pour le sous-traitant (Loufti, 1991 : 20-21).

2.5 Les transformations du travail et les pratiques des entreprises

Si certains auteurs misent sur la flexibilité technologique et organisationnelle (flexibilité de la production) comme variable explicative, d'autres, et ils sont nombreux, analysent l'évolution du travail indépendant dans le cadre des

transformations du travail, et plus particulièrement comme l'une des modalités de flexibilisation du travail. Leurs travaux peuvent être répartis en trois grands courants : le premier assimile le travail indépendant à du travail précaire ; le second présente un modèle dual, selon lequel le travail indépendant peut se décliner soit sur le versant de la précarisation, soit sur celui de l'autonomisation et de la qualification du travail ; le troisième identifie non plus une dichotomie, mais un continuum de formes hybrides de mobilisation du travail, dans un monde où se brouillent les frontières entre salariat et indépendance.

2.5.1 Le travail indépendant comme forme de travail précaire

Comme le rapporte McManus (2000), certains auteurs (notamment Belous, 1989) assimilent la totalité ou au moins la majeure partie du « nouveau » travail indépendant à du travail temporaire ou précaire (« contingent work »), qu'on peut définir par trois caractéristiques : la discontinuité, les bas revenus et une protection sociale faible ou inexistante (Marchand, 1998).

Parmi les représentants les plus actifs de ce courant, il faut compter Linder (1992 : 148), qui interprète la croissance nominale du travail indépendant comme un épiphénomène de la montée d'une force de travail précaire (« contingent »), attribuable aux stratégies de flexibilité des entreprises et à la pénurie de bons emplois salariés. Constatant que l'accroissement du travail indépendant est largement le fait d'emplois non professionnels, ne donnant pas accès à des revenus de classe moyenne ni à des conditions de travail de type col blanc (notamment au chapitre de la protection sociale) et reproduisant de surcroît les écarts de rémunération entre hommes et femmes, Arum (1997) conclut que le travail indépendant doit être associé à la prolétarianisation et à la déqualification de la main-d'œuvre, plutôt qu'à la montée d'une « nouvelle classe moyenne post-industrielle ». Nous rattachons également à ce courant les conclusions de Dagenais (1998) qui, analysant la situation des indépendants non-employeurs au

Canada, notamment en termes de revenus, d'activité et de protection sociale, formule un diagnostic de précarité pour la majorité d'entre eux, conduisant à les considérer comme « une sous-catégorie d'employés sans statut, non assujettis au droit du travail salarié encadrant les employés » (Dagenais, 1998 : 126).

Mais une grande partie des études empiriques contredisent cette adéquation entre travail indépendant et travail précaire, révélant plutôt une diversité et même une polarisation des rémunérations et des conditions dans lesquelles il s'exerce. Par exemple, les travaux de McManus (2000) nous apprennent que la majorité des emplois indépendants aux États-Unis et en Allemagne appartiennent d'une part aux meilleurs, et d'autre part aux pires segments des emplois disponibles. La proportion de ceux qu'on pourrait assimiler à du travail précaire, en raison des faibles gains et de l'instabilité, s'élève à 10,4 % du total des emplois indépendants en Allemagne et à 58,4 % du total des emplois indépendants aux États-Unis. Nous verrons plus loin que l'auteure attribue ces différences aux constructions institutionnelles des marchés du travail et de l'État-Providence dans les deux pays. Ces données doivent toutefois être relativisées compte tenu de l'échantillon uniquement masculin; l'auteure reconnaît d'ailleurs qu'elle aurait sans doute trouvé un niveau de précarité plus élevé si elle y avait inclus les travailleuses indépendantes du secteur des services personnels.

Ce constat d'une réalité polarisée ne se limite pas au travail indépendant mais s'étend aux différentes formes atypiques qui, prises dans leur ensemble, reflètent une inégalité salariale plus grande que celle qu'on retrouve dans les emplois typiques (Hudson, 1999 : 6). Comme le précise Kalleberg, (2000 : 354), on ne peut donc faire une adéquation entre la notion de « contingent work » (que nous avons traduite par « travail précaire »), qui réfère à des « emplois instables et de courte durée » et ce que l'on nomme par ailleurs les « Alternative Work Arrangements » (Polivka, 1996) ou « Non Standard Work Arrangements » (Kalleberg et al., 1997; Kalleberg, 2000; Hudson, 1999; Polivka et al., in Carré et al., 2000), dont la durée, la stabilité et la sécurité varient considérablement, tout

en étant en moyenne inférieures à celles de l'emploi salarié typique et fournissant en général un moins grand accès aux avantages sociaux et à la protection sociale. Notons que l'expression « Non Standard Work Arrangements » (que nous avons traduite par « formes de travail atypiques ») inclut, à tout le moins aux États-Unis, les contracteurs indépendants et parfois tous les «self-employed», les travailleurs temporaires et sur appel, les travailleurs contractuels pour une entreprise, et parfois même les travailleurs à temps partiel réguliers.

Selon les auteurs précités, les différences de « qualité » entre les formes de travail atypiques et entre celles-ci et les formes typiques s'expliquent à la fois par le statut du travailleur et à la fois par le type d'occupation, le secteur industriel et les caractéristiques de l'emploi (notamment la syndicalisation) (Kalleberg et al., 1997 :1). Cette qualité est aussi associée au genre et à l'ethnie. Divisant les travailleurs atypiques en trois groupes qui sont respectivement 1) moins payés 2) aussi bien payés et 3) mieux payés que les salariés typiques détenant les mêmes caractéristiques individuelles et le même type d'emploi, Kalleberg et al. (1997) découvrent que les femmes travailleuses indépendantes appartiennent au premier groupe alors que les hommes travailleurs indépendants et les contracteurs indépendants des deux sexes appartiennent au troisième. De manière générale, les «contracteurs indépendants » (qui, selon ces données, comptent aux États-Unis pour environ la moitié des «self-employed») sont associés à une rémunération supérieure à celle des salariés typiques mais ils sont souvent dépourvus de protections relatives à la santé et à la retraite (Kalleberg, 2000; aussi Belman et Golden, in Carré et al., 2000). Les conséquences à long terme d'avoir eu une période d'emploi atypique au cours de la carrière varient aussi selon le type de forme atypique et selon le genre (Ferber et Waldfogel, 1998).

2.5.2 Le modèle dual : segmentation et flexibilité

Deux familles conceptuelles, apparentées mais distinctes, sont souvent appelées à la rescousse pour appuyer les analyses du travail indépendant vues dans l'optique des transformations du travail : il s'agit d'une part des concepts de flexibilité numérique et de flexibilité fonctionnelle, et d'autre part de la segmentation du marché du travail entre marchés primaire et secondaire, et entre marchés interne et externe.

La théorie des marchés internes (Doeringer et Piore, 1985) repose sur l'hypothèse qu'il existe, à l'intérieur d'une entreprise donnée, une division entre un marché interne, qui fonctionne selon des règles et des coutumes protégeant ses travailleurs, et un marché externe, qui lui fonctionne selon les lois du marché. Les théories du dualisme et de la segmentation reprennent cette hypothèse à l'échelle globale, en supposant l'existence de deux grands marchés du travail regroupant des travailleurs ayant des caractéristiques différentes, fonctionnant selon des règles différentes, offrant des salaires et des avantages sociaux différents, avec des possibilités de mobilité intersectorielle restreinte. Le marché primaire est associé à l'emploi à temps plein, syndiqué, stable et protégé, offrant de bonnes conditions de travail et de formation; il est le bastion des hommes blancs de classe moyenne. Le marché secondaire est tout à l'inverse, offrant des emplois atypiques, peu syndiqués, à bas salaires, avec peu de stabilité et de sécurité; il regroupe davantage de femmes, de jeunes, d'immigrants, qui expérimentent souvent le chômage (Tremblay, 1997 : 465 et 466).

Ces théories ont connu plusieurs variantes, dont certaines envisagent la segmentation davantage comme un continuum de discontinuités que comme une dichotomie (Loveridge et Mok, 1979; Gazier, 1992; Beaucage, 1988). L'une de ces variantes, développée par Loveridge et Mok (1979), a été adaptée par Hakim (1988) à la situation des travailleurs indépendants qui ont des entreprises pour clients. Ce modèle suppose que le marché externe à l'entreprise est composé,

tout comme le marché interne, d'un segment primaire et d'un segment secondaire, ce qui donne une typologie en quatre classes :

- marché interne primaire (noyau stable de salariés réguliers);
- marché interne secondaire (salariés à temps partiel et temporaires);
- marché externe primaire (« professional and skilled craft work which entails occupation-specific rather than firm-specific skills and is often supplied in the form of contract work- obvious examples being computing, accountancy and legal services »⁵⁷);
- marché externe secondaire (« seasonal, casual and short-term contract work which may be supplied by self-employed workers as well as people who are temporary employees; it involves easily learnt skills (or else skills that are low valued because of a ready supply) and a large degree of insecurity of employment and hence labour mobility »⁵⁸).

Selon Hakim, les travailleurs indépendants se retrouvent dans les deux catégories que sont le marché externe primaire (ceux que Loveridge nomme les « cosmopolites ») et le marché externe secondaire (ceux qu'il nomme les « itinérants »).

Un autre modèle de segmentation, ciblant cette fois non pas l'entreprise, mais le marché du travail et appliqué non pas au seul travail indépendant mais à l'ensemble des formes de travail atypiques, a été développé par Herzenberg, Alic et Wial (2000). Ces auteurs divisent le marché du travail en quatre systèmes de travail (« work systems ») :

⁵⁷ « le travail professionnel et de métier qualifié impliquant des compétences propres à l'occupation plutôt qu'à l'entreprise et souvent fourni sous la forme de contrats, les exemples les plus évidents étant les services informatiques, comptables et juridiques qui sont « achetés » par une organisation » (notre traduction)

⁵⁸ « le travail saisonnier, temporaire et contractuel pouvant être effectué par des travailleurs indépendants aussi bien que par des salariés temporaires; il implique des compétences facilement apprises (ou auxquelles on accorde peu de valeur en raison de leur grande disponibilité) et un haut degré d'insécurité d'emploi et donc de mobilité professionnelle » (notre traduction)

- le « Tightly Constrained Work System », aux tâches standardisées et taylorisées, requérant peu de qualification et de formation, offrant peu de sécurité d'emploi, sauf dans les entreprises syndiquées, et peu de possibilités d'avancement;
- le « Unrationalized labor intensive », aux tâches peu standardisées, plus difficiles à contrôler que dans le segment précédent, requérant peu de qualification et offrant peu de sécurité et d'avancement;
- le « Semiautonomous », regroupant les emplois qualifiés typiques des marchés internes, offrant sécurité d'emploi et possibilité de progression à l'interne, de même qu'un niveau modéré de standardisation et de supervision;
- le « High-skill autonomous », dans lequel des travailleurs très qualifiés, à l'expertise reconnue, se régulent largement eux-mêmes, avec une sécurité et des possibilités d'avancement liées au pouvoir de marché procuré par le fait de détenir des compétences rares et recherchées.

Les auteurs attribuent la croissance des formes atypiques à la part grandissante des emplois dans les systèmes qui sont davantage compatibles avec elles, notamment le « Unrationalized labor-intensive » et le « High-skill autonomous » (ce dernier étant ouvert tant aux formes typiques qu'atypiques) ainsi qu'à la part déclinante des emplois appartenant au « Semiautonomous ». Tout comme le précédent, ce modèle de segmentation est hautement compatible avec la thèse selon laquelle le travail indépendant peut se retrouver dans les deux termes d'une dichotomie primaire/secondaire, valorisation/dévalorisation, contrairement à d'autres analyses (inspirées des premiers travaux de la théorie de la dualisation) qui le classeraient trop rapidement et globalement dans le marché secondaire, associant faiblesse des régulations et mauvaise qualité des emplois, notamment des revenus.

Les approches du dualisme et de la segmentation ont été développées en réaction à l'hypothèse néo-classique du marché unique, avec travailleurs

interchangeables et régulation par les prix, et aussi contre son prolongement dans la théorie du capital humain comme théorie explicative des différences de salaires. Nées aux États-Unis, elles ont été reprises en France d'une part sous l'angle des pratiques duales au sein des entreprises, susceptibles de recourir à la fois à une main-d'œuvre « primaire » et à une main-d'œuvre « secondaire » (Gazier, 1992 : 230) et d'autre part sous l'angle de la transformation du mode de régulation fordiste, selon des scénarios opposés de flexibilité numérique ou fonctionnelle, défensive ou offensive, externe ou interne, cette dernière dichotomie incluant tant la flexibilité de la production que celle du travail. On aura reconnu dans cette « autre part » les travaux de l'École régulationniste, qui ne sont pas sans affinité avec les théories du dualisme et de la segmentation, à la différence que celles-ci s'intéressent au marché du travail alors que celle-là prend comme terrain d'étude l'ensemble de la reproduction sociale.

Comme le rappellent Gadrey et Gadrey (1991), la distinction entre flexibilité « quantitative » ou numérique (visant l'adaptation du volume de la main-d'œuvre, à la fois en termes d'emplois et de temps de travail) et flexibilité « qualitative » ou fonctionnelle (visant la transformation de la gestion interne de la main-d'œuvre, l'amélioration de sa « qualité » permettant sa polyvalence et sa mobilité) est commune à toutes les typologies portant sur la flexibilité du travail. Ces logiques ne sont pas mutuellement exclusives, comme le précisent ces auteurs et comme en témoignent par ailleurs les travaux de Atkinson (1985), qui modélise la firme flexible en trois cercles concentriques : un noyau dur (salariés réguliers à plein temps, gérés selon le principe de flexibilité fonctionnelle), un premier groupe périphérique (salariés à temps partiel ou contractuels, gérés selon le principe de flexibilité numérique) et un second groupe périphérique (travailleurs intérimaires, travailleurs indépendants, sous-traitants), gérés selon ce même principe.

Une revue de la documentation sur les nouvelles formes flexibles de travail amène Smith (1997) à conclure à l'existence d'un « model of combined and uneven flexibility, characterized by the opening of opportunities that are

differentially distributed across different groups of American workers, emerging under conditions in which effort is intensified, control is decentered, and employment is destabilized »⁵⁹. La flexibilité « fonctionnelle » (nouvelles technologies, enrichissement des tâches, réduction de l'encadrement, équipes semi-autonomes, formation continue, participation des employés) s'applique aux travailleurs du noyau stable (« core ») et la flexibilité « numérique » (emplois temporaires ou travaux donnés en sous-traitance, absence de participation et de formation dans l'entreprise, pas ou peu d'accès aux innovations organisationnelles), aux travailleurs de la périphérie (« contingent »), qui peuvent être de deux types : peu ou très qualifiés, peu ou très bien payés. Dans cette optique, le développement du travail indépendant répondrait davantage à un objectif de flexibilité numérique, quoiqu'il ne soit pas nécessairement et uniquement associé à une main-d'œuvre précaire, réunissant les caractéristiques de discontinuité, de faible rémunération et de faible protection sociale.

Dans le cadre d'analyse régulationniste, mais de manière davantage implicite qu'explicite, le travail indépendant peut être vu comme une forme ou une combinaison de formes flexibles de travail, dont le développement remet en cause la notion de condition salariale basée sur un emploi régulier lesté de droits et de protections. Ici aussi, il semblerait, du moins à première vue, que le travail indépendant se décline sur le versant de la flexibilité numérique. Toutefois, parmi les auteurs inspirés par ce courant, certains conceptualisent la croissance du travail indépendant comme pouvant s'inscrire dans deux types de logiques opposées, l'une « concurrentielle », apparentée à la flexibilité numérique et l'autre « post-fordiste », apparentée à la flexibilité fonctionnelle. Ainsi, Létourneau (1996) fait valoir qu'au sein d'une économie devenue migrante, certains travailleurs indépendants se retrouvent du côté des « gagnants », alors que d'autres basculent dans le camp des « perdants » (Létourneau, 1996 : 49 et 53). De

⁵⁹ « d'un « modèle de flexibilité combinée et inégale, caractérisée par des chances inégalement réparties entre les différents groupes de travailleurs, émergeant dans un contexte d'intensification de l'effort, de décentralisation du contrôle et de déstabilisation de l'emploi ». (notre traduction)

manière similaire, Supiot (1999b) indique que le recours au travail indépendant, à la sous-traitance ou à l'externalisation de la main-d'oeuvre peut se présenter soit comme vecteur de la précarisation de l'emploi, soit comme « vue idéale du post-fordisme », le premier correspondant à une stratégie de dévalorisation et le second à une stratégie de valorisation du travail :

dévalorisation là où le recours au travail indépendant sert à expulser hors du droit du travail des travailleurs souvent peu qualifiés et en situation de précarité ; (...) valorisation là où le recours au travail indépendant libère les capacités d'innovation et d'adaptation de travailleurs réellement autonomes et hautement qualifiés. (Supiot, 1999b : 29-30)

Une autre illustration de l'hypothèse duale est fournie par Gadrey (2000), qui identifie d'un côté les indépendants « très qualifiés et réellement indépendants » et de l'autre les « peu qualifiés, qui sont dans une situation de forte dépendance vis-à-vis de clients-employeurs qui les utilisent de façon discontinue, en échappant aux règles et charges du contrat salarial » (Gadrey, 2000 : 102).

2.5.3 Les formes hybrides de mobilisation du travail

Pour leur part, Dupuy et Larré (1998), Morin (1999) et Morin (1998) dépassent l'hypothèse dichotomique pour considérer un continuum de formes de mobilisation du travail et y repérer ce qu'ils nomment des « formes hybrides », « qui ne sont ni du travail salarié, ni du travail indépendant (au sens où ils se sont historiquement construits), mais des combinaisons complexes et protéiformes des deux » (Dupuy et Larré, 1998 : 2). Pour ces auteurs,

« la question n'est en fait pas celle de la disparition du travail salarié au profit du travail indépendant, mais de la transformation de certaines de leurs caractéristiques. Les figures du salariat, tout comme les figures de l'indépendant se multiplient et chacune des deux catégories abrite des situations fortement hétérogènes. » (Ibid. :2)

Ces auteurs proposent une grille d'analyse des formes hybrides selon deux dimensions indépendantes : l'organisation de la contribution du travailleur au produit (qui réfère à la subordination) et la répartition des risques (qui réfère au couple risque-profit). Ils en arrivent ainsi à dégager neuf (9) positions, deux (2) qui correspondent aux types purs de travail salarié et de travail indépendant, et sept (7) positions hybrides. Donc, pour saisir le travail indépendant, il faut examiner non seulement le «type pur», qui couple organisation individuelle et prise en charge individuelle du risque, mais aussi les variantes qui combinent organisation mixte (partiellement sous l'autorité d'un tiers) et prise en charge individuelle du risque (les auteurs donnent en exemple les cas d'essaimage) et celles qui associent organisation individuelle et prise en charge mixte (à la fois collective et individuelle) du risque, comme dans les cas où, précisent les auteurs, il existe un contrat pour la réalisation de certaines activités durables.

Ces zones hybrides se développent selon différentes logiques qui recoupent les travaux antérieurement cités sur la flexibilité: dans certains cas prévaut une logique de compétence (flexibilité fonctionnelle); dans d'autres, une logique d'extériorisation de l'emploi, surtout lorsqu'il est peu qualifié (flexibilité numérique); dans d'autres cas encore s'exprime une logique de limitation du contrat à l'accomplissement d'une tâche déterminée (flexibilité numérique). Selon les auteurs, les logiques de passage d'une forme à l'autre sont fondées soit sur la compétence (de plus à moins d'autonomie ou l'inverse), soit sur le transfert du risque (de collectif à individuel ou l'inverse). À notre sens, ces travaux enrichissent l'hypothèse dualiste, en ce qu'ils fournissent des outils d'analyse de l'hétérogénéité des situations recouvertes par la catégorie d'indépendance et s'intéressent aux logiques de passage des formes « canoniques » de salariat ou d'indépendance aux formes hybrides.

Pour sa part, Menger (2002) fait un lien entre la flexibilité fonctionnelle ou qualitative, caractéristique d'une partie de l'évolution du salariat, et le brouillage des frontières traditionnelles entre salariat et indépendance. Il souligne que :

les nouvelles formes d'organisation du travail au sein des entreprises empruntent à la figure du « professionnel » nombre des valeurs cardinales de l'indépendance – autonomie, initiative, engagement, auto-contrôle, mise en œuvre de compétences comportementales, de savoirs et de savoir-faire en situation d'apprentissage permanent, créativité individuelle. (Menger, 2002: 76-77).

Réciproquement, les formes atypiques de salariat (flexibilité quantitative) empruntent aussi certaines caractéristiques de l'indépendance, notamment en termes de prise de risques et de gestion de l'incertitude de marché. Finalement, certaines formes d'indépendance ont des caractéristiques du salariat, notamment celles où le prestataire dépend économiquement de son donneur d'ouvrage, ce qui a amené certains auteurs comme Barthélémy à proposer une distinction entre indépendance et parasubordination, cette dernière notion s'appliquant aux situations marquées « par un état de dépendance économique, mais aussi par un degré élevé d'autonomie ou une indépendance dans l'exercice professionnel » (J. Barthélémy, cité in Morin, 1999 : 170).

2.6 Les institutions

Parmi d'autres, les travaux de Toinoven (1990), de Loufti (1991), de Meager (1994) et de Blanchflower (2000) révèlent qu'il n'y a pas de modèle commun de croissance du travail indépendant dans les pays occidentaux, chacun suivant sa trajectoire originale. Dans certains pays, il n'y a pas de croissance (Danemark, Japon); dans d'autres, elle est exponentielle (Italie, Royaume-Uni) ; dans d'autres encore, elle est modérée (France, Allemagne) (Toinoven, 1990). Cette dernière sous-section s'intéresse dans un premier temps aux travaux d'auteurs qui expliquent les différences entre les modèles nationaux par les arrangements institutionnels, qu'il s'agisse des institutions des marchés du travail ou de celles de l'État-providence. Dans un deuxième temps, elle passe brièvement en revue des recherches qui, à une échelle plus réduite, ont étudié en profondeur les faits

d'organisation sociale qui balisent l'exercice du travail indépendant dans certains métiers et professions.

2.6.1 Constructions institutionnelles et trajectoires nationales

Des auteurs comme Meager (1994 et 1996), McManus (2000) et Arum (1997) se réfèrent à l'environnement institutionnel -et en particulier au rôle de l'État dans la régulation, la législation et les services de soutien au travail indépendant, ainsi que dans la promotion d'une idéologie de l'entrepreneurship- pour expliquer les différents modèles nationaux de croissance du travail indépendant.

En effet, comme l'explique Meager (1994), on peut admettre un ensemble de facteurs interreliés ayant une influence sur le niveau et la composition du travail indépendant, mais il faut reconnaître que ces facteurs (cycles macro-économiques, changements structurels, nouvelles pratiques de gestion de la main-d'oeuvre) touchent l'ensemble des pays occidentaux et peuvent donc difficilement être invoqués pour expliquer les différences nationales. Par contre, les environnements institutionnels, notamment le cadre institutionnel et réglementaire présidant au démarrage d'entreprises et à l'entrée dans les occupations, ainsi que la structure, la régulation et le fonctionnement des marchés de capitaux face aux entrepreneurs réels ou potentiels, sont un élément crucial pour comprendre ces différences. L'auteur illustre sa thèse par une comparaison entre les cadres réglementaires allemand et britannique, le premier exerçant un contrôle plus serré que le second sur l'entrée dans certaines occupations (même non professionnelles), sur le démarrage d'entreprises et sur l'accès au crédit. Ce cadre plus ou moins contraignant explique, selon Meager, le fait que le Royaume-Uni ait connu une croissance soutenue mais instable (forts taux d'entrées et de sorties) du travail indépendant dans les années 1980, alors qu'en Allemagne, cette croissance a été plus modérée mais plus stable (faibles

taux d'entrées et sorties) (Meager, Kaiser et Dietrich, 1992, résumé in Meager, 1994).

Les hypothèses de McManus (2000) sont plus larges que celles de Meager, touchant à la fois les institutions du marché du travail et celles de l'État-providence. Cette auteure analyse la qualité (niveaux de revenus et stabilité) des nouveaux emplois indépendants détenus par des hommes aux États-Unis et en Allemagne et constate l'existence, dans le premier de ces pays, d'une plus grande polarisation de ces nouveaux emplois. Son explication est la suivante :

« The loosely structured labor markets and liberal social-welfare regime in the US contributed to a self-employment regime during the 1980s that produced a large share of high-quality new jobs with notably high potential earnings along with a number of very worst quality new jobs. (...) The strong occupational labor markets in Germany resulted in highly stable self-employment positions, even in the absence of high earnings. More important, Germany had few poor-quality self-employment jobs. » (McManus, 2000 : 898)⁶⁰

Ce que l'auteure démontre, c'est que la faiblesse des régulations n'est pas nécessairement associée à la précarité des revenus, mais à une plus grande polarisation de ces revenus. Elle établit également des liens entre la relative force ou faiblesse des régulations et la relative sécurité ou insécurité des trajectoires individuelles : en Allemagne, on réalise l'ensemble de sa carrière sous le mode du travail indépendant alors qu'aux États-Unis, ce choix semble correspondre à une stratégie instrumentale, motivée par le niveau de gains escompté. Par ailleurs, pour les États-Unis, McManus établit une relation entre chômage et/ou position vulnérable sur le marché du travail et entrée dans le travail indépendant de piètre qualité mais cette relation ne se vérifie pas pour l'Allemagne. Elle

⁶⁰ « Aux États-Unis, les marchés du travail faiblement structurés et le régime d'État-providence libéral ont contribué à créer, dans les années 1980, un modèle de travail indépendant qui produit à la fois une large part d'emplois de grande qualité (notamment au plan de la rémunération) et bon nombre d'emplois de piètre qualité. (...) En Allemagne, les marchés du travail fortement structurés sur la base des occupations ont produit des situations de travail indépendant très stables, même en l'absence de gains élevés. Plus important encore, l'Allemagne compte peu d'emplois indépendants de piètre qualité. » (notre traduction)

explique cette importante différence par le rôle de la protection sociale qui, en Allemagne, étend aux travailleurs indépendants les règles applicables aux salariés.

D'autres auteurs se sont intéressés, quoique de façon moins pointue, à l'impact des facteurs institutionnels sur, soit le choix individuel de devenir indépendant, soit sur le taux de croissance, la qualité et la définition du travail indépendant. Dans le premier groupe, mentionnons les travaux de Blau (1987) sur l'impact du système de taxation dans le choix individuel de s'établir comme travailleur indépendant (lié à la plus grande possibilité de ne pas déclarer la totalité des revenus), et ceux de Manser et Picot (1999) de Schueze (2000) et de Bruce (2000), qui en font le principal facteur explicatif des différences de taux de croissance du travail indépendant au Canada et aux États-Unis. Dans un autre ordre d'idée, Fuchs (1982) s'est intéressé, entre autres variables, à l'impact des régimes de pensions sur la décision des travailleurs âgés de devenir indépendants plutôt que de prendre leur retraite.

Dans le second groupe, Dupuy et Larré (1998), ainsi que Morin (1998 et 1999), attribuent en bonne partie la croissance du travail indépendant en France à la Loi Madelin (1994) qui, introduisant une présomption légale de non-salariat dès que certaines conditions sont réunies et mettant de côté le critère de participation à un service organisé, a eu pour effet de restreindre l'aire de définition du travail salarié et d'élargir celle du travail indépendant. Meager (1996) documente l'impact des politiques publiques de soutien à l'établissement dans le travail indépendant, en particulier celles qui s'adressent aux chômeurs (selon lui une nouvelle institution du marché du travail), dans plusieurs pays européens. Finalement, Carnoy et Castells mettent en évidence l'apport des facteurs institutionnels à la définition de la catégorie de travail indépendant, en rappelant que «la grande catégorie des «emplois flexibles » prend différentes formes (travail indépendant, travail à temps partiel, travail temporaire), en fonction de la

réglementation fiscale et de la législation du travail des différents pays » (Carnoy et Castells, 1997 : 18).

2.6.2 Institutions et organisations des marchés du travail professionnel

La Théorie des marchés internes a toujours fait place aux marchés internes basés sur l'occupation (métier ou profession) qui, comme ceux des marchés internes propres aux firmes, protègent une main-d'oeuvre qualifiée contre la concurrence extérieure. Cette approche, qui postule la construction des marchés du travail par des institutions, a trouvé de larges affinités avec certains courants en sociologie des professions qui ont théorisé la professionnalisation comme effort de construction de marchés du travail protégés. Comme l'affirme Freidson (1986 : 125), tous les professionnels n'exercent pas comme indépendants (au contraire, la majorité sont salariés) mais le fait d'appartenir à un marché du travail protégé augmente leur pouvoir de marché, quel que soit leur statut.

S'appuyant notamment sur les travaux de Larson (1977), Freidson explique comment, en Angleterre et aux États-Unis, des groupes d'occupations se sont organisés pour se faire reconnaître comme « professions » (au sens anglo-saxon du terme) et ont cherché le support de l'État pour développer des marchés du travail protégés de la concurrence par des barrières à l'entrée institutionnalisées et par le monopole sur la livraison de certains biens ou services. Ils appuyaient cette demande « d'exception » (dans une philosophie générale de laisser-faire) sur la légitimité tirée du corpus de connaissances acquises au cours d'une formation longue et de l'esprit de désintéressement censé caractériser l'exercice de leur occupation (1986 : 33). Dans un chapitre de son ouvrage de 1994, il rattache ce concept de marché protégé (« labor market shelters ») à une vision plus globale du marché du travail (vu comme un marché « balkanisé » composé de marchés protégés différenciés) et détaille les conditions de mise en place de ces marchés protégés. Dans une optique voisine, Abbott (1988) étudie comment

des professions occupant des positions contiguës dans la division du travail entrent en compétition pour le contrôle de segments de marchés correspondant à certains actes professionnels, autrement dit de certaines étapes dans la division du travail.

Paradeise fait un pas de plus en regroupant sous la notion de « marchés du travail fermés », « tous les faits d'organisation sociale des marchés du travail issus d'efforts de professionnalisation » (Paradeise, 1988a : 21). Pour cette auteure en effet, les marchés internes au sein des entreprises et ceux propres à certains métiers ou professions organisés transversalement aux entreprises possèdent les mêmes objectifs, les mêmes processus et les mêmes conditions de production et de reproduction, et doivent être désignés par le même concept. Dans tous les cas, résume Paradeise, il s'agit de la construction par les acteurs de règles restreignant l'accès au marché et établissant les modalités de circulation en son sein, basées sur la reconnaissance de compétences spécifiques et non substituables; cette construction, produit de compromis entre acteurs aux intérêts divergents, a pour but d'assurer une certaine qualité et une certaine stabilité recherchées à la fois par les travailleurs, par l'employeur/client et, en particulier dans le cas des professions, par l'État.

Cette approche pourrait donner à penser que seuls les marchés « internes », « protégés » ou « fermés » fonctionnent selon des règles et que les autres marchés (« externes », « ouverts ») fonctionnent à la concurrence pure, comme dans l'hypothèse néo-classique originale. Mais cette opposition stricte entre organisation et marché est évidemment grossière et Paradeise le reconnaît au moment d'aborder l'étude des marchés du travail des comédiens :

D'une part, un marché fermé n'est jamais totalement étranger aux facteurs qui lui sont théoriquement exogènes (...) À l'inverse, un marché ouvert n'est jamais totalement inorganisé, ne serait-ce que parce qu'il est soumis aux contraintes générales de la législation du travail, mais plus généralement parce que le marché lui-même, comme espace d'ajustement des offres et des demandes, est un fait social. (...) La

régulation des marchés du travail réside donc toujours, à des degrés et selon des formes variables, dans un mixte (sic) de « marché » et « d'organisation ». (1998 :13)

Dans la dernière partie de cette sous-section, nous passons brièvement en revue des travaux qui mettent en évidence non pas les facteurs institutionnels au sens strict mais « les faits d'organisation sociale » (nous reprenons ici une expression de Paradeise, 1988b) qui permettent de comprendre comment on entre, comment on trouve du travail, comment on se maintient sur des marchés du travail professionnels qui n'érigent pas nécessairement de barrières à l'entrée (comme dans le cas des professions artistiques étudiées par Menger) ou alors pour lesquels les barrières institutionnelles à l'entrée n'expliquent pas les processus d'allocation du travail sur le marché (comme dans l'étude des avocats réalisée par Karpik). Ces travaux éclairent les dynamiques à l'oeuvre dans le « monde par projets » où l'on retrouve beaucoup de travailleurs indépendants ou hybrides et qui, selon plusieurs auteurs (Boltanski et Chiapello, 1999; Menger, 2002), seraient annonciatrices des nouveaux modes d'organisation et de régulation du travail.

Karpik (1989) analyse le marché des avocats en France comme un « marché de la qualité » basé sur le jugement, plutôt que comme un marché de la quantité, réglé par les prix. Ce jugement, qu'il s'agisse du choix d'un avocat ou de la fixation de l'honoraire, s'appuie sur la réputation établie par les réseaux, qui sont de deux types : réseaux-échange et réseaux-producteurs. Les réseaux-échange sont des systèmes de relations interpersonnelles qui permettent au justiciable de choisir son avocat. Ces réseaux sont basés sur la confiance que celui qui demande porte à celui qui réfère, et pour l'avocat, cela implique « une pratique constante de la présentation et de la représentation sociale » (Karpik, 1989 : 192). Les réseaux-producteurs sont ceux qui génèrent les honoraires typiques, en assurant la diffusion des prix pratiqués et en permettant à chaque avocat de juger si son prix est trop ou pas assez élevé. Ces réseaux produisent aussi des normes, des règles informelles. Dans un courant de pensée auquel se rattachent

entre autres Granovetter, ainsi que Boyer et Hollingsworth, Karpik fait du jugement, basé sur la confiance et les réseaux, un principe d'organisation économique, au même titre que la hiérarchie ou le marché.

Dans le monde des professions artistiques, qu'on pourrait croire géré par un individualisme à tout crin, Menger (2002) met en évidence l'importance des réseaux pour la circulation des informations, non seulement concernant les possibilités d'emplois mais aussi et surtout concernant les réputations individuelles, principe dominant la constitution des équipes (par cooptation de professionnels détenant des réputations comparables) et expliquant en bonne partie les inégalités de rémunération dans ce monde par projets.

La réputation est tout à la fois un capital accumulable qui confère à son détenteur un pouvoir pour orienter ses choix de projet et d'équipe, un signal nécessaire au consommateur quand il ne peut pas connaître le contenu de l'œuvre avant d'en avoir fait l'expérience, et un identifiant dont se sert la communauté professionnelle (entrepreneurs et salariés) pour organiser ses projets et diminuer l'incertitude du résultat. (Menger, 2002 : 46)

Le même auteur (1997 et 2002) documente aussi les règles qui s'appliquent à la rémunération, ainsi que les nouvelles combinaisons entre travail et protection sociale, à travers le rôle joué en France par l'assurance-chômage pour indemniser les périodes de non-emploi des intermittents du spectacle.

Étudiant les processus de travail dans l'industrie cinématographique au Royaume-Uni, Blair (2001) constate aussi l'existence d'un marché du travail fluide, fonctionnant selon des combinaisons complexes de régulation par les réputations individuelles et d'organisation en groupes de travail semi-permanents. En l'absence d'institutions formelles présidant au recrutement des équipes, les recommandations par des amis ou des membres de la famille constituent le principal moyen d'entrer dans le milieu, alors que les relations personnalisées avec d'ex-collègues, qui peuvent offrir du travail, faire des recommandations ou donner des informations, deviennent la voix royale pour l'obtention de nouveaux

contrats. Mais au-delà de cette régulation par la réputation, l'auteur documente l'existence de groupes de travail semi-permanents, ayant pour effet de réduire l'incertitude tant pour les travailleurs que pour les gestionnaires de projets, et suggérant une certaine continuité d'emploi procurée par une certaine organisation collective du travail. Cette forme d'organisation semi-continue ne repose pas sur les gestionnaires des entreprises elles-mêmes, dont le rôle consiste à fixer les objectifs et les échéanciers de production et à négocier la rémunération sur une base individuelle, mais sur des chefs de département contractuels dont la réputation (et donc les prochains engagements) dépend de la performance des membres de leur équipe, et qui trouvent de ce fait un intérêt à développer une manière de travailler avec les mêmes collaborateurs-clés qu'ils embauchent de projet en projet.

2.7 Conclusion

Dans ce chapitre, nous avons étudié la littérature et classé les contributions selon qu'elles entraient dans la thématique du travail indépendant par le biais des individus, des transformations macro-économiques, des transformations du travail et des pratiques d'entreprises ou finalement des institutions.

Les auteurs du premier groupe font des caractéristiques socio-démographiques ou socio-professionnelles des « déterminants » de la propension individuelle à s'établir dans cette forme de travail ou des indicateurs de la « nature » de ce travail ; leurs références théoriques sont diverses, allant de l'analyse économique néoclassique au marxisme. Ceux du deuxième groupe tentent d'expliquer la croissance du travail indépendant par des transformations macro-économiques, notamment la montée du chômage, le développement d'une économie post-industrielle et le passage de la production de masse à la spécialisation souple. Les chercheurs du troisième groupe analysent l'évolution du travail indépendant dans le cadre des transformations du travail, et plus

particulièrement comme l'une des modalités de flexibilisation du travail ou de segmentation des marchés ; leurs analyses vont de l'adéquation entre travail indépendant et travail précaire à l'identification d'un continuum des formes, dont plusieurs sont hybrides, de mobilisation du travail. Les contributeurs du quatrième groupe analysent le travail indépendant sous l'angle des institutions ; certains révèlent l'impact des régulations institutionnelles (des marchés du travail et de l'État-Providence) sur les différences nationales en matière de qualité et de stabilité des emplois indépendants, alors que d'autres mettent en lumière les faits d'organisation explicatifs de l'allocation, du fonctionnement et de la rémunération des formes atypiques de travail à l'échelle d'une occupation ou d'un secteur.

Les travaux portant respectivement sur les transformations du travail et sur les institutions nous ont semblé les plus féconds, notamment parce qu'ils contribuent à briser la représentation du travail indépendant comme catégorie homogène. Les analyses inspirées des approches en termes de segmentation et de flexibilité mettent en évidence la polarisation des situations de travail indépendant, autour des couples qualification/déqualification et flexibilité numérique/flexibilité fonctionnelle. Mais ce faisant, elles ont tendance à s'enfermer dans une représentation dichotomique du travail indépendant, opposant d'une part des professionnels indépendants contrôlant leur organisation de travail, et d'autre part des non-professionnels sujets à la dépendance économique et contrôlant peu leur organisation de travail. En dépit de l'intérêt indéniable que présentent certaines de ses variables, notamment celles du type de flexibilité (numérique ou fonctionnelle) et du type de compétence (professionnelle ou d'entreprise, auxquelles se réfère Hakim dans son adaptation de cette approche théorique à l'étude du travail indépendant), l'approche dualiste nous semble insuffisante pour saisir les multiples dimensions de l'hétérogénéité du travail indépendant, une hypothèse que nous développerons dans le prochain chapitre, en nous appuyant en partie sur les travaux de Dupuy et Larré (1998) et de Morin (1999).

Par ailleurs, l'analyse par les institutions nous semble un filon prometteur : selon les travaux recensés, les grandes institutions du marché du travail et de l'État contribueraient à expliquer les différences nationales dans les modèles de travail indépendant alors que les faits d'organisation révéleraient les modalités explicatives des différences à l'échelle occupationnelle ou sectorielle. Nous intégrerons cet apport à notre démarche, en articulant ce que nous considérerons comme les deux facettes des régulations. Il est maintenant temps d'utiliser l'analyse du cadre institutionnel et de la littérature scientifique pour construire la problématique, le cadre théorique et les hypothèses qui guideront nos travaux empiriques. C'est le but du prochain chapitre.

CHAPITRE III

L'HÉTÉROGÉNÉITÉ DU TRAVAIL INDÉPENDANT : AU CARREFOUR DE LA DIVERSITÉ DES PRODUITS ET DES FORMES DE MOBILISATION DU TRAVAIL

3.1 Introduction

Dans les chapitres qui précèdent, nous avons vu que le cadre institutionnel construit le travail indépendant comme objet homogène et opposé au salariat, ce qu'il n'est plus en raison des mutations rapides du travail. Alors qu'une fraction de la littérature prolonge cette construction, une autre portion, la plus intéressante à notre avis, tente de briser ces représentations d'homogénéité; toutefois, dans la majorité des cas, ces travaux ont pour limite de remplacer la représentation monolithique par une représentation dichotomique.

Dans ce chapitre consacré à l'exposition de la problématique, du cadre théorique et des hypothèses qui guident nos travaux, nous proposons premièrement de construire le travail indépendant comme réalité hétérogène ou diversifiée (expressions considérées comme synonymes), plutôt que dichotomique. Nous soumettons que, pour décrire et expliquer cette hétérogénéité, il faut tenir compte à la fois des formes variées de mobilisation du travail et des différentes qualités de produits générés par l'activité de travail. Deuxièmement, nous formulons l'hypothèse que cette hétérogénéité peut s'expliquer, au moins partiellement, par des règles institutionnelles et des pratiques organisationnelles, que nous désignerons sous le terme de « régulations ».

La catégorie empirique étudiée est celle des travailleurs indépendants non-employeurs, soit le groupe croissant de ceux qui réalisent eux-mêmes la prestation de travail menant à la production du bien ou du service et qui en assument la vente sur le marché.

3.2 La problématique : comprendre l'hétérogénéité des situations de travail indépendant chez les non-employeurs

En fin de chapitre I, nous avons repris et développé l'idée que les représentations d'homogénéité et d'opposition au salariat construites par le cadre institutionnel doivent être remises en question, évoquant que :

- les critères qui fondent l'opposition entre les deux catégories ont perdu de leur pertinence, eu égard aux transformations rapides du travail;
- l'homogénéité postulée de la catégorie d'indépendant (même en excluant les employeurs) est constamment bafouée par les faits;
- la distinction entre entrepreneur dépendant et travailleur indépendant, que des acteurs tentent de faire reconnaître et codifier, est utile mais insuffisante.

Or, les visions d'homogénéité et d'opposition sont précisément des visions, des représentations héritées du droit qui, comme le dit bien Supiot, juriste spécialiste des transformations du travail, ne nous disent rien des rapports sociaux, mais nous renseignent sur les opérations de classement et les normes de jugement que les sociétés appliquent aux rapports sociaux. «Le droit en effet n'est pas une science sociale; il n'a rien à nous dire sur la «vérité vraie» des rapports sociaux; il peut seulement nous donner à voir l'image que les sociétés se donnent de ce que devraient être ces rapports. » (Supiot, 1996 : 666). Ce rappel opportun est un filon qui a guidé l'ensemble de nos travaux.

D'autres auteurs avant nous ont entrepris de déconstruire ces représentations. C'est le cas notamment de Linder, 1992; Bögenhold et Staber, 1991; Meager, 1992, 1994 et 1996; Kalleberg et al., 1997; Dupuy et Larré, 1998 ; Morin, sous la dir., 1999 ; McManus, 2000. Or, dans leur vaste majorité, ces travaux remplacent la vision d'homogénéité par une dichotomie, ou par une superposition de dichotomies : marché externe primaire contre marché externe secondaire (Hakim, 1988), précarisation contre post-fordisme (Supiot, 1999b), travailleurs qualifiés et indépendants contre travailleurs peu qualifiés et dépendants (Gadrey, 2000). McManus considère les variables mesurables que sont le revenu et la durée dans le travail indépendant comme des indicateurs (« proxy ») pour les variables non mesurables que sont l'autonomie et le contrôle sur le procès de travail⁶¹. Or cet usage pose problème à notre avis, en associant des dimensions de l'analyse qu'on peut supposer indépendantes les unes des autres. Nous ferons au contraire l'hypothèse que l'hétérogénéité repose sur plusieurs oppositions indépendantes les unes des autres.

L'objectif de notre thèse est de démontrer et d'expliquer l'hétérogénéité ou la diversité (et non pas la dichotomie) des situations de travail indépendant exercées par des non-employeurs.

Nous nous intéressons à l'hétérogénéité ou à la diversité des **situations de travail indépendant**, c'est-à-dire non seulement à la diversité des caractéristiques socio-démographiques et socio-professionnelles des producteurs, mais aussi à la diversité de leur clientèle, de leurs produits, de leur

⁶¹ « Earnings, for example, are both an important component of job quality in their own right and can be a reasonable proxy for autonomy and control in the wage-and-salary sector. Likewise, the absence of job security among the self-employed suggests that the durability of self-employment may be a proxy for the intangible properties of job autonomy and control over the work process.» (McManus, 2000 : 868)

« La rémunération, par exemple, est à la fois une composante importante de la qualité des emplois et peut être un indicateur de l'autonomie et du contrôle dans le secteur salarié. De la même manière, l'absence de sécurité d'emploi parmi les travailleurs indépendants suggère que la durée dans cette forme de travail peut constituer un indicateur des propriétés intangibles que sont l'autonomie et le contrôle sur le procès de travail. » (notre traduction)

degré d'indépendance économique et d'autonomie professionnelle, et finalement de leur niveau de protection contre les risques sociaux.

Ce choix requiert la construction d'un cadre théorique pertinent pour l'étude de la diversité, c'est-à-dire qui place l'accent sur **l'étude de l'aspect organisationnel**, sans toutefois délaisser l'étude de l'aspect institutionnel. Si l'objectif était de mettre en lumière la diversité des « modèles nationaux » de travail indépendant, ou encore d'analyser le cadre institutionnel qui balise son développement ainsi que les luttes des acteurs sociaux pour tenter de le modifier, une analyse centrée sur les institutions paraîtrait indiquée (Lévesque, Bourque et Forgues, 2001 : 98). Mais elle semble insuffisante quand l'objectif est de comprendre la diversité des situations à l'intérieur d'un même cadre institutionnel national, précisément parce que ce cadre construit comme catégorie homogène et opposée au salariat un ensemble de réalités qu'à la suite d'auteurs déjà cités, nous postulons comme hétérogènes et désormais impossibles à saisir en opposition stricte avec le salariat. Nous pensons plutôt que l'hétérogénéité des situations de travail indépendant peut être saisie, de manière centrale, à partir des aspects organisationnels des transformations de la production et du travail et, de manière complémentaire, par les institutions, qu'elles soient nationales ou spécifiques à certains « marchés » du travail indépendant.

Finalement, la catégorie empirique étudiée est celle des **travailleurs indépendants n'ayant pas employés** (donc à l'exclusion des employeurs) et cela, bien que les frontières entre les deux sous-groupes ne soient pas toujours parfaitement étanches. Le choix de ne pas retenir les deux sous-catégories se justifie d'abord au plan théorique : c'est LA distinction commune aux typologies étudiées, et en choisissant d'écarter l'un ou l'autre des deux sous-groupes, nous réduisons passablement l'aire d'hétérogénéité de la catégorie. Il se justifie également au plan empirique : de nombreuses études statistiques relèvent d'importantes différences entre indépendants (sans employés) et employeurs. Parmi d'autres indices, notons la proportion plus élevée de femmes parmi les

non-employeurs (35,2 %) que parmi les employeurs (24 %) (Roy, 1999 : 11) et le fait que la tendance récente au rattrapage féminin soit plus prononcée chez les premiers que chez les seconds. Le profil socio-économique présente également des écarts importants : ainsi, le revenu annuel moyen des indépendants sans employés (20 700\$) est très inférieur à celui des employeurs (33 700\$) et à celui des salariés (29 200\$). Par ailleurs, les indépendants sans employés ont une durée hebdomadaire de travail moyenne supérieure à celle des salariés (39,1 heures vs 35,2 heures) mais inférieure à celle des employeurs (49,2 heures) (Institut de la statistique du Québec, 2001).

Finalement, le profil occupationnel et sectoriel des membres des deux sous-groupes est différent. Selon les données de l'EPA de 1998 (voir Appendice B), 70,1 % des travailleurs indépendants sans employés se retrouvaient dans six catégories d'occupation, dans l'ordre : les services (21,4 %), la vente (15,5 %), l'agriculture, l'horticulture et l'élevage (9,7 %), la fabrication (8,6 %), la construction (7,7 %) et les arts, la littérature et les loisirs (7,2 %). Par comparaison, les six catégories d'occupation principales chez les employeurs (regroupant 73,7 % d'entre eux) étaient : la direction et l'administration (20,6 %), la vente (19 %), les services (12,4 %), la construction (7,6 %), la médecine et les soins de santé (7,2 %) et la fabrication (6,9 %).

Si on prend la question par le biais des secteurs d'activité, les cinq secteurs où se concentraient les plus fortes proportions de travailleurs indépendants sans employés (70,2 % du total) étaient les suivants: les services aux entreprises et services divers (22,1 %), les services personnels (18,1 %), les services socio-culturels (incluant l'enseignement, la santé, les services sociaux, 10,7 %), le commerce de détail (10,1 %) et le secteur agricole (9,2 %). Par comparaison, les cinq secteurs de concentration des employeurs (et regroupant 68,3 % d'entre eux) étaient respectivement: le commerce de détail (19,2 %), les services aux entreprises et services divers (18,2 %), les services personnels (13,3 %), la construction (9,9 %) et les services socio-culturels (7,7 %).

Mais s'il faut opter pour l'un ou l'autre des sous-groupes, pourquoi choisir les non-employeurs? D'une part parce que c'est la catégorie en croissance. En effet, 90 % des « nouveaux » travailleurs indépendants dans les années 1990 sont des non-employeurs, en renversement de la tendance des années 1980 où les deux tiers des travailleurs indépendants étaient des employeurs (Statistique Canada, 1997), elle-même prolongeant une tendance, continue depuis les années 1930, à l'augmentation de la proportion des employeurs au sein de la catégorie (Gardner, 1994). D'autre part et plus fondamentalement, la décision de cibler les travailleurs indépendants sans employés s'impose dès lors qu'on choisit d'aborder la question sous l'angle du travail plutôt que sous celui de la création de petites entreprises. En effet, c'est précisément le fait de réaliser lui-même la prestation de travail menant à la réalisation du produit ou du service qui distingue le travailleur indépendant sans employé de l'employeur (Roy, 1997), alors que le fait de vendre lui-même le produit ou le service sur le marché le distingue de l'employé. Il est sans doute possible de reprendre à propos d'une importante proportion des indépendants non-employeurs ce que dit Lyon-Caen (1990 : 125) à propos du travailleur non salarié : « (il) tire ses revenus de son travail, non d'un capital ou, à tout le moins, le capital n'est pour lui qu'un moyen ou un instrument de travail ».

Par ailleurs, la catégorie des employeurs semble moins intéressante à aborder, d'une part en raison du fait qu'elle connaît une diminution constante depuis 1991 (voir Appendice B) et d'autre part parce que les données des grandes enquêtes statistiques n'établissent pas de différence entre les employeurs eu égard au nombre de leurs employés. La catégorie « employeurs » inclut donc les patrons de micro-entreprises, de petites et moyennes entreprises et de grandes entreprises. On peut faire l'hypothèse qu'un nombre indéterminé de petits employeurs ont beaucoup plus de points en commun avec les travailleurs indépendants sans employés qu'avec les propriétaires de grandes entreprises (D'Amours et al., 2002) mais il est impossible de les isoler dans les statistiques.

La définition qui servira de base à nos recherches est celle-ci: les travailleurs indépendants sans employés (que nous désignerons désormais sous le vocable de «travailleurs indépendants») ont ceci de distinctif qu'ils n'ont pas de lien d'emploi stable, régulier, exclusif, avec un employeur⁶² ET qu'ils n'ont pas non plus d'employé sur une base régulière, mais peuvent en avoir sur une base occasionnelle, partager certains contrats ou frais avec des associés. En somme, ils réalisent eux-mêmes la prestation de travail menant à la production du bien ou du service et assument la vente de ce produit ou de ce service sur le marché.

3.3 Un cadre théorique pertinent pour l'étude de la diversité

Contrairement à Meager (1996), qui suggère que, compte tenu de son hétérogénéité, il peut être inapproprié de modéliser le travail indépendant comme un seul ensemble, et que différents cadres théoriques sont nécessaires pour en étudier les différentes composantes, nous allons proposer un seul et même cadre théorique, suffisamment flexible pour être adapté à l'hétérogénéité des situations. Il repose sur l'hypothèse que pour décrire et expliquer l'hétérogénéité des situations des travailleurs indépendants non-employeurs, il faut tenir compte à la fois des formes variées de mobilisation du travail et à la fois des différentes qualités de produits générés par l'activité de travail.

Ce cadre articule deux approches théoriques. La première, développée par Salais et Storper (1993) et reprise par les théoriciens d'une économie de services, propose un cadre de compréhension de la diversité des produits, entendus au sens large, incluant les services. Cette approche s'appuie sur le postulat que l'organisation de la production diffère selon la nature du produit, qui lui est imprimée par les acteurs économiques. La seconde, développée par

⁶² sauf dans le cas des «entrepreneurs dépendants», qui travaillent pour un seul donneur d'ouvrage, mais que nous incluons tout de même dans notre échantillon puisqu'ils sont considérés indépendants d'un point de vue juridique.

Dupuy et Larré (1998), au sein d'une équipe dirigée par Morin (1999), crée un modèle apte à cerner la diversité des formes de mobilisation du travail, et en particulier celles qui divergent des modèles « purs » que sont le salariat et l'indépendance, tels qu'ils sont définis juridiquement. L'articulation de ces deux approches nous conduit, au plan théorique, à considérer le travail indépendant comme l'enchâssement d'une prestation de travail et d'une production de bien/prestation de service.

3.3.1 La diversité des mondes de production

Inspirés par les thèses régulationnistes (crise d'un mode de régulation, nécessité de nouvelles formes institutionnelles), les travaux de Piore et Sabel (1989) mettaient en lumière deux types de trajectoires technologiques et organisationnelles générant des « produits » différents : produits de masse (standardisés) et produits artisanaux (différenciés). Plus précisément, ils soumettaient que pour dépasser la crise actuelle et renouer avec la prospérité, les pays industrialisés devaient délaisser la production en série de produits standardisés et créer les structures institutionnelles susceptibles d'encourager l'essor de la spécialisation souple, donnant naissance à une économie de la variété, caractérisée par l'innovation, la flexibilité et la qualification, citant en exemple les districts industriels du centre de l'Italie.

Salais et Storper (1993) ont repris cette intuition mais en poussant plus loin l'analyse de la diversité des situations économiques. Ces auteurs appartiennent à la mouvance de l'Économie des conventions, un courant qui s'intéresse à la variété des formes de coordination de l'activité économique, autour de l'hypothèse théorique selon laquelle « l'accord entre les individus, même lorsqu'il se limite au contrat d'un échange marchand, n'est pas possible sans un cadre commun, sans une convention constitutive. » (Dupuy et al., 1989 : 142). Ce « cadre commun » permettant la coordination de l'action se traduit, selon les

auteurs, par différents concepts : « investissements de forme » (Eymard-Duvernay), « mondes de productions » (Salais et Storper), « schémas cognitifs collectifs » (Favereau). Avec leur concept de « cité », Boltanski et Thévenot (1991) et Boltanski et Chiapello (1999), posent aussi la variété des principes communs de justification des conduites humaines, mais ne la limitent pas à l'action économique. Favereau (in Boyer et Saillard, 1995 : 517-518) parle de l'Économie des conventions comme d'une macroéconomie de la diversité (des modèles d'entreprise, des règles salariales, des qualités de produits), par opposition à la Théorie de la Régulation, vue comme une macroéconomie de la reproduction.

La clé de voûte du modèle de Salais et Storper est le problème (ou l'enjeu) que représente la coordination des acteurs autour d'une certaine « qualité » de produit, parmi plusieurs qualités possibles, en contexte de complexité et d'incertitude. Cette incertitude⁶³, qui caractérise tant l'issue du processus (c'est-à-dire l'acceptation finale du produit par le demandeur) que la relation salariale nécessaire à sa production, ne peut être résolue par la voie contractuelle, puisque tout contrat est incomplet par nature. Selon les auteurs, la « résolution » de l'incertitude passe par l'adoption tacite, par les acteurs économiques, d'un cadre commun d'interprétation orientant leur action, que Salais et Storper nomment « monde de production ». Ces cadres communs sont multiples mais ils ne sont pas infinis. Ils se constituent à partir de deux axes : le premier, à partir de la demande, distingue les produits génériques des produits dédiés et le second, à partir de l'offre, distingue les ressources standardisées des ressources spécialisées.

En croisant ces deux axes, Salais et Storper identifient quatre « mondes » idéaltypiques⁶⁴, correspondant chacun à une « qualité »⁶⁵ particulière de produits.

⁶³ F. Knight utilise le terme de risque pour désigner le risque mesurable et celui d'incertitude pour désigner le risque non-mesurable (cité in Salais et Storper, p. 34). En d'autres termes, on peut prévoir le risque mais non l'incertitude.

⁶⁴ Les mondes réels de production combinent de manière variable ces modèles idéaltypiques.

Le monde interpersonnel est le monde des produits « fabriqués selon des compétences et des savoirs spécialisés (...) et accordés aux besoins de demandeurs spécifiés ». Le monde marchand est un monde de produits génériques, mais dédiés à un demandeur particulier, dont le désir coordonne les activités. Le monde industriel est celui de la production de masse destinée à des demandeurs anonymes. Finalement, le monde immatériel, fondé sur la création et l'innovation, développe de nouvelles propriétés ou connaissances à vocation générale (Salais et Storper, 1993 : 15 et 43). Pour ces auteurs, l'enjeu de la période actuelle réside dans le passage d'une économie fondée sur le monde industriel à une économie fondée sur les mondes interpersonnel et immatériel (Ughetto, 2000).

Chaque monde de production représente donc une forme de coordination entre l'offre et la demande sur une « qualité » de produit, ou encore, « un schème de coordination » autour d'un produit, des personnes qui le produisent et de celles qui l'utilisent (Salais et Storper, 1993 : 31). Chaque monde de production est aussi un monde de conventions partagées entre les personnes (producteurs et demandeurs) de ce monde, la convention étant définie comme un « système d'attentes réciproques concernant les compétences et les comportements des autres » (Ibid : 31). Les auteurs distinguent cinq types de conventions : conventions de travail, conventions de qualité, conventions d'identité, conventions de participation, conventions d'État.

De la diversité des produits (incluant l'identité du producteur et celle du demandeur) découle donc la diversité des formes de coordination autour du travail. Les travaux de Salais (Salais, Baverez et Reynaud, 1999 ; Salais, 1989, 1992 et 1994) ont précisément surtout porté sur les conventions de travail (limitées au travail salarié), visant à affronter l'incertitude liée à trois moments : l'embauche du travailleur, la fabrication du produit et sa vente. Les conventions

⁶⁵ La « qualité » est ici vue comme définition commune du produit par les acteurs économiques, producteurs et demandeurs.

de travail sont de deux types : les conventions de productivité et les conventions de chômage. Les premières interviennent pour réguler la fabrication du produit, et fixent tant la règle de travail (organisation du travail, technologie) que la règle de rémunération. Les secondes dictent les conditions de gestion et de répartition de l'aléa lorsque la validation marchande du produit échoue (ajustement en termes de durée du travail ou d'effectifs). Dans le modèle de Salais et Storper, les conventions de travail sont dérivées de l'accord entre producteur et demandeur sur la qualité du produit et varient donc selon les mondes de production. Cela signifie que la qualité du travail est évaluée différemment, que les règles salariales sont différentes, que l'individualité du producteur est différente dans chacun des mondes (Salais et Storper, 1993 : 82).

Même s'ils récusent l'opposition traditionnelle entre biens et services (précisant par exemple que « tout produit incorpore un service » p. 59), Salais et Storper s'attirent les critiques de Gadrey (1996 : 39-40), parce qu'ils illustrent les mondes de production à partir d'exemples tirés de l'univers industriel (production industrielle de masse, districts industriels, entreprises de haute technologie), ce qui sème le doute quant à la possibilité d'appliquer leur modèle à l'univers des services, à moins d'introduire en amont une réflexion sur la nature spécifique de ceux-ci. Une telle réflexion, menée par différents auteurs (Gadrey, De Bandt, Reboud, etc.) porte à la fois sur la spécificité du service (sa nature immatérielle, non stockable, non transférable, sa consommation souvent concomitante de sa production), et sur l'avènement d'une « société de services », caractérisée par la part croissante des services au sein de l'activité économique et sur la « contrainte de service » désormais présente dans toutes les activités (Gadrey, 1990), y compris dans les activités industrielles et agricoles (Reboud, 1997 : 18).

Gadrey et d'autres théoriciens de l'économie de services ont ainsi été conduits à adapter l'approche conventionnaliste à l'univers des services, autour des mêmes notions-clés de coopération et d'incertitude. Ces auteurs introduisent notamment l'idée que l'incertitude est plus forte dans les services que dans les

biens (« incertitude sur la qualité de ce qui s'échange, sur le "produit" de l'activité, sur l'usage qui sera fait du service, sur les contributions respectives des « coproducteurs » en présence » (introduction, De Bandt et Gadrey, 1994 : 16)) et que s'y ajoute l'irréversibilité. Par ailleurs, ils poussent à son zénith la notion de coopération, qu'ils conceptualisent comme « relation de services », définie comme « processus de coopération portant sur la conception, sur la réalisation, sur le contrôle et sur l'évaluation d'une réalité « non-déjà-là », faisant l'objet d'une demande (souvent imprécise) à laquelle répondent des offreurs » (Ibid : 20). On parle alors de coproduction par le producteur et l'usager⁶⁶. Ils prennent toutefois soin de préciser que la notion de relation de services ne s'applique pas à toutes les activités de services (car certaines donnent lieu à des « relations de serviteur » plutôt qu'à des « relations de service ») et en même temps qu'elle déborde le secteur tertiaire.

On peut dire des théoriciens des services qu'ils reprennent le filon des « mondes de production » différenciés, mais en distinguant les univers selon le degré ou l'intensité des interactions entre le producteur et le demandeur ou, en d'autres termes, selon l'existence ou non d'une relation de services, par opposition à une logique plus traditionnelle de « produit » détaché des besoins du demandeur et sans interaction avec lui. On retrouve chez d'autres auteurs (notamment Karpik, 1989) des distinctions voisines entre économie de la qualité et économie de la quantité, économie de variété et économie d'échelle, etc. Par ailleurs, la définition ou l'évaluation du « produit » ou du service peut varier selon les différents ordres de grandeur, une référence à Boltanski et Thévenot (Gadrey, in de Bandt et Gadrey, 1994), et ne se limitent pas à la logique marchande.

Ces auteurs reprennent également le concept de conventions, et l'appliquent à la relation de services. Ainsi, Gadrey établit un parallèle entre relation de travail (employeur/salarié) et relation de services (client/prestataire), qui l'amène à formuler l'hypothèse que, tout comme les prestations et les relations de travail,

⁶⁶ que Eiglier et Langeard, (1987) nomment « servuction » (cité in Reboud, 1997 : 17).

« les prestations et les relations de service se déroulent, au-delà d'éventuelles formes contractuelles écrites, dans un « climat » constitué d'attentes réciproques largement tacites, de savoirs partagés, et de règles de comportement non contractuelles c'est-à-dire implicites » (De Bandt et Gadrey, 1994, 142). L'approche contractuelle s'avérant trop restrictive pour rendre compte de la relation de services, l'auteur a recours au concept de « convention »: conventions de prestation de service, « correspondant aux attentes réciproques des acteurs à propos du service en acte et des diverses interactions et transactions qui en marquent le déroulement et la conclusion » et conventions de fidélité, qui « concernent les attentes réciproques en matière de renouvellement et de stabilité de la relation au cours du temps, au-delà de chacune des rencontres possibles » (Ibid : 143). Selon l'auteur, les conventions de fidélité :

permettent de comprendre que fonctionnent durablement des « marchés réservés », pour des raisons non réductibles à un calcul économique optimisateur, à moins de livrer au calcul économique des grandeurs telles que la confiance, l'estime, la réputation, le rayonnement, le dévouement, la sympathie ou l'affection. Si l'on poursuit l'analogie avec la relation salariale, elles correspondent aux conventions privilégiant implicitement les « titulaires » d'un marché interne ou, au contraire, organisant la flexibilité quantitative et le turn-over (Ibid : 143).

Bien que ses auteurs semblent en exclure à priori le travail indépendant, cette approche selon « les mondes de production » peut être adaptée avec beaucoup de pertinence à l'objet de cette thèse. En effet, elle complexifie la notion de produit en y intégrant non seulement l'identité du producteur (une dimension prise en compte par bon nombre d'études sur le travail indépendant), mais également l'identité du demandeur ou client (une dimension négligée par la majorité des études sur le travail indépendant). Le produit, vu comme construction sociale, est en outre analysé sous l'angle d'une diversité de qualités possibles et, quant il s'agit d'un service, d'une diversité de types de relations possibles. On peut faire l'hypothèse que la diversité des producteurs, des clients et des produits du travail indépendant se traduira dans des formes différenciées de division et de coordination du travail.

3.3.2 La diversité des formes de mobilisation du travail

Qu'ils se situent à l'échelle microéconomique (pratiques des entreprises) ou à l'échelle macro-économique (formes du rapport salarial), les travaux sur la flexibilisation du travail ont illustré la perte de prévalence de l'emploi salarié typique de l'après-guerre⁶⁷ et la multiplication des formes de travail qui dérogent à ce modèle. Cette diversité accrue des formes d'emploi et de travail a été analysée parfois comme manifestation de la seule flexibilité numérique (selon une logique d'externalisation des activités et du risque), parfois comme manifestation de la seule flexibilité fonctionnelle (selon une logique d'internalisation et de développement des compétences), et parfois comme une combinaison de ces deux types de flexibilité.

Le modèle de classification des formes de mobilisation du travail, développé par Dupuy et Larré (1998) dans le cadre d'une équipe dirigée par Morin (1999), appartient à ce dernier groupe. Son originalité tient au fait qu'il englobe tous les types de prestations de travail, peu importe leur qualification juridique, et qu'il applique le questionnement sur la flexibilité à chacune des composantes de la prestation de travail, en les considérant indépendamment l'une de l'autre. S'appuyant sur l'analyse traditionnelle de l'activité économique qui distingue deux étapes -la réalisation du produit et le partage du résultat de l'activité -, ces auteurs croisent les deux dimensions constitutives de toute prestation de travail que sont le mode d'organisation du travail et le mode de répartition du risque (incluant la rémunération). Ce faisant, ils font apparaître, à côté des formes polaires que représentent le salariat et l'indépendance, un continuum de formes hybrides qui combinent de manière variable des caractéristiques de ces deux modèles.

⁶⁷ Qu'on désignera, selon les écoles, comme emplois du noyau dur (« core »), emplois des marchés internes ou emplois typiques de la régulation fordienne

La dimension « organisation du travail » s'intéresse à l'instance (le prestataire, l'organisation ou une combinaison des deux) qui organise et contrôle la prestation de travail et plus précisément à l'instance qui définit l'objectif de la prestation, assigne les tâches, contrôle le déroulement de la prestation et la qualité du produit. Bref, elle pose la question du degré d'autonomie du travailleur. La dimension « répartition du risque » s'intéresse à l'instance qui assume le risque de la prestation, et en premier lieu le risque économique, repérable notamment dans les modalités de la rémunération. Elle inclut :

- le risque de la prestation (« lié au risque sur le résultat du travail », donc sur sa validation par le marché);
- le risque d'entreprise (« lié au fait que l'entrepreneur achète les facteurs de production à un prix convenu sans savoir à quel prix il pourra vendre le produit »);
- le risque clientèle (« lié à la responsabilité de trouver de nouveaux clients ou contrats qui assureront une charge de travail suffisante »);
- le risque de l'emploi (« lié à la pérennité de la situation de travail »);
- le risque sécurité (« lié à l'accomplissement physique du travail supporté par la réglementation sur les conditions de travail et les assurances accidents du travail »)
- -le risque social (« lié à la perte de capacité de gain, socialisé par les assurances sociales») (Dupuy et Larré, 1998 : 3).

Pour chacune des dimensions prise comme un tout⁶⁸, trois modalités sont possibles : la modalité individuelle (du ressort de l'individu prestataire), la modalité collective (du ressort de l'organisation pour laquelle il travaille) et la modalité mixte (combinant les aspects individuels et collectifs). Leur croisement, sur un graphique qui place les modalités de l'organisation du travail en ordonnée

⁶⁸ En effet, par souci de simplification, les auteurs ont attribué une modalité à chacune des dimensions et non pas à chacune des sous-dimensions.

et celles de la répartition du risque en abscisse, donne neuf positions théoriques possibles.

Tableau 3.1
Typologie des formes de mobilisation du travail

Organisation	Risque		
	Individuel	Mixte	Collectif
Individuelle	(1)	(4)	(7)
Mixte	(2)	(5)	(8)
Collective	(3)	(6)	(9)

Source : Dupuy, Yves et Françoise Larré (1998). « Entre salariat et travail indépendant, les formes hybrides de mobilisation du travail », *Travail et Emploi*, ministère de l'Emploi et de la Solidarité, DARES, vol 77, no 4, p. 4.

Aux deux extrémités du continuum, on retrouve les formes pures d'indépendance et de salariat, la première (forme no 1) étant définie par la combinaison d'une organisation du travail et d'une prise en charge individuelles des risques associés au travail, et la seconde (forme no 9) par la combinaison d'une organisation du travail et d'une prise en charge collectives de ces mêmes risques.

Voisines de la forme pure de salariat, viennent deux formes hybrides qui en sont dérivées : l'une (forme no 6) est caractérisée par une organisation collective du travail et par une prise en charge mixte (donc en partie individuelle) du risque, et l'autre (forme no 8) par une organisation du travail mixte (donc faisant une large place à l'autonomie des individus) et par une prise en charge collective du risque. Comme exemples du premier cas, les auteurs citent les pratiques qui associent une partie de la rémunération au résultat, et comme exemple du second, la situation de salariés auxquels leur compétence spécifique confère une grande marge d'autonomie dans leur travail.

Voisines de la forme pure d'indépendance, on retrouve deux formes hybrides qui en sont dérivées : l'une (forme no 4) associe organisation individuelle du travail et prise en charge mixte (donc partiellement collective) du risque, et l'autre (forme no 2) combine organisation du travail mixte (donc incluant des formes d'intégration à l'organisation) et prise en charge individuelle du risque. La situation de prestataires détenant tout contrôle sur leur travail mais ayant des relations contractuelles de long terme avec leur client, permettant un certain partage du risque, constitue un bon exemple du premier cas. Le second cas est illustré par la situation de travailleurs qui bénéficient d'une « autonomie contrôlée », parce que leur prestation s'inscrit dans une structure ou un processus organisé, mais qui assument individuellement le risque, puisque leur prestation n'est rémunérée que si elle est réalisée.

Même si les combinaisons organisation individuelle du travail/prise en charge collective du risque et organisation collective du travail/prise en charge individuelle du risque sont à première vue peu vraisemblables, les auteurs en ont quand même trouvé des illustrations. Le premier cas (forme no 7) correspond à la situation des « dirigeants sociaux », à la fois dirigeants et salariés de leur entreprise, et le second (forme no 3) à une succession ou un cumul de formes de travail précaires pour plusieurs employeurs. Finalement, la forme no 5, nommée « forme intermédiaire de mobilisation du travail », combine des modalités mixtes d'organisation du travail et des modalités mixtes de répartition du risque; elle emprunte donc à la fois des caractéristiques du salariat et de l'indépendance. Les auteurs en ont trouvé de très nombreuses illustrations dans le secteur des services aux entreprises qui leur sert de terrain.

De leurs travaux émergent deux grandes « arènes de coordination » (l'une autour du travail salarié et l'autre autour du travail indépendant) et deux logiques de passage d'une arène à l'autre : logique de partage du risque (individualisation ou, à l'inverse, socialisation du risque), qui correspond à la flexibilité numérique et

logique de compétence (autonomie accrue, ou à l'inverse, limitée), associée à la flexibilité fonctionnelle.

Pour nous, l'intérêt de ce modèle est double. D'une part, en ce qui concerne plus particulièrement notre objet, il met en évidence le fait que certaines situations couvertes par la catégorie juridique et statistique d'indépendance ne correspondent pas à sa forme «canonique», puisque certaines collectivisent le risque alors que d'autres inscrivent la prestation de travail dans une organisation collective du travail⁶⁹. Ce faisant, il contribue à briser la représentation d'homogénéité de la catégorie. D'autre part, il valide l'hypothèse que les deux dimensions sont indépendantes, autrement dit, que le mode d'organisation du travail ne présume pas du mode de répartition du risque et inversement. Il dissocie donc les critères de subordination et de risque que les analyses juridique et économique ont traditionnellement associés dans l'une ou l'autre des formes polaires (les seules à être repérées statistiquement, comme le font remarquer les auteurs) et ce faisant, il permet de constater que les formes organisationnelles sont beaucoup plus diverses que ce que le cadre institutionnel reconnaît et codifie.

L'équipe dirigée par Morin s'intéresse ultimement à la qualification juridique de ces nouvelles situations de travail, donc à d'éventuelles modifications et adaptations du cadre institutionnel aux nouvelles réalités.

3.3.3 Le travail indépendant comme enchâssement d'une prestation de travail et d'une production de biens/prestation de service

De la combinaison de ces deux approches découle une hypothèse théorique conduisant à considérer le travail indépendant comme « l'imbrication » (pour reprendre l'expression de Morin, 1999 : 28) ou « l'enchâssement » (pour

⁶⁹ La réciproque est vraie pour le salariat : certaines formes incorporent des éléments de privatisation du risque et d'autres autorisent un grand contrôle du prestataire sur son travail.

reprendre les termes de de Bandt et Gadrey; 1994 : 121) d'une prestation de travail et d'une production de biens ou plus souvent, de services, que nous engloberons dans le terme générique de « produit », et à rechercher son hétérogénéité au carrefour ou dans l'interaction de ces deux aspects.

Ces deux courants d'analyse (par le produit et par le travail) ont rarement été articulés ; ils ont même été le plus souvent opposés. Comme l'explique Morin (1999), les économistes ont étudié les deux formes polaires de mobilisation du travail sur un mode dichotomique, le travail indépendant sur un marché de biens et services et le travail salarié sur un marché du travail⁷⁰, ce qui revient à faire « disparaître » la prestation de travail indépendant derrière le bien ou le service, à l'étudier en quelque sorte « hors travail ». Nous allons, dans les pages qui suivent, exposer les limites que comporte chacune des approches, prise isolément, et plaider la richesse d'un modèle qui articulerait les deux, surtout dans le contexte de l'émergence d'une économie et d'une société de services, qui rend moins pertinentes les distinctions anciennes entre bien et service et entre bien/service et travail.

Les travaux de Dupuy et Larré (1998) et ceux de Morin (1999) ont été déterminants pour notre cheminement. Ils ont le mérite de formuler clairement les limites de la première approche, qui conduit à analyser le travail indépendant comme vente de biens et services, et non comme vente de travail. Morin fait valoir que cette approche, sans doute justifiable dans un univers de biens matériels où le produit est aisément séparable de la prestation de travail ayant servi à sa production, n'est plus pertinente dans une économie dominée par les services. Ils soutiennent au contraire que « l'indépendant qui réalise une prestation pour un tiers travaille », et donc que son client paye pour du travail et non pas seulement pour un bien ou un service. Cela est encore plus visible dans l'univers des services, où s'amenuise la distance entre le « produit » et la

⁷⁰ Cette distinction est parallèle à celle faite par les juristes entre contrat de travail et contrat d'entreprise.

prestation de travail nécessaire à sa réalisation. En effet, écrivent-ils, « le service n'a pas d'existence autonome en-dehors de la prestation de travail nécessaire à sa production » (Morin, 1999 : 28) et « l'acheteur de service est un acheteur de travail » (Ibid: 13). En choisissant le secteur des services comme terrain d'étude, ils ont l'impression d'analyser la prestation de travail « chimiquement pure » » (Ibid: 13).

Les données empiriques tirées de l'EPA (voir appendice B) nous ont permis de constater, sur une période de 20 ans (1976-1998⁷¹), ce déplacement des prestations de travail de l'univers des biens à celui des services mais il est important de noter que ce déplacement concerne autant les salariés que les indépendants, dans des proportions respectives de 73,1 % et de 76,7 % en 1998. Cela signifie-t-il que le refus d'opposer travail et service ne doit s'appliquer qu'à ceux-là des indépendants qui travaillent formellement dans un secteur de services? Pas si l'on suit la piste tracée par les travaux de Gadrey et autres, qui mettent en évidence non seulement la part croissante des services dans l'ensemble des activités économiques, mais aussi la dimension de service inhérente à tout produit, et le fait que la « contrainte de service » déborde le secteur tertiaire pour s'appliquer à un nombre grandissant d'activités industrielles et agricoles.

Nous reprenons donc cette hypothèse à l'effet que l'indépendant travaille et que son travail est le principal facteur de production d'un bien ou d'un service. Mais nous considérons que l'analyse du travail indépendant uniquement sous l'angle du travail comporterait aussi des limites, en négligeant de considérer que cette prestation de travail s'inscrit dans des produits diversifiés, pour des clients diversifiés, dans des univers de production diversifiés. Comme nous l'avons déjà mentionné, le mérite du modèle de Salais et Storper est de faire entrer dans

⁷¹ Il s'agit de la plus longue période pour laquelle nous disposons, au sein de l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada, de séries chronologiques reposant sur des définitions standardisées. Les données citées ici s'appuient sur les versions des fichiers de l'EPA modifiées rétroactivement en 2002.

l'analyse du produit l'identité du producteur et celle du client. C'est un enrichissement à l'approche des économistes du travail, qui considèrent l'identité du travailleur indépendant, notamment ses qualifications et compétences, mais n'accordent que peu d'importance à l'identité de la clientèle et à la « qualité », plus ou moins standardisée, plus ou moins dédiée, du produit. En outre, les travaux sur l'économie des services apportent un éclairage nouveau en ce qu'ils mettent en évidence le fait que de nombreuses activités de services ne peuvent être analysées sans qu'on prenne en compte l'identité du producteur, celle du client, et l'interaction entre les deux.

Encore une fois, des données empiriques (regroupées en appendice B) viennent appuyer l'hypothèse de la diversification des producteurs, des clients et des produits du travail indépendant sur la période 1976-1998.

Les données suivantes démontrent la diversité des producteurs : en 1976, près de 65 % de tous les indépendants se retrouvaient dans trois catégories d'occupations : services (22,5 %), agriculture, horticulture et élevage (21,7 %) et vente (20,5 %). En 1998, les trois catégories précitées ne regroupaient plus que 46,6 % des effectifs indépendants (respectivement 21,4 %, 9,7 % et 15,5 %). D'autres catégories d'occupations, notamment les arts et la littérature, la direction et l'administration, les sciences naturelles, les soins de santé et les sciences sociales, regroupaient une part grandissante des effectifs (respectivement 7,2 %, 6,9 %, 3,7 %, 3,9 % et 2,8 %), à côté des occupations liées à la fabrication et à la construction, qui conservaient chacune une part avoisinant les 7 à 8 % du total.

Nous ne disposons pas de données statistiques concernant la diversité des types de clientèles, mais la part des indépendants (répartition intersectorielle) dans le secteur des services aux entreprises⁷², qui a bondi de 2,96 % à 16,1 % du

⁷² Les industries de services aux entreprises incluent les bureaux de placement et services de location de personnel, les services d'informatique et services connexes, les services de comptabilité et de tenue de livres, les services de publicité, les bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres

total durant la période, nous en fournit un indice important. Il faudrait en outre considérer qu'une part non précisée des services divers⁷³ (6 % du total), de la construction (8,3 % du total), des transports et communications et autres services publics (6,2 % du total) et du commerce de gros (4,9 % du total) sont effectués pour des entreprises.

La diversité des produits peut être approchée par les données sur les secteurs industriels. En 1976, les deux tiers (64,5 %) de tous les indépendants travaillaient dans trois secteurs : agriculture (21,5 %), services personnels (24,5 %) et commerce de détail (18,5 %). En 1998, ces secteurs ne regroupaient plus que 37,4 % de tous les indépendants, dans des proportions respectives de 9,2 %, 18,1 % et 10,1 %. Par ailleurs, cette même année, 22,1 % de tous les indépendants travaillaient dans les services aux entreprises et les services divers et 10,7 % dans les services socio-culturels (enseignement, santé, services sociaux, loisirs). Pendant la même période, les effectifs salariés ont aussi connu une certaine diversification, mais beaucoup moins marquée que chez les indépendants.

Il y a peu d'éléments empiriques à l'appui de la diversité des formes d'organisation du travail, à l'intérieur même de la catégorie des indépendants, ainsi que de la diversité des formes de prise en charge des risques liés au travail. D'où l'intérêt des hypothèses que nous développons dans la prochaine section.

3.4 Les hypothèses générales et spécifiques

Sur la base de l'articulation de ces deux approches, qui nous conduit à considérer le travail indépendant comme l'enchâssement d'une prestation de

services scientifiques et techniques, les études d'avocats et de notaires, les bureaux de conseils en gestion et autres.

⁷³ Les autres industries de services incluent les industries de services de divertissements et loisirs, les industries de services personnels et domestiques, les associations et autres.

travail et d'une production de bien/prestation de service, nous allons maintenant formuler nos hypothèses ; deux sont générales et sept sont spécifiques, découlant des deux premières.

3.4.1 L'hétérogénéité du travail indépendant, au carrefour de la diversité des produits/services et de la diversité des formes de mobilisation du travail

Cette première hypothèse générale vise à enrichir les analyses de l'hétérogénéité en la considérant avec un plus large éventail de dimensions. Elle cherche à définir plus qu'à expliquer l'hétérogénéité. Découlant directement des travaux exposés dans la section précédente, elle suppose :

- de considérer le travail indépendant comme une forme d'organisation du travail et de gestion du risque lié au travail (Morin,1999), avec une diversité de combinaisons possibles de ces deux éléments;
- de considérer que cette prestation de travail s'inscrit dans la production de produits et surtout de services diversifiés, pour des clients diversifiés, dans des univers de production diversifiés (Salais et Storper, 1993);
- d'étudier l'hétérogénéité à partir d'une interaction entre des dimensions propres au travail (organisation du travail, répartition du risque) et des dimensions propres au produit/service dans différents « mondes de production » (identité du producteur, nature du produit, nature du client).

Pour ce faire, nous construisons un modèle d'analyse en cinq dimensions, que résume le tableau 3.2, page suivante.

Tableau 3.2

Modèle d'analyse tiré de la première hypothèse générale
 L'hétérogénéité du travail indépendant vu comme enchâssement d'une prestation
 de travail et d'une production de bien/prestation de service

Dimensions propres à l'approche par le produit/service (diversité productive)
1) Identité du producteur (TI)
2) Identité du demandeur (client)
3) Nature du produit/service
Dimensions propres à l'approche par le travail (diversité des formes de mobilisation du travail)
4) Organisation du travail Rémunération et autres modalités contractuelles
5) Répartition du risque économique, social et professionnel

Les trois premières dimensions, à savoir l'identité du producteur, celle du demandeur, et la nature ou la « qualité » du produit, sont empruntées au cadre d'analyse de Salais et Storper. Les quatrième et cinquième dimensions, portant respectivement sur l'organisation du travail et la répartition du risque, sont présentes dans les deux cadres d'analyse. En effet, les dimensions à partir desquelles sont construites les conventions de travail et de chômage de Salais et Storper recoupent les dimensions « organisation du travail » et « répartition du risque » du modèle de Dupuy et Larré (1998), à la différence que les premiers incluent la rémunération dans l'organisation du travail, alors que les seconds en font la principale composante du risque⁷⁴.

Ce modèle reprend donc certains critères des typologies déjà citées au chapitre 1, tels que le critère sociologique de la « direction du travail » (notre dimension « organisation du travail ») ou les variables du statut professionnel, de la scolarité et de l'occupation (partie de notre dimension « identité du producteur »), mais il innove en introduisant de nouvelles dimensions, notamment l'identité du client, la nature du produit ou du service et la répartition du risque entre offreur et demandeur de travail (notamment le risque économique, mais aussi les risques sociaux et professionnels). Il nous permettra de générer une typologie des situations de travail indépendant, qui fera l'objet du chapitre IV. En outre, il présente l'intérêt de permettre l'étude du travail salarié et du travail indépendant avec les mêmes outils plutôt qu'avec des approches opposées⁷⁵, un argument que faisait valoir Morin concernant son propre modèle, que nous reprenons.

⁷⁴ Il faudra toutefois considérer que leur analyse de la diversité des formes de mobilisation du travail s'est limitée au secteur des services aux entreprises (donc le client est une entreprise) et qu'il faudra en tenir compte quand nous appliquerons ce cadre à une clientèle formée d'individus.

⁷⁵ Il nous permettra donc, dans l'étude de cas que nous réalisons au chapitre V, de comparer les travailleurs salariés et indépendants d'un même secteur.

Hypothèses spécifiques dérivées de la première hypothèse générale

Hypothèse 1.1

Les situations de travail indépendant sont hétérogènes. Nous nous attendons à retrouver cette hétérogénéité sur chacune des dimensions du modèle, à savoir l'identité du producteur, l'identité du demandeur, la nature du produit, l'organisation du travail et la répartition du risque social et professionnel. Nous faisons aussi l'hypothèse complémentaire que les diverses modalités possibles sur une dimension ont des impacts sur les modalités des autres dimensions.

Hypothèse 1.2

Une partie de cette hétérogénéité provient du fait que certaines formes de travail indépendant se rapprochent du salariat, notamment au chapitre de la dépendance économique à l'égard d'une clientèle restreinte, voire d'un client unique, et d'un faible contrôle sur l'organisation du travail. En corollaire, et pour reprendre le cadre d'analyse de Dupuy et Larré (1998), nous faisons l'hypothèse que la catégorie juridique et statistique de travail indépendant recouvre à la fois la forme « pure » d'indépendance et l'une ou plusieurs de ses « formes hybrides ». Dans l'une de ces formes hybrides, le travailleur n'a pas l'entier contrôle de sa prestation, tout en assumant le risque ; dans une autre, il détient le plein contrôle sur la prestation, tout en partageant le risque avec son client ou employeur. Une troisième forme hybride peut exister, celle où le travailleur n'a pas l'entier contrôle de la prestation ET où celle-ci comporte des modalités de partage du risque.

Hypothèse 1.3

Les situations du travail indépendant relèvent de l'hétérogénéité plutôt que de la dichotomie. Nous faisons l'hypothèse que les dimensions du statut

professionnel et du contrôle sur le travail, habituellement associées dans la littérature, sont indépendantes l'une de l'autre. En d'autres termes, il n'y aurait pas d'un côté des professionnels qualifiés, indépendants et en contrôle de leur travail, et de l'autre, des non- professionnels peu qualifiés, dépendants et peu en contrôle de leur travail.

3.4.2 Les règles institutionnelles et les formes organisationnelles comme facteurs explicatifs de l'hétérogénéité

Cette deuxième hypothèse générale vise à mettre en évidence le rôle des règles institutionnelles et des formes organisationnelles dans la construction de l'hétérogénéité du travail indépendant. Elle s'inspire des travaux exposés dans la quatrième partie de la recension d'écrits : nous y avons vu que certains auteurs attribuent les différences entre modèles nationaux de travail indépendant aux institutions des marchés du travail et de l'État-providence, alors que d'autres expliquent les différences entre travailleurs indépendants d'une même occupation par les formes organisationnelles prises par des marchés du travail spécifiques. Notre perspective d'analyse embrasse ces deux types de médiations, sous le terme de « régulations » et y voit les principes explicatifs de certaines régularités dans l'hétérogénéité, autrement dit de certains modèles récurrents⁷⁶.

Notre seconde hypothèse générale pourrait être formulée comme suit : les « marchés » du travail indépendant (tout comme les marchés du travail salarié) sont construits par des régulations, pour peu que l'on donne à cette notion un sens élargi, incluant faits d'institution et faits d'organisation. Ces constructions sociales peuvent expliquer, au moins en partie, l'hétérogénéité des situations recouvertes par la catégorie juridique d'indépendance (notamment plus ou moins d'indépendance, plus ou moins de rémunération, plus ou moins d'autonomie au travail, plus ou moins de protection contre les risques sociaux et ceux liés à la

⁷⁶ À l'encontre d'une perspective qui dirait qu'il y a une infinité de situations possibles, qu'il y a autant de règles que de travailleurs indépendants, etc.

prestation), mais aussi les différences entre salariés et indépendants oeuvrant dans une même occupation ou un même secteur. En concordance avec le cadre théorique développé plus haut, nous supposons que ces règles institutionnelles et formes organisationnelles s'appliquent au produit ou au service, à la division du travail, à la rémunération, aux aspects contractuels et à la répartition du risque.

Cet argument va à l'encontre d'un courant dominant en économie, qui postule que les marchés du travail (a fortiori ceux du travail indépendant qui sont, dans ce courant, analysés comme marchés de biens et services) sont régulés uniquement par le marché, c'est-à-dire par l'offre et la demande. Les Anglo-Saxons n'utilisent-ils pas l'expression « market-mediated work arrangements » pour désigner entre autres le travail indépendant, l'opposant aux emplois salariés des marchés internes, régis par des règles ? Si certaines approches de ce courant dominant font une place aux institutions, c'est à titre de variable exogène ou alors comme source d'efficience, « contribuant, en définitive, à l'homogénéité du monde décrit par la théorie de référence », comme le souligne Ughetto (1999 : 156).

Une alternative est offerte par un courant dit de sociologie économique, dont les diverses composantes (voir à ce propos Lévesque, Bourque et Forgues, 2001) partagent la vision d'une économie encastree (« embedded ») dans le social et donc de marchés construits par des faits sociaux, conceptualisés tantôt comme institutions, tantôt comme conventions. « Définies comme des construits sociaux offrant une médiation dans les relations entre les acteurs, les institutions renvoient aux conflits et aux accords ainsi qu'aux processus de production des compromis » (Lévesque, Bourque et Forgues, 2001 : 123). Pour reprendre l'une des approches théoriques détaillées plus haut, selon Salais, Storper, Gadrey et d'autres, le produit, et à fortiori le service, est une construction sociale

conventionnelle. Mais force est de constater que les auteurs de cette mouvance excluent en général le travail indépendant de l'aire de validité de leurs analyses⁷⁷.

Notre projet est d'utiliser les outils conceptuels de la sociologie économique et de l'économie institutionnaliste et de les appliquer à l'étude du travail indépendant. Une telle opération exige au préalable de mieux cerner la double tradition balisant l'utilisation du concept d'institution. Dans l'une de ces traditions, celle reprise notamment par les auteurs régulationnistes, les institutions sont vues comme un ensemble cohérent de règles formelles, produits de compromis entre acteurs sociaux aux intérêts divergents et auquel seul l'État peut donner force de loi. Dans l'autre, qui est davantage portée par l'école conventionnaliste, les institutions ont une fonction cognitive; ce sont des « cadres communs d'interprétation » ou des « dispositifs cognitifs collectifs » qui permettent aux acteurs, individuels cette fois-ci, de coordonner leurs actions. Dans ces deux traditions, les institutions ont en commun d'être générées par les acteurs (collectifs dans un cas, individuels dans l'autre), puis, en s'imposant à eux de l'extérieur, de contribuer à réduire d'une part les conflits, d'autre part l'incertitude.

Par ailleurs, certains auteurs réunissent dans leur analyse, et souvent sous une même dénomination, cette double conception des institutions et plusieurs leur attribuent également une double fonction: contraignante et habilitante. C'est le cas notamment de Commons, pour qui les institutions indiquent ce que l'individu peut, doit, a le droit ou pourrait faire ou ne pas faire. Définissant l'institution comme « l'ensemble des règles opérantes (working rules) issues de l'action collective qui stabilisent la contradiction entre les deux dimensions fondamentales de toute transaction entre personnes que sont le conflit et la coopération » (Théret, 2000 : 3), Commons les divise en deux groupes: les institutions informelles (représentations communes, coutumes, habitudes) ayant

⁷⁷ Gadrey par exemple introduit le concept de convention dans l'analyse des prestations de services effectuées par des salariés mais il considère que la notion de contrat est plus adaptée aux cas où la prestation est effectuée par un indépendant (De Bandt et Gadrey, 1994 : 144).

une fonction de guide pour l'action, et les institutions formelles (lois, règlements et même règles formelles au sein des organisations) qui viennent renforcer les premières par leur caractère structurel (Commons, 1959; Corei, 1995; Lamoureux, 1996 ; Praneuf, 1999).

On retrouve une double appréhension des règles similaire chez Giddens : « Elles sont liées à la constitution du sens en tant que codes de signification et elles renvoient à la sanction des conduites sociales en tant qu'éléments normatifs » (Bellemare et Briand, 2002 : 10), ainsi qu'une semblable distinction entre deux types de règles : les règles superficielles (discursives, formelles, fortement sanctionnées) et les règles profondes (tacites, informelles, faiblement sanctionnées). Ces dernières sont selon lui les plus structurantes pour la vie sociale, même si les premières ont une plus grande portée (« wide in scope ») (Giddens, 1984: 22).

En accordant ainsi plus d'importance aux règles informelles, Giddens contredit plusieurs autres auteurs, qui donnent préséance aux règles codifiées. Par exemple, Coriat et Weinstein (2002) reprennent la définition élaborée par North⁷⁸, mais suggèrent de distinguer et de hiérarchiser deux types d'institutions. Les institutions de type 1 incluent un aspect de contrainte ou de coercition (« enforcement ») explicite (car elles sont sanctionnées par la justice, la police) et s'appliquent à tous les individus. Les institutions de type 2, qui complètent ou spécifient les premières, sont celles que les individus ou des groupes d'individus se donnent eux-mêmes, les contrats qu'ils décident de signer, les coutumes qu'ils décident de suivre⁷⁹. Pour eux comme pour Commons, les institutions ont une

⁷⁸ Cette définition de North est aussi reprise par Hall et Soskice: «Following North (1990 : 3), we define institutions as a set of rules, formal or informal, that actors generally follow, whether for normative, cognitive, or material reasons, and organizations as durable entities with formally recognized members, whose rules also contribute to the institutions of the political economy. » (2001 : 9) . Elle est aussi reprise par Coriat et Weinstein, 2002.

⁷⁹ à la condition que le fait d'enfreindre ces coutumes ne donne pas lieu au même type de sanctions que les institutions de type 1

double face : contraignantes, elles sont aussi des ressources et des « biens collectifs » pour les acteurs.

Béjean (1994), pour sa part, distingue trois types de règles : les règles-contraintes (celles auxquelles il est nécessaire de se conformer), les règles-contrats (adoptées par consentement mutuel) et les règles-conventions (« régularité dont la genèse résulte des interactions sociales, mais qui se présente aux acteurs sous une forme objectivée », in 1994 : 12).

Au terme d'une revue exhaustive des différentes approches, Bélanger et Lévesque (1992) et Lévesque, Bourque et Forgues (2001) rattachent ces deux conceptions des institutions aux courants classiques de la sociologie. Dans l'une, qualifiée de wébérienne, les institutions servent à la régulation des conflits entre acteurs aux intérêts opposés ; dans l'autre, qualifiée de durkheimienne, elles servent à assurer la régularité et la stabilité des conduites. La première approche est davantage politique et juridique, alors que la seconde renvoie à la culture. Dans le cadre d'analyse qu'ils appliquent à l'étude des organisations et activités économiques⁸⁰, ces auteurs suggèrent que l'approche wébérienne est plus utile pour étudier la « dimension institutionnelle » (entendue comme les « mécanismes où s'élaborent les décisions légitimes et s'établissent les règles du jeu »), alors que l'approche durkheimienne serait mieux adaptée à l'étude de la « dimension organisationnelle » (entendue comme les « formes de la division du travail et mécanismes d'intégration et de coordination des activités » ou en d'autres termes, à la partie que les acteurs jouent à partir des règles) (Lévesque, Bourque et Forgues, 2001; Bélanger et Lévesque, 1992; Bélanger et Lévesque, 1991). L'approche actionnaliste ou des mouvements sociaux, davantage issue de la

⁸⁰ Ce cadre théorique propose d'étudier les organisations et les activités économiques à partir de trois dimensions hiérarchisées (empruntées à Touraine) : la dimension des acteurs sociaux (anciens et nouveaux), la dimension institutionnelle et la dimension organisationnelle. Il a été élaboré au sein du CRISES (Centre de recherche sur les innovations sociales en économie sociale, dans les entreprises et les syndicats). Nous mettons entre guillemets les expressions « dimension institutionnelle » et « dimension organisationnelle » pour les distinguer des dimensions du modèle d'analyse que nous avons élaboré en section 3.4.1 du présent chapitre.

tradition marxiste, est privilégiée pour l'étude des rapports sociaux, qui dominent la hiérarchie des trois « dimensions », lesquelles disposent d'une certaine autonomie mais sont interdépendantes entre elles. Elles renvoient aussi à des types différents d'acteurs : acteurs collectifs pour la « dimension des rapports sociaux » et la « dimension institutionnelle » et acteurs individuels pour la « dimension organisationnelle ».

Pour notre part, en nous appuyant sur cette double tradition, nous proposons d'analyser les univers de travail/service du travail indépendant à l'aide de cette double « dimension » institutionnelle et organisationnelle. Nous utiliserons les termes :

- « règles institutionnelles » pour désigner les institutions dans leur rôle de contrainte (loi, règlement);
- « règles conventionnelles » pour désigner les institutions dans leur rôle d'habilitation pour l'action (méta-règles, paradigmes, cadre commun d'interprétation);
- « formes organisationnelles » pour décrire « la partie que les acteurs jouent avec les règles » : les caractéristiques des produits-services et les mécanismes de division et de coordination du travail (dans ou hors entreprise), incluant la rémunération et les modalités de répartition du risque.

Notre modèle d'analyse, que résume le tableau 3.3 (page 135), s'intéresse aussi aux acteurs collectifs qui interviennent dans la construction et la déconstruction des règles institutionnelles, ainsi qu'aux acteurs individuels qui évoluent au sein des formes organisationnelles. Finalement, puisque les traditions institutionnalistes font une large part à l'histoire et au contexte dans lequel s'inscrivent les règles, en faisant même un point nodal de résistance à la théorie économique de référence (Ughetto, 1999), nous incluons aussi ces éléments dans le modèle.

La formulation des hypothèses spécifiques requiert un certain nombre d'explications, que nous formulons au préalable dans les pages suivantes.

En général, on peut supposer que les univers du travail indépendant, du moins dans leurs dimensions d'organisation du travail et de protection contre le risque, sont faiblement institutionnalisés, puisqu'on y trouve peu de « règles du jeu » codifiées dans des lois ou dans des contrats collectifs. En effet, comme nous l'avons vu au chapitre I, le cadre institutionnel à l'échelle nationale, donné par le droit du travail, le droit civil et le droit fiscal, ainsi que par la législation sociale dans le cadre d'un État-providence d'inspiration beveridgienne, exclut les travailleurs indépendants de la plupart des règles institutionnelles appliquées aux salariés, et notamment de l'accès à la négociation collective.

À titre d'exception, il faut mentionner :

- les éléments institutionnels s'appliquant aux « anciens » secteurs de travail indépendant, notamment l'agriculture (contingemment de certains types de productions, dispositif d'assurance-stabilisation des revenus, etc.) et l'industrie de la construction (législation et réglementation instaurant un régime particulier de relations de travail);
- de rares éléments s'appliquant aux « nouveaux » secteurs de travail indépendant, notamment les Lois sur le statut de l'artiste⁸¹, qui instaurent un cadre de négociation collective par secteurs.

⁸¹ L.R.Q. c. S-32.1 et L.R.Q. c. S-32.01

Tableau 3.3

Modèle d'analyse tiré de la deuxième hypothèse générale
 Les règles institutionnelles et les formes organisationnelles comme facteurs
 explicatifs de l'hétérogénéité

Produit-service			Travail		
Règles institutionnelles	Règles conventionnelles	Formes organisationnelles	Règles institutionnelles	Règles conventionnelles	Formes organisationnelles
Acteurs collectifs	Acteurs collectifs et individuels	Acteurs individuels	Acteurs collectifs	Acteurs collectifs et individuels	Acteurs individuels
Régulation du produit-service			Régulation du travail		
Expliquent les différences entre :					
-salariés et indépendants d'un même secteur ou d'une même occupation					
-indépendants de différents secteurs ou occupations					
-indépendants d'un même secteur ou d'une même occupation					
Rôle du contexte et des acteurs dans l'évolution des régulations					

D'autres aspects institutionnels sont présents dans des secteurs ou des occupations où s'exerce le travail indépendant, mais ils s'appliquent davantage à la prestation de service (bien qu'ils aient des impacts sur la prestation de travail). Il en est ainsi, par exemple :

- pour les 23 professions d'exercice exclusif qui disposent chacune d'une loi précisant les conditions d'accès et les règles de déontologie,
- pour certains secteurs où le droit de pratique est lié à l'octroi d'un permis ou d'une licence (chauffeurs de taxis);
- pour le commerce de détail (légalisations sur la protection du consommateur, sur les heures d'ouverture des commerces, sur la protection des renseignements personnels);
- et pour quantité d'autres occupations ou de secteurs pour lesquels nous avons pu constater l'existence de lois (distribution de produits et services financiers, services de garde à l'enfance, camionnage, pratique du métier de sage-femme, etc.).

Appliquée à l'étude des marchés du travail indépendant, la portée de la « dimension institutionnelle » est doublement limitée. D'une part, les faits d'institution sont moins présents sur les marchés du travail indépendant que sur ceux du travail salarié. D'autre part, là où ils existent, les faits d'institution ne disent pas tout : ils font barrière à l'entrée, fixent les règles de qualification et de déontologie, mais n'expliquent pas comment on trouve des clients ou des contrats, et à quel prix. Ainsi, selon l'étude de Karpik (1989), la règle institutionnelle réserve la pratique du droit aux avocats dûment licenciés mais c'est l'organisation en réseaux qui apparie prestataires et clients et qui guide l'établissement des tarifs.

Les travaux menés par Karpik, Menger, Blair (recensés au chapitre II) et par les auteurs de la mouvance conventionnaliste nous ont conduite à considérer l'importance de la « dimension organisationnelle » pour l'étude des marchés du travail indépendant,. En l'absence (ou la rareté) de règles institutionnelles, les formes organisationnelles expliquent comment on entre dans ces marchés, comment on s'y maintient, comme on y génère un produit ou un service susceptible d'être validé par l'épreuve marchande; elles peuvent aussi fournir le

principe explicatif des inégalités au sein d'un même secteur ou d'une même occupation. Elles préexistent au nouveau venu dans le métier, qui doit apprendre à connaître cet univers habité par des constructions sociales. Pour citer la belle expression de Paradeise (1988b), « la rencontre des offres et des demandes se situe à l'intersection d'un ensemble de faits d'organisation sociale qui (...) construisent l'interdépendance des offreurs et des demandeurs, ce que Weber désigne comme leur « appropriation mutuelle ». » (Paradeise, 1988b : 94). Les formes organisationnelles n'ont pas le caractère contraignant de la loi ou du contrat, mais les enfreindre entraîne aussi des sanctions: perdre sa réputation, ne pas avoir suffisamment de contrats, demeurer en marge, etc.

Outre qu'elle soit particulièrement adaptée à l'étude des « marchés » du travail indépendant, l'analyse des formes organisationnelles présente l'intérêt, en période de crise, de permettre d'anticiper de nouvelles formes institutionnelles qui s'y trouvent à l'état embryonnaire. La hiérarchie conceptuelle de Bélanger et Lévesque (ayant à son sommet les rapports sociaux, qui déterminent la configuration institutionnelle et organisationnelle) peut en effet se renverser « lorsque émergent de nouvelles formes de coordination dont la dynamique conduit à la contestation et à la transformation des formes institutionnelles » (Lévesque, Bourque et Forgues, 2001 : 102).

En cohérence avec le cadre théorique exposé à la section précédente, nous avons initialement l'intention d'étudier les formes organisationnelles du travail indépendant en utilisant le concept de conventions. Axée sur l'étude des formes générales de l'accord et des compromis entre elles, cette approche se prêtait bien à l'étude de la « dimension organisationnelle ». Elle mettait en évidence leur aspect de cadre cognitif, de règle informelle guidant l'action, incluant par exemple les routines, les coutumes, la transmission des savoirs, les règles de travail, etc. Mais assez rapidement, au contact du terrain, ce concept a révélé ses limites, et notamment le peu de place qu'il laisse au conflit. Or, si on peut assez aisément inscrire la production de bien ou la prestation de service dans le cadre d'un

accord entre producteur et demandeur sur un certain type de « qualité », il en va autrement de la prestation de travail, dont les règles peuvent être imposées, compte tenu d'une asymétrie possible de la relation prestataire-client. Il nous apparaît donc que les règles de travail ne font pas nécessairement l'objet de conventions découlant d'un accord sur la qualité.

À l'analyse conventionnaliste, il manque la notion de pouvoir, de rapport de forces, et c'est d'ailleurs là, de l'avis de nombreux auteurs consultés (Lamoureux, 1996; Jacot, 1994), sa principale faiblesse. Selon Coutrot (1997), les conventionnalistes « échouent à rendre compte de la dynamique des relations de travail, à cause de deux carences de leur problématique : la non-reconnaissance de la dimension systémique de l'entreprise capitaliste; l'insuffisance de la prise en compte de la dimension historique et conflictuelle de la coordination économique » (voir Lévesque, Bourque et Forgues, 2001, citant Coutrot, 1997 : 372). Jacot (1994) note l'intérêt de confronter régulationnistes et conventionnalistes précisément parce que le contexte actuel est caractérisé à la fois par l'incertitude et par les rapports de pouvoir. Alors que chez Salais et Storper, les conventions reposent sur l'accord, chez Commons, les institutions n'excluent pas le rapport de forces et le conflit.

Rien ne garantit que les règles (ou institutions) doivent combiner efficacité et justice (équité) pour se maintenir. D'ailleurs, cette combinaison est d'autant moins assurée que plusieurs d'entre elles sont mises en place de façon autoritaire, c'est-à-dire sur la base d'une inégalité juridique et/ou d'un rapport de pouvoirs asymétriques. (Commons, 1936, cité in Lamoureux, 1996 : 30)

Hypothèses spécifiques dérivées de la deuxième hypothèse générale

Hypothèse 2.1

Les institutions (au sens de règles institutionnelles et conventionnelles) sont peu présentes sur les marchés du travail indépendant; fonctionnant surtout par

exclusion, elles ont un faible pouvoir explicatif des différences entre travailleurs indépendants. Elles ont en revanche un fort potentiel explicatif des différences entre travailleurs indépendants et salariés.

Hypothèse 2.2

La pauvreté des faits d'institution ne signifie pas que les marchés du travail soient régulés par le seul jeu de l'offre et de la demande. Ces marchés sont aussi construits, de façon inégale selon les occupations ou les secteurs, par des formes organisationnelles, le plus souvent informelles, qui sont construites et déconstruites par des acteurs en relation asymétrique. Leur combinaison ferait apparaître d'autres grandeurs que la grandeur marchande. Ces formes organisationnelles permettent d'expliquer, au moins en partie, les différences entre travailleurs indépendants de différentes occupations et de différents secteurs, et entre travailleurs indépendants d'une même occupation ou d'un même secteur.

Hypothèse 2.3

Il nous faut dépasser le cadre conventionnaliste pour considérer non seulement les formes d'organisation issues de l'accord, mais aussi celles issues du conflit. Intégrant l'apport de Commons, nous supposons que :

- ce ne sont pas nécessairement des règles partagées (des conventions sur lesquelles il y aurait accord) ;
- ce ne sont pas nécessairement des règles justes (quoiqu'elles peuvent être légitimées selon des ordres ou des logiques différentes visant une forme de bien commun).

Hypothèse 2.4

Ces règles changent, à la faveur des transformations du contexte (économique, technologique) mais aussi de l'action des acteurs. Elles se transforment, c'est-à-dire se construisent et se déconstruisent, par le jeu des acteurs. Les conflits sont des révélateurs des tensions entre acteurs qui veulent infléchir les règles, soit en changeant leur interprétation, soit en changeant de règle (Boltanski et Thévenot, 1991).

3.5 Conclusion

Dans ce chapitre, nous avons élaboré les grandes lignes de notre problématique et de notre cadre théorique. En résumé, la présente thèse ne prétend pas répondre à la question du « combien » (hausse de la proportion de travailleurs indépendants), ni à la question du « pourquoi » (facteurs individuels ou sociaux expliquant la propension à s'établir dans cette forme de travail) mais cherche à éclairer la question du « comment », autrement dit la manière dont on peut comprendre et expliquer l'hétérogénéité des situations de travail indépendant exercées par des non-employeurs.

Dans un premier temps, nous avons proposé de considérer le travail indépendant comme l'enchâssement d'une prestation de travail et d'une production de bien/prestation de service, et de rechercher l'hétérogénéité au carrefour de la diversité des produits et de la diversité des formes de mobilisation du travail. Nous avons construit un modèle d'analyse combinant les dimensions propres au produit (identité du producteur, identité du client, nature et « qualité » du produit) et propres au travail (organisation du travail et répartition du risque), qui servira à générer une typologie des situations de travail indépendant

Dans un deuxième temps, nous avons soumis l'intérêt d'analyser les marchés du travail indépendant, par définition hétérogènes, avec les outils de la sociologie économique et de la sociologie du travail, en faisant l'hypothèse que ces marchés sont contraints par des règles formelles et informelles. Une seconde hypothèse générale propose de considérer les régulations, incluant les règles institutionnelles, les règles conventionnelles et les formes organisationnelles, comme un facteur explicatif de l'hétérogénéité des indépendants au sein d'une même occupation ou d'un même secteur.

Passons maintenant à la deuxième partie de la thèse, qui met à l'épreuve du terrain ces modèles théoriques et ces hypothèses.

DEUXIÈME PARTIE

DEUX TERRAINS D'ÉTUDE DE L'HÉTÉROGÉNÉITÉ DU TRAVAIL INDÉPENDANT

Cette deuxième partie est consacrée à la mise à l'épreuve du modèle théorique et des hypothèses exposées au chapitre III. Les deux terrains choisis pour l'expérimentation présentent des échelles d'analyse et des méthodes différentes et sont conçus pour éclairer de manière particulière l'une des deux hypothèses générales.

Le premier terrain de recherche, qui fait l'objet du chapitre IV, applique des méthodes quantitatives à l'analyse d'un échantillon de près de 300 travailleurs indépendants de différents secteurs d'activité et occupations. Il est développé en appui à la première hypothèse, qui postule l'hétérogénéité (plutôt que la dichotomie) des situations de travail indépendant et le fait que certaines de ses formes ne sont pas en opposition complète au salariat.

Le second terrain de recherche, qui fait l'objet du chapitre V, utilise des méthodes qualitatives pour étudier un sous-secteur où le travail indépendant est couramment pratiqué. Il vise non seulement à démontrer l'hétérogénéité, mais à fournir des éléments explicatifs. Pour ce faire, et conformément à notre deuxième hypothèse générale, il met en évidence le rôle des régulations, entendues au sens large, incluant les règles institutionnelles et les pratiques organisationnelles, dans la construction de l'hétérogénéité du travail indépendant. À défaut de pouvoir vérifier cette hypothèse pour un ensemble d'occupations ou de secteurs, nous élaborons un cadre permettant l'étude de ces formes de régulation et l'appliquons à l'étude d'un cas, celui du journalisme de presse écrite périodique.

CHAPITRE IV

LE MODÈLE THÉORIQUE À L'ÉPREUVE DU TERRAIN: UNE TYPOLOGIE DES SITUATIONS DE TRAVAIL INDÉPENDANT

4.1 Introduction

Dans ce chapitre, nous mettons à l'épreuve d'un premier terrain d'enquête le modèle théorique et les hypothèses exposés au chapitre précédent. L'objectif poursuivi est de repérer les dimensions et les variables qui contribuent le plus à définir l'hétérogénéité au sein de la catégorie des travailleurs indépendants sans employés. Pour ce faire, nous avons conduit une enquête par sondage auprès d'un échantillon de 293 répondants dont l'emploi principal en l'an 2000 était le travail indépendant.

La première des trois sections qui composent ce chapitre rappelle les hypothèses guidant la recherche, traduit les dimensions du modèle en variables et en indicateurs et décrit les méthodes retenues pour la collecte et l'analyse des données. La seconde section présente les principaux résultats obtenus grâce aux méthodes des tests d'indépendance du chi-deux, de l'analyse factorielle de correspondances multiples et de la classification ascendante hiérarchique. Pour annoncer brièvement ces résultats, mentionnons que les répondants se répartissent selon deux grands axes, d'une part en fonction de la nature et du nombre de leurs clients, et d'autre part en fonction de leur statut professionnel. Une clientèle rare est associée à un faible contrôle du travailleur sur son travail, alors que le fait d'être un professionnel est relié à une plus forte probabilité d'avoir accès à des modalités de protection contre les risques sociaux et professionnels. La partition de l'échantillon sur la base de ces oppositions et associations permet

d'identifier cinq profils-type de travailleurs indépendants. La troisième section discute ces résultats à la lumière de la première hypothèse générale et de ses trois hypothèses spécifiques, que nous rappelons à l'instant.

4.2 Hypothèses, modèle d'analyse, méthodes

La présente section situe le cadre dans lequel se déroule l'enquête. Elle reprend les hypothèses formulées au chapitre III, approfondit et traduit en sous-dimensions, en variables et en indicateurs les dimensions du modèle élaboré dans ce même chapitre, et finalement expose les choix méthodologiques ayant présidé à la collecte, au contrôle et à l'analyse des données.

4.2.1 Rappel des hypothèses et du modèle d'analyse

Notre première hypothèse générale vise à enrichir les analyses de l'hétérogénéité en la considérant avec un plus large éventail de dimensions. Elle propose de l'étudier au carrefour des dimensions propres au travail (organisation du travail, répartition du risque) et des dimensions propres au produit/service dans différents « mondes de production » (identité du producteur, nature du produit, identité du client). Elle se détaille en trois hypothèses spécifiques.

Hypothèse 1.1

Les situations de travail indépendant sont hétérogènes. Nous nous attendons à retrouver cette hétérogénéité sur chacune des dimensions du modèle, à savoir l'identité du producteur, l'identité du demandeur, la nature du produit, l'organisation du travail et la répartition du risque social et professionnel. Nous faisons aussi l'hypothèse complémentaire que les diverses modalités possibles sur une dimension ont des impacts sur les modalités des autres dimensions.

Hypothèse 1.2

Une partie de cette hétérogénéité provient du fait que certaines formes de travail indépendant se rapprochent du salariat, notamment au chapitre de la dépendance économique à l'égard d'une clientèle restreinte, voire d'un client unique, et d'un faible contrôle sur l'organisation du travail. En corollaire, et pour reprendre le cadre d'analyse de Dupuy et Larré (1998), nous faisons l'hypothèse que la catégorie juridique et statistique de travail indépendant recouvre à la fois la forme « pure » d'indépendance et l'une ou plusieurs de ses « formes hybrides ».

Hypothèse 1.3

Les situations de travail indépendant relèvent de l'hétérogénéité ou de la diversité plutôt que de la dichotomie. En d'autres termes, elles sont plus diversifiées que ne le présente l'opposition classique entre travailleur indépendant et entrepreneur dépendant, ou celle, à peine différente, entre professionnels qualifiés contrôlant leur travail et non professionnels peu qualifiés et peu en contrôle de leur travail. En corollaire, nous faisons l'hypothèse que les dimensions du statut professionnel et du contrôle sur le travail, habituellement associées dans la littérature, sont indépendantes l'une de l'autre.

Les cinq dimensions du modèle d'analyse ont été exposées dans le tableau 3.2, mais nous en présentons ici une version plus détaillée, qui divise les dimensions en sous-dimensions et en variables. Ce modèle détaillé figure au tableau 4.1 (pages 152-154), alors que les modalités possibles de chacune des variables sont regroupées en Appendice D.

Dimension 1 : « Identité du producteur »

La dimension « identité du producteur » porte sur les caractéristiques du travailleur indépendant, vues à travers les sous-dimensions que sont le statut professionnel, les ressources financières, le capital humain et le capital social.

Le statut professionnel découle d'une opération de classement des professions ou occupations selon le code 4 chiffres de la Classification nationale des professions (CNP)⁸² de 1997. Cette classification classe les professions selon :

- le niveau de compétence : « se définit selon le niveau et le genre d'études et de formation qui sont requis pour accéder à un emploi et en remplir les fonctions » (4 catégories génériques, auxquelles nous avons ajouté une cinquième catégorie désignant les propriétaires d'établissements⁸³);

⁸² La Classification nationale des professions (CNP) de 1997 reprend, à quelques distinctions près, la Classification type des professions de 1991. «La CNP est un système de classification d'envergure internationale qui sert à compiler, à analyser et à communiquer des renseignements sur les professions existant sur le marché du travail canadien. Elle comprend environ 25 000 appellations qui sont classifiées en 522 groupes professionnels par niveau et genre de compétences. » (site www23.hrdc-drhc.gc.ca/2001/f/tutorial/sktype.shtml).

⁸³ Voici la définition des niveaux de compétence :

Niveau de compétence A (personnel professionnel) : requiert un diplôme universitaire

Niveau de compétence B (personnel technique, paraprofessionnel et spécialisé) : requiert de deux à trois ans d'études postsecondaires ; ou de deux à quatre ans d'apprentissage ; ou de trois à quatre ans d'études secondaires et plus de deux ans de formation en cours d'emploi, de cours de formation externe ou d'expérience de travail spécifique.

Niveau de compétence C (personnel intermédiaire) : requiert de un à quatre ans d'études secondaires, jusqu'à deux années de formation en cours d'emploi, des cours de formation externe ou une expérience de travail spécifique.

Niveau de compétence D (personnel élémentaire et manœuvres) : requiert de un à deux ans d'études secondaires et une brève démonstration du travail ou une formation en cours d'emploi (source : Ibid.).

Selon la CNP, la notion de niveau de compétence ne s'applique pas aux travailleurs qui occupent des emplois reliés à la gestion. Nous avons donc créé pour eux une catégorie supplémentaire, nommée « gestion ». La variable n'est plus formellement une variable ordonnée, mais un examen détaillé des codes de professions reliés à cette catégorie révèle que la plupart sont des propriétaires de petits commerces, ce qui les rapproche des niveaux de compétence inférieurs.

- le genre de compétence : « se définit selon le type de travail exécuté et tient compte du secteur d'activité » (10 catégories génériques, que nous avons désignées sous le terme de « catégories professionnelles »).

Pour les fins de nos analyses, nous avons privilégié la notion de niveau de compétence, qui permettait un plus grand nombre de croisements valides.

La sous-dimension des ressources financières est traduite par le niveau de revenu personnel (de toutes sources, en l'an 2000), celle du capital humain par la scolarité (plus haut diplôme obtenu) et la durée de l'expérience comme travailleur indépendant et celle du capital social par la participation à des réseaux (syndicaux, professionnels ou autres).

Dimension 2 : « Identité du demandeur »

La dimension « identité du demandeur » s'intéresse à la clientèle du travailleur indépendant, notamment au type de cette clientèle (constituée d'individus, d'entreprises ou des deux types de clientèle), à sa relative abondance ou rareté (nombre approximatif de clients durant l'année de référence), ainsi qu'à la possible dépendance ou quasi-dépendance économique du travailleur à l'égard d'un client qui lui fournit la moitié ou plus de ses revenus.

Dimension 3 : « Nature du produit/service »

La dimension « nature ou qualité du produit » se penche sur le caractère plus ou moins standardisé du bien ou du service généré par le travailleur indépendant, à partir d'une typologie des services réalisée par Gadrey (1996). Selon cet auteur, et dans le contexte où il s'interroge sur les moyens d'adapter le concept de productivité à l'univers des services, le critère central servant à classer les

principales formes de résultats des activités de services devrait être l'opposition entre « d'une part, des produits (ou prestations) suffisamment standardisés, délimités et reproductibles, et, d'autre part, des produits marqués par les aléas de la création, de l'initiative, des relations sociales rétroactives, etc. » (Gadrey, 1996 : 76).

Sa typologie compte quatre catégories. La première regroupe des services ayant en commun un support d'activité identifiable et le caractère relativement normalisable ou reproductible de la prestation. Elle inclut les services s'appliquant principalement à des biens ou à des systèmes matériels pour en modifier ou en restaurer les caractéristiques (transport, réparation, entretien de biens etc.), les services s'appliquant à des biens matériels ou à des informations codées, sans modification de leurs caractéristiques (commerce de détail, locations diverses, traitement standardisé d'informations codifiées) et les services s'adressant à la « corporéité » des personnes ou des ménages (transport des personnes, coiffure, esthétique, entretien courant). Les trois autres catégories se distinguent de la première par le caractère non normalisable et non reproductible de la prestation, qui requiert à chaque fois une individualisation et une adaptation. Elles regroupent respectivement les services intellectuels destinés aux entreprises ou administrations et conditionnant leur production, leur organisation ou leur gestion (ingénierie, conseil et expertise, recherche et développement, publicité), les services s'appliquant aux savoirs et aux capacités des individus (services personnels « incorporels », comme la santé, la formation, la vie culturelle) et finalement les services administratifs publics ou privés. Nous inspirant de cette typologie, nous avons créé 12 catégories de produits ou services, allant des prestations les plus standardisables et reproductibles à celles qui ne le sont pas, ou qui le sont difficilement.

Dimension 4 : « Organisation du travail »

Cette dimension s'intéresse à la personne (travailleur indépendant, client) ou à la modalité (négociation entre les deux, forme mixte⁸⁴ ou intervention d'une instance extérieure) qui détermine l'objectif de la prestation, fixe les délais et établit le budget disponible, ce que nous désignons comme la sous-dimension « encadrement général du travail ». Elle s'intéresse en outre à la personne ou à la modalité qui fournit les outils et détermine les méthodes et les processus de travail, ce que nous désignons comme la sous-dimension « encadrement spécifique du travail ». Elle inclut finalement une troisième sous-dimension portant sur la rémunération et les autres modalités contractuelles; celle-ci permet d'identifier la personne ou la modalité responsable de l'établissement des tarifs, de repérer l'existence d'une entente contractuelle écrite et, le cas échéant, d'identifier la personne ou la modalité qui en détermine le contenu.

Dimension 5 : « Répartition du risque social et professionnel »

La dimension de la répartition du risque s'intéresse à la présence ou à l'absence de protection contre six types de risques sociaux et professionnels et, le cas échéant, à la personne ou à la modalité fournissant cette protection⁸⁵.

Ce sont :

⁸⁴ Nous avons attribué le qualificatif « mixte » aux situations où le travailleur et le client interviennent dans la définition de la modalité, mais sans qu'il y ait négociation entre eux.

⁸⁵ Il s'agit bien de protection contre les risques sociaux et professionnels plutôt que de protection sociale, car la protection sociale est « l'ensemble des dispositions institutionnelles visant à couvrir collectivement certains risques frappant des individus ou des familles » (Aglietta et Brender, 1984 : 114-115), alors que notre modèle s'intéresse aussi aux autres modalités de protection que sont la prévoyance personnelle, le soutien par le conjoint ou la famille ou encore le recours à des assurances privées.

- la protection contre le risque « manque de travail », vue comme l'existence et le type de support pouvant remédier au manque de contrats ou de clients;
- la protection contre le risque « maladie/accident », conçue comme l'existence et le type de support pouvant pallier le manque de revenu lié à l'impossibilité physique ou mentale de fournir la charge de travail habituelle ;
- la protection en vue de la vieillesse, vue comme l'existence et le type de support pouvant remédier à la baisse de capacité de travail ou de revenus issus du travail, à mesure qu'on avance en âge;
- la protection liée au fait de devenir parent, soit l'existence et le type de support pouvant pallier le manque de revenu lié à la grossesse et aux premiers mois de vie d'un enfant ;
- la protection contre le risque « faute professionnelle », conçue comme l'existence d'une protection en cas de poursuite pour les fautes graves qui peuvent survenir dans l'exercice du travail ;
- la protection contre le risque « désuétude des connaissances », soit l'existence de ressources destinées à prévenir la déqualification ou, par la positive, présence de ressources contribuant à maintenir et à développer les qualifications et les compétences, donc « l'employabilité » du travailleur.

Il faut noter que la dimension du risque économique (risque de la prestation, risque de l'entreprise, risque de la clientèle), si centrale dans l'analyse de Dupuy et Larré (1998) et de Morin (1999), ne fait pas partie de cette série d'analyses mais sera incluse dans notre étude de cas (chapitre V)⁸⁶. Seul le risque du sous-emploi (manque de contrats) a été considéré ici.

⁸⁶ Cette lacune tient en bonne partie à la méthode choisie. L'administration d'un questionnaire téléphonique se prête mal à la recherche et à la codification d'informations aussi complexes. Notre questionnaire incluait une question relative au caractère conditionnel ou non de la rémunération mais elle a très souvent été mal comprise et nous l'avons finalement supprimée. Cette lacune sera

Tableau 4.1

Dimensions, sous-dimensions et variables du modèle d'analyse

Dimensions	Sous-dimensions	Variables
Identité du producteur (TI)	Statut professionnel	Niveau de compétence
	Capital financier	Niveau de revenu personnel
	Capital humain	Scolarité Expérience (ancienneté) comme TI
	Capital social	Participation à des réseaux
Identité du demandeur	Nature	Type de clients
	Nombre	Nombre de clients
	Dépendance économique	Présence d'un client qui fournit 50 % ou plus du revenu
Nature du produit/service	Type de produit (+ ou – standardisé)	Type de produits ou services offerts
Organisation du travail	Encadrement général	Contrôle de l'objectif de la prestation Contrôle des délais Contrôle du budget
	Encadrement spécifique	Fourniture des outils Contrôle des méthodes et processus

complée au chapitre V, basé sur l'étude de cas d'un sous-secteur précis, et pour lequel les entretiens semi-directifs ont permis d'analyser les risques économiques de manière détaillée.

	Rémunération et autres modalités contractuelles	Fixation des tarifs Présence de contrats écrits et qui les écrit
Répartition du risque social et professionnel	Manque de travail	Recours à assurance-emploi Recours à sécurité du revenu
	Accident/maladie/invalidité	Présence d'une assurance invalidité-médicaments et instance qui en assume les frais Maladie ou accident empêchant de travailler et instance de soutien
	Avancée en âge Parentalité	Présence d'un régime de retraite et instance qui en assume les frais Parentalité et instance de soutien
	Faute professionnelle	Présence d'une assurance responsabilité professionnelle et instance qui en assume les frais
	Désuétude des connaissances	Présence ou absence de formation professionnelle et instance qui en assume les frais
Autre (variables illustratives)	Variables socio-démographiques	Genre Âge

	Trajectoire professionnelle antérieure	Contexte de démarrage Statut professionnel antérieur
	Situation familiale	Présence d'un conjoint Statut professionnel du conjoint Présence de dépendants Aide reçue de la famille Niveau de revenu familial

Dimension 6 : Autres variables

Le modèle comprend une sixième dimension qui regroupe des variables complémentaires comme le genre, l'âge, la situation familiale ou la trajectoire professionnelle.

4.2.2 Méthode de collecte de données

La réalisation de ce terrain repose sur une enquête par sondage⁸⁷, avec questionnaire téléphonique administré par intervieweur. Ce questionnaire est

⁸⁷ Cette enquête par sondage a été réalisée dans le cadre d'un projet de recherche financé par le FCAR (FQRCS) et dirigé par Frédéric Lesemann (INRS-UCS). L'équipe de recherche comptait aussi les chercheurs Lucie-France Dagenais (CDPDJ), Benoit Lévesque (UQÀM) et Diane-Gabrielle Tremblay (TÉLUQ), ainsi que les partenaires Sylvain Camirand (Comité aviseur des 50 ans et plus d'Emploi-Québec), Josée Lamoureux (CSN), Normand Pepin (CSD) et Dominique Savoie (FTQ). Pour plus de détails sur cette enquête que nous avons coordonnée, on peut consulter le rapport de recherche produit par Martine D'Amours et Stéphane Crespo (2002). *Résultats d'une enquête auprès des travailleurs indépendants : éléments pour une typologie*. TRANSPOL, INRS Urbanisation, Culture et Société, décembre, 212 p. Par ailleurs, de nouvelles analyses ont été produites dans le cadre de cette thèse, dans le but de tester la validité des hypothèses et du modèle d'analyse qui nous sont propres, et les résultats présentés ici diffèrent en partie de ceux présentés dans le rapport de recherche. Nous remercions Stéphane Crespo pour avoir joué le rôle de conseiller méthodologique, ainsi que pour les discussions sur l'interprétation des données. Toutefois, nous assumons entièrement la responsabilité d'éventuelles erreurs d'analyse ou d'interprétation contenues dans ce chapitre.

reproduit à l'Appendice C, alors que les modalités des différentes variables, pour fins de traitement statistique, figurent en Appendice D.

Pour constituer l'échantillon, nous avons eu recours aux services de deux maisons de sondage. Entre les mois de février et juin 2001, ces dernières ont sélectionné un échantillon aléatoire de 1578 foyers ayant répondu positivement à une question initiale demandant si le répondant ou une autre personne avait travaillé à son propre compte durant l'année 2000, que ce soit à temps plein ou à temps partiel, toute l'année ou une partie de l'année. De ce nombre, 623 ont accepté que leurs coordonnées soient transmises à l'INRS.

La phase d'entrevues téléphoniques⁸⁸, d'une durée variant entre 20 et 40 minutes, s'est étalée sur la période de mars à juillet 2001. Les premières questions permettaient d'éliminer les répondants qui avaient recours à une aide rémunérée et cela, bien que la frontière entre le fait d'avoir ou de ne pas avoir d'employé ne soit pas absolument étanche⁸⁹. Après exclusion des employeurs (et autres motifs : refus, impossibilité de joindre la personne même après plusieurs essais), nous avons obtenu 342 questionnaires complétés et valides avec des travailleurs indépendants correspondant à notre définition. La marge d'erreur pour un échantillon aléatoire de 342 répondants est de 5,3 %.

La question initiale (travail indépendant exercé à temps plein ou à temps partiel, tout ou partie de l'année) laissait la porte ouverte au cumul du travail

⁸⁸ Nous remercions l'équipe des intervieweuses formée de Karine Demers, Fatima El Filali, Martine Lauzon et Anne Pétrin, dont la coordination technique a été assumée par Claudine Cyr. La conception du questionnaire (validé par l'équipe des chercheurs et des partenaires), la formation et l'encadrement scientifique des intervieweuses ont été assumés par l'auteure.

⁸⁹ Par exemple, des travailleurs indépendants peuvent embaucher des personnes pour les assister, soit de manière occasionnelle lors des périodes de pointe, soit de manière régulière mais non exclusive (cas de plusieurs travailleurs indépendants se partageant l'embauche d'une ressource), soit de manière régulière et exclusive, pour combler les heures qu'ils ne peuvent pas faire (exemple des propriétaires de petits commerces ou des camionneurs-propriétaires). Nous avons démontré suffisamment de souplesse pour tenir compte de la variabilité des situations, ce qui explique qu'un faible pourcentage de nos répondants aient recours à des employés, sur une base régulière ou occasionnelle, exclusive ou partagée, l'essentiel pour nous étant que le répondant effectue lui-même la plus grande partie de la prestation de travail menant à la production du bien ou du service.

indépendant avec d'autres formes de travail. La vaste majorité des répondants (77 %) consacraient la totalité de leur temps de travail au travail indépendant, alors que 14,45 % cumulaient le travail indépendant avec un emploi salarié typique (régulier à temps plein), et que 8,55 % le cumulaient avec un emploi salarié atypique (à temps partiel, contractuel, occasionnel, saisonnier). Assez rapidement, nous avons décidé d'exclure de nos analyses les répondants (n=49) qui cumulaient le travail indépendant avec un emploi salarié typique, réputé leur emploi principal⁹⁰, et de conserver ceux (n=29) qui cumulaient le travail indépendant avec un ou des emplois salariés atypiques.

En effet, ces derniers (que nous avons désignés sous le terme de « cumulards », pour les distinguer des « exclusifs ») présentaient beaucoup de similitudes avec les travailleurs indépendants « exclusifs ». C'est le cas notamment au chapitre du nombre moyen d'heures (33,3 heures par semaine pour les « cumulards », contre 43,6 pour les indépendants « exclusifs ») et de la part du travail rémunéré consacré au travail indépendant (la moitié ou plus, pour 65 % des cumulards), ainsi qu'à celui de la part du revenu total provenant du travail indépendant (63,1 % en moyenne). De fait, la majorité des « cumulards » ont le travail indépendant pour emploi principal. La dimension du risque, notamment le risque de l'emploi, les rapproche de l'indépendance puisqu'ils doivent sans cesse chercher de nouveaux contrats. Le statut de salarié atypique donne certes accès à une certaine part de protection contre certains risques sociaux et professionnels, mais cette protection est moins importante en moyenne que celle dont bénéficient les salariés typiques (Institut de la statistique du Québec, 2002; Vallée, 1999). Par ailleurs, vu leur petit nombre, ils ne risquaient pas d'introduire de distorsion importante dans l'analyse, bien qu'il

⁹⁰ Ce choix a été motivé par le fait que la majorité (77,5%) des répondants de ce groupe consacrent plus de la moitié de leur temps de travail à un emploi salarié et tirent en moyenne 67,7% de leur revenu personnel total du salariat; l'emploi salarié est donc leur emploi principal, le travail indépendant ne constituant qu'un à-côté. De ce fait, leur inclusion dans l'échantillon global aurait risqué de fausser les données, notamment au chapitre des revenus (plus élevés que ceux des deux autres groupes) et de la protection contre les risques sociaux (plus abondante dans l'emploi salarié typique que dans les formes atypiques et dans le travail indépendant).

existe des différences statistiquement significatives entre eux et les travailleurs indépendants «exclusifs» sur un certain nombre de variables, notamment le nombre d'heures moyen consacré au travail indépendant, la part des revenus provenant de cette forme de travail, l'accès à certaines modalités de protection contre le risque, la participation à une organisation syndicale et l'âge (D'Amours et Crespo, 2002).

Cette exclusion des 49 répondants du premier groupe ramenait la taille de notre échantillon à 293 répondants, pour qui le travail indépendant constituait l'emploi unique ou principal. Le choix d'exclure le premier groupe et de conserver le second présentait de surcroît l'avantage de faciliter la comparaison de notre échantillon avec celui des grandes enquêtes statistiques, qui comptabilisent sous ce vocable les travailleurs dont le travail indépendant est l'emploi principal, mais pas nécessairement l'emploi exclusif.

Nous avons utilisé deux sources pour les fins de contrôle de notre échantillon : l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada et l'Enquête sur le travail indépendant (ETI) de Développement des Ressources Humaines Canada. La première enquête offre l'avantage d'être réalisée mensuellement sur un vaste échantillon (environ 12 500 répondants au Québec) ; toutefois, pour ce qui concerne le travail indépendant, elle se limite à des données générales comme le revenu et les heures de travail. La seconde a été conduite à partir des méthodes et définitions de l'EPA, mais sur un échantillon plus restreint (724 répondants pour le Québec). Cet inconvénient est compensé par le fait que l'ETI contient un beaucoup plus vaste éventail d'informations que l'EPA, notamment sur les modalités de travail, la couverture contre certains risques sociaux, le contexte d'établissement comme travailleur indépendant, les motifs de satisfaction et d'insatisfaction, etc. Dans les deux cas, nous avons retenu pour fins de comparaison l'échantillon formé par l'ensemble des travailleurs indépendants sans employés, ayant le travail indépendant comme emploi principal, au Québec seulement, pour l'année 2000.

Nous avons comparé les distributions de fréquence de certaines variables clés de notre échantillon avec celles des deux enquêtes ci-haut mentionnées. Les tableaux 4.2 à 4.5 présentent les résultats de cette comparaison. Les tableaux 4.2 et 4.3 indiquent des distributions assez similaires eu égard au sexe et à l'âge. Toutefois, comme le révèlent les tableaux 4.4 et 4.5, des différences significatives apparaissent sur les variables de la scolarité et de la catégorie professionnelle.

Tableau 4.2

Travailleurs indépendants selon le genre, notre échantillon, celui de l'EPA et celui de l'ETI, Québec, 2000

	Notre échantillon	Échantillon de l'EPA	Échantillon de l'ETI
Hommes	60,4	61,0	63,6
Femmes	39,6	39,0	36,4
Total	100	100	100

Tableau 4.3

Travailleurs indépendants selon l'âge, notre échantillon, celui de l'EPA et celui de l'ETI, Québec, 2000

	Notre échantillon	Échantillon de l'EPA	Échantillon de l'ETI
25-34 ans	16,0	18,6	25,6
35-54 ans	66,0	62,7	58,1
55 ans et plus	18,0	18,7	16,3
Total	100	100	100

En effet, les détenteurs d'un diplôme universitaire sont deux fois plus nombreux dans notre échantillon que dans celui de l'EPA (et presque trois fois

plus nombreux dans le nôtre que dans celui de l'ETI). Cette distorsion se répercute sur les catégories professionnelles : notre échantillon comporte une surreprésentation des catégories dominées par les professionnels⁹¹ (affaires, finance et administration; sciences naturelles et appliquées et professions apparentées; secteur de la santé; sciences sociales, enseignement, administration publique et religion; arts, culture, sports et loisirs) et une sous-représentation des catégories où dominent les semi-professionnels (métiers, transport et machinerie; professions propres au secteur primaire) et les non-professionnels (vente et services; transformation, fabrication et services d'utilité publique).

Tableau 4.4

Travailleurs indépendants selon la scolarité, notre échantillon, celui de l'EPA et celui de l'ETI, Québec, 2000

	Notre échantillon	Échantillon de l'EPA	Échantillon de l'ETI
Diplômes bacc ou plus	42,6	20,8	15,8
Absence d'un tel diplôme	57,4	79,2	84,2
Total	100	100	100

⁹¹ Tout au long de ce chapitre, nous utilisons le terme « professionnels » pour désigner les répondants de niveau de compétence A, au sens de la CNP de 1997. Nous utilisons l'expression « semi-professionnels et techniciens » pour désigner les répondants de niveau de compétence B et l'expression « non-professionnels » pour désigner ceux qui correspondent aux niveaux de compétence C et D. Ceux de la catégorie « gestion » sont désignés comme « petits propriétaires ».

Tableau 4.5

Travailleurs indépendants selon la catégorie professionnelle, notre échantillon, celui de l'EPA et celui de l'ETI, Québec, 2000

	Notre échantillon	Échantillon de l'EPA	Échantillon de l'ETI
Gestion	5,5	9,8	8,8
Affaires, finances et adm.	12,6	9,8	9,6
Sciences naturelles et app.	6,8	4,2	6,6
Secteur de la santé	6,1	4,6	1,9
Sc. sociales, enseignement, adm. publique, religion	9,9	3,6	1,6
Arts, culture, sports et loisirs	19,1	10,6	9,9
Vente et services	20,8	27,7	25,8
Métiers, transport et machinerie	14,3	17,7	23,4
Professions propres au secteur primaire	3,4	10,0	10,2
Transformation, fabrication, services d'utilité publique	1,4	2,1	2,3
Total	100	100	100

Il ressort de ces comparaisons que les échantillons de l'EPA et de l'ETI se ressemblent passablement⁹² et que notre échantillon s'en écarte sur un certain nombre de variables, notamment la scolarité et la catégorie professionnelle. Il faut voir que les échantillons des enquêtes de Statistique Canada sont aléatoires alors que le nôtre est composé de 293 volontaires parmi un échantillon aléatoire de 1578 travailleurs indépendants. Si notre échantillonnage introduit un certain biais, ce sera dans le sens d'une trop grande présence des caractéristiques associées à la part des travailleurs indépendants qu'on peut supposer davantage favorisée, leur scolarité et leur statut professionnel se traduisant notamment par des revenus plus élevés⁹³. On peut d'ailleurs expliquer en bonne partie les différences entre nos résultats (tris à plat présentés dans la section 4.3.1) et d'autres données tirées de l'Enquête sur le travail indépendant (que nous présentons en Appendice E) par la surreprésentation des professionnels au sein de notre échantillon, par exemple la présence de contrats écrits, l'accès à la formation professionnelle et la participation à des associations.

4.2.3 Méthodes d'analyse des données

Le traitement de nos données repose sur une combinaison de trois méthodes. Nous avons d'abord effectué des tests d'inférence statistique selon la méthode du chi-deux. Ces tests ont permis de révéler des différences significatives au sein de l'échantillon, sur l'ensemble des dimensions du modèle, apportant un début de validation de notre hypothèse d'hétérogénéité. Toutefois, la petite taille de notre échantillon limitait le nombre de croisements valides et statistiquement

⁹² Ils présentent toutefois des différences, même s'ils partagent la même base de sondage et les mêmes définitions. Le premier repose sur une semaine de référence en avril 2000 et le second sur des moyennes annuelles pour l'année 2000, et tient donc compte de possibles variations saisonnières.

⁹³ Cette surreprésentation des professionnels nous interdira d'inférer l'ensemble de nos résultats à la population des travailleurs indépendants. Mais là n'est pas notre but; nous cherchons à identifier les dimensions autour desquelles s'organise l'hétérogénéité des travailleurs indépendants et de dégager des profils types.

significatifs⁹⁴, même lorsque ces croisements ne concernaient que deux variables. Il nous fut impossible d'obtenir des résultats significatifs en croisant plus de deux variables.

Pour pallier cette lacune, nous avons utilisé deux méthodes complémentaires –l'analyse factorielle de correspondances multiples et la classification ascendante hiérarchique- qui permettent de traiter des échantillons relativement petits, tout en offrant la possibilité d'associer un grand nombre de variables simultanément. L'analyse factorielle de correspondances multiples permet de repérer les principales associations entre les variables d'une base de données, alors que la classification ascendante hiérarchique regroupe les répondants au sein de classes cohérentes et contrastées. À partir de variables synthétiques, nous avons pu dégager des profils d'individus ayant un maximum de caractéristiques communes entre eux et un maximum de différences avec les répondants appartenant aux autres profils. Chacune de ces deux méthodes sera analysée plus en détails au début de chacune des sections consacrées aux résultats.

4.3 Principaux résultats

Cette section expose nos résultats en trois blocs. La section 4.3.1 présente les distributions de fréquences (tris à plat) pour chacune des variables contenues dans le tableau 4.1, ainsi que les principaux croisements valides et significatifs. La section 4.3.2 décrit les résultats de l'analyse factorielle de correspondances multiples, alors que la section 4.3.3 complète la précédente en dégageant les caractéristiques typiques des profils de travailleurs indépendants issus de la classification ascendante hiérarchique.

⁹⁴ Nous avons jugé un test valide lorsqu'au maximum le tiers des cellules (33,3%) ne respectaient pas la condition d'avoir des effectifs théoriques égaux ou supérieurs à 5. Nous avons jugé qu'un test valide était significatif (c'est-à-dire que les différences révélées n'étaient pas dues au hasard) quand p était égal ou inférieur à 0,1.

4.3.1 Tri à plat et principaux croisements significatifs

Dans ce premier bloc, nous développons les résultats des distributions de fréquence et des croisements valides et significatifs selon le test d'indépendance du chi-deux⁹⁵. Ces résultats recoupent largement ceux de l'analyse factorielle des correspondances, qui seront présentés en section 4.3.2. Pour ne pas alourdir la présentation, les principaux tableaux qui supportent le commentaire ont été reportés en Appendice F.

Dimension 1 : « Identité du producteur »

Dans notre échantillon, la **variable « niveau de compétence »** se distribue comme suit :

- 33,1 % des répondants sont de niveau de compétence A et seront désignés dans la suite du texte comme étant les « professionnels »;
- 38,9 % des répondants sont de niveau de compétence B et seront désignés dans la suite du texte comme étant les « semi-professionnels et techniciens »;
- 22,6 % des répondants sont de niveau de compétence C et D et seront désignés dans la suite du texte comme étant les « non-professionnels »;
- 5,5 % des répondants appartiennent à la catégorie « gestion » (le plus souvent, ils exploitent de petits commerces : animalerie, boutique de fleurs, dépanneur, garage, traiteur, etc.); ils seront désignés dans la suite du texte comme étant les « propriétaires d'établissements ».

La **variable « catégorie professionnelle »** recoupe en partie les niveaux de compétence, mais en partie seulement, car les mêmes catégories peuvent

⁹⁵ Notamment, nous avons croisé toutes les variables avec les variables « genre », « âge » et « niveau de compétence » et croisé entre elles les principales variables de chacune des dimensions.

compter des personnels de différents niveaux de compétence (voir le tableau F.1 en Appendice F). Par exemple, la catégorie « santé » regroupe à la fois du personnel professionnel (niveau de compétence A), du personnel technique et spécialisé (niveau de compétence B) et du personnel de soutien (niveau de compétence C). La catégorie « ventes » regroupe à la fois du personnel de supervision et du personnel spécialisé (niveau de compétence B), du personnel intermédiaire (niveau de compétence C) et du personnel « élémentaire » (caissiers, commis, serveuses, etc.) (niveau de compétence D). Pour cette raison, la variable « niveau de compétence » nous a semblé plus significative et c'est elle nous avons utilisée dans nos analyses. Par ailleurs, elle nous fournissait davantage de tests valides que la variable « catégorie professionnelle ».

La répartition de notre échantillon par catégories professionnelles se présente comme suit:

- 5,5 % dans la catégorie Gestion
- 12,6°% dans la catégorie Affaires, finances et administration, répartis ainsi :
 - Personnel professionnel en gestion des affaires et en finances : 6,8°%
 - Personnel en finances, en secrétariat et en administration : 3,1°%
 - Personnel de bureau et personnel de supervision: 2,7 %
- 6,8 % dans la catégorie Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées
- 6,1 % dans le secteur de la santé, répartis ainsi :
 - Personnel professionnel des soins de santé : 3,1°%
 - Personnel technique et de soutien et personnel assimilé : 3,1°%
- 9,9 % dans les sciences sociales, enseignement et administration, répartis ainsi :
 - Sciences sociales, administration publique et religion : 7,2°%
 - Enseignants : 2,7 %
- 19,1 % dans la catégorie Arts, culture, sports et loisirs

- 20,8 % dans la vente et les services, répartis ainsi :
 - Personnel de la vente en gros technique et non technique : 6,8 %
 - Personnel de supervision, vendeurs, commis-vendeurs et caissiers : 1,0 %
 - Chefs et cuisiniers, personnel de supervision et autre : 0,3 %
 - Personnel de soutien familial et de garderie : 5,8 %
 - Personnel de supervision des services, personnel d'hébergement : 6,8 %
- 14,3 % dans le secteur Métiers, transport et machinerie, répartis ainsi :
 - Entrepreneurs et contremaîtres du personnel des métiers : 0,7 %
 - Personnel des métiers de la construction : 4,1 %
 - Autres métiers : 5,5 %
 - Transport et conducteurs d'équipement lourd : 4,1 %
- 3,4 % dans les Professions propres au secteur primaire
- 1,4 % dans le secteur Transformation, fabrication et services d'utilité publique, répartis ainsi :
 - Surveillants, conducteurs de machines et monteurs dans la fabrication : 0,7 %
 - Manœuvres dans la fabrication et les services d'utilité publique : 0,7 %

La variable scolarité recoupe en partie seulement la variable « niveau de compétence », car la deuxième fait état de la scolarité requise, qui peut être différente du degré de scolarité réel des personnes détenant ces occupations (tableau F.2). De fait, on observe un double phénomène : premièrement, une part importante des répondants ont un niveau de scolarité supérieur à celui requis par l'exercice de leur occupation et deuxièmement, un petit nombre de répondants ont un niveau de scolarité inférieur à celui requis par l'exercice de leur occupation. Ainsi, 25 % des propriétaires d'établissements ont un certificat universitaire ou un baccalauréat; 18,8 % des semi-professionnels et techniciens (pour qui la formation requise est de niveau collégial) ont un certificat universitaire ou un baccalauréat et 7,1 % ont une maîtrise ou un doctorat; finalement, 28,1 % des non-professionnels (pour qui la formation requise est de niveau secondaire)

ont un diplôme collégial et 23,4 %, un diplôme universitaire. Par ailleurs, et inversement, 13,4 % des professionnels (pour qui un diplôme universitaire est requis) ont une formation de niveau collégial et 3,1 %, une formation de niveau secondaire. Dans l'ensemble, et comme l'illustre le tableau F.2, notre échantillon est très scolarisé et cela, sans différence selon le genre et le groupe d'âge.

Le revenu personnel de nos répondants (revenu personnel de toutes sources avant impôt, mais après déduction des dépenses, en 2000) se distribue comme suit :

- Pour 34,9 % des répondants, le revenu personnel est inférieur à 20 000\$;
- Pour 30,8 % des répondants, il se situe entre 20 et 39 999\$; pour 16,6 %, entre 40 et 59 999\$; pour 11,4 %, entre 60 et 99 999\$;
- Finalement, 6,2 % des répondants ont un revenu personnel de 100 000\$ et plus.
- En regroupant les deux premières catégories, on observe que pour 65,7 % des répondants, le revenu personnel de toutes sources est inférieur à 40 000\$.

La variable « expérience dans le travail indépendant » se distribue comme suit : 35,6 % des répondants sont travailleurs indépendants depuis moins de cinq ans ; 25,9 % le sont depuis 5 à 10 ans et 38,6 % le sont depuis 10 ans et plus.

Selon le niveau de compétence, l'association la plus significative est à l'effet que les non-professionnels ont tendance à avoir moins d'expérience que les autres (moins de 10 ans) comme travailleurs indépendants.

La participation à au moins une forme de réseaux est le fait d'un peu moins de la moitié (47,8 %) des répondants. Parmi eux, 67,1 % mentionnent une association professionnelle, 21,4 % une organisation syndicale et 26,4 % un autre type d'association.

Les variables relatives à la dimension « identité du producteur » sont presque toutes associées entre elles, et certaines présentent des différences très significatives selon le genre.

Ainsi, il existe des associations statistiquement significatives entre scolarité et catégorie professionnelle, scolarité et niveau de revenu personnel, scolarité et participation à des réseaux, niveau de revenu personnel et niveau de compétence (tableau F.3), niveau de revenu personnel et catégorie professionnelle, de même qu'entre niveau de revenu personnel et expérience comme travailleur indépendant (tableau F.5).

La variable « participation à au moins une forme de réseau » présente des différences très significatives selon le niveau de compétence : les professionnels participent davantage que les autres (tableau F.6), et ils le font surtout à une ou des associations professionnelles. Ils citent comme principal motif l'obligation d'adhérer. Des recoupements similaires existent entre scolarité et réseaux et entre catégorie professionnelle et réseaux.

Il n'y a pas, dans notre échantillon, de différences significatives entre hommes et femmes selon la scolarité, le niveau de compétence ou la participation à des réseaux, mais il en existe de très importantes selon la catégorie professionnelle (tableau F.1) et selon le niveau de revenu personnel (tableau F.3) : à compétence égale, les travailleuses indépendantes sont concentrées dans des catégories professionnelles différentes de celles des hommes et elles sont fortement surreprésentées dans les tranches de revenus inférieures à 20 000\$ (54,8 % contre 34,9 % dans l'ensemble de l'échantillon). Également, le nombre d'années d'exercice du travail indépendant est en général moindre chez elles, mais il faut considérer leur moyenne d'âge inférieure à celle des hommes (42,1 ans contre 45,7 ans).

Les groupes d'âge ne présentent pas de différences significatives selon le niveau de compétence, la scolarité ou le type d'occupation. La durée d'exercice du travail indépendant est certes corrélée avec l'âge ; en d'autres termes, plus on est vieux, plus on risque d'avoir d'expérience comme travailleur indépendant. Toutefois, plus du quart des « âgés » (55 ans et plus) ont une expérience récente du travail indépendant (moins de 5 ans) et 13,5 % le pratiquent depuis entre 5 et 10 ans, ce qui donne à penser que pour 40,4 % des âgés, il y a eu changement dans le statut en cours de carrière ou passage au travail indépendant à la fin de la carrière principale (tableau F.4). Cela peut expliquer que les âgés n'aient pas systématiquement des revenus plus élevés que les autres (les revenus sont corrélés avec l'expérience, pas nécessairement avec l'âge, tableau F.5).

Dimension 2 : « Identité du demandeur »

La variable « type de clients » se distribue de la manière suivante : 37,7 % des répondants ont pour clients des entreprises seulement ; 24,3 % ont pour clients des individus seulement et 38 % ont les deux types de clientèles. Donc au total, les trois quarts (75,7 %) des répondants ont une ou des entreprises parmi leurs clients.

La variable « nombre de clients » se détaille comme suit : près d'un répondant sur dix (9,9 %) a un seul client ; 15,8 % des répondants ont entre 2 et 4 clients; 14 % en ont entre 5 et 9 clients; 12,7 % en ont entre 10 et 19, alors que 47,6 % en ont 20 et plus.

Ces deux variables sont associées de manière statistiquement significative mais on ne peut pas exactement faire l'adéquation entre elles. Ainsi, la clientèle rare (1 à 4 clients) est surreprésentée chez les répondants ayant une clientèle formée exclusivement d'entreprises, mais la clientèle abondante (20 clients et

plus) n'est pas l'apanage des travailleurs ayant une clientèle exclusivement individuelle (tableau F.7).

La variable « dépendance économique » révèle que 10 % des répondants reçoivent la totalité de leur revenu de travail indépendant d'un seul client (nous les avons désignés sous le terme « dépendants »), alors que 29,4 % reçoivent entre 50 et 99 % de leur revenu d'un seul client (nous les avons désignés sous le terme « quasi-dépendants »). Les autres sont considérés comme des « non-dépendants ».

Sans surprise, il existe une association significative entre le nombre et le type de clients et la dépendance ou la quasi-dépendance à l'égard d'un client unique ou principal (tableau F.8). Par définition, la totalité des dépendants n'ont qu'un seul client ; dans la presque totalité des cas, ce client est une entreprise. Les quasi-dépendants sont surreprésentés parmi les détenteurs de clientèles restreintes (2 à 4 clients) et parmi les détenteurs d'une clientèle formée exclusivement d'entreprises.

Le croisement entre les variables relatives à la clientèle et celle du niveau de compétence produit également des résultats significatifs (tableaux F.9 et F.10). La clientèle limitée à entre 2 et 4 clients est surreprésentée chez les professionnels alors que la clientèle abondante (20 et plus) est surreprésentée chez les petits propriétaires. Finalement, les travailleurs indépendants ayant un client unique sont surtout des non-professionnels. Les professionnels sont surreprésentés parmi les travailleurs indépendants ayant seulement des entreprises pour clients ; les semi-professionnels et techniciens parmi ceux qui ont les deux types de clientèle ; les propriétaires d'établissements et les non-professionnels parmi ceux qui n'ont que des individus pour clients. Finalement, les « dépendants » sont surreprésentés chez les non-professionnels, alors que les « quasi-dépendants » sont surreprésentés chez les semi-professionnels et techniciens, ainsi que chez les professionnels.

Hommes et femmes se distinguent également selon le type de clientèle : les femmes sont plus nombreuses à avoir une clientèle exclusivement composée d'individus (à 41,7 % contre 13 %) (tableau F.9).

Dimension 3 : « Nature du produit/service »

La distribution des répondants selon la nature du produit ou du service qu'ils offrent se présente comme suit :

- 9,2 % des répondants fabriquent des biens matériels ;
- 25 % offrent des services de vente, d'entretien, de réparation ou de transport de biens ;
- 11,6 % dispensent des services d'hygiène corporelle et d'entretien des personnes ;
- 2,7 % livrent des services de secrétariat, de comptabilité de base, de traitement de données codifiées ;
- 1,7 % des services de loisirs et de divertissements ;
- 5,8 % dispensent des services de santé ;
- 4,5 % des services d'éducation, de formation ou d'évaluation de programmes ;
- 6,5 % offrent des produits et services financiers ou d'assurance ;
- 8,9 % livrent d'autres services professionnels ;
- 6,8 % offrent des services reliés à la recherche d'information ou la rédaction, la révision, la correction, la traduction de textes ;
- 8,2 % des services liés aux communications et à la culture ;
- 8,9 % dispensent des services d'expertise-conseil aux entreprises.

La variable « type de produit » recoupe en bonne partie les catégories professionnelles et, comme cette dernière, elle présente une très grande différenciation selon le genre. Les produits « masculins » sont la vente, l'entretien, la réparation et le transport de biens, les services financiers et d'assurances,

l'expertise-conseil auprès des entreprises, les communications et la culture et, dans une moindre mesure, les autres services professionnels. Les produits « féminins » sont l'hygiène corporelle et l'entretien des personnes, le secrétariat, la comptabilité de base et le traitement de données codifiées, les services de santé, la production de biens matériels et, dans une moindre mesure, les services d'éducation, de formation, d'évaluation et ceux de recherche, rédaction, correction, révision, etc. (tableau F.11). On peut conclure de cela que les hommes sont surreprésentés dans les productions moins standardisables et moins reproductibles (à l'exception des services relatifs à la vente, l'entretien, la réparation et le transport de biens), alors que les femmes se répartissent plus équitablement entre les prestations plus et moins standardisables ou reproductibles.

Par ailleurs, la variable « type de produits » recoupe en bonne partie les niveaux de compétence (tableau F.12) et présente des croisements significatifs avec la variable type de clients (tableau F.13) :

- les services d'éducation/formation/évaluation, les services financiers et d'assurances sont offerts presque exclusivement par des professionnels ;
- les services de santé, les autres services professionnels, les communications et la culture comptent une surreprésentation de professionnels, mais tout de même une proportion égale ou légèrement inférieure à la moyenne de semi-professionnels et techniciens ;
- les services d'expertise-conseil auprès des entreprises sont dispensés surtout par des professionnels, et, dans une moindre mesure, par des semi-professionnels et techniciens ;
- les biens matériels sont produits surtout par des semi-professionnels et techniciens et, dans une moindre mesure, par des non-professionnels. On observe la même tendance, mais avec de moindres différences, pour le secrétariat, la comptabilité de base, le traitement de données codifiées ;

- les services relatifs à la vente, l'entretien, la répartition de biens et les services d'hygiène et d'entretien des personnes sont livrés surtout par des non-professionnels et, dans une moindre mesure, par des semi-professionnels et techniciens ;
- les services relatifs aux loisirs et aux divertissements sont offerts surtout par des non-professionnels.

Dimension 4 : « Organisation du travail »

De manière globale, l'encadrement général de l'organisation du travail (fixation des objectifs, budget, délais) est davantage contrôlé par le client qui commande la prestation, dans des proportions respectives de 65,6 %, 51,7 % et 47,1 % des cas, alors que l'encadrement spécifique (outils et méthodes de travail), est du ressort du travailleur indépendant, dans des proportions respectives de 77,3 % et 85,9 % des cas. Les tarifs sont aussi, dans les deux tiers des cas (67,1 %), fixés par le travailleur. Moins de la moitié (44,3 %) des répondants ont un contrat écrit avec le client. Pour un peu plus de la moitié d'entre eux (23,5 %), c'est le travailleur qui en écrit les clauses, pour 8 %, c'est le client, pour 7,3 %, le contrat est le produit d'une négociation et pour 5,5 %, le contrat est fixé par une instance extérieure ou selon des modalités mixtes⁹⁶.

Les modalités du contrôle sur l'organisation du travail varient considérablement en fonction du nombre de clients. Les données reproduites dans le tableau F.14 révèlent que plus la clientèle est abondante, plus le travailleur indépendant contrôle les différents aspects de son travail; à l'inverse, plus la clientèle est rare, plus elle contrôle les modalités de l'organisation du travail, le travailleur à client unique étant clairement davantage l'objet d'un contrôle par ce client. Les travailleurs à client unique et ceux qui ont entre 2 et 4

⁹⁶ Rappelons que le qualificatif « mixte » est attribué aux situations où le travailleur indépendant et le client contribuent à définir la modalité, mais sans qu'il y ait négociation entre eux.

clients sont beaucoup plus nombreux que les autres à avoir des contrats écrits. Toutefois, quand ils ont un contrat, les travailleurs à client unique sont proportionnellement moins nombreux qu'en moyenne à en définir les modalités : celles-ci ont tendance à être soit déterminées par le client, soit négociées. Les tableaux F.15 et F.16 fournissent des données complémentaires sur les associations entre le contrôle sur les modalités de l'organisation du travail et respectivement le type de clients et la dépendance ou quasi-dépendance du producteur à l'égard d'un client unique ou principal.

Le croisement des modalités de l'organisation du travail avec le niveau de compétence ne produit que peu d'associations significatives. Les professionnels ont plus tendance que les autres niveaux de compétence à ne pas avoir de contrôle sur les limites budgétaires. Les petits propriétaires et les semi-professionnels/techniciens ont davantage tendance à fournir les outils, alors que la modalité « outils fournis par le client » est surreprésentée chez les non-professionnels. La modalité « tarifs fixés par le travailleur indépendant » est surreprésentée chez les petits propriétaires et chez les techniciens, la modalité « tarifs négociés entre le travailleur et le client » se retrouve davantage chez les professionnels et la modalité « tarifs fixés par une instance extérieure » est surreprésentée chez les non-professionnels. Finalement, les professionnels sont proportionnellement les plus nombreux à avoir des contrats écrits; c'est le cas de 56,8 % d'entre eux, contre 33,6 % chez les semi-professionnels et techniciens, 48,5 % chez les non-professionnels et 25 % chez les propriétaires d'établissement.

Il n'y a pas non plus d'association significative entre ces modalités et le genre (sinon que les hommes sont plus nombreux à déterminer l'objectif de la prestation et surtout à le négocier avec le client, et les femmes plus nombreuses à voir les délais fixés par une instance extérieure) ou la catégorie d'âge.

Dimension 5 : « Protection contre le risque social et professionnel »

En général, les répondants ont peu d'accès aux régimes collectifs de protection contre le risque, qu'il s'agisse des programmes publics (assurance-emploi) ou des régimes collectifs d'entreprise (régimes de retraite, assurance collective, formation professionnelle). Certains risques sont mieux couverts que d'autres: 52,2 % des répondants ont une contribution personnelle ou via le conjoint à des programmes, surtout assurance-invalidité ou maladie complémentaire ; 54,6 % contribuent à un REER ; 48,3 % possèdent une assurance responsabilité professionnelle et 48,9 % ont suivi de la formation professionnelle. Par contre, en cas de manque de contrats ou pour faire face à l'arrivée d'un enfant, la vaste majorité des répondants n'ont aucune forme de protection, sinon le recours à l'épargne ou au soutien des proches. Par ailleurs, la vaste majorité de ceux qui disposent de protection contre les risques maladie ou accident, avancée en âge, faute professionnelle et désuétude des connaissances en assument privément les frais.

Risque Manque de travail

Une très faible proportion des répondants (6,1 %) ont eu recours à l'assurance-chômage (assurance-emploi) et une proportion plus faible encore (4,8 %) ont reçu des prestations de la sécurité du revenu depuis qu'ils sont travailleurs indépendants. Dans la vaste majorité des cas, c'était comme soutien du revenu et non dans le cadre de politiques favorisant le développement du travail autonome par des sans-emploi.

Risque Accident/maladie/invalidité

Plus d'un cinquième des répondants (21,5 %) ont eu une maladie ou un accident qui les a empêchés de travailler comme à l'habitude. 57,4 % de ceux-là ont bénéficié d'une forme quelconque de soutien du revenu pendant cette

période : pour 22,2 %, le soutien provenait des prestations d'une assurance privée; pour 15,9 %, il provenait du conjoint, de la famille ou des amis et pour 3,2 %, de l'épargne antérieure. Très rares sont ceux qui ont pu toucher les prestations de programmes publics : à peine 4,8 % ont reçu des prestations de la CSST ; 3,2 %, des prestations de la sécurité du revenu et 1,6 %, des prestations de l'assurance-emploi. Si on considère les 7,9 % qui mentionnent le soutien d'une autre source, les 41,3 % restants n'ont eu aucune forme de soutien du revenu.

5,5 % des répondants ont un client ou un employeur qui contribue pour eux à des assurances invalidité, médicaments, etc. et 52,2 % (davantage des hommes) ont une contribution personnelle ou via le conjoint à de telles assurances.

Risque Avancée en âge

Une très faible proportion (6,1 %) des répondants ont un client ou un employeur qui contribue pour eux à un fonds de pension ou à un REER mais plus de la moitié (54,6 %) contribuent personnellement à un REER.

Risque Parentalité

32 % des répondants sont devenus parents tout en étant travailleurs indépendants : dans 80,6 % des cas, ils n'ont eu aucune forme de soutien financier à cette occasion et dans 10,8 % des cas, le soutien est venu du conjoint, de la famille ou des amis. Dans à peine 3,2 % des cas, ils ont reçu des prestations de l'assurance-emploi et dans 2,2 % des cas, du régime de congés parentaux d'un employeur.

Risque Faute professionnelle

Plus de la moitié (53,1 %) des répondants ont une assurance responsabilité professionnelle ; dans 90,9 % des cas, ils en défraient eux-mêmes le coût.

Risque Désuétude des connaissances

Au chapitre de la formation professionnelle, les répondants se répartissent à peu près également entre ceux qui en ont suivi (48,9 %) et ceux qui n'en ont pas suivi (51,1 %). Parmi les premiers, dans 84,1 % des cas, le coût de la formation est défrayé par le travailleur indépendant lui-même, dans 3,6 % des cas par un client, dans 3,6 % par les deux, dans 5,8 % par un organisme extérieur et dans 2,9 % par une modalité autre.

Quand elle existe, la protection contre le risque est très inégalement répartie, et varie essentiellement selon le niveau de compétence. Les professionnels sont plus nombreux à contribuer personnellement, ou par le biais de leur conjoint, à des assurances invalidité, maladie ou médicaments ainsi qu'à un REER; à recevoir la contribution d'un client ou d'un employeur à un fonds de pension ou à un REER, à recevoir de la formation professionnelle et à en assumer le coût. Seule exception à cette règle, le statut de petit propriétaire est associé au fait de détenir une assurance responsabilité professionnelle (tableau F.17).

Sans surprise, avec le niveau de revenu personnel (lui-même fortement associé au niveau de compétence), on voit augmenter de façon significative la contribution personnelle à un REER et la contribution personnelle ou par le biais du conjoint à des assurances (tableau F.18). Il existe également une association statistiquement significative entre la participation à une association et l'accès à des modalités de protection contre le risque, qui peut s'expliquer par le fait que les associations professionnelles ou syndicales offrent souvent à leurs membres la possibilité de participer à des programmes à un coût moindre que s'ils y souscrivaient individuellement (tableau F.19).

Finalement, il faut souligner que le cumul du travail indépendant avec le salariat atypique peut constituer un moyen d'accéder à certaines formes de

protection (comme la contribution d'un employeur à un fonds de pension ou à des assurances collectives) et à la syndicalisation, même si cet accès est non-exhaustif et inégal. Ainsi, 17,2 % des cumulards reçoivent la contribution d'un client ou employeur à des assurances (contre 4,2 des exclusifs) et 27,6 % des cumulards (contre 3,8 % des exclusifs) reçoivent une telle contribution à un régime de pension ou un REER. Également, ils ont proportionnellement davantage eu recours à l'assurance-emploi (tableau F.20).

Sur cette dimension comme sur celle de l'organisation du travail, il y a peu de différences entre hommes et femmes. À titre d'exception, mentionnons que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à payer pour de la formation professionnelle et à avoir reçu une forme de soutien lors de l'arrivée d'un enfant, alors que les hommes sont plus nombreux à contribuer personnellement ou via le conjoint à des assurances invalidité, médicaments, etc.

Dimension 6 : Autres

Contexte de démarrage

- 18,8 % des répondants sont devenus travailleurs indépendants à cause du chômage ou de la difficulté à trouver un emploi salarié ;
- 14,7 % le sont devenus par désir de liberté, de ne plus avoir de patron, de faire leurs propres projets ;
- 14,3 % en raison d'une occasion offerte ;
- 9,9 % par insatisfaction face à la précarité de l'emploi antérieur ;
- 7,8 % par désir de flexibilité travail-famille ou de flexibilité personnelle ;
- 7,2 % par désir d'augmenter le revenu ou de compléter un revenu d'emploi salarié ;
- 7,2 % parce que le travail indépendant est inhérent à l'occupation ou au secteur ;

- 6,8 % en contexte de transition (changement de métier, déménagement, retraite ou préretraite) ;
- 13,3 % le sont devenus pour d'autres motifs (notamment la relève de l'entreprise familiale, qui compte pour 4,1 %).

Il existe une très grande différence entre les contextes masculins et féminins de passage au travail indépendant (tableau F.21). Les contextes à surreprésentation masculine sont le désir d'augmenter son revenu ou de compléter un revenu d'emploi salarié. Les contextes à surreprésentation féminine sont la recherche de flexibilité travail-famille et l'occasion offerte.

Il existe également une grande différence dans les contextes selon l'âge. L'occasion offerte est un motif cité beaucoup plus par les jeunes que par les autres catégories d'âge, alors que ce sont très clairement les répondants de 55 ans et plus qui mentionnent les contextes liés aux transitions (changement de métier, déménagement, retraite ou préretraite), particulièrement le motif d'être en retraite ou en préretraite sans pour autant vouloir se retirer du marché du travail.

Finalement, la modalité «chômage » augmente quand on descend dans l'échelle des niveaux de compétence, alors que la modalité «liberté » diminue. Ainsi la modalité «chômage » est significativement plus présente chez les non-professionnels. La modalité «propre à l'occupation ou au secteur » est fortement associée au fait d'être professionnel. La modalité « relève de l'entreprise familiale » est surreprésentée chez les semi-professionnels et techniciens. La modalité « flexibilité travail-famille » est surreprésentée chez les non-professionnels.

Statut professionnel antérieur

Durant les cinq années précédant leur établissement comme travailleurs indépendants, 62,8 % des répondants étaient des travailleurs salariés réguliers à

temps plein ; 6,1 % exerçaient un emploi salarié à temps partiel ; 3,4 % étaient salariés temporaires, contractuels ou saisonniers; 20,1 % étaient étudiants et 7,5 % se trouvaient sans-emploi, au foyer ou autre.

Il n'y a pas de différence selon le genre ou l'âge concernant le statut antérieur. Par contre, plus on descend dans l'échelle des niveaux de compétence, plus le statut antérieur était celui de salarié : les professionnels sont surreprésentés dans le statut antérieur d'étudiant; les petits propriétaires sont surreprésentés dans les modalités « travailleurs à temps partiel » et « temporaire, contractuel »; de même que dans le statut « au foyer » (tableau F.22).

Situation familiale

Plus des trois quarts (76,5 %) des répondants vivent avec un conjoint, sans différence significative selon le genre ou l'âge. Dans 66,1 % des cas, ce conjoint est salarié, dans 15,2 % des cas, il est travailleur à son propre compte, dans 4 % des cas, il est à la fois salarié et à son propre compte et dans 14,7 % de cas, il est inactif (sans-emploi, retraité, étudiant, au foyer).

46,2 % des répondants n'ont aucun dépendant ; 21,6 % en ont un ; 18,2 % en ont deux et 14 % en ont trois ou plus, sans distinction significative selon le genre.

Quatre répondants sur cinq (81,5 %) ne bénéficient d'aucune aide gratuite de la famille ou des amis dans le cadre de leur travail. Parmi ceux qui en reçoivent, 31,5 % reçoivent une aide à la production du bien ou service, 46,3 % une aide à l'entreprise et 22,2 % une aide au travailleur (ex : garde d'enfants pendant les heures de travail).

Dans l'ensemble de l'échantillon, le niveau de revenu familial en l'an 2000 se distribue ainsi :

- Pour 2,7 % des répondants, le revenu familial est inférieur à 20 000\$;
- Pour 17,7 %, ce revenu se situe entre 20 et 39 999\$;
- Pour 26,8 % des répondants, le revenu familial se situe entre 40 et 59 999\$;
- Pour 31,8 %, il se situe entre 60 et 99 999\$;
- Finalement, 20,9 % des répondants ont un revenu familial de 100 000\$ et plus.

Il n'y a pas de différence significative selon le genre quant au fait de vivre avec un conjoint mais il existe une différence significative entre le genre du répondant et le statut professionnel de son conjoint : les hommes sont proportionnellement plus nombreux à avoir une conjointe au foyer et les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à avoir un conjoint salarié. Les hommes ont plus tendance que les femmes à ne pas avoir d'aide. Quand on considère seulement les modalités de l'aide (n=54), une relation significative ressort entre le fait d'être une femme et de recevoir une aide « à la travailleuse ».

Les non-professionnels sont également proportionnellement plus nombreux à avoir une conjointe au foyer et des obligations financières liées à l'entretien d'un ou de plusieurs dépendants. Il existe aussi une relation significative entre le fait d'être non-professionnel ou petit propriétaire et celui de recevoir une aide gratuite de la famille ou des amis dans le cadre de la prestation de travail indépendant.

Il n'y a pas de différence de revenu familial selon le genre ni selon l'âge; les bas revenus des travailleuses indépendantes par rapport à leurs collègues masculins semblent être compensés par l'association avec un conjoint (plus souvent salarié) alors que les hommes sont plus nombreux à avoir une conjointe inactive. Selon le niveau de compétence, la relation la plus significative s'établit entre le niveau professionnel et un revenu familial égal ou supérieur à 100 000\$. On observe aussi une surreprésentation des petits propriétaires dans la catégorie des 20 à 39 999\$.

Genre et âge

Pour résumer l'ensemble des croisements significatifs selon le genre, on peut dire qu'hommes et femmes se distinguent sur certaines variables importantes de la dimension « identité du producteur » (catégorie professionnelle et niveau de revenu personnel) mais pas sur d'autres tout aussi importantes (scolarité, niveau de compétence, participation à des réseaux), de même que sur l'une des variables de la dimension « identité du demandeur » (le type de clients) et sur la dimension « nature du produit » (qui recoupe la catégorie professionnelle). Toutefois, il y a très peu de différence selon le genre concernant les dimensions de l'organisation du travail et de l'accès à des modalités de protection contre le risque social et professionnel. Les différences sont plus manifestes eu égard aux variables illustratives (contexte d'entrée et situation familiale) : les femmes sont plus nombreuses à avoir un conjoint salarié, les hommes plus nombreux à avoir une conjointe inactive ; les bas revenus personnels des femmes ne se reflètent pas dans les revenus familiaux ; les femmes sont plus nombreuses à recevoir de l'aide de la famille, notamment pour la garde de leurs enfants.

Par ailleurs, il n'y a pas de différence entre les groupes d'âge selon la scolarité, le niveau de compétence, la catégorie professionnelle, pas plus que sur les modalités de contrôle sur l'organisation du travail et celles relatives à la protection contre le risque social et professionnel. Les principaux écarts observés concernent les contextes d'entrée (lié aux transitions pour les 55 ans et plus), l'expérience comme travailleur indépendant (quoique 40,4 % des 55 ans et plus sont travailleurs indépendants depuis moins de 10 ans) et le moins grand nombre d'heures travaillées en moyenne.

4.3.2 Analyse factorielle de correspondances multiples

Les données précédemment citées ont révélé les premiers contours de l'hétérogénéité des producteurs indépendants, de leurs clients, de leurs produits, de leur plus ou moins grand contrôle sur le travail et de leur plus ou moins grand accès à la protection contre le risque. Mais le croisement des variables deux à deux comporte de sérieuses limites, que nous allons surmonter grâce à la méthodologie de l'analyse factorielle de correspondances multiples (AFCM), qui permet de croiser un grand nombre de variables⁹⁷ résumées sous forme de variables synthétiques nommées facteurs.

4.3.2.1 Repères méthodologiques⁹⁸ :

L'analyse factorielle de correspondances multiples est une généralisation de l'analyse factorielle des correspondances, à la différence que la première permet de traiter simultanément un grand nombre de variables et de modalités, là où la première se limitait à deux variables ayant chacune plusieurs modalités. Appliquée à notre enquête, elle permet de représenter, en les plaçant sur un plan géométrique (ou plan factoriel), l'ensemble des relations entre les modalités des variables du tableau 4.1 (les modalités de ces variables figurent en Appendice D).

À partir des relations statistiques entre les variables d'un modèle, l'algorithme extrait des variables synthétiques, nommées « facteurs », ou « axes factoriels »,

⁹⁷ Notre échantillon se trouve réduit à 267 cas à cause des valeurs manquantes sur ces variables. Ceci explique que les pourcentages cités dans la section suivante, portant sur les résultats de la classification ascendante hiérarchique, diffèrent quelque peu de ceux cités dans la section précédente (tris à plats et tableaux croisés) générés à partir d'un échantillon de 293 cas.

⁹⁸ Références méthodologiques : Cibois (2000), Philips (1995), D'Amours-Crespo (2002), appendice méthodologique no 2, préparé par Stéphane Crespo.

tant que subsistent des relations entre ces variables, c'est-à-dire des écarts significatifs à l'hypothèse d'indépendance entre elles. Chacun de ces facteurs explique une part décroissante de cet écart, mesuré par l'inertie (ou le chi-deux); en d'autres termes, le premier facteur a un potentiel explicatif plus grand que le second, et le second plus grand que le troisième, etc. Ces facteurs, indépendants les uns des autres, font donc ressortir les associations, mais aussi les oppositions fondamentales, parmi un ensemble de modalités. Habituellement, les chercheurs retiennent les deux ou trois premiers facteurs, ceux qui expliquent la plus grande part de l'inertie.

Chacune des modalités des variables initiales, représentée par un point, est positionnée par rapport à chacun des facteurs (elle a donc une coordonnée propre par rapport à chacun des axes). Également, chaque modalité contribue à expliquer une part de l'inertie de chacun des facteurs; en d'autres termes, chacune contribue d'un poids plus ou moins grand à la définition de l'axe factoriel. Seules les variables dites « actives » interviennent dans la configuration du plan factoriel. Les autres variables, dites complémentaires ou illustratives, peuvent être projetées sur le plan, mais sans en influencer le positionnement⁹⁹.

Pour analyser notre matériel, nous avons appliqué quelques règles d'interprétation simples. Deux modalités situées du même côté de l'axe (par exemple tous deux à gauche ou tous deux à droite) sont associées; deux modalités situées de part et d'autre de l'axe sont opposées. Pour reprendre la formulation de Micheloud (1997), deux modalités reliées à l'origine de l'axe par un angle aigu s'attirent; deux modalités reliées à l'origine par un angle obtus se repoussent. La force de l'association dépend de la proximité des modalités situées du même côté de l'axe. Plus grande est la proximité entre deux points (l'angle reliant les modalités à l'origine s'approche de zéro), plus ces modalités sont reliées. Si l'angle reliant les modalités à l'origine est voisin de 90 degrés, les

⁹⁹ Les données ont été traitées par Stéphane Crespo à l'aide du logiciel SAS, avec programmation de certaines fonctions du logiciel SPAD (Système Pour l'Analyse des Données).

deux modalités ne sont pas reliées. Finalement, si l'angle reliant les modalités à l'origine s'approche de 180 degrés, les modalités sont opposées. La force de leur opposition dépend de leur distance avec l'origine de cet axe : la proximité avec l'origine signifie une opposition faible alors que l'éloignement d'avec l'origine signifie au contraire une opposition forte. Les modalités rapprochées de l'origine sont peu significatives.

4.3.2.2 Éléments d'analyse

Nous avons considéré toutes les variables des cinq premières dimensions comme des variables actives, c'est-à-dire contribuant à la configuration du plan factoriel. Par contre, nous avons considéré les variables socio-démographiques (genre et âge), de même que celles relatives à la trajectoire professionnelle antérieure et à la situation familiale, comme des variables complémentaires ou illustratives, c'est-à-dire ne contribuant pas à la configuration du plan factoriel mais pouvant y être positionnées. À notre avis en effet, ces variables ne sont pas constitutives des «situations types » de travail indépendant. Par exemple, les différences entre hommes et femmes eu égard à la catégorie professionnelle, au produit et au revenu sont à peu de choses près les mêmes que dans l'emploi salarié¹⁰⁰ (Hughes, 1999). Toutefois, nous aurons soin de projeter la variable « genre » sur les axes du plan factoriel, pour repérer le caractère «sexué » de certains profils types.

Nous avons retenu les deux premiers facteurs, qui expliquent au total 10,5 % (5,63 % pour le premier et 4,87 % pour le second) de l'inertie totale¹⁰¹, et qui constituent les deux axes représentés sur les figures 4.1 à 4.6¹⁰². La figure 4.1

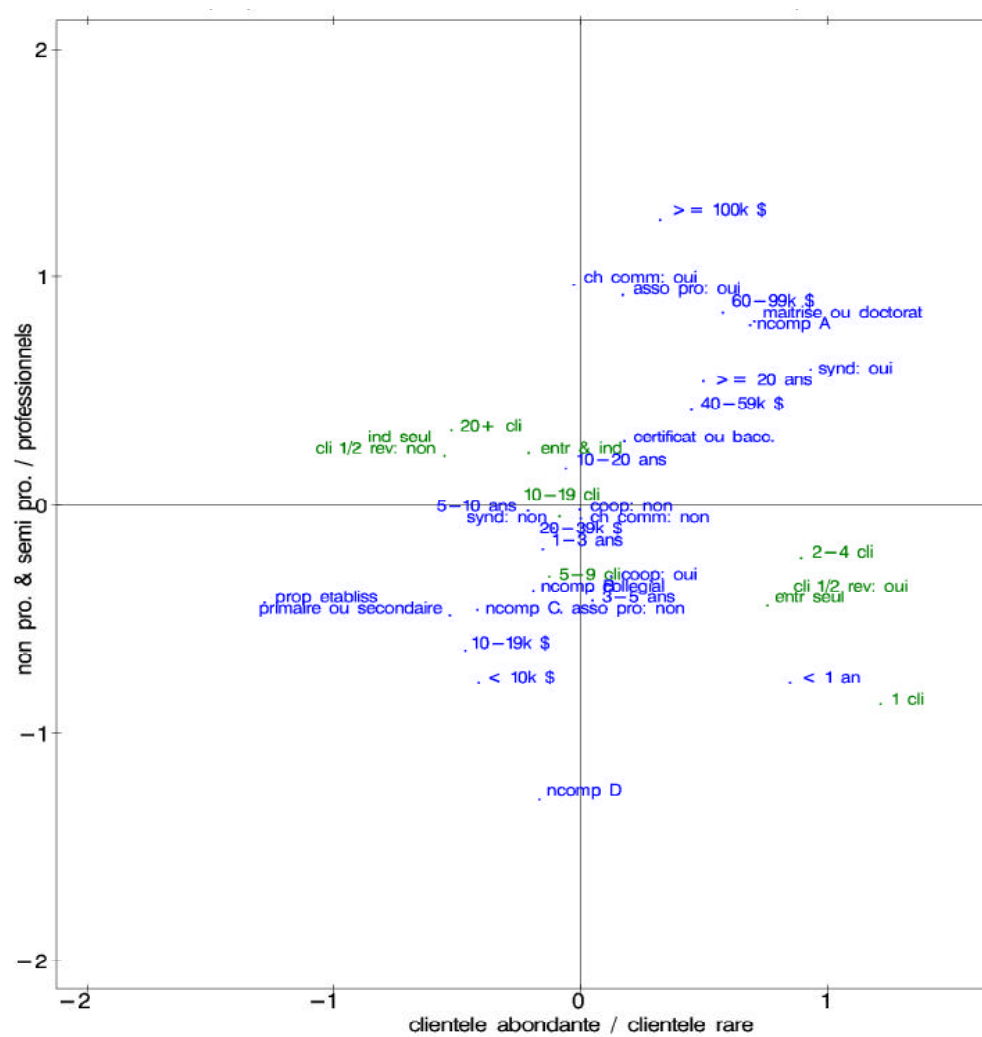
¹⁰⁰ Dans le cas du revenu, ces écarts sont un peu plus élevés entre hommes et femmes indépendants qu'entre hommes et femmes salariés (Hughes, 1999).

¹⁰¹ Le pourcentage d'inertie expliqué par les deux principaux facteurs est bas (autour de 10%). Selon plusieurs auteurs, c'est fréquemment le cas en AFCM, qui regroupe un grand nombre de variables, contrairement à l'AFC, qui regroupe seulement deux variables (Lebart, Morineau et Piron, 1997 : 129)

¹⁰² Les figures 4.1 à 4.6 devraient être superposées parce qu'elles constituent un seul et même graphique, mais nous les avons séparées pour des raisons de lisibilité.

Figure 4.1

Coordonnées factorielles des modalités relatives au producteur et à la clientèle



illustre que ces axes sont construits respectivement à partir des modalités de la dimension 2 (identité de la clientèle) et à partir de celles de la dimension 1 (identité du producteur). L'Appendice G permet de connaître la contribution exacte de chacune des modalités à la définition de chacun des axes.

Le premier facteur, sur l'axe horizontal, oppose la modalité clientèle supérieure à 20 clients (partie gauche de la figure) à la modalité clientèle rare, à la limite constituée d'un seul client (partie droite de la figure). À cette distinction première, s'en greffent d'autres : clientèle essentiellement constituée d'individus (à gauche) vs clientèle essentiellement composée d'entreprises (à droite), producteurs économiquement indépendants (à gauche) vs producteurs en situation de dépendance ou de quasi-dépendance face à un client qui leur fournit la moitié de leur revenu (à droite). Les modalités mitoyennes (5 à 9 clients, 10 à 19 clients), associées à la clientèle formée d'individus et d'entreprises, se retrouvent près de l'origine de cet axe, donc sont peu significatives. Prises comme un tout, les modalités relatives à l'identité de la clientèle expriment 28,68 % de l'inertie de l'axe 1.

Le second facteur, sur l'axe vertical, oppose le niveau de compétence A, ou professionnel (partie supérieure de la figure) à tous les autres niveaux de compétence (partie inférieure de la figure). Quand on suit cet axe du bas vers le haut, on voit progressivement augmenter les revenus (de moins de 10 000\$ à 100 000\$ et plus), les niveaux de scolarité (de niveau secondaire ou moins à niveau maîtrise ou doctorat) et l'expérience comme travailleur indépendant (de moins de un an à 20 ans et plus). Également, les modalités relatives à la participation à une forme de réseaux (association professionnelle, syndicale ou Chambre de Commerce) se retrouvent dans la moitié supérieure de la figure, sauf pour la modalité participation à une coopérative de producteurs (qu'on peut supposer de producteurs agricoles) qui apparaît dans la moitié inférieure. Inversement, les modalités de non-participation aux réseaux sont concentrées dans la moitié inférieure. Ici encore, les modalités mitoyennes (revenus entre 20 et 40 000\$,

scolarité collégiale ou du premier cycle universitaire, expérience entre 5 et 10 ans) se retrouvent relativement près de l'origine de cet axe, donc neutres par rapport à lui.

Dans leur ensemble, les modalités relatives à l'identité du producteur contribuent pour 40,1 % à l'inertie de l'axe 2. Mais elles expliquent aussi une part relativement importante (18,01 %) de l'inertie de l'axe 1. Cela est surtout attribuable à la modalité « niveau de compétence A », qui est située certes dans la partie supérieure, mais également dans la moitié droite de la figure, donc du côté de la clientèle rare. Des tests de chi-deux nous ont permis de vérifier que cette modalité est associée positivement aux modalités « 2 à 4 clients » (mais pas à la modalité « client unique »), « clientèle composée d'entreprises seulement » et « présence d'un client fournissant la moitié ou plus du revenu ». À l'inverse, les modalités relatives aux niveaux de compétence B, C et D, ainsi qu'aux petits propriétaires, ne sont pas associées à un type particulier de clientèle. Nous avons donc affaire ici à une imperfection du modèle, à savoir qu'une même modalité (ici le niveau de compétence A) contribue de façon importante aux deux axes. Pour fins de comparaison, notons que les modalités relatives à l'identité du producteur expliquaient aussi une part, mais beaucoup moindre (8,87 %) de l'inertie de l'axe 2; nous pouvons l'attribuer en bonne partie à la modalité « client unique », qui est clairement située dans la moitié inférieure de la figure, dans un angle de moins de 90 ° avec les niveaux de compétence les plus faibles (surtout D).

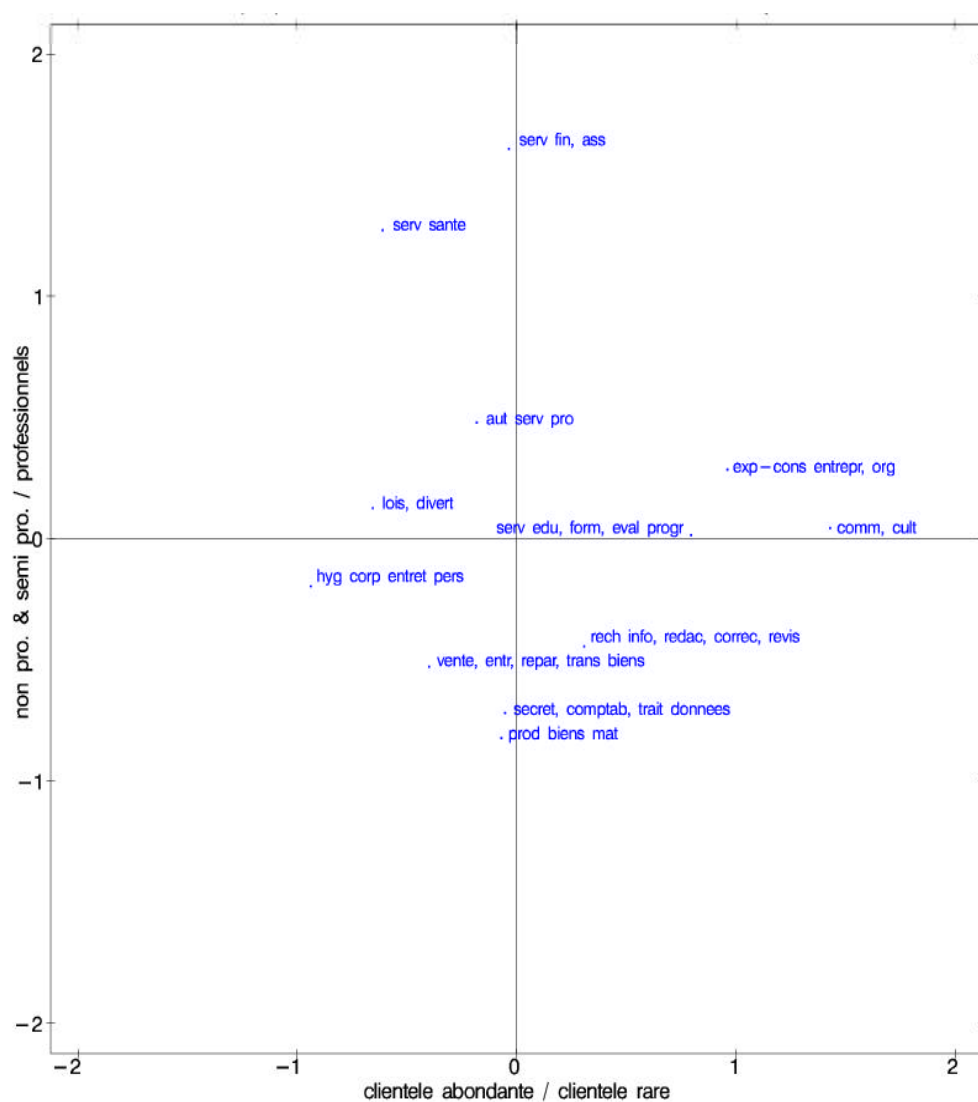
Le croisement des deux axes dessine quatre quadrants : le quadrant inférieur gauche est davantage susceptible de regrouper les producteurs de niveaux de compétence autres que A et possédant une clientèle abondante, dont ils ne sont pas dépendants pour la moitié ou plus de leur revenu, alors que le quadrant inférieur droit combine niveaux de compétence autres que A et clientèle rare, associée à une possible dépendance économique à l'égard d'un client unique ou principal. Le quadrant supérieur gauche associe niveaux de compétence A et clientèle abondante alors que son vis-à-vis supérieur droit combine ce même

niveau professionnel avec une clientèle rare, dont les producteurs peuvent être dépendants ou quasi-dépendants. Par l'angle qui les relie à l'origine, on peut voir que les modalités de chacun des quadrants sont plus ou moins fortement reliées entre elles. C'est le modèle idéal, et nous avons vu que la réalité en diffère quelque peu.

Prises comme un tout, les modalités relatives à la nature du produit contribuent presque également à la définition des deux axes, dans des proportions respectives de 10,28 % et de 11,25 %. Il n'est donc pas surprenant, comme le relève la figure 4.2, de les voir se positionner tant par rapport à l'axe clientèle que par rapport à l'axe producteur. Les produits et services associés aux services de santé, aux loisirs et aux divertissements, à l'hygiène corporelle et à l'entretien des personnes, ainsi qu'à la vente, l'entretien, la réparation et le transport de biens, sont clairement positionnés du côté gauche de l'axe 1, donc du côté où la clientèle abonde, alors que les services liés aux communications et à la culture, à l'éducation et à la formation, à l'expertise-conseil auprès des entreprises, ainsi que, dans une moindre mesure, les services de recherche, rédaction, révision, sont situés du côté droit de l'axe, donc du côté de la clientèle rare. Les services financiers et d'assurance, les autres services professionnels, le secrétariat, la comptabilité et le traitement de données, ainsi que la production de biens matériels se situent trop près de l'origine de l'axe pour appartenir clairement à un côté ou l'autre.

De la même manière, les services de santé, les services financiers et d'assurances, les autres services professionnels et, dans une moindre mesure, l'expertise-conseil auprès des entreprises, sont clairement associés à la moitié

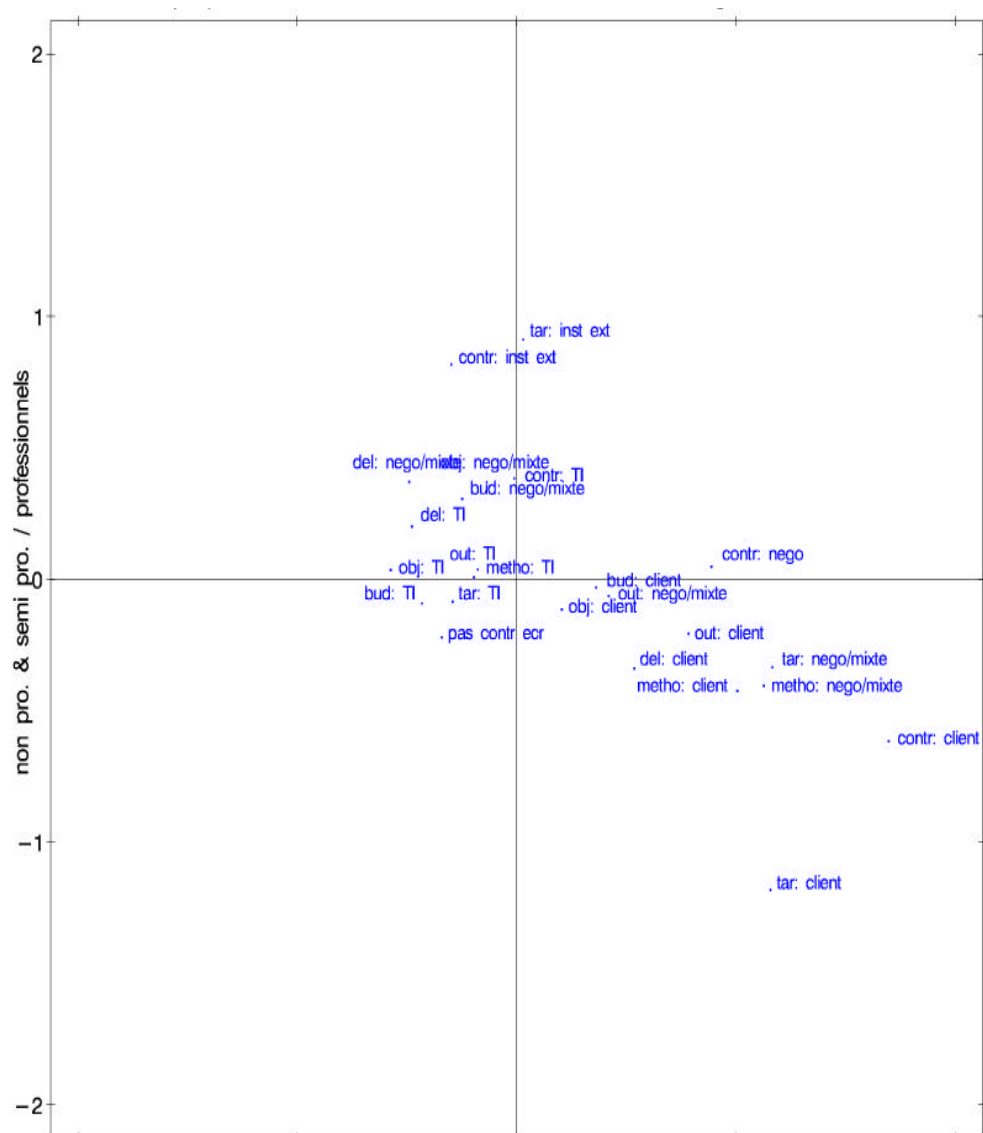
Figure 4.2
Coordonnées factorielles des modalités relatives au produit



supérieure de la figure, donc au niveau de compétence A et aux autres modalités qui lui sont reliées, alors que la production de biens matériels, le secrétariat et la comptabilité, la vente, l'entretien et la réparation de biens, ainsi que la recherche, rédaction, révision se retrouvent dans la moitié inférieure et sont donc associés aux niveaux de compétence autres que A. Les modalités «communications et culture », « éducation-formation », « loisirs-divertissements » et « hygiène et entretien des personnes » tombent relativement près de l'origine de l'axe 2 et doivent donc être considérés comme neutres du point de vue de l'axe «producteur ».

Dans leur ensemble, les modalités propres à l'organisation du travail contribuent davantage à la définition de l'axe 1, relatif à l'identité de la clientèle et à l'existence ou non d'une dépendance à l'égard d'un client unique ou principal (comptant pour 32,33 % de l'inertie de cet axe) qu'à celui de l'axe 2, relatif à l'identité du producteur (comptant pour 13,72 % de l'inertie de cet axe). Comme on peut le voir sur la figure 4.3, les modalités d'organisation du travail contrôlées par le travailleur indépendant, de même que certains éléments de négociation ou de mixité sur des modalités habituellement contrôlés par le client (les objectifs, les délais, les budgets), se retrouvent dans la moitié gauche de la figure, donc du côté de la clientèle abondante, sans dépendance du producteur. La modalité « absence de contrat écrit », et celle « contrat dicté par une instance extérieure » se retrouvent également de ce côté. À l'inverse, les modalités d'organisation du travail contrôlées par le client, ainsi que certains éléments de négociation ou de mixité sur des modalités habituellement contrôlées par le travailleur indépendant (les outils, les méthodes, les tarifs) se retrouvent dans la moitié droite, celle de la clientèle rare dont le travailleur indépendant est susceptible de dépendre économiquement. La modalité « contrat écrit par le TI » tombe à l'origine de l'axe « clientèle », ce qui signifie qu'il ne peut être associé à l'un ou l'autre camp. En d'autres termes, et pour résumer, plus la clientèle est abondante et plus le

Figure 4.3
Coordonnées factorielles relatives à l'organisation du travail



producteur a tendance à contrôler totalement ou partiellement les éléments de l'organisation du travail; inversement, une clientèle rare, et à fortiori la dépendance à l'égard d'un client unique, sont associées à un contrôle total ou partiel du client sur ces mêmes éléments.

Si on examine la même figure par la lorgnette de l'axe 2, on peut constater que la majorité des modalités sont situées près de l'origine de cet axe, donc qu'elles sont peu affectées par le statut professionnel du producteur. Cependant, les modalités qui font intervenir une instance extérieure dans le tarif et le contrat se retrouvent dans la partie supérieure de la figure, donc associées au niveau de compétence A, alors que les modalités relatives aux contrats et surtout aux tarifs contrôlés par le client sont positionnées dans la moitié inférieure, et donc reliées aux niveaux de compétence autres que professionnel. La modalité « contrat négocié » est située à l'origine de l'axe 2, donc neutre du point de vue du niveau de compétence. En d'autres termes, le statut professionnel joue tout de même un rôle, certes moins important que l'identité de la clientèle, dans l'instance qui contrôle les éléments de l'organisation du travail; certains non-professionnels ont tendance à détenir moins de contrôle et certains professionnels doivent composer avec l'intervention d'instances extérieures dans la détermination des modalités contractuelles.

Prises comme un tout, les modalités relatives à la protection contre les risques sociaux et professionnels sont davantage redevables à l'axe 2 (contribuant pour 26,04 % à son inertie) qu'à l'axe 1 (contribuant pour 10,68 % à son inertie). L'examen de la figure 4.4 révèle que la vaste majorité des modalités indiquant la présence de protection contre l'un ou l'autre type de risque et ce, quelle que soit l'instance qui paye pour cette protection, se situent dans la moitié supérieure, donc en association avec le statut de professionnel. C'est particulièrement le cas pour les modalités relatives aux assurances invalidité ou médicaments, à l'assurance responsabilité professionnelle, à la formation professionnelle et à la protection en vue de la retraite. Se retrouvent aussi dans

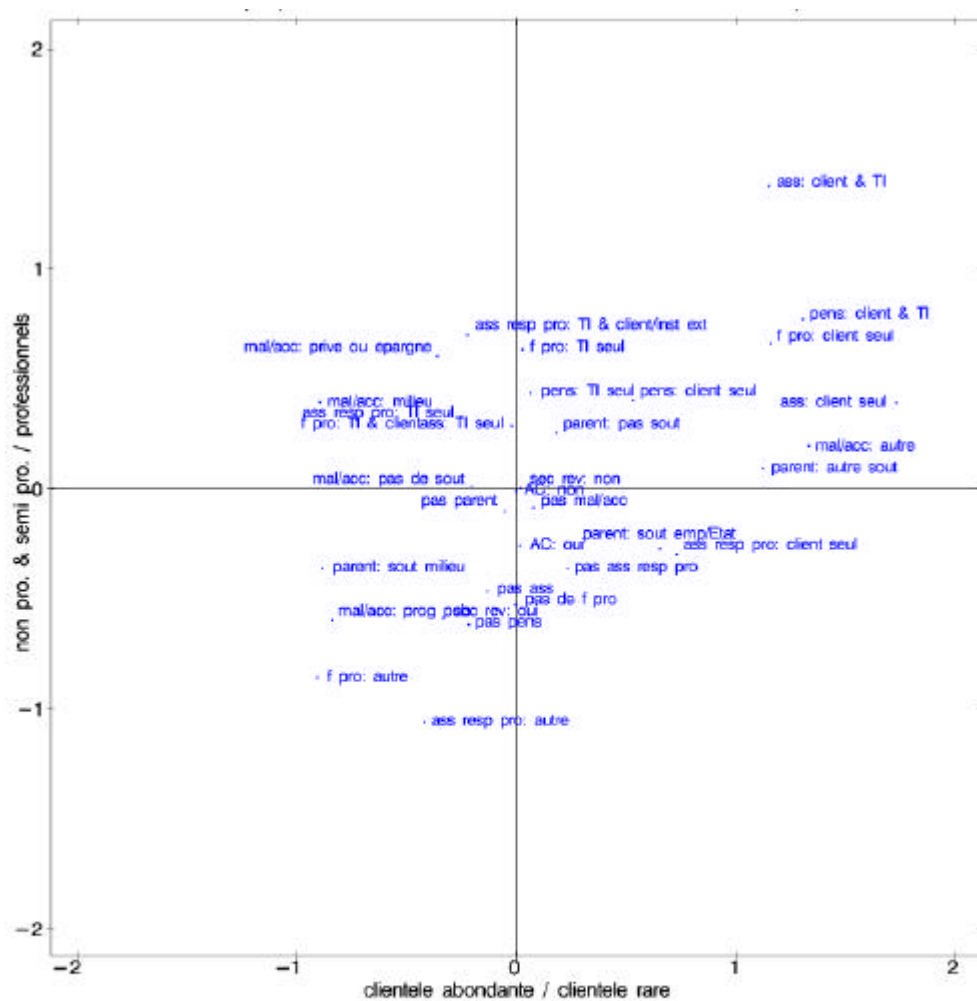
cette moitié supérieure les modalités « soutien d'une assurance privée » ou « recours à l'épargne en cas de maladie ou accident », et, plus près de l'origine de l'axe, donc moins significatives, les modalités « soutien du milieu en cas de maladie ou accident » et « aucun soutien lorsque devenu parent ».

Dans la moitié inférieure, on retrouve les modalités indiquant l'absence de protection contre le risque, en particulier contre les risques faute professionnelle (pas d'assurance responsabilité professionnelle), désuétude des connaissances (pas de formation professionnelle), accident ou maladie (pas d'assurance invalidité, médicaments, etc.) et avancée en âge (pas de fonds de pension ni de REER). On retrouve aussi, dans cette moitié inférieure, les modalités (concernant une très faible partie de l'échantillon) où des programmes publics (assurance-emploi ou sécurité du revenu) interviennent en cas de manque de travail et où de nouveaux parents reçoivent le soutien de l'État ou d'un employeur (cas particulier des cumulards). En résumé, le statut de professionnel (niveau de compétence A) donne accès à certains types de protection, notamment les assurances invalidité et professionnelle, la formation professionnelle et la constitution de fonds en vue de la retraite, qui sont plus souvent absentes chez les travailleurs des autres niveaux de compétence. Par ailleurs, en cas de manque de travail ou lors de l'arrivée d'un enfant, la vaste majorité des répondants n'ont aucune couverture et seuls quelques semi-professionnels et non-professionnels ont alors accès aux programmes publics.

Si on examine maintenant les modalités de la protection sociale selon l'axe 1 (identité de la clientèle), on constate que plusieurs se retrouvent proches de l'origine, donc sont neutres par rapport à cet axe. Toutefois, il faut remarquer que les modalités, rares parmi notre échantillon, par lesquelles le client assume le coût de la protection ou le partage avec le travailleur, sont concentrées dans la partie droite de la figure. En d'autres termes, dans la majorité des cas, les travailleurs indépendants soit n'ont pas de protection contre les risques sociaux et professionnels, soit assument les frais d'une couverture; par ailleurs, dans un

Figure 4.4

Coordonnées factorielles des modalités relatives à la protection contre le risque



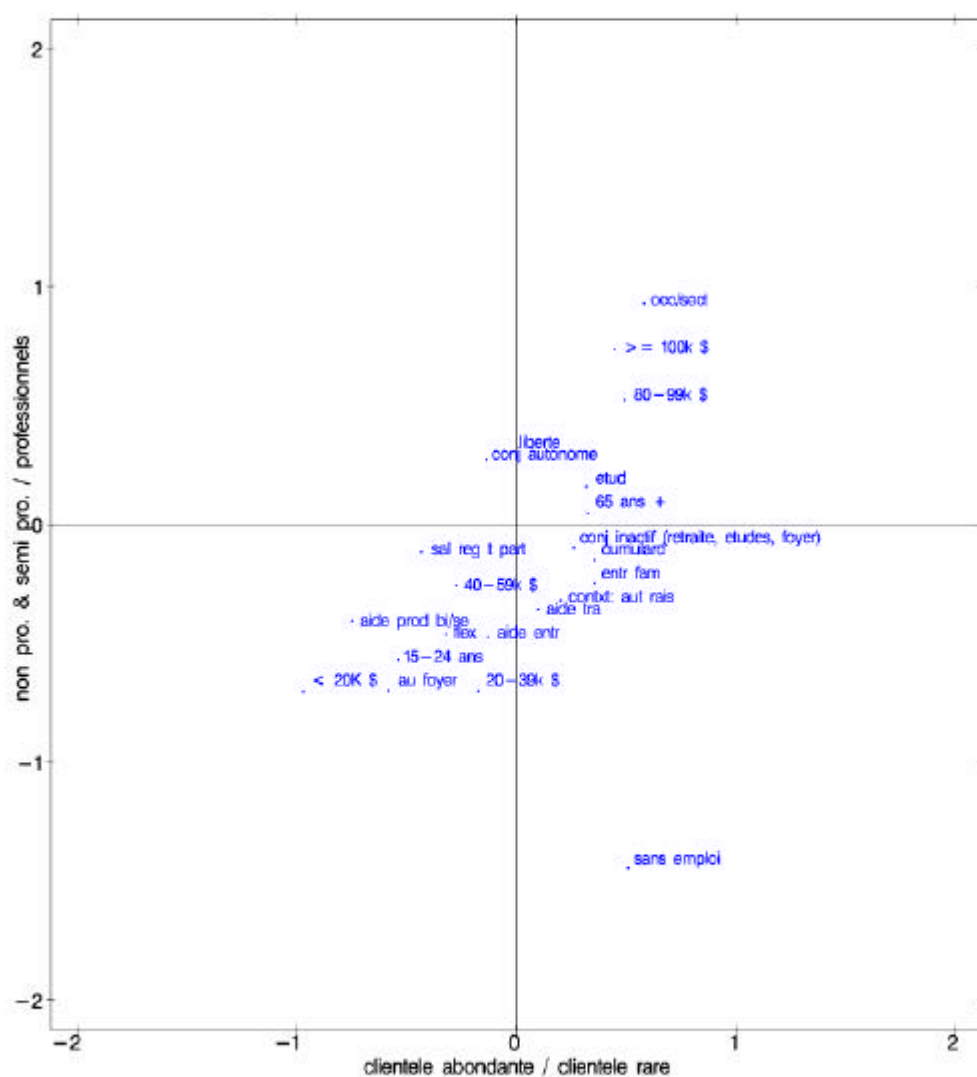
petit nombre de cas, des travailleurs indépendants à clientèle rare voient ce ou ces clients défrayer en partie ou en totalité le coût de certaines protections.

Un grand nombre de modalités illustratives, que nous avons positionnées sur le plan factoriel, tombent relativement près de l'origine des deux axes (plus précisément entre $-0,25$ et $0,25$) et ne sont donc guère utiles pour découvrir de nouvelles associations ou de nouvelles oppositions. Ces modalités situées en zone centrale (que nous présentons dans un graphique en Appendice H) incluent notamment les variables socio-démographiques (âge et genre). Ainsi, l'opposition entre hommes (davantage dans le quadrant supérieur droit) et femmes (davantage dans le quadrant inférieur gauche) est très faible. Les modalités relatives à l'âge tombent aussi dans la zone centrale, et sont donc peu significatives, sauf pour l'opposition entre les très jeunes (15-24 ans), qui se retrouvent davantage dans le quadrant inférieur gauche et les très âgés (65 ans et plus), qui se retrouvent davantage dans le quadrant supérieur droit (quoique près de l'origine de l'axe 2). Ces résultats sont cohérents avec ceux des tableaux croisés, qui révèlent que les différences selon le genre et le groupe d'âge ne sont pas fortement associées aux dimensions clés du modèle, sauf pour la catégorie professionnelle, le produit et le revenu selon le genre.

Par ailleurs, les modalités situées à l'extérieur de cette zone, illustrées dans la figure 4.5, nous fournissent quelques éléments additionnels d'information. On note par exemple une opposition entre un contexte d'établissement lié à la flexibilité (quadrant inférieur gauche) et un autre où le travail indépendant est inhérent à l'occupation ou au secteur d'activité (quadrant supérieur droit). Le motif de liberté est situé dans la moitié supérieure droite, alors que celui relatif à la relève de l'entreprise familiale (et autres contextes) apparaît plutôt dans le quadrant inférieur droit, quoique assez près de l'axe 2.

Les statuts professionnels antérieurs de «sans-emploi » et de «au foyer » sont présents dans la moitié inférieure de la figure, donc chez les non-

Figure 4.5
Coordonnées des modalités illustratives



professionnels; les premiers davantage du côté de la clientèle rare et les seconds davantage du côté de la clientèle abondante. Les ex-salariés réguliers à temps partiel et les ex-étudiants se retrouvent relativement près de l'origine de l'axe 2, donc sans beaucoup de liens avec le statut professionnel, mais les premiers sont davantage associés à une clientèle abondante et les seconds à une clientèle restreinte (ils sont tout de même près de l'origine de cet axe).

Dans la moitié de droite, donc associés à la clientèle restreinte, on retrouve les cumulards d'un emploi salarié atypique et du travail indépendant, sans beaucoup de distinction selon les niveaux de compétence.

Les modalités relatives à l'aide reçue de la famille ou des amis figurent dans la moitié inférieure, et sont donc propres aux niveaux de compétence autres que A. L'aide à la production du bien ou du service se situe dans le quadrant inférieur gauche (donc associé à la clientèle abondante); l'aide à l'entreprise et l'aide au travailleur sont peu associées à l'axe clientèle.

Les modalités du revenu familial ont tendance à suivre l'axe 2, donc à augmenter avec le statut professionnel. Les bas revenus familiaux (inférieurs à 20 000\$) se retrouvent dans le quadrant inférieur gauche, alors que les hauts revenus (supérieurs à 80 000\$) sont situés dans le quadrant supérieur droit, tout à côté de la modalité «niveau de compétence A» et «scolarité de niveau maîtrise ou doctorat ».

Finalement, la modalité « conjoint autonome » se situe dans la moitié supérieure, mais tout de même relativement proche de l'origine, alors que la modalité « conjoint inactif » apparaît dans la moitié de droite, proche de l'origine de l'axe 2 (donc sans beaucoup de lien avec le statut professionnel).

4.3.3. Classification ascendante hiérarchique

La Classification ascendante hiérarchique (CAH) est une méthode complémentaire à celle de l'Analyse factorielle de correspondances multiples, laquelle fournit des représentations graphiques qui sont parfois difficiles à interpréter. La CAH réunit les cas (des individus) partageant des caractéristiques en groupes cohérents et contrastés, nommés « classes », en assurant un maximum d'homogénéité à l'intérieur d'une classe et le maximum d'hétérogénéité ou de différenciation entre les classes. Cette méthodologie permet de quantifier des profils types, alors que l'AFCM permettait de les qualifier. Notre classification repose sur les 42 premiers axes de l'analyse factorielle, représentant un peu plus de 80 % de l'inertie¹⁰³.

4.3.3.1 Repères méthodologiques¹⁰⁴ :

Un certain nombre d'indices, certains statistiques, d'autres analytiques, sont utilisés pour déterminer le nombre optimal de classes. Une fois les classes constituées, il faut caractériser chacune d'entre elles, d'une part en vérifiant que son profil général diffère de manière significative du profil moyen de l'échantillon et d'autre part en identifiant les modalités les plus caractéristiques de chaque classe, c'est-à-dire celles qui contribuent le plus à la distinguer du reste de l'échantillon. Selon Lebart, Morineau et Piron (1997 : 182-184), une modalité est jugée typique d'une classe lorsque sa valeur-test est supérieure à 1,65 ou inférieure à -1,65. Quand la valeur-test d'une modalité se situe entre 1,65 et -1,65, cela signifie que sur cette modalité, la classe ne se distingue pas de manière significative de l'ensemble de l'échantillon.

¹⁰³ Il est courant de laisser tomber les derniers axes qui présentent beaucoup de fluctuations aléatoires (Lebart, Morineau et Piron, 1997 : 187).

¹⁰⁴ Références méthodologiques : Lebart, Morineau et Piron (1997); Bisson (1998) ; D'Amours et Crespo (2002), appendice méthodologique no 3, préparé par Stéphane Crespo.

Toutefois, et ce point est fondamental, la partition de l'échantillon en classes ne signifie pas que chacun des individus membres possède toutes et chacune des caractéristiques de cette classe, puisque cette méthode fonctionne selon une logique de surreprésentation. Les caractéristiques typiques d'une classe sont surreprésentées chez les individus de cette classe, et sousreprésentées à l'extérieur de cette classe, la mesure de référence étant la proportion de chacune des caractéristiques dans l'ensemble de l'échantillon.

4.3.3.2 Éléments d'analyse

Une partition en six classes est apparue optimale du point de vue analytique. Nous avons désigné ces classes, dont cinq sont mutuellement exclusives et l'une est très faiblement différenciée, sous les appellations suivantes:

- Classe 1 : les non-professionnels indépendants
- Classe 2 : les petits producteurs dépendants
- Classe 3 : les professionnels libéraux
- Classe 4 : les conseillers et consultants
- Classe 5 : les autres indépendants et cumulards
- Classe 6 : les professionnels bénéficiant d'ententes collectives de travail

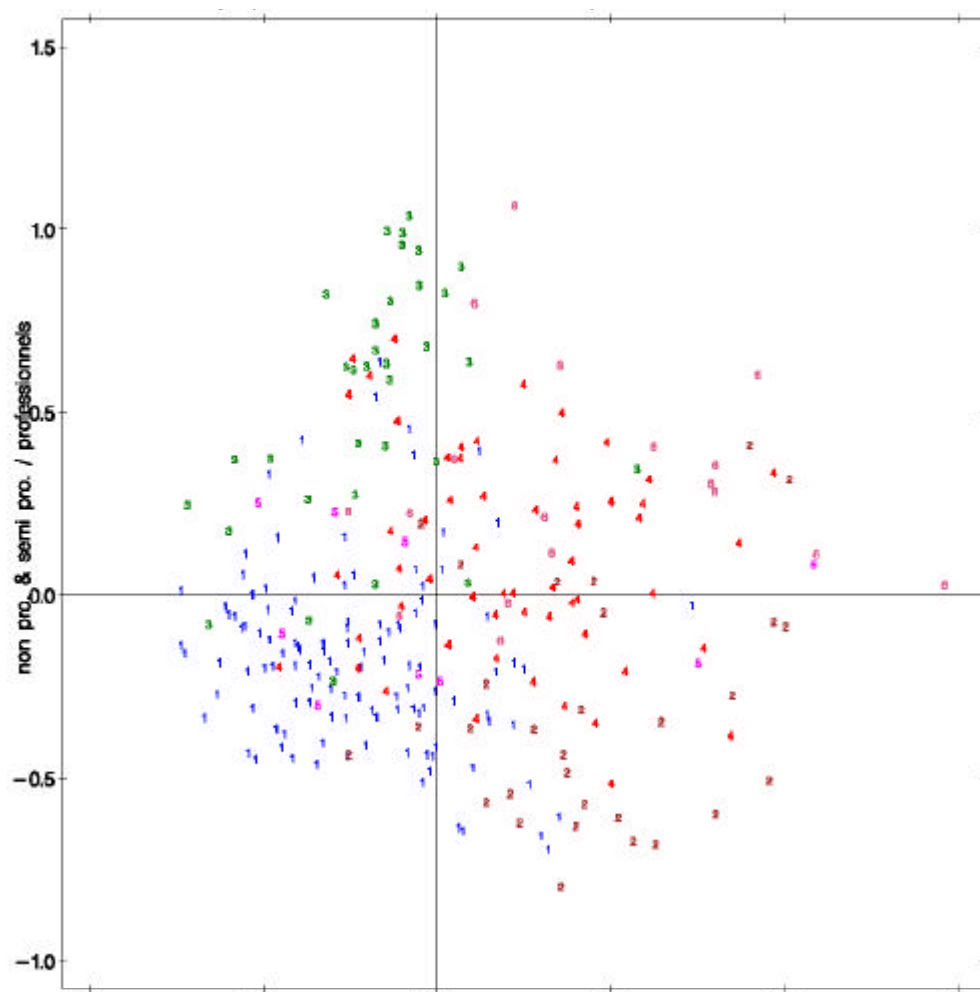
La figure 4.6 illustre la répartition des répondants par classe, et le positionnement de chacune des classes par rapport aux axes d'analyse.

Dans les pages qui suivent, nous présentons chacune des classes par ses caractéristiques typiques¹⁰⁵. Le lecteur intéressé à connaître l'ordre exact de contribution des modalités à la définition est prié de se reporter à l'Appendice I.

¹⁰⁵ Dans notre analyse, nous n'avons mentionné que les caractéristiques typiques de chacune des classes. L'Appendice I présente ces modalités en ordre hiérarchique de contribution à la caractérisation de chacune des classes.

Figure 4.6

Coordonnées factorielles des répondants, selon la classe



Classe 1 : les non-professionnels indépendants

La classe 1, la plus peuplée, regroupe 44,2 % de l'échantillon. Elle se distingue par l'indépendance économique de ses producteurs à l'égard de leur clientèle et par le fait que ces travailleurs n'appartiennent pas au niveau de compétence A.

Ces producteurs ne sont clairement pas de niveau de compétence A : c'est le cas de 8,5 % des répondants de cette classe, contre 34,1 % des répondants de l'échantillon total. Cette classe compte en surnombre des travailleurs de niveau de compétence B (49,2 % contre 37,8 %), D (7,6 % contre 3,4 %) et C (23,7 % contre 18,7 %), ainsi que des propriétaires d'établissements (11 % contre 6 %). Ils sont plus nombreux qu'en moyenne à avoir une scolarité de niveau secondaire ou moins (50 % contre 33,3 %), de même qu'une formation de niveau collégial (28 % contre 21,7 %). Ils sont en outre plus susceptibles que la moyenne d'avoir un revenu personnel entre 10 000\$ et 19,999\$ (37,3 % contre 24,3 %) et même inférieur à 10 000\$ (17,8 % contre 11,2 %). Ils ne participent pas à une association professionnelle (83,1 % contre 68,2 %) ou syndicale (98,3 % contre 89,5 %).

Typiquement, les travailleurs de cette classe ne dépendent pas d'un client pour la moitié ou plus de leur revenu (70,3 % contre 59,9 %). Leur clientèle a tendance à être composée exclusivement d'individus (30,5 % contre 23,9 %), donc le plus souvent d'une clientèle de 20 clients et plus (55,1 % contre 46,4 %), quoique 43,2 % (contre 37,1 % dans l'échantillon total) ont aussi une clientèle mixte, c'est à dire composée d'entreprises et d'individus.

Les produits typiques de cette classe sont l'hygiène corporelle et l'entretien des personnes (21,2 % contre 10,9 %), la vente, l'entretien, la réparation de biens (39 % contre 25,1 %) et le secrétariat, la comptabilité et le traitement de données (6,8 % contre 3 %).

Les travailleurs appartenant à cette classe ont tendance, plus que la moyenne, à contrôler les modalités de l'organisation du travail. Ils fixent les tarifs (82,2 % contre 67,4 %), fournissent les outils (84,7 % contre 77,2 %) et déterminent les objectifs (27,1 % contre 21,7 %). Ils contrôlent aussi les méthodes de travail, mais dans une proportion légèrement supérieure à la moyenne (89,8 % contre 85,4 %). Ils ont finalement tendance à ne pas avoir de contrat écrit avec leurs clients (71,2 % contre 54,7 %).

Côté protection contre les risques, il en sont dépourvus plus que la moyenne : ils sont plus nombreux à ne rien avoir en vue de la retraite (66,1 % contre 45,3 %), à ne pas avoir d'assurance invalidité ou d'assurance médicaments (55,9 % contre 45,3 %) et à ne pas recevoir de formation professionnelle (62,7 % contre 54,3 %). Ils reçoivent le soutien du milieu lorsqu'ils deviennent parents (8,5 % contre 3,7 %).

Classe 2: les petits producteurs dépendants

La classe 2 regroupe 11,2 % de notre échantillon. Elle se démarque des autres classes par une situation de dépendance ou de quasi-dépendance du producteur à l'égard de sa clientèle, et, fait important, ne se distingue pas eu égard aux niveaux de compétence, de scolarité ou de revenus. En d'autres termes, cette classe compte proportionnellement presque autant de professionnels que de semi-professionnels et de non-professionnels, ce qui peut expliquer qu'on n'y trouve pas un profil particulier de revenus ou de scolarité.

La classe 2 contient en surnombre des producteurs détenant moins d'un an d'expérience (20 % contre 2,2 %) ainsi que des membres d'organisations syndicales (30 % contre 10,5 %) et de coopératives de producteurs ou de

travailleurs (13,3 % contre 3 %). La participation à des associations professionnelles y est toutefois sousreprésentée (13,3 % contre 31,8 %).

La vaste majorité des travailleurs de la classe 2 reçoivent la moitié ou plus de leur revenu d'un seul client (90 % contre 40,1 %) et ont une clientèle composée d'entreprises seulement (76,7 % contre 39 %). En outre, ils sont quatre fois plus nombreux qu'en moyenne à ne travailler que pour un seul client (46,7 % contre 10,9 %) et deux fois plus nombreux qu'en moyenne à en avoir entre 2 et 4 (30 % contre 15,7 %).

Les produits surreprésentés dans cette classe sont les biens matériels (36,7 % contre 8,6 %) et les communications et la culture (20 % contre 8,6 %).

Les clients de ces travailleurs ont tendance à contrôler les modalités de l'organisation du travail, notamment et très fortement les tarifs (40 % contre 7,5 %) et le contrat (40 % contre 8,6 %), mais aussi les délais (80 % contre 47,2 %), les méthodes (33,3 contre 12 %) et les objectifs (86,7 % contre 67,4 %). Dans une moindre mesure, les méthodes et les tarifs peuvent être négociés ou mixtes, dans des proportions respectives de 13,3 % contre 2,6 % et de 20 % contre 9 %.

Tout comme sur les niveaux de compétence, de scolarité ou de revenus, cette classe ne se distingue pas de la moyenne de l'échantillon eu égard aux modalités de la protection sociale.

Classe 3 : les professionnels libéraux

La classe 3 représente 12,7 % de notre échantillon. Les membres de cette classe se distinguent par les caractéristiques propres aux professions libérales : ils sont beaucoup plus nombreux qu'en moyenne à être membres d'une association professionnelle (70,6 % contre 31,8 %) et à appartenir au niveau de

compétence A (64,7 % contre 34,1 %). Typiquement, ils offrent des services de santé (44,1 % contre 5,6 %) ou encore des services financiers et d'assurances (32,4 % contre 6,4 %).

Leur revenu personnel tend vers les sommets: ces producteurs sont trois fois plus nombreux que la moyenne des répondants à afficher un revenu supérieur à 100 000\$ (17,6 % contre 6 %). On trouve dans cette classe une surreprésentation des détenteurs d'une maîtrise ou d'un doctorat (32,4 % contre 16,9 %) et des membres d'une Chambre de commerce (11,8 % contre 3 %).

Ils sont beaucoup plus nombreux qu'en moyenne à avoir 20 clients et plus (82,4 % contre 46,4 %) et aucun ne leur fournit la moitié ou plus du revenu (91,2% contre 59,9 %). Leur clientèle est le plus souvent composée exclusivement d'individus (58,8 % contre 24 %).

Au plan de l'organisation du travail, les membres de cette classe se distinguent par l'intervention d'une instance extérieure qui fixe les tarifs (41,2 % contre 16,1 %). Ils sont aussi plus nombreux qu'en moyenne à ne pas signer de contrat avec leur client (70,6 contre 54,7 %). Pour les autres modalités, ils se démarquent peu de la moyenne de l'échantillon, sauf pour le fait de contrôler les délais (61,8 % contre 38,6 %) et de négocier les limites budgétaires ou alors de les établir sur un mode mixte (17,6 contre 7,9 %).

Ils se démarquent surtout par le fait d'assumer le coût de mesures de protection contre la plupart des risques sociaux et professionnels. Nombreux parmi eux sont ceux qui défraient seuls les frais d'une formation professionnelle (76,5 % contre 39 %) ou d'une assurance responsabilité professionnelle (64,7 % contre 46,4 %), de même que ceux qui se payent une protection en vue de la retraite (88,2 % contre 48,3 %) et des assurances invalidité, médicaments, etc. (73,5 % contre 49,8 %).

Classe 4 : les conseillers et consultants

La classe 4 compte pour 21,7 % de notre échantillon. Ses membres se distinguent par le fait de contrôler le contrat de travail (51,7 % contre 24 %), d'avoir une clientèle composée exclusivement d'entreprises (67,2 % contre 39 %) et d'être de niveau de compétence A (58,6 % contre 34,1 %).

Ces producteurs sont plus nombreux qu'en moyenne à détenir une maîtrise ou un doctorat (34,5 % contre 16,9 %), ou alors un certificat ou un bacc (37,9 % contre 28,1 %). Ils sont surreprésentés dans les tranches de revenus moyens et élevés, allant de 40 000 à 59 999\$ (32,8 % contre 15,4 %), de 60 000\$ à 99 999\$ (20,7 % contre 12 %) et finalement supérieures à 100 000\$ (12,1 % contre 6 %). Ils sont aussi surreprésentés parmi les participants à une association professionnelle (44,8 % contre 31,8 %).

Ils ont tendance, mais dans des proportions moindres que les producteurs de la classe 2, à avoir un client qui leur fournit la moitié ou plus de leur revenu (55,2 % contre 40,1 %) mais leur profil relativement à l'abondance ou à la rareté de la clientèle n'est pas clair : 25,9 % (contre 12,7 % dans l'échantillon total) ont entre 10 et 19 clients, alors que 29,3 % (contre 15,7 % dans l'échantillon) en ont entre 2 et 4.

Dans cette classe, l'offre typique de produits concerne les services d'expertise-conseil aux entreprises (31 % contre 9,4 %), les services d'éducation, de formation ou d'évaluation de programmes (17,2 % contre 4,9 %) et les autres services professionnels (20,7 % contre 8,6 %).

Nous avons déjà mentionné que les producteurs de cette classe se démarquent fortement par leur contrôle sur les modalités du contrat, mais ils sont aussi plus nombreux qu'en moyenne à le négocier (15,5 % contre 6,7 %). Au plan de l'organisation du travail, ces travailleurs se rapprochent des moyennes, sauf

pour les outils qui peuvent être fournis par le client (25,9 % contre 14,6 %). Leur tarif est parfois négocié ou mixte (15,5 % contre 9 %), mais il s'agit de la modalité la moins significative de cette classe.

Au plan de la protection contre les risques, ils sont plus nombreux qu'en moyenne à se payer une protection en vue de la retraite (67,2 % contre 48,3 %) et des assurances invalidité, médicaments etc. (62,1 % contre 49,8 %).

Classe 5: les autres indépendants et cumulards

Cette classe représente à peine 3,4 % de notre échantillon. Alors que les valeurs-tests associées à chacune des autres classes sont supérieures à 1,65 ou inférieures à -1,65, ce qui signifie que chaque classe est suffisamment différenciée par rapport aux autres, celles de la classe 5 se situent à l'intérieur de ces seuils. Mis à part ses caractéristiques propres, qui sont peu nombreuses, la classe 5 se rapproche de la classe 1¹⁰⁶. Ses modalités spécifiques concernent les produits de loisirs et de divertissements (55,6 % contre 1,9 %), une scolarité de niveau certificat ou baccalauréat (66,7 contre 28,1 %), ainsi que la présence de certaines modalités de protection sociale (chômage, maternité) défrayées par un employeur ou par l'État, ce qui peut s'expliquer par la surreprésentation de cumulards dans cette classe. Comme cette classe n'est pas véritablement « typique », nous aurons tendance à considérer, pour les fins de l'analyse, que nos six classes révèlent cinq (et non pas six) profils-types de travail indépendant.

Classe 6 : les professionnels bénéficiant d'ententes collectives de travail

Cette dernière classe compte pour 6,7 % de notre échantillon. Peu importe le nombre de classes de la partition, cette classe demeure irréductible, parce qu'elle

¹⁰⁶ Si nous avons choisi une partition en 4 classes, ces classes auraient été fusionnées en une seule.

regroupe les travailleurs indépendants qui reçoivent de la protection sociale par le biais de leur clientèle. Ceci s'explique par le fait que le secteur des communications et de la culture, où ils sont fortement surreprésentés (44,4 % contre 8,6 %) est le seul à posséder un cadre législatif permettant la négociation d'ententes collectives de travail.

Ces producteurs sont, plus qu'en moyenne, de niveau de compétence A (72,2 % contre 34,1 %) et membres d'une association syndicale (38,9 % contre 10,5 %). Ce dernier taux reflète un double phénomène : la forte présence des travailleurs indépendants du secteur des communications et de la culture et la surreprésentation des cumulards dans cette classe (qui représente 6,7 % de l'échantillon mais 22,2 % des cumulards). Ils sont aussi beaucoup plus nombreux à posséder 20 ans ou plus d'expérience comme travailleurs indépendants (50 % contre 12,7 %) et à générer des revenus oscillant entre 40 et 59 999\$ (33,3 % contre 15,4 %).

Ils ne se distinguent guère de la moyenne quant au contrôle de l'organisation du travail, sauf pour l'intervention d'une instance extérieure dans les tarifs (38,9 % contre 16,1 %) et pour le contrôle du travailleur sur le contrat (44,4 % contre 24 %).

Comme nous l'avons déjà mentionné, une certaine forme de protection contre le risque est ici assurée soit conjointement par le travailleur indépendant et le client (33,3 % contre 2,2 % pour les assurances invalidité et médicaments; 38,9 % contre 4,5 % pour la protection en vue de la retraite), soit par le client seulement (38,9 % contre 2,6 % pour les assurances invalidité et médicaments; 27,8 % contre 1,9 % pour la protection en vue de la retraite et 11,1 % contre 1,5 % pour la formation professionnelle). Ces modalités sont rares dans l'échantillon mais elles sont concentrées dans cette classe. Par ailleurs, ces travailleurs sont plus nombreux qu'en moyenne à ne pas détenir d'assurance responsabilité professionnelle (72,2 % contre 48,7 %).

Avant de passer à la discussion des résultats, rappelons que, dans la classification ascendante hiérarchique comme dans l'analyse factorielle de correspondances multiples, nous avons retenu seulement les modalités des variables actives pour fins d'analyse. Nous avons toutefois croisé certaines variables illustratives (comme le genre et l'âge) avec chacune des six classes et ces croisements révèlent que ces variables ne sont pas fortement associées à l'une ou plusieurs d'entre elles. Ainsi, nous observons une surreprésentation masculine dans la classe 4 et une surreprésentation féminine dans la classe 5, et, dans une moindre mesure, dans les classes 1 et 3. Au plan de l'âge, on note une surreprésentation des moins de 35 ans dans la classe 6 (et dans une moindre mesure, dans la classe 5) et une surreprésentation des 55 ans et plus dans la classe 3. Également, les travailleurs indépendants qui comptent un ex-employeur parmi leurs clients (11,6 % de l'échantillon) sont surreprésentés dans les classes 2, 4 et 6. Cela semble s'expliquer par le fait que les travailleurs de ces classes ont une clientèle constituée surtout d'entreprises. Toutefois, la surreprésentation équivalente entre ces trois classes (autour de 16 à 17 %) semblerait indiquer que ce phénomène n'est pas propre aux non-professionnels, mais se retrouve en proportions égales chez les professionnels.

4.4 Discussion et retour sur les hypothèses

Cette dernière section est consacrée à la discussion de nos résultats, par un retour sur la première hypothèse générale et les trois hypothèses spécifiques. La deuxième hypothèse générale sera également évoquée brièvement.

4.4.1 Hypothèse d'hétérogénéité

Notre première hypothèse postulait l'hétérogénéité des situations de travail indépendant. Nous nous attendions à retrouver cette hétérogénéité sur chacune des dimensions du modèle, à savoir l'identité du producteur, l'identité du demandeur, la nature du produit, l'organisation du travail et la répartition du risque social et professionnel. Nous formulons aussi l'hypothèse complémentaire d'un lien entre l'hétérogénéité relative aux dimensions du produit-service et celle relative aux dimensions du travail.

De manière générale, nos résultats vont dans le sens de cette hypothèse : l'hétérogénéité est présente dans chacune des dimensions du modèle et on observe une congruence entre des dimensions propres au produit-service et des dimensions propres au travail. Reprenons cet argumentaire point par point.

L'hétérogénéité de la dimension 1 (identité du producteur) est omniprésente : diversité des catégories professionnelles, des niveaux de compétence et des niveaux de scolarité, diversité des revenus, de l'expérience acquise comme travailleur indépendant et de la participation aux réseaux. Les deux premières variables sont étroitement associées (puisqu'elles découlent du même système de classification) et les quatre autres sont fortement reliées aux premières.

L'hétérogénéité de la dimension 2 (identité du demandeur) est également manifeste. La clientèle des travailleurs indépendants est diversifiée, tant par sa nature (individus ou entreprises) que par sa relative rareté ou abondance. La nature et l'ampleur de la clientèle sont fortement associées au degré d'indépendance économique des producteurs : ceux qui ont une clientèle abondante sont en général en situation d'indépendance économique, alors que ceux dont la clientèle est égale ou inférieure à quatre ont tendance à dépendre d'un client pour la majeure partie, ou même pour la totalité, de leur revenu.

La dimension 3 (nature du produit/service) révèle la diversité des produits, et plus précisément la diversité de leur degré de matérialité, de standardisation et de reproductibilité. Toutefois, la méthode choisie n'a pas permis d'établir les distinctions selon le degré de standardisation au sein d'une même catégorie de produits, par exemple entre la coupe de cheveux à 5\$ et la coiffure des acteurs dans un film d'époque. Cette dimension recoupe en partie les caractéristiques du producteur (notamment le niveau de compétence) et en partie celles de la clientèle (type de clientèle et dépendance ou quasi-dépendance à l'égard d'un client unique).

L'hétérogénéité est aussi repérable dans les modalités de contrôle des différents éléments de l'organisation du travail, ce qui confirme l'hypothèse voulant que « tous les indépendants ne soient pas autonomes ». Premièrement, le niveau de contrôle du producteur varie selon les modalités de l'organisation du travail : de manière générale, le client définit l'encadrement général (les objectifs de la prestation, les budgets et les délais) alors que le travailleur indépendant détermine l'encadrement spécifique (les outils, les méthodes et processus), ainsi que la tarification et le contenu du contrat écrit, le cas échéant. Deuxièmement, le niveau de contrôle exercé par le travailleur diffère considérablement selon le nombre et le type de clients, et selon l'indépendance ou la relative dépendance économique à l'égard d'un client unique ou principal. Troisièmement, mais dans une mesure beaucoup moindre, le niveau de contrôle varie selon le niveau de compétence.

Finalement, la dimension 5 (protection contre le risque social et professionnel) recèle aussi son lot de diversité. D'abord, les risques professionnels (formation professionnelle, assurance responsabilité professionnelle), médicaux et la protection en vue de la retraite sont davantage couverts que les autres risques (manque de contrats, parentalité). Par ailleurs, quand ils sont couverts, c'est le plus souvent par le travailleur lui-même, ou par le biais de son conjoint dans le cas de l'assurance santé complémentaire. L'hétérogénéité apparaît alors entre

ceux qui ont les moyens de se payer ces protections ou qui sont susceptibles d'y avoir accès par la voie des réseaux, et ceux qui n'ont pas les moyens de se les payer. Finalement, une minorité de répondants a accès à certains types de protection (notamment un fonds de pension, des assurances et de la formation professionnelle) dont les coûts sont assumés en partie ou en totalité par un ou des clients.

Cette hétérogénéité une fois établie, il reste à voir comment elle se construit au carrefour des dimensions propres au produit-service et des dimensions propres au travail. Or, on observe une congruence (mais nous n'irions pas jusqu'à parler de déterminisme) entre des dimensions propres au produit (respectivement l'identité du producteur et l'identité de la clientèle) et des dimensions propres au travail (respectivement la protection contre le risque et le contrôle de l'organisation du travail). En effet, l'analyse factorielle de correspondances multiples a révélé d'une part une forte association entre le statut de professionnel (niveau de compétence A) et ses modalités caractéristiques (niveaux de revenus et de scolarité élevés, participation à des associations) et le fait d'être protégé contre quatre des six types de risques sociaux et professionnels. D'autre part, elle a mis en lumière le lien entre la relative dépendance ou indépendance à l'égard de la clientèle et le plus ou moins grand contrôle exercé par le travailleur sur les modalités de l'organisation du travail. Ce sont les caractéristiques de la clientèle qui, beaucoup plus que le niveau de compétence du producteur, expliquent la diversité des niveaux réels d'autonomie des travailleurs indépendants, bien que l'élément de la compétence ne soit pas à écarter complètement. Finalement, la nature du produit semble découler également de l'identité du producteur et de celle du client, ce qui semble accréditer l'idée de sa construction sociale par les acteurs.

4.4.2 Hypothèse de non-opposition au salariat

Notre seconde hypothèse attribuait une partie de cette hétérogénéité au fait que certaines formes de travail indépendant se rapprochent du salariat, notamment au plan de la dépendance économique à l'égard d'une clientèle restreinte, voire d'un client unique, et d'un faible contrôle sur l'organisation du travail. En corollaire, et pour reprendre le cadre d'analyse de Dupuy et Larré (1998), nous postulons que la catégorie juridique et statistique de travail indépendant recouvre à la fois la forme « pure » d'indépendance et l'une ou plusieurs de ses « formes hybrides ».

Cette deuxième hypothèse est aussi en bonne partie corroborée par nos résultats. Ainsi, les répondants appartenant au profil des classes 1, 3, 4 et 5 correspondent à la forme pure d'indépendance : ils contrôlent autant ou davantage que la moyenne les modalités de l'organisation du travail, et ont tendance à assumer seuls le risque social et professionnel, soit en payant pour des protections, soit en comptant sur leurs ressources personnelles ou familiales. Les cumulards qui se retrouvent en surnombre dans la classe 5 sont un cas d'exception, bénéficiant de certaines formes de protection grâce à leur statut partiel de salarié, et non par le biais d'un partage du risque avec leurs clients. Par contre, les répondants des classes 2 et 6 s'éloignent de la forme pure d'indépendance, soit en raison de l'ampleur du contrôle exercé par leurs clients, soit parce qu'une partie du coût de la protection contre le risque social et professionnel est assumé par la clientèle.

La classe 6 correspond à une forme hybride dans laquelle le travailleur détient autant ou plus qu'en moyenne le contrôle sur la prestation de travail, tout en partageant le risque avec son client. Il faut y voir la trace de deux phénomènes marginaux d'un point de vue statistique mais significatifs d'un point de vue sociologique : le cumul du travail indépendant avec un ou des emplois salariés

atypiques, et le développement de rapports collectifs de travail entre des associations d'artistes et des associations de producteurs.

La classe 2 correspond à une forme hybride dans laquelle le travailleur n'a pas l'entier contrôle de sa prestation, tout en assumant seul le risque. En effet, dans cette classe, un grand nombre de modalités de l'organisation du travail, et au premier chef les tarifs, sont déterminées par le client, sans que celui-ci ne soit impliqué dans le partage du risque social et professionnel. Nous ne savons pas par ailleurs si le plus grand contrôle du client dans la classe 2 a comme contrepartie une contractualisation de long terme, qui réduirait le risque économique. Chose certaine, à l'échelle de l'échantillon, la dépendance ou la quasi-dépendance à l'égard d'un client unique (10 % des répondants) ou principal (29,4 % des répondants) n'est pas compensée dans les mêmes proportions par des modalités de protection contre le risque : 5,5 % des répondants ont un client ou un employeur qui contribue pour eux à des assurances invalidité ou médicaments; 6,1 % ont un client ou un employeur qui contribue pour eux à un fonds de pension ou à un REER et 5,9 % des mères ont eu accès à un congé parental d'un client ou d'un employeur. Ces résultats nous amènent à conclure que la forme hybride la plus répandue est celle où le travailleur indépendant est soumis au contrôle d'un client, mais sans contrepartie en termes de protection contre le risque. Fait intéressant à noter : la zone hybride dans laquelle le travailleur indépendant est inséré dans une organisation de travail est le lot non seulement de semi-professionnels et de non-professionnels mais également, quoique dans une moindre mesure, de professionnels.

4.4.3 Hétérogénéité plutôt que dichotomie

Notre troisième hypothèse visait à dépasser les analyses qui traitent le travail indépendant comme une dichotomie ou comme une superposition de dichotomies. Elle était à l'effet que les dimensions du statut professionnel et du

contrôle sur le travail, habituellement associées dans la littérature, sont indépendantes l'une de l'autre. En d'autres termes, nous cherchions à dépasser la vision réductrice qui oppose des professionnels qualifiés, indépendants et en contrôle de leur travail à des non-professionnels peu qualifiés, dépendants et peu en contrôle de leur travail. Parmi nos hypothèses, c'est certainement la plus audacieuse et la plus difficile à valider.

La classification ascendante hiérarchique nous fournit six classes, mais il serait plus juste de parler de cinq profils différenciés et cohérents. Au cours de nos analyses, nous avons étudié différentes partitions, allant de quatre à sept classes. Toutes ont révélé l'existence d'une classe de non-professionnels indépendants (notre classe 1), d'une classe de professionnels libéraux (notre classe 3), d'une classe de professionnels dont les clients interviennent dans la protection sociale (notre classe 6) et d'une classe, mixte du point de vue du niveau de compétence, regroupant les producteurs faisant affaire avec un petit nombre de clients. La partition que nous avons choisie a toutefois permis de scinder ce dernier groupe en deux, révélant les différences existant entre d'une part les consultants des services aux entreprises qui, bien qu'à 55 % dépendants d'un client principal, sont en contrôle de leur travail mais surtout des modalités contractuelles (notre classe 4), et d'autre part les autres producteurs, à 90 % dépendants d'un client unique ou principal et dont la clientèle, également composée d'entreprises, a tendance à contrôler tant l'organisation du travail que les modalités contractuelles (notre classe 2).

L'explication la plus simple consisterait à attribuer cette différence au fait que la classe 4, contrairement à la classe 2, est surtout composée de professionnels, et donc à associer autonomie dans le travail et niveau de compétence du producteur. Or, la classe 2 présente une configuration plus nuancée : ses petits producteurs dépendants et peu en contrôle de leur travail sont des semi-professionnels et techniciens, des non-professionnels mais aussi, dans une proportion légèrement moindre, des professionnels. L'étude de cas réalisée au

chapitre V nous fournira l'occasion d'éclairer quelque peu cet apparent paradoxe de professionnels, détenant une forte scolarité mais dont le sort est en grande partie déterminé par la clientèle. Toutefois, à l'examen de nos données, il faut bien reconnaître que l'absence de contrôle qu'on peut observer dans un certain profil de travailleurs indépendants est plus souvent le lot des semi-professionnels et des non-professionnels que celui des professionnels.

Par ailleurs, la classification ascendante hiérarchique nous a semblé intéressante en ce qu'elle a permis d'étudier l'hétérogénéité au sein des professionnels, en révélant les différences entre les trois groupes où ils sont surreprésentés. La classe 3 est celle des professionnels « libéraux » ou assimilés, qui possèdent un grand contrôle mais doivent composer avec des instances extérieures (par exemple des Lois et des Ordres professionnels, des législations sur la vente de produits financiers, des règles déontologiques) qui interviennent pour protéger le client. La classe 4 regroupe des professionnels « marchands », ayant une compétence pointue à offrir à des entreprises ou institutions clientes; ils imposent leurs tarifs et leurs contrats, mais pour le reste, la répartition du pouvoir entre travailleur indépendant et client est comparable à celle de la moyenne de l'échantillon. La classe 6 rassemble les professionnels qui se distinguent par le fait de pouvoir négocier certaines conditions (notamment au chapitre de la protection sociale) avec leurs clients; elle met en lumière l'impact d'un cadre réglementaire qui impose la négociation collective dans certaines portions d'un secteur d'activité.

Finalement, puisque les méthodes choisies contribuent à créer des classes d'individus partageant un maximum de caractéristiques communes, mais sans que chaque individu possède toutes et chacune des caractéristiques typiques de la classe, on peut affirmer que chaque classe représente un certain pourcentage de l'échantillon, mais sans pouvoir conclure que chaque membre de la classe possède toutes les caractéristiques de cette classe. Plus important encore, on ne peut pas non plus reporter ces profils dégagés de notre échantillon sur l'ensemble

de la population des travailleurs indépendants, puisque notre échantillon compte une surreprésentation de professionnels et de scolarisés. Bref, on peut affirmer que ces profils existent mais on ne peut pas connaître leur poids réel au sein de la population des travailleurs indépendants. Il faudrait pour cela un échantillon plus vaste (de nature à refléter l'hétérogénéité de manière plus forte) et surtout représentatif de la population des travailleurs indépendants non-employeurs, une piste que nous nous permettons de suggérer pour des recherches futures.

4.4.4 Hétérogénéité et régulations

Selon notre seconde hypothèse générale, les univers du travail indépendant ne fonctionneraient pas comme de purs marchés mais seraient contraints par des règles, pour peu que l'on donne à cette notion un sens élargi, incluant faits d'institution et faits d'organisation.

Une enquête par sondage n'est pas la méthode la plus adéquate pour la vérification d'une telle hypothèse. L'étude de cas du prochain chapitre s'y prêtera mieux. Par ailleurs, nos résultats font apparaître deux types d'institutions: les institutions de régulation des services professionnels, qui font intervenir des instances extérieures qui balisent le travail des professionnels de la classe 3, et les ententes collectives de travail dans le milieu des artistes, issues de deux lois, les seules en fait qui forcent les clients de travailleurs indépendants à se regrouper pour négocier des conditions minimales de travail et de protection avec des associations représentant ces travailleurs.

À l'échelle de l'ensemble de l'échantillon, il est toutefois aisé de repérer l'impact de l'exclusion des législations du travail et des programmes de protection sociale dont la majorité des travailleurs indépendants sont l'objet. Sauf exception, ils négocient individuellement les conditions de leurs prestations de travail et ils doivent se payer eux-mêmes les protections dont bénéficient les salariés, à

défaut de quoi ils sont réduits à leurs ressources individuelles et familiales et en tout dernier recours, aux programmes publics comme la sécurité du revenu.

4.5 Conclusion

Dans ce chapitre, nous avons mis nos premières hypothèses à l'épreuve du terrain. Nos résultats nous amènent à constater la diversité des situations de travail indépendant sur l'ensemble des dimensions du modèle d'analyse et à confirmer qu'une partie de cette hétérogénéité, mais une partie seulement, peut s'expliquer par l'existence de formes de travail hybrides, différentes de l'indépendance pure. Par ailleurs, nous avons pu dégager cinq profils types de travailleurs indépendants, sur lesquels nous pouvons nous appuyer pour dépasser les analyses qui présentent le travail indépendant comme une dichotomie, ou une superposition de dichotomies. Cette typologie a le mérite de présenter un degré de raffinement supérieur à celui d'autres travaux et d'intégrer une variété de dimensions complémentaires, dont certaines sont aptes à renouveler les perspectives analytiques.

Nous voudrions toutefois aussi souligner ses limites, lesquelles nous permettront de faire le pas vers le prochain chapitre, qui repose sur un autre terrain et sur une autre méthode. Parmi elles, mentionnons que l'analyse du risque y est limitée au manque d'emploi et aux différents risques sociaux, et qu'on n'y trouve rien sur le risque de la prestation. En outre, la partition en classes nous fournit un éclairage intéressant sur l'hétérogénéité d'une vaste catégorie juridique et statistique, mais l'analyse perd en précision ce qu'elle gagne en ampleur : beaucoup d'occupations sont couvertes par l'enquête, mais on sait peu de choses sur les régulations qui s'appliquent à chacune et sur l'hétérogénéité des travailleurs indépendants à l'intérieur de chacune.

Finalement, cette enquête ne pouvait que comparer les indépendants entre eux, perdant de vue la comparaison avec les salariés typiques ou atypiques qui exercent le même métier ou la même profession. On pourrait faire l'hypothèse que dans certains métiers ou professions, l'activité indépendante offre plus d'avantages (en termes de rémunération, de contrôle sur son travail) que l'emploi salarié, alors que dans d'autres, la situation est inversée. Il serait intéressant de voir comment joue la variable statut d'emploi sur les dimensions de notre modèle et d'explorer les constructions sociales qui expliquent les différences.

Pour ces raisons, nous avons choisi de pousser l'analyse à l'échelle réduite d'un sous-secteur, celui du journalisme indépendant en presse écrite périodique. Dans notre modèle, ce sous-secteur appartient à la classe 2, dans laquelle les producteurs sont, en règle générale, peu en contrôle de leur travail. Par contre, d'autres sous-secteurs des communications et de la culture appartiennent à la classe 6, où les producteurs, en contrôle de leur travail autant qu'en moyenne, bénéficient de l'apport de leurs clients dans la protection. À travers cette étude de cas, nous avons voulu approfondir la réflexion sur l'hétérogénéité intrasectorielle et intraoccupationnelle, raffiner l'analyse des modalités d'organisation du travail et de répartition du risque, et finalement étudier les règles institutionnelles et les pratiques organisationnelles qui traversent les marchés du travail indépendant.

CHAPITRE V

LE RÔLE DES RÉGULATIONS DANS L'EXPLICATION DE L'HÉTÉROGÉNÉITÉ : LE CAS DES JOURNALISTES INDÉPENDANTS DE LA PRESSE ÉCRITE PÉRIODIQUE

5.1 Introduction

Dans le chapitre précédent, nous avons documenté l'hétérogénéité des travailleurs indépendants (tous types d'occupations confondus) sur les cinq dimensions de notre modèle d'analyse : identité du producteur, identité du demandeur, nature du produit-service, organisation du travail et répartition du risque. La création de variables synthétiques (facteurs) et la partition de l'échantillon en classes ont permis de générer cinq profils types, statistiquement différenciés : les non-professionnels indépendants (classes 1 et 5), les petits producteurs dépendants (classe 2), les professionnels libéraux (classe 3), les conseillers et consultants (classe 4) et les professionnels bénéficiant d'ententes collectives de travail (classe 6).

Nous avons donc, à l'échelle d'un échantillon de 293 travailleurs indépendants de différentes occupations et de différents secteurs, vérifié en bonne partie nos hypothèses relatives à l'hétérogénéité des situations de travail indépendant. Toutefois, cette vérification se situe à un niveau très agrégé : les produits ou secteurs d'activités sont associés à un modèle dominant d'organisation du travail, de rémunération et de répartition du risque, alors qu'on peut supposer qu'ils peuvent relever de plusieurs modèles. Ainsi, le secteur des communications et de la culture chevauche deux classes, la 2 et la 6, ce qui

laisse croire à l'existence de logiques différenciées entre les différents sous-secteurs (par exemple, entre le sous-secteur des arts de la scène et celui du journalisme). On peut en outre faire l'hypothèse que les situations sont hétérogènes parmi les travailleurs indépendants d'un même sous-secteur (par exemple, parmi les journalistes indépendants) mais le modèle n'en rend pas compte. Finalement, il ne permet pas de cerner les différences entre statuts d'emploi d'une même occupation ou d'un même sous-secteur (par exemple entre journalistes salariés et journalistes indépendants).

Dans ce cinquième et dernier chapitre, nous voulons pousser plus loin l'étude de l'hétérogénéité, en changeant l'échelle d'analyse (passant de la totalité des travailleurs indépendants aux travailleurs indépendants d'une occupation et d'un sous-secteur spécifiques¹⁰⁷) et en distinguant trois niveaux :

- l'hétérogénéité entre les travailleurs indépendants de différents sous-secteurs à l'intérieur d'une même catégorie d'occupations ;
- l'hétérogénéité entre les travailleurs de différents statuts d'emploi au sein d'une seule et même occupation ;
- l'hétérogénéité entre les travailleurs indépendants d'une même occupation.

Outre le changement d'échelle, ce chapitre se distingue du précédent par son objectif, qui consiste non plus seulement à démontrer l'hétérogénéité, mais à fournir des éléments contribuant à l'expliquer. Pour ce faire, et conformément à notre deuxième hypothèse générale, nous mettrons en évidence le rôle des régulations, entendues au sens large, incluant les règles institutionnelles et les

¹⁰⁷ Ce passage du modèle général à l'échelle occupationnelle ou sectorielle permet de voir la construction par statuts. En effet, il n'y a pas de secteurs propres au travail indépendant ; il y a des constructions par statuts (salariés typiques, salariés atypiques, indépendants) à l'échelle de chaque occupation ou secteur. Selon Kalleberg et al. (1997 : 1), le statut de travail explique en partie les différences (notamment de rémunération) entre travailleurs atypiques possédant par ailleurs les mêmes caractéristiques personnelles et éducationnelles, le reste étant expliqué d'une part par les caractéristiques propres à l'occupation ou au secteur, notamment la syndicalisation, et d'autre part par le genre et l'ethnie.

pratiques organisationnelles, dans la construction de l'hétérogénéité du travail indépendant. À défaut de pouvoir vérifier cette hypothèse pour un ensemble d'occupations ou de secteurs, nous élaborons un cadre permettant l'étude de ces formes de régulation et l'appliquons à l'étude d'un cas, celui du journalisme indépendant en presse écrite périodique, pour ensuite évaluer les possibilités d'application de ce modèle d'analyse à une variété d'occupations et de secteurs.

La première des quatre sections centrales de ce chapitre rappelle la deuxième hypothèse principale et ses hypothèses spécifiques, ainsi que le modèle d'analyse. Elle expose aussi la méthodologie retenue et justifie le choix du cas à l'étude. Les deuxième et troisième sections décrivent les principaux résultats eu égard aux deux dimensions¹⁰⁸ privilégiées pour l'analyse : la « dimension institutionnelle » et la « dimension organisationnelle ». La quatrième section discute ces résultats et évalue le potentiel, pour l'explication de l'hétérogénéité, d'un cadre d'analyse fondé sur les règles institutionnelles et les formes organisationnelles.

5.2 Modèle d'analyse, hypothèses, méthodes

Cette section rappelle la deuxième hypothèse générale et les hypothèses spécifiques qui sous-tendent l'expérimentation, expose la méthodologie retenue et justifie le choix du cas à l'étude.

¹⁰⁸ Au sens des trois dimensions du modèle développé pour l'analyse des activités et organisations économiques dans le cadre du centre de recherche CRISES : « dimension des rapports sociaux », « dimension institutionnelle » et « dimension organisationnelle ». Nous mettrons ces expressions entre guillemets, pour les distinguer des cinq dimensions de notre modèle d'analyse.

5.2.1 Rappel des hypothèses et du modèle d'analyse

Dans le chapitre III, nous avons formulé cette hypothèse comme suit : les « marchés » du travail indépendant (tout comme les marchés du travail salarié) sont construits par des régulations, pour peu que l'on donne à cette notion un sens élargi, incluant faits d'institution et faits d'organisation. Ces constructions sociales peuvent expliquer, au moins en partie, l'hétérogénéité des situations recouvertes par la catégorie juridique d'indépendance (notamment plus ou moins d'indépendance, plus ou moins de rémunération, plus ou moins d'autonomie au travail, plus ou moins de protection contre les risques sociaux et ceux liés à la prestation), mais aussi les différences entre salariés et indépendants d'une même occupation ou d'un même secteur. En concordance avec le cadre théorique développé dans cette thèse, nous supposons que ces règles institutionnelles et formes organisationnelles s'appliquent au produit ou au service, à la division du travail, à la rémunération et à la répartition du risque.

Notre projet est donc d'utiliser les outils conceptuels de la sociologie économique et de l'économie institutionnaliste et de les appliquer à l'étude du travail indépendant. Dans la suite du texte, l'expression « règles institutionnelles » désignera les institutions dans leur rôle de contrainte (loi, règlement) alors que l'expression « règles conventionnelles » les désignera dans leur rôle d'habilitation pour l'action (méta-règles, paradigmes, cadres communs d'interprétation). Nous utiliserons par ailleurs les termes « formes organisationnelles » pour décrire « la partie que les acteurs jouent à partir des règles » (Bélanger et Lévesque, 1991 et 1992) ou en d'autres mots la construction par les acteurs des caractéristiques du produit ou service et des mécanismes servant à diviser et à coordonner le travail, dans ou hors entreprise, ainsi qu'à répartir le risque. Notre modèle d'analyse, que résume le tableau 3.3 (page 135), s'intéresse aussi aux acteurs collectifs qui interviennent dans la construction et la déconstruction des règles institutionnelles, ainsi qu'aux acteurs individuels qui évoluent au sein des formes organisationnelles. Finalement, puisque les traditions institutionnalistes font une

large part à l'histoire et au contexte dans lequel s'inscrivent les règles, en en faisant même un point nodal de résistance à la théorie économique de référence (Ughetto, 1999), nous incluons aussi cet élément dans nos analyses.

Hypothèse 2.1

Les règles institutionnelles sont peu présentes sur les marchés du travail indépendant. Fonctionnant surtout par exclusion, elles ont un faible pouvoir explicatif des différences entre travailleurs indépendants, sauf pour quelques exceptions que nous signalerons. Elles ont en revanche un fort potentiel explicatif des différences entre travailleurs indépendants et salariés.

Hypothèse 2.2

La pauvreté des faits d'institution ne signifie pas que les marchés du travail soient régulés par le seul jeu de l'offre et de la demande. Ces marchés sont aussi construits, de façon inégale selon les occupations ou les secteurs, par des formes organisationnelles, le plus souvent informelles, qui sont construites et déconstruites par des acteurs en relation asymétrique. Leur combinaison ferait apparaître d'autres grandeurs que la grandeur marchande (Boltanski et Thévenot, 1991 ; Boltanski et Chiapello, 1999). Ces formes organisationnelles permettent d'expliquer, au moins en partie, les différences entre travailleurs indépendants de différentes occupations et de différents secteurs, et entre travailleurs indépendants d'une même occupation ou d'un même secteur.

Hypothèse 2.3

Il nous faut dépasser le cadre conventionnaliste pour considérer non seulement les formes d'organisation issues de l'accord, mais aussi celles issues du conflit. Ce ne sont pas nécessairement des règles partagées, des conventions sur lesquelles il y aurait accord. Ce ne sont pas nécessairement des règles

justes, quoiqu'elles peuvent être légitimées selon des logiques différentes visant une forme de bien commun (Boltanski et Thévenot, 1991).

Hypothèse 2.4

Ces règles changent, à la faveur des transformations du contexte (économique, technologique) mais aussi de l'action des acteurs. Elles se transforment, c'est-à-dire qu'elles se construisent et se déconstruisent, par le jeu des acteurs. Les conflits sont des révélateurs des tensions entre acteurs qui veulent infléchir les règles, soit en changeant leur interprétation, soit en changeant de règle (Boltanski et Thévenot, 1991).

5.2.2 Méthodes de collecte et d'analyse des données

À condition d'avoir les qualités théoriques voulues, l'étude de cas n'est pas que descriptive, elle est aussi explicative (Hamel, 1997 : 92-95). Le cas, un objet d'étude empirique, est en effet un « observatoire », « un intermédiaire » pour atteindre un objet de recherche théorique, et les qualités qui lui sont reconnues (en fonction desquelles on le choisit comme cas) sont de nature théorique. Or ces catégories théoriques permettent l'explication, pas seulement la description. Compte tenu de notre objet de recherche, le cas retenu doit nous permettre de tester l'hypothèse d'explication de l'hétérogénéité par les règles institutionnelles et les pratiques organisationnelles instaurées par les acteurs et ce, sur le double versant produit/service et travail. Plus modestement, il devra servir d'illustration, de « banc d'essai » pour le modèle d'analyse exposé plus haut.

Par définition, aucun cas particulier ne saurait être représentatif de l'ensemble des situations de travail indépendant puisque nous avons repéré cinq profils typiques. Idéalement, dans un cadre dépassant largement celui d'une thèse, nous aurions pu étudier cinq cas représentant chacun de ces cinq profils.

Devant l'obligation de nous limiter à un seul cas, nous avons choisi de pousser plus avant l'étude d'un groupe qui présente l'apparent paradoxe de professionnels dont la clientèle, restreinte, contrôle le cadre et une bonne partie des modalités de travail. Le choix des journalistes pigistes¹⁰⁹ de la presse écrite périodique, qui correspond en bonne partie à cette réalité paradoxale, se justifie en outre par sa richesse et sa complexité, de même que par sa longévité.

La richesse et la complexité du cas

Le cas des journalistes, peu importe leur statut d'emploi, peut être abordé sous le triple angle du produit, du service et du travail. En effet, ces professionnels réalisent une prestation de travail pour un employeur, qui est le plus souvent une entreprise privée, commerciale. Toutefois, le produit de leur travail n'est pas seulement un produit commercial mais aussi un service d'intérêt général, puisqu'il nourrit les délibérations dans la sphère publique. Cette mission de service public, qui distingue le journalisme des autres métiers de la communication, est affirmée par exemple dans le préambule de la Charte du journalisme (1987) et dans celui du Guide de déontologie (1996). « Les journalistes servent l'intérêt public et non des intérêts personnels ou particuliers ». Comme le souligne Saint-Jean, « c'est au nom du bien commun qu'est reconnue l'exigence de la liberté d'expression et de la liberté de l'information et c'est en raison des besoins de la démocratie que les médias jouissent d'une très grande autonomie. » (Saint-Jean, 2002 : p. 49). Selon cette auteure et d'autres, cet aspect de service public a toutefois perdu du terrain ces dernières années, au profit de son versant strictement commercial. Pour les fins de l'analyse, nous distinguerons l'aspect produit et l'aspect service de la prestation journalistique, bien qu'ils soient étroitement liés.

¹⁰⁹ Nous avons utilisé les expressions « journaliste indépendant » et « journaliste pigiste » comme des synonymes. Nous avons fait de même pour les termes « magazine » et « périodique ».

Le paradoxe de professionnels peu en contrôle de leur travail

Les journalistes pigistes partagent plusieurs des caractéristiques de la classe 2 de la typologie élaborée au chapitre IV, sans pour autant les posséder toutes. Ils ont un nombre restreint de clients entreprises, qui contrôlent le cadre et un grand nombre d'aspects de la prestation de travail, notamment la rémunération. En dépit de leur niveau élevé de scolarité et d'expérience, ils ont en moyenne de bas revenus et, contrairement à d'autres travailleurs indépendants du secteur de la culture et des communications, ils ne bénéficient pas de la participation du client à des modalités de protection contre le risque.

Plus précisément, selon les données de deux sondages réalisés respectivement en 1991 et en 2002¹¹⁰, les journalistes indépendants sont très scolarisés, mais leur formation n'est pas nécessairement dans le domaine du journalisme. Entre la moitié et les deux tiers (selon les sondages) exercent une activité professionnelle rémunérée autre que le journalisme; il s'agit le plus souvent de communications corporatives, de traduction, de révision, de rédaction et d'enseignement. En dépit de nombreuses années d'expérience et de ce cumul d'activités, ils obtiennent des revenus totaux assez bas : revenu moyen autour de 35 000\$ en 1992 et de 33 000\$ en 2002; revenu médian avoisinant 28 000\$ en 1992 et 30 000\$ en 2002. Le sondage réalisé en 1992 révèle de grandes

¹¹⁰ Le premier a été réalisé en 1991 par Jacques Chapdelaine et Jean-Guy Lacroix, du département de sociologie de l'UQÀM, à la demande de l'Association des journalistes indépendants du Québec (AJIQ). Il a rejoint 90 journalistes pigistes. Le second est un sondage maison réalisé par la Fédération professionnelle des journalistes du Québec (FPJQ) en 2002. Il a rejoint 96 journalistes pigistes. Bien que ces sondages ne reposent pas sur des échantillons probabilistes et que les résultats précis ne puissent être inférés à l'ensemble des pigistes, ils révèlent des tendances générales (les mêmes à 10 ans d'écart) qui correspondent à ce que nous avons pu observer en 15 années de travail dans ce milieu.

Sources :

Chapdelaine Jacques et Jean-Guy Lacroix (1992). *Le portrait socio-démographique et socio-économique des journalistes indépendants au Québec*. Groupe de recherche sur les industries culturelles et l'informatisation sociale, département de sociologie, UQÀM, janvier, 51 p.

Fédération professionnelle des journalistes du Québec (2002). *Sondage de la FPJQ sur les conditions du journalisme à la pige*, octobre (site www.fpq.org).

disparités selon le genre, le nombre d'années d'expérience et le type de média. Selon le sondage mené en 2002, les deux tiers des indépendants n'ont pas de contrat écrit mais doivent signer (toujours ou parfois) une renonciation à leurs droits d'auteur. Finalement, dans leur vaste majorité, les journalistes indépendants n'ont pas beaucoup de protection contre le risque, notamment au chapitre des assurances invalidité et de la protection en vue de la retraite.

Le choix de se limiter à un secteur de journalisme à la pige se justifie par le fait que les différents sous-secteurs fonctionnent selon des règles différentes et présentent des conditions différentes. Par exemple, la télévision fournit des contrats de plus longue durée (les journalistes ont alors le statut de salarié contractuel) et offre une rémunération plus élevée que la presse écrite. Parmi cette diversité de sous-secteurs, nous avons ciblé celui de la presse écrite périodique parce qu'il est le principal fournisseur de travail pour les pigistes : selon le sondage FPJQ, 77 % des répondants y trouvent quelque revenu et 46 % en tirent entre 90 et 100 % de tous leurs revenus liés à la pratique du journalisme. Cela n'empêche pas la moitié des pigistes de collaborer à d'autres types de médias, notamment les quotidiens.

La longévité

Le secteur de la presse périodique s'est développé depuis environ 20 ans au Québec. Outre les revues religieuses et celles, alternatives, correspondant à un journalisme d'opinion, la presse écrite se limitait, avant le milieu des années 1970, essentiellement aux quotidiens, un petit nombre de magazines faisant exception à cette règle : *La Revue populaire* (1907-1963), *La Revue moderne* (1919-1960), *Le Bulletin des agriculteurs*, *Châtelaine* (1960-) et *L'actualité* (1976-)¹¹¹ (des Rivières, 1992). L'explosion de nouveaux médias (notamment

¹¹¹ Ces deux derniers titres étaient à l'époque les versions « canadiennes-françaises » de magazines canadiens -anglais possédés par Maclean Hunter.

« newsmagazines » et périodiques spécialisés) à partir des années 1980 est associée à la diversification et à la spécialisation des contenus, pour un public de plus en plus morcelé, et accompagne une nouvelle phase de concentration des médias au sein de grands groupes (Saint-Jean 2002; Raboy, 2000). Cette période de presque 30 ans est toutefois assez longue pour qu'on ait pu voir, dans ce sous-secteur, se développer des règles et des modèles organisationnels relativement stables, qui sont aujourd'hui en voie de transformation.

Les sources de données

Pour mener à bien une étude de cas, Hamel (1997) recommande la triangulation des données par l'utilisation conjointe de diverses méthodes : observation participante, entrevues semi-directives et analyse documentaire. Nous avons exercé le métier de journaliste pendant 15 ans, sous différents statuts : salariée, rédactrice en chef (avec des contributeurs bénévoles), pigiste. Ces quinze années d'observation participante ont représenté une précieuse source d'informations, en même temps que le défi d'adopter une attitude réflexive concernant nos présupposés ou, en d'autres termes, de revisiter un terrain connu, mais avec un nouveau regard. À cette connaissance approfondie du métier et du secteur se sont ajoutées une analyse documentaire¹¹² et la réalisation de 20 entretiens semi-directifs¹¹³.

L'échantillon des 20 personnes interviewées n'est pas tiré de la base de données des 293 répondants utilisée au chapitre précédent¹¹⁴ puisque cette base ne contenait que trois ou quatre journalistes. Si notre but avait été de rendre

¹¹² Le corpus analysé comprenait entre autres les conventions collectives, les publications des associations, les listes de discussion des journalistes indépendants, les contrats soumis par les éditeurs, ainsi que des études récentes sur la concentration de la presse, l'éthique, le changement de paradigme journalistique, etc.

¹¹³ D'une durée variant entre une et trois heures, ces entretiens ont été réalisés entre le 6 mai et le 3 juillet 2002, sauf pour l'entrevue test qui a été menée en mars.

¹¹⁴ Sauf pour la répondante qui a fait l'objet de l'entrevue test

compte de l'hétérogénéité des situations au sein des journalistes indépendants, nous aurions dû constituer un échantillon probabiliste, assurant la représentativité statistique¹¹⁵. Mais notre objectif était plutôt de repérer les éléments institutionnels et organisationnels hypothétiquement explicatifs des différences entre journalistes pigistes d'une part, et entre pigistes et salariés d'autre part. Pour ce faire, nous avons constitué, soit par sollicitation directe ou par le biais des listes de discussions électroniques, un échantillon raisonné (« purposive sampling »¹¹⁶) de journalistes pigistes et de rédacteurs en chef¹¹⁷. Les répondants disposaient d'une longue expérience de la presse écrite périodique : 14 avaient 10 ans et plus d'expérience comme journaliste et cinq en avaient entre cinq et 10. Durant l'entretien, les journalistes ont été invités à parler du fonctionnement et des pratiques des magazines (trois à cinq en général) qu'ils ont ou ont eu pour clients réguliers (voir le schéma d'entretien avec les journalistes pigistes en Appendice J). Les rédacteurs en chef ont été interrogés sur le fonctionnement et les pratiques de la ou des publications qu'ils dirigent ou ont dirigées (voir le schéma d'entretien avec les rédacteurs en chef en Appendice K)¹¹⁸.

Dans la construction de l'échantillon, nous avons été guidée par deux principes bien connus en méthodologie qualitative : la diversification et la

¹¹⁵ Nous avons envisagé une telle entreprise, pour nous confronter rapidement à la difficulté de délimiter la population des journalistes, et a fortiori des journalistes pigistes. En effet, comme nous le verrons plus loin, il n'y a pas de définition commune de ce qu'est un journaliste, ni d'obligation d'obtenir une forme quelconque de certification ou d'appartenir à une association, ce qui permettrait un décompte réel. Les deux sondages réalisés jusqu'ici (cités plus haut) ont été constitués à partir du membership d'associations et de surcroît, ils ne sont pas probabilistes.

¹¹⁶ L'échantillon raisonné est celui où le chercheur utilise son expertise et sa connaissance du milieu étudié pour choisir des cas typiques ou représentatifs des variables susceptibles de «faire une différence » (Singleton et al., 1988). Il est particulièrement pertinent quand le chercheur veut obtenir des informations fournies par des informateurs-clés plutôt que des données portant sur l'expérience ou les attributs individuels (Russel Bernard, 2000).

¹¹⁷ Sans exclure la combinaison ou le cumul de ces statuts ou d'autres statuts possibles, comme ceux de journaliste salarié permanent à temps plein ou à temps partiel ou de journaliste contractuel, dans l'un ou l'autre segment de la presse.

¹¹⁸ Pour des raisons que l'on peut facilement imaginer, nous nous sommes engagée à respecter une règle de confidentialité absolue à l'égard de nos interviewés. Nous ne mentionnerons donc pas le ou les magazines auxquels ils collaborent (dans le cas des pigistes) ou dont ils coordonnent la rédaction (dans le cas des rédacteurs en chefs). Non seulement dans le but d'alléger le texte, mais dans celui de préserver au maximum la confidentialité des répondants, nous utiliserons le genre masculin tout au long de ce chapitre, sauf évidemment lorsqu'il est question de la maternité.

saturation (Pires, 1997 : 154ss). Le principe de diversification signifie que l'échantillon doit être constitué de manière à couvrir la diversité des situations au sein du groupe, en fonction de variables jugées stratégiques (Michelat, 1975, cité in Pires, 1997 : 155). Dans notre cas, ces variables stratégiques étaient reliées d'une part au type de magazine (hypothèse de différents types de qualité, au sens de Salais et Storper, 1993), à l'appartenance du magazine à l'un ou l'autre des grands groupes de presse (hypothèse que chacun des grands groupes développe des pratiques spécifiques à l'égard des pigistes) et finalement au statut d'emploi et à quelques autres caractéristiques des informateurs (hypothèse que les pigistes et les rédacteurs en chef n'ont pas les mêmes perceptions, et que l'appartenance à une association professionnelle ou syndicale peut influencer sur les jugements).

Plus précisément, notre échantillon reflète:

- la diversité des types de magazines pour lesquels travaillent les journalistes pigistes: presse d'affaires, presse féminine, presse spécialisée, presse généraliste, quelques quotidiens et hebdomadaires¹¹⁹;
- les diverses appartenances de ces magazines aux trois grands groupes de presse¹²⁰, avec représentation des magazines n'appartenant à aucun de ces groupes;
- les différents statuts possibles chez les informateurs: cinq rédacteurs en chef actuels, un ancien rédacteur en chef redevenu journaliste et 14 journalistes pigistes, dont quelques-uns ont ou ont eu une expérience salariée (soit à temps plein ou à plein partiel dans un magazine, soit avec

¹¹⁹ Au total, le ministère de la Culture et des Communications (site internet mis à jour en septembre 2001) recense au Québec 12 quotidiens, 190 hebdomadaires régionaux, 90 médias communautaires et environ 390 périodiques ou magazines. Nous nous sommes concentrée sur une trentaine de ceux-là, parmi ceux comptant le plus grand nombre d'exemplaires vendus (selon Raboy, 2000) en laissant de côté les « trade magazines », ainsi que les publications très spécialisées qui s'adressent à un public restreint. Les magazines faisant partie de notre échantillon sont produits par des entreprises de presse et sont destinés à un large public.

¹²⁰ La majorité des magazines québécois sont possédés par trois grands groupes de presse : Médias Transcontinental, Québecor Media et Rogers Communications (Centre d'étude sur les médias, 2001)

un statut contractuel à la télévision¹²¹). Deux parmi ces 14 ont quitté (ou sont en voie de quitter) le métier, dans le contexte des cessions forcées de droits d'auteur, une pierre d'achoppement dans les relations entre magazines et pigistes, sur laquelle nous reviendrons en section 5.5.3. ;

- deux autres critères pouvant avoir une influence sur les représentations de l'informateur : d'une part le genre et d'autre part le fait d'être membre de l'une ou l'autre des associations où se retrouvent les pigistes. Huit des 20 répondants étaient des hommes et 12 des femmes. Huit appartenaient à une association professionnelle (la Fédération professionnelle des journalistes du Québec, FPJQ), deux appartenaient à une association syndicale (l'Association des journalistes indépendants du Québec, AJIQ, affiliée à la CSN), un répondant appartenait aux deux types d'associations et neuf n'appartenaient à aucune.

Le principe de saturation empirique ou saturation de connaissance (Bertaux, 1981) a été décrit comme «le phénomène par lequel le chercheur juge que les derniers documents, entrevues ou observations n'apportent plus d'informations suffisamment nouvelles ou différentes pour justifier une augmentation du matériel empirique (Pires, 1997 : 157). D'un point de vue méthodologique, la saturation empirique permet au chercheur de généraliser ses résultats et ses conclusions à l'ensemble de la population à laquelle le groupe analysé appartient. Comme chaque journaliste collabore avec un petit nombre de clients réguliers dont il peut décrire le mode de fonctionnement (même remarque pour les rédacteurs en chef qui ont pu diriger plus d'un magazine durant leur carrière), 20 répondants ont permis de couvrir 27 périodiques et trois quotidiens. Chacun de ces périodiques ou quotidiens a pu être traité par un ou plusieurs informateurs-clés et certaines informations ont pu être corroborées par d'autres sources (notamment écrites). Au terme de ces 20 entretiens, le matériel recueilli devenait passablement

¹²¹ Différents statuts ont pu être occupés successivement ou de manière cumulée : pigiste, salarié régulier, salarié contractuel (cas de cumul presse écrite-presse télévisée), en journalisme et parfois dans d'autres métiers (surtout en début de carrière mais encore aujourd'hui) : rédaction pour des « trade magazines », relations publiques, traduction, recherche, etc.

redondant, ce qui nous a amenée à la conclusion que des entretiens supplémentaires auraient peu de chances de générer beaucoup d'informations nouvelles. Nous jugeons donc que ces 20 entrevues, combinées à l'analyse documentaire et à la connaissance du milieu procurée par 15 années d'observation participante, nous permettent de généraliser nos observations à l'ensemble de ce sous-secteur.

5.3 Règles institutionnelles, règles conventionnelles et formes organisationnelles sous l'angle du produit et du service

Dans cette section, nous décrivons les « régularités » et les « régulations » observables sous l'angle du produit et du service. Une première observation est à l'effet que les règles institutionnelles sont peu présentes. En effet, tant du point de vue de la propriété que de celui du contenu ou de la pratique professionnelle de ses artisans, le journalisme de presse écrite est peu réglementé. Néanmoins, les règles informelles d'éthique, ou encore ce que certains auteurs ont appelé des « paradigmes journalistiques », constituent des repères importants pour l'action individuelle et collective, aussi les avons-nous assimilés à des règles conventionnelles. Ces paradigmes ou repères sont largement présents dans la profession et ce, sans égard au statut d'emploi. À l'intérieur de ces balises communes, qui distinguent le journalisme des autres métiers de la communication, l'analyse des pratiques organisationnelles révèle toutefois une grande hétérogénéité des « qualités » de produits et de l'importance accordée à l'aspect « service public », deux éléments fortement reliés entre eux. Ces différents types de qualités sont également associés à différents types d'identités des producteurs.

5.3.1 Les règles institutionnelles : inexistantes

De manière générale, et si on la compare à d'autres, l'industrie des médias est assez peu réglementée, et cela est encore plus vrai de la presse écrite. Les travaux de Raboy (2000) révèlent en effet deux grandes différences entre presse écrite et presse électronique. La première a trait à la propriété : la presse écrite est essentiellement de propriété privée (sauf pour une presse parallèle qui a presque disparu au plan national et survit au plan local) alors que la presse électronique fonctionne selon un mode de propriété mixte : privée, publique et communautaire (quoique la tendance à la privatisation se soit renforcée ces dernières années).

La deuxième différence tient à la réglementation : contrairement à la presse électronique, la presse écrite n'est pas réglementée par une agence gouvernementale. Ainsi, la radio, et plus tard la télévision, ont fait l'objet de lois successives (la première Loi sur la radiodiffusion date de 1932) basées sur la conception des ondes comme bien public et sur le rôle du système canadien de radiodiffusion dans le maintien de l'identité nationale et de la souveraineté culturelle (Loi sur la radiodiffusion, 1991, c. 11).

Le Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC), un organisme public et autonome créé par le parlement canadien en 1968, a reçu un mandat de surveillance et de réglementation en vue d'assurer l'atteinte des objectifs de la politique de radiodiffusion.

Le CRTC est chargé d'attribuer, de renouveler, de modifier, de suspendre et de révoquer les licences de radiodiffusion sur la base de la réglementation et de certaines prescriptions établies dans la Loi. Il peut également imposer des « conditions de licence » obligeant un diffuseur ou une catégorie de diffuseurs à se plier aux objectifs de la politique de radiodiffusion. (Raboy, 2000 : 139)¹²²

¹²² Toutefois, cet auteur précise que le CRTC négocie plus qu'il n'impose ses conditions et qu'il tente d'amener l'industrie à participer à l'élaboration des règles. L'évolution des dernières années

Or, en dépit des recommandations formulées par un comité spécial du Sénat canadien (Rapport Davey, 1970) et surtout par une Commission royale d'enquête sur les quotidiens (Rapport Kent, 1981) qui réclamaient tous deux une intervention gouvernementale pour freiner la concentration de la presse, il n'y a pas d'équivalent du CRTC pour la presse écrite¹²³.

Il n'y a donc pas d'intervention étatique qui vienne réglementer la propriété des médias écrits et mettre un frein à la « liberté d'entreprise ». Il n'y en a guère non plus qui ait pour but de réglementer son contenu en balisant le principe de la « liberté de la presse ». La reconnaissance d'une presse libre et indépendante des pouvoirs publics, corollaire des libertés d'opinion et d'expression issues des révolutions politiques du XVIII^{ème} siècle, est, selon Saint-Jean (2002), le « mythe fondateur » qui permet à l'industrie médiatique, tant dans son versant écrit que dans son versant électronique, de continuer de se soustraire à toute exigence d'imputabilité et de contrôle.

Le principe de la liberté de la presse est en effet reconnu par la Charte canadienne des droits et libertés, enchâssée dans la Constitution canadienne de 1982, comme l'une des libertés fondamentales et celui du droit du public à l'information est inscrit dans la Charte québécoise des droits et libertés de la personne (1975)¹²⁴. Un petit nombre de lois peuvent opposer des limites à ces deux principes -on pense à celles interdisant la sédition, le libelle, la diffamation ou la propagande haineuse, mais aussi aux autres droits prévus par la Charte

serait donc marquée, ici comme aux États-Unis, par l'assouplissement des exigences à l'égard des diffuseurs privés (Raboy, 2000; Centre d'études sur les médias, 2001). Par ailleurs, selon le Centre d'études sur les médias, dans les années récentes, le CRTC s'est montré moins réticent qu'auparavant à autoriser la propriété mixte (quotidiens et autres types de médias).

¹²³ La Commission Kent réclamait notamment l'adoption d'une « loi interdisant toute nouvelle concentration dans le secteur des quotidiens et toute propriété à caractère mixte ou multiple (journaux et autres médias) sur le même marché » et la mise sur pied d'un « comité des droits de la presse », sur le modèle du CRTC. Ces recommandations sont restées lettre morte, sauf celle sur la propriété mixte, qui a été appliquée pendant trois ans, de 1982 à 1985 (Raboy, 2000: 86-87; Centre d'étude sur les médias, 2001).

¹²⁴ L.R.Q., c. C-12

canadienne¹²⁵ (droit à la réputation, à la vie privée, à l'honneur, etc.)- mais en général, la liberté d'information (choix du type d'informations à publier, manières de traiter l'information) est totale¹²⁶.

L'industrie pratique plutôt l'autoréglementation, un modèle issu de la doctrine de la Responsabilité sociale de la presse, introduite en 1947 par le rapport de la Commission d'enquête sur la liberté de la presse aux États-Unis (Commission Hutchins) et théorisée par trois universitaires américains en 1956.

La Responsabilité sociale implique que les médias et les entreprises de presse, tout en bénéficiant d'une autonomie totale et d'une liberté quasi absolue, protégée et reconnue comme une prérogative constitutionnelle, ont cependant une responsabilité envers la collectivité, celle d'assurer la production et la distribution d'une information exacte, véridique, diversifiée et de qualité. Cette responsabilité s'actualise dans l'obligation pour les entreprises et les journalistes de s'autodiscipliner, c'est-à-dire d'abord de s'imposer des balises éthiques et de les respecter, et ensuite de rendre des comptes quant à leur mandat, qui est de fournir un service public essentiel au bien commun. (Saint-Jean, 2002 : 87-88)

Cette doctrine donne naissance aux conseils de presse¹²⁷ et à la pratique d'embauche d'ombudsmen par les grandes entreprises de presse, notamment la Société Radio-Canada (publique). Le Conseil de presse du Québec (1973), qui passe pour un modèle du genre en Occident, est un organisme d'autoréglementation disposant d'une autorité morale (on parle de « tribunal d'honneur »). Il se distingue d'autres conseils par sa longévité et aussi par son caractère tripartite plutôt que bipartite : son conseil d'administration est composé de sept journalistes, de sept représentants des entreprises de presse et de huit membres du public, dont le président. Selon les auteurs consultés, le Conseil de

¹²⁵ L.R.C. 1985, App. II, no 44

¹²⁶ Il existe également au Québec une Loi sur la presse qui date de 1929; elle protège d'une part les journalistes contre les poursuites civiles de citoyens et d'autre part, les victimes de libelle diffamatoire. « Elle accorde toutefois à la presse écrite une position privilégiée quant au traitement de certaines matières quand l'intérêt public prévaut sur les intérêts particuliers, ce qui constitue une dérogation au régime général de la responsabilité civile. » (Raboy, 1992 : 122).

¹²⁷ Selon le Centre d'études sur les médias, l'un des effets de la Commission Kent (dont les recommandations relatives à une législation ont été mises en veilleuse) fut la naissance des Conseils de presse au Canada.

presse du Québec est respecté, mais avec ses faibles moyens financiers et organisationnels, il se limite à recevoir les plaintes et à formuler des recommandations, qui ont une valeur uniquement morale. Selon certains auteurs (Raboy, 2000; Saint-Jean, 2002), l'inefficacité relative des mesures d'autoréglementation s'est traduite ces dernières années par une tendance accrue à la juridiciarisation des conflits.

Finalement, la profession journalistique elle-même est largement « auto-définie » et « auto-réglée ». Aucune règle formelle ne régit l'entrée dans cette profession; ni le titre, ni l'acte de journalisme ne sont réservés; il n'y a pas de scolarité précise établie par règlement, pas de stage obligatoire en entreprise, pas d'examen d'entrée dans la profession. Il n'y a pas non plus d'obligation légale d'adhérer à un ordre professionnel ou de détenir une carte de presse¹²⁸. Il n'existe finalement pas de corporation professionnelle qui établirait des règles relatives au service mais aussi au travail, bien que cette idée fasse l'objet de débats dans la profession. De même, il n'y a aucune définition officielle commune du métier ou de la profession de journaliste. La plus connue est sans doute celle de la FPJQ : est journaliste « celui ou celle qui, sans être autrement en conflit d'intérêts avec la pratique du journalisme, a pour occupation *principale, régulière et rétribuée* l'exercice d'une fonction de journaliste pour le compte d'une ou plusieurs entreprises de presse québécoises»; suivent les définitions de « fonction de journaliste » par une liste de tâches, et d' « entreprise de presse »¹²⁹.

¹²⁸ Il n'y a pas de carte de presse unique et obligatoire. Par ailleurs, cinq ou six organismes, dont les plus importants sont la FPJQ, l'AJIQ et le Conseil de presse, délivrent une carte de presse, mais nous ne connaissons pas les critères qu'ils utilisent pour accorder ou refuser la carte aux aspirants-titulaires.

¹²⁹ À partir de l'ensemble de ces éléments, on comprend la difficulté qu'il y aurait à délimiter la population des journalistes, et a fortiori, des journalistes pigistes, donc à tirer un échantillon représentatif pour fins d'enquête.

5.3.2 Les règles conventionnelles : repères éthiques et normes journalistiques

S'il n'y a pas de règles institutionnelles qui contraignent les acteurs ou sanctionnent formellement leur conduite, il existe en revanche des modèles communs propres à guider les pratiques ; c'est par exemple le cas des normes en matière d'éthique ou des modèles journalistiques reconnus et recherchés à une époque donnée.

Ainsi, en l'absence de règles formelles au plan de l'éthique, il existe un ensemble de normes déontologiques qui font à peu près consensus au sein de la profession et qui servent de repères pour l'action.

En consacrant par la tradition et l'usage certaines pratiques, la confrérie journalistique a contribué à fixer les critères déontologiques de l'exercice du journalisme : l'exactitude des faits, l'équilibre des points de vue, l'absence de toute situation susceptible de mener à un conflit d'intérêts, la confidentialité des sources, le respect des ententes (l'anonymat ou le *off the record* par exemple), la dissociation des faits et de l'opinion dans le compte rendu, pour ce qui est du journalisme d'information pratiqué en Amérique du Nord. (Saint-Jean, 2002 : 53)

Comme le souligne aussi Saint-Jean, ces critères se retrouvent consignés dans un certain nombre de documents : conventions collectives, politiques d'entreprises, déclarations de regroupements d'entreprises ou d'associations professionnelles (notamment la Charte du journalisme et le Guide de déontologie adoptés par la Fédération professionnelle des journalistes du Québec). Ils peuvent guider les décisions des Conseils de presse et des ombudsmen mais, sauf dans le cas des conventions collectives, ils n'ont pas de valeur juridique et ne prêtent pas à sanction disciplinaire. À leur sujet, Saint-Jean parlera d'éthique non codifiée.

Les seules règles institutionnalisées (au sens de contrainte et de sanction) sont celles contenues dans les clauses professionnelles des conventions

collectives et qui portent généralement sur l'autonomie professionnelle, l'exactitude de l'information et son indépendance face à la publicité, l'interdiction des conflits d'intérêts, la défense professionnelle en cas de poursuite devant les tribunaux, les pratiques relatives à la signature, au droit de réplique et de rectification et souvent, à la vente ou à la cession par l'entreprise des textes rédigés par les salariés. Comme nous le verrons plus loin, le principe général des conventions collectives est l'exclusion des pigistes et collaborateurs; ces derniers sont parfois couverts par les clauses concernant l'éthique professionnelle, mais pas nécessairement par celles assurant la protection contre le risque, par exemple, le risque de poursuite en justice.

Par ailleurs, il existe également des normes tacites qui correspondent à la définition d'un type de journalisme reconnu et recherché à une époque précise et dans une aire géographique donnée. Charron et de Bonville (1997a : 26) empruntent à Kuhn la notion de paradigme pour désigner «un état relativement stable dans la culture professionnelle des journalistes, c'est-à-dire un ensemble de présupposés, de règles de conduite, de conventions, de notions, partagés par l'ensemble des journalistes, et qui guident leur pratique ». Ces normes pratiques et informelles sont fondées sur l'exemple et sur l'imitation des pairs et « tout nouveau journaliste doit les intérioriser et apprendre à s'y conformer. »

Un paradigme journalistique est donc un système normatif (1) engendré par une pratique fondée sur l'exemple et l'imitation, (2) constitué de postulats, de schémas d'interprétation, de valeurs et de modèles exemplaires (2.1) auxquels s'identifient et se réfèrent les membres d'une communauté journalistique dans un cadre spatio-temporel donné, (2.2) qui soudent l'appartenance à la communauté et servent à légitimer la pratique. (Charron et De Bonville, 1997b :58)

Pour le Québec, mais aussi plus largement pour l'Amérique du Nord, ces auteurs identifient trois paradigmes successifs : le paradigme du journalisme d'opinion qui se développe dans une société surtout rurale (XVIII et XIX^{ème} siècle), le paradigme du journalisme d'information, propre à une société urbaine et

industrielle (à partir de la fin du XIX^{ème} siècle), mais actuellement en crise, et le paradigme du journalisme de communication, en émergence, caractéristique d'une société post-industrielle fortement urbanisée qui s'appuie sur la consommation intensive¹³⁰. L'hypothèse soutenue par les auteurs est à l'effet que les changements actuels dans les pratiques journalistiques peuvent être interprétés comme des manifestations de l'émergence du journalisme de communication, qui s'oppose sur bien des points au paradigme précédent.

Pour résumer à gros traits leurs principales oppositions, le journalisme d'information a pour fonction de rapporter des événements récents concernant « les affaires publiques », les affaires de la cité (avec au premier chef la politique, l'économie et la société) et s'adresse à tous indistinctement. Par opposition, le journalisme de communication se construit dans un environnement concurrentiel plus grand, ce qui entraîne une diversification des supports techniques, des objets d'informations et des angles de traitement, adressés non plus à un public homogène (vu comme citoyen), mais à des publics particuliers (vus comme consommateurs). Alors que le premier courant distingue et hiérarchise les faits et les opinions, confinant ces dernières à un espace restreint (page éditoriale, billet, etc.), le second réhabilite le journaliste en tant que sujet et fait une large place à la fonction expressive de l'acte journalistique. Le journalisme d'information attribue au journaliste le rôle de reporter-technicien, prétendant faire de lui «un instrument neutre et interchangeable de transcription de la réalité ». Sa valeur cardinale est l'objectivité, qui fonde la confiance et « libère de la contradiction entre profit et service public » (Charron et De Bonville, 1997b : 72). Dans le journalisme de communication, le rôle du journaliste est moins celui du technicien-reporter que celui d'un «analyste de l'actualité dont la parole est légitimée par la connaissance » (Ibid : 80). La confiance est fondée non plus sur

¹³⁰ La notion de paradigme journalistique, et l'utilisation qu'en font Charron et De Bonville, est intéressante pour illustrer la différence entre le journalisme pratiqué depuis un siècle en Amérique du Nord (basé sur la nouvelle et tendant vers la norme de l'objectivité) et celui pratiqué dans plusieurs pays européens (faisant une beaucoup plus large place à l'opinion et ne cachant pas ses affinités politiques). Dans le cas de la France, de la Belgique et de l'Italie, entre autres, Saint-Jean (2002 : 10) parle de coexistence d'une presse d'opinion et d'une presse d'information.

l'objectivité mais sur l'intersubjectivité, le rapport égalitaire, la proximité, la co-production des messages par le public, tout cela ayant pour but de fidéliser un public sollicité par la diversité des supports et des créneaux d'information (Ibid: 70-88).

Ces auteurs notent aussi, comme caractéristique du paradigme en émergence, la moins grande différenciation entre le journalisme et « les autres » (le public, les sources) et entre le journalisme et les autres métiers de la communication, mais ce phénomène s'accompagne d'une très grande différenciation interne,

à la fois des types de supports de communication (radio, télé, quotidiens, hebdomadaires, magazines, inforoute, multimédia, etc.) et à l'intérieur de chaque type (par les contenus, les normes de production, les valeurs professionnelles, les modes de financement, les clientèles, etc. (Charron et De Bonville, 1997b : 88)

Le développement de la presse écrite périodique (dans les années 1980) correspond d'ailleurs à cet impératif de diversification.

5.3.3 Les formes organisationnelles : une diversité de qualités de produit et de service

Si l'affirmation selon laquelle il n'y a pas *un*, mais *des* journalismes (Charron, Lemieux, Sauvageau, 1991 : 207) est vraie pour les médias considérés dans leur ensemble, elle l'est de manière particulière pour le sous-secteur de la presse écrite périodique. Outre les caractéristiques générales souvent citées (captivant, étonnant, à temps et n'exigeant pas de réécriture), la définition de ce qu'est « un bon article » varie en effet selon les magazines : le « bon article » est celui qui

s'adresse au public-cible du magazine, est conforme à sa manière d'aborder et de traiter l'information, dans le respect de son orientation éditoriale¹³¹.

Chaque magazine représente en effet un type particulier de « qualité ». Rappelons que le terme « qualité » est ici entendu au sens de Salais et Storper, comme définition commune du produit par les acteurs économiques, producteurs et demandeurs. Chacune de ces formes de « qualités » combine une conception du type d'informations à publier, de la manière de les traiter, du style ou du ton à employer ainsi qu'un positionnement en matière d'éthique. Chacune requiert aussi un type particulier d'exigences de la part de ses producteurs, leur conférant une identité particulière, et notamment un plus ou moins grand degré « d'interchangeabilité ».

Au sein de la presse écrite périodique, nous avons identifié cinq « idéaux-types » de qualités : la presse « d'émotion », la presse généraliste « soft news », la presse « de style », la presse « spécialisée » et la presse généraliste de type « affaires publiques ». Chaque magazine représenté dans notre échantillon appartient davantage à l'un de ces types de qualité, quoique certains en combinent plusieurs et sont de ce fait plus difficiles à classer.

La **presse « d'émotion »** enchaîne les entrevues de vedettes ou de « gens ordinaires », qui sont rédigées sur un modèle simple et standardisé (questions-réponses). Les articles doivent être écrits correctement, mais surtout de manière à susciter l'émotion chez le lecteur. Dans la presse d'émotion, les pigistes sont interchangeables ; on ne recherche pas de plume exceptionnelle ni d'information approfondie, c'est l'émotion qui compte. On attend surtout d'eux qu'ils « livrent » à temps (c'est-à-dire rapidement) des articles qui respectent la formule standard. Dans ce type de qualité, l'éthique est souvent défaillante : par exemple, les vedettes interviewées relisent les articles avant publication, alors qu'on réécrit

¹³¹ Ce point est essentiel, car certains magazines traitent des mêmes sujets, mais pas du tout de la même manière.

souvent les propos des interviewés non vedettes, afin de les rendre plus sensationnalistes.

La **presse généraliste « soft news »** regroupe des magazines de services, publiant surtout des informations pratiques (santé, famille, finances, information juridique, loisirs), souvent destinées à des publics particuliers. Les exigences sont plus élevées que dans la presse d'émotion: on demande une recherche plus étoffée, une diversité de sources d'informations, un texte bien construit, simple, accessible, pratique, utilisant un ton très convivial. Dans ce type de qualité, les pigistes sont surtout généralistes. Plusieurs sont aussi interchangeables ; ils doivent suivre à la lettre la commande et le style prescrits. Dans certains cas, le journaliste réalise la commande et son texte est réécrit. Dans d'autres, il se fait peu de réécriture (surtout si l'équipe interne du magazine est petite) et on fait aussi appel à des spécialistes. De manière générale, on demande surtout au journaliste de répondre à la commande, de donner des informations pratiques, dans un style simple et accessible, qui permette au lecteur de s'identifier.

Dans la qualité « soft news », l'éthique peut être mise en péril par les pressions des publicitaires¹³² et la complaisance qui découle de la « synergie » (liée à l'obligation de faire une couverture favorable aux autres éléments du groupe de presse). Le poids de l'éthique repose avant tout sur le journaliste qui, dans certains bons de commande, est identifié comme seul responsable de la véracité des informations et du contenu, de la production d'un texte original, ne contenant pas de propos diffamatoires ou contraires aux lois et règlements, la responsabilité de l'entreprise ou du groupe de presse se limitant à la publication. Par ailleurs, dans ce type de « qualité », comme dans d'autres, les magazines ont de plus en plus recours à des chroniqueurs non-journalistes (notaires, médecins,

¹³² Les journalistes en tant que groupe professionnel ont toujours revendiqué que la rédaction (et son budget) soient protégés, et indépendants face à la direction de l'entreprise.

avocats, planificateurs financiers, etc.), des spécialistes de leur secteur, qui n'ont pas pour mission de traiter l'information du point de vue de l'intérêt public¹³³.

La **presse « de style »** se distingue par son côté artistique poussé, allié à une légèreté de contenu. Elle exige surtout des qualités rédactionnelles, voire littéraires ou artistiques (dans le cas des journalistes mais également des photographes et des illustrateurs). Ce sont « des stars », des « artistes » (entretien no 4), qui s'appuient sur une plume exceptionnelle (couleur, saveur, humour, style) plutôt que sur une information approfondie : « on efface le contenu, on survole l'information » (entretien no 9). En d'autres termes, ces journalistes sont des spécialistes de la plume, non d'un secteur attiré de couverture. Le statut de la signature est très important ; on recherche tel ou tel journaliste, tel ou tel photographe. L'éthique ne semble pas très différente de celle qui prévaut dans la presse « soft news » : la frontière entre information et publicité n'est pas toujours étanche et le respect des normes déontologiques repose avant tout sur le journaliste.

La **presse « spécialisée »** dont il est question ici porte sur un créneau particulier (affaires, science, musique, consommation) mais elle est destinée au grand public. Elle impose le plus souvent à ses artisans une exigence de recherche étoffée (recherche documentaire, plusieurs entrevues, de sources diversifiées) et très rigoureuse. La connaissance de la spécialité ou de l'une des sous-spécialités du magazine est un atout puisqu'elle procure au journaliste une plus grande marge de manœuvre, notamment pour proposer des sujets. Les pigistes de la presse spécialisée sont souvent des spécialistes des types de contenus couverts par le magazine et des férus de la recherche, mais on ne requiert pas qu'ils aient une plume exceptionnelle. De manière générale, ces magazines misent sur la qualité de la recherche et affectent des ressources internes (salariées) à la réécriture des textes.

¹³³ Les journalistes les désignent souvent sous le nom de « jouernalistes », pour signifier qu'ils sont à la fois acteurs et commentateurs de cette action.

La **presse généraliste de type «affaires publiques»** a beaucoup en commun avec la précédente, à la différence qu'elle exige à la fois une recherche étoffée (rigueur, diversité, fiabilité des sources) et un texte impeccable (qui efface toute trace d'effort), structuré selon une logique de récit et comportant parfois des éléments de scénarisation. Ses pigistes sont souvent des généralistes, avec de bonnes compétences en recherche et en écriture, mais certains sont des spécialistes d'un secteur de couverture. Ces magazines sont très exigeants quant au respect du «style de la maison». Ils retournent souvent le texte au journaliste pour des questions de contenu, de crédibilité ou de variété des sources, de structure; il s'y fait aussi de la réécriture à l'interne, ce type de qualité étant associé à des équipes salariées plus grandes que dans la moyenne des magazines.

Plus on monte dans l'échelle des «qualités», moins l'éthique est vue comme une responsabilité dévolue au journaliste, plus elle est vue comme une responsabilité partagée entre le journaliste et l'entreprise de presse et plus on y fait référence explicitement. Dans la presse spécialisée comme dans la presse généraliste de type «affaires publiques», les rédacteurs en chef sont plus nombreux, par exemple, à vérifier l'existence possible de conflits d'intérêts. Pour une faute d'éthique, on peut cesser de faire affaire avec un pigiste. Un rédacteur en chef interrogé met en évidence le fait que l'éthique fait partie de la marque de commerce de son magazine et que le manque d'éthique d'un pigiste (surtout au chapitre des conflits d'intérêts) peut être sanctionné parce qu'il risque de nuire à la réputation de l'entreprise. Les pratiques de vérification sont également plus courantes : plusieurs personnes relisent les textes, les réviseurs ou correcteurs ont aussi le mandat de vérifier les informations factuelles, etc.

De manière générale toutefois, et même dans les magazines qui présentent les exigences les plus élevées, les qualités évoquées relèvent davantage du produit (public consommateur) que du service public (public citoyen). Le plus

souvent, tout ce qu'on exige du journaliste, c'est qu'il livre la qualité désirée, et à condition de produire la qualité désirée, n'importe qui peut signer dans un magazine, comme en témoigne cet extrait d'une entrevue avec un rédacteur en chef : « Ça aurait pu être un menuisier, un plombier qui écrit. Mon principal souci était de savoir si ce que je recevais était bon et susceptible d'intéresser mon lecteur » (entretien no 17). Les rédacteurs qui mentionnent accorder de l'importance au statut du journaliste (« ayant le journalisme pour occupation principale, régulière et rétribuée ») constituent des exceptions.

De manière générale également, la signature du journaliste ne revêt pas une grande importance au sens où elle pourrait représenter une garantie de qualité pour le public. Elle compte seulement dans le cas des « vedettes » (qui ne sont d'ailleurs pas toujours des journalistes ; certains sont animateurs de radio ou de télévision, artistes, etc.), qui ont acquis une grande notoriété ou une grande crédibilité et dont la signature, connue et reconnue, commande un tarif plus élevé. Comme nous le verrons plus loin, certains pigistes « non vedettes » se rendent indispensables par la connaissance qu'ils ont d'un secteur attiré de couverture (« beat ») aussi grande ou plus grande que celle de la rédaction, par la qualité et la rigueur de leurs enquêtes ou par la garantie de qualité qu'ils offrent, mais cela n'affecte pas le statut de leur signature.

5.3.4 Le rôle des acteurs

Dans notre cadre d'analyse, les règles institutionnelles, ou leur absence, sont vues comme des compromis entre acteurs collectifs intervenant dans le secteur. Ces acteurs sont à la fois :

- corporatifs : les entreprises, de plus en plus regroupées au sein de grands groupes de presse et même de conglomérats impliqués dans plusieurs secteurs industriels;

- professionnels : la Fédération professionnelle des journalistes du Québec (FPJQ), née en 1969, qui regroupe les journalistes sans égard à leur statut ;
- syndicaux : la Fédération nationale des communications (FNC) affiliée à la CSN, qui regroupe les syndicats des quotidiens, stations de radio et de télévision depuis 1972 et une Association de journalistes indépendants (AJIQ) depuis 1992¹³⁴.

La Fédération professionnelle a, dès sa création, réclamé des mesures pour juguler la concentration de la presse et cette préoccupation est également partagée par les syndicats. Mais de manière générale, tant l'industrie que la profession se sont le plus souvent opposées à une hypothétique réglementation du secteur. Ainsi la majorité des membres de la FPJQ rejettent toute idée d'une corporation professionnelle qui pourrait réglementer l'accès à la profession et établir les règles déontologiques. Lors de son Congrès de 2002, les membres ont repoussé une proposition de projet de loi, préparée par son exécutif, portant sur un meilleur encadrement de la profession, notamment sur la reconnaissance du titre, l'émission d'une carte de presse attestant de ce titre, l'octroi de pouvoirs accrus au Conseil de presse et l'adoption d'un contrat-type pour les pigistes.

Les règles conventionnelles s'appuient sur les mêmes acteurs, auxquels il faut ajouter les individus journalistes qui à la fois intègrent ces normes de pratiques et contribuent à leur transformation.

Finalement, les formes organisationnelles reposent sur l'action des acteurs individuels : éditeurs, mais surtout rédacteurs en chef et pigistes. On peut dire en effet que magazines et pigistes « s'adoptent » mutuellement autour d'une qualité

¹³⁴ La FNC-CSN comptait aussi deux groupes de travailleurs indépendants (professionnels de la vidéo et professionnels des arts de la scène) qui ont réussi à se faire reconnaître sous le chapeau de la Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma (L.R.Q. c. S-32.1) et à négocier des ententes collectives. L'un d'eux a toutefois quitté les rangs de la centrale et fonctionne maintenant comme syndicat indépendant.

de produit, chacune des «qualités» servant de cadre commun d'interprétation dans lequel chacune des parties comprend les commandes et les propositions d'articles. Pigistes et magazines se renforcent d'ailleurs mutuellement : le pigiste qui produit la qualité désirée augmente en principe l'impact du magazine, alors que la bonne réputation d'un magazine rejaille sur le pigiste, augmente sa visibilité et sa capacité de trouver des contrats ailleurs.

5.4 Règles institutionnelles et formes organisationnelles sous l'angle du travail

Dans cette section, nous décrivons les «régularités» et les «régulations» observables sous l'angle du travail. Comme c'était le cas pour le produit et pour le service, il existe peu de règles institutionnelles régissant la prestation de travail à la pige, sauf pour ce qui concerne la Loi sur le droit d'auteur. En effet, les journalistes pigistes sont exclus des conventions collectives présentes dans le secteur de la presse écrite (surtout quotidienne) et ils le sont également du champ d'application des Lois sur le statut professionnel de l'artiste, qui permettent à d'autres travailleurs indépendants du milieu culturel de conclure des ententes collectives avec leurs «clients». Sur le versant du travail, c'est l'organisation sur le modèle de la récurrence des liens qui règle le fonctionnement du système et fournit l'une des clés pour comprendre l'hétérogénéité entre les pigistes. Par-delà ce modèle général, on observe une diversité de pratiques relatives à l'organisation du travail, à la rémunération et à la protection contre le risque, diversité liée en partie à celle des qualités de produit-service et en partie au type de compétence que ces qualités requièrent.

5.4.1 Les règles institutionnelles : exclusion de la négociation collective

Il faut introduire ici une distinction importante entre le fonctionnement des quotidiens et celui des magazines. Le contenu rédactionnel des quotidiens repose

essentiellement sur une salle de rédaction formée de journalistes salariés typiques (réguliers à temps plein) mais aussi atypiques (régulier à temps partiel, surnuméraires, parfois temporaires), avec des collaborations ponctuelles de pigistes. À l'inverse, le contenu rédactionnel des magazines repose essentiellement sur des pigistes, avec la collaboration d'un petit noyau salarié. Dans certains magazines, on a réduit les effectifs salariés ces dernières années et le contenu du magazine repose encore plus qu'avant sur les pigistes (dans un autre cas à l'inverse, un magazine a embauché des salariés et réduit la part consacrée aux pigistes). Les salariés des quotidiens sont syndiqués alors que la vaste majorité de ceux des périodiques et des hebdomadaires ne le sont pas.

La prestation de travail des journalistes des quotidiens est balisée par les règles contenues dans les conventions collectives, s'appliquant à la prestation de travail (recrutement et mouvements de personnel, règles d'ancienneté, sécurité d'emploi, vacances et congés, horaires de travail, salaires et primes, dépenses et frais, avantages sociaux incluant assurances et fonds de pension, formation professionnelle, procédure de grief et de règlement des conflits, prélèvement de la cotisation syndicale à la source) et à la prestation de service (éthique, clauses professionnelles). Cette couverture est variable : pleine et entière pour les salariés typiques, elle va de minimale à passablement exhaustive pour les salariés atypiques. Sauf pour de rares exceptions (certaines clauses touchant à l'éthique professionnelle et, moins souvent, clauses protégeant contre le risque professionnel), les pigistes sont exclus du champ d'application des conventions collectives.

Par ailleurs, si les pigistes occupent une faible part de l'espace et du budget rédactionnel dans les quotidiens, c'est que les règles qui s'appliquent aux salariés limitent le « marché », le « bassin d'emploi » des pigistes. Ainsi, les règles codifiées dans les conventions collectives ont pour objet de protéger l'emploi des salariés réguliers, de même que l'intégrité et le nombre des postes salariés. Il existe, dans plusieurs quotidiens, des clauses de conventions collectives limitant

la pige à une portion congrue de l'espace rédactionnel et du budget de la rédaction (par exemple pas plus de 8 ou 10 % de la masse salariale, ou 15 % à 25 % de l'espace rédactionnel, selon les cas) et des règles « taxant » le recours à la pige (exigeant le versement au syndicat, par l'employeur, d'un pourcentage des cachets versés aux collaborateurs et pigistes l'année précédente). Les périodiques constituent donc le principal fournisseur de travail pour les pigistes en presse écrite; réciproquement, le contenu rédactionnel et visuel des magazines est réalisé en grande partie, et dans certains cas en totalité, par des pigistes, journalistes, mais aussi photographes et illustrateurs.

Le secteur des périodiques est à peu près dépourvu de règles institutionnelles relatives au travail. À quelques exceptions près, les salariés des magazines ne sont pas syndiqués et leurs conditions de travail varient selon les types de qualités. Quant aux journalistes pigistes, ils ne disposent pas, comme les artistes, d'un cadre institutionnel qui leur permettrait de négocier des ententes collectives avec les éditeurs. L'Association des journalistes indépendants du Québec, qui regroupe les pigistes depuis 1989 et s'est affiliée à la CSN en 1992, a tenté de faire reconnaître les pigistes sous le parapluie des lois sur le statut professionnel de l'artiste, dont l'une¹³⁵ instaure un régime de négociation obligeant les producteurs à se regrouper pour négocier des ententes collectives avec des associations représentatives d'artistes. Ces ententes collectives contiennent en général des clauses relatives au contrat d'engagement, aux horaires, au remboursement de dépenses encourues pour la réalisation du contrat, à la reconnaissance du travail accompli (crédits) et parfois à la sécurité syndicale. Elles établissent des tarifs minima par poste et prévoient les modalités de rémunération relatives aux droits d'auteur et aux droits de suite. Finalement, elles stipulent les conditions de contribution des deux parties à certaines formes de protection contre les risques sociaux. L'AJIQ n'ayant pas réussi à obtenir cette reconnaissance, les pigistes n'ont pas accès aux formes de protection qu'ont négociées des associations d'artistes.

La seule véritable régulation formelle ayant un impact sur les revenus des pigistes est la Loi canadienne sur le droit d'auteur¹³⁶. Selon cette Loi, l'auteur d'une œuvre est le premier titulaire du droit d'auteur sur cette œuvre (art 13.1). Lorsque l'auteur est employé par une autre personne en vertu d'un contrat de louage de service ou d'apprentissage, et que l'œuvre est exécutée dans l'exercice de cet emploi, l'employeur est, à moins de stipulation contraire, le premier titulaire d'un droit d'auteur; mais lorsque l'œuvre est un article ou une autre contribution, à un journal, à une revue ou à un périodique du même genre, l'auteur, en l'absence de convention contraire, est réputé posséder le droit d'interdire la publication de cette œuvre ailleurs que dans un journal, une revue ou un périodique semblable (art 13.3).

Avant 1995, en conformité avec la Loi et la jurisprudence (qui établit que l'article vendu est assorti d'un droit de première publication, au Canada, dans la langue d'origine et pour une période de 12 mois), toute demande de réutilisation d'un texte était renvoyée à l'auteur, qui pouvait négocier une rémunération additionnelle. Mais depuis 1996, suivant le mouvement amorcé par les éditeurs canadiens et américains¹³⁷, les éditeurs québécois ont tenté d'imposer aux pigistes des contrats comprenant la cession de droits totale ou partielle, les autorisant à reproduire les textes sur différents supports, et cela moyennant une compensation financière faible ou nulle. La signature de ces contrats étant une condition pour obtenir la commande, les journalistes qui ont refusé de signer ont aussi cessé de recevoir des offres de travail. Nous y reviendrons plus longuement en section 5.5.3

¹³⁵ L.R.Q. c. S-32.1

¹³⁶ L.R.C. 1985, c. C-42

¹³⁷ Le cas le plus célèbre étant la cause Tasini contre le New York Times

5.4.2 Le modèle dominant: division du travail et récurrence des liens

Le modèle organisationnel dominant dans la presse périodique s'appuie sur une division du travail entre une petite équipe salariée¹³⁸ et une abondante main-d'œuvre extérieure, non salariée. Ce mode d'organisation, qui fait reposer la grande majorité (90 %) du contenu rédactionnel des magazines sur les pigistes, peut fonctionner grâce au développement de relations personnalisées et durables entre rédacteurs en chef et pigistes.

5.4.2.1 La division du travail

Il existe d'abord une division du travail interne à l'entreprise entre l'éditeur, responsable du volet « entreprise » (notamment le créneau et l'orientation éditoriale générale, les tarifs, les tirages, le budget alloué à la rédaction, parfois les modalités de rémunération et depuis récemment, la signature des contrats type pour les pigistes) et le rédacteur en chef, qui se voit déléguer la responsabilité du volet rédactionnel (notamment la politique rédactionnelle, la maquette, la planification des numéros, le choix des sujets et des angles de traitement, l'affectation des sujets d'articles aux journalistes et les décisions relatives aux cachets, les délais de production et finalement la coordination de l'ensemble). L'immense majorité des rédacteurs en chef de magazines sont d'anciens journalistes, et plus on monte dans l'échelle des qualités, plus c'est le cas.

¹³⁸ Différents sous-modèles sont possibles. Dans une version que nous qualifierons de « minimale », le rédacteur en chef est le seul salarié et il arrive qu'il soit responsable de plus d'un magazine. Dans une version « mitoyenne », le rédacteur en chef peut compter sur des chefs de section (dans la majorité des cas, ces chefs de section sont salariés, mais il y a des cas où ils sont pigistes) ou sur un ou deux journalistes salariés et sur du personnel d'encadrement (réviseurs, correcteurs). Dans la version maximale, le personnel d'encadrement et les journalistes ou chercheurs sont plus nombreux (mais rarement plus d'une dizaine au total).

La production d'un numéro requiert diverses étapes dont les principales sont la planification, incluant l'identification des sujets et des angles, la commande des articles (plus ou moins précise), la recherche (documentaire, entrevues), la rédaction proprement dite, la révision, la correction, l'édition et la recherche visuelle, incluant le graphisme. En général, la division du travail dans les magazines réserve les étapes de planification, d'identification des sujets et des angles, des commandes, de l'édition, de la révision, de la correction et de la recherche visuelle à la minuscule équipe salariée à l'interne, alors que la recherche et la rédaction des articles échoient aux pigistes.

Le journaliste pigiste est donc inséré dans une organisation collective qui le dépasse. Les règles du jeu sont celles de l'entreprise, qui définit le type de qualité recherchée (tant sur le fond que sur la forme) et contrôle le cadre général de travail: orientation éditoriale, maquette, équilibre des sujets. Un article qui déroge de ces lignes directrices risque d'être refusé. Le média définit aussi le délai, le budget (niveau et modalités de rémunération), ainsi que les modalités contractuelles. Le journaliste pigiste (tout comme le salarié d'ailleurs) contrôle ses outils et ses méthodes de travail, qui sont avant tout sa connaissance de son secteur, sa capacité de faire de la recherche et d'écrire selon divers genres journalistiques. Il a aussi un contrôle sur le type de commande qu'il accepte ou propose mais n'en a aucun sur les sujets qui seront finalement retenus.

La planification générale d'un numéro de magazine est une prérogative de l'équipe interne (rédacteur en chef et adjoint, chefs de section le cas échéant), parfois suite à des réunions auxquelles les pigistes ont assez rarement l'occasion de participer. Ceux qui veulent soumettre des idées le font le plus souvent directement au rédacteur en chef, adjoint ou chef de section. La pratique courante est d'affecter le sujet en priorité à la personne qui l'a proposé. L'équipe interne cherche à conserver un certain équilibre propre à chaque magazine : les grandes sections sont données par la maquette, qui précise le nombre et le thème des chroniques, la longueur de chacune, l'espace réservé aux dossiers, reportages ou

aux textes de fond, etc. Cela a un impact sur le nombre de chroniques (et donc de chroniqueurs), le nombre de courts textes qui alimentent telle ou telle section, le nombre de reportages à commander, etc. Toutefois, la manière dont sont générés les sujets et le degré de précision des commandes sont très variables, comme nous le verrons plus loin.

En presse écrite périodique, la recherche et la rédaction sont du ressort des journalistes, qui dans leur vaste majorité sont à la pige, mais aussi parfois salariés. Leur marge de manœuvre est très variable et n'a pas nécessairement trait à leur statut d'emploi; toutefois, un journaliste salarié de magazine n'est pas payé seulement pour faire des articles, mais peut être affecté à la recherche et à l'exploration de sujets, ainsi qu'à la relecture, à la correction ou à la réécriture des textes d'autres journalistes.

À l'autre bout de la chaîne de production, le travail de révision, de correction et de réécriture (plus ou moins développé selon la grosseur des équipes et le type de qualité) échoit à l'équipe interne, chaque magazine déployant des efforts pour assurer une certaine uniformisation du ton et de la présentation. Il en va de même pour «l'editing», c'est-à-dire le fait de corriger, d'abrégier, de titrer, etc., une opération qui en principe, ne doit pas modifier le sens, ni porter atteinte à l'intégrité de l'oeuvre, ni aux droits moraux de l'auteur. Finalement, le graphisme, la présentation visuelle, l'ordre d'enchaînement des articles dépend également de l'équipe interne et là-dessus, on peut penser que les salariés ont davantage de pouvoir que les pigistes sur la manière dont sont présentés leurs articles.

5.4.2.2 La récurrence des liens

Dans ce contexte où l'essentiel du contenu est assuré par une main-d'oeuvre extérieure à l'entreprise, journalistes pigistes et rédacteurs en chef développent, non pas des relations aléatoires et ponctuelles sur un marché pur, mais des

relations dans la durée, visant à réduire l'incertitude. Nous n'avons pas pu évaluer de manière précise ce phénomène de la récurrence des liens, comme Menger (1994 et 1997) l'a fait pour les comédiens, mais c'était notre hypothèse-clé, exposée au début de chaque entrevue, et elle a été validée par tous les interviewés.

Plus précisément, les journalistes pigistes interrogés écrivent pour un petit nombre de clients (en général entre trois et cinq) qui leur fournissent la plus grande part de leurs revenus et complètent avec des collaborations ponctuelles pour d'autres médias. Par exemple, ils tiennent une chronique et rédigent un autre type d'article dans chaque numéro¹³⁹ ou presque; ils ont toujours une ou plusieurs commandes « en marche » pour chacun des clients réguliers. Réciproquement, les rédacteurs en chefs interrogés font appel à un noyau de pigistes « réguliers », autour duquel gravitent des collaborateurs « occasionnels »¹⁴⁰. Diverses métaphores (« lignes d'attaque », « cercles concentriques », « noyau dur ») sont utilisées pour traduire une hiérarchie des pigistes: plus on est proche du « noyau dur », plus les collaborations sont régulières et, comme nous le verrons tantôt, plus le tarif est élevé.

Typiquement, un journaliste novice commence à écrire dans un magazine parce qu'il connaît un rédacteur en chef ou un chef de section (il a par exemple étudié ou travaillé avec lui) ou alors il est recommandé par quelqu'un du métier, ce qui témoigne de l'importance des réseaux pour l'obtention des premiers contrats. Mais la façon la plus usuelle de s'établir durablement dans le milieu de la presse écrite périodique est de développer des liens récurrents et personnalisés, basés sur la confiance, avec un certain nombre de rédacteurs en chef. Pour Menger (1994 et 1997), la récurrence des liens dans le milieu des comédiens est en partie expliquée par la réputation ; pour nous, la récurrence des liens dans le milieu des journalistes pigistes de la presse écrite périodique renvoie

¹³⁹ La périodicité des magazines est en général mensuelle.

¹⁴⁰ Il ne s'agit évidemment pas de statuts formels.

davantage à la confiance construite dans une relation individualisée, balisée par des collaborations récurrentes, même si elle peut être au départ initiée par une référence (réputation) ou par l'évaluation de la production passée (le portfolio, qui comporte aussi une part de réputation, lié au caractère prestigieux ou non des collaborations antérieures).

Il s'agit bien en effet d'une relation individualisée : le noyau dur de pigistes ne fonctionne pas comme une équipe; les pigistes d'un même magazine se lisent entre eux mais ne se rencontrent à peu près jamais. Il s'agit également d'une relation personnalisée entre le pigiste et le rédacteur en chef, et non entre le pigiste et l'entreprise de presse. Cela signifie que quand le rédacteur en chef quitte (ou perd son emploi, comme cela s'est produit lors des récentes vagues de fusions-acquisitions), les pigistes ne sont plus assurés d'obtenir des commandes régulières. Le nouveau rédacteur en chef peut amener les pigistes qui collaboraient avec lui antérieurement et cesser de commander aux « anciens ». Si le contact s'établit moins bien avec le nouveau rédacteur en chef (soit personnellement, soit au niveau de la vision du magazine), il est possible que la relation s'espace ou se termine. Dans tous les cas, la brouille entre un pigiste et un rédacteur en chef peut se traduire par un arrêt des commandes.

Il s'agit d'une relation basée sur la confiance : dans certains cas, il s'agit seulement de la confiance dans la capacité de remplir la commande à temps (argument marchand selon lequel il vaut mieux faire affaire avec un pigiste qui connaît bien le magazine, parce qu'il ne « coûte » pas de temps de réécriture) et, dans d'autres cas, il s'agit de la confiance dans la connaissance que le journaliste a du magazine, d'un secteur de couverture (son « capital d'informations », sa spécialité, qui détermine sa capacité de « discriminer la nouvelle », c'est-à-dire de repérer parmi les faits d'actualité ceux qui « conviennent » à son client). En corollaire de cette relation personnalisée, certains pigistes diront qu'ils ont confiance dans le ou les rédacteurs en chef avec qui ils travaillent mais pas dans

l'entreprise et encore moins dans le groupe de presse auquel ce rédacteur est rattaché.

Il s'agit aussi d'une relation contractuelle¹⁴¹, mais limitée à la durée de la prestation. Il n'y a pas d'engagement à commander ou à rédiger des articles sur une base régulière, sauf dans quelques cas rares où on offrait au pigiste une somme annuelle forfaitaire (appelée « retenir ») pour produire un nombre prédéterminé de chroniques et de reportages, en échange d'une promesse d'exclusivité. Le pigiste s'assurait ainsi d'un certain volume de contrats, alors que le rédacteur en chef avait la certitude que ses pigistes réguliers écriraient pour son magazine plutôt que pour ses concurrents directs. Ces pratiques de contractualisation sur le moyen terme se font de plus en plus rares : les répondants ont tendance à dire que rien de particulier n'est fait pour aménager la relation dans la durée, sinon de fournir régulièrement des commandes. Dans certains cas, il y a une entente tacite à l'effet de commander au moins un texte par numéro (cas des chroniques), dans d'autres, un engagement implicite à demander le suivi d'un sujet à la personne qui l'a réalisé la première fois.

Si ces relations dans la durée fonctionnent même en l'absence d'engagement formel, c'est que pigistes et rédacteurs en chef y trouvent mutuellement une solution à l'incertitude. En effet, la connaissance réciproque (le journaliste connaît le public-cible, le ton, le style du magazine et les préférences du rédacteur en chef; le rédacteur en chef connaît les forces et faiblesses du journaliste) et la relation de confiance produites par la récurrence des liens constituent des moyens de réduire le risque.

D'un côté, les pigistes y voient une forme de sécurité procurée par le fait de recevoir des commandes régulières et ils développent une connaissance du magazine qui permet de produire la qualité voulue sans perdre trop de temps. Il

¹⁴¹ Traditionnellement, il s'agissait d'une entente verbale mais les contrats écrits sont maintenant de plus en plus répandus.

faut en effet savoir que, puisqu'un article est un produit dédié, destiné à un magazine précis, pour un public précis, l'adaptation est coûteuse en temps. Évidemment, cette forme de sécurité dure tant que dure la relation personnalisée. Certains répondants mentionnent que la relation de confiance se traduit par une grande marge de manœuvre pour le journaliste dans le choix des sujets, des angles de traitement, et permet parfois négocier les tarifs et les délais de paiement et de recevoir les commandes à l'avance.

De l'autre, les rédacteurs en chef y trouvent la garantie qu'ils obtiendront la qualité, le ton et le style recherchés, dans le délai imparti, le respect des échéances faisant partie intégrante de la qualité. Un pigiste connu signifie également pour eux qu'ils ne seront pas obligés de consentir trop de temps et d'argent pour faire retravailler le texte à l'interne. Dans les cas où le rédacteur en chef est le seul salarié, ou dans celui des hebdomadaires, dont les dates de parution sont très rapprochées, on n'a tout simplement pas le temps de retravailler les textes, aussi le journaliste doit-il pouvoir fonctionner avec un minimum d'encadrement. Un rédacteur en chef interrogé dit qu'avec les pigistes qu'il connaît, il a l'assurance de recevoir des textes dont la recherche est complète et qu'il peut retravailler. Les autres, ceux qu'il ne connaît pas, constituent un risque pour lui et ce risque peut prendre une diversité de formes: recherche incomplète, informations non vérifiées, dépassement des délais, article demandant beaucoup de travail (entretien no 16). Par ailleurs, dans la presse spécialisée, le fait de travailler avec les mêmes pigistes permet de s'attacher des compétences pointues.

Donc, de part et d'autre, l'établissement d'une nouvelle relation de travail/service requiert un investissement (qui consiste d'un côté à comprendre les exigences spécifiques à ce magazine et de l'autre à consacrer du temps pour l'encadrement ou la révision des textes) qui sera « rentabilisé » si la relation dure.

L'importance de la confiance comme mécanisme de régulation est aussi révélée par l'analyse des motifs de conflits entre pigistes et rédacteurs en chef. Dans les entretiens que nous avons réalisés, les conflits concernent d'une part la façon d'envisager le sujet ou l'article, liée à l'idéologie du magazine, donc un bris dans l'accord sur la « qualité » et d'autre part tout élément qui met en jeu la relation personnelle de confiance : faute d'éthique, plagiat, changement unilatéral dans la commande ou dans l'article lui-même, etc. Le conflit sur la question des droits d'auteur, qui secoue le milieu journalistique depuis plus de cinq ans, doit à notre avis être interprété comme un bris dans cette logique de confiance et comme une tentative d'imposer une nouvelle logique de régulation des relations de travail.

5.4.3 Les formes organisationnelles : diversité des pratiques liées à l'organisation du travail, à la rémunération et au partage du risque

Si, de manière générale, les « règles du jeu » sont celles de l'entreprise, il existe en pratique une grande hétérogénéité relativement au traitement des pigistes, à leur contrôle réel sur leur travail, de même qu'à leur niveau de rémunération. Dans les deux sous-sections qui suivent, nous illustrons cette hétérogénéité des conditions de travail et l'expliquons d'une part par la récurrence des liens et d'autre part par le type de compétence du producteur, lié au type de qualité du magazine. Par ailleurs, comme le démontre la troisième sous-section, la prise en charge du risque connaît moins de diversité, puisqu'elle est le plus souvent le lot exclusif du journaliste.

5.4.3.1 Pratiques relatives à l'organisation du travail

Les pigistes sont nombreux à affirmer que leur insécurité économique est compensée par une grande marge d'autonomie et de contrôle sur leur travail. Dans les deux sondages que nous avons cités en début de chapitre, les

répondants disent apprécier par-dessus tout la liberté (d'horaire, de sujets) et la polyvalence permises par la pige.

Or d'une part, l'autonomie au travail n'est pas l'apanage des pigistes, mais une caractéristique généralement associée à la profession. Selon Pritchard et Sauvageau (1999 : 97-99), l'autonomie vient en tête de liste des caractéristiques que les journalistes souhaitent trouver dans un emploi et le syndicalisme a beaucoup contribué à la reconnaissance de l'autonomie et de l'indépendance professionnelle des journalistes face aux directions d'entreprises. Par ailleurs, le pigiste a davantage de contrôle sur son horaire que le salarié; il peut proposer les sujets qui lui tiennent à cœur (mais le salarié aussi) ; il peut enfin, contrairement au salarié, refuser les commandes qui ne lui plaisent pas, mais cette capacité de refus a des limites.

D'autre part, il existe dans le milieu différents modèles de fonctionnement, qui font varier considérablement leur marge de manœuvre réelle. Nous verrons ces modèles à l'oeuvre à travers la description des différentes étapes menant à la production d'un magazine. De manière générale, la marge de manœuvre d'un pigiste s'accroît avec la connaissance et la confiance nées de la récurrence des liens, ainsi qu'avec le fait de posséder une compétence qui lui soit propre, qu'il s'agisse de la maîtrise d'un secteur de couverture ou d'une plume exceptionnelle.

La production des sujets

La manière de générer les sujets suit au moins trois modèles. Le premier modèle est celui des magazines qui possèdent les équipes internes les plus consistantes. Ces équipes génèrent une forte proportion de sujets, ce qui ne signifie pas qu'il n'y ait pas de place pour les propositions des pigistes. Les discussions régulières entre rédacteur en chef et pigistes font en sorte que les idées circulent. En particulier, le pigiste spécialisé suit son secteur de couverture

(« beat ») et propose des sujets, dont certains se transforment en commandes. C'est encore plus vrai dans le cas où l'équipe est réduite au seul rédacteur en chef. Dans ce premier modèle (qui est dominant), les sujets sont générés à la fois de l'interne et de l'externe. Plus le journaliste connaît le magazine, plus la relation de confiance est solidement établie, plus il réussit à « passer » ses sujets. Dans le cas de relations impliquant les plus anciens collaborateurs, le sujet et l'angle se précisent dans l'interaction et se transforment ensuite en commande; ils sont en quelque sorte « co-construits » par les parties en présence. Dans ce modèle, on peut aussi accepter la proposition d'un « nouveau », mais on lui demandera de fournir un synopsis plus formalisé, plus détaillé (ou alors on lui proposera de le faire « on spec », c'est-à-dire à ses propres risques), ou s'il s'agit d'une commande, elle sera plus précise et plus formelle.

Dans un second modèle, les sujets sont générés presque exclusivement de l'interne. Dans un cas précis, même les sujets de chroniques sont dictés de l'interne, laissant peu de place aux propositions des journalistes.

Dans un troisième modèle, les pigistes sont obligés de soumettre des sujets s'ils veulent espérer recevoir une commande. L'ampleur du travail requis pour préparer un synopsis (proposition de sujet), sans savoir s'il se transformera en commande, est variable : parfois quelques lignes, quelques minutes, parfois un début de recherche (surtout quand on commence à travailler pour un magazine). L'élaboration de synopsis est un travail non rémunéré; comme nous le verrons plus loin, c'est la commande ferme qui garantit une rémunération (totale ou partielle).

La commande

La commande d'un article comporte une « incertitude radicale » (comme le dit Salais à propos de la relation de travail) : en faisant sa commande, le rédacteur

en chef pose une hypothèse qui n'a pas encore été vérifiée, et qui le sera ou non au cours de la recherche effectuée par le journaliste. En matière de conception des commandes, deux modèles de fonctionnement sont repérables ; certains magazines sont clairement identifiés à l'un ou à l'autre et certains autres se situent quelque part entre les deux. Toutefois, dans tous les cas, la marge de manœuvre du journaliste augmente avec le degré de confiance que lui accorde le rédacteur en chef.

Dans le premier modèle, la commande se construit dans l'interaction. Elle laisse au journaliste une grande marge de manœuvre initiale, qui permet d'explorer, de valider ou non l'hypothèse de départ, d'évaluer l'ampleur du sujet et même de modifier la longueur demandée. C'est une commande qui naît et se précise dans l'interaction entre un journaliste à qui on reconnaît des compétences en recherche et, dans certains cas, la connaissance d'un secteur de spécialité, et un rédacteur en chef dont les questions évoluent au fur et à mesure de cette recherche. En général, dans ce modèle que nous désignerons sous le nom de « commande négociée », la commande comprend au maximum un sujet, un angle de traitement et un ordre de grandeur quant à la longueur.

Dans le second modèle, le contenu et même la forme sont précisés d'entrée de jeu. La commande contient plusieurs questions précises auxquelles il faut répondre : types de personnes à interviewer, encadrés ou tableaux dont le contenu est précisé, parfois répartition des feuillets entre les sous-thèmes à traiter, spécifications quant au ton, au style, etc. Cette pratique peut survenir dans les (rares) cas où l'équipe interne a fait ou fait faire une pré-recherche ou dans les magazines très spécialisés où l'équipe interne détient une expertise sur le créneau. Elle est très courante dans certains magazines «soft news » où la commande est basée sur l'expertise, les questions, les intérêts de l'équipe interne, qui recherche des informations, conseils pratiques, témoignages qui vont permettre au lecteur de s'identifier.

Un troisième modèle, marginal, est celui de la commande très vague, qui témoigne du peu d'importance quant au résultat de la recherche et quant à la qualité de l'article lui-même.

Les répondants observent ces dernières années une tendance à la plus grande précision des commandes. Certains l'interprètent comme une manifestation de méfiance à l'égard des pigistes. Plusieurs trouvent par contre intéressant le fait de recevoir une commande précise : elle permet d'éviter la confusion et de se protéger en cas de malentendu, bref, elle diminue le risque. Si l'article rendu correspond à la commande, il sera payé (même s'il n'est pas nécessairement publié) ou si le rédacteur en chef demande des ajouts, ils seront payés en surplus. En outre, il semble y avoir une tendance à la formalisation des commandes (bons de commande écrits, qui précisent au moins le sujet, l'angle, le délai, le tarif), quoique le degré de formalisation puisse varier selon que le pigiste est très connu ou non de la personne qui commande. Cette formalisation est vue comme un mécanisme de protection pour les deux parties ; notamment, les erreurs que peut commettre un rédacteur en chef en formulant sa commande sont assumées par le magazine, non par le journaliste. Un rédacteur en chef mentionne toutefois une résistance des « anciens » collaborateurs de son magazine, qui étaient habitués à des pratiques plus informelles.

La recherche

Chaque magazine possède des règles non écrites sur le type d'informations à aller chercher : le nombre d'entrevues, le type de sources, leur diversité, leur crédibilité. Ces règles varient selon le type de qualité. Dans la division du travail opérée entre l'interne et l'externe, la recherche relève du journaliste mais ici encore, on peut repérer deux modèles.

Dans le premier modèle, le journaliste, vu comme le spécialiste de la question, a une marge de manœuvre très grande dans la conduite de la recherche, mais il réalise le mandat en interaction avec le rédacteur en chef. Il s'agit d'un contrôle partagé ou d'une « co-construction ». Cette marge de manœuvre, qui permet de livrer le produit correspondant au type de qualité attendue, se révèle de plus en plus grande à mesure que le pigiste connaît le média:

J'avais une bonne autonomie mais elle était liée à ma connaissance du magazine. Il faut que tu connaisses bien ton client pour savoir exactement comment faire l'article pour qu'il convienne dans son style. En bout de ligne, si ton article ne correspond pas à ce qu'est le média, il sera refusé. Donc plus je connaissais le client, plus j'avais d'autonomie. (entretien no 13)

Cela impose parfois de délicats arbitrages entre le contenu de la recherche et le respect de l'orientation éditoriale du magazine. Un pigiste affirme qu'il a une marge de manœuvre sur le « comment », mais qu'au fond, cette marge est balisée par l'orientation « idéologique » du magazine.

J'ai une marge de manœuvre concernant les gens à interviewer, le nombre d'entrevues à mener, etc. mais par contre, je sais très bien au fond de ma tête... Il y a des règles non écrites que tu respectes plus ou moins inconsciemment quand tu travailles depuis longtemps dans ce milieu. (...) Inconsciemment, tu sais ce qu'ils veulent et il faut que tu joues dans les limites de ce jusqu'où tu es prêt à faire des compromis, sans vendre ton âme au diable. C'est un délicat équilibre à réaliser entre tes convictions personnelles, issues de la recherche, et ce qui est acceptable selon l'idéologie du magazine. (entretien no 5)

Dans le second modèle, les journalistes ont une marge de manœuvre plus restreinte : la commande est très précise et ils doivent y répondre. Ils interagissent avec les rédacteurs en chef ou chefs de section en cas de problème, s'ils ne trouvent pas ce qui est contenu dans la commande ou si la

recherche met en lumière des éléments non prévus. Ils vont vérifier si ce qu'ils trouvent correspond à ce qui est recherché, pour éviter d'avoir à retravailler. Dans ce modèle, le contrôle se situe davantage à l'interne du magazine, mais le journaliste peut s'ajuster un peu en cours de route s'il découvre, en faisant la recherche, des éléments différents de ceux précisés dans la commande.

La rédaction

En principe, la rédaction relève du journaliste, auteur du texte. La commande précise le genre journalistique souhaité : entrevue, portrait, reportage, etc., mais chacun sait qu'en matière de rédaction comme en matière de recherche, les magazines ont des règles non écrites : pour l'un, ce sera une structure précise, pour un autre, le recours à des encadrés ou à des exergues, pour un autre encore, ce sera un style particulier d'écriture. Certains magazines (ceux du deuxième modèle) ont tendance à donner des instructions précises quant au style, alors que dans d'autres, on laisse davantage libre cours à la créativité du journaliste.

Un texte qui ne correspond pas à la qualité d'écriture demandée peut être retourné à son auteur pour être retravaillé. Il peut aussi être retravaillé à l'interne. On retrouve dans tous les magazines une tentative plus ou moins poussée d'unifier le ton mais certains vont tout réécrire pour que les textes correspondent au « style de la maison », au point que des pigistes affirment ne plus reconnaître leur texte après réécriture. Plus on monte dans l'échelle des qualités, plus il y a de ressources pour réécrire à l'interne mais règle générale, on soumet le texte à l'auteur pour approbation avant publication. Plus on descend dans cette même échelle, plus le texte n'est pas réécrit ou bien il est réécrit sans être renvoyé à l'auteur pour approbation.

5.4.3.2 Pratiques relatives à la rémunération

Comme dans le cas de l'organisation du travail, c'est aussi l'organisation collective qui dicte les règles du jeu relatives à la rémunération.

Au fond le média vient te voir un peu comme un client va voir un notaire. Mais ce n'est pas toi qui tiens le gros bout du bâton. (...) En général c'est l'éditeur qui parle d'autorité, et qui détermine les modalités. Il ne t'appelle pas pour te dire : « je veux un article, quels sont vos tarifs? ». Il t'appelle pour te dire : « je veux un article, voici nos tarifs ». (entretien no 13)

Le plus souvent, les journalistes pigistes sont rémunérés au feuillet¹⁴² publié (ou au feuillet commandé, selon le nombre supérieur¹⁴³). Si on exclut le cas particulier des « vedettes » sur lequel nous reviendrons, l'extrême diversité des tarifs au feuillet (qui varie entre 40\$ et 300\$ ou plus) s'explique de deux manières : selon le type de qualité propre au magazine, et selon la garantie qu'offre le pigiste de fournir la qualité désirée avec un minimum de retravail à l'interne, qui correspond souvent à sa connaissance du magazine et à la durée de sa relation de travail avec le rédacteur en chef.

D'une part, plus on monte dans l'échelle des qualités, plus le tarif au feuillet est élevé, et cette tarification plus élevée est associée à un niveau d'exigences plus élevé, qui requiert un plus grand nombre d'heures de travail. Dans la presse « d'émotion », les tarifs sont bas (50 à 60\$ le feuillet) mais on commande des textes relativement longs (cinq feuillets), construits sur un mode standardisé (questions-réponses) à partir d'une seule entrevue, qu'un journaliste peut écrire en quelques heures. C'est une logique de production au volume. Dans la presse

¹⁴² Un feuillet égale plus ou moins 25 lignes de 60 frappes, ou 250 mots.

¹⁴³ Il y a quelques années, il arrivait que les articles soient réduits pour des contraintes d'espace et que cette coupure se répercute sur la rémunération du pigiste : par exemple, on commandait cinq feuillets mais en raison du volume de publicité particulièrement abondant dans ce numéro, on publiait et on payait trois feuillets. Il semble que cette pratique ait cédé la place à une rémunération conforme à la longueur commandée (peu importe si la longueur du texte est réduite) ou supérieure si le texte dépasse la longueur commandée et qu'il est publié en entier.

de style et la presse spécialisée (la première très exigeante au plan de l'écriture et la seconde, au plan de la recherche), les tarifs au feuillet se distribuent sur une fourchette allant de 85\$ à 150\$ et dans la presse généraliste de type affaires publiques, qui combine ces deux types d'exigences, la fourchette s'étend de 125\$ à 300\$. C'est une logique de production « à valeur ajoutée » : la production d'un seul article peut exiger une vingtaine d'entrevues et plusieurs jours de recherche et de rédaction. Au fond, la rémunération fonctionne selon le modèle du forfait : pour la somme globale, le journaliste doit remplir la commande. Certaines commandes valent 250\$ et demandent quelques heures de travail; d'autres, à l'opposé, rapportent 3000\$ et requièrent plusieurs journées de travail.

D'autre part, parmi les pigistes qui écrivent dans un même magazine, certains sont rémunérés au tarif minimum et d'autres au tarif maximum. Cela est d'ailleurs un sujet tabou ; les uns ne connaissent pas ce que les autres gagnent. Le niveau de rémunération au feuillet est rattaché à la personne, plus précisément à la présomption qu'on a de sa capacité ou de son incapacité à livrer la qualité attendue, dans le délai requis, avec un minimum de retravail à l'interne. Tout se passe comme s'il y avait une somme totale affectée à la production de l'article : moins l'article requiert d'encadrement ou de retravail à l'interne, plus la rémunération du journaliste pigiste sera élevée. Cette capacité de livrer la qualité attendue est liée à l'expérience et à la connaissance que le pigiste a du magazine, donc à la durée de la relation. Toutefois, le tarif n'augmente pas formellement avec l'expérience, ni avec la durée de la relation. C'est la « garantie de qualité » qui est déterminante. Le pigiste gagne donc à travailler avec les mêmes magazines et avec les mêmes rédacteurs en chef, car la connaissance procurée par la récurrence des liens réduit le temps requis pour produire la qualité désirée et augmente son tarif au feuillet (et sa rémunération totale compte tenu du temps investi).

Ce modèle souffre certaines exceptions. D'une part, certains magazines, qui se rapprochent de la production au volume ou alors qui fonctionnent sur un

modèle très standardisé, offrent aux journalistes des tarifs uniformes, sans égard à l'existence de liens récurrents. D'autre part, les « vedettes », qu'il s'agisse de journalistes ou de vedettes qui signent des chroniques, fonctionnent avec une rémunération supérieure, qui reflète leur notoriété, le poids de leur signature. Elles sont sur un marché de réputation, au sens où leur réputation leur permet de négocier leurs conditions. Pour tous les autres, c'est le modèle établi qui fonctionne, et la capacité de négocier une augmentation de tarifs atteint rapidement ses limites, ou plutôt elle est balisée par la capacité (éprouvée) du journaliste de fournir la qualité désirée (une telle augmentation n'a donc rien d'automatique). La réciproque est aussi vraie pour les magazines : les magazines « vedettes », dont la bonne réputation auprès du public et de la communauté journalistique offrent au pigiste une plus grande visibilité et donnent du poids à son portfolio, peuvent aussi lui imposer leurs conditions.

À l'intérieur d'un même magazine et pour le même journaliste, le tarif au feuillet ne varie guère selon le style journalistique ou selon le degré de difficulté de l'article commandé; il est parfois légèrement plus élevé pour un reportage que pour une chronique, et devant un reportage ou un dossier présentant des difficultés particulières, le journaliste peut parfois négocier un supplément, mais pas toujours. Ce sont les journalistes eux-mêmes (et certains rédacteurs en chef quand ils font leurs commandes) qui cherchent à atteindre un équilibre entre les « papiers faciles » (très bien rémunérés compte tenu du temps requis) et les « papiers difficiles » (moins bien rétribués compte tenu du temps requis).

Le modèle de la récurrence des liens peut donc être vu comme une façon de minimiser le risque du sous-emploi et des faibles revenus, de la même manière que la multiplicité des liens d'emploi, par opposition à l'embauche par un employeur unique, est analysée par Menger (1994) comme une façon de diversifier le risque professionnel. Dans son étude portant sur les intermittents du spectacle en France, il démontre qu'une faible récurrence des liens, tout comme le travail pour un seul employeur, sont associés à de plus faibles revenus. À

l'inverse, la récurrence forte de liens avec un nombre limité d'employeurs (huit en moyenne) fournit les revenus les plus élevés, tout en ouvrant l'accès aux droits à l'assurance-chômage et aux assurances sociales, ce qui n'est pas le cas au Québec. Notre analyse qualitative des journalistes pigistes québécois suggère que le développement de liens récurrents avec quatre ou cinq employeurs qui fournissent la moitié ou plus du revenu permet aux pigistes d'escompter un certain volume de contrats aux niveaux de tarifs les plus élevés possibles, en même temps que des contrats ponctuels pour d'autres magazines permettent de prospecter de nouveaux clients, qui deviendront peut-être éventuellement des « réguliers ».

5.4.3.3 Pratiques relatives à la répartition du risque

Dans cette section, nous nous sommes surtout intéressée à la question du risque économique, peu étudiée dans nos analyses précédentes. Reprenant les catégories de Morin (1999), nous l'avons divisée en deux sous-thèmes : le risque de la prestation et le risque du sous-emploi. Le premier risque est celui de travailler sans être payé ou sans être payé en totalité et le second, celui de ne pas avoir suffisamment de contrats, d'être mis sur la liste noire par des clients, un risque accru avec la concentration de la presse. Nous avons aussi repris et développé la question des risques sociaux et professionnels ainsi que celle du risque à la réputation, si essentielle dans la prospection de nouveaux clients.

Contrairement à la rémunération et au contrôle sur le travail, la logique de répartition du risque apparaît relativement détachée de la réputation ou de la récurrence des liens. Même dans le cas de liens récurrents entre un journaliste et un rédacteur en chef, la rémunération peut être amputée si l'article ne « plaît » pas. Un pigiste peut bénéficier d'un bon volume de contrats et d'un bon revenu mais cela ne le protège pas en cas de maladie ou d'un autre motif impliquant un retrait prolongé du milieu de la presse périodique. Par ailleurs, il semble que les

risques professionnels (formation, défense et réputation) soient mieux partagés dans les qualités supérieures que dans les qualités inférieures, mais cette « protection », toujours aléatoire, est bien éloignée de celle fournie aux salariés des quotidiens dans le cadre de leurs conventions collectives.

Risque de la prestation

C'est l'acceptation de l'article qui donne droit à la rémunération pleine et entière et c'est toujours le magazine (le rédacteur en chef, son adjoint ou les chefs de section le cas échéant) qui évalue si l'article répond à la commande, s'il correspond à la qualité exigée, et donc s'il sera accepté. Un article qui déroge de la qualité attendue court le risque d'être refusé, ou de demander du travail supplémentaire. Il existe à la fois des règles écrites (dans les contrats) et des pratiques informelles (dans les cas où il n'y a pas de contrat ou si le rédacteur en chef ne veut pas se prévaloir des règles prévues au contrat) par lesquelles les éditeurs et les rédacteurs en chef se prémunissent contre le risque de recevoir un article ne présentant pas la qualité désirée.

L'une de ces pratiques est la commande « on spec »¹⁴⁴, qui est souvent le lot des débutants. Cette commande n'est pas ferme; le pigiste peut faire l'article qui sera publié et payé s'il convient, et non publié et non payé dans le cas contraire. L'idée sous-jacente est de ne pas prendre de risque avec quelqu'un qu'on ne connaît pas. Certains rédacteurs en chef, plutôt que de donner des commandes « on spec », prennent des références avant de confier un article à un nouveau collaborateur, et/ou formulent à son égard une commande extrêmement précise.

Dans tous les autres cas où la commande est ferme, il peut se produire divers aléas susceptibles d'empêcher la publication. La question se pose alors de savoir qui assumera les conséquences de cet aléa : le magazine (en payant un

¹⁴⁴ On pourrait traduire cette expression par « sous réserve du respect de la commande ».

article qui ne sera pas publié), le pigiste (en ne recevant pas le paiement prévu pour son travail) ou les deux mais à parts inégales (il s'agira alors d'un paiement partiel, avoisinant le quart ou le tiers du cachet initial)¹⁴⁵. La réponse à cette question dépend, dans le meilleur des cas¹⁴⁶, de l'attribution de la responsabilité de la non-publication. Trois cas de figure sont possibles.

Le premier des cas correspond à des situations où la responsabilité du pigiste n'est clairement pas en cause. Par exemple, le pigiste fait la recherche et remet l'article, qui est jugé conforme à la commande mais un événement extérieur empêche sa publication (un article sur les voyages devant paraître au lendemain du 11 septembre, ou n'importe quel sujet qu'un magazine concurrent vient de publier). Il est assez rare qu'un article non publié soit payé en totalité, mais dans les cas où le journaliste a livré la marchandise et ne peut être tenu responsable de la décision de non-publication, les magazines auront tendance à lui verser la totalité du cachet initialement prévu. C'est évidemment décevant de ne pas être publié (« on n'écrit pas seulement pour la paye, mais pour servir, pour être visible », dira un répondant, entretien no 12), mais tout au moins le travail réalisé sera-t-il payé.

Le second cas, tout aussi clair, est celui de l'article ne correspondant pas à la commande, qui ne sera ni publié, ni payé, une issue vue comme légitime à la fois par les rédacteurs en chef et par les pigistes.

Le troisième cas, beaucoup moins clair, est celui où l'article est jugé conforme à la commande mais « ne plaît pas » : il est parfois publié et payé mais le plus souvent non publié. Le rédacteur en chef peut alors décider (mais il n'a pas

¹⁴⁵ Notons que nous ne parlons pas ici des arnaqueurs, souvent des nouveaux magazines lancés par d'illustres inconnus, qui font travailler les pigistes sans les payer, avant de disparaître au bout de quelques numéros. Nous observons ici les pratiques des magazines établis.

¹⁴⁶ Dans le pire des cas, celui d'un journaliste peu connu du média, on pourra faire porter le coût de l'aléa au journaliste lui-même. Toutefois, cette tentation d'opportunisme marchand peut être tempérée par le souci que les magazines ont de préserver leur réputation.

d'obligation de le faire) d'offrir au journaliste un « kill fee »¹⁴⁷, c'est-à-dire une fraction du cachet initialement prévu (en général entre le quart et le tiers); en contrepartie, le magazine conserve le travail déjà fait et les droits sur le sujet. En d'autres termes, en principe, si le journaliste accepte le « kill fee », il ne peut pas vendre l'article ni même reprendre le sujet dans un autre magazine; s'il refuse le « kill fee », il conserve les droits sur le texte. Mais comme un article est un produit dédié à un demandeur précis (un magazine particulier, d'un type particulier de qualité), il est très difficile de vendre ailleurs un article qui aurait été refusé par le magazine qui a fait la commande initiale. On peut à la rigueur recycler une recherche, mais il est très difficile de recycler un article.

Je n'avais pas peur de ne pas être payé par mes clients réguliers. Mais j'avais aussi la certitude que même mes meilleurs clients pouvaient ne pas me payer s'ils n'aimaient pas le papier (...) Pourtant, tu fais la même recherche qu'il soit publié ou non; s'il est publié, tu reçois 1500\$ et s'il n'est pas publié, tu reçois 400\$ de « kill fee » (entretien no 15).

La zone grise se situe dans le « jugement » qui est porté (toujours par le magazine) sur le degré de correspondance entre le texte et la commande, et donc sur l'interprétation de la commande. Diverses autres pratiques peuvent être mises en œuvre pour trouver une solution au problème, mais dans la plupart des cas, c'est le pigiste qui supporte le risque de la mésentente, de la différence de vision, soit en temps supplémentaire, soit en cachet amputé, soit en arrêt des commandes. Ainsi, le rédacteur en chef peut demander des compléments de recherche ou une nouvelle version, sans rémunération additionnelle. Si le journaliste retravaille jusqu'à satisfaction, il sera payé en totalité. S'il refuse de retravailler, on lui offrira un « kill fee ». Il se peut aussi que son article non publié soit tout de même payé, mais ce sera le dernier qu'on lui commandera. Il arrive enfin, dans le cas de magazines qui disposent d'équipes internes plus consistantes, que le magazine alloue du temps interne pour tenter de « sauver »

¹⁴⁷ Littéralement, un cachet pour « tuer » le texte. La seule expression française que nous ayons entendue est celle de « garantie minimale », mais elle ne rend pas exactement le sens de cette pratique.

un texte. Si le sauvetage fonctionne, le journaliste sera payé en totalité, sinon, il recevra un « kill fee ». Mais si ses textes requièrent trop souvent des sauvetages, ou s'ils se soldent trop souvent par des « kill fee », on cessera de faire affaire avec lui.

Un dernier risque relatif à la prestation concerne les retards de publication. Contrairement à la pratique répandue qui consistait à payer le texte « sur publication », et donc à faire assumer au pigiste les conséquences des retards possibles, la plupart des répondants collaborant à des magazines ont indiqué être payés « sur acceptation » de l'article. Mais il peut arriver qu'un texte accepté et payé requiert des mises à jour parce que le magazine a tardé à le publier : dans ce cas, les mises à jour sont parfois faites à l'interne, parfois par le journaliste; dans ce dernier cas, parfois on le paye et parfois non. En général, le cachet initial inclut le travail de réécriture qu'on peut demander au journaliste.

Risque du sous-emploi

Le risque de manquer de contrats est surtout vécu par les débutants; certains répondants mentionnent avoir dû occuper un autre emploi en début de carrière. S'ils travaillaient comme salariés avant de s'établir comme indépendants, ils ont sans doute eu droit aux prestations d'assurance-emploi la première année, ce qui permet d'adoucir le passage à la pige. Une fois franchi l'obstacle qui consiste à établir des relations dans la durée, les pigistes mentionnent avoir plutôt le problème inverse, celui de la surcharge de travail et de la difficulté à refuser les contrats, par peur de perdre des clients : « Tu peux refuser une fois, mais si tu refuses trop souvent, ils vont avoir tendance à présumer que tu n'es pas disponible » (entretien no 12).

Nous avons déjà mentionné que le modèle de la récurrence des liens peut être vu comme une façon de minimiser le risque du sous-emploi (à l'inverse, la

dépendance à l'égard d'un ou deux clients peut signifier l'insécurité au même titre que l'absence de liens récurrents). En effet, des pigistes expérimentés peuvent vivre à nouveau le problème du manque de contrats, par exemple au moment de la mort d'un magazine qui comptait parmi leurs clients réguliers ou lors du départ d'un rédacteur en chef qui leur commandait régulièrement. Plus le nombre de clients réguliers est petit, plus la perte de l'un d'entre eux risque d'affecter les revenus, du moins le temps de trouver un nouveau client régulier. C'est ici que la réputation joue à nouveau un rôle déterminant. Un autre risque affectant le volume de contrats est celui d'être placé sur la liste noire par certains éditeurs, un risque accru avec la concentration de la presse. C'est le cas de certains pigistes qui ont refusé de signer les contrats de cession de droits et qui ont cessé de recevoir des commandes de l'ensemble des publications du groupe de presse concerné. Les salariés disent que ce risque les affecte aussi quand ils veulent changer d'emploi, mais tant qu'ils conservent le même, la couverture syndicale leur évite ce genre de désagrément. Finalement, un pigiste qui n'arriverait pas à établir des relations dans la durée aurait beaucoup de difficulté à générer suffisamment de ressources pour vivre à moins d'être une vedette qui peut imposer ses conditions.

Les relations dans la durée comportent toutefois des exigences. Il existe une règle tacite à l'effet de s'abstenir de travailler pour le concurrent direct d'un client régulier. Ceux qui ont transgressé cette règle ont été sommés de choisir, et les autres s'abstiennent de le faire, pour des motifs « d'éthique à l'égard du client ». Dans certains cas, cette règle a été formalisée : le contrat de l'une des publications étudiées comporte une clause interdisant au pigiste de revendre ses articles à certains concurrents identifiés. Il existe également des cas où la deuxième publication doit au préalable être autorisée par le magazine qui a publié la première fois. Par ailleurs, les pigistes peuvent en général écrire pour les magazines qui ne sont pas des concurrents directs de leurs clients réguliers mais à la condition implicite que ce ne soit pas sur le même sujet ou pour le même

public. Certains rédacteurs en chef s'attendent toutefois à ce que leurs pigistes réguliers leur proposent l'idée avant de la soumettre à d'autres.

Finalement, un bon nombre de journalistes indépendants réalisent aussi des contrats à l'extérieur du milieu du journalisme. Cette pratique, qui peut certainement être vue comme un moyen de diversifier le risque professionnel (Menger, 1997) pose problème quand il s'agit de contrats impliquant la promotion d'intérêts privés (publicité, relations de presse), jugée incompatible avec la pratique du journalisme. Selon le Guide de déontologie, les journalistes doivent s'abstenir d'exercer des tâches de relations publiques, publicité, promotion, puisqu'ils « ne peuvent pas communiquer un jour des informations partisans et le lendemain des informations impartiales, sans susciter la confusion dans le public et jeter un doute constant sur leur crédibilité et leur intégrité » (Guide, section 9a). C'est un point sensible pour les pigistes, dans un contexte où les fonctions de rédaction hors journalisme sont mieux rémunérées que le journalisme à la pige pour des entreprises de presse.

Risques sociaux

Nos entrevues ont révélé la nécessité d'élargir et d'adapter la compréhension des risques sociaux. En effet, dans le contexte québécois, l'enjeu de la maladie ou de la maternité n'est pas de payer pour les soins (puisque les services de santé et les médicaments sont en large partie défrayés par l'État), mais d'assurer le remplacement du revenu pendant la période où la personne ne peut pas travailler, ou du moins pas autant qu'à l'habitude, et de trouver des moyens pour que les engagements de travail soient tenus, du moins auprès des clients réguliers.

Les pigistes, contrairement aux salariés, ne sont pas couverts par les régimes d'assurances invalidité, de congés de maladie ou de maternité financés par les

employeurs. Ils ne sont pas non plus admissibles à la négociation d'ententes collectives qui leur donneraient accès à de telles protections. Les assurances privées coûtent cher mais un certain nombre de journalistes indépendants en ont; d'autres estiment le coût trop élevé; d'autres encore ne peuvent pas y avoir accès en raison de leurs antécédents de santé, ou alors ce serait à un prix démesuré. Devant un épisode de maladie ou une grossesse, ce sont le plus souvent les ressources individuelles (épargne) ou familiales (conjoint) qui prennent le relais, comme c'est le cas pour une bonne partie des travailleurs indépendants de notre échantillon aléatoire (chapitre IV).

Un autre enjeu consiste à ne pas rester trop longtemps ou totalement absent du marché et des réseaux, parce qu'alors on risque « d'être oublié ». Une pigiste mère raconte qu'elle n'a jamais vraiment complètement cessé de travailler lors de ses grossesses; elle a conservé sa chronique à la naissance de son dernier enfant « parce qu'il ne faut pas laisser les clients trop longtemps. Ils sont compréhensifs jusqu'à un certain point mais il ne faut pas que ce soit trop long » (entretien no 12). Une autre a pris trois mois de congé à plein temps et trois mois à demi-temps; pendant ce temps, elle a vécu de ses économies et au retour, elle a pu écrire dans les mêmes magazines. Lors d'un épisode de maladie, un répondant a continué à travailler une journée ou deux par semaine, tant par obligation financière que pour éviter de se retrouver trop longtemps hors des réseaux. Toujours en vertu de la logique qui consiste à « ne pas laisser tomber le client », un autre a pris soin, durant une période d'épuisement professionnel, de sous-traiter ses contrats les plus urgents à des amis pigistes. Cette logique joue aussi lorsqu'un pigiste est trop débordé pour accepter la commande d'un client régulier; il tente alors de suggérer des noms d'autres pigistes qui lui « retourneront l'ascenseur » quand ils seront à leur tour trop débordés pour accepter une commande.

Risques professionnels

La formation professionnelle et la mise à jour des connaissances sont largement laissées à la charge du pigiste. Un petit nombre de magazines font figure d'exception parce qu'ils payent, à certains pigistes auxquels ils tiennent, des journées de formation offertes par les associations. D'autres, parfois les mêmes, consacrent des ressources pour former les gens à leur produit, mais il ne s'agit évidemment pas de formation générale. Dans tous les cas, ce sont les magazines appartenant aux qualités supérieures, avec des équipes salariées plus grosses, qui développent de telles pratiques.

La majorité des journalistes interrogés ne savent pas si les magazines pour lesquels ils écrivent les défendraient en cas de poursuite devant les tribunaux pour une erreur de bonne foi commise au cours de la réalisation d'un mandat. Dans deux cas recensés, les pigistes ont été défendus, mais il n'y a pas d'engagement formel à le faire, sauf pour un quotidien, qui s'engage à prendre fait et cause pour le pigiste en cas de poursuite pour libelle et à le défendre s'il était poursuivi en justice pour un mandat exécuté de bonne foi.

Finalement, peu de journalistes pigistes reçoivent des affectations en zones de guerre ou de conflit, où le risque « d'accident de travail » est particulièrement élevé. Certains s'y rendent de leur propre gré et assument l'ensemble des risques. Un rédacteur en chef à qui il arrive de donner de tels mandats à des pigistes leur paye une assurance; il établit d'ailleurs un lien entre cette responsabilité morale et la réputation de son magazine (entretien no 20).

Risque à la réputation

Les journalistes « non vedettes », même s'ils sont peu connus du public, ont néanmoins à cœur de préserver leur réputation, d'une part dans le milieu du

journalisme, parce qu'une mauvaise réputation ferme l'accès à de nouveaux contrats, d'autre part, en raison de la responsabilité qu'ils estiment avoir face au public. Or cette réputation peut être entachée si leur texte contient des erreurs ou s'il a fait l'objet de critiques de lecteurs sans que le journaliste puisse rectifier les faits. Encore ici, des règles formelles portant sur le droit de réplique et le rectificatif sont contenues dans les conventions collectives des salariés, mais les pigistes en sont le plus souvent exclus.

Certains magazines font systématiquement relire le texte au pigiste avant publication (dans d'autres cas, les journalistes l'exigent), alors que d'autres réécrivent et publient sans le lui soumettre; dans ce dernier cas, le texte réécrit peut contenir des erreurs de faits ou des détournements de sens, qui sont alors attribués au journaliste. Plus on monte dans l'échelle des qualités, plus le travail d'editing ou de réécriture peut être important, mais plus on retourne le texte au journaliste avant publication. Au contraire, dans la presse d'émotion, on réécrit pour rendre les articles plus sensationnalistes, au risque d'en changer le sens, et sans les retourner au journaliste.

Certains journalistes ont refusé de céder leurs droits d'auteur sans restriction car ils considèrent que le risque est trop grand d'affecter leur crédibilité si leurs textes sont repris hors contexte, sans leur approbation. La plupart ont alors cessé de recevoir des commandes des magazines qui posaient cette exigence.

5.4.4 Le rôle des acteurs

Les pigistes se sont constitués en acteur collectif en créant une association, l'Association des journalistes indépendants du Québec, dont le but est de «se faire reconnaître comme syndicat professionnel représentant les journalistes indépendants auprès du gouvernement afin de négocier des ententes collectives avec les éditeurs et diffuseurs québécois ». L'AJIQ a adhéré en 1992, soit trois

ans après sa création, à la Fédération nationale des communications (CSN) qui regroupe la presque totalité des syndiqués des médias, lesquels excluent les pigistes du champ d'application de leurs conventions collectives. Par ailleurs, il existe aussi deux associations d'éditeurs, regroupant dans un cas les éditeurs de quotidiens et dans l'autre, les éditeurs de magazines, mais qui fonctionnent sur un mode plus informel. Jusqu'ici, ces associations d'éditeurs se sont peu préoccupées des questions de travail.

Depuis sa création, l'AJIQ a cherché à :

- outiller la négociation individuelle des journalistes par un contrat-type;
- susciter un cadre menant à la négociation d'ententes collectives, comme l'ont fait les associations d'artistes affiliées à la CSN ;
- travailler avec les syndicats des quotidiens afin que les pigistes soient couverts par certaines clauses de conventions collectives (notamment les clauses professionnelles, l'obligation de respecter le contrat-type AJIQ) ;
- négocier au nom des pigistes des compensations en contrepartie de la cession de droits d'auteur.

Elle a entrepris en cette matière un recours collectif contre certains éditeurs (1999) et demandé à la Commission parlementaire chargée d'étudier les mouvements de propriété dans l'industrie des médias d'intervenir en faveur de l'adoption d'une loi permettant l'instauration de rapports collectifs de travail, sur le modèle de celle s'adressant à certaines catégories d'artistes. De leur côté, les éditeurs semblent prêts à offrir certaines compensations (en échange de la cession des droits) aux pigistes considérés individuellement, mais ils refusent de reconnaître et de négocier avec un interlocuteur collectif. Ils veulent encore moins d'une Loi comme celle sur le statut de l'artiste, qui les forcerait à négocier avec une association représentative.

Lors de son congrès de 2002, la Fédération professionnelle des journalistes du Québec a soumis une proposition de projet de loi sur les journalistes, incluant

un chapitre visant l'instauration d'un contrat-type. Le libellé de la proposition contenait des éléments tels que délais de paiement; redevances ajoutées à la rémunération des pigistes pour que leurs textes figurent sur le site web de l'entreprise, toute autre reproduction devant faire l'objet d'un accord négocié; remboursement des frais prévus au contrat; communication au pigiste, avant publication, des modifications apportées à son texte et possibilité pour lui de refuser de signer; statut de collaborateur régulier après trois piges en un an, donnant droit à un pourcentage des cachets touchés l'année précédente pour les vacances, à un autre pourcentage de la rémunération pour une caisse de retraite et d'assurance invalidité et permettant d'être considéré comme un employé au titre de la formation professionnelle. Toutefois, comme nous l'avons déjà mentionné, cette proposition a été rejetée par la majorité des membres présents à ce congrès.

5.5. La transformation du modèle de régulation

Les résultats exposés dans les deux sections précédentes peuvent être résumés en trois propositions:

- Il n'y a pas de régulation institutionnelle du produit, du service et de la profession, mais une certaine régulation conventionnelle par les repères éthiques et le « paradigme journalistique »;
- Il n'existe pas non plus de régulation institutionnelle du travail pour les indépendants de ce secteur, mis à part la Loi sur le droit d'auteur, mais un modèle dominant d'organisation, basé sur la division du travail interne/externe et sur le développement de liens récurrents et personnalisés entre rédacteurs en chef et pigistes;
- Au-delà de ces paradigmes communs, on observe une diversité des « qualités de produits » (définies comme une combinaison d'un type de contenu, d'un positionnement éthique et d'un type d'identité des

producteurs) et une diversité des «qualités de travail» (définies par des caractéristiques relatives à l'organisation du travail, à la rémunération et à la protection contre le risque).

Dans la section qui suit, nous allons explorer plus avant les liens entre ces propositions. Plus précisément, nous dégagerons les principes dominants de régulation du produit et du travail indépendant, qui expliquent l'hétérogénéité des situations de travail dans le secteur de la presse écrite périodique. Nous illustrerons comment ces principes sont remis en cause dans le contexte actuel et la manière dont les acteurs cherchent à influencer le nouveau mode de régulation. Finalement, nous évaluerons l'utilité de notre modèle d'analyse pour expliquer non seulement l'hétérogénéité entre journalistes pigistes, mais aussi entre journalistes pigistes et journalistes salariés, ainsi qu'entre journalistes pigistes et d'autres catégories de travailleurs indépendants du secteur de la culture et des communications.

5.5.1 Les principes du modèle traditionnel de régulation

Nous cherchons ici à expliquer l'hétérogénéité des conditions de travail et de rémunération entre les pigistes. Certains diront qu'en l'absence de règles formelles, les journalistes indépendants sont traités selon l'arbitraire le plus total. Nous mettrons au contraire en évidence les logiques qui, aux yeux des rédacteurs en chef et parfois des journalistes eux-mêmes, justifient les différences. D'autres arguent que c'est le marché qui décide : plus le pigiste est désiré, plus il peut imposer ses conditions. Nous plaiderons au contraire que cette capacité d'imposer ses conditions est propre aux vedettes et que les pigistes « non vedettes », dont le nom, le style ou la signature ne sont pas connus du grand public, bénéficient de niveaux d'autonomie et de rémunération qui varient selon deux principes-clés : la récurrence des liens et le type de compétence, lui-même lié au type de qualité du produit.

Comme nous l'avons exposé dans les sections précédentes, les contacts et la réputation sont cruciaux pour obtenir un premier contrat d'un nouveau donneur d'ouvrage (souvent au risque du pigiste) mais c'est la récurrence des liens (la confiance en un pigiste connu, qui connaît le magazine et va rendre la qualité désirée) qui procure, bien qu'il n'y ait pas d'engagement formel à le faire, une régularité de contrats aux tarifs les plus élevés possible. De plus, et surtout à mesure qu'on monte dans l'échelle des « qualités », et donc qu'on s'éloigne de la prestation standardisée, la récurrence des liens se traduit par une grande marge de manœuvre pour le journaliste dans le choix des sujets, des angles de traitement, et permet parfois de négocier les tarifs et les délais de paiement. Par ailleurs, le principe de réputation intervient à nouveau quand le pigiste cherche à diversifier ses lieux de pige : son portfolio fait certes état de sa production antérieure (dans des magazines plus ou moins prestigieux qui constituent des indicateurs de réputation), mais l'obtention de nouveaux contrats dépend souvent de sa référence par un autre rédacteur en chef ou un autre pigiste, mettant en évidence l'importance de l'information qui circule dans les réseaux.

Le thème de la confiance occupe une place de plus en plus importante dans les travaux de sociologues et d'économistes hétérodoxes, qui constatent qu'en matière de relations économiques, le contrat ne prévient pas l'opportunisme, pas plus que le contrôle n'assure la coopération (voir notamment Thuredoz, Mangematin et Harrisson, 1999). Granovetter (1985) fut l'un des premiers à mettre en évidence le rôle des relations personnelles et des réseaux comme principe régulateur de l'activité économique : « The embeddedness argument stresses (...) the role of concrete personal relations and structures (or « networks ») of such relations in generating trust and discouraging malfeasance » (Granovetter, 1985 : 490) ¹⁴⁸. Pour sa part, Karpik (1996) s'est

¹⁴⁸ « L'argument de l'encastrement (embeddedness) insiste au contraire sur le rôle des relations personnelles concrètes et des structures de telles relations pour générer la confiance et décourager la malhonnêteté » (traduction de Baudry, 1999 : 251).

intéressé aux dispositifs qui permettent le fonctionnement d'une « économie de la qualité », caractérisée par son opacité (ou par son incertitude): il s'agit d'une part de dispositifs de jugement, fondés sur la confiance personnelle ou interpersonnelle, et d'autre part de dispositifs de promesse, basés sur les réseaux, la qualité attribuée à des personnes et les systèmes de normes. Dans cette optique, la réputation établie par les réseaux ou les systèmes de normes apparaît comme l'un des « produits » de la confiance.

Le principe de confiance renvoie en bonne partie à une régulation de type domestique, fondée sur la relation personnalisée et l'adhésion à la culture d'entreprise (Boltanski et Thévenot, 1991 ; Boltanski et Chiapello, 1999). Reprenant leurs travaux fondateurs, Eymard-Duvernay et Favereau font de la confiance interpersonnelle le fondement du modèle d'entreprise dit domestique. « On qualifiera de *domestiques* les contextes d'échange qui donnent une grande place à la connaissance personnelle des acteurs et à la stabilité de leurs liens. La confiance acquise par une longue familiarité avec les personnes et les choses fonde la coordination domestique » (Eymard-Duvernay et Favereau, 1990, cités in Baudry, 1999). Le fonctionnement traditionnel du marché du journalisme à la pige nous semble typique de cet univers domestique, l'engagement tacite de long terme et la protection en moins. Toutefois, la définition de la confiance, si elle suppose une certaine réciprocité, ne doit pas exclure l'asymétrie des relations de pouvoir et les conflits d'intérêts (Bellemare et Briand, 1999) et il faut reconnaître, avec Baudry (1999), que les dispositifs qui fondent la confiance sont inégalement présents dans les situations qui relèvent de ce mode de régulation.

Le principe de spécialisation est structurant dans les analyses en termes de segmentation du marché du travail, les marchés internes étant vus comme un moyen de développer et de retenir des qualifications et des compétences spécifiques à la firme. L'association entre des types de flexibilité, autrement dit entre des formes organisationnelles dans et hors entreprise, et des types de qualification ou de compétence (« skills »), n'est pas non plus nouvelle dans la

littérature. On en trouve la trace notamment chez Atkinson (1985 : 28) pour qui les emplois du noyau dur de l'entreprise, comportant davantage de possibilité d'exercer un pouvoir discrétionnaire (« discretionay elements »), requérant des qualifications (« skills ») plus spécifiques aux besoins de l'entreprise et portant sur des activités reconnues centrales par rapport aux buts de l'entreprise, font l'objet d'une flexibilité fonctionnelle, alors que les autres sont soumis à la flexibilité numérique. Hakim (1988), qui applique ces catégories conceptuelles à l'étude des travailleurs indépendants, répartit ces derniers entre le marché externe primaire et marché externe secondaire, le premier recouvrant le travail professionnel et de métier qualifié impliquant des compétences propres à l'occupation et le second impliquant des compétences faciles à acquérir ou offertes en abondance sur le marché.

Dans le cas des journalistes indépendants, deux types de compétences différentes peuvent être identifiées, qui renvoient respectivement au principe de la récurrence des liens et à celui de la spécialisation. La compétence « liée à l'entreprise » est détenue par le collaborateur de longue date, à qui des liens de travail récurrents ont donné une connaissance approfondie de tel ou tel magazine; elle peut être développée dans n'importe quel type de « qualité ». La compétence « propre au travailleur » renvoie au fait d'être soit spécialiste d'un secteur de couverture, soit détenteur d'une plume exceptionnelle. Ce type de compétence est requis dans des types particuliers de qualité : presse « de style » et presse généraliste de type « affaires publiques » pour la plume et presse spécialisée (et dans une moindre mesure, presse généraliste de type « affaires publiques ») pour la connaissance de secteurs attirés de couverture. De manière générale, la presse « d'émotion » et la qualité « soft news » ne requièrent pas de compétence particulière.

Ces deux types de compétence interviennent de manière différente pour élever le degré d'autonomie du producteur. Celui qui connaît un magazine de manière approfondie gagne en autonomie et en niveau de rémunération à cause

de la confiance qu'on lui accorde, sauf dans certains types de publications qui sont le plus souvent situées au bas de l'échelle des qualités et qui appliquent le principe de standardisation tant aux articles qu'aux tarifs. Pour sa part, le spécialiste d'un secteur de couverture bénéficie d'une plus grande autonomie que le généraliste dans les propositions de sujets et la conduite de la recherche, parce qu'il connaît souvent mieux son secteur de couverture que le rédacteur en chef. Quant au spécialiste de la plume, on lui laisse l'autonomie voulue puisqu'on recherche précisément son regard unique sur la réalité, son style mordant, bref sa créativité dans l'écriture.

Le Tableau 5.1 (page suivante) illustre l'impact de ces deux facteurs – récurrence des liens et type de compétence – et leur interaction¹⁴⁹, autour de quatre quadrants, qui représentent autant de « qualités » de travail. Le quadrant haut-gauche est celui des spécialistes ayant des liens récurrents : ils combinent un degré élevé d'autonomie, lié tant à leur connaissance du magazine qu'à leur connaissance d'un secteur ou d'un type d'écriture, des cachets plus élevés que ceux des non récurrents (mais pas nécessairement plus élevés que ceux des généralistes récurrents) et un bon volume de contrats. Étant donné leur double compétence, propre à l'entreprise et propre à un secteur, ces journalistes sont les moins remplaçables de tous. Nous dirons que dans ce quadrant, les journalistes évoluent dans un univers domestique, dans lequel ils exercent une compétence qui leur est propre.

Le quadrant haut-droit est celui des spécialistes non récurrents. Cette spécialité leur procure un degré élevé d'autonomie, mais leur volume de contrats et leurs tarifs sont moindres que ceux des journalistes ayant développé des liens récurrents avec les mêmes magazines. Ces journalistes sont plus ou moins remplaçables : moins en raison de leur spécialité, mais plus à cause de leur faible connaissance du magazine concerné. Nous dirons que dans ce quadrant, les

¹⁴⁹ Ce tableau est inspiré des travaux de P.-M. Menger, qui l'appliquait à la récurrence des liens et à la réputation.

Tableau 5.1

Synthèse des principes de régulation dans le secteur de la presse écrite
périodique

Produit/service	Travail	
	Liens récurrents	Liens non récurrents
Spécialiste (secteur de couverture spécialisé ou plume exceptionnelle)	Plus d'autonomie dans le travail Cachet plus élevé que les non récurrents Plus grand volume de contrats Journalistes difficilement remplaçables	Plus d'autonomie dans le travail Cachet moins élevé que les récurrents Moins grand volume de contrats Journalistes plus ou moins remplaçables
Généraliste	Plus ou moins d'autonomie dans le travail (selon le type de qualité) Cachet plus élevé que les non récurrents (mais standardisés dans certains types de qualité) Plus grand volume de contrats Journalistes plus ou moins remplaçables	Moins autonomie dans le travail Cachet moins élevés que les récurrents et que les spécialistes Moins grand volume de contrats Journalistes aisément remplaçables

journalistes évoluent dans un univers marchand, dans lequel ils peuvent monnayer une compétence qui leur est propre.

Le quadrant bas-gauche regroupe aussi des journalistes plus ou moins remplaçables, mais pour les motifs opposés : ils sont moins remplaçables en raison de leur connaissance du magazine mais plus remplaçables parce qu'ils ne possèdent ni connaissance pointue d'un secteur, ni plume exceptionnelle. De manière générale, ils bénéficient d'un degré d'autonomie et de cachets supérieurs à ceux des journalistes non récurrents, bien que certains magazines faisant surtout appel à des généralistes offrent peu de marge de manœuvre et standardisent leurs tarifs. Ces pigistes bénéficient toutefois d'un bon volume de contrats. Nous dirons que dans ce quadrant, les journalistes évoluent dans un univers domestique, dans lequel ils exercent une compétence propre à l'entreprise.

Les journalistes du quadrant bas-droite combinent les pires caractéristiques. Ils ne possèdent ni compétence propre à l'entreprise, ni compétence propre à un secteur, ni plume exceptionnelle ; ils sont donc aisément remplaçables. Cela se traduit par moins d'autonomie, des cachets plus faibles, des commandes discontinues. Nous dirons que dans ce quadrant, les journalistes évoluent dans un univers marchand, dans lequel ils n'exercent aucune compétence particulière.

On peut dire que chaque magazine est susceptible de développer des relations récurrentes avec certains pigistes (monde domestique) et non récurrentes avec d'autres (monde marchand). Réciproquement, chaque pigiste est dans un univers domestique avec ses clients réguliers et dans un univers marchand avec les autres. Mentionnons la cohérence entre ces mondes et les motifs habituellement invoqués pour expliquer que le sous-secteur de la presse périodique se soit développé presque exclusivement sur le mode de la pige. L'argument le plus souvent cité est celui des faibles coûts (monde marchand), qui correspond à la flexibilité de type numérique, alors qu'un autre argument est lié à

la nature même du magazine, qui réclame une diversité de compétences (de talents, de spécialités, de regards) qu'une entreprise de petite taille ne pourrait pas se payer à plein temps (monde par projets), ce qui correspond à une flexibilité de type fonctionnel.

Selon notre analyse, le modèle dominant jusqu'ici a été le modèle domestique, mais en cohabitation avec d'autres « mondes », notamment le monde marchand pour les journalistes interchangeables ou pour ceux qui ont une compétence spécialisée à monnayer, et le monde du renom pour les vedettes. Par ailleurs, sous la pression du contexte économique et technologique, sous la pression également des acteurs, ce modèle de régulation traditionnel est en train de changer.

5.5.2 Le nouveau contexte économique et technologique

La toile de fond sur laquelle se joue le sort des médias et celui des journalistes, salariés et pigistes, est marquée par trois phénomènes : la concentration de la propriété, l'implantation des technologies numériques, la diversification et le morcellement des contenus.

Le premier de ces phénomènes a été décrit comme « le processus économique et financier qui caractérise un marché marqué à la fois par la réduction du nombre des acteurs et par l'augmentation de leur envergure » (Raboy, 2000). Il y a divers types de concentration de la propriété et tous sont présents au Québec : la **concentration horizontale** (« dans laquelle une entreprise contrôle, sur un territoire donné, plusieurs unités de production de même nature qui fabriquent des produits identiques ou similaires »), la **concentration verticale** (« dans laquelle une entreprise contrôle les différentes phases d'un processus de production »), la **propriété croisée** (« dans laquelle une société possède des actifs dans deux ou plusieurs types de médias, par

exemple, journaux/télévision, Internet/journaux, radio/télévision) et finalement **l'intégration multisectorielle ou conglomérat** (« lorsqu'une entreprise contrôle un ou plusieurs types de médias différents et, dans le même temps, se trouve impliquée dans d'autres activités connexes »)¹⁵⁰.

Le second phénomène, soit l'implantation des technologies numériques, rend possible la « convergence », définie comme « rapprochement de techniques, d'industries ou d'activités auparavant distinctes » (Raboy, 2000 : 386).

Alors que des acteurs et observateurs du milieu craignent l'uniformisation des contenus et le danger pour la démocratie qui pourrait découler de la conjugaison de ces deux phénomènes¹⁵¹, nous mettons plutôt l'accent sur l'impact de cette évolution sur le volume de contrats et la rémunération des pigistes. La concentration et la propriété croisée des médias réduisent le nombre de donneurs d'ordre et permettent de faire circuler les mêmes contenus sur différents supports dont ils sont propriétaires, une option rendue techniquement possible par le développement du numérique et des supports CD-Rom et Internet. La combinaison de ces deux éléments a un double impact sur la rémunération des pigistes : la tendance à recycler les contenus diminue le nombre de contrats potentiels et en l'absence de redevances versées aux pigistes pour la réutilisation de leurs textes, ceux-ci se trouvent exclus du partage des bénéfices de leur travail.

Le troisième élément, soit la diversification et le morcellement des contenus (associés à l'émergence du paradigme du journalisme de communication), est à l'origine de la diminution générale de la longueur des articles et de leur fractionnement en petits blocs favorisant une lecture rapide. Cette tendance a

¹⁵⁰ Ces définitions sont tirées d'un document du Conseil de l'Europe, *Synthesis Report on Media Concentration in Europe*, 1992, cité in Centre d'études sur les médias, 2001 : 5-6.

¹⁵¹ Le CEM met en évidence l'enjeu de la diversité des producteurs (journalistes), des sources et des contenus. « Le citoyen a besoin d'une large palette d'informations de qualité pour évaluer le cours des affaires publiques et jouer pleinement son rôle. La diversité d'opinion et d'information se situe donc au coeur du processus démocratique. » (CEM, 2001 : 20)

aussi un impact sur la rémunération des pigistes, puisque la réduction de la longueur des articles n'est pas compensée par une hausse du tarif au feuillet. En outre, « c'est plus dur de faire plus court » puisqu'il faut effectuer la même recherche tout en traitant l'information en moins d'espace. Finalement, la tendance à recourir à des chroniqueurs non journalistes (on pourrait dire : « des spécialistes non journalistes »), qui participe du même paradigme, a aussi un impact sur le bassin de contrats disponibles pour les journalistes pigistes.

5.5.3 Un conflit révélateur de l'émergence de nouveaux modes de régulation

Jusqu'ici, le modèle de régulation du travail des journalistes reposait sur des ententes verbales (tout au plus un bon de commande écrit, accompagné d'une feuille de consignes), dans une informalité typique du monde domestique. Mais ces pratiques ont commencé à changer, dans le contexte que nous avons décrit plus haut, et on voit de plus en plus apparaître des formes contractuelles écrites, qui ne sont pas le produit d'un consentement mutuel entre pigistes et entreprises de presse, mais plutôt le produit d'un rapport de forces à l'avantage de ces dernières. La régulation domestique est donc en voie d'être supplantée par une régulation plus institutionnalisée et plus marchande, une tendance qui s'est révélée de manière exemplaire dans le conflit central des dernières années, concernant les droits d'auteur.

Pour éviter de payer aux pigistes des redevances lorsqu'ils réutilisent leurs textes (ce qu'ils auraient pu négocier en vertu de la Loi sur le droit d'auteur), la plupart des éditeurs ont commencé à exiger, comme condition expresse pour recevoir des commandes, la signature de contrats ayant pour objet, souvent unique, la cession des droits d'auteur par les pigistes. Les premiers contrats comprenaient la cession complète des droits, pour tous pays, dans toutes langues, sur tous supports, sans compensation financière et certains exigeaient même la renonciation aux droits moraux sur l'œuvre (droits à l'intégrité du

mandat, à la revendication de la création du mandat et à l'anonymat). Cela a constitué une véritable bombe dans le milieu : c'est LE conflit majeur des dernières années, qui a donné lieu à un recours collectif engagé par l'AJIQ-CSN contre une dizaine de quotidiens et de magazines qui cédaient tous les textes (ceux des salariés et ceux des pigistes) à un site d'archivage payant. Des poursuites similaires ont été engagées dans d'autres pays. Cette imposition de la renonciation aux droits comme condition pour obtenir des contrats est en rupture avec la pratique antérieure : jusqu'à ces dernières années, si un magazine voulait réutiliser un texte d'un pigiste, il proposait une compensation à son auteur, par exemple un pourcentage du cachet initialement versé. Si le magazine recevait une demande de reproduction d'un texte paru dans ses pages, il répercutait la demande à l'auteur ou parfois négociait pour lui une compensation.

Avec les années, la pratique des contrats de cession de droits s'est à la fois durcie et adoucie. Durcie parce qu'il est devenu presque impossible de ne pas les signer, sauf pour certaines « vedettes » qui peuvent imposer leurs conditions. Adoucie parce que les textes des contrats sont moins durs qu'avant et prévoient certaines compensations. Les contrats actuels associent, de diverses manières, la quantité de droits achetés et le volume des compensations proposées. À une extrémité du continuum, on trouve le contrat à cession limitée, qui prévoit le droit de première publication et de reproduction ou de distribution sur support électronique (parfois limité au site Internet, mais parfois aussi sur des bases de données payantes) et l'utilisation des textes dans le matériel promotionnel. Dans ce modèle, le journaliste peut revendre son texte ailleurs, après une période d'exclusivité de 3 ou 6 mois après la publication, et après avoir obtenu l'autorisation du magazine qui a acheté le droit de première publication. À l'autre extrémité, on trouve le contrat à cession quasi totale de tous les droits (y compris les droits moraux), qui peuvent aussi être transférés à des tiers, sans compensation (« l'auteur cède, vend et transfère en totalité de façon générale et pour la durée complète de la protection tous ses droits d'auteur sur l'œuvre décrite »).

Il faut noter que ces contrats originent de la direction des groupes de presse et non des rédacteurs en chef. D'ailleurs, au début, des rédacteurs en chef s'abstenaient de faire signer les contrats de cession de droits¹⁵² pour ne pas perdre leurs pigistes réguliers. Aujourd'hui, ils n'ont guère le choix ; certains ont voulu s'entendre à l'amiable et dispenser certains pigistes de signer mais le paiement de l'article a été bloqué par le groupe de presse. Le mot d'ordre semble clair : aucun paiement n'est émis sans la signature du contrat. Cela donne à penser que ce sont des politiques corporatives, au niveau des grands groupes, qui cherchent à systématiser la pratique des cessions de droit par l'imposition de contrats uniformes pour les diverses publications du groupe. Dans cette même foulée, certains éditeurs ont produit des contrats (intitulés « contrats de services »), dont la signature est obligatoire pour l'obtention de commandes, et qui stipulent, au-delà des conditions relatives à la cession des droits, les diverses obligations des parties : par exemple, les tarifs, les délais de remise du texte, les modalités de facturation et de paiement, les conditions de refus de texte et de résiliation du contrat, les délais pour effectuer les corrections ou la réécriture, les pénalités en cas de non-respect, les obligations du journaliste de fournir un texte original et respectueux des lois, etc. Ces contrats, dans lesquels le client codifie les pratiques à respecter, ne sont pas le fruit d'un accord mutuel entre les parties ; ils reflètent le rapport de forces qui est à l'avantage du donneur d'ordres.

Il semble donc que la pratique des contrats écrits se répandra et que leur contenu sera de plus en plus déterminé au niveau des grands groupes de presse et pour tous les magazines du groupe, sans égard aux types de qualités et aux liens privilégiés entre rédacteurs en chef et pigistes. Donc, aux règles informelles de fonctionnement se superposent des règles contractuelles de plus en plus uniformes imposées par les groupes de presse issus des opérations de fusion-acquisition des dernières années. Les journalistes pigistes peuvent difficilement échapper à la signature des cessions de droits; puisque ce sont les politiques

¹⁵² « Je le laissais sur le coin du bureau ou je le présentais au pigiste mais sans exiger la signature. » (entretien no 17)

corporatives, et non la complicité entre un pigiste et un rédacteur en chef, permettant de « jouer avec les règles », qui prévalent. On assiste dès lors à une institutionnalisation du rapport entre le journaliste et ces grands groupes financiarisés (sur le mode marchand), en remplacement du rapport organisationnel (sur le mode domestique).

De quelle nature exacte sera le nouveau type de régulation? Nous pourrions parler d'une tension entre la logique marchande et la logique « en réseau », surtout pour les spécialistes qui ont davantage les moyens d'exiger que leur travail soit reconnu. La logique marchande est celle qui consisterait à standardiser les contenus et à considérer les journalistes comme interchangeables, alors que la logique en réseaux supposerait la mise sur pied de dispositifs visant à reconnaître la contribution de chacun à la production commune. D'autres auteurs (notamment Saint-Jean, 2002) font état, pour le produit, d'une semblable tension entre les objectifs commerciaux et ceux du service public, que nous assimilons à une tension entre logique marchande et logique civique (dont la valeur cardinale est le bien commun). Par ailleurs, le conflit actuel sur les droits d'auteur pourrait se solder par une intervention de l'État pour imposer un cadre de négociation (logique civique) de la prestation de travail dans ce secteur.

5.5.4 Retour sur les hypothèses

Dans cette dernière section, nous effectuons un retour sur les hypothèses spécifiques qui découlent de la seconde hypothèse générale, relative au potentiel des institutions et des formes organisationnelles comme facteurs explicatifs de l'hétérogénéité. Les hypothèses spécifiques, à l'effet que les règles institutionnelles, peu présentes sur les marchés du travail indépendant, expliquent surtout les différences entre travailleurs indépendants et salariés, alors que les

formes organisationnelles expliqueraient davantage les différences à l'interne, se trouvent en bonne partie validées par nos résultats.

5.5.4.1 Hypothèse de la pauvreté des règles institutionnelles

D'une part, l'absence de règles institutionnelles s'appliquant au produit peut expliquer l'ampleur prise par la concentration de la propriété dans le secteur, un phénomène qui s'est développé plus rapidement dans le secteur de l'écrit (non réglementé) que dans celui de l'audio-visuel (réglementé). Les conséquences sont visibles sur la diversité des qualités de produits, de service public¹⁵³ et des types d'identités journalistiques, mais également sur la rémunération et la capacité de négociation des pigistes. On peut supposer que, sans un tel niveau de concentration dans le secteur de la presse écrite, les éditeurs auraient eu plus de difficulté à imposer la signature des contrats de cession de droits d'auteur.

D'autre part, les règles institutionnelles qui régulent le travail des salariés dans d'autres types de médias (conventions collectives dans les quotidiens, la radio et la télé) construisent, par exclusion, le marché du travail des pigistes, qui se tournent alors vers les périodiques. Ce sont donc deux marchés du travail, caractérisés l'un par des règles incluses dans des contrats collectifs de travail, l'autre par l'absence de telles règles. Ainsi, les conditions de risque économique, social et professionnel que nous avons décrites pour les pigistes n'existent pas pour les salariés typiques. Ces derniers sont rémunérés selon le poste et l'ancienneté, sans égard à l'ampleur ou à la qualité de leur production. Au-delà de la période fixée pour leur probation, la qualité ou la quantité de textes produits n'affecte pas le lien d'emploi. Par ailleurs, ils bénéficient de protection contre les risques sociaux et professionnels : assurances, fonds de pension, congés de

¹⁵³ Déjà il y a 20 ans, la Commission Kent mettait en évidence le lien entre le type de propriété d'un média et la qualité de l'information, celle-ci étant à son zénith dans les médias indépendants, qui y consacrent le plus de ressources, suivis par les groupes de presse qui possèdent plusieurs journaux. Les conglomérats, qui possèdent des intérêts dans des médias mais aussi dans d'autres secteurs d'activités, présentent les niveaux de qualité les plus bas (Raboy, 2000 : 86-87).

maladie, de maternité, de formation et autres. Ils sont assurés d'être défendus en cas de poursuite en justice pour un texte préparé de bonne foi, selon les instructions de l'employeur. Finalement, leur réputation est protégée par certaines clauses professionnelles : droit de réplique, justificatif et possibilité de retrait de la signature si le texte a subi des modifications importantes. Les remarques qui précèdent ne valent pas pour les salariés atypiques (occasionnels, surnuméraires), toujours soumis au risque du sous-emploi, pour qui trop de prestations jugées insatisfaisantes conduisent au non-renouvellement du contrat ou au refus d'un poste et qui bénéficient, dans une mesure variable selon les conventions collectives, d'un accès limité aux protections contre le risque social et professionnel.

Par ailleurs, ces règles institutionnelles expliquent que, dans les récentes années, les syndicats des quotidiens aient réussi à négocier des clauses relatives au droit d'auteur, alors que les pigistes, dont c'était l'un des modes possibles de rémunération, n'y sont pas parvenus. Dans la plupart des conventions collectives, l'employeur se réserve la propriété de tous les textes; par contre, s'il vend ou cède des textes à un tiers, il doit obtenir l'assentiment de l'auteur (sauf exception) et ce dernier peut recevoir une compensation établie par la convention (ou à déterminer par entente écrite). Finalement, si le journaliste ou l'employé veut publier ses textes sous forme de recueil, l'employeur ne peut s'y opposer sans raison valable.

5.5.4.2 Hypothèse de la centralité des formes organisationnelles

L'aspect nouveau de nos résultats ne réside pas dans le fait que le travail à la pige donne lieu à des pratiques moins institutionnalisées que le travail salarié, mais bien que cet univers soit régulé à partir de formes organisationnelles. Comme nous nous y attendions, ce sont ces formes organisationnelles qui fournissent la clé de la compréhension du mode d'attribution des contrats, de la

marge de manœuvre et de la rémunération des pigistes, bref de l'hétérogénéité au sein même du sous-secteur. Elles sont toutefois moins utiles pour expliquer la répartition du risque, qui repose le plus souvent sur le pigiste uniquement.

Nous avons vu que le modèle de régulation qui fut dominant « historiquement » est caractérisé par deux principes : la récurrence des liens et le type de compétence du producteur. Le premier de ces principes explique l'hétérogénéité entre les pigistes du point de vue du volume de contrats et du niveau de la rémunération ; dans une moindre mesure, c'est-à-dire pas dans tous les cas, il explique aussi les différences dans la marge de manœuvre du journaliste. Le second principe, lié à la compétence du producteur et au type de qualité du magazine, explique les différences dans la marge d'autonomie touchant la construction de la commande et la conduite de la recherche ; toutefois, il ne se traduit pas nécessairement par une rémunération plus élevée. Ce modèle dominant s'inspire beaucoup de la logique domestique, mais on y trouve aussi des éléments de la logique marchande (pour la production au volume, réalisée par des pigistes interchangeables) et de la logique du renom (pour les vedettes qui peuvent davantage imposer leurs conditions). Finalement, la notoriété, le fait d'être une vedette (du journalisme ou du milieu culturel) repose sur un mode de régulation à part, qui garantit un bon cachet, sans nécessairement que la vedette doive fournir une prestation sur une base récurrente.

L'étude des différences entre les journalistes pigistes et d'autres groupes de travailleurs indépendants du secteur de la culture et des communications apporte également des éléments à l'appui de ces deux hypothèses. L'exclusion des journalistes pigistes de la possibilité de conclure des ententes collectives en vertu des lois sur le statut professionnel de l'artiste est susceptible d'expliquer certaines différences de traitement entre les journalistes pigistes et les groupes d'artistes qui ont pu négocier de telles ententes. Par exemple, les ententes collectives des artistes incluent souvent des mécanismes par lesquels le donneur d'ouvrage

contribue à des assurances collectives ou à des régimes de retraite. Il faut voir cependant que ces ententes collectives offrent des conditions minimales, beaucoup moins avantageuses que celles des conventions collectives conclues en vertu du Code du travail dans le même secteur. On peut faire l'hypothèse que, de manière complémentaire, les faits d'organisation sociale qui font qu'on s'en tire bien ou mal en journalisme expliquent aussi les différences entre artistes couverts par les mêmes ententes collectives : les moins « récurrents » et les moins « spécialisés » se contentant des tarifs minimum prévus à l'entente et les plus connus, détenteurs de compétences particulières, étant en mesure de négocier beaucoup plus que ces minima.

5.5.4.3 Hypothèse de l'insuffisance de la notion de convention

Par ailleurs, sur la base de nos résultats, il semble que la notion de convention soit insuffisante pour conceptualiser les formes organisationnelles, qui parfois relèvent de l'entente, et parfois du rapport de forces. Dans le cas des journalistes, la notion de convention peut s'appliquer au type de qualité du produit, mais cet accord sur la qualité peut aussi faire l'objet de contestation ou de conflit. Sur le versant du travail, on assiste parfois à des phénomènes de co-construction qui relèvent de l'accord entre un journaliste spécialiste de son secteur et un rédacteur en chef. Par contre, plus on descend dans l'échelle des qualités, plus les règles de travail sont imposées, et cela jusque dans les moindres détails, laissant peu de marge de manoeuvre au journaliste. On ne peut alors pas parler d'accord, mais d'imposition des règles par le donneur d'ordre. Finalement, la tendance récente à la formalisation de contrats (intitulés « contrats de services »), codifiant les conditions de cession de droits et diverses autres obligations, n'est pas le fruit d'un accord mutuel entre les parties et ne saurait donc à notre avis être conceptualisée comme convention.

5.5.4.4. Hypothèse de la transformation des formes de régulation

Finalement, à l'appui de l'hypothèse selon laquelle les règles changent, à la faveur des transformations du contexte (économique, technologique) mais aussi de l'action des acteurs, nous avons observé que la régulation de nature domestique semble actuellement menacée par la constitution de grands groupes de presse, possédant plusieurs types de médias et imposant leurs règles. Nous avons parlé d'une tension entre la logique marchande et la logique « en réseau », alors que d'autres auteurs font état, pour le produit, d'une semblable tension entre les objectifs commerciaux et ceux du service public. Par ailleurs, les acteurs tentent d'influer à leur avantage le nouveau modèle en construction : les éditeurs essaient d'imposer une contractualisation formelle ayant pour objet la cession de droits et s'étendant parfois au-delà, alors que l'association des journalistes demande une législation permettant de négocier des ententes contractuelles collectives.

5.6 Conclusion

En conclusion de ce chapitre, nous voulons revenir sur notre hypothèse générale, à l'effet que les marchés de produits (a fortiori s'il s'agit de marchés de services) et les marchés du travail (y compris les marchés du travail indépendant) fonctionnent selon des règles institutionnelles et conventionnelles et des formes organisationnelles, à l'opposé de certaines analyses sociologiques ou économiques orthodoxes qui postulent que le travail indépendant serait régi uniquement par l'offre et la demande. Cette hypothèse nous a semblé fructueuse pour l'étude du cas des journalistes pigistes de la presse écrite périodique.

Nous avons d'abord constaté que les journalistes indépendants participent d'un modèle « vertical », dans lequel le client établit les règles du jeu. Toutefois, il s'agit d'une affirmation très générale, surtout valable quand on compare le sous-

secteur du journalisme à la pige en presse écrite périodique à d'autre sous-secteurs ou d'autres occupations exercées sous le mode de l'indépendance, mais qu'une analyse un tant soit peu approfondie oblige à nuancer. En effet, le fait pour un journaliste pigiste de posséder une connaissance du magazine et la confiance du rédacteur en chef, ou encore de détenir une compétence spécialisée ou une plume exceptionnelle, augmente son niveau d'autonomie, son volume de contrats et sa rémunération. Toutefois cet édifice peut s'effondrer en cas de maladie ou d'autres aléas empêchant de travailler comme à l'habitude, en l'absence de règles institutionnelles fournissant une protection contre les risques sociaux.

Par ailleurs, le journaliste est dans un modèle « horizontal » lorsqu'il vend sa compétence à d'autres clients que des entreprises de presse (ex : relations publiques pour un organisme); il est alors beaucoup mieux payé (la rédaction d'un discours ou de communiqués de presse est beaucoup mieux rétribuée, si on considère le temps de travail investi, qu'un article), mais alors, il est en porte-à-faux sur le plan de l'éthique. Donc, de la même manière qu'une même entreprise peut faire appel aux deux types de flexibilité, un même producteur peut voir sa compétence reconnue différemment selon le type de client.

Finalement, notre terrain d'enquête est probablement assez représentatif des occupations où les travailleurs indépendants ont pour clients un nombre limité d'entreprises qui déterminent en grande partie les règles du jeu relatives à l'organisation du travail, à la rémunération et à la répartition du risque (ex. : traduction, révision). Il serait intéressant de faire la comparaison avec :

- les professionnels qui ont des individus comme clients et qui sont probablement davantage régulés du côté « services », avec des normes régissant l'entrée dans la profession, des règles déontologiques, des mécanismes de recours (notre classe 3);
- les professionnels qui ont pour clients un nombre restreint d'entreprises, pour lesquelles ils contrôlent ou avec lesquels ils négocient les règles du

jeu (co-construction), comme c'est le cas des conseillers et consultants qui composent notre classe 4.

Il faut noter en terminant que les journalistes combinent les caractéristiques de la zone hybride entre salariat et indépendance la plus répandue parmi notre échantillon du chapitre IV : celle où l'indépendant est intégré à une organisation qui lui dicte certains éléments de sa prestation, tout en assumant en grande partie les risques liés à cette prestation. La situation actuelle, caractérisée par la concentration de la propriété, le développement de la « convergence » et la pratique de la cession forcée des droits d'auteur, vient accentuer cette hybridité en ce que le pigiste est plus qu'avant lié à un nombre limité de donneurs d'ouvrage, qui ont tendance à encadrer davantage certains aspects de la prestation, alors que s'efface progressivement la possibilité de recevoir une rémunération au titre des droits d'auteur, caractéristique de l'indépendance.

CONCLUSION

La présente thèse avait pour objet le travail indépendant exercé sans recours à des employés, qui est l'une des deux principales formes prises par le développement du travail atypique au Canada et au Québec. Ses dynamiques propres et les questionnements que sa définition et sa protection suscitent dans le débat public en font déjà un objet socialement et scientifiquement pertinent. Mais l'intérêt de le choisir comme objet d'étude est encore plus évident quand on le considère comme un observatoire des mutations du travail prises dans leur globalité: flexibilité et individualisation du contrat, des horaires et des rémunérations, hétérogénéité des contenus, part prépondérante des services dans l'économie, perte d'efficacité des règles institutionnelles contraignant les marchés du travail et des modalités de protection contre les risques professionnels et sociaux élaborées dans le cadre des États-providence, pour ne nommer que les principales.

Dans ces pages de conclusion, nous rappelons d'abord les deux fils conducteurs qui ont guidé notre démarche. Nous résumons ensuite nos résultats de recherche, en soulignant les contributions originales de cette thèse. Ces contributions sont à la fois de nature théorique (les modèles d'analyse, l'élargissement de l'approche de l'organisation du travail et du concept de risque) et de nature empirique (la typologie des travailleurs indépendants, l'illustration par une étude de cas). Nous élaborons en outre une réflexion autour de quelques éléments qui mériteraient, dans une étape ultérieure, d'être davantage approfondis et suggérons quelques pistes pour un programme de recherche. Nous terminons par quelques considérations générales soulevées par l'étude du travail indépendant, vu comme un révélateur des mutations du travail et même de certains processus qui participent de la transformation profonde de nos sociétés.

Deux fils conducteurs de la démarche

Deux hypothèses générales ont constitué le fil conducteur de la recherche. La première était à l'effet que les situations de travail indépendant exercées par des non-employeurs sont hétérogènes et que cette hétérogénéité peut être mieux décrite et expliquée si on tient compte à la fois des formes variées de mobilisation du travail et des différentes qualités de produits générés par l'activité de travail. C'est le fil conducteur de l'hétérogénéité, par opposition aux représentations monolithique ou dichotomique construites par le cadre institutionnel et par une bonne partie de la littérature scientifique. La deuxième considérait les « marchés » du travail indépendant comme le produit de construction par des régulations, entendues à la fois comme règles institutionnelles et comme formes organisationnelles. Hypothétiquement, ces constructions sociales pourraient contribuer à expliquer l'hétérogénéité des situations recouvertes par la catégorie juridique d'indépendance, mais aussi les différences entre salariés et indépendants oeuvrant dans une même occupation ou dans un même secteur. C'est le fil conducteur de l'analyse par les régulations, et même d'une diversité de régulations possibles, traversant et dépassant le principe marchand.

Nous avons procédé en cinq étapes, traduites en autant de chapitres. Le premier chapitre a été consacré à l'étude du cadre institutionnel balisant le développement du travail indépendant au Québec et a conclu à une représentation d'homogénéité que dément la réalité. Dans le second chapitre, nous avons procédé à la revue des écrits scientifiques sur le thème. Parmi toutes les approches recensées, celles qui étudient le travail indépendant sous le double angle des transformations du travail et de sa construction par les institutions nous ont semblé les plus intéressantes, mais nous leur avons reproché de le modéliser comme dichotomie ou comme superposition de dichotomies. En dernier volet de cette première partie, le chapitre III a construit le cadre théorique permettant d'appréhender le travail indépendant comme hétérogénéité plutôt que comme dichotomie, à partir de la double entrée par le produit-service et par le travail, et

d'expliquer cette hétérogénéité par la présence de régulations, entendues comme faits d'institution et faits d'organisation. Les quatrième et cinquième chapitres, qui composent la deuxième partie de la thèse, ont livré et analysé les résultats de deux terrains de mise à l'épreuve des hypothèses et du modèle théorique : le premier de ces terrains consistait en une enquête par sondage auprès d'un échantillon de 293 travailleurs indépendants, alors que le deuxième mettait en évidence le rôle des régulations dans la construction de l'hétérogénéité des situations de travail indépendant, à partir du cas des journalistes pigistes de la presse écrite périodique.

Hybridation indépendance-salariat et autres figures de l'hétérogénéité

En nous appuyant sur un cadre d'analyse qui associe diversité des produits et diversité des formes de mobilisation du travail, nous avons documenté l'hétérogénéité sur un ensemble de dimensions : hétérogénéité des compétences, des ressources et de la rémunération des producteurs, diversité des types de clientèles, variété des produits, hétérogénéité dans le degré de contrôle sur le travail et finalement diversité des mécanismes et du niveau de couverture contre les risques sociaux et professionnels. Par rapport aux typologies existantes (structurées à partir des critères de la propriété des moyens de production et de la direction du travail), nous avons raffiné la manière d'appréhender l'hétérogénéité des situations de travail indépendant, en ajoutant des dimensions ignorées jusqu'ici, ou alors traitées sans lien les unes avec les autres. L'introduction du client dans l'analyse a notamment eu pour effet d'alimenter la réflexion sur la diversité des situations eu égard à la dépendance économique et au contrôle sur le travail et ce, de manière passablement (mais non pas totalement) indépendante des caractéristiques du producteur.

Une partie de cette hétérogénéité est générée par le brouillage des frontières entre travail indépendant et salariat. En effet, nous avons pu observer que la

catégorie juridique d'indépendance, commune aux répondants de notre échantillon, comprend à la fois des indépendants « purs », en contrôle de l'organisation de leur travail et prenant en charge les différentes formes de risques, et des représentants de deux « formes hybrides » de mobilisation du travail, pour reprendre les termes de Dupuy et Larré (1998) et de Morin (1999). Dans l'une de ces formes hybrides, des travailleurs juridiquement indépendants ont une clientèle restreinte, tendant à contrôler l'ensemble des modalités de l'organisation du travail, ce qui les rapproche des salariés, la mutualisation ou le partage du risque en moins. Dans l'autre forme, les indépendants, bien qu'ayant une clientèle restreinte, sont en contrôle de leur travail, mais se distinguent du reste de l'échantillon par le fait que leur clientèle s'investit dans la protection contre le risque en cotisant, par exemple, à des régimes de retraite et d'assurances.

Mais ce brouillage des frontières entre salariat et indépendance n'est pas la seule figure de l'hétérogénéité. Nos résultats révèlent que, pour comprendre la diversité du travail indépendant, il faut aller plus loin que la distinction entre « travailleurs indépendants » et « entrepreneurs dépendants », assimilables à des salariés. Nous observons en effet que la réalité est plus complexe que cela, les répondants de notre enquête se répartissant de manière différenciée selon deux grands axes. Ces axes ne représentent pas des oppositions tranchées, mais plutôt un continuum de positions occupées par des travailleurs juridiquement indépendants.

Le premier axe se déploie entre deux positions extrêmes qui représentent, pour l'une, les travailleurs qui sont économiquement indépendants d'une clientèle abondante, essentiellement composée d'individus, et pour l'autre, les travailleurs présentant une clientèle rare, surtout formée d'entreprises, dont l'une fournit la moitié ou plus du revenu. De manière générale, les premiers ont tendance à exercer un grand contrôle sur leur travail alors que les seconds sont au contraire davantage contrôlés par leurs clients. Le deuxième axe oppose les

professionnels, détenteurs d'un diplôme universitaire, aux autres travailleurs indépendants. Les premiers ont tendance à cumuler les avantages d'un niveau élevé de scolarité et d'expérience, d'une participation à des réseaux et d'un revenu supérieur à la moyenne, qui leur permet de cotiser à des régimes de protection contre les risques sociaux et professionnels, notamment les assurances maladie, invalidité et responsabilité professionnelle, la formation professionnelle et finalement les régimes enregistrés d'épargne-retraite. À l'inverse, les non-professionnels ont tendance à avoir moins d'expérience, à être moins présents dans les réseaux, à générer de plus faibles revenus et à ne pas cotiser à des régimes de protection contre les risques, comptant sur la famille et sur les proches pour affronter les aléas du travail et de la vie.

Positionnés de diverses manières par rapport à ces deux axes, les répondants à notre enquête ont pu être regroupés en six classes, dont cinq sont mutuellement exclusives et nous fournissent cinq profils types :

- les non-professionnels indépendants, en contrôle de leur travail mais plutôt dépourvus de protection contre le risque (classes 1 et 5) ;
- les petits producteurs dépendants, dont les clients contrôlent en bonne partie le travail, sans que ces producteurs soient associés à un niveau de compétence particulier et donc à un profil spécifique de protection contre le risque (classe 2) ;
- les professionnels libéraux, en contrôle de leur travail, mais devant composer avec l'intervention d'organismes extérieurs dans la fixation des tarifs et des autres modalités contractuelles ; de tout l'échantillon, ce sont les mieux nantis en termes de protection, mais ils en assument les frais (classe 3) ;
- les conseillers et consultants, qui se distinguent par le fait de contrôler plus qu'en moyenne les modalités contractuelles ; ils assument privément le coût de l'accès à certaines formes de protection, mais dans une moindre mesure que les indépendants de la classe précédente (classe 4) ;

- les professionnels en contrôle de leur travail mais bénéficiant d'ententes collectives de travail, amenant leurs donneurs d'ouvrage à participer aux frais de programmes de protection contre certains risques sociaux et professionnels (classe 6).

Apports et limites de nos travaux

Ces résultats supportent en bonne partie l'hypothèse de l'hétérogénéité, plutôt que celle de la dichotomie, des situations de travail indépendant. En effet, et contrairement à ce qu'évoquent la majorité des écrits sur la question, il n'y a pas, d'un côté, des professionnels économiquement indépendants et autonomes dans leur travail et de l'autre, des non-professionnels économiquement dépendants et très peu en contrôle de leur travail.

Ces groupes existent, certes, mais nous avons pu, en outre, observer les combinaisons inverses: celle de non-professionnels à clientèle abondante qui contrôlent entièrement leur organisation de travail, incluant le tarif, ces conditions ayant bien sûr à voir avec le marché et celle, moins répandue mais néanmoins présente, de professionnels à clientèle rare, dont le ou les clients contrôlent en bonne partie les modalités du travail, y compris le tarif. En outre, peut-être en raison du fait que notre échantillon comptait une surreprésentation de professionnels, nous sommes arrivée à une vision plus complexe des diverses situations qui coexistent au sein des professionnels indépendants. Ces différences portent la trace de régulations touchant soit le produit-service (cas des professionnels libéraux), soit le travail (cas des professionnels qui peuvent négocier collectivement certaines conditions de travail).

Toutefois, l'aire de généralisation de nos résultats est limitée par la composition de notre échantillon, caractérisé par une surreprésentation de répondants professionnels et scolarisés. Nos travaux permettent certes d'affirmer

que l'association des variables au sein de profils correspond à des réalités présentes chez les indépendants mais ils ne permettent pas de dire quelle proportion de la population des travailleurs indépendants est représentée par chacun des profils identifiés. Il y aurait vraisemblablement un intérêt à réaliser une étude du même type mais avec un échantillon plus vaste (de nature à refléter l'hétérogénéité de manière plus forte) et surtout représentatif de la population des travailleurs indépendants non-employeurs (de manière à pouvoir quantifier les profils). Nous retenons cette piste pour des travaux futurs.

Par ailleurs, on nous reprochera peut-être de n'avoir pas considéré le genre comme variable active, mais comme variable illustrative. Or, nous avons observé que si les écarts entre les sexes sont importants concernant les variables « catégorie professionnelle » et « niveau de revenu personnel », ils sont presque insignifiants, du moins dans notre échantillon, eu égard au niveau de compétence, à la scolarité, à la dépendance à l'égard d'un client unique ou principal, aux modalités de l'organisation du travail et à celles relatives à la protection contre le risque. Il nous est apparu que les différences entre hommes et femmes selon le secteur d'activité et le revenu n'étaient pas propres au travail indépendant, mais se retrouvaient aussi dans l'emploi salarié, ce qui nous a retenue d'associer les femmes à un « profil particulier » de travail indépendant. Il semblerait toutefois pertinent de produire des résultats sexués, c'est-à-dire de reprendre le modèle mais en séparant hommes et femmes.

Les régulations comme facteurs explicatifs de l'hétérogénéité

C'est en passant d'un échantillon de près de 300 travailleurs de différents occupations et secteurs d'activité à l'échelle réduite des journalistes indépendants de la presse écrite périodique que nous avons pu explorer davantage l'hétérogénéité des situations parmi les travailleurs d'une même occupation ou d'un même secteur.

Les résultats de ce terrain constituent une illustration convaincante de l'hypothèse à l'effet que les modalités de régulation (incluant les faits d'institution et les faits d'organisation sociale) construites à l'échelle occupationnelle ou sectorielle peuvent servir de cadre pour expliquer à la fois la situation de la majorité des indépendants d'une occupation (par comparaison avec celle des salariés) et les différences entre indépendants de cette même occupation. Ils révèlent l'impact des règles institutionnelles qui excluent les indépendants, notamment de la protection sociale, mais aussi et surtout l'importance des formes organisationnelles qui déterminent l'allocation des contrats, le niveau des tarifs et le degré d'autonomie du producteur.

Dans le cas des journalistes, cette diversité dans le contrôle sur le travail et le niveau de rémunération s'explique par les liens de confiance, mécanisme régulateur principal, mais aussi par le type de compétence (compétence propre à l'entreprise ou compétence propre au travailleur). Le premier de ces principes révèle l'hétérogénéité entre les pigistes du point de vue du volume de contrats et du niveau de la rémunération. Dans une moindre mesure, c'est-à-dire pas dans tous les cas, il est aussi à l'origine des différences dans la marge de manœuvre des journalistes. Le second principe, lié à la compétence du producteur et au type de qualité du magazine, explique les différences dans la marge d'autonomie dans la construction de la commande et dans la conduite de la recherche ; toutefois, il ne se traduit pas nécessairement par une rémunération plus élevée.

Le potentiel et le niveau de l'explication varient cependant selon le type de régulations. Les règles institutionnelles sont plus utiles pour étudier les spécificités nationales et quelques différences intersectorielles (par exemple, les professions libérales et les secteurs qui bénéficient d'un régime de négociation collective), de même que les différences entre statuts d'emploi (indépendants et salariés) dans une même occupation ou un même secteur. Dans le cas étudié, elles sont au fondement des différences entre journalistes salariés et journalistes

indépendants, eu égard à la rémunération et à la protection contre les différentes formes de risque. De leur côté, les formes organisationnelles sont plus pertinentes pour étudier la diversité intra-occupationnelle ou intra-sectorielle. Dans le cas étudié, elles expliquent l'allocation de travail, le degré d'autonomie, ainsi que les différences de rémunération entre pigistes.

Nos résultats mettent en évidence le fait que le marché n'est pas le principe de régulation unique dans les univers de travail indépendant, mais qu'il coexiste avec des modalités de régulation basées sur la confiance et la réputation. Ils viennent également appuyer l'hypothèse selon laquelle ces principes de régulation peuvent changer dans le temps, sous la pression du contexte et des acteurs. Dans le secteur de la presse écrite périodique, le modèle traditionnellement dominant s'inspire beaucoup de la logique domestique, fondée sur la confiance et la durée des relations, mais on y trouvait aussi des éléments propres à la logique marchande (pour la production au volume, réalisée par des pigistes interchangeables) et à la logique du renom (pour les vedettes qui peuvent imposer leurs conditions). Toutefois, la régulation de nature domestique semble actuellement menacée par la constitution de grands groupes de presse, possédant plusieurs types de médias et dictant leurs règles.

Comme l'expérimentation était limitée à un seul sous-secteur d'une seule occupation, il nous fut évidemment impossible de généraliser les conclusions au-delà de ces frontières, sinon pour signaler que le modèle d'analyse nous semble assez solide pour être appliqué à l'étude d'autres occupations et secteurs où les indépendants sont présents. Tout au plus possédons-nous des indices de leur diversité. Ainsi, les formes organisationnelles diffèrent selon qu'on se trouve dans un modèle comme celui des artistes étudiés par Menger (où on fonctionne en équipe, autour d'un produit unique, avec une régulation à la réputation) ou dans un modèle comme celui des journalistes (où on ne fonctionne pas en équipe, où le produit ne change pas sensiblement, avec une régulation à la confiance dans la capacité de rendre la qualité désirée).

Contributions à l'approfondissement des dimensions de l'organisation du travail et de la protection contre le risque

Les dimensions de l'organisation du travail et de la répartition du risque font partie des deux approches théoriques que nous avons combinées, mais de manière quelque peu différente. Nous avons suivi la voie tracée par Salais et Storper (1993), en incluant la rémunération et les modalités contractuelles dans la dimension de l'organisation du travail, contrairement à l'approche préconisée par Dupuy et Larré (1998), qui fait de la rémunération la principale composante du risque économique. Avec le recul, nous réalisons bien que l'un et l'autre choix sont défendables, en particulier parce que les modalités de la tarification et du contrat sont les seules, parmi notre dimension «organisation du travail » à être sensibles au niveau de compétence du producteur, c'est-à-dire qu'elles ont tendance à se comporter comme les modalités du risque social et professionnel. Dans les lignes qui suivent, nous développons un certain nombre de pistes qui émergent de nos travaux, notamment eu égard à la saisie de l'organisation du travail lorsque ce dernier se déroule en grande partie hors de l'entreprise, ainsi qu'à la compréhension des risques sociaux dans les univers de travail « en réseaux ».

Au plan de la compréhension de l'organisation du travail (et de l'hétérogénéité des travailleurs indépendants eu égard au contrôle sur le travail), l'aspect innovateur de nos recherches consiste à prendre en compte non seulement l'identité du producteur, mais également celle de la clientèle. Par exemple, quand le travail indépendant est effectué pour un individu, le travailleur indépendant, qu'il soit professionnel ou non, est généralement en contrôle de la prestation de travail, quoiqu'on puisse aussi assister à une co-construction par le producteur et le client, et sans doute de plus en plus dans le cadre d'une société de modernité avancée où évoluent des acteurs compétents et réflexifs. Dans le cas des professionnels libéraux, des instances extérieures (notamment les corporations professionnelles et leur cadre réglementaire) interviennent d'ailleurs pour protéger le client contre les abus possibles.

Quand le travail indépendant est exercé pour une entreprise, la marge de manœuvre du travailleur est variable. On pourrait suggérer que cette marge de manœuvre ne dépend pas uniquement du niveau de compétence (statut professionnel ou non) mais également du statut de cette compétence par rapport à l'entreprise cliente. Dans un modèle comme celui des consultants détenant une compétence extérieure à l'entreprise, la compétence professionnelle du travailleur indépendant lui est propre; les relations entre le producteur et son client peuvent être du type «convention» «relation de service», «co-construction». Dans un modèle comme celui des journalistes, la compétence professionnelle du travailleur indépendant est la même que celle de son client; dans ce modèle, les relations entre le producteur et son client sont des «patterns» davantage imposés par ce dernier, qui évalue la qualité. Toutefois, comme nous l'avons vu, la compétence «propre à l'entreprise», qui repose sur une connaissance approfondie du produit et du client, est centrale dans les univers de travail régulés par la confiance.

Théoriquement donc, du point de vue de l'organisation du travail, nous pourrions faire l'hypothèse qu'il existe six types de positions, soit un peu plus que ce que notre typologie suggère (mais il faut se rappeler que notre expérimentation repose sur un échantillon limité), à savoir :

- les non-professionnels ayant une clientèle formée d'individus (ex : petits commerçants, coiffeuses, esthéticiennes);
- les professionnels ayant une clientèle formée d'individus (ex : avocats, comptables, professionnels de la santé);
- les non-professionnels ayant une clientèle formée d'entreprises et dont le travail est au cœur de la mission de l'entreprise (ex : camionneurs);
- les non-professionnels ayant une clientèle formée d'entreprises et dont le travail est complémentaire à la mission de l'entreprise (ex : entretien ménager);

- les professionnels ayant une clientèle formée d'entreprises et dont le travail est au cœur de la mission de l'entreprise (ex : journalistes);
- les professionnels avec clientèle formée d'entreprises et dont le travail est complémentaire à la mission de l'entreprise (ex : consultants en informatique, en gestion, etc.).

Par ailleurs, nous avons pu constater, conformément au modèle de Dupuy et Larré (1998), repris par Morin (1999), que le degré de contrôle sur l'organisation du travail apparaît relativement détaché du risque. Nos résultats suggèrent trois positions théoriques eu égard à la protection contre les risques sociaux et professionnels : l'absence de protection, la protection dont les coûts sont défrayés par le travailleur lui-même ou par son conjoint et finalement la protection fournie en partie ou en totalité par le donneur d'ouvrage.

Sur cet aspect, nos travaux innovent en mettant en évidence de nouveaux risques, liés à la nature du travail dans la société « post-industrielle ». Quand le travail consiste à manipuler des idées ou des symboles ou encore à résoudre des problèmes (Reich, 1993), la mise à jour des connaissances et des compétences revêt une importance cruciale, ce qui pose toute la question de la formation, à la fois formelle et informelle (Tremblay, 2002 : 257). Par ailleurs, les formes de régulation basées sur la confiance et sur la réputation, répercutées dans les réseaux, mettent en lumière l'importance de dispositifs assurant la protection de cette réputation, de même que son évaluation périodique (Menger, 2002). Finalement, il importe aussi de renouveler les manières d'envisager des risques connus : dans un État-providence de type beveridgien, ce n'est pas le coût des soins qui pose problème, mais le remplacement du revenu pendant la période d'inactivité et le risque qu'il y a à se retirer des réseaux.

À un autre niveau, la typologie présentée dans ces pages fournira sans doute des clés pour mieux comprendre l'enjeu de la diversité des situations de travail indépendant, et donc pour raffiner la réflexion sur les formes de mutualisation du

risque adaptées aux diverses réalités recouvertes par la catégorie juridique actuelle. On peut en effet penser que différents profils de travailleurs indépendants appellent différents scénarios de protection sociale, parmi lesquels les plus couramment évoqués sont:

- l'élargissement de la notion de salarié, pour y inclure les entrepreneurs dépendants ;
- une protection assumée privément et compensée par la fiscalité ;
- des mesures encourageant les regroupements (professionnels ou syndicaux) qui procurent l'accès à des protections ;
- l'extension des protections sociales aux travailleurs indépendants (ex : assurance remplacement du revenu en cas de maladie ou de maternité), avec cotisations des travailleurs et de leurs clients ;
- un cadre législatif permettant le développement de rapports collectifs de travail sur une base sectorielle.

Contributions théoriques

Comme nous l'avons souligné au début de cette conclusion, les contributions apportées par cette thèse ne sont pas seulement d'ordre empirique, mais aussi d'ordre théorique.

Une première contribution découle de la position théorique qui propose de considérer le travail indépendant comme l'enchâssement d'une prestation de travail et d'une production de bien/prestation de service. Notre premier modèle d'analyse fait le pari de saisir l'hétérogénéité par la double entrée du produit-service (identité du producteur, identité du demandeur, produit plus ou moins standardisé) et du travail (organisation du travail, rémunération, répartition du risque). Sur le terrain de l'enquête, nous observons en effet une cohérence ou un recoupement entre des dimensions constitutives du produit et des dimensions

constitutives de la prestation de travail, par exemple, entre identité du demandeur et organisation du travail, ou entre niveau de compétence du producteur et ampleur de la protection contre le risque. Une congruence similaire est révélée par le terrain journalistique : les formes organisationnelles du travail sont en partie liées au produit (le type de qualité), au producteur (son type de compétence) et finalement au demandeur (et plus précisément à l'existence ou non d'une relation de confiance entre producteur et demandeur).

Une deuxième contribution théorique est fournie par le deuxième modèle d'analyse, qui propose d'expliquer l'hétérogénéité par les régulations. Puisant aux deux traditions d'analyse des institutions, ce modèle intègre les règles institutionnelles, les règles conventionnelles et les formes organisationnelles. Les éléments conceptuels ayant servi de base à l'élaboration de ces modèles préexistaient bien sûr à nos travaux et nous sommes en dette à l'égard d'une foule d'auteurs déjà cités. Mais, un peu comme il existe une diversité de compositions musicales possibles à partir des mêmes notes, il existe une variété de constructions possibles à partir des mêmes notions. Notre contribution aura été d'agencer les éléments conceptuels dans des modèles dont le potentiel heuristique a pu être illustré dans la suite de nos travaux, tout en les traitant avec une certaine distance critique : par exemple, devant « l'étroitesse » de la notion de convention, nous avons opté pour la notion de formes organisationnelles, qui laisse place aux phénomènes associés au pouvoir et aux conflits.

Une troisième contribution réside dans le fait que ces modèles d'analyse ne sont pas applicables qu'au travail indépendant. Ils permettent en effet d'étudier les diverses formes d'emploi et de travail avec les mêmes approches théoriques et les mêmes outils conceptuels, dans la lignée du souhait exprimé par Morin (1999), et à la réalisation duquel contribuent les travaux de cette équipe. Ainsi, le double fait de considérer le travail indépendant, de même que les autres formes de travail, à partir des dimensions propres au produit et des dimensions propres au travail, et d'analyser ces réalités comme construites par des régulations, peut

nous aider à comprendre, au-delà des statuts juridiques, la manière dont le travail se transforme.

Centralité et diversité des formes organisationnelles : éléments pour un programme de recherche

Cette thèse (et ce n'était d'ailleurs pas son ambition) n'a pas expliqué les différences interoccupationnelles ou intersectorielles du travail indépendant par les régulations. Pour ce faire, il faudrait multiplier les études de cas avec la même problématique et la même grille d'analyse, de façon à permettre les comparaisons entre les indépendants de différents secteurs et de différentes occupations.

Nous soumettons ici l'intérêt qu'il y aurait à poursuivre nos travaux par la construction d'un programme de recherche portant sur les modèles de régulation du travail indépendant exercé pour des entreprises, autour de l'hypothèse de la centralité et de la diversité des formes organisationnelles, dont plusieurs sont alternatives au marché. Pour ce faire, il serait pertinent d'approfondir et éventuellement d'intégrer deux notions que nous avons peu utilisées jusqu'ici : celles de compétence et de formes de gouvernance.

Concernant les formes de gouvernance, il y aurait lieu de vérifier l'intérêt d'appliquer à l'étude des formes de travail les typologies que certains auteurs, notamment Hollingsworth et Boyer (1997) et Streeck et Schmitter (1985), ont développées pour l'étude des relations inter-entreprises. Leurs travaux révèlent une variété de formes de coordination de l'activité économique alternatives au marché (et cela au moment même où le marché semble triompher). Constitués à partir de deux axes (marché contre hiérarchie et intérêt personnel contre obligations à l'égard d'un collectif), les six modes de gouvernance identifiés sont respectivement le marché, la communauté, les réseaux, les associations, les hiérarchies privées (entreprises) et l'État. La typologie de Streeck et Schmitter est

voisine, avec quatre formes de gouvernance: le marché, la hiérarchie (incluant les entreprises et l'État), la communauté et l'association.

Il y aurait également intérêt à explorer le lien entre les formes de gouvernance et le type de compétences requises des producteurs. Nous pourrions le faire à partir de la perspective des « carrières nomades »¹⁵⁴ qui redéfinit la compétence selon trois composantes : le « knowing how » (qui réfère aux connaissances et aux capacités relatives à l'emploi ou à la carrière), le « knowing whom » (qui réfère aux réseaux sociaux, au fait de connaître « les bonnes personnes ») et le « knowing why » (relatifs au sens et aux identités) (Defilippi et Arthur, 1996 ; Jones, 1996 ; Cadin et al., 2000, cités in Tremblay, 2002). Par ailleurs, notre réflexion sur les différences entraînées par le fait, pour le travailleur indépendant, de posséder une compétence propre plutôt qu'une compétence au cœur de la mission de l'entreprise cliente gagnerait à être étoffée et systématisée.

Finalement et idéalement, un tel programme de recherche ne devrait pas seulement se limiter à mettre en évidence l'importance relative des différents éléments de différenciation entre ces modèles de régulation (qualification/compétence du producteur, tâches plus ou moins standardisées, rôle joué par la réputation, la confiance et la récurrence des liens), conduisant à raffiner la typologie des formes organisationnelles. Il devrait aussi permettre d'étudier les dispositifs dans lesquels s'inscrivent ces formes, leur articulation avec le marché et les mécanismes de leur éventuelle inscription dans des règles institutionnelles.

Rappelons que la pertinence d'un tel programme de recherche ne se limite pas à une meilleure appréhension des réalités du travail indépendant puisque les formes organisationnelles sont susceptibles d'expliquer de plus en plus de choses sur le fonctionnement des marchés du travail salarié, qui sont de moins en moins

¹⁵⁴ Comme le rapporte Tremblay (2002), Cadin et al., (2000) ont traduit par « carrières nomades » la notion de « boundaryless careers » de Arthur et Rousseau.

universellement contraints par des règles institutionnelles du type de celles qui prévalaient sur les marchés internes (Osterman, 1999). En témoignant par exemple les travaux récents de Menger (à paraître, 2003), qui expliquent comment la figure du professionnel devient une nouvelle norme organisationnelle, à côté de la régulation par le marché externe et de celle par les marchés internes. Cette figure du professionnel combine des éléments des deux autres modèles : il s'agit d'un travail qualifié comme dans les marchés internes mais géré avec la flexibilité jusqu'ici typique des marchés externes. Des départements au sein d'entreprises (par exemple les départements d'informatique) ou encore l'emploi scientifique au sein des universités et des centres de recherche fonctionnent de cette façon.

Pour sa part, Boyer (2001) identifie une hétérogénéité durable de relations salariales succédant au rapport salarial fordiste: la stabilité polyvalente, version remaniée des marchés internes du travail, qui implique les compétences idiosyncrasiques; la relation professionnelle, caractéristique des «individus dont l'activité et le savoir-faire tout à fait particulier ont un pouvoir multiplicatif pour la firme» (Boyer, 2001 : 5) mais qui sont également transférables, et finalement la flexibilité de marché, impliquant des compétences faibles et transférables. Ces trois configurations se structurent selon le double axe de l'organisation du travail, liée à la formation des compétences, et de la rémunération. Il semble évident que les travailleurs indépendants, tout comme une part grandissante des salariés, peuvent appartenir à deux de ces trois modèles.

De façon plus générale, la centralité des formes organisationnelles pose finalement la question de tout ce qui concerne la régulation et la coordination dans une société. En effet, il faut voir que, dans une variété de sphères, les régulations sociales s'opèrent de plus en plus par des règles conventionnelles plutôt que par des régulations institutionnelles, ce qui nous ramène aux liens qu'il est possible de faire entre travail indépendant, mutations du travail et transformations de la société.

Travail indépendant, mutations du travail et transformation sociale

Nous avons voulu, dans cette thèse, considérer le travail indépendant comme un observatoire des mutations du travail et en effet, les situations que nous avons étudiées mettent en lumière le fait que les prestations de travail indépendant :

- sont réalisées de plus en plus par des individus seuls;
- sont effectuées de plus en plus pour des clients entreprises;
- fournissent des produits diversifiés, ce qui suppose l'hétérogénéité des contenus de travail et des compétences requises;
- donnent lieu à des formes de travail flexibles, pas nécessairement sur le mode marchand;
- s'inscrivent souvent dans des carrières nomades;
- impliquent souvent l'individualisation du risque;
- sont traversées par de nouvelles régulations, surtout repérables dans des formes organisationnelles;
- s'inscrivent dans une société réflexive, qui augmente la co-construction et aussi le risque (Giddens, 1994; cité in Peretti-Watel, 2000).

Finalement, l'hétérogénéité démontrée par nos travaux est associée à une résurgence des inégalités, parce que l'homogénéité protège les plus faibles, alors que la diversité, ajoutée au desserrement des régulations traditionnelles, se conjugue avec toute la gamme des inégalités. Celles-ci concernent non seulement les niveaux de revenus et de protection contre les aléas du travail et de la vie mais aussi les épreuves générées par une société individualiste et réflexive, dans laquelle les individus ne sont plus seulement des « acteurs » mais des également des « auteurs » de leur vie.

Nous nous permettons ici un rapprochement avec les travaux récents de Dubet et Martuccelli qui distinguent trois grands types d'épreuves de l'individu en contexte de désinstitutionnalisation (1998 : 173-196):

- l'exposition du Moi, principe de responsabilité et d'héroïsme attaché à la conception moderne du sujet, responsable de son propre malheur ;
- la construction de l'expérience sociale comme une expérience propre (l'individu doit puiser en lui-même, se motiver...) et en corollaire, la fatigue de l'acteur toujours sollicité, exposé ;
- l'expérience du « mépris » à l'égard de ceux qui n'arrivent pas à être autonomes et souverains.

Dans une très belle formule, Castel (1995) résume ainsi la contradiction qui traverse le processus actuel d'individualisation.

Elle menace la société d'une fragmentation qui la rendrait ingouvernable, ou alors d'une bipolarisation entre ceux qui peuvent associer individualisme et indépendance parce que leur position sociale est assurée, et ceux qui portent leur individualité comme une croix parce qu'elle signifie manque d'attaches et absence de protections (Castel, 1995 : 473-474).

Avant la société salariale, le travail était réduit au rang de marchandise détachée de la personne. Avec la société salariale, le travail a été rattaché à la personne, qu'il fallait protéger, mais aussi traduit selon une logique de postes déterminés, avec toutes les limites que cela comporte. Dans la société « post-salariale », le travail devient à nouveau rattaché à la personne (le producteur de moins en moins interchangeable d'un produit ou d'un service « personnalisé »), mais sans prendre en compte cette personne aux fins de la protection. En fait, le problème ou le défi actuel n'est pas tant celui posé par l'hétérogénéité et la diversification du travail, que celui des liens à renouer entre travail hétérogène et diversifié et protection du travailleur.

LISTE DES APPENDICES

- A Évolution des effectifs des salariés, des employeurs et des travailleurs indépendants sans employés, Canada, 1931-2001
- B Évolution des effectifs des salariés, des employeurs et des travailleurs indépendants sans employés, par occupation et par secteur, Québec, 1976-1998
- C Questionnaire de l'enquête par sondage
- D Dimensions, variables, indicateurs et modalités du modèle d'analyse
- E Données de cadrage tirées de l'Enquête sur le travail indépendant
- F Principaux tableaux croisés soutenant l'analyse du chapitre 4
- G Contribution des différentes modalités à l'inertie des axes factoriels
- H Zoom sur les coordonnées des modalités illustratives en zone centrale
- I Valeurs-tests de modalités actives contribuant le plus à caractériser chacune des classes
- J Schéma d'entretien avec les journalistes
- K Schéma d'entretien avec les rédacteurs en chef

APPENDICE A

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DES SALARIÉS, DES EMPLOYEURS ET DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS SANS EMPLOYÉS, CANADA, 1931-2001

Les données du recensement sont les seules disponibles pour étudier l'évolution des effectifs des travailleurs indépendants sur une longue période¹⁵⁵. Mais cet examen pose quelques difficultés. En 1931, la main-d'œuvre du secteur agricole représentait 28,8 % de la main-d'œuvre totale. Or, comme ce secteur est pour plus de la moitié composé d'indépendants (avec ou sans employés), il fait augmenter la part des indépendants dans la main-d'œuvre totale. Le déclin rapide de la part du secteur agricole, surtout à partir des années 1960 (passant de 28,8 % en 1931, à 15,6 % en 1951, à 5,6 % en 1971 et à 3,4 % en 1996) explique en bonne partie le déclin du travail indépendant. En bonne partie mais non en totalité, puisque ce déclin se produit aussi dans le secteur non agricole, avec un plancher en 1971 et une reprise depuis. Gardner (1994) a résolu le problème en traitant séparément le secteur agricole et le secteur non agricole.

Tableau A.1

Évolution des effectifs des salariés, des employeurs et des travailleurs indépendants sans employés, Canada, 1931-2001, population totale

	1931	1941	1951	1961	1971	1981	1986	1991	1996	2001
Total										
TI 1=2+3	25,8%	24,7%	19,5%	14,5%	9,3%	9,1%	9,5%	9,8%	12,6%	11,9
Employ- eurs (2)	10,4%	5,9%	4,3%	---	3,7%	4,2%	4,5%	4,4%	5,1%	4,7%
TI sans employ és (3)	15,4%	18,8%	15,2%	---	5,6%	4,9%	5%	5,4%	7,5%	7,2%

¹⁵⁵ Des adaptations sont toutefois nécessaires car les définitions, notamment de la population recensée, ont changé avec le temps. Gardner utilise pour 1931 et 1941 les données concernant les personnes occupées rémunérées et à partir de 1951, les données relatives à la population active expérimentée, définie comme « les personnes qui sont actuellement occupées ou qui cherchent du travail et qui ont travaillé à un moment quelconque depuis le 1^{er} janvier de l'année précédente ».

Tableau A.3

Évolution des effectifs des salariés, des employeurs et des travailleurs indépendants sans employés, Canada, 1931-2001, population non agricole seulement

	1931	1941	1951	1961	1971	1981	1986	1991	1996	2001
Total TI 1=2+3	13,1%	12,6%	10,8%	9,3%	6,9%	7,2%	7,8%	8,4%	11,3%	n.d.
Emplo- yeurs (2)	3,6%	2,3%	3,6%	---	3,4%	3,9%	4,1%	4,1%	4,8%	n.d.
TI sans employ és(3)	9,4%	10,3%	7,2%	---	3,5%	3,3%	3,7%	4,2%	6,5%	n.d.
Employ és (4)	84,7%	84,7%	88,6%	90%	91,1%	92,6%	92%	91,4 %	88,4%	n.d.
Fam (5)	2,2%	2,7%	0,6%	0,7%	2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,3%	n.d.
Total %	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100	100%	100%

(Source : données des recensements 1931-1991 traitées par Gardner (1994), données des recensements de 1996 et de 2001 traitées par l'auteure)

APPENDICE B

ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DES SALARIÉS, DES EMPLOYEURS ET DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS SANS EMPLOYÉS, PAR OCCUPATION ET PAR SECTEUR, QUÉBEC, 1976-1998

Alors que les données de l'appendice 1 sont des données agrégées tirées du recensement, celles de l'appendice 2 sont des données désagrégées, tirées de l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada¹⁵⁶. L'EPA est une enquête longitudinale reposant sur une collecte mensuelle de données auprès d'un échantillon de quelque 12 500 répondants au Québec. Elle présente de surcroît des données assez bien standardisées pour la période choisie, qui va de 1976 à 1998, cette dernière année correspondant à un changement dans le système de classification des professions¹⁵⁷. Ces données permettent une analyse plus fine de l'évolution des statuts d'emploi, par groupes d'occupations et par secteurs d'activité¹⁵⁸.

Cet appendice se divise en trois sections. La première offre un portrait général de l'évolution globale des statuts d'emploi entre 1976 et 2002 (tableau B.1). La deuxième présente l'évolution, entre 1976 et 1998, de la répartition des statuts d'emplois au sein de chacun des groupes d'occupations et de chacun des secteurs d'activité (tableaux B.2 pour les occupations, B.3 pour les secteurs d'activité en 13 catégories et B.4 pour les secteurs de services seulement). La troisième expose l'évolution, entre 1976 et 1998, de la répartition de chacun des statuts entre les différents groupes d'occupations et les différents secteurs d'activités, notamment la répartition occupationnelle ou sectorielle des indépendants en 1976 et en 1998 (tableaux B.5 pour la répartition des indépendants, des salariés, des employeurs et de la population occupée entre les 21 groupes d'occupations, B.6 pour la répartition de ces mêmes statuts entre les

¹⁵⁶ Les données des deux enquêtes sont assez différentes : le recensement de 1996 estime à 361 250 le nombre de travailleurs indépendants pour le Québec et l'EPA (semaine du 12 au 18 mai 1996), à 476 000.

¹⁵⁷ Il s'agit de la plus longue période pour laquelle nous disposons, au sein de l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada, de séries chronologiques reposant sur des définitions standardisées. Les données citées ici s'appuient sur les versions des fichiers de l'EPA modifiées rétroactivement en 2002.

¹⁵⁸ Source pour la classification des professions : CTP (Classification type des professions) de 1980, en 21 catégories.

Source pour la classification des secteurs d'activités : CTI (Classification type des industries) de 1980, en 13 et en 47 catégories (mais dans ce dernier cas, seuls les services ont été retenus, compte tenu du petit nombre d'indépendants dans le secteur manufacturier).

13 secteurs d'activité et B.7 pour leur répartition entre les sous-secteurs de services).

**Première section :
Portrait général 1976-2002**

Le tableau B.1 révèle une baisse constante de la proportion de salariés à partir de 1976 et une légère hausse à partir de 2000, une hausse de la proportion d'employeurs entre 1976 et 1991 et une baisse par la suite, et finalement une hausse de la proportion des indépendants¹⁵⁹ entre 1976 et 1999 et une baisse à partir de 2000.

Tableau B.1

Évolution des effectifs des salariés, des employeurs et des travailleurs indépendants sans employés, Québec, 1976-2002¹⁶⁰

Statut	1976	1981	1986	1991	1996
Salariés	91,27	90,15	88,31	87,01	85,66
Employeurs	3,96	4,70	5,78	6,22	5,84
Indépend.	4,47	5,15	5,92	6,77	8,50

Statut	1998	1999	2000	2001	2002
Salariés	85,29	85,23	85,71	87,01	87,33
Employeur	5,77	5,71	5,72	5,28	4,81
Indépend.	8,94	9,07	8,57	7,71	7,87

¹⁵⁹ Dans la suite du texte, l'expression « travailleur indépendant » désigne les travailleurs indépendants sans employés.

¹⁶⁰ Les pourcentages sont calculés en proportion de la population occupée (excluant les aides familiaux non rémunérés)

Deuxième section :

Évolution, sur la période 1976-1998, de la répartition des statuts d'emplois par groupes d'occupations et par secteurs d'activité

Le tableau B.2 illustre un changement et une expansion, entre 1976 et 1998, des groupes d'occupations ou des professions¹⁶¹ qui comptaient au moins 10% de travailleurs indépendants parmi leurs effectifs.

Les trois groupes d'occupations détenant 10% et plus de travailleurs indépendants parmi leurs effectifs totaux étaient en 1976 :

- l'agriculture, l'horticulture, l'élevage (44,9%);
- la pêche, le piégeage et les activités connexes (21,19%);
- les arts, la littérature, les loisirs et les activités connexes (15,42%).

En 1998, neuf groupes d'occupations comptaient au moins 10% d'indépendants parmi leurs effectifs totaux. Ce sont :

- l'agriculture, l'horticulture, l'élevage (41,51%);
- les arts, la littérature, les loisirs et les activités connexes (27,39%);
- la pêche, le piégeage et les activités connexes (22,53%);
- la construction (18,32%);
- les ventes (14,71%);
- les services (14,45%);
- les transports (13,17%);
- le travail forestier et l'abattage (11,91%);
- les sciences sociales et les activités connexes (10,71%).

¹⁶¹ Définition du terme profession : Désigne le genre de travail que faisaient les personnes pendant la semaine de référence, établi à partir du genre d'emploi déclaré et de la description des tâches les plus importantes qui s'y rattachent.
(Source : EPA, Définitions, sources des données et méthodologie d'enquête)

Au total, les groupes d'occupations ayant connu les plus fortes variations dans les proportions de travailleurs indépendants entre 1976 et 1998 sont les suivants :

- les arts, la littérature, les loisirs et les activités connexes : +11,97 points de pourcentage;
- la construction : +11,5 points de pourcentage;
- les sciences sociales et les activités connexes : +8,2 points de pourcentage;
- le travail forestier et l'abattage : +8,2 points de pourcentage;
- les transports : +6,3 points de pourcentage;
- les services : +5,6 points de pourcentage;
- les sciences naturelles, le génie, les mathématiques : +5,5 points de pourcentage;
- la fabrication: +5,2 points de pourcentage.

Parallèlement à cette diversification des types d'occupations où l'on retrouve des indépendants en proportions importantes, certaines occupations ont connu de fortes baisses de leurs effectifs salariés. Ce sont :

- la pêche, le piégeage et les activités connexes : -38,1 points de pourcentage (presque entièrement au profit des employeurs);
- le travail forestier et l'abattage : -17,0 points de pourcentage (assez également répartis entre travailleurs indépendants et employeurs);
- la construction : -14,1 points de pourcentage (surtout au profit des travailleurs indépendants);
- les sciences sociales et les activités connexes : -12,9 points de pourcentage (surtout au profit des travailleurs indépendants);
- les arts, la littérature, les loisirs et les activités connexes : -11,5 points de pourcentage, (entièrement au profit des travailleurs indépendants);

- la direction et l'administration : -9,3 points de pourcentage (surtout au profit des employeurs);
- le transport : -9,3 points de pourcentage (surtout au profit des travailleurs indépendants).

Tableau B.2

Évolution de la répartition des statuts d'emplois, en 21 catégories d'occupation, Québec, 1976-1998

Occupation	1976	1998
Direction-administration	(Salariés) 95,42 (Employeurs) 3,74 (Trav. indép.) 0,84	(S) 86,08 (E) 9,19 (TI) 4,74
Science naturelles génie, maths	(S) 96,86 (E) 1,69 (TI) 1,46	(S) 89,16 (E) 3,88 (TI) 6,95
Science sociales et connexes	(S) 91,77 (E) 5,72 (TI) 2,51	(S) 78,86 (E) 10,43 (TI) 10,71
Clergé	(S) 100 (E) 0 (TI) 0	(S) 100 (E) 0 (TI) 0
Enseignement et connexes	(S) 98,64 (E) 0,43 (TI) 0,93	(S) 96,40 (E) 0,13 (TI) 3,47
Médecine et soins santé	(S) 94,86 (E) 3,46 (TI) 1,68	(S) 86,93 (E) 7,1 (TI) 5,97
Arts, littérature, loisirs et connexes	(S) 78,64 (E) 5,94 (TI) 15,42	(S) 67,12 (E) 5,49 (TI) 27,39

Travail de bureau et connexes	(S) 99,57 (E) 0,31 (TI) 0,12	(S) 97,59 (E) 0,85 (TI) 1,55
Ventes	(S) 79,03 (E) 11,15 (TI) 9,82	(S) 73,68 (E) 11,61 (TI) 14,71
Services	(S) 85,48 (E) 5,64 (TI) 8,88	(S) 80,15 (E) 5,41 (TI) 14,45
Agriculture Horticulture Élevage	(S) 44,34 (E) 10,76 (TI) 44,9	(S) 43,18 (E) 15,31 (TI) 41,51
Pêche, piégeage et connexes	(S) 75,88 (E) 2,93 (TI) 21,19	(S) 37,79 (E) 39,68 (TI) 22,53
Travail forestier et Abattage	(S) 93,82 (E) 2,48 (TI) 3,7	(S) 76,78 (E) 11,3 (TI) 11,91
Mines, carrières et forage, pétrole, gaz	(S) 99,85 (E) 0 (TI) 0,15	(S) 96,73 (E) 0,54 (TI) 2,73
Transformation	(S) 96,71 (E) 2,51 (TI) 0,78	(S) 96,87 (E) 2,34 (TI) 0,79
Usinage	(S) 95,53 (E) 1,54 (TI) 2,93	(S) 93,40 (E) 4,16 (TI) 2,44
Fabrication	(S) 94,26 (E) 2,95 (TI) 2,78	(S) 87,86 (E) 4,13 (TI) 8,01

Construction	(S) 84,04 (E) 9,12 (TI) 6,83	(S) 69,94 (E) 11,74 (TI) 18,32
Transports	(S) 90,38 (E) 2,70 (TI) 6,92	(S) 81,07 (E) 5,76 (TI) 13,17
Manutention	(S) 99,33 (E) 0,15 (TI) 0,52	(S) 99,04 (E) 0,38 (TI) 0,58
Autres métiers	(S) 98,30 (E) 0,79 (TI) 0,91	(S) 92,14 (E) 3,92 (TI) 3,94

Les tableaux B.3 et B.4 nous fournissent le même type de données, mais par secteurs d'activités¹⁶² plutôt que par catégories d'occupations. Le tableau B.3 regroupe les données en 13 secteurs d'activités, alors que le tableau B.4 fournit un degré de raffinement supplémentaire (47 secteurs); toutefois, nous n'avons reproduit dans ce cas que les données concernant les sous-secteurs de services.

En 1976, seuls deux secteurs comptaient 10% et plus de travailleurs indépendants parmi leurs effectifs totaux. Il s'agit de l'agriculture (49,49%) et des services personnels, incluant l'hébergement et la restauration (15,87%). La répartition en 47 secteurs nous apprend que les plus fortes concentrations dans

¹⁶² Définition du terme branche d'activité (industrie): Nature générale de l'activité exercée par l'employeur pour qui l'enquête travaille (emploi principal seulement)

(Source : EPA, Définitions, sources des données et méthodologie d'enquête)

Par ailleurs, les industries de services aux entreprises incluent les bureaux de placement et services de location de personnel, les services d'informatique et services connexes, les services de comptabilité et de tenue de livres, les services de publicité, les bureaux d'architectes, d'ingénieurs et autres services scientifiques et techniques, les études d'avocats et de notaires, les bureaux de conseils en gestion et autres. Les autres industries de services incluent les industries de services de divertissements et loisirs, les industries de services personnels et domestiques, les associations et autres

les services concernaient respectivement les services personnels, sans l'hébergement et la restauration (45,6%) et les services divers (10,93%).

En 1998, quatre secteurs détenaient 10% et plus de travailleurs indépendants parmi leurs effectifs totaux en 1998 : l'agriculture (42,41%), les services aux entreprises et les services divers (19,73), la construction (19,47%) et les services personnels (hébergement, restauration, loisirs, divertissements) (15,77%). Par ailleurs, la répartition en 47 secteurs indique que les plus fortes concentrations dans les services concernaient les services personnels (50,19%), les agences d'assurances et immobilières (22,68%), les services aux entreprises (20,33%), les services divers (18,29%), les divertissements et les loisirs (17,33%) et finalement le transport (11,24%).

Les secteurs ayant connu les plus fortes variations dans les proportions de travailleurs indépendants, entre 1976 et 1998, sont les suivants :

- le services aux entreprises et services divers : +12,8 points de pourcentage, et parmi cette catégorie, surtout les services aux entreprises : +15,6 points ;
- la construction : +11,7 points de pourcentage;
- les finances, les assurances et les affaires immobilières : +6 points de pourcentage et parmi cette catégorie, surtout les agences d'assurances et immobilières : +13,9 points de pourcentage ;
- le commerce de gros : +5,3 points de pourcentage;

Tableau B.3

Évolution de la répartition des statuts d'emploi en 13 catégories de secteurs,
Québec, 1976-1998

Secteur	1976	1998
Agriculture	(Salariés) 39,34 (Employeurs) 11,17 (Trav. indép.) 49,49	(S) 41,15 (E) 16,44 (TI) 42,41
Secteur primaire (autres)	(S) 97,97 (E) 0,78 (TI) 1,25	(S) 86,44 (E) 7,39 (TI) 6,17
Fabrication de biens non durables	(S) 98,10 (E) 1,46 (TI) 0,44	(S) 94,88 (E) 2,77 (TI) 2,36
Fabrication de biens durables	(S) 97,24 (E) 1,41 (TI) 1,35	(S) 94,68 (E) 3,18 (TI) 2,15
Construction	(S) 81,74 (E) 10,51 (TI) 7,75	(S) 65,66 (E) 14,87 (TI) 19,47
Transport, communications et autres serv.publics	(S) 95,56 (E) 1,37 (TI) 3,07	(S) 89,29 (E) 3,54 (TI) 7,17
Commerce de gros	(S) 89,25 (E) 6,73 (TI) 4,02	(S) 81,85 (E) 8,78 (TI) 9,37
Commerce de détail	(S) 84,18 (E) 8,66 (TI) 7,16	(S) 83,45 (E) 9,11 (TI) 7,44
Finances, assurances,	(S) 96,09	(S) 88,69

aff. immobilières	(E) 1,84 (TI) 2,07	(E) 3,23 (TI) 8,08
Services socio-cult (ens, santé, ssoc, rel.)	(S) 97,95 (E) 1,14 (TI) 0,91	(S) 91,98 (E) 2,53 (TI) 5,49
Serv. perso (héb, resto, loisirs, divertissements)	(S) 74,84 (E) 9,30 (TI) 15,87	(S) 76,8 (E) 7,43 (TI) 15,77
Services aux entreprises et services divers	(S) 86,4 (E) 6,63 (TI) 6,97	(S) 69,79 (E) 10,47 (TI) 19,73
Adm. publique	(S) 100 (E) 0 (TI) 0	(S) 100 (E) 0 (TI) 0

Il faut également ajouter, en nous appuyant sur la classification en 47 catégories :

- les divertissements et les loisirs : +10,6 points de pourcentage;
- la santé et les services sociaux : +7,4 points de pourcentage;
- le transport : +6,3 points de pourcentage.

Finalement, certains secteurs ont connu de fortes baisses de leurs effectifs salariés entre 1976 et 1998. Ce sont :

- les services aux entreprises et services divers, qui ont connu une baisse de 16,6 points de pourcentage, surtout au profit des travailleurs indépendants. Cette tendance surtout attribuable aux services aux entreprises, qui voient leurs effectifs salariés fondre de 19 points de

pourcentage, alors que les services divers voient les leurs baisser de 11,5 points de pourcentage;

- la construction, qui a connu une baisse de 16,1 points de pourcentage, surtout au profit des indépendants;
- le secteur primaire (hors agriculture): baisse de 11,5 points de pourcentage, surtout au profit des employeurs, et, dans une moindre mesure, des travailleurs indépendants;
- les finances, les assurances et les affaires immobilières : baisse de 7,4 points de pourcentage. En particulier, le sous-secteur des agences d'assurances et immobilières voit baisser ses effectifs salariés de 15,4 points de pourcentage;
- le commerce de gros : baisse de 7,4 points de pourcentage.

La répartition en 47 catégories révèle également que le sous-secteur du transport a connu une baisse de 9,8 points de pourcentage, le sous-secteur des divertissements et des loisirs, une baisse de 8,3 points de pourcentage, alors que le sous-secteur de la santé et des services sociaux a vu ses effectifs salariés chuter de 9,87 points de pourcentage.

Tableau B.4

Évolution de la répartition des statuts d'emploi en 47 catégories de secteurs
(services seulement), Québec, 1976-1998

Secteur	1976	1998		1976	1998
Transport	(S) 92,88 (E) 2,19 (TI) 4,93	(S) 83,09 (E) 5,67 (TI) 11,24	Enseignement	(S) 99,11 (E) 0,28 (TI) 0,61	(S) 98,03 (E) 0,14 (TI) 1,84
Entreposage	(S) 100 (E) 0 (TI) 0	(S) 97,28 (E) 0,62 (TI) 2,10	Santé et services sociaux	(S) 96,83 (E) 2,03 (TI) 1,14	(S) 87,03 (E) 4,45 (TI) 8,52
Communi- cations	(S) 99,67 (E) 0 (TI) 0,33	(S) 95,98 (E) 0,65 (TI) 3,37	Org religieuses	(S) 98,59 (E) 0 (TI) 1,41	(S) 100 (E) 0 (TI) 0
Énergie électrique, gaz et eau	(S) 99,55 (E) 0,45 (TI) 0	(S) 97,16 (E) 2,23 (TI) 0,61	Divertissement -loisirs	(S) 85,67 (E) 7,57 (TI) 6,76	(S) 77,33 (E) 5,34 (TI) 17,33
Commerce de gros	(S) 89,25 (E) 6,73 (TI) 4,02	(S) 81,85 (E) 8,78 (TI) 9,37	Services aux entreprises	(S) 87,34 (E) 7,94 (TI) 4,72	(S) 68,36 (E) 11,31 (TI) 20,33
Commerce de détail	(S) 84,18 (E) 8,66 (TI) 7,16	(S) 83,45 (E) 9,11 (TI) 7,44	Services personnels	(S) 45,48 (E) 8,91 (TI) 45,60	(S) 43,91 (E) 5,90 (TI) 50,19
Institutions Financières	(S) 99,77 (E) 0 (TI) 0,23	(S) 97,78 (E) 0,61 (TI) 1,62	Hébergement- resto	(S) 85,95 (E) 9,85 (TI) 4,2	(S) 89,15 (E) 8,54 (TI) 2,31
Assureurs	(S) 99,19 (E) 0,75 (TI) 0,06	(S) 100 (E) 0 (TI) 0	Services divers	(S) 84,75 (E) 4,32 (TI) 10,93	(S) 73,26 (E) 8,45 (TI) 18,29
Agences d'ass et	(S) 83,59 (E) 7,63	(S) 68,2 (E) 9,13			

immobilères	(TI) 8,78	(TI) 22,68			

Troisième section :

Évolution, sur la période 1976-1998, de la répartition de chacun des statuts entre les différents groupes d'occupations et les différents secteurs d'activité

Les données regroupées dans cette dernière section (tableaux B.5, B.6 et B.7) nous renseignent sur les occupations et les secteurs où se concentraient les indépendants en 1976 et en 1998 (sur une base comparative avec les salariés, les employeurs et l'ensemble de la population occupée) et donc sur la transformation de la composition du groupe des indépendants durant la période.

En 1976, trois groupes d'occupations (tableau B.5) regroupaient près de 65% (64,7%) de tous les indépendants :

- 22,5% de tous les indépendants se retrouvaient dans les occupations de services;
- 21,7% dans les occupations liées à l'agriculture, l'horticulture et l'élevage;
- 20,5% dans les occupations liées à la vente.
- Les groupes d'occupations liées à la fabrication et à la construction en regroupaient respectivement 6,8 et 8,8%.

En 1998, les trois groupes précités ne regroupaient plus que 46,6% de tous les indépendants, respectivement 21,4%, 9,7% et 15,5%. En revanche, les occupations liées aux arts et à la littérature regroupaient 7,2% des indépendants, celles liées à la direction et à l'administration 6,9%, la fabrication 8,6% et la construction 7,7%.

Ces tendances se retrouvent parfois aussi chez les salariés (par exemple, la proportion des salariés dans les occupations liées à la direction et à l'administration est passée de 6,8 à 13,1% durant la période), mais les transitions

sont moins brusques. La répartition interoccupationnelle change pour l'ensemble de la population occupée, mais elle se modifie beaucoup plus fortement pour les travailleurs indépendants que pour les salariés.

Tableau B.5

Répartition des salariés, des employeurs, des travailleurs indépendants et de la population occupée entre les 21 occupations, Québec, 1976-1998

Occupation	Salariés		Employeurs		Indépendants		Tous	
	1976	1998	1976	1998	1976	1998	1976	1998
Direction-administrat	6,82	13,05	6,17	20,61	1,15	6,85	6,52	12,93
Science naturelles, génie, math	3,67	5,02	1,47	3,23	1,05	3,73	3,46	4,80
Science soc et connexe	1,33	2,12	1,92	4,16	0,70	2,75	1,33	2,30
Clergé	0,22	0,20	0	0	0	0	0,20	0,17
Enseignement	5,37	6,29	0,54	0,13	0,97	2,16	4,97	5,57
Médecine et soins santé	4,90	5,94	4,12	7,18	1,66	3,90	4,71	5,83
Arts, littér, loisirs C	1,08	1,85	1,88	2,24	4,04	7,21	1,25	2,35
Travail bureau C	19,92	17,23	1,42	2,23	0,47	2,62	18,25	15,06
Ventes	8,64	8,14	28,11	18,96	20,51	15,49	9,97	9,42
Services	11,32	12,42	17,23	12,40	22,48	21,36	12,08	13,22
Agriculture	1,12	1,05	6,27	5,53	21,68	9,66	2,31	2,08

Horticulture Élevage								
Pêche, piégeage C	0,02	0,02	0,02	0,38	0,12	0,14	0,03	0,05
Travail forestier et Abattage	0,54	0,47	0,33	1,01	0,41	0,69	0,53	0,52
Mines, carrières et forage, pétrole, gaz	0,52	0,23	0	0,02	0,01	0,06	0,48	0,20
Transforma- tion	5,52	3,81	3,30	1,36	0,86	0,30	5,21	3,35
Usinage	2,94	1,91	1,10	1,26	1,72	0,48	2,81	1,75
Fabrication	12,12	9,88	8,75	6,87	6,84	8,59	11,74	9,59
Constructio	5,67	3,07	14,19	7,62	8,81	7,67	6,15	3,74
Transports	4,08	3,69	2,82	3,88	5,97	5,72	4,12	3,89
Manutenti	2,65	2,33	0,09	0,13	0,27	0,13	2,43	2,00
Autres mét.	1,55	1,26	0,29	0,79	0,27	0,51	1,43	1,16
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Les tableaux B.6 et B.7 permettent de faire le même exercice, mais avec la lorgnette des secteurs d'activité. En 1976, 21,5% de tous les indépendants travaillaient dans le secteur agricole ; 24,5% se retrouvaient dans le secteur des services personnels et 18,5% dans le commerce de détail, pour un total de 64,5%. Le secteur de la construction en regroupait pour sa part 9,4%.

En 1998, les trois secteurs de concentration de 1976 ne regroupaient plus que 37,4% de tous les indépendants, dans des proportions respectives de 9,2%, 18,1% et 10,1%. Par ailleurs, 22,1% de tous les indépendants travaillaient dans les services aux entreprises et les services divers et 10,7%, dans les services

socio-culturels (enseignement, santé, services sociaux, loisirs). Si les services socio-culturels mobilisaient en 1998 une plus large part des indépendants, c'est en bonne partie dû aux services de santé et services sociaux (9,3% de tous les indépendants en 1998). Dans le vaste secteur des services aux entreprises et services divers, ce sont les services aux entreprises qui accaparaient la part du lion (regroupant 16,1% de tous les indépendants en 1998).

Ici aussi, les transitions sont moins brusques chez les salariés que chez les indépendants : la part des salariés dans la fabrication diminue, celle des services socio-culturels augmente quelque peu, celle dans les services aux entreprises et services divers passe de 4,4% de tous les salariés à 8,2% (alors que chez les indépendants, elle bondit de 6,8% à 22,1%).

Tableau B.6

Répartition des salariés, des employeurs, des travailleurs indépendants et de la population occupée entre les 13 secteurs, Québec, 1976-1998

Secteur	Salariés		Employeurs		Indépendants		Tous	
	1976	1998	1976	1998	1976	1998	1976	1998
Agriculture	0,89	0,93	5,85	5,50	21,47	9,15	2,07	1,93
Autres primaire	2,23	1,31	0,41	1,65	0,55	0,89	2,08	1,29
Biens non durables	15,86	11,91	5,43	5,14	1,36	2,82	14,76	10,71
Biens durables	10,21	9,86	3,41	4,9	2,71	2,13	9,58	8,88
Construc- tion	5,17	2,95	15,33	9,87	9,37	8,33	5,77	3,83
Transport, comm et	9,80	8,07	3,25	4,73	6,02	6,18	9,36	7,71

Tableau B.7

Répartition des salariés, des employeurs, des travailleurs indépendants et de la population occupée entre les secteurs (47), services seulement, Québec, 1976-1998

	Salariés		Employeurs		Indépendants		Tous	
Secteur	1976	1998	1976	1998	1976	1998	1976	1998
Transport	5,76	4,00	3,13	4,04	5,84	5,16	5,66	4,11
Entreposage	0,08	0,07	0	0,01	0	0,02	0,07	0,07
Communications	2,82	2,78	0	0,28	0,18	0,93	2,58	2,47
Énergie électrique gaz et eau	1,14	1,21	0,12	0,41	0	0,07	1,04	1,07
Commerce de gros	4,24	4,47	7,38	7,09	3,65	4,87	4,34	4,65
Commerce de détail	11,38	11,88	27,00	19,17	18,48	10,10	12,33	12,14
Inst. Financières	2,96	2,94	0	0,27	0,13	0,46	2,70	2,56
Assureurs	1,17	1,05	0,20	0	0,01	0	1,08	0,89
Agences d'assurances et immob	0,98	1,30	2,05	2,58	1,96	4,13	1,06	1,63
Enseignement	7,92	8,34	0,52	0,17	0,93	1,49	7,29	7,26
Santé, services	8,28	9,91	4,01	7,50	1,86	9,25	7,81	9,71

sociaux								
Org. Rel.	0,69	0,61	0	0	0,19	0	0,64	0,52
Divert-loisirs	0,91	1,43	1,85	1,46	1,36	3,06	0,96	1,58
Services aux entreprises	2,86	5,67	6,00	13,87	2,96	16,08	2,99	7,07
Services personnels	1,01	1,23	4,54	2,45	19,26	13,44	2,02	2,39
Héberg-resto	4,13	6,60	10,92	9,35	3,86	1,63	4,39	6,31
Services divers	1,57	2,51	1,85	4,29	3,88	5,98	1,69	2,93
Adm. féd	2,77	1,91	0	0	0	0	2,52	1,63
Adm prov	2,67	2,76	0	0	0	0	2,44	2,36
Adm locale	2,31	2,38	0	0	0	0	2,10	2,03
Total	65,65	73,05	69,57	72,94	64,55	76,67	65,71	73,38

De manière générale, comme l'illustre le tableau B.7, la part des services a augmenté dans toute la population occupée, mais pas beaucoup plus chez les travailleurs indépendants que chez les salariés. Dans l'ensemble de la population occupée, cette proportion est passée de 65,7% à 73,4%, alors que chez les salariés, elle est passée de 65,7 à 73,1% et chez les indépendants, de 64,6 à 76,7%.

En résumé, entre 1976 et 1998, la part des travailleurs indépendants en agriculture (ou ailleurs dans le secteur primaire) a chuté de plus de la moitié, passant de 22% à 10%; leur part dans la fabrication et la construction est demeurée stable (autour de 13%); celle dans le transport, les autres services publics et le commerce a baissé de 28,2% à 21,2%; celle dans les services personnels a chuté de 24,5% à 18,1%; alors que celle dans les services financiers et d'assurances, socio-culturels, aux entreprises et divers a bondi de 11,9% à 37,4%. Donc non seulement la majorité des travailleurs indépendants

œuvrent dans les services (76,7%) et ce de façon plus massive qu'en 1976 (64,6%), mais la part des services personnels et du commerce est en baisse, alors que celle des services financiers, socio-culturels et aux entreprises (et autres) a augmenté.

Par ailleurs, si la part des salariés oeuvrant dans les services a cru au même rythme (à quelques points de pourcentage près) que celle des indépendants, il n'y a pas chez les salariés les lourdes pertes en agriculture, en commerce de détail et en services personnels qu'on retrouve chez les indépendants. Leur répartition intersectorielle n'a que peu changé, si on la compare à celle des indépendants, sauf pour les services aux entreprises et les services divers, dont la part de salariés a doublé.

APPENDICE C

QUESTIONNAIRE DE L'ENQUÊTE PAR SONDAGE

Numéro du questionnaire : _____
 Nom de l'intervieweuse : _____
 Date de l'entretien : _____

AUCUNE DONNÉE NOMINATIVE NE DOIT FIGURER SUR LE
 QUESTIONNAIRE

Préambule:
 Bonjour (bonsoir),
 Ai-je bien rejoint le numéro de téléphone _____ ?
 Pourrais-je parler à M. ou Mme _____ ?

Bonjour,

Mon nom est _____. Je suis assistante de recherche à l'Institut national de la recherche scientifique (INRS), de l'Université du Québec. Il y a quelques semaines, vous ou quelqu'un de votre foyer avez autorisé la maison de sondage (NOM) à nous donner votre prénom et numéro de téléphone

Je vous appelle dans le cadre d'une recherche que nous effectuons présentement à l'Université sur la situation des travailleurs autonomes et sur leurs besoins en matière de protection sociale. Cette recherche ne poursuit aucun but commercial. Les informations que nous recueillons seront traitées dans le respect de la plus stricte confidentialité. Soyez assuré que rien ne permettra d'associer vos réponses à votre personne. À la fin du projet, tous les prénoms et numéros de téléphone des participants seront détruits.

Acceptez-vous d'être interviewé pour les fins de cette recherche?
 (Cocher si oui) _____

Pouvons-nous prendre quelques minutes maintenant?

Si la personne n'a pas le temps maintenant :
 À quel moment pourrais-je vous rappeler?

Q 1. Au cours de l'année 2000, avez-vous travaillé à votre propre compte, que ce soit à temps plein ou à temps partiel, toute l'année ou une partie de l'année?

Oui _____
 Non _____ (remercier la personne et terminer l'entrevue)

SECTION 1**VÉRIFICATION DU STATUT DE TRAVAILLEUR INDÉPENDANT (AUTONOME SANS EMPLOYÉ)**

Q.2 Y a-t-il des personnes qui sont à votre emploi, sur une base régulière, à titre de salariés?

Oui _____

Non _____ (passer à la question 7)

Q.3 Si oui, combien? _____

Q.4 Quelle est la fonction de la première personne à votre emploi?
Reformulation possible : Que fait la première personne à votre emploi?

Travaille-t-elle à temps plein ou à temps partiel?

Plein _____ Partiel _____

Travaille-t-elle sur une base régulière ou occasionnelle?

Régulière _____ Occasionnelle _____

Travaille-t-elle exclusivement pour vous?

Oui _____ Non _____

Q.5 Quelle est la fonction de la deuxième personne à votre emploi?
Reformulation possible : Que fait la deuxième personne à votre emploi?

Travaille-t-elle à temps plein ou à temps partiel?

Plein _____ Partiel _____

Travaille-t-elle sur une base régulière ou occasionnelle?

Régulière _____ Occasionnelle _____

Travaille-t-elle exclusivement pour vous?

Oui _____ Non _____

Q.6 Quelle est la fonction de la troisième personne à votre emploi?
Reformulation possible : Que fait la troisième personne à votre emploi?

Travaille-t-elle à temps plein ou à temps partiel?

Plein _____ Partiel _____

Travaille-t-elle sur une base régulière ou occasionnelle?

Régulière _____ Occasionnelle _____

Travaille-t-elle exclusivement pour vous?

Oui _____ Non _____

Commentaires :

Consigne aux intervieweuses :

DÉCISION À PRENDRE :

Si le répondant a un (ou même deux ou trois) employé qui agit comme secrétaire, réceptionniste, comptable à temps partiel, etc., surtout si cet employé travaille pour plusieurs travailleurs autonomes, poursuivre l'entrevue. L'important pour nous est que le répondant effectue lui-même la prestation de travail. En cas de doute, poursuivre l'entrevue.

Si le répondant a plus de trois employés, ou s'il a à son service exclusif un, deux ou trois salariés plein temps sur une base régulière, remercier la personne en lui disant que notre étude ne porte que sur les travailleurs autonomes qui n'ont pas d'employé.

SECTION 2

MÉTIER/PROFESSION, PART OCCUPÉE PAR LE TRAVAIL AUTONOME DANS L'ENSEMBLE DE L'ACTIVITÉ DE TRAVAIL RÉMUNÉRÉE, TYPE D'ENTREPRISE, LIEU DE TRAVAIL

Q.7 Quel est le métier, la profession ou l'occupation que vous exercez en tant que travailleur autonome? S'il y a lieu, vous pouvez donner plus d'une réponse

Consigne aux intervieweuses : si la personne exerce plus d'un métier ou d'une profession, préciser l'occupation principale et l'occupation secondaire

Laquelle de ces occupations est votre occupation principale :

Occupation principale : _____

Occupation secondaire : _____

Commentaires :

Q. 8 En moyenne, combien d'heures consacrez-vous approximativement au travail autonome chaque semaine ?

_____ heures

Q.9 De manière générale, au cours de l'année 2000, le travail autonome a représenté quel pourcentage de votre temps de travail rémunéré?

À l'usage des intervieweuses :

100% _____ (passer à la question 12)

Entre 75% et 99% _____

Entre 50 et 74% _____

Entre 25 et 49% _____

Moins de 25% _____

POSER LES QUESTIONS 10 et 11 SEULEMENT SI LA RÉPONSE À Q9 EST INFÉRIEURE à 100%

Q. 10 À quoi est consacré le reste de votre temps de travail rémunéré? Je vous propose un choix de réponses

Travail salarié régulier à temps plein _____

Travail salarié régulier à temps partiel _____

Travail salarié temporaire, contractuel, occasionnel, saisonnier ou à la pige

Autre (préciser) _____

Q. 11. Dans quel métier, profession ou occupation?

Le/la même que celle que vous avez donnée tantôt (question 7) _____

Autre métier, profession ou occupation. Laquelle? _____

Commentaires :

Q. 12 Exercez-vous le travail autonome dans une entreprise incorporée qui vous appartient?

Reformulation possible : Exercez-vous le travail autonome dans une entreprise incorporée dont vous êtes propriétaire?

Oui _____

Non _____

Q. 13 Quel est votre principal lieu de travail en tant que travailleur autonome?

À votre domicile _____

Chez le client _____

Dans un bureau à l'extérieur de votre domicile (bureau loué) _____

Autre _____

Consigne aux intervieweuses : noter les doubles réponses, ex : mi-temps à son domicile, mi-temps chez les clients :

Commentaires :

SECTION 3 RAPPORT AU MARCHÉ

Consigne aux intervieweuses : les questions posées dans cette section ne concernent que le travail autonome

Q.14 Quel genre de produit ou de service offrez-vous en tant que travailleur autonome? S'il y a lieu, vous pouvez donner plus d'une réponse.

Consigne aux intervieweuses : noter les réponses multiples et les classer par ordre d'importance. Cette question recoupe Q.7

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____

Commentaires :

Q. 15 Au cours de l'année 2000, combien avez-vous eu de clients approximativement? Je vous suggère un choix de réponses.

- Un _____
- Deux _____
- Trois _____
- Quatre _____
- Entre 5 et 9 _____
- Entre 10 et 19 _____
- Vingt et plus _____

Q. 16 Parmi ces clients, y en a-t-il eu un qui vous a rapporté la moitié ou plus de vos revenus de travail autonome, toujours en l'an 2000 ?

Oui _____ Pouvez-vous me dire quelle proportion? _____
Non _____

Q.17 En l'an 2000, y a-t-il eu des entreprises privées parmi vos clients?

Oui _____ (poser Q. 18)

Non _____ (passer à Q. 19)

Q. 18 (Si oui) Avez-vous déjà été ou êtes-vous encore un employé salarié d'une ou plusieurs de ces entreprises?

Oui _____

Non _____

Q. 19 En l'an 2000, y a-t-il eu des institutions publiques ou para-publiques (hôpital, école, ministère, ville) parmi vos clients?

Oui _____ (poser Q. 20)

Non _____ (passer à Q. 21)

Q. 20 (Si oui) Avez-vous déjà été ou êtes-vous encore un employé salarié d'une ou plusieurs de ces institutions ?

Oui _____

Non _____

Q. 21 En l'an 2000, y a-t-il eu des associations, des organismes à but non lucratif ou des organisations syndicales parmi vos clients?

Oui _____ (poser Q. 22)

Non _____ (passer à Q. 23)

Q. 22 (Si oui) Avez-vous déjà été ou êtes-vous encore un employé salarié d'une ou plusieurs de ces associations ou organismes?

Oui _____

Non _____

Q. 23 En l'an 2000, y at-il eu des individus (ou des particuliers) parmi vos clients?

Oui _____

Non _____

Commentaires :

Q. 24 En général, comme travailleur autonome, facturez-vous:

À l'heure _____
 À la journée _____
 À la semaine _____
 À la pièce ou à forfait _____
 À la commission _____
 Autre forme de tarification (préciser)

Consigne aux intervieweuses : noter les double réponses, et les hiérarchiser, par exemple : à forfait le plus souvent (pour tel type de travail), parfois à la journée (pour tel autre type de travail)

Q. 25 En général, comme travailleur autonome, signez-vous des contrats écrits avec vos clients?

Oui _____ (poser la question 26)
 Non _____ (passer à la question 27)

Q. 26 Si oui, qui écrit les clauses du contrat?

À l'usage des intervieweuses
 Vous _____
 Le client _____
 Négociation entre les deux _____
 Autre (préciser)

Commentaires :

Q. 27 De quelle manière obtenez-vous la majorité de vos contrats comme travailleur autonome?

Reformulation possible : Quels moyens prenez-vous pour obtenir des contrats?

À l'usage des intervieweuses :
 Par les contacts familiaux ou amicaux _____
 Par la publicité _____

Par les recommandations faites par mes clients actuels ou passés _____
 Par la fidélisation de mes clients _____
 Par mes anciens employeurs _____
 Par les réseaux de travailleurs autonomes _____
 Autres (précisez): _____

Q. 28 Selon vous, qu'est-ce qui fait que les clients vous choisissent plutôt qu'un autre?

Reformulation possible : Qu'est-ce qui vous distingue des autres travailleurs autonomes de votre secteur d'activité?

À l'usage des intervieweuses :
 J'offre un produit novateur _____
 J'ai une expertise rare, je suis un des seuls à offrir ce produit ou ce service _____
 J'offre les meilleurs prix _____
 Je suis renommé, connu dans les réseaux qui font appel à mon type de compétences _____
 J'offre une qualité supérieure ou un degré élevé de professionnalisme _____
 On me fait confiance (personnellement) _____
 Autres (précisez): _____

Commentaires :

SECTION 4

ORGANISATION DU TRAVAIL

Consigne aux intervieweuses : les questions posées dans cette section ne concernent que le travail autonome

Consigne aux intervieweuses : si le répondant a mentionné deux occupations en tant que travailleur autonome à la Q. 7, poser les questions 29, 30, 31 et 32 pour chacune des deux

Consigne aux intervieweuses : On cherche ici à saisir qui, du travailleur autonome ou du client, détermine la finalité du travail (le cadre général) et qui détermine les moyens ou les méthodes de travail (la façon de réaliser le produit ou le service).

Si le répondant donne à la question 29 des réponses autres que oui ou non, du type « négociation entre les deux », « ni l'un ni l'autre », « rôle d'une instance extérieure dans la fixation de certaines normes », cocher « autre » et préciser.

Q. 29 a) Dans le cadre de l'exercice de votre (premier) métier, profession ou occupation comme travailleur autonome, vos clients ou donneurs d'ouvrage :

Définissent-ils l'objectif (la finalité, le but) du travail, le résultat à atteindre?

Oui _____ Non _____
Autre _____ (préciser)

Fixent-ils les délais de réalisation (les échéances, le « dead line »)?

Oui _____ Non _____
Autre _____ (préciser)

Établissent-ils les limites budgétaires (le budget disponible)?

Oui _____ Non _____
Autre _____ (préciser)

Fournissent-ils les outils de travail?

Oui _____ Non _____
Autre _____ (préciser)

Choisissent-ils les méthodes, les procédés, les techniques de travail?

Oui _____ Non _____
Autre _____ (préciser)

Q. 29 b) Dans le cadre de l'exercice de votre (deuxième) métier, profession ou occupation comme travailleur autonome, vos clients ou donneurs d'ouvrage :

Définissent-ils l'objectif (la finalité, le but) du travail, le résultat à atteindre?

Oui _____ Non _____
Autre _____ (préciser)

Fixent-ils les délais de réalisation (les échéances, le « dead line »)?

Oui _____ Non _____
Autre _____ (préciser)

Établissent-ils les limites budgétaires (le budget disponible)?

Oui _____ Non _____
Autre _____ (préciser)

Fournissent-ils les outils de travail?

Oui _____ Non _____
Autre _____ (préciser)

Choisissent-ils les méthodes, les procédés, les techniques de travail?

Oui _____ Non _____
Autre _____ (préciser)

Commentaires :

Q. 30 Dans le processus de réalisation du produit ou du service que vous offrez comme autonome, devez-vous vous coordonner avec d'autres travailleurs?

Consigne aux intervieweuses : si le répondant a mentionné deux occupations à la Q.7, poser cette question pour chacune des deux

1^{ère} occupation :

Oui _____

Non _____

2^{ème} occupation

Oui _____

Non _____

Q.31 Qui fixe les tarifs que vous appliquez comme travailleur autonome?

Consigne aux intervieweuses : si le répondant a mentionné deux occupations à la Q. 7, poser cette question pour chacune des deux

1^{ère} occupation :

Vous _____

Le client _____

Négociation entre les deux _____

Tarifs sont fixés par un organisme extérieur _____ Lequel?

Autres _____ (préciser)

2^{ème} occupation :

Vous _____

Le client _____

Négociation entre les deux _____

Tarifs sont fixés par un organisme extérieur _____ Lequel?

Autres _____ (préciser)

Commentaires :

Q.32 Est-ce que votre rémunération dépend de l'acceptation du produit ou de sa vente?

Reformulation possible : Votre rémunération est-elle conditionnelle à l'acceptation du produit ou à sa vente?

Consigne aux intervieweuses : si le répondant a mentionné deux occupations à la Q.7, poser cette question pour chacune des deux.

1^{ère} occupation :

Oui _____

Non _____

2^{ème} occupation

Oui _____

Non _____

Commentaires :

Q. 33 Est-ce vous qui avez la responsabilité de trouver de nouveaux clients ou de nouveaux contrats?

Oui _____

Non _____

SECTION 5

PRISE EN CHARGE DU RISQUE

LIRE AU RÉPONDANT LE PRÉAMBULE DE CETTE SECTION:

Dans la section qui suit, nous allons parler de votre couverture, ou de votre absence de couverture, par certains régimes de protection sociale. Veuillez répondre en tenant compte de l'ensemble de votre travail rémunéré, c'est-à-dire autonome et salarié s'il y a lieu

Q. 34 Depuis que vous êtes travailleur autonome, mais en excluant l'année 2001, avez-vous déjà eu recours à l'assurance-emploi (assurance-chômage)?

Oui _____ (poser la question 35)

Non _____ (passer à Q. 36)

Q. 35 Dans quel contexte?

Formation-démarrage comme travailleur autonome _____

Soutien du revenu _____

Autre _____ (préciser) _____

Q. 36 Depuis que vous êtes travailleur autonome, mais en excluant l'année 2001, avez-vous déjà eu recours à la sécurité du revenu (aide sociale)?

Oui _____ (poser la question 37)

Non ____ (passer à Q. 38)

Q. 37 Dans quel contexte?

Formation-démarrage comme travailleur autonome ____

Aide de dernier recours ____

Autre ____ (préciser) _____

Q. 38 Depuis que vous êtes travailleur autonome, mais en excluant l'année 2001, avez-vous déjà eu une maladie ou un accident qui vous a empêché de travailler ou forcé à diminuer vos heures de travail?

Oui ____ (poser la question 39)

Non ____ (passer à la question 40)

Q. 39 Lorsque vous avez eu cette maladie ou cet accident, avez-vous obtenu des prestations :

De la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST)?

Oui ____

Non ____

D'une assurance privée?

Oui ____

Non ____

De l'assurance-emploi (assurance-chômage)?

Oui ____

Non ____

De la sécurité du revenu (aide sociale)?

Oui ____

Non ____

Y a-t-il d'autres sources de revenus sur lesquelles vous avez pu compter?

Oui ____ Lesquelles? _____

Non ____

Q. 40 Depuis que vous êtes travailleur autonome, mais en excluant l'année 2001, avez-vous suivi de la formation professionnelle?

Oui ____ (poser la question 41)

Non ____ (poser la question 42)

Q. 41 (si oui) Qui a défrayé le coût de cette formation?

Vous ____

Vos clients _____
 Un organisme extérieur ____ Lequel? _____

Q. 42 (si non) Pour quelle raison?

À l'usage des intervieweuses :
 Une telle formation me paraît peu utile _____
 La formation coûterait trop cher pour moi _____
 Mes clients ne sont pas intéressés à payer pour de la formation professionnelle _____
 Je fais de l'autoformation, je me tiens à jour par moi-même _____
 Il ne s'en donne pas dans mon secteur _____
 Autres (préciser) : _____

Commentaires :

Q. 43 À quel âge envisagez-vous de prendre votre retraite?

À l'usage des intervieweuses :
 Moins de 50 ans _____
 50-54 ans _____
 55-59 ans _____
 60-64 ans _____
 65-70 ans _____
 plus de 70 ans _____
 je ne pense pas à cela _____
 je n'envisage pas avoir les moyens de prendre de retraite _____
 je ne veux pas cesser de travailler _____
 je veux diminuer progressivement mon temps de travail à compter de ____ ans
 autres : _____

Commentaires :

Q.44 Au cours de l'année 2000, un ou plusieurs de vos clients ou donneurs d'ouvrage a-t-il contribué pour vous à un régime de pensions ou à un REER?

Oui _____
 Non _____

Q. 45 Cotisez-vous personnellement à des REER ?

Oui _____

Non _____

Q. 46 Au cours de l'année 2000, un ou plusieurs de vos clients ou donneurs d'ouvrage a-t-il contribué pour vous à un programme privé d'assurances (invalidité, dentaire, médicaments) ?

Oui _____

Non _____

Q. 47 Vous payez-vous personnellement des assurances invalidité, médicaments, maladie ?

Oui _____

Non _____

Q. 48 Avez-vous une assurance responsabilité pour vos activités professionnelles?

Oui _____

Non _____ (passer à la question 50)

Q. 49 Qui la paye ?

Vous _____

Votre ou vos clients _____

Les deux _____

Q. 50 Depuis que vous êtes travailleur ou travailleuse autonome, mais en excluant l'année 2001, êtes-vous devenu parent d'un ou de plusieurs enfants?

Oui _____ (poser la question 51)

Non _____ (passer à la question 52)

Q. 51 A cette occasion, avez-vous reçu des prestations

Des congés parentaux d'un employeur?

Oui _____

Non _____

De l'assurance-emploi (assurance-chômage)?

Oui _____

Non _____

De la sécurité du revenu (aide sociale)?

Oui _____

Non _____

Y a-t-il d'autres sources de revenus sur lesquelles vous avez pu compter?

Oui _____ Lesquelles? _____

Non _____

Commentaires :

SECTION 6 TRAJECTOIRE PROFESSIONNELLE ANTÉRIEURE

Q. 52 Depuis quand travaillez-vous, au moins partiellement, comme travailleur autonome?

Moins d'un an _____
Un an ou plus mais moins de trois ans _____
Trois ans ou plus mais moins de cinq ans _____
Cinq ans ou plus mais moins de 10 ans _____
Dix ans ou plus mais moins de 20 ans _____
20 ans et plus _____

Q. 53 Dans quel contexte avez-vous décidé de vous établir comme travailleur autonome? Vous pouvez donner plusieurs réponses, mais en indiquant l'ordre d'importance

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____

À l'usage des intervieweuses seulement (mettre en ordre de priorité 1,2,3...)

Chômage _____

Difficulté à trouver un emploi salarié _____

Désir de ne plus avoir de patron _____

Insatisfaction face à l'emploi antérieur _____

Précarité de l'emploi antérieur _____

Présence de jeunes enfants _____

Désir de travailler avec le conjoint dans l'entreprise familiale _____

Désir de changer de métier ou de profession _____

Désir d'avoir plus de flexibilité dans son travail et dans ses horaires _____

En retraite ou en préretraite mais ne veut pas cesser de travailler _____

Existence de programme de soutien à l'emploi autonome _____

Dans ce type d'occupation ou dans ce secteur d'activités, il y a plus d'opportunité d'emploi autonome que d'emploi salarié ou il y a seulement de l'emploi autonome

Pour compléter un revenu d'emploi salarié _____

Autre (préciser)

Commentaires :

Q. 54 Quelle a été votre principal statut professionnel durant les cinq années précédant votre établissement comme travailleur autonome? Je vous propose un choix de réponses.

Travailleur salarié régulier à temps plein _____

Travailleur salarié régulier à temps partiel _____

Travail salarié temporaire, contractuel, occasionnel, saisonnier ou à la pige _____

Étudiant _____

Sans-emploi _____

Travailleur-euse au foyer _____

Autre _____

Commentaires :

SECTION 7 SITUATION FAMILIALE

Q. 55 Vivez-vous avec un-une conjoint-conjointe?

Oui _____ (poser la question 56)

Non _____ (passer à la question 57)

Q. 56 Quelle est la situation de travail de votre conjoint ou conjointe? Je vous propose un choix de réponses

Travailleur salarié _____

Travailleur autonome _____

Travailleur partiellement salarié et partiellement autonome _____

Sans-emploi _____

Retraité _____
 Étudiant _____
 Travailleur-euse au foyer _____

Commentaires :

Q. 57 Avez-vous des obligations financières face à un ou des enfants ou face à un ou des adultes dépendants?

Oui _____ (poser la question 58)
 Non _____ (passer à la question 59)

Q. 58 Combien de personnes?

Q. 59 Dans votre travail autonome, est-ce que vous bénéficiez de l'aide fournie gratuitement par des membres de votre famille ou de vos amis?

Oui _____ (poser la question 60)
 Non _____ (passer à la question 61)

Q. 60 Quel type d'aide?

**SECTION 8
 PARTICIPATION À DES RÉSEAUX**

Q. 61 Êtes-vous membre d'une organisation syndicale?

Oui _____ (poser Q 62)
 Non _____ (passer à Q 63)

Q. 62 Pour quels motifs?

À l'usage des intervieweuses :
 Recevoir des informations _____
 Se donner de la formation _____
 Avoir accès à des ressources techniques ou financières ou à des services-conseil _____
 Acquérir le droit d'exercer une profession _____
 Recruter des clients, faire connaître son produit ou son service _____
 Rencontrer d'autres travailleurs autonomes, briser l'isolement, s'entraider _____
 Développer un réseau de contacts _____
 Défendre des droits, revendiquer des améliorations de sa condition _____

Etre représenté auprès des gouvernements _____
 Faire des achats ou se donner des services en commun _____
 Obtenir du financement _____

Q. 63 Êtes-vous membre d'une association professionnelle?

Oui _____ (poser Q 64)

Non _____ (passer à Q 65)

Q. 64 Pour quels motifs?

À l'usage des intervieweuses :
 Recevoir des informations _____
 Se donner de la formation _____
 Avoir accès à des ressources techniques ou financières ou à des services-conseil _____
 Acquérir le droit d'exercer une profession _____
 Recruter des clients, faire connaître son produit ou son service _____
 Rencontrer d'autres travailleurs autonomes, briser l'isolement, s'entraider _____
 Développer un réseau de contacts _____
 Défendre des droits, revendiquer des améliorations de sa condition _____
 Etre représenté auprès des gouvernements _____
 Faire des achats ou se donner des services en commun _____
 Obtenir du financement _____

Q. 65 Êtes-vous membre d'une Chambre de commerce?

Oui _____ (poser Q 66)

Non _____ (passer à Q 67)

Q. 66 Pour quels motifs?

À l'usage des intervieweuses :
 Recevoir des informations _____
 Se donner de la formation _____
 Avoir accès à des ressources techniques ou financières ou à des services-conseil _____
 Acquérir le droit d'exercer une profession _____
 Recruter des clients, faire connaître son produit ou son service _____
 Rencontrer d'autres travailleurs autonomes, briser l'isolement, s'entraider _____
 Développer un réseau de contacts _____
 Défendre des droits, revendiquer des améliorations de sa condition _____
 Etre représenté auprès des gouvernements _____
 Faire des achats ou se donner des services en commun _____
 Obtenir du financement _____

Q. 67 Êtes-vous membre d'une coopérative de travailleurs ou de producteurs?

Oui _____ (poser Q 68)

Non ____ (passer à Q. 69)

Q. 68 Pour quels motifs?

À l'usage des intervieweuses :
 Recevoir des informations _____
 Se donner de la formation _____
 Avoir accès à des ressources techniques ou financières ou à des services-conseil _____
 Acquérir le droit d'exercer une profession _____
 Recruter des clients, faire connaître son produit ou son service _____
 Rencontrer d'autres travailleurs autonomes, briser l'isolement, s'entraider _____
 Développer un réseau de contacts _____
 Défendre des droits, revendiquer des améliorations de sa condition _____
 Etre représenté auprès des gouvernements _____
 Faire des achats ou se donner des services en commun _____
 Obtenir du financement _____

Q. 69 Êtes-vous membre d'autres associations ou organisations?

Oui _____ (poser Q 70)

Non ____ (passer à Q71)

De quel type d'association ou d'organisation s'agit-il?

Q. 70 Pour quels motifs?

À l'usage des intervieweuses :
 Recevoir des informations _____
 Se donner de la formation _____
 Avoir accès à des ressources techniques ou financières ou à des services-conseil _____
 Acquérir le droit d'exercer une profession _____
 Recruter des clients, faire connaître son produit ou son service _____
 Rencontrer d'autres travailleurs autonomes, briser l'isolement, s'entraider _____
 Développer un réseau de contacts _____
 Défendre des droits, revendiquer des améliorations de sa condition _____
 Etre représenté auprès des gouvernements _____
 Faire des achats ou se donner des services en commun _____
 Obtenir du financement _____

Commentaires :

SECTION 9

NIVEAU ET PROVENANCE DES REVENUS TOTAUX

LIRE LE PRÉAMBULE DE CETTE SECTION

Dans la section qui suit, nous aimerions connaître le niveau et la provenance de vos revenus de toutes sources. Veuillez répondre en incluant les salaires, honoraires, prestations sociales, revenu de rentes ou de location, dividendes, prestations d'un régime de retraite, etc. etc.

Consigne aux intervieweuses :

POSER LA QUESTION 71 SEULEMENT SI LA PERSONNE A DÉCLARÉ VIVRE AVEC UN CONJOINT-E À LA QUESTION 55. SI PAS DE CONJOINT, POSER DIRECTEMENT LA QUESTION 72

Q. 71 Au cours de l'année 2000, diriez-vous que votre revenu familial avant impôt, excluant les dépenses occasionnées par le travail autonome, se situait

Consignes aux intervieweuses : pour un travailleur autonome non constitué en société :

revenu = revenus générés par le travail autonome moins dépenses occasionnées pour réaliser ce travail

Pour un travailleur constitué en société : revenu = salaire brut + dividendes

À moins de 10 000\$ _____
 Entre 10 et 19 000\$ _____
 Entre 20 et 39 000\$ _____
 Entre 40 et 59 000\$ _____
 Entre 60 et 79 000\$ _____
 Entre 80 et 99 000\$ _____
 100 000\$ et plus _____

Q. 72 Au cours de l'année 2000, diriez-vous que votre revenu personnel avant impôt, excluant les dépenses occasionnées par le travail autonome, se situait

À moins de 10 000\$ _____
 Entre 10 et 19 000\$ _____
 Entre 20 et 39 000\$ _____
 Entre 40 et 59 000\$ _____
 Entre 60 et 79 000\$ _____
 Entre 80 et 99 000\$ _____
 100 000\$ et plus _____

Q. 73 Quel pourcentage de ces revenus personnels provenait d'épargne personnelle, de placements, de dividendes, de location etc.?

Aucune _____ ou

_____% _____

À l'usage de l'intervieweuse, cochez la catégorie qui correspond au pourcentage donné par le répondant :

Entre 0% et 10% _____

10% et plus mais moins de 20% _____

20% et plus mais moins de 30% _____

30% et plus mais moins de 40% _____

40% et plus mais moins de 50% _____

50% et plus mais moins de 60% _____

60% et plus mais moins de 70% _____

70% et plus mais moins de 80% _____

80% et plus mais moins de 90% _____

90% et plus mais moins de 100% _____

100% _____

Q. 74 Quel pourcentage de ces revenus personnels provenait des prestations d'un régime privé de retraite?

Aucune _____ ou

_____% _____

À l'usage de l'intervieweuse, cochez la catégorie qui correspond au pourcentage donné par le répondant :

Entre 0% et 10% _____

10% et plus mais moins de 20% _____

20% et plus mais moins de 30% _____

30% et plus mais moins de 40% _____

40% et plus mais moins de 50% _____

50% et plus mais moins de 60% _____

60% et plus mais moins de 70% _____

70% et plus mais moins de 80% _____

80% et plus mais moins de 90% _____

90% et plus mais moins de 100% _____

100% _____

Q. 75 Quel pourcentage de ces revenus personnels provenait de prestations sociales (assurance-emploi, sécurité du revenu, commission de la santé et de la sécurité du travail, pension de sécurité de la vieillesse ou du régime des rentes du Québec)?

Aucune _____ ou

_____% _____

À l'usage de l'intervieweuse, cochez la catégorie qui correspond au pourcentage donné par le répondant :

Entre 0% et 10% _____
 10% et plus mais moins de 20% _____
 20% et plus mais moins de 30% _____
 30% et plus mais moins de 40% _____
 40% et plus mais moins de 50% _____
 50% et plus mais moins de 60% _____
 60% et plus mais moins de 70% _____
 70% et plus mais moins de 80% _____
 80% et plus mais moins de 90% _____
 90% et plus mais moins de 100% _____
 100% _____

Q. 76 Quel pourcentage de ces revenus personnels provenait du travail salarié (pour un employeur)?

Aucune _____ ou
 _____ % _____

À l'usage de l'intervieweuse, cochez la catégorie qui correspond au pourcentage donné par le répondant :

Entre 0% et 10% _____
 10% et plus mais moins de 20% _____
 20% et plus mais moins de 30% _____
 30% et plus mais moins de 40% _____
 40% et plus mais moins de 50% _____
 50% et plus mais moins de 60% _____
 60% et plus mais moins de 70% _____
 70% et plus mais moins de 80% _____
 80% et plus mais moins de 90% _____
 90% et plus mais moins de 100% _____
 100% _____

Q. 77 Quel pourcentage de ces revenus personnels provenait du travail autonome ?

Aucune _____ ou
 _____ % _____

À l'usage de l'intervieweuse, cochez la catégorie qui correspond au pourcentage donné par le répondant :

Entre 0% et 10% _____
 10% et plus mais moins de 20% _____
 20% et plus mais moins de 30% _____
 30% et plus mais moins de 40% _____

40% et plus mais moins de 50% _____
 50% et plus mais moins de 60% _____
 60% et plus mais moins de 70% _____
 70% et plus mais moins de 80% _____
 80% et plus mais moins de 90% _____
 90% et plus mais moins de 100% _____
 100% _____

Q. 78 Quel pourcentage de ces revenus personnels provenait d'autres sources?

Aucune _____ ou
 _____ % _____

À l'usage de l'intervieweuse, cochez la catégorie qui correspond au pourcentage donné par le répondant :

Entre 0% et 10% _____
 10% et plus mais moins de 20% _____
 20% et plus mais moins de 30% _____
 30% et plus mais moins de 40% _____
 40% et plus mais moins de 50% _____
 50% et plus mais moins de 60% _____
 60% et plus mais moins de 70% _____
 70% et plus mais moins de 80% _____
 80% et plus mais moins de 90% _____
 90% et plus mais moins de 100% _____
 100% _____

Pouvez-vous préciser quelles sont ces sources?

Commentaires :

SECTION 10 DONNÉES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES

À LIRE :

Nous abordons maintenant la dernière partie du questionnaire, qui porte sur les données socio-démographiques

Q. 79 Quelle est votre année de naissance? _____

Q. 80 Quelle est la langue la plus fréquemment parlée à la maison (noter les double réponses s'il y a lieu): _____

À l'usage de l'intervieweuse :

Français _____

Anglais _____

Français et anglais _____

Français et autre langue (laquelle) _____

Anglais et autre langue (laquelle) _____

Autre (préciser) _____

Q. 81 Dans quelle région administrative habitez-vous? (consulter la carte et inscrire le nom de la région)

Q. 82 Quel est le plus haut diplôme que vous ayez obtenu?

À l'usage de l'intervieweuse :

Études primaires _____

Diplôme d'un cours secondaire professionnel _____

Diplôme d'études secondaires général _____

Diplôme d'études collégiales (technique) _____

Diplôme d'études collégiales (général) _____

Attestation d'études collégiales _____

Certificat universitaire _____

Baccalauréat _____

Maîtrise _____

Doctorat _____

Autres (précisez) _____

Q. 83 Pouvez-vous nous fournir les prénoms et numéros de téléphone de trois ou quatre travailleurs autonomes de votre connaissance, à qui nous pourrions administrer ce questionnaire en donnant votre prénom en référence? Si la personne a besoin d'un peu de temps, lui proposer de la rappeler, ou lui donner les coordonnées de Martine ou Claudine

Inscrire immédiatement sur la feuille « Boule-de-neige » le no du présent questionnaire, le prénom du répondant, les prénoms et numéros de téléphone des personnes référées. Les faire parvenir sans délai à Claudine

Q. 84 À l'automne prochain, nous demanderons à certaines personnes tirées au hasard dans notre échantillon de nous accorder une entrevue plus approfondie. Les personnes sélectionnées pour cette entrevue recevront une rémunération. Nous permettez-vous de conserver, dans une liste séparée du questionnaire, votre prénom et numéro de téléphone, afin de vous rappeler au besoin pour une entrevue plus approfondie?

Oui _____
Non _____

Dans ce cas, pouvez-vous nous fournir un autre numéro de téléphone (parent, ami, travail) pour vous joindre au cas où le premier numéro ne serait plus le bon?

Inscrire immédiatement sur la feuille « Rappel » le no du questionnaire, le prénom et les numéros de téléphone des personnes qui auront répondu oui à cette dernière question. Faire parvenir sans délai à Claudine

Merci beaucoup, Monsieur ou Madame, de votre participation

Si et seulement si la personne le demande, vous pouvez donner nos noms et numéros de téléphone en référence :

Martine D'Amours : tél : 514-499-8290 fax : 514-499-4065

Martine_Damours@inrs-culture.quebec.ca

Claudine Cyr : tél : 514-499-8289 fax : 514-499-4065

Claudine.Cyr@inrs-culture.quebec.ca

LE NOM DU CHERCHEUR RESPONSABLE DE CE PROJET EST M.
FRÉDÉRIC LESEMAN

À remplir par l'intervieweuse :

Q. 85 La personne que vous avez interviewée est-elle :

Un homme _____
Une femme _____

Q. 86 En quelle langue l'entretien téléphonique s'est-il déroulé?

Français _____
Anglais _____

Noter immédiatement après l'entrevue tous les commentaires que celle-ci suscite chez-vous

APPENDICE D

DIMENSIONS, VARIABLES, INDICATEURS ET MODALITÉS DU MODÈLE D'ANALYSE

Dimension Identité du producteur (TI)	Indicateurs	Modalités
Statut professionnel	Niveau de compétence	-N. compétence A -N. compétence B -N. compétence C -N. compétence D -Propriétaires d'établissements
Capital financier	Niveau de revenu personnel en 2000	-moins de 10K -entre 10 et 19K -entre 20 et 39K -entre 40 et 59K -entre 60 et 99K -100K et plus
Capital humain	Scolarité	-secondaire ou moins -collégial -certificat ou bacc. -maîtrise ou doctorat
	Expérience comme travailleur indépendant	-moins de 1 ans -entre 1 et 3 ans -entre 3 et 5 ans -entre 5 et 10 ans -entre 10 et 20 ans -20 ans et plus
Capital social	Participation à des réseaux	-Organisation syndicale -Association professionnelle -Chambre de commerce -Coopérative de travailleurs ou de producteurs -Autres

Dimension	Indicateurs	Modalités
Identité du demandeur		
Nature	Type de clients	-Entreprises seulement -Entreprises et individus -Individus seulement
Nombre	Nombre de clients	-Un -2 à 4 -5 à 9 -10 à 19 -20 et plus
Dépendance économique	Présence d'un client qui fournit 50% ou plus du revenu	-oui -non

Dimension	Indicateurs	Modalités
Nature du produit/service		
Type de produit (+ ou – standardisé)	Type de produits ou services offerts	-Production de biens matériels -Vente, entretien, réparation et transport de biens -Hygiène corporelle et soins des personnes -Secrétariat, comptabilité de base, traitement de données codifiées -Loisirs, divertissements -Services de santé

		-Service d'éducation, de formation, d'évaluation de programmes -Services financiers et d'assurances -Autres services professionnels -Recherche d'informations, rédaction, correction, révision -Communication et culture -Expertise-conseil auprès des entreprises

Dimension	Indicateurs	Modalités
Organisation du travail		
Encadrement général	Contrôle de l'objectif de la prestation	-TI exclusivement -Client exclusivement -Négocié ou mixte
	Contrôle des délais	-TI exclusivement -Client exclusivement -Négocié ou mixte
	Contrôle du budget	-TI exclusivement -Client exclusivement -Négocié ou mixte
Encadrement spécifique	Fourniture des outils	-TI exclusivement -Client exclusivement -Négocié ou mixte

	Contrôle des méthodes et processus	-TI exclusivement -Client exclusivement -Négocié ou mixte
Rémunération et autres modalités contractuelles	Fixation des tarifs	-TI exclusivement -Client exclusivement -Négocié ou mixte -Instance extérieure
	Présence de contrats écrits et qui les écrit	-Pas de contrat écrit -Contrat écrit par le TI -Contrat écrit par le client -Contrat écrit négocié ou mixte -Contrat écrit par une instance extérieure

Dimension	Indicateurs	Modalités
Répartition du risque social et professionnel		
Manque de travail	Recours à l'assurance-emploi depuis que TI	-Oui -Non
	Recours à la sécurité du revenu depuis que TI	-Oui -Non
Accident/maladie/invalidité	Présence d'une assurance invalidité-médicaments et instance qui en assume les frais	-Pas d'assurances -Assurances payées excl. par le TI -Assurances payées excl. par le client -Assurances payées par le TI et le client

	Maladie ou accident empêchant de travailler et instance de soutien	-Pas de maladie/accident -Maladie/accident sans soutien -Soutien via les ass. d'un employeur -Soutien par les programmes publics -Soutien par le milieu (conjoint, famille) -Soutien privé (assurance privée, épargne) -Soutien autre
Avancée en âge	Présence d'un régime de retraite et instance qui en assume les frais	-Absence de régime de retraite (pensions) -Régime payé par le TI exclusivement -Régime payé par le client exclusivement -Régime payé par le TI et le client
Parentalité	Parentalité et instance de soutien	-Pas devenu parent depuis que TI -Devenu parent mais sans soutien -Soutien par l'employeur ou l'État -Soutien par le milieu -Soutien autre

Faute professionnelle	Présence d'une assurance responsabilité professionnelle et instance qui en assume les frais	-Absence d'une assurance responsabilité -Assurance payée excl. par le TI -Assurance payée excl. par le client -Assurance payée par le TI et le client ou par instance extérieure -Assurance : autre
Désuétude des connaissances	Présence ou absence de formation professionnelle et instance qui en assume les frais	-Absence de formation -Formation payée par le TI -Formation payée par le client -Formation payée par le TI et le client -Formation : autre

Dimension	Indicateurs	Modalités
Autre (variables illustratives)		
Variables socio-démographiques	Genre	-Homme -Femme
	Âge	-15-24 ans -25-34 ans -35-44ans -45-54 ans -55-64 ans -65 ans et plus
Trajectoire professionnelle antérieure	Contexte de démarrage	-Chômage, difficile de trouver emploi salarié (conjoncture) -Liberté -Insatisfaction ou précarité de l'emploi antérieur -Flexibilité personnelle ou famille -Désir d'augmenter son revenu (argent) -TI propre à l'occupation ou au secteur -Occasion offerte -Changement de métier, déménagement, préretraite -Relève de l'entreprise familiale -Autres

	Statut professionnel antérieur	-Salarié régulier à temps plein -Salarié régulier à temps partiel -Salarié occasionnel, temporaire, saisonnier -Étudiant -Sans-emploi -Au foyer -Autre
Situation familiale	Présence d'un conjoint	-Oui -Non
	Statut professionnel du conjoint	-Salarié -Autonome -Sans-emploi -Inactif
	Présence de dépendants	-Oui -Non
	Aide reçue de la famille	-Aucune -Aide à la production -Aide à l'entreprise (ex : comptabilité, publicité) -Aide au travailleur (ex : garde d'enfants)
	Niveau de revenu familial	-Moins de 20K -Entre 20 et 39K -Entre 40 et 59K -Entre 60 et 79K -Entre 80 et 99K -100K et plus

APPENDICE E

DONNÉES DE CADRAGE TIRÉES DE L'ENQUÊTE SUR LE TRAVAIL INDÉPENDANT

Nous présentons ici d'autres données tirées de l'Enquête sur le travail indépendant, qui peuvent servir à « cadrer » les données de notre enquête. Il faut toutefois considérer ces comparaisons avec prudence, puisque nos définitions et la formulation de nos questions sont rarement identiques à celles de l'ETI.

Revenus¹⁶³

Moins de 20 000\$: 40,7%

Entre 20 et 39 000\$: 36,2%

Entre 40 et 59 000\$: 11,8%

60 000\$ et plus : 7,7%

Non déclaré : 3,6%

Expérience comme travailleur indépendant

Moins de 5 ans : 40,2%

Entre 5 et 10 ans : 25,5%

10 ans et plus : 34,3%

Participation à une association

Proportion de ceux qui doivent obligatoirement faire partie d'une association professionnelle ou commerciale : 22,3%

Proportion de ceux qui font volontairement partie d'une association professionnelle, commerciale ou de toute autre association qui représente les intérêts des travailleurs indépendants : 21,3%

Au total, 32,3% des répondants appartiennent à au moins une association

¹⁶³ L'ETI traite le revenu net avant impôts et déductions (dans le cas d'une entreprise non constituée en société) et le revenu personnel brut avant impôts et déductions (dans le cas d'une entreprise constituée en société) alors que notre enquête traite le revenu personnel de toutes sources (incluant revenus de placement, de régimes de retraite, de prestations sociales ou d'un emploi salarié), avant impôt mais après déduction des dépenses occasionnées par le travail indépendant. Il est donc normal que les revenus soient plus élevés dans notre enquête que dans l'ETI, d'autant que notre échantillon compte une surreprésentation de professionnels scolarisés.

Services offerts par l'une ou plusieurs de ces associations

31,9% répondent que l'une ou plusieurs des associations dont ils font partie offre des tarifs de groupe pour un régime de soins de santé, 25,4% que l'une ou plusieurs des associations dont ils font partie offre des tarifs de groupe pour un régime de soins dentaires, 32,9% que l'une ou plusieurs des associations dont ils font partie offre des tarifs de groupe pour une assurance invalidité; 69,6% que l'une ou plusieurs des associations dont ils font partie offre de la formation; 52,6% que l'une ou plusieurs des associations dont ils font partie offre des occasions d'établir des réseaux de travail.

Présence de contrats écrits

Proportion de ceux qui travaillent habituellement par contrat écrit : 25,6%

Protection contre les risques sociaux et professionnels

Proportion des répondants qui sont couverts par un régime de soins dentaires autre qu'un programme provincial : 20,3%. Dans 72,8% des cas, cette protection provenait de la couverture du conjoint ou de la conjointe ; dans 14,8% des cas, d'une couverture acquise personnellement par le TI; 7,9% des cas, d'une couverture obtenue grâce à un emploi rémunéré ; dans 2,7% des cas, d'une couverture fournie par une association.

Proportion des répondants qui sont couverts par un régime de soins de santé autre qu'un programme provincial : 28,4%. Dans 63% des cas, cette protection provenait de la couverture du conjoint ou de la conjointe ; dans 18,8% des cas, d'une couverture acquise personnellement par le TI; dans 10,7% des cas, d'une

couverture fournie par une association, dans 7,5% des cas, d'une couverture obtenue grâce à un emploi rémunéré

Proportion des répondants ayant acheté une assurance-invalidité qui leur assurerait un revenu en cas de problème de santé à long terme : 32,8%

Proportion de ceux qui ne possèdent aucune de ces protections : 50,3%

Proportion de ceux qui ont leur propre REER en vue de la retraite : 56,6%

Proportion de ceux qui ont eu accès, au cours des 12 derniers mois, reçu une formation formelle ou informelle liée à l'exercice de leur travail

- Ont reçu une formation formelle seulement : 1,4%
- Ont suivi une formation informelle seulement (définie par trois énoncés : avez-vous appris de manière informelle en étudiant des manuels, livres ou autres publications, en observant un collègue démontrant ses habiletés, en discutant avec d'autres personnes) : 56,1%
- Ont suivi une formation formelle et informelle : 13,6%
- N'ont pas suivi de formation : 28,9%

Contexte d'établissement comme travailleur indépendant

Proportion de ceux qui sont devenus travailleurs indépendants parce qu'ils n'ont pas pu trouver un emploi rémunéré adéquat : 26,2%

Motifs cités pour être devenu travailleur indépendant plutôt que salarié :

- 42,7% des autres (donc 31,5% du total) citent l'indépendance, la liberté, le désir d'être son propre patron

- 9,2% des autres (donc 6,8% du total) citent le défi, la créativité, le succès, la satisfaction personnelle
- 9,1% des autres (donc 6,7% du total) citent les heures de travail plus flexibles
- 7,4% des autres (donc 5,5% du total) citent la possibilité de travailler à la maison
- 5,9% des autres (donc 4,4% du total) citent l'équilibre entre travail et famille
- 5,4% des autres (donc 3,4% du total) citent le contrôle, le sens des responsabilités

Les autres types de réponses comptent pour moins de 5% du total.

Source : *Enquête sur le travail indépendant*, commanditée par Développement des Ressources humaines Canada, pour l'année 2000. Nous avons fait nos propres traitements pour ne conserver que les travailleurs indépendants sans employés. On peut consulter aussi le rapport préparé par Benoit Delage pour DRHC (Développement des Ressources Humaines Canada, 2002).

APPENDICE F

PRINCIPAUX TABLEAUX CROISÉS SOUTENANT L'ANALYSE DU CHAPITRE IV

Dimension 1

Identité du producteur

Tableau F.1

Catégorie professionnelle, selon le genre et le niveau de compétence
(n=293)

		Genre		Niveau de compétence			
	% du total	H	F	Petits Proprio	A	B	C et D
Gestion	5,5	5,1	6,0	100	0	0	0
Affaires, finances et administration	12,6	15,3	8,6	0	20,6	7,9	12,1
Sciences naturelles et appliquées et apparentées	6,8	9,6	2,6	0	12,4	7,0	0
Secteur de la santé	6,1	5,1	7,8	0	9,3	6,1	3,0
Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion	9,9	8,5	12,1	0	27,8	1,8	0
Arts, culture, sports et loisirs	19,1	19,2	19,0	0	29,9	23,7	0
Ventes et services	20,8	16,4	27,6	0	0	19,3	59,1
Métiers, transport et machinerie	14,3	15,3	12,9	0	0	26,3	18,2
Professions propres au secteur primaire	3,4	4,5	1,7	0	0	7,0	3,0
Transformation, fabrication et services d'utilité publique	1,4	1,1	1,7	0	0	0,9	4,5
Total	100	100	100	100	100	100	100

Tableau F.2

Scolarité selon le niveau de compétence (n=293)

Scolarité		Niveau de compétence			
	% du total	Petits Proprio	A	B	C et D
Secondaire ou moins (avec ou sans diplôme)	33,9	75,0	3,1	46,4	48,4
Collégial	21,5	0	13,4	27,7	28,1
Certificat universitaire ou bacc	28,0	25,0	42,3	18,8	23,4
Maîtrise ou doctorat	16,6	0	41,2	7,1	0
Total	100	100	100	100	100

Tableau F.3

Niveau de revenu personnel de toutes sources, selon le genre et le niveau de compétence (n=289)

Revenu personnel	% du total	H	F	Petits proprios	A	B	C+D
Moins de 20K	34,9	21,8	54,8	62,6	13,8	41,6	46,9
20-39K	30,8	33,9	26,1	37,5	28,7	31,0	31,8
40-59K	16,6	22,4	7,8	0	22,3	14,2	16,7
60-99K	11,4	13,8	7,8	0	21,3	8,8	4,5
100K et +	6,2	8,0	3,5	0	13,8	4,4	0
Total	100	100	100	100	100	100	100

Tableau F.4

Expérience comme travailleur indépendant, selon l'âge (n=293)

Expérience comme travailleur indépendant	% du total	Âge		
		- 35 ans	35-54 ans	55 ans+
Moins de 5 ans	35,6	60,8	31,1	26,9
Entre 5 et 10 ans	25,9	35,3	26,8	13,5
Dix ans +	38,6	3,9	42,1	59,6
Total	100	100	100	100

Tableau F.5

Niveau de revenu personnel, selon l'expérience comme travailleur indépendant (n=289)

	Moins de 5 ans	5 à 10 ans	10 ans et plus	Total
Revenu personnel				
Moins de 20 000\$	51,3	36,5	20,7	34,9
20 000-39 999\$	26,9	31,1	34,2	30,8
40 000-59 999\$	12,5	17,6	19,8	16,6
60 000-99 000\$	8,7	8,1	16,2	11,4
100 000\$ et +	2,9	6,8	9,0	6,2
Total	100	100	100	100

Tableau F.6

Participation à au moins une forme d'association, selon le niveau de compétence
(n=293)

		Niveau de compétence			
	% du total	Petits proprio	A	B	C+D
Oui	47,8	25	74,2	40,4	27,3
Non	52,2	75	25,8	59,6	72,7
Total	100	100	100	100	100

Dimension 2

Identité du demandeur

Tableau F.7

Nombre de clients, selon le type de clients (n=291)

Nbre de clients	Type de clientèle			
	% du total	Entreprises seul	Individus seul	Les deux
Un	10,0	25,5	1,4	0
2-4	15,8	30,9	2,8	9,1
5-9	14,1	11,8	16,9	14,5
10-19	12,7	15,5	14,1	9,1
20 et plus	47,4	16,4	64,8	67,3
Total	100	100	100	100

Tableau F.8

Non-dépendance, quasi-dépendance et dépendance, selon le nombre et le type de clients (n=290)

	% du total	Non-dépendants	Quasi-dépendants	Dépendants
Un	10,0	0	0	100
2-4	15,2	4,5	42,4	0
5-9	14,1	14,2	18,8	0
10 et +	60,7	81,3	38,8	0
Total	100	100	100	100
Entreprises	37,7	17,1	61,2	96,6
Individus	24,2	39,4	1,2	3,4
Les deux	38	43,4	37,6	0
Total	100	100	100	100

Tableau F.9

Nombre et type de clients, selon le genre et le niveau de compétence (n=292)

		Genre		Niveau de compétence			
	% du total	H	F	Petit proprio	A	B	C+D
Un seul client	9,9	10,2	9,5	0	11,3	6,1	16,9
2-4 clients	15,8	17,0	13,8	6,3	22,7	15,8	7,7
5-9 clients	14,0	10,2	19,8	6,3	12,4	13,2	20,0
10-19 clients	12,7	13,6	11,2	12,5	12,4	14,9	9,2
20 clients +	47,6	48,9	45,7	75,0	41,2	50,0	46,2
Total	100	100	100	100	100	100	100
Entreprises seulement	37,7	41,8	31,3	0	45,4	36,3	37,9
Individus seulement	24,3	13,0	41,7	62,5	16,5	18,6	36,4
Les deux	38,0	45,2	27,0	37,5	38,1	45,1	25,7
Total	100	100	100	100	100	100	100

Tableau F.10

Non-dépendance, quasi-dépendance et dépendance, selon le niveau de compétence (n=290)

	% du total	Non- dépendants	Quasi- dépendants	Dépendants
Gestion	5,5	8,5	1,2	0
N comp A	33,4	29,5	40,0	37,9
N comp B	38,6	36,9	47,1	24,1
N comp C+D	22,4	25,0	11,8	37,9
Total	100	100	100	100

Dimension 3

Nature du produit ou du service

Tableau F.11

Type de produit ou de service offert, selon le genre (n=292)

Type de produit	% du total	Hommes	Femmes
Biens matériels	9,2	6,8	12,9
Vente, entretien, réparation, transport de biens	25,0	31,8	14,7
Hygiène corporelle, entretien des personnes	11,6	4,0	23,3
Secrétariat, comptabilité, traitement de données	2,7	0,6	6,0
Loisirs, divertissements	1,7	1,7	1,7
Services de santé	5,8	3,4	9,5
Éducation, formation, évaluation	4,5	3,4	6,0
Services financiers et d'assurances	6,5	9,7	1,7
Autres services professionnels	8,9	10,8	6,0
Recherche, rédaction, correction, révision	6,8	5,7	8,6
Communication et culture	8,2	10,2	5,2
Expertise-conseil pour entreprises	8,9	11,9	4,3
Total	100	100	100

Tableau F.12Type de produit ou de service offert, selon le niveau de compétence (n=276)¹⁶⁴

Type de produit	% du total	Niveau de compétence		
		A	B	C+D
Biens matériels	9,4	0	19,5	6,1
Vente, entretien, réparation, transport de biens	22,1	0	26,5	47,0
Hygiène corporelle, entretien des personnes	11,6	1,0	8,0	33,3
Secrétariat, comptabilité, traitement de données	2,9	1,0	4,4	3,0
Loisirs, divertissements	1,4	1,0	0	4,5
Services de santé	6,2	10,3	6,2	0
Éducation, formation, évaluation	4,7	11,3	0,9	1,5
Services financiers et d'assurances	6,9	15,5	2,7	1,5
Autres services professionnels	9,4	15,5	8,8	1,5
Recherche, rédaction, correction, révision	7,2	9,3	9,7	0
Communication et culture	8,7	16,5	7,1	0
Expertise-conseil pour entreprises	9,4	18,6	6,2	1,5
Total	100	100	100	100

¹⁶⁴ Nous avons retiré les petits propriétaires, car leur inclusion produisait trop de cases vides.

Tableau F.13

Type de produit ou de service offert, selon le type de clients (n=291)

Type de produit	% du total	Type de clientèle		
		Entreprises seulement	Individus seulement	Les deux
Biens matériels	9,3	13,6	1,4	10,0
Vente, entretien, réparation, transport de biens	25,1	25,5	19,7	28,2
Hygiène corporelle, entretien des personnes	11,3	1,8	39,4	2,7
Secrétariat, comptabilité, traitement de données	2,7	3,6	0	3,6
Loisirs, divertissements	1,7	0,9	2,8	1,8
Services de santé	5,8	0	19,7	2,7
Éducation, formation, évaluation	4,5	8,2	1,4	2,7
Services financiers et d'assurances	6,5	0,9	7,0	11,8
Autres services professionnels	8,9	5,5	7,0	13,6
Recherche, rédaction, correction, révision	6,9	9,1	0	9,1
Communication et culture	8,2	11,8	1,4	9,1
Expertise-conseil pour entreprises	8,9	19,1	0	4,5
Total	100	100	100	100

Dimension 4 :**Organisation du travail****Tableau F.14**

Contrôle de l'organisation du travail, selon le nombre de clients (n=292)

Qui contrôle les objectifs quand :	Travailleur indépendant	Client	Négociation	Extérieur/mixte
1 client	13,8	82,8	3,4	0
2-4	13,0	76,1	6,5	4,3
5-9	29,3	53,7	12,2	4,9
10+	25,9	63,2	6,9	4,0
Total	23,1	65,9	7,2	3,8
Qui contrôle le budget quand :	Travailleur indépendant	Client	Négociation	Extérieur/mixte
1 client	37,9	55,2	0	6,9
2-4	34,8	60,9	2,2	2,2
5-9	34,1	58,5	2,4	4,9
10+	42,3	47,4	4,6	5,7
Total	39,5	51,9	3,4	5,2
Qui contrôle les délais quand :	Travailleur indépendant	Client	Négociation	Extérieur/mixte
1 client	20,7	75,9	3,4	0
2-4	23,9	67,4	4,3	4,3
5-9	32,5	52,5	5,0	10,0
10+	45,1	36,0	6,3	12,6
Total	37,6	47,2	5,5	9,7

Qui fournit les outils quand:	Travailleur indépendant	Client	Négociation	Extérieur/mixte
1 client	58,6	31,0	0	10,3
2-4	67,4	28,3	0	4,3
5-9	75,0	10,0	0	15,0
10+	83,4	9,7	0,6	6,3
Total	77,2	14,8	0,3	7,6
Qui décide des méthodes et des processus quand :	Travailleur indépendant	Client	Négociation	Extérieur/mixte
1 client	55,2	31,0	3,4	10,3
2-4	78,3	17,4	0	4,4
5-9	90,0	10,0	0	0
10+	92,5	6,3	0,6	0,6
Total	86,2	11,1	0,7	2,0
Qui fixe les tarifs quand :	Travailleur indépendant	Client	Négociation	Extérieur/mixte
1 client	31,0	34,5	27,6	6,9
2-4	58,7	6,5	8,7	26,1
5-9	65,9	7,3	9,8	17,0
10+	76,0	2,3	1,7	20,0
Total	67,4	6,9	6,5	19,2

Contrat écrit Quand :	% qui en ont	Travailleur indépendant	Client	Négo	Extérieur/ mixte
1 client	65,5	6,9	37,9	20,7	0
2-4	55,5	24,4	17,8	11,1	2,2
5-9	34,1	14,6	4,9	7,3	7,3
10+	40,2	28,2	1,1	4,0	6,9
Total	44,3	23,5	8,0	7,3	5,5

Tableau F.15

Contrôle de l'organisation du travail, selon le type de clients (n=290)

Qui contrôle les objectifs quand :	Travailleur indépendant	Client	Négociation	Extérieur/mixte
Ent seulement	20,0	70,9	3,6	5,5
Individus seul	30,0	57,1	7,1	5,7
Les deux	22,7	65,5	10,9	0,9
Total	23,4	65,5	7,2	3,8
Qui contrôle le budget quand :	Travailleur indépendant	Client	Négociation et Ext-mixte	
Ent seulement	36,4	57,3	6,4	
Individus seul	56,3	35,2	8,5	
Les deux	32,7	57,3	10,0	
Total	39,9	51,9	8,2	
Qui contrôle les délais quand :	Travailleur indépendant	Client	Négociation	Extérieur/mixte
Ent seulement	25,5	64,5	5,5	4,5
Individus seul	55,7	20,0	4,3	20,0
Les deux	39,1	46,4	6,4	8,2
Total	37,9	46,9	5,5	9,7

Qui fournit les outils quand:	Travailleur indépendant	Client	Négociation et Extérieur/mixte	
Ent seulement	65,5	23,6	10,9	
Individus seul	80,0	11,4	8,6	
Les deux	87,3	8,2	4,5	

Total	77,2	14,8	7,9	
Qui décide des méthodes et des processus quand :	Travailleur indépendant	Client	Négociation et Extérieur/mixte	
Ent seulement	76,4	18,2	5,5	
Individus seul	91,4	7,1	1,4	
Les deux	91,7	6,4	1,8	
Total	85,8	11,1	3,1	
Qui fixe les tarifs quand :	Travailleur indépendant	Client	Négociation et Extérieur/mixte	
Ent seulement	58,2	15,5	26,4	
Individus seul	68,6	1,4	30,0	
Les deux	75,7	1,8	22,5	
Total	67,4	6,9	25,8	

Contrat écrit Quand : (n=289)	% qui en ont	Travailleur indépendant	Client	Négo	Extérieur/mixte
Ent seul.	53,2	19,3	18,3	12,8	2,8
Indiv. seul	32,9	17,1	0	4,3	11,4
Les deux	42,7	31,8	2,7	3,6	4,5
Total	44,3	23,5	8,0	7,3	5,5

Tableau F.16

Contrôle de l'organisation du travail, selon le fait d'être non-dépendant, quasi-dépendant ou dépendant (n=290)

Qui contrôle le budget quand :	Travailleur indépendant	Client	Négociation Et Ext-mixte	
Non-dépendant	41,7	46,3	12,0	
Quasi-dépend.	34,1	63,5	2,4	
Dépendant	37,9	55,2	6,9	
Total	39,1	52,2	8,7	
Qui contrôle les délais quand :	Travailleur indépendant	Client	Négociation Extérieur/mixte, NSP	
Non-dépendant	46,6	36,8	12,1	
Quasi-dépend.	23,5	60,0	8,2	
Dépendant	20,7	75,9	0	
Total	37,2	47,6	9,7	

Qui fournit les outils quand:	Travailleur indépendant	Client	Négociation et Extérieur/mixte	
Non-dépendant	83,3	10,3	6,3	
Quasi-dépend.	70,6	18,8	10,6	
Dépendant	58,6	31,0	10,3	
Total	77,1	14,9	8,0	
Qui fixe les tarifs quand :	Travailleur indépendant	Client	Négociation et Extérieur/mixte, NSP	
Non-dépendant	74,9	2,3	22,9	
Quasi-dépend.	64,7	7,1	28,2	
Dépendant	31,0	34,5	34,5	

Total	67,5	6,9	25,6	

Contrat écrit Quand :	Pas de contrat	Travailleur indépendant	Client	Négo	Extérieur
Non-dépendant	62,6	25,9	0,6	3,4	7,5
Quasi- dépendant	47,6	25,0	13,1	10,7	3,6
Dépendant	34,5	6,9	37,9	20,7	0
Total	55,4	23,7	8,0	7,3	5,6

Dimension 5 :**Répartition du risque social et professionnel****Tableau F.17**

Accès à certaines formes de protection contre le risque, selon le niveau de compétence

Modalités de protection	% du total	Petit proprio	A	B	C+D
Contribution d'un client à régime de retraite ou REER (n=293)	6,1	6,3	11,3	5,3	0
Contribution personnelle à REER (n=293)	54,6	37,5	76,3	45,6	42,4
Contribution d'un client à assurances invalidité, méd. (n=293)	5,5	0	9,3	5,3	1,5
Contribution personnelle ou via conjoint à assurances invalidité, médicaments, etc. (n=293)	52,2	50,0	62,9	49,1	42,4
Ass-responsabilité prof payée par le TI (n=290)	48,3	62,5	50,0	45,1	47,7
Aucune ass-responsabilité (n=290)	46,9	25,0	44,8	52,2	46,2
Formation	41,1	25,0	61,7	34,9	25,4

professionnelle payée par le TI (n=282)					
Formation professionnelle payée par le client (n=282)	1,8	0	3,2	1,8	0

Tableau F.18

Accès à certaines formes de protection contre le risque, selon le niveau de
revenu

Modalités de protection	% du total	Moins de 20K	20-39K	40-59K	60 K et plus
Contribution personnelle à REER	54,3	31,7	51,7	70,8	88,2
Contribution personnelle (ou via conjoint) à des assurances invalidité, médicaments etc	51,9	36,6	52,8	62,5	70,6

Tableau F.19

Accès à certaines formes de protection contre le risque, selon la participation à une association professionnelle ou syndicale

Modalités de protection	% du total	% des participants à asso prof.	% du total	% des participants à asso synd.
Formation professionnelle payée par le TI	41,1	63,3	Non-sig	Non-sig
Contribution personnelle à REER	54,6	76,6	Non-sig	Non-sig
Contribution d'un client ou employeur à régime de retraite	6,1	9,6	6,1	23,3
Contribution personnelle à des assurances	52,2	64,9	52,2	66,7
Contribution d'un client ou employeur à assurances	5,5	8,5	5,5	20,0

Tableau F.20

Accès à certaines formes de protection contre le risque, selon le statut d'exclusif ou de cumulard (n=293)

Modalité	Exclusifs	Cumulards	Total
Recours Ass-Emploi	5,4	13,8	6,2
Contribution d'un client ou d'un employeur à régime de retraite ou REER	3,8	27,6	6,2
Contribution d'un client ou d'un employeur à assurances inval-méd	4,2	17,2	5,5

Dimension 6 :
Autres variables

Tableau F.21

Contexte d'entrée dans le travail indépendant, selon le genre, l'âge et le niveau de compétence (n=293)

Contexte		Genre		Âge			Niveau de compétence			
		H	F	- de 35	35-54	55 et +	Petit proprio	A	B	C+D
Chômage ou Difficulté à trouver emploi	18,8	20,3	16,4	13,7	20,5	17,3	12,5	15,5	20,2	22,7
Liberté, faire ses propres projets	14,7	14,7	14,7	13,7	14,7	15,4	18,8	17,5	14,9	9,1
Insatisfaction ou précarité emploi ant.	9,9	9,6	10,3	9,8	12,1	1,9	12,5	9,3	11,4	7,6
Flexibilité trav-famille ou personnelle	7,8	2,3	16,4	5,9	9,5	3,8	6,3	4,1	7,9	13,6
Augmenter ou compléter le revenu	7,2	9,0	4,3	7,8	7,4	5,8	12,5	7,2	3,5	12,1
Inhérent à l'occupation ou secteur	7,2	9,0	4,3	5,9	7,4	7,7	0	17,5	2,6	1,5
Possibilité offerte	14,3	11,3	19,0	35,3	9,5	11,5	25,0	14,4	14,0	12,1
Changement	6,8	7,9	5,2	0	4,7	21,2	12,5	6,2	6,1	7,6

(de métier déménagement, retraite ou préretraite)										
Autres	13,3	15,8	9,5	7,8	14,2	15,4	0	8,2	19,3	13,6

Tableau F.22
Statut professionnel antérieur selon le niveau de compétence (n=293)

Statut antérieur	% du total	Niveau de compétence			
		Gestion	A	B	C+D
Salarié régulier temps plein	62,8	43,8	56,7	67,5	68,2
Salarié régulier partiel	6,1	25,0	1,0	7,0	7,6
Salarié temporaire, occasionnel, contractuel	3,4	12,5	5,2	0,9	3,0
Étudiant	20,1	0	35,1	16,7	9,1
Sans-emploi, au foyer, autre	7,5	18,8	2,1	7,9	12,1
Total	100	100	100	100	100

APPENDICE G

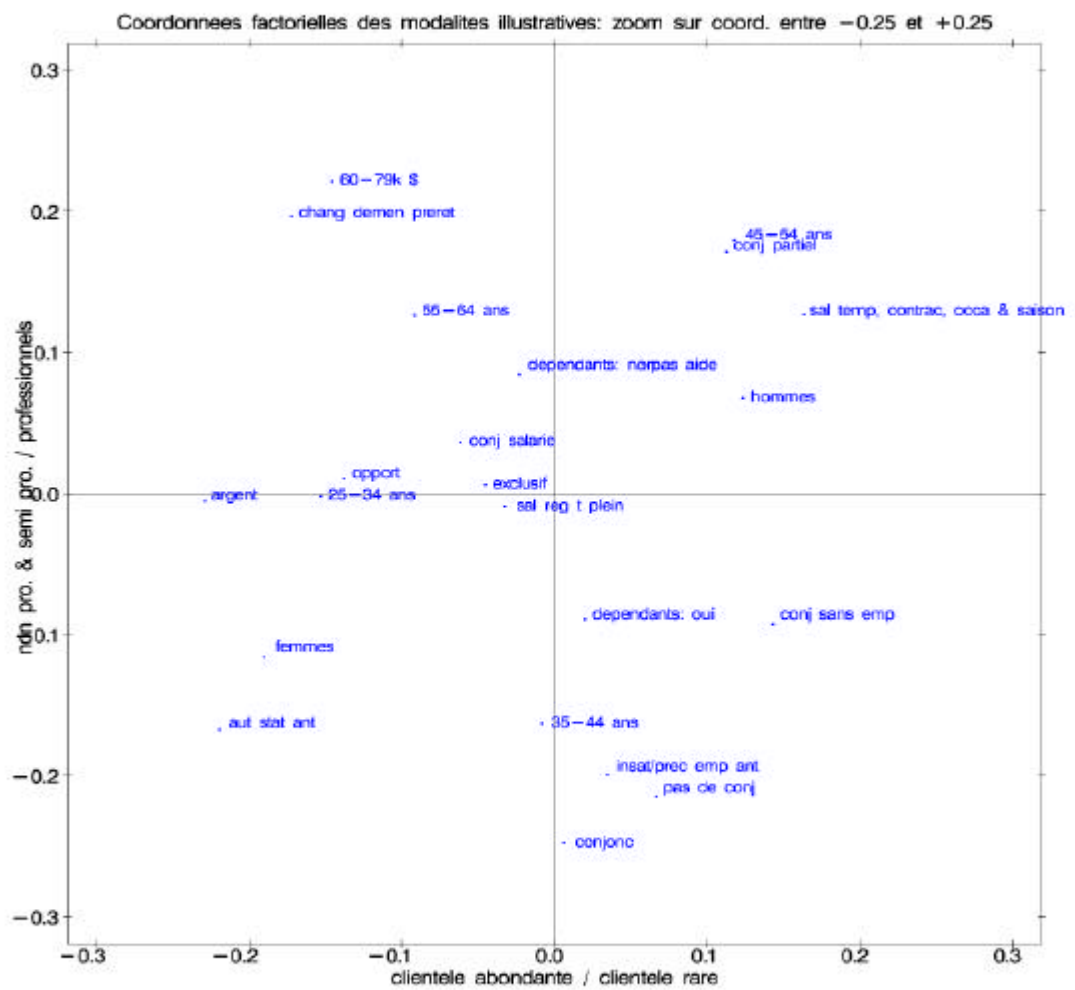
CONTRIBUTION DES DIFFÉRENTES MODALITÉS À L'INERTIE DES AXES FACTORIELS

	axe #1	axe #2		axe #1	axe #2
Dimension #1			Dimension #4		
ncomp A	3,51	5,77	contr: TI	0	1,04
ncomp B	0,31	1,15	contr: client	5,45	0,75
ncomp C	0,72	0,89	contr: inst/ ext	0,12	1,09
ncomp D	0,02	1,37	contr: nego	1,17	0,01
prop etabli	2,15	0,24	pas contr ecr	1,39	0,51
1-3 ans	0,07	0,1	Obj: TI	1,57	0,02
10-20 ans	0,02	0,22	Obj: client	0,63	0,12
3-5 ans	0,01	0,78	obj:neg/mixte	0,04	0,44
5-10 ans	0,25	0	bud: TI	1,61	0,04
< 1 an	0,35	0,32	bud: client	1,52	0
>= 20 ans	0,69	1,04	bud:neg/mixte	0,11	0,22
synd: non	0,23	0,12	Del: TI	1,92	0,52
synd: oui	2	1,02	Del: client	2,99	1,14
asso pro: non	0,1	3,4	del: neg/mixte	0,75	0,58
asso pro: oui	0,2	7,28	Out: TI	0,63	0,03
ch comm: non	0	0,02	Out: client	1,97	0,12
ch comm: oui	0	0,75	out: neg/mixte	0,32	0
coop: non	0	0	metho: TI	0,58	0,1
coop: oui	0,01	0,06	metho: client	2,67	0,48
10-19k \$	1,17	2,27	met:neg/mixte	0,73	0,09
20-39k \$	0	0,03	Tar: TI	1,26	0,05
40-59k \$	0,68	0,78	Tar: client	2,21	2,53
60-99k \$	0,87	2,34	Tar: inst ext	0	3,63
< 10k \$	0,42	1,59	tar: neg/mixte	2,69	0,21
>= 100k \$	0,14	2,5		32,33	13,72
certificat ou bacc.	0,19	0,67	Dimension #5		
collegial	0,01	0,65	AC: non	0	0,01
maitrise ou PhD	1,83	2,98	AC: oui	0	0,09
primaire ou sec.	2,06	1,76	sec rev: non	0,01	0,02
	18,01	40,1	sec rev: oui	0,13	0,42
Dimension #2			mal/acc: autre	0,73	0,02
1 cli	3,51	1,96	mal/acc: mil.	0,66	0,17
10-19 cli	0,02	0	mal : pas sout	0,08	0
2-4 cli	2,75	0,16	mal/acc: prive		
			ou epargne	0,15	0,53
20+ cli	2,8	1,51	mal: prog pub	0,29	0,15
5-9 cli	0,05	0,29	pas mal/acc	0,1	0,07
cli 1/2 rev: non	4,01	0,88	f pro: TI &		
			client	0,14	0,11

cli 1/2 rev: oui	6	1,31	f pro: TI seul	0,01	4,3
entr & ind	0,36	0,6	f pro: autre	0,2	0,2
entr seul	4,89	1,69	f pro: client seul	0,44	0,18
ind seul	4,29	0,47	pas de f pro	0	3,44
	28,68	8,87	pas pens	0,47	4
Dimension #3			pens: TI seul	0,04	2,62
aut serv pro	0,06	0,56	pen:client +TI	1,68	0,73
comm, cult	3,86	0,01	pens: client seul	0,12	0,09
exp-cons entrepr.	1,9	0,23	ass: TI seul	0	1,25
hyg corp entret pers	2,1	0,08	ass: client & TI	0,65	1,12
lois, divert	0,18	0,01	ass: client seul	1,72	0,12
prod biens mat	0,01	1,37	pas ass	0,18	2,22
rech info, redac, correc, revision	0,15	0,31	ass resp pro: TI & client/ext.	0,02	0,25
secret, comptab, trait donnees	0	0,36	ass resp pro: TI seul	0,66	1,5
serv edu, form, ev	0,68	0	ass resp: aut.	0,04	0,3
serv fin, ass	0	4,33	ass resp pro: client seul	0,22	0,03
serv sante	0,46	2,41	pas ass resp pro	0,58	1,38
vente, entr, repar, transport biens	0,88	1,58	parent: autre sout	0,31	0
	10,28	11,25	parent: pas sout	0,18	0,48
			parent: sout emp/Etat	0,18	0,03
			parent: sout milieu	0,65	0,11
			pas parent	0,04	0,1
				10,68	26,04

APPENDICE H

ZOOM SUR LES COORDONNÉES DES MODALITÉS ILLUSTRATIVES EN ZONE CENTRALE



APPENDICE I

VALEURS-TESTS DE MODALITÉS ACTIVES CONTRIBUANT LE PLUS À CARACTÉRISER CHACUNE DES CLASSES

Légende:

v. test: valeur-test

%mod/cla: pourcentage de la modalité dans la classe

%mod: pourcentage de la modalité dans l'échantillon

%cla/mod: pourcentage de la classe dans la modalité

Classe #1: (n=118, 44.19%)

v. test	Modalité	%mod/cla	%mod	%cla/mod
6.00297	pas pens	66.1017	45.3184	64.463
5.02755	primaire ou secondaire	50.0000	33.3333	66.292
4.74503	hyg corp entret pers	21.1864	10.8614	86.207
4.74283	pas contr ecr	71.1864	54.6816	57.534
4.60446	asso pro: non	83.0508	68.1648	53.846
4.53949	tar: TI	82.2034	67.4157	53.889
4.52760	vente, entr, repar, trans bien	38.9831	25.0936	68.657
4.29439	synd: non	98.3051	89.5131	48.536
4.24897	10-19k \$	37.2881	24.3446	67.692
3.50560	parent: sout milieu	8.4746	3.7453	100.000
3.26976	ncomp B	49.1525	37.8277	57.426
3.26925	ncomp D	7.6271	3.3708	100.000
3.01865	secret, comptab, trait donnees	6.7797	2.9963	100.000
2.98120	cli 1/2 rev: non	70.3390	59.9251	51.875
2.98103	pas ass	55.9322	45.3184	54.545
2.85121	prop etablis	11.0169	5.9925	81.250
2.82844	< 10k \$	17.7966	11.2360	70.000
2.51110	out: TI	84.7458	77.1536	48.544
2.39857	20+ cli	55.0847	46.4419	52.419
2.33513	pas de f pro	62.7119	54.3071	51.034
2.07856	ind seul	30.5085	23.9700	56.250
2.04764	collegial	27.9661	21.7228	56.897
2.00762	5-9 cli	19.4915	14.2322	60.526
1.74985	obj: TI	27.1186	21.7228	55.172
1.72029	entr & ind	43.2203	37.0787	51.515
1.70291	ncomp C	23.7288	18.7266	56.000
1.66580	metho: TI	89.8305	85.3933	46.491

zone centrale

-1.72888	contr: nego	3.3898	6.7416	22.222
-1.82009	bud: client	45.7627	52.4345	38.571
-1.89777	< 1 an	0.0000	2.2472	0.000
-1.89777	ass: client & TI	0.0000	2.2472	0.000
-2.08644	serv fin, ass	2.5424	6.3670	17.647
-2.09576	comm, cult	4.2373	8.6142	21.739
-2.14613	1 cli	5.9322	10.8614	24.138
-2.14908	ass: client seul	0.0000	2.6217	0.000
-2.39191	out: client	8.4746	14.6067	25.641
-2.56122	tar: inst ext	9.3220	16.1049	25.581
-2.57604	contr: client	3.3898	8.6142	17.391
-2.60333	tar: client	2.5424	7.4906	15.000
-2.95200	certificat ou bacc.	18.6441	28.0899	29.333
-2.98120	cli 1/2 rev: oui	29.6610	40.0749	32.710
-2.99782	60-99k \$	5.0847	11.9850	18.750
-3.11613	>= 100k \$	0.8475	5.9925	6.250
-3.15117	2-4 cli	7.6271	15.7303	21.429
-3.16349	contr: TI	14.4068	23.9700	26.563
-3.17086	f pro: TI seul	27.9661	38.9513	31.731
-3.17706	pens: client & TI	0.0000	4.4944	0.000
-3.35303	serv edu, form, eval progr	0.0000	4.8689	0.000
-3.68537	serv sante	0.0000	5.6180	0.000
-3.68747	entr seul	26.2712	38.9513	29.808
-4.09591	pens: TI seul	33.8983	48.3146	31.008
-4.16090	40-59k \$	5.0847	15.3558	14.634
-4.29439	synd: oui	1.6949	10.4869	7.143
-4.44906	exp-cons entrepr, org	0.8475	9.3633	4.000
-4.60446	asso pro: oui	16.9492	31.8352	23.529
-5.42924	maitrise ou doctorat	3.3898	16.8539	8.889
-8.12797	ncomp A	8.4746	34.0824	10.989

Classe #2: (n=30, 11.24%)

v. test	Modalité	%mod/cla	%mod	%cla/mod
5.84248	cli 1/2 rev: oui	90.0000	40.0749	25.234
5.42110	tar: client	40.0000	7.4906	60.000
5.29873	1 cli	46.6667	10.8614	48.276

5.02019	contr: client	40.0000	8.6142	52.174
4.70834	< 1 an	20.0000	2.2472	100.000
4.51774	prod biens mat	36.6667	8.6142	47.826
4.26738	entr seul	76.6667	38.9513	22.115
3.69779	del: client	80.0000	47.1910	19.048
3.23439	mal/acc: autre	13.3333	1.8727	80.000
3.13604	metho: client	33.3333	11.9850	31.250
2.99907	synd: oui	30.0000	10.4869	32.143
2.68570	metho: nego/mixte	13.3333	2.6217	57.143
2.56306	pas parent	90.0000	69.2884	14.595
2.47476	coop: oui	13.3333	2.9963	50.000
2.28939	obj: client	86.6667	67.4157	14.444
2.20231	asso pro: non	86.6667	68.1648	14.286
1.91142	2-4 cli	30.0000	15.7303	21.429
1.86991	comm, cult	20.0000	8.6142	26.087
1.77798	tar: nego/mixte	20.0000	8.9888	25.000
zone centrale				
-1.75424	contr: TI	10.0000	23.9700	4.688
-1.75424	parent: pas sout	10.0000	23.9700	4.688
-1.75703	certificat ou bacc.	13.3333	28.0899	5.333
-1.90333	entr & ind	20.0000	37.0787	6.061
-1.94968	hyg corp entret pers	0.0000	10.8614	0.000
-1.94968	obj: nego/mixte	0.0000	10.8614	0.000
-2.07618	del: TI	20.0000	38.5768	5.825
-2.20231	asso pro: oui	13.3333	31.8352	4.706
-2.43492	del: nego/mixte	0.0000	14.2322	0.000
-2.47476	coop: non	86.6667	97.0037	10.039
-2.90364	ind seul	3.3333	23.9700	1.563
-2.99907	synd: non	70.0000	89.5131	8.787
-4.38109	metho: TI	53.3333	85.3933	7.018
-4.79541	20+ cli	6.6667	46.4419	1.613
-5.84248	cli 1/2 rev: non	10.0000	59.9251	1.875
-5.92197	tar: TI	16.6667	67.4157	2.778

Classe #3: (n=34, 12.73%)

v. test	Modalité	%mod/cla	%mod	%cla/mod
7.89514	serv sante	44.1176	5.6180	100.000
5.05906	serv fin, ass	32.3529	6.3670	64.706
5.01333	pens: TI seul	88.2353	48.3146	23.256
4.81373	asso pro: oui	70.5882	31.8352	28.235
4.58358	f pro: TI seul	76.4706	38.9513	25.000
4.53905	ind seul	58.8235	23.9700	31.250
4.41015	20+ cli	82.3529	46.4419	22.581
4.09088	cli 1/2 rev: non	91.1765	59.9251	19.375
3.73590	ncomp A	64.7059	34.0824	24.176
3.63485	tar: inst ext	41.1765	16.1049	32.558
3.27271	mal/acc: prive ou epargne	20.5882	5.2434	50.000
3.08498	ass resp pro: TI & client/inst ext	11.7647	1.8727	80.000
2.81339	ass: TI seul	73.5294	49.8127	18.797
2.74913	del: TI	61.7647	38.5768	20.388
2.65477	mal/acc: milieu	14.7059	3.7453	50.000
2.38276	>= 100k \$	17.6471	5.9925	37.500
2.30081	ch comm: oui	11.7647	2.9963	50.000
2.21280	maitrise ou doctorat	32.3529	16.8539	24.444
2.10406	ass resp pro: TI seul	64.7059	46.4419	17.742
1.82848	pas contr ecr	70.5882	54.6816	16.438
1.80215	bud: nego/mixte	17.6471	7.8652	28.571
zone centrale				
-1.67313	10-19 cli	2.9412	12.7341	2.941
-1.70667	tar: TI	52.9412	67.4157	10.000
-1.77892	comm, cult	0.0000	8.6142	0.000
-1.77892	contr: client	0.0000	8.6142	0.000
-1.77892	prod biens mat	0.0000	8.6142	0.000
-1.94772	ncomp C	5.8824	18.7266	4.000
-2.08175	obj: client	50.0000	67.4157	9.444
-2.12381	contr: TI	8.8235	23.9700	4.688
-2.21263	pas ass	26.4706	45.3184	7.438
-2.24568	pas mal/acc	61.7647	78.6517	10.000
-2.30081	ch comm: non	88.2353	97.0037	11.583
-2.37444	primaire ou secondaire	14.7059	33.3333	5.618
-2.88971	2-4 cli	0.0000	15.7303	0.000

-3.01580	pas ass resp pro	23.5294	48.6891	6.154
-3.37957	vente, entr, repar, trans biens	2.9412	25.0936	1.493
-3.63155	del: client	17.6471	47.1910	4.762
-4.09088	cli 1/2 rev: oui	8.8235	40.0749	2.804
-4.10428	pas de f pro	20.5882	54.3071	4.828
-4.25278	pas pens	11.7647	45.3184	3.306
-4.44737	entr seul	5.8824	38.9513	1.923
-4.81373	asso pro: non	29.4118	68.1648	5.495

Classe #4: (n=58, 21.72%)

v. test	Modalité	%mod/c la	%mod	%c la/mod
5.52720	exp-cons entrepr, org	31.0345	9.3633	72.000
5.15287	contr: TI	51.7241	23.9700	46.875
4.79984	entr seul	67.2414	38.9513	37.500
4.21205	ncomp A	58.6207	34.0824	37.363
4.10820	serv edu, form, eval progr	17.2414	4.8689	76.923
3.70483	40-59k \$	32.7586	15.3558	46.341
3.63657	maitrise ou doctorat	34.4828	16.8539	44.444
3.17721	aut serv pro	20.6897	8.6142	52.174
3.12842	pens: TI seul	67.2414	48.3146	30.233
2.98234	10-19 cli	25.8621	12.7341	44.118
2.86134	2-4 cli	29.3103	15.7303	40.476
2.52843	contr: nego	15.5172	6.7416	50.000
2.48317	cli 1/2 rev: oui	55.1724	40.0749	29.907
2.42475	out: client	25.8621	14.6067	38.462
2.20861	asso pro: oui	44.8276	31.8352	30.588
1.99948	60-99k \$	20.6897	11.9850	37.500
1.96636	ass: TI seul	62.0690	49.8127	27.068
1.80260	>= 100k \$	12.0690	5.9925	43.750
1.69828	certificat ou bacc.	37.9310	28.0899	29.333
1.65020	tar: nego/mixte	15.5172	8.9888	37.500
zone centrale				
-1.86681	primaire ou secondaire	22.4138	33.3333	14.607
-1.88987	mal/acc: prive ou epargne	0.0000	5.2434	0.000
-2.00185	serv sante	0.0000	5.6180	0.000
-2.10981	contr: inst ext	0.0000	5.9925	0.000
-2.15515	out: TI	65.5172	77.1536	18.447

-2.20861	asso pro: non	55.1724	68.1648	17.582
-2.48317	cli 1/2 rev: non	44.8276	59.9251	16.250
-2.54079	tar: inst ext	5.1724	16.1049	6.977
-2.63613	< 10k \$	1.7241	11.2360	3.333
-2.78203	prod biens mat	0.0000	8.6142	0.000
-2.96980	ncomp B	20.6897	37.8277	11.881
-3.27155	pas pens	25.8621	45.3184	12.397
-3.27961	hyg corp entret pers	0.0000	10.8614	0.000
-3.46155	20+ cli	25.8621	46.4419	12.097
-3.59957	collegial	5.1724	21.7228	5.172
-3.61152	10-19k \$	6.8966	24.3446	6.154
-3.99109	ind seul	5.1724	23.9700	4.688
-4.56683	pas contr ecr	27.5862	54.6816	10.959

Classe #5: (n=9, 3.37%)

v. test	Modalité	%mod/cla	%mod	%cla/mod
5.58671	lois, divert	55.5556	1.8727	100.000
5.58671	parent: sout emp/Etat	55.5556	1.8727	100.000
3.76377	AC: oui	55.5556	6.7416	27.778
2.65203	mal/acc: pas de sout	44.4444	8.6142	17.391
2.13211	certificat ou bacc.	66.6667	28.0899	8.000
zone centrale				
-3.76377	AC: non	44.4444	93.2584	1.606

Classe #6: (n=18, 6.74%)

v. test	Modalité	%mod/cla	%mod	%cla/mod
5.90206	ass: client seul	38.8889	2.6217	100.000
5.37151	ass: client & TI	33.3333	2.2472	100.000
4.80166	pens: client seul	27.7778	1.8727	100.000
4.72057	pens: client & TI	38.8889	4.4944	58.333
4.08754	comm, cult	44.4444	8.6142	34.783
3.81874	>= 20 ans	50.0000	12.7341	26.471
3.47009	parent: autre sout	16.6667	1.1236	100.000
3.18291	ncomp A	72.2222	34.0824	14.286
3.10839	synd: oui	38.8889	10.4869	25.000

2.20085	tar: inst ext	38.8889	16.1049	16.279
1.98067	f pro: client seul	11.1111	1.4981	50.000
1.83731	pas ass resp pro	72.2222	48.6891	10.000
1.75316	contr: TI	44.4444	23.9700	12.500
1.74526	40-59k \$	33.3333	15.3558	14.634
zone centrale				
-1.78816	10-20 ans	5.5556	24.7191	1.515
-2.03682	ncomp C	0.0000	18.7266	0.000
-2.13613	pas contr ecr	27.7778	54.6816	3.425
-2.36073	pas pens	16.6667	45.3184	2.479
-2.54452	primaire ou secondaire	5.5556	33.3333	1.124
-2.54723	10-19k \$	0.0000	24.3446	0.000
-2.61187	vente, entr, repar, trans biens	0.0000	25.0936	0.000
-2.61743	pens: TI seul	16.6667	48.3146	2.326
-2.74623	ass: TI seul	16.6667	49.8127	2.256
-2.92344	pas ass	11.1111	45.3184	1.653
-3.10839	synd: non	61.1111	89.5131	4.603

APPENDICE J

SCHÉMA D'ENTRETIEN AVEC LES JOURNALISTES

1) Quelles ont été les principales étapes de votre carrière professionnelle comme journaliste : différents statuts occupés, principales « spécialisations », motifs des changements

2) Principaux clients

Comment décririez-vous le fonctionnement de ce journal ou magazine : noyau salarié? noyau de pigistes stables? pigistes périphériques?

Qui fait quoi? Quels sont les types de tâches et les prérogatives attachés à chacun des statuts?

Vos clients cherchent-ils à vous garder? Vous, cherchez-vous à les garder? Pourquoi?

Quels sont les moyens pris pour trouver des clients?

Quels sont les moyens pris pour aménager des relations dans la durée?

Quels sont les avantages et les inconvénients de cette situation pour le journaliste et pour le rédacteur en chef?

3) Règles (informelles, manières de fonctionner habituelles) relatives à la prestation de travail

Quel est le cheminement habituel pour l'obtention d'une commande (commande ou suggestion? Synopsis payé ou non?)

Quels sont les éléments de la commande (nombre d'entrevues, noms des personnes, style d'écriture, fourniture d'un dossier de recherche)

Quel est le degré de formalisation de la commande : contrat signé ou non? Clauses du contrat?

Quel est le degré de contrôle du journaliste sur son exécution : instructions, obligations, directives? Sur quels aspects?

Y a-t-il suivi ou rétroaction pendant la réalisation du mandat?

Y a-t-il changement possible de la commande en cours de réalisation?

Quels sont les délais pour publier ? Y a-t-il risque de désuétude; si oui, qui assume le « coût » des mises à jour?

Comment fonctionne la tarification : niveau et modalité (qu'est-ce qu'un feuillet?), nombre de feuillets habituellement commandé, délai de paiement (sur réception? sur acceptation? sur publication?), risque de non-paiement?

Quels sont les critères qui peuvent faire modifier le tarif : notoriété, expérience du pigiste, complexité du sujet, ampleur de la recherche?

Y a-t-il des règles relatives à l'exclusivité? des attentes quant à la disponibilité des pigistes?

Quelles sont les pratiques concernant la propriété du produit : droits d'auteur, droits moraux ?

4) Règles (informelles, manières de fonctionner habituelles) relatives à la prestation de service

Comment vous reconnaît-on le statut de journaliste?

Quels sont les critères définissant, pour ce client particulier, un bon article? Un bon journaliste?

Quelle est la compétence du client pour juger de la qualité du produit : a-t-il déjà pratiqué le métier?

Quelles sont les pratiques concernant la réécriture (qui assume les multiples versions?)

Quelles sont les pratiques concernant l'éthique?

Quelles sont les pratiques concernant la défense professionnelle?

Quelles sont les pratiques concernant la formation professionnelle?

Comment décririez-vous la relation entre pigiste et client?

Quels sont les motifs de désaccords possibles et comment se règlent-ils habituellement?

Pour ceux qui ont occupé d'autres statuts (salariés) demander de comparer ces éléments avec les règles informelles dans les statuts salariés typiques et atypiques

5) Pouvez-vous comparer les pratiques et les règles dans les années 1980 aux pratiques et aux règles actuelles?

Quels sont les éléments qui ont, selon vous, apporté des changements?

6) Quels sont les risques pris par chacune des parties à la relation et que fait-on pour s'en prémunir?

- Risque de la prestation (faire le travail sans être payé, en tout ou en partie)
- Risque de la qualité (devoir refaire le texte, risque de poursuite)
- Risque du délai (dans les deux sens : espace à combler vs obsolescence de l'information)
- Risque manque de travail (pas assez de contrats pour en vivre)
- Risque professionnel (poursuite, désuétude des connaissances)
- Risque accident du travail (en cours de réalisation du travail)
- Risques sociaux (maladie, maternité, vieillesse)
- Risque « moral » (identité, reconnaissance, réputation)

7) Quel est l'impact de ces règles sur vos conditions concrètes et sur vos stratégies?

- revenus?
- diversité de clients?
- diversité de créneaux (à l'intérieur du journalisme)?
- diversité de métiers ou de compétences (à l'extérieur du journalisme)?
- protection?
- couple?

8) Percevez-vous un intérêt à maintenir ou à modifier les pratiques actuelles?

9) Quels sont les avantages et les inconvénients des différents statuts (salarié, pigiste)?

APPENDICE K

SCHÉMA D'ENTRETIEN AVEC LES RÉDACTEURS EN CHEF

1) Pouvez-vous faire une brève présentation du média : public-cible, quel type d'information intéresse le public que vous visez? Quelles ont été les principales étapes de votre carrière professionnelle?

2) Organisation du travail à l'interne

Comment décririez-vous le fonctionnement de ce journal ou magazine : noyau salarié? noyau de pigistes stables? pigistes périphériques?

Qui fait quoi? Quels sont les types de tâches et les prérogatives attachés à chacun des statuts?

Cherchez-vous à travailler avec les mêmes pigistes? Pourquoi?

Quels sont les moyens pris pour aménager des relations dans la durée?

Quels sont les avantages et les inconvénients de cette situation pour le journaliste et pour le rédacteur en chef?

3) Règles (informelles, manières de fonctionner habituelles) relatives à la prestation de travail

Quel est le cheminement habituel pour l'obtention d'une commande (commande ou suggestion? Synopsis payé ou non?)

Quels sont les éléments de la commande (nombre d'entrevues, noms des personnes, style d'écriture, fourniture d'un dossier de recherche)

Quel est le degré de formalisation de la commande : contrat signé ou non? Clauses du contrat?

Quel est le degré de contrôle du journaliste sur son exécution : instructions, obligations, directives? Sur quels aspects?

Y a-t-il suivi ou rétroaction pendant la réalisation du mandat?

Y a-t-il changement possible de la commande en cours de réalisation?

Quels sont les délais pour publier ? Y a-t-il risque de désuétude; si oui, qui assume le « coût » des mises à jour?

Comment fonctionne la tarification : niveau et modalité (qu'est-ce qu'un feuillet?), nombre de feuillets habituellement commandé, délai de paiement (sur réception? sur acceptation? sur publication?), risque de non-paiement?

Quels sont les critères qui peuvent faire modifier le tarif : notoriété, expérience du pigiste, complexité du sujet, ampleur de la recherche?

Y a-t-il des règles relatives à l'exclusivité? des attentes quant à la disponibilité des pigistes?

Quelles sont les règles concernant la propriété du produit : droits d'auteur, droits moraux

4) Règles (informelles, manières de fonctionner habituelles) relatives à la prestation de service

Comment reconnaissez-vous à quelqu'un le statut de journaliste?

Quels sont les critères par lesquels vous définissez un bon article? Un bon journaliste?

Quelles sont les pratiques concernant la réécriture (qui assume les multiples versions?)

Quelles sont les pratiques concernant l'éthique?

Quelles sont les pratiques concernant la défense professionnelle?

Quelles sont les pratiques concernant la formation professionnelle?

Comment décririez-vous la relation entre pigiste et client?

Quels sont les motifs de désaccords possibles et comment se règlent-ils habituellement?

5) Pouvez-vous comparer les pratiques et les règles dans les années 1980 aux pratiques et aux règles actuelles?

Quels sont les éléments qui ont, selon vous, apporté des changements?

6) Quels sont les risques pris par chacune des parties à la relation et que fait-on pour s'en prémunir?

- Risque de la prestation (faire le travail mais sans être payé, en tout ou en partie)
- Risque de la qualité (devoir refaire le texte, risque de poursuite)
- Risque du délai (dans les deux sens : espace à combler vs obsolescence de l'information)
- Risque manque de travail (pas assez de contrats pour en vivre)
- Risque professionnel (poursuite, désuétude des connaissances)
- Risque accident du travail (en cours de réalisation du travail)
- Risques sociaux (maladie, maternité, vieillesse)
- Risque « moral » (identité, reconnaissance, réputation)

7) Percevez-vous un intérêt à maintenir ou à modifier les pratiques actuelles?

BIBLIOGRAPHIE

- Abbott, Andrew. 1988. *The System of Professions. An Essay on the Division of Expert Labor*. Chicago and London : University of Chicago Press, 435 p.
- Aglietta, Michel et Anton Brender. 1984. *Les métamorphoses de la société salariale*. Coll. « Perspectives de l'Économie ». Paris : Calmann-Lévy, 274 p.
- Aglietta, Michel. 1997. *Régulation et crise du capitalisme*. Coll. « Opus ». Paris : Odile Jacob, 486 p.
- Alba-Ramirez, Alfonso. 1994. « Self-employment in the midst of unemployment : the case of Spain and the United States ». *Applied Economics*, vol. 26, no 3, mars, p. 189-204.
- Aldrich, Howard E. et Roger Waldinger. 1990. « Ethnicity and Entrepreneurship ». *Annual Review of Sociology*, vol. 16, p. 111-135.
- Allen, W. David. 2000. « Social networks and self-employment ». *Journal of Socio-Economics*, vol. 29, p. 487-501.
- Arai, A. Bruce. 1997. « The Road Not Taken : The Transition from Unemployment to Self-employment in Canada, 1961-1994 ». *Canadian Journal of Sociology/Cahiers canadiens de sociologie*, vol. 22, no 3, p. 365-382.
- Arai, A. Bruce. 2000. « Self-Employment as a Response to the Double Day for Women and Men in Canada ». *Canadian Review of Sociology and Anthropology*, vol. 37, no 2, mai, p. 125-142.
- Aronson, Robert. 1991. *Self-Employment : A Labor Market Perspective*. New York : Cornell Studies in Industrial and Labor Relations, no 24, ILR Press, Ithaca, 156 p.
- Arthur, Michael B. et Denise M. Rousseau (éd.). 1996. *The Boundaryless Career : A New Principle for a New Organizational Era*. New York : Oxford University Press, 394 p.
- Arum, Richard. 1997. « Trends in Male and Female Self-Employment: Growth in a New Middle Class or Increasing Marginalization of the Labor Force? ». *Research in Social Stratification and Mobility*; vol. 15, p. 209-238.

- Atkinson. 1985. «Flexibility : Planning for an Uncertain Future ». *Focus*, p. 26-29.
- Baudry, Bernard. 1999. « Incertitude et confiance : une réflexion sur les logiques de coordination dans la relation d'emploi ». In *La confiance. Approches économiques et sociologiques*, sous la dir. de Thuderoz, Christian, Vincent Mangematin et Denis Harrisson. Paris : Éd. Gaëtan Morin, p. 237-259.
- Beaucage, André. 1988. *Quelques approches de la segmentation du marché du travail*. Aix-en-Provence : LEST, 67 p.
- Beaucage, André. 2000. *Les motifs du passage au travail autonome selon une enquête électronique auprès de travailleurs autonomes québécois*. Hull : Département de relations industrielles, UQAH, Document de recherche 2000-2, août, 24 p.
- Beaucage, André et Renée Légaré. 2000. «Le travail autonome : le choix d'une façon de vivre ou un moyen pour survivre ? ». In *Nouvelles formes d'emploi et diversification de la main-d'œuvre : défis et enjeux pour les relations industrielles*, Colette Bernier et al. (éds), sélection de textes du 36ème Congrès annuel de l'Association canadienne des relations industrielles ACRI/CIRA, Québec, p. 69-85.
- Becker, Gary S. 1975. *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Chicago and London : University of Chicago Press, 268 p.
- Béjean, Sophie. 1994. *Économie du système de santé. Du marché à l'organisation*. Paris : Economica, 317 p.
- Bélanger, Chantal. 1993. « Les notions d'employé et de travailleur autonome en droit fiscal canadien et québécois ». In *Revue juridique des étudiants et étudiantes de l'Université Laval*. Sainte-Foy, no 93-13, 22 p.
- Bélanger, Paul-R. et Benoit Lévesque. 1991. «La théorie de la régulation, du rapport salarial au rapport de consommation ». In *Cahiers de recherche sociologique*, no 17, p. 17-51.
- Bélanger, Paul-R. et Benoit Lévesque. 1992. «Éléments théoriques pour une sociologie de l'entreprise : des classiques aux « néo-classiques » ». *Cahiers de recherche sociologique*, no 18-19, p. 55-92.
- Bellemare, Guy et Louise Briand. 1999. «Pour une définition structurationniste de la confiance et de la responsabilité ». In *La confiance. Approches économiques et sociologiques*, sous la dir. de Thuderoz, Christian, Vincent Mangematin et Denis Harrisson. Paris : Éd. Gaëtan Morin, p. 175-208.

- Bellemare, Guy et Louise Briand. 2002. *Théorie de la structuration et de la modernité et applications à l'étude des organisations*. Les Cahiers du CRISES, no 0214, 69 p.
- Bernhardt, Irwin. 1994. « Comparative advantage in self-employment and paid work ». In *Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'Économie*, vol. XXVII, no 2, mai, p. 273-289.
- Bernier, Jean, Guylaine Vallée et Carol Jobin. 2003. *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*. Québec : ministère du Travail, synthèse du rapport final, 42 p.
- Bertaux, Daniel (éd). 1981. *Biography and Society : the Life History Approach in the Social Sciences*. Beverly Hills : Éd. Sage, 309 p.
- Bich, Marie-France. 1993. «Droit du travail québécois : genèse et génération ». In *Droit québécois et droit français : communauté, autonomie, concordance*, sous la dir. de Glenn, Patrick H. Cowansville : Éd. Yvon Blais inc., p. 515-565.
- Bisson, Gilles. 1998. *Une nouvelle approche pour la classification conceptuelle ascendante*. www-leibniz.imag.fr/Apprentissage/Publications/Bisson.
- Blair, Helen. 2001. « «You're Only as Good as Your Last Job » : the Labour Process and Labour Market in the British Film Industry ». In *Work, Employment & Society*, vol. 15, no 1, p. 149-169.
- Blanchflower, David G. 2000. « Self-employment in OECD countries ». In *Labour Economics*, 7, p. 471-505.
- Blau, David M. 1987. « A Time-Series Analysis of Self-Employment in the United States ». *Journal of Political Economy*, vol. 95, no 3, p. 445-467.
- Boden, Richard J. 1999. « Flexible Working Hours, Family Responsibilities, and Female Self-Employment: Gender Differences in Self-Employment Selection ». In *American Journal of Economics and Sociology*, vol. 58, no 1, Jan, p. 71-84.
- Bögenhold, Dieter et Udo Staber. 1991. « The Decline and Rise of Self-Employment ». In *Work, Employment & Society*, vol. 5, no 2, June, p. 221-239.
- Boissonnat, Jean (dir. publ.). 1995. *Le travail dans vingt ans*. Paris : Éd. Odile Jacob, Commissariat général du Plan, 373 p.

- Boltanski, Luc et Laurent Thévenot. 1991. *De la justification. Les économies de la grandeur*. Paris : Gallimard, Coll. « NRF Essais », 485 p.
- Boltanski, Luc et Eve Chiapello. 1999. *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris : Gallimard, 843 p.
- Bonhomme, Robert, Clément Gascon et Laurent Lesage. 1994. *Le contrat de travail en vertu du Code civil du Québec*. Cowansville : Éd. Yvon Blais Inc., 146 p.
- Borjas, George J. et Stephen G. Bronars. 1989. « Consumer Discrimination and Self-Employment ». In *Journal of Political Economy*, vol. 97, no 3, p. 581-605.
- Boyer, Robert (dir. publ.). 1986. *La flexibilité du travail en Europe: une étude comparative des transformations du rapport salarial dans sept pays de 1973 à 1985*. Paris : La Découverte, 330 p.
- Boyer, Robert et Yves Saillard. 1995. *La théorie de la régulation. L'état des savoirs*. Paris : La Découverte, 568 p.
- Boyer, Robert. 2001. *Du rapport salarial fordiste à la diversité des relations salariales. Une mise en perspective de quelques recherches régulationnistes*. Paris : CEPREMAP-CNRS-EHESS, sept., 21 p.
- Brault, Serge. 1998. *L'entrepreneur dépendant dans la législation du travail dans les juridictions canadiennes suivantes : fédéral, Nouvelle-Écosse, Québec, Ontario, Alberta et Colombie-Britannique*. Orléans : Adjudex Inc., 118 p.
- Bruce, Donald. 2000. « Effects of the United States tax system on transitions into self-employment ». In *Labour Economics*, 7, p. 545-574.
- Caputo, Richard K. et Arthur Dolinsky. 1998. « Women's Choice to Pursue Self-Employment: The Role of Financial and Human Capital of Household Members ». In *Journal of Small Business Management*, juillet, p. 8-17.
- Carnoy, Martin et Manuel Castells. 1997. *Une flexibilité durable. Étude prospective sur le travail, la famille et la société à l'ère de l'information*. Paris : Documents de travail de l'OCDE, vol. 5, no 29, 101 p.
- Carr, Deborah. 1996. « Two paths to self-employment. Womens and mens self-employment in the United States, 1980 ». In *Work & Occupations*, vol. 23, no 1, fév, p. 26-53.
- Carré, Françoise, Marianne A. Ferber, Lonnie Golden et Stephen A. Herzenberg (éd.). 2000. *Nonstandard Work. The Nature and Challenges of Changing*

- Employment Arrangements*. Champaign : Industrial relations Research Association, 426 p.
- Castel, Robert. 1995. *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*. Paris : Fayard, 491 p.
- Castells, Manuel. 1998. *La société en réseaux*. Paris : Fayard, 609 p.
- Centre d'étude sur les médias. 2001. *La concentration de la presse à l'ère de la « convergence »*. Dossier remis à la Commission de la culture de l'Assemblée nationale du Québec, fév., 66 p.
- Charest, Jean, Gilles Trudeau et Diane Veilleux. 1999. «La modernisation du Code du travail du Québec : perspectives et enjeux ». In *Effectif*, avril-mai, vol. 2, no 2.
- Charron, Jean et Jean de Bonville. 1997(a). « Journalismes en mutation. Perspectives de recherche et orientations méthodologiques ». In *Communication*, vol. 17, no 2, p. 15-49.
- Charron, Jean et Jean de Bonville. 1997(b). «Le paradigme du journalisme de communication : essai de définition ». In *Communication*, vol. 17, no 2, p. 51-97.
- Charron, Jean, Jacques Lemieux et Florian Sauvageau (dir. publ.). 1991. *Les journalistes, les médias et leurs sources*. Boucherville : Gaëtan Morin éditeur, 237 p.
- Cibois, Philippe. 2000. *L'analyse factorielle: analyse en composantes principales et analyse de correspondances*. Paris: PUF, 127 p.
- Coiquaud, Urwana. 1998. *Le régime juridique des nouvelles formes de travail*. Développement des ressources humaines Canada, Programme du travail, Politique stratégique et partenariats, 85 p.
- Commons, John R. 1959. *Institutional Economics, its place in political economy*. Madison : University of Wisconsin Press, 921 p.
- Conseil du statut de la femme. 2000. *Emploi atypique cherche normes équitables*. Québec : Gouvernement du Québec, 71 p.
- Corei, Thorstein. 1995. *L'Économie institutionnalisatrice. Les Fondateurs*. Paris : Economica, Coll. « Économie Poche », 112 p.

- Coriat, Benjamin et Olivier Weinstein. 2002. « Organizations, firms and institutions in the generation of innovation ». In *Research Policy*, 31, p. 273-290.
- Crompton, Susan. 1993. « La renaissance du travail autonome ». In *L'emploi et le revenu en perspectives*, vol. 5, no 2, été, p. 24-35.
- Dagenais, Lucie-France. 1998. *Travail éclaté : protection sociale et égalité. Études et documents de recherche sur les droits et libertés*. Cowansville : Éd. Yvon Blais, 233 p.
- Dale, Angela. 1991. « Self-Employment and Entrepreneurship: Notes on Two Problematic Concepts ». In *Deciphering the Enterprise Culture: Entrepreneurship, Petty Capitalism and the Restructuring of Britain*, sous la dir. de Burrows, Roger (ed), Coll. « Social Analysis series », London and New York: Routledge, p. 35-52.
- D'Amours, Martine (avec la collaboration de Éline Lachance, Stéphane Crespo et Frédéric Lesemann). 2002. *Diversification et fragmentation du travail. Le passage de l'emploi salarié typique à des formes de travail atypiques chez des travailleurs de plus de 45 ans*. INRS Urbanisation, Culture et Société/CRISES, février, 91 p.
- D'Amours, Martine et Stéphane Crespo. 2002. *Résultats d'une enquête auprès des travailleurs indépendants : éléments pour une typologie*. Groupe de recherche TRANSPOL, INRS Urbanisation, Culture et Société, déc. 202 p.
- De Bandt et Gadrey (dir. publ.). 1994. *Relations de service, marchés de services*. Paris : Éd. CNRS, 360 p.
- DeFillippi, Robert J. et Michael B. Arthur. 1996. « Boundaryless Contexts and Careers : a Competence-Based perspective ». In *The Boundaryless Career : A New Principle for a New Organizational Era*, sous la dir. de Arthur, Michael B. et Denise M. Rousseau (éds). New York : Oxford University Press, p. 116-131.
- Delaunay, Jean-Claude et Jean Gadrey. 1987. *Les enjeux de la société de service*. Paris : Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 333 p.
- Dennis, William J. 1996. « Self-Employment : When Nothing Else is Available? ». In *Journal of Labor Research*, vol. 17, no 4, automne, p. 645-661.
- Des Rivières, Marie-José. 1992. *Châtelaine et la littérature (1960-1975)*. Montréal : L'Hexagone, 378 p.

- Développement des Ressources humaines Canada. 2002. *Résultats de l'enquête sur le travail indépendant au Canada*. Préparé par Benoit Delage. Direction générale de la recherche appliquée, SP-465-01-02F, 116 p.
- Doeringer, Peter B. et Michael J. Piore. 1985. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. New York : M.R. Sharpe, 212 p.
- Dosse, François. 1998. *L'Empire du sens : l'humanisation des sciences humaines*. Paris : Éd la Découverte/poche, 432 p.
- Dubé, Jean-Louis et Nicola Di Iorio. 1992. *Les normes du travail*. Sherbrooke : Les Éditions Revue de droit Université de Sherbrooke, 779 p.
- Dubet, François et Danilo Martuccelli. 1998. *Dans quelle société vivons-nous?* Paris : Seuil, 323 p.
- Dunn, Thomas et Douglas Holtz-Eakin. 2000. « Financial Capital, Human Capital, and the Transition to Self-Employment: Evidence from Intergenerational Links ». In *Journal of Labor Economics*, vol. 18, no 2, p. 282-305.
- Dupuy, Jean-Pierre, François Eymard-Duvernay, Olivier Favereau, André Orléan, Robert Salais et Laurent Thévenot. 1989. « L'économie des conventions ». In *Revue Economique*, numéro spécial, mars, p. 141-400.
- Dupuy, Yves et Françoise Larré. 1998. « Entre salariat et travail indépendant, les formes hybrides de mobilisation du travail ». In *Travail et Emploi*, ministère de l'Emploi et de la Solidarité, DARES, vol. 77, no 4, p 1-14.
- England, Paula. 1992. *Comparable Worth. Theories and Evidence*. New York : Aldine de Gruyter (Social Institutions and Social Change), 346 p.
- Esping-Andersen. 1999. *Les trois mondes de l'État-providence : essai sur le capitalisme moderne*. Paris : Presses universitaires de France, 310 p.
- Evans, David S. et Boyan Jovanovic. 1989. « An Estimated Model of Entrepreneurial Choice under Liquidity Constraints ». In *Journal of Political Economy*, vol. 97, no 4, p. 808-827.
- Evans, David S. et Linda S. Leighton. 1989. « Some Empirical Aspects of Entrepreneurship ». In *The American Economic Review*, vol. 79, no 3, juin, p. 519-535.
- Ewald, François. 1996. *Histoire de l'État providence : les origines de la solidarité*. Paris : Librairie générale française, Coll. « Livre de poche », 317 p.

- Fairlie, Robert W. et Bruce D. Meyer. 2001. « Ethnic and Racial Self-Employment Differences and Possible Explanations ». In *The Journal of Human Resources*, vol. XXXI, no 4, p.757-793.
- Ferber, Marianne A. et Jane Waldfogel. 1998. « The long-term consequences of nontraditional employment ». In *Monthly Labor Review*, mai, p. 3-12.
- Freidson, Eliot. 1986. *Professional Powers : a Study of Institutionalization of Formal Knowledge*. Chicago : University of Chicago Press, 241 p.
- Freidson, Eliot. 1994. *Professionnalism Reborn : Theory, Phophecy, and Policy*. Chicago : University of Chicago Press, 238 p.
- Fuchs, Victor R. 1982. « Self-employment and labor force participation of older males ». In *The Journal of Human Resources*, vol. XVII, no 3, p. 339-357.
- Gadrey, Jean. 1990. «Rapport salarial de service : une autre régulation ». In *Revue économique*, vol. 41, no 1, janvier, p. 48-69.
- Gadrey, Jean. 1996. *Services : la productivité en question*. Paris : Desclée de Brouwer, 359 p.
- Gadrey, Jean. 2000. *Nouvelle économie, nouveau mythe?* Paris : Flammarion, 229 p.
- Gadrey Jean et Nicole Gadrey (dir. publ.). 1991. *La gestion des ressources humaines dans les services et le commerce*. Paris : L'Harmattan, 223 p.
- Gagnon, Robert P. 1999. *Le droit du travail du Québec. Pratiques et théories*. Cowansville : Éd. Yvon Blais inc., 677 p.
- Gardner, Arthur. 1994. *Les travailleurs autonomes*. Ottawa : Statistique Canada/Prentice-Hall Canada Inc., #96-316F, 56 p.
- Gazier Bernard. 1992. *Économie du travail et de l'emploi*. Paris : Dalloz, 435 p.
- Giddens, Anthony. 1984. *The Constitution of Society : outline of the theory of structuration*. Berkeley and Los Angeles : University of California Press, 402 p.
- Granger, Bill, John Stanworth et Celia Stanworth. 1995. « Self-Employment Career Dynamics : the Case of Unemployment Push in UK Book Publishing ». In *Work Employment & Society*, vol. 9, no 3, sept, p. 499-516.

- Granovetter, Mark. 1985. « Economic Action and Social Structure : the Problem of Embeddedness ». In *American Journal of Sociology*, vol. 91, no 3, novembre, p. 481-510.
- Hakim, Catherine. 1988. « Self-Employment in Britain : Recent Trends and Current Issues ». In *Work, Employment & Society*, vol. 2, no 4, December, p. 421-450.
- Hakim, Catherine. 1998. *Social Change and Innovation in the Labour Market : Evidence from the Census SARs on Occupational Segregation and Labour Mobility, Part-Time Work and Students Jobs, Homework and Self-Employment*. New York : Oxford University Press, 318 p.
- Hall, Peter A. et David Soskice. 2001. « An Introduction to Varieties of Capitalism ». In *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, sous la dir. de Hall, Peter A. et David Soskice (éd.). New York : Oxford University Press, p. 2-68.
- Hamel, Jacques. 1997. *Étude de cas et sciences sociales*. Paris : L'Harmattan, Coll. « Outils de recherche », 123 p.
- Herzenberg, Stephen A., John A. Alic et Howard Wial. 2000. « Nonstandard Employment and the Structure of Postindustrial Labor Markets ». In *Nonstandard Work. The Nature and Challenges of Changing Employment Arrangements*, sous la dir. de Carré, Françoise, Marianne A. Ferber, Lonnie Golden et Stephen A. Herzenberg (éd.). Champaign : Industrial relations Research Association, p. 399-426.
- Hollingsworth, J. Rogers et Robert Boyer (éd.). 1997. *Contemporary capitalism : the embeddedness of institutions*. Cambridge. New York : Cambridge University Press, 493 p.
- Hudson, Ken. 1999. *No Shortage of « Nonstandard » Jobs*. Washington : Economic Policy Institute, 21 p.
- Hughes, Karen D. 1999. *Gender and Self-employment in Canada : Assessing Trends and Policy Implications*. Ottawa : Canadian Policy Research Networks, no W/04, 36 p.
- Hundley, Greg. 2001. « Why Women Earn Less Than Men in Self-Employment ». In *Journal of Labor Research*, vol. XXII, no 4, automne, p. 817-829.
- Institut de la statistique du Québec. 2001. *Portrait social du Québec: données et analyses* (édition 2001). Québec : Gouvernement du Québec, novembre, 629 p.

- Jacot, Jacques-Henri. 1994. « Les transformations du travail vues par un économiste : régulation, conventions ou institutions? ». In *Sociologie du travail*, vol. 36, no 4, p. 91-103.
- Jones, Candace. 1996. « Career in Project Network : The Case of the Film Industry ». In *The Boundaryless Career : A New Principle for a New Organizational Era*, sous la dir. de Arthur, Michael B. et Denise M. Rousseau (éds). New York : Oxford University Press, p. 58-75.
- Jurik, Nancy C. 1998. « Getting Away and Getting By : the Experiences of Self-Employed Homeworkers ». In *Work and Occupations*, vol. 25, no 1, février, p. 7-35.
- Kalleberg, Arne L. 2000. « Nonstandard Employment Relations : Part-time, Temporary and Contract Work ». In *Annual Review of Sociology*, vol. 26, p. 341-365.
- Kalleberg, Arne L., Edith Rasell, Ken Hudson, David Webster, Barbara F. Reskin, Naomi Cassirer, Eileen Appelbaum. 1997. *Nonstandard Work, Substandard Jobs. Flexible Work Arrangements in the U.S.* Washington : Economic Policy Institute, 90 p.
- Karpik, Lucien. 1989. « L'économie de la qualité ». In *Revue française de sociologie*, vol. 30, no 2, p. 187-210.
- Karpik, Lucien. 1996. « Dispositifs de confiance et engagements crédibles ». In *Sociologie du travail*, vol. 38, no 4, p. 527-550.
- Kirchhoff, Bruce A. 1996. « Self-Employment and Dynamic Capitalism ». In *Journal of Labor Research*, vol. 17, no 4, automne, p. 627-643.
- Lacroix, Andrée et Amédée Mollard. 1995. « L'approche sectorielle de la régulation : une problématique à partir de l'agriculture ». In *La grande transformation de l'agriculture*, sous la dir. de Allaire, Gilles et Robert Boyer (éds.), INRA, p. 259-291.
- Lamoureux, Josée. 1996. *Naissance et transformation des institutions : apports de la théorie de la régulation, de la théorie des conventions et de J.R. Commons*. Montréal : Les Cahiers du CRISES, no 9608, 46 p.
- Le, Anh T. 1999. « Empirical Studies of Self-Employment ». In *Journal of Economic Surveys*, vol. 13, no 4, sept, p. 381-416.
- Lebart, Ludovic, Alain Morineau et Marie Piron. 2000. *Statistique exploratoire multidimensionnelle / Édition 3e éd.* Paris : Dunod, c1997, 439 p.

- Létourneau, Jocelyn. 1996. *Les Années sans guide. Le Canada à l'ère de l'économie migrante*. Montréal : Boréal, 302 p.
- Lévesque, Benoit, Gilles L. Bourque et Éric Forgues. 2001. *La nouvelle sociologie économique*. Paris : Desclée de Brouwer, Coll. « Sociologie économique », 265 p.
- Lévesque, Maurice et Deena White. 1999. « Le concept de capital social et ses usages ». In *Lien social et Politiques*, vol. 41, Printemps, p. 23-33.
- Lévesque, Moren, Dean A. Shepherd et Evan J. Douglas. 2002. « Employment or self-employment. A dynamic utility-maximizing model ». In *Journal of Business Venturing*, vol. 17, p. 189-210.
- Light, Ivan. 1979. « Disadvantaged Minorities in Self-Employment ». In *International Journal of Comparative Sociology*, vol. XX, no 1-2, p. 31-45.
- Lin, Zhengxi, Garnett Picot et Janice Yates. 1999. *Dynamique de la création et de la disparition d'emplois autonomes au Canada*. Ottawa : Statistique Canada, Direction des études analytiques, no 134, 29 p.
- Lin, Zhengxi, Janice Yates et Garnett Picot. 1999. *L'accroissement de l'emploi autonome en période de chômage élevé : analyse empirique des faits récents survenus au Canada*. Ottawa : Statistique Canada, Direction des études analytiques, no 133, 26 p.
- Linder, Marc. 1992. *Farewell to the Self-Employed: Deconstructing a Socioeconomic and Legal Solipsism*. New York : Greenwood Press, 189 p.
- Linder, Marc et Houghton, John. 1990. « Self-Employment and the Petty Bourgeoisie: Comment on Steinmetz and Wright ». In *American Journal of Sociology*, vol. 96, no 3, nov., p. 727-735.
- Lipietz, Alain. 1984. *Accumulation, crises et sorties de crise : quelques réflexions méthodologiques autour de la notion de régulation*. Communication à Nordic Summer University, 2-4 mars 1984, 46 p.
- Loufti, Martha F. 1991. « Physionomie de l'emploi indépendant en Europe et questions de politique générale ». In *Revue internationale du Travail*, vol. 130, no 1, p. 1-21.
- Loveridge, Raymond et Albert Louis Mok. 1979. *Theories of labour market segmentation : a critique*. The Hague : Martinus Nijhoff Social Science Division, 257 p.
- Lyon-Caen, Gérard. 1990. *Le droit du travail non salarié*. Paris : Sirey, 208 p.

- Lyon-Caen, Gérard. 1995. *Le droit du travail, une technique réversible*. Paris : Éd. Dalloz, 99 p.
- Manser, M.E., et G. Picot. 1999. «The role of self-employment in US and Canadian job growth ». In *Monthly Labor Review*, vol. 122, no 4, avril, p. 10-25.
- Marchand, Olivier. 1998. « Salariat et non-salariat dans une perspective historique ». In *Économie et statistique*, no 319-320, p. 3-11.
- Masse, Claude. 1994. «Le nouveau Code civil du Québec et l'entrepreneur précaire ». In *Emploi précaire et non-emploi : droits recherchés*, Actes de la 5^{ème} journée en droit social et du travail, UQÀM, Département de sciences juridiques. Cowansville : Éd Yvon Blais Inc. p. 37-57.
- Matte, Denis, Domenico Baldino et Réjean Courchesne. 1998. « L'évolution de l'emploi atypique au Québec ». In *Le Marché du travail* (encart), vol. 19, no 5, Les Publications du Québec, mai, 88 p.
- Maxim, Paul S. 1992. « Immigrants, Visible Minorities, and Self-Employment ». In *Demography*, vol. 29, no 2, mai, p. 181-198.
- McManus, Patricia A. 2000. « Market, State, and the Quality of New Self-Employment Jobs among Men in the US and Western Germany ». In *Social Forces*, vol. 78, no 3, p. 865-905.
- Meager, Nigel. 1992. « The Fall and Rise of Self-Employment (Again) : A Comment on Bögenhold and Staber ». In *Work, Employment & Society*, vol. 6, no 1, p. 127-134.
- Meager, Nigel. 1994. «Self-Employment Schemes for the Unemployed in the European Community: The Emergence of a New Institution, and Its Evaluation». In *Labor Market Institutions in Europe: A Socio Economic Analysis of Performance*, sous la dir. de Schmid, Gunther (ed), Labor and Human Resources Series. Armonk, N.Y. and London : Sharpe, p. 183-242.
- Meager, Nigel. 1996. « From Unemployment to Self-Employment: Labour Market Policies for Business Start-up ». In *International Handbook of labour market policy and evaluation*, sous la dir. de Schmid, Gunther; O'Reilly, Jacqueline; Schomann, Klaus (éd.), Cheltenham, U.K. and Lyme, N.H. : Elgar, p. 489-519.
- Méda, Dominique. 1995. *Le travail, une valeur en voie de disparition*. Paris :Aubier, 358 p.

- Méda, Dominique. 1997. «La fin de la valeur «travail»? ». In *Le travail, quel avenir ?* Paris : Gallimard, Coll. « Folio/Actuel », p. 213-241.
- Menger, Pierre-Michel. 1994. « Appariement, risque et capital humain : l'emploi et la carrière dans les professions artistiques ». In *L'art de la recherche. Essais en l'honneur de Raymonde Moulin*. Paris : La Documentation française, p. 220-238.
- Menger, Pierre-Michel. 1997. *La profession de comédien. Formations, activités et carrières dans la démultiplication de soi*. Paris : La Documentation française, 455 p.
- Menger, Pierre-Michel. 2002. *Portrait de l'artiste en travailleur. Métamorphoses du capitalisme*. Paris : Seuil, Coll. « La République des idées », 96 p.
- Menger, Pierre-Michel. 2003 (à paraître). «Deux physiques sociales du travail. L'invention d'un espace continu des cotations du travailleur et des états individuels d'activité ». In *Les professions et leurs sociologies*, sous la dir. de Pierre-Michel Menger (éd.). Paris : Éditions de la Maison des Sciences de l'Homme.
- Micheloud, François-Xavier. 1997. *L'analyse des correspondances*. www.micheloud.com/FXM/COR/intro.htm.
- Ministère du Revenu du Québec. 2001. *Travailleur autonome ou salarié ?* Dépliant.
- Mollard, Amédée. 1977. *Paysans exploités : essai sur la question paysanne*. Grenoble : Presses universitaires de Grenoble, 244 p.
- Moore, Carol S. et Richard E. Mueller. 1998. *The Transition into Self-Employment in Canada: The Importance of Involuntary Separation and Unemployment Duration*. Alexandria et Orono : CNA Corp. et University of Maine, Coll. « Working Paper », août, 14 p. (+annexes).
- Morin, Fernand. 1982. *Rapports collectifs du travail*. Montréal : Les Éditions Thémis, 619 p.
- Morin, Fernand. 1999. *Le « salarié », selon le Code du Travail! Qui peut-il être?* Montréal : Département des sciences juridiques, Université du Québec à Montréal, Journée de droit social et du travail, 14 mai 1999, ronéo, 24 p.
- Morin, Fernand et Jean-Yves Brière. 1998. *Le droit de l'emploi au Québec*. Montréal : Wilson et Lafleur, 1448 p.

- Morin, Marie-Laure. 1998. « Les figures du travail indépendant ». In *Syndicalisme et Société*, no 2, p. 299-316.
- Morin, Marie-Laure (dir. publ.), Yves Dupuy, Françoise Larré et Sublet, S. 1999. *Prestation de travail et activité de service*. Paris : La Documentation française/Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, Coll. « Cahier Travail et Emploi », 232 p.
- Nisbet, Peter. 1997. « Dualism, flexibility and self-employment in the UK construction industry ». In *Work Employment & Society*, vol. 11, no 3, septembre, p. 459-479.
- Osterman, Paul. 1999. *Securing Prosperity. The American Labor Market : How It Has Changed and What to Do about It*. Princeton (N.J.) : Princeton University Press, 222 p.
- Paradeise, Catherine. 1988(a). « Les professions comme marchés du travail fermés ». In *Sociologie et sociétés*, vol. XX, no 2, octobre, p. 9-21.
- Paradeise, Catherine. 1988(b). « Acteurs sociaux et institutions, la dynamique des marchés du travail ». In *Sociologie du travail*, XXX/1, p. 79-105.
- Paradeise, Catherine, avec la collaboration de Jacques Charby et François Vourch. 1998. *Les Comédiens. Profession et marchés du travail*. Paris : PUF, 271 p.
- Perret, Bernard. 1995. *L'avenir du travail*. Paris : Éd du Seuil, 332 p.
- Peretti-Watel. 2000. *Sociologie du risque*. Paris : Armand Colin, 286 p.
- Perret, Bernard. 1997. « L'avenir du travail: des tendances contradictoires ». In *Le travail, quel avenir?*. Paris : Gallimard, Coll. « Folio/Actuel », p. 1-33.
- Phillips, Dianne. 1995. « Correspondence analysis ». In *Social Research Update*, University of Surrey, www.soc.surrey.ac.uk/sru/SRU7.html.
- Piore, Michael J. et Charles F. Sabel. 1989. *Les chemins de la prospérité : de la production de masse à la spécialisation souple*. Paris : Hachette, 441 p.
- Pires, Alvaro P. 1997. « Échantillonnage et recherche qualitative : essai théorique et méthodologique ». In *La recherche qualitative. Enjeux épistémologiques et méthodologiques*, sous la dir. de Poupard Jean, Jean-Pierre Deslauriers, Lionel-H. Groulx, Anne Laperrière, Robert Mayer et Alvaro P. Pires. Boucherville : Éd Gaétan Morin, p. 113-169.

- Polivka, Anne E. 1996. « Contingent and alternative work arrangement, defined ». In *Monthly Labor Review*, octobre, p. 3-9.
- Praneuf. 1999. « Le concept de transaction chez J.R. Commons : un outil d'analyse du changement institutionnel ». In *Économies et Sociétés*, no 4, p. 31-48.
- Pritchard, David et Florian Sauvageau. 1999. *Les journalistes canadiens. Un portrait de fin de siècle*. Québec : Presses de l'Université Laval, 144 p.
- Raboy, Marc (avec la collaboration de André Roy). 1992. *Les médias québécois. Presse, radio, télévision, câblodistribution*. Boucherville : Gaëtan Morin éditeur, 280 p.
- Raboy, Marc (avec la collaboration de Geneviève Grimard). 2000. *Les médias québécois. Presse, radio, télévision, inforoute*. Boucherville : Gaëtan Morin éditeur, 409 p.
- Reboud, Louis (dir. publ.). 1997. *La relation de service au cœur de l'analyse économique*. Paris : L'Harmattan, 325 p.
- Rees, Hedley et Anup Shah. 1986. « An Empirical Analysis of Self-Employment in the U.K. ». In *Journal of Applied Econometrics*, vol. 1, p. 95-108.
- Reich, Robert B. 1993. *L'économie mondialisée*. Paris : Dunod, 336 p.
- Renzulli, Linda A., Howard Aldrich et James Moody. 2000. « Family Matters : Gender, Networks, and Entrepreneurial Outcomes ». In *Social Forces*, vol. 79, no 2, décembre, p. 523-546.
- Revenu Canada. (s.d.) *Employé ou travailleur indépendant ?* Ottawa, RC4110 (F) 1221.
- Roy, Gilles. 1997. *Diagnostic sur le travail autonome*, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité. Montréal : Emploi-Québec (rapport-synthèse), avril, 81 p.
- Roy Gilles. 1998. *Diagnostic sur le travail autonome : Statut juridique comparatif*. Montréal : École des HEC et Chaire d'entrepreneurship Maclean Hunter, cahier de recherche, no 98-03, avril, 60 p.
- Roy, Gilles. 1999. *Profil des travailleurs autonomes*. Montréal : Étude réalisée par le Centre d'information et de recherche sur l'entrepreneurship et le travail autonome (CIRETA) pour Développement économique Canada, avril, 40 p.
- Roy, Simon N. 1997. « La croissance du travail autonome sans salarié au Canada : trois défis pour l'État ». In *Négociation collective*, nov., p. 89-99.

- Russell Bernard, H. 2000. *Social Research Methods. Qualitative and Quantitative Approaches*. Thousand Oaks : Sage Publications Inc., 659 p.
- Ruta, Sabrina. 2003. *Les systèmes de protection sociale et d'encadrement juridique des travailleurs autonomes : comparaisons Europe-Amérique*. Montréal : Direction de la recherche et de la planification, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Cat. 2.126.23, janvier, 147 p.
- Saint-Jean, Armande. 2002. *Éthique de l'information. Fondements et pratiques au Québec depuis 1960*. Montréal : Presses de l'Université de Montréal, 299 p.
- Salais, Robert. 1989. «L'analyse économique des conventions du travail ». In Dupuy, Jean-Pierre, Eymard-Duvernay, François, Favereau, Olivier, Orléan, André, Salais, Robert et Laurent Thévenot, *Revue Economique*, vol. 40, no 2, numéro spécial, mars, p. 141-400.
- Salais, Robert. 1992. «Flexibilité et conventions du travail». In *Problèmes économiques*, no 2277, 27 mai, p. 18-28.
- Salais, Robert. 1994. «Incertitude et interaction de travail : des produits aux conventions ». In *Analyse économique des conventions*, sous la dir. André Orléans. Paris : PUF, p. 371-403.
- Salais, Robert, Nicolas Baverez et Bénédicte Reynaud. 1999. *L'invention du chômage*. Paris : PUF, (éd. Quadrige), 273 p.
- Salais, Robert et Michael Storper. 1993. *Les Mondes de production. Enquête sur l'identité économique de la France*. Paris : éd de l'École des Hautes Études en sciences sociales, 467 p.
- Schuetze, Herb J. 2000. « Taxes, economic conditions and recent trends in male self-employment : a Canada-US comparison ». In *Labour Economics*, 7, p. 507-544.
- Servolin, Claude. 1989. *L'agriculture moderne*. Paris : Seuil, Coll. « Points Économie », 318 p.
- Simpson, Wayne et Robert Sproule. 1998. *Econometric Analysis of Canadian Self-Employment using SLID*. Winnipeg et Lennoxville : University of Manitoba et Bishop's University, publication 75F0002M de Statistique Canada, novembre, 28 p.

- Singleton, Royce Jr., Bruc C. Straits, Margaret M. Straits, Ronald J. McAllister. 1988. *Approaches to Social Research*. New York: Oxford University Press, 541 p.
- Smith, Vicki. 1997. « New forms of work organization ». In *Annual Review of Sociology*, vol. 23, p. 315-339.
- Statistique Canada. 1997. « Les travailleurs indépendants » In *Le point sur la population active*, vol. 1, no 3, avril, 60 p.
- Statistique Canada. 1998. *Le point sur la population active. Comparaison entre les marchés du travail du Canada et des Etats-Unis*. Ottawa, cat no 71-005-XPB, automne, 45 p.
- Steinmetz, George et Erik Olin Wright. 1989. « The Fall and Rise of the Petty Bourgeoisie : Changing Patterns of Self-Employment in the Postwar United States ». In *American Journal of Sociology*, vol. 94, no 5, mars, p. 973-1018.
- Streeck, Wolfgang et Philippe C. Schmitter (éd.) 1985. *Private interest government : beyond market and state*. London : Sage, 278 p.
- Supiot, Alain. 1996. « Le travail en perspectives : Introduction ». In *Revue internationale du Travail*, vol. 135, no 6, p. 663-674.
- Supiot, Alain. 1999(a). « Transformations du travail et devenir du droit du travail : une prospective européenne ». In *Revue internationale du travail*, Genève, vol. 138, no 1, pp. 33-48 .
- Supiot, Alain (rapporteur général). 1999(b). *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*. Rapport pour la Commission des Communautés européennes avec la collaboration de l'université Carlos III de Madrid. Paris : Flammarion, 321 p.
- Tang, Joyce. 1995. « Differences in the Process of Self-employment among Whites, Blacks, and Asians : The Case of Scientists and Engineers ». In *Sociological Perspectives*, vol. 38, no 2, p. 273-309.
- Théret, Bruno. 2000. « Nouvelle économie institutionnelle, Économie des conventions et Théorie de la régulation : vers une synthèse institutionnaliste ? ». In *La lettre de la régulation*, no 35, décembre, p. 1-3.
- Thuredoz, Christian, Vincent Mangematin et Denis Harrisson (dir. publ.). 1999. *La confiance. Approches économiques et sociologiques*. Paris : Éd. Gaëtan Morin, 322 p.

- Toinoven, Timo. 1990. « The New Rise of Self-Employment and Industrial Structure ». In *Organization Theory and Class Analysis*, Stewart R. Clegg (éd.), Walter de Gruyter, p. 315-341.
- Tremblay, Diane-Gabrielle. 1997. *Économie du travail. Les réalités et les approches théoriques*. Montréal : Éd. Saint-Martin/Télé-Université, 586 p.
- Tremblay, Diane-Gabrielle. 2002. « Nouvelles carrières nomades et défis du marché du travail : une étude dans le secteur du multimédia ». In *Carriérologie*, p. 255-280.
- Ughetto, Pascal. 1999. « Institutions et histoire, fondements communs des hétérodoxies ». In *Économies et Sociétés*, Hors Série, no 35, 1, p. 151-165.
- Ughetto, Pascal. 2000. « Problématiques hétérodoxes du travail en économie : quel avenir? ». In *Économies et Sociétés*, Série AB, no 21, no 4/2000, p 5-44.
- Vallée, Guylaine. 1999. « Pluralité des statuts de travail et protection des droits de la personne: quel rôle pour le droit du travail? ». In *Relations industrielles*, vol. 54, no 2, printemps, p. 277-312.
- Verge, Pierre et Guylaine Vallée. 1997. *Un droit du travail? Essai sur la spécificité du droit du travail*. Cowansville : Éd. Yvon Blais Inc., 221 p.

