PRATIQUES ET POLITIQUES SOCIALES ET ÉCONOMIQUES

MARTINE D'AMOURS

Le travail indépendant

Un révélateur des mutations du travail

Presses de l'Université du Québec

Le travail indépendant

PRESSES DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC
Le Delta I, 2875, boulevard Laurier, bureau 450
Québec (Québec) G1V 2M2
Téléphone : (418) 657-4399 • Télécopieur : (418) 657-2096
Courriel : puq@puq.uquebec.ca • Internet : www.puq.ca

Diffusion / Distribution :

CANADA et autres pays

DISTRIBUTION DE LIVRES UNIVERS S.E.N.C.
845, rue Marie-Victorin, Saint-Nicolas (Québec) G7A 3S8
Téléphone : (418) 831-7474 / 1-800-859-7474 • Télécopieur : (418) 831-4021

FRANCE

AFPU-DIFFUSION
SODIS

SUISSE

SERVIDIS SA
5, rue des Chaudronniers, CH-1211 Genève 3, Suisse
Téléphone : 022 960 95 25
Télécopieur : 022 776 35 27

La *Loi sur le droit d'auteur* interdit la reproduction des œuvres sans autorisation des titulaires de droits. Or, la photocopie non autorisée – le « photocopillage » – s'est généralisée, provoquant une baisse des ventes de livres et compromettant la rédaction et la production de nouveaux ouvrages par des professionnels. L'objet du logo apparaissant ci-contre est d'alerter le lecteur sur la menace que représente pour l'avenir de l'écrit le développement massif du « photocopillage ».

Le travail indépendant

Un révélateur des mutations du travail

MARTINE D'AMOURS

2006

Presses de l'Université du Québec
Le Delta I, 2875, boul. Laurier, bur. 450
Québec (Québec) Canada G1V 2M2

Catalogage avant publication de Bibliothèque et Archives Canada

D'Amours, Martine

Le travail indépendant : un révélateur des mutations du travail

(Collection Pratiques et politiques sociales et économiques)
Présenté à l'origine comme thèse (de doctorat
de l'auteur – Université du Québec à Montréal), 2003.
Comprend des réf. bibliogr.

ISBN 2-7605-1411-0

1. Travailleurs indépendants – Québec (Province). 2. Conditions de travail – Québec (Province). 3. Sécurité d'emploi – Québec (Province).
4. Travail précaire – Québec (Province). 5. Travailleurs indépendants.
I. Titre. II. Collection.

HD8037.C3D342 2006 331.12'5'09714 C2005-942356-0

Nous reconnaissons l'aide financière du gouvernement du Canada
par l'entremise du Programme d'aide au développement
de l'industrie de l'édition (PADIÉ) pour nos activités d'édition.

La publication de cet ouvrage a été rendue possible
avec l'aide financière de la Société de développement
des entreprises culturelles (SODEC).

Mise en pages : INTERSCRIPT, une division de DYNAGRAM INC.

Couverture : RICHARD HODGSON

1 2 3 4 5 6 7 8 9 PUQ 2006 9 8 7 6 5 4 3 2 **1**

Tous droits de reproduction, de traduction et d'adaptation réservés
© 2006 Presses de l'Université du Québec

Dépôt légal – 1er trimestre 2006
Bibliothèque nationale du Québec / Bibliothèque nationale du Canada
Imprimé au Canada

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-employment[1].

Meager, 1994, p. 186.

1. « 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)

REMERCIEMENTS

Je désire adresser mes remerciements chaleureux aux personnes et aux institutions qui ont rendu possible la rédaction et la publication de cet ouvrage :

mes directeur et codirecteur de thèse, Benoît Lévesque et Frédéric Lesemann, pour leur soutien indéfectible et leur influence déterminante sur mon cheminement professionnel ;

le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, qui m'a octroyé une bourse d'excellence pendant la majeure partie de mes études doctorales ;

le Centre de recherche sur l'innovation sociale (CRISES), pour son soutien financier en fin de thèse et sa contribution à la publication de l'ouvrage ;

mes collègues du groupe de recherche sur les transformations du travail, des âges et les politiques sociales (TRANSPOL), les chercheurs, professionnels et assistantes de recherche qui ont été

associés au projet dont certains résultats sont exposés aux chapitres 5 et 6, ainsi que les travailleuses et travailleurs indépendants qui ont accepté d'accorder une entrevue dans le cadre de cette recherche ;

ma famille et de nombreux amis, dont l'appui et l'affection ont toujours été un puissant stimulant dans la poursuite de mes projets.

INTRODUCTION

Cette étude sur le travail indépendant (ou travail autonome exercé seul, sans employés) s'inscrit dans le contexte plus global de la diversification des statuts d'emploi. Pour le dire rapidement, depuis le milieu des années 1970, on a assisté à l'effritement relatif de l'emploi salarié typique, c'est-à-dire de l'emploi permanent à temps complet pour un seul employeur, qui était devenu la norme dans les années d'après-guerre, du moins pour la main-d'œuvre masculine alors largement dominante sur le marché du travail. Ce déclin a été accompagné d'une croissance parallèle des formes de travail atypique, qui se distinguent de l'emploi typique par au moins l'une des caractéristiques suivantes : une durée hebdomadaire de travail inférieure à la durée normale (cas de l'emploi à temps partiel), la durée limitée ou l'instabilité du lien d'emploi (cas de l'emploi temporaire, saisonnier, occasionnel, contractuel) ou le remplacement du lien d'emploi par une relation client/fournisseur (cas du travail autonome ou indépendant) (Vallée, 1999 ; Matte *et al.*, 1998).

Prises comme un tout, ces situations de travail touchent actuellement le tiers[1] de la main-d'œuvre au Québec (Bernier *et al.*, 2003) et au Canada (Cranford *et al.*, 2003). Elles sont en général associées, quoique avec des différences importantes entre elles[2] à une rémunération plus faible que l'emploi salarié typique, surtout lorsqu'on considère cette rémunération sur une base annuelle. Ces statuts offrent moins de protection par les lois du travail et les régimes de protection sociale et quand ils sont couverts par les conventions collectives, c'est souvent de manière partielle et avec des avantages moindres. Ces formes de travail sont traditionnellement sexuées (surreprésentation du travail à temps partiel chez les femmes et du travail indépendant chez les hommes, quoiqu'on ait assisté ces dernières années à un développement spectaculaire de cette dernière forme de travail chez les femmes) et concentrées aux deux extrémités de la pyramide des âges, chez les travailleurs de 15 à 24 ans d'une part et chez ceux de 55 ans et plus d'autre part (D'Amours et coll., 2002).

Le travail indépendant comme forme particulière de travail atypique

Le travail indépendant exercé seul ou avec des employés est l'une des deux principales formes de travail atypique, au Québec et au Canada, l'autre étant l'emploi salarié à temps partiel. Entre 1989 et 1997, il a représenté 79,4 % de la croissance totale de l'emploi au Canada (Statistique Canada, 1998, p. 3). Les données pour le Québec lui attribuent 34,4 % des emplois nouvellement créés, mais sur une plus longue période

1. Selon Bernier *et al.* (2003), les « situations de travail non traditionnelles », regroupant l'emploi à temps partiel, l'emploi temporaire (y compris celui réalisé par le biais d'une agence) et le travail autonome avec ou sans employés, étaient en 2001 le lot de 36 % de la main-d'œuvre québécoise si l'on incluait les étudiants qui détenaient aussi un emploi, et de 31,3 % si on les excluait. Selon Cranford *et al.* (2003), en 2002, 37,1 % de la main-d'œuvre canadienne occupait soit un emploi régulier à temps partiel, soit un emploi temporaire à temps complet ou à temps partiel, ou exerçait le travail autonome, avec ou sans employés, à temps complet ou à temps partiel. Si l'on excluait les travailleurs autonomes employeurs, la proportion s'établissait à 31,9 %.
2. Voir à ce propos Cranford *et al.* (2003).

(1976-1995) (Matte *et al.*, 1998, p. 27)[3]. Au total, cette forme de travail concernait en 1999, c'est-à-dire au sommet de sa croissance, 16,1 % de la main-d'œuvre canadienne et 14,9 % de la main-d'œuvre québécoise[4].

Le travail indépendant se démarque des autres formes atypiques (emplois salariés à temps partiel, emplois temporaires) sous plusieurs aspects :

- le travail indépendant est la seule forme de travail atypique à n'être pas salariée et, en corollaire, la seule à être à peu près complètement exclue de la protection des lois du travail et des régimes de mutualisation des risques associés au travail, ainsi que de la possibilité de développer des rapports collectifs de travail, alors que les formes salariées atypiques bénéficient de cette protection dans des mesures variables, quoique inférieures en moyenne à celle procurée par l'emploi salarié typique.

Ainsi, les salariés à temps partiel et les salariés temporaires sont globalement couverts par les lois du travail mais ils peuvent ne pas être couverts par tous et chacun des avantages prévus aux différentes lois (Bernier *et al.*, 2003). Par exemple, la condition de service continu, qui constitue la voie d'accès à plusieurs avantages consentis en vertu de la Loi sur les normes du travail, peut être d'application difficile compte tenu de la courte durée des liens d'emploi (Vallée, 1999). De la même manière, les salariés atypiques sont couverts par le Code du travail, mais en pratique, le contrat à durée déterminée entraîne un fort taux de roulement qui rend la procédure d'accréditation plus aléatoire (Bernier *et al.*, 2003). Par ailleurs, même quand elles incluent les statuts atypiques, les conventions collectives attribuent davantage de bénéfices, dans l'ordre, aux employés réguliers, puis aux temps partiel, et finalement aux temporaires. Quant aux travailleurs indépendants, ils sont exclus à la fois de l'aire d'application des lois protectrices du travailleur (Loi sur les normes du travail, Loi sur la santé et la sécurité du travail, Loi sur l'équité salariale) et du Code du travail, qui permet la négociation de rapports collectifs de travail[5].

---

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. Données tirées de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada, concernant la population occupée de 15 à 64 ans, à l'exclusion des aides familiaux non rémunérés.
5. Le cas des artistes est particulier. Ce sont les seuls travailleurs indépendants à disposer d'un cadre juridique, hors du Code du travail, permettant de négocier des ententes collectives de travail. Nous y reviendrons.

En matière de protection contre les risques sociaux et professionnels, les salariés à temps partiel ou temporaires bénéficient d'une couverture différenciée, d'une part dans les conventions privées, mais également dans les programmes publics[6]. Par exemple, en cas de manque de travail, leur admissibilité aux prestations d'assurance emploi dépend du nombre d'heures de travail qu'ils ont pu cumuler et les dispositions récentes de la Loi sur l'assurance-emploi ont eu pour effet de pénaliser les demandeurs récurrents. Par ailleurs, le niveau de bénéfices dépend, en matière d'assurance emploi tout comme en matière de rentes de retraite, du niveau des gains antérieurs, qui est habituellement moindre dans les formes salariées atypiques. De leur côté, comme nous le verrons au chapitre 2, les travailleurs indépendants sont protégés par les régimes universels[7] (assurance-maladie, assurance-médicaments, pension de sécurité de la vieillesse, régime de rentes), mais ils sont en général exclus des régimes complémentaires (de santé, de retraite, de maternité) que les salariés négocient avec leurs employeurs, ainsi que 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.

- elle est réputée la moins désavantageuse du point de vue de la rémunération.

Plusieurs études concluent qu'en moyenne, le travail indépendant est associé à une meilleure rémunération que d'autres formes de travail atypique (notamment l'emploi temporaire) (Bernier *et al.*, 2003) au moins pour les hommes (Berg et Kalleberg, 2001 ; Kalleberg, 2003). Mais cette moyenne est évidemment un piège, pour deux raisons. D'une part, les données disponibles amalgament souvent les travailleurs indépendants employeurs et les travailleurs indépendants sans employés. Or, comme nous le verrons au chapitre 1, ces deux sous-groupes présentent des profils fort différents, notamment au plan de la rémunération. Citons l'exemple d'un sondage réalisé pour le Comité d'experts chargé de se pencher sur les besoins de protection sociale des personnes vivant une situation de travail non traditionnelle qui

6. Pour une revue détaillée de la couverture des personnes en situation de travail non traditionnelle par les lois du travail et les programmes sociaux, voir les travaux du Comité d'experts chargé de se pencher sur les besoins de protection sociale des personnes vivant une situation de travail non-traditionnelle (Bernier *et al.*, 2003).

7. Quoique, pour certains de ces régimes, ils doivent payer double cotisation, celle de l'employeur et celle de l'employé.

conclut qu'ils sont, comparativement à l'ensemble des travailleurs atypiques, surtout des hommes comptant plusieurs années d'expérience (entre 6 et 15 ans), disposant d'un revenu personnel élevé (40 000 $ ou plus) et ayant choisi cette forme de travail (Bernier *et al.*, 2003). Ce profil relativement favorable est sans doute attribuable à la présence parmi eux de travailleurs indépendants employeurs. D'autre part, cette « moyenne » fait souvent l'impasse sur les grandes différences qui cohabitent à l'intérieur du groupe des « sans employés ». Ce livre contribuera à les mettre en évidence. Pour le moment, contentons-nous de mentionner que l'écart de rémunération entre hommes et femmes est plus élevé chez les travailleurs indépendants sans employés que chez les salariés (Hughes, 1999).

- c'est une forme à laquelle on attribue des représentations positives attachées à l'indépendance, la liberté, le contrôle sur son travail, qui sont cités à la fois comme motif d'établissement dans cette forme de travail et comme motifs de satisfaction.

Il faut voir toutefois que ces motifs d'établissement ne sont pas les seuls (selon l'Enquête sur le travail indépendant au Canada, un peu moins de 22 % des travailleurs ayant le travail indépendant pour principale activité professionnelle en avril 2000 le sont devenus faute d'avoir pu trouver un emploi salarié satisfaisant), et qu'ils varient entre les travailleurs indépendants sans employés et les employeurs, et entre les hommes et les femmes. Parmi ceux qui sont devenus travailleurs indépendants pour d'autres motifs que l'absence d'emploi salarié acceptable, 42,1 % des hommes contre 24 % des femmes invoquent le désir de liberté et d'indépendance. Les motifs liés à la flexibilité des horaires et à la conciliation entre travail et vie familiale sont cités par 23,4 % des femmes contre 7 % des hommes et par 17,3 % des travailleurs indépendants sans employés contre 7,2 % des employeurs (Delage, 2002). Plus fondamentalement, force est de reconnaître que la définition sociologique d'entrepreneur qui associe l'entrepreneuriat à l'innovation (dans la lignée de Schumpeter) et à la prise de risque économique (dans la foulée de Knight) (Dale, 1991 ; Hakim, 1998), ne correspond pas à la réalité de plusieurs travailleurs indépendants. Même la définition sociologique de travailleur indépendant, qui lui attribue la propriété des moyens de production et la direction de l'organisation du travail (Dale, 1991), ne reflète pas non plus l'ensemble des réalités actuelles recouvertes par cette catégorie juridique et statistique, comme nous le verrons dans la suite de cet ouvrage. Il semble donc essentiel de confronter ces représentations avec la réalité

ou plutôt avec les réalités recouvertes par cette catégorie juridique et statistique, et en même temps de s'interroger sur l'origine de ces représentations.

Du travail autonome au travail indépendant : plus qu'une question de terminologie

Une prise de contact avec les études statistiques, les textes juridiques et la littérature scientifique révèle rapidement la diversité des critères utilisés pour circonscrire le travail indépendant. Au Canada et au Québec, la catégorie statistique est vaste et très hétérogène, incluant notamment les employeurs, sans égard au nombre de leurs employés[8], alors que de nombreux pays, notamment les États-Unis, considèrent comme salariés les propriétaires d'entreprises constituées en société. Statistique Canada distingue quatre sous-groupes de travailleurs indépendants : les employeurs constitués en société, les indépendants à leur propre compte (sans employés) constitués en société, les employeurs non constitués en société et les indépendants à leur propre compte (sans employés) non constitués en société. 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 ne disposent pas, pour l'étude de ce phénomène, d'un cadre d'analyse cohérent et unifié (Meager, 1994), ni même d'une 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). 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

8. Statistique Canada définit l'appartenance à la catégorie de travail indépendant par l'autoévaluation des participants à ses enquêtes, à qui l'on demande s'ils sont employés ou travailleurs indépendants, et dans ce cas, s'ils sont constitués en société et s'ils ont des employés.

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).

Il faut donc ici rendre explicites un certain nombre de choix terminologiques et analytiques qui auront des impacts sur l'ensemble de notre démarche et de nos résultats.

Nous avons choisi d'étudier le travail indépendant sous l'angle du travail et non de l'entreprenariat. Plus précisément, en nous appuyant sur les travaux de Dupuy et Larré (1998) et de Morin (1999), nous considérerons le travail indépendant comme une forme d'organisation du travail et de gestion du risque lié au travail.

Nous avons choisi le terme de « travail », qui est une activité rémunérée et exercée en vue de cette rémunération (Méda, dans Boissonnat, 1995), plutôt que celui d'« emploi », qui est la forme spécifique que le travail a prise depuis deux siècles (Méda, 1997, p. 213), c'est-à-dire « 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, p. 136).

Par ailleurs, nous désignerons notre objet d'étude 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 travail. Selon les définitions tirées du Petit Robert, le terme « indépendant » signifie en effet « libre de toute dépendance », alors que le terme « autonome » désigne celui « qui se détermine par des règles librement choisies ». Au cours de nos travaux, nous serons amenée à plaider que tous les « indépendants » ne sont pas « autonomes ». Toutefois, dans les trois premiers chapitres, consacrés respectivement à l'état des lieux, 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 visée par cette recherche est le travail indépendant effectué sans employés, donc à l'exclusion des indépendants employeurs. Le choix de retenir une seule des deux sous-catégories s'explique par leur profil différent, qui sera détaillé au chapitre 1, et le choix de privilégier la sous-catégorie des indépendants sans employés s'appuie sur des motifs que nous justifierons longuement plus loin, 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 décide d'aborder la question sous l'angle du travail plutôt que sous celui de la création de petites entreprises. De surcroît la catégorie des travailleurs indépendants sans employés est la plus vulnérable au plan économique et nous pouvons présumer que ces travailleurs présentent des besoins plus importants en termes de protection sociale.

Finalement, nous avons choisi d'étudier le travail indépendant exercé sans employés sous l'angle de ses réalités « objectives », c'est-à-dire des caractéristiques de ce travail et des conditions dans lesquelles il s'exerce, et non de l'appréciation subjective qu'en ont ses travailleurs ni du caractère volontaire ou involontaire de l'établissement dans cette forme de travail. Bien qu'il soit utilisé dans de nombreuses études sur le sujet, ce critère du caractère volontaire de l'établissement nous semble ambigu (par exemple la transition dictée par le désir d'indépendance ne se traduit pas dans tous les cas par une réelle autonomie ou un réel contrôle sur le travail) et les travaux de certains auteurs suggèrent d'ailleurs « 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, p. 8). Ensuite, même dans les cas où le caractère volontaire de l'établissement est associé à des caractéristiques positives de travail, cela ne devrait pas servir de justification à l'absence quasi-totale de sécurité. En d'autres termes, pourquoi la recherche d'autonomie, de diversité ou de flexibilité dans le travail devrait-elle être payée par l'absence à peu près complète de protection contre les risques dans le cas du travail indépendant, alors que dans le cas de certains emplois salariés, par exemple ceux des professeurs d'université, ces mêmes caractéristiques se conjuguent avec sécurité et protection?

Quelques mots sur l'itinéraire de l'auteure

Puisque tout objet de recherche a une histoire, et puisque le regard de l'observateur modifie l'objet observé, il importe de raconter brièvement l'origine et le développement de celui-ci. La trajectoire professionnelle de l'auteure, qui compte 24 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, suivis tout récemment par un quatrième : le premier bloc est celui d'emplois salariés à temps complet pour des employeurs précaires (dans le secteur du journalisme

« alternatif »), le second bloc fut consacré au travail indépendant dans le secteur de la presse écrite périodique et le troisième, à un cumul de contrats de recherche et 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 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. Une quatrième étape, débutant avec l'obtention toute récente d'un poste de professeure, a permis de réconcilier autonomie et protection. En bout de ligne, cette trajectoire a toutefois eu le mérite de nous tenir éloignée de deux représentations caricaturales qui font du travail indépendant, soit la voie royale du postfordisme, soit le retour à la précarité des débuts de l'ère industrielle.

Il est par ailleurs certain que ce livre, et la thèse de doctorat qu'il reprend en bonne partie, ne serait pas le même sans les 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 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. La démarche de thèse, conduite en parallèle avec la coordination d'une enquête par sondage auprès de 300 travailleurs indépendants, ne fut ni 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 l'expérimentation. Elle a été enrichie par les échanges avec Benoît Lévesque, alors directeur du CRISES (Centre de recherche sur les innovations sociales) et Frédéric Lesemann, directeur du Transpol (Groupe de recherche sur les transformations du travail, des âges et des politiques sociales) ainsi qu'avec certains collègues du groupe Transpol, notamment Stéphane Crespo, Chantale Lagacé et Julie Beausoleil.

Cette entreprise comportait aussi son lot de difficultés, notamment le défi posé par la nécessité de porter un regard sociologique sur un objet dont se réclament d'autres disciplines, notamment 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 échappe 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 dans 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, 1999a 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, et les défis qu'elle pose aux modalités actuelles de protection et de représentation de ces travailleurs.

Par ailleurs, la 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 encastrée (*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.

Quelques mots sur cette nouvelle version

Le présent livre constitue une version à la fois augmentée et simplifiée de la thèse. C'est une version augmentée au sens où elle contient des éléments récents de bibliographie et des données statistiques mises à jour,

ainsi que certaines réflexions suscitées par de nouvelles lectures, l'écriture d'articles et la préparation de cours. Mais nous avons aussi senti le besoin de simplifier la version originale[9] et d'étayer le propos par des exemples concrets : ainsi, les tableaux statistiques qui émaillaient la thèse ont presque tous été retirés ; des extraits d'entrevues qualitatives réalisées au sein du même projet de recherche, mais absents de la thèse, ont été ajoutés. Le chapitre sur les journalistes a été retiré ; il est synthétisé dans un chapitre d'un ouvrage collectif sur les transformations du travail[10] et certains éléments en sont repris dans le chapitre 6, qui constitue un ajout à la thèse.

L'ouvrage est divisé en six chapitres, suivis par une conclusion générale.

Le chapitre 1 propose un état des lieux du travail indépendant, dont la croissance fulgurante entre 1976 et 1999 a été surtout attribuable aux travailleurs indépendants sans employés. Même si cette forme de travail peut sembler à première vue marginale, elle apparaît comme un observatoire privilégié des transformations du travail, notamment la flexibilité et l'individualisation du contrat, des horaires et des rémunérations et la perte d'efficacité des régulations traditionnelles des marchés du travail et de l'État providence. Phénomène ancien, il se présente aujourd'hui sous des aspects nouveaux : il est de plus en plus exercé par des individus seuls, pour des entreprises, dans des secteurs diversifiés, notamment ceux assimilés à l'économie du savoir.

Le chapitre 2 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. La construction juridique et statistique du travail indépendant en fait une catégorie homogène et opposée au salariat, en fonction des critères de subordination, de propriété des moyens de production et de prise de risque. Cette construction en opposition, qui s'est traduite notamment par

9. Disponible en version électronique sur le site de l'Institut de recherche en économie contemporaine (<www.irec.net>).

10. D'Amours, Martine (à paraître, 2006). « La régulation des marchés du travail indépendant : le cas des journalistes indépendants de la presse écrite périodique », dans Paul-André Lapointe et Guy Bellemare (dir.), *Innovations sociales dans le travail et l'emploi : recherches empiriques et perspectives théoriques*, Québec, Presses de l'Université Laval.

l'exclusion des travailleurs indépendants de la couverture par des régimes de protection légale et sociale, pose aujourd'hui un certain nombre de problèmes, tant sociaux qu'analytiques.

Le chapitre 3 rend compte des thématiques et des notions clés par lesquelles la littérature scientifique aborde le travail indépendant et, au-delà des notions, il explore les approches théoriques, parfois explicites, parfois implicites, auxquelles il faut les rattacher. Outre la distinction devenue classique entre les facteurs *pull* et *push*, ce chapitre organise les contributions scientifiques autour de quatre « portes d'entrée »: les caractéristiques individuelles, les transformations macroéconomiques, les transformations du travail et des pratiques d'entreprises et finalement les formes institutionnelles et les modalités organisationnelles de régulation du travail.

Le chapitre 4 construit le cadre théorique destiné à vérifier une hypothèse générale à l'effet que l'hétérogénéité des situations de travail indépendant exercées par des non-employeurs 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, par des producteurs diversifiés, pour des clients diversifiés, dans des univers de production diversifiés (Salais et Storper, 1993).

Le chapitre 5 met le cadre théorique à l'épreuve du terrain, à partir d'une enquête par sondage réalisée auprès de 293 répondants qui avaient le travail indépendant pour occupation principale en l'an 2000. Il illustre la diversité des occupations et des capitaux détenus par ces travailleurs, l'hétérogénéité de leur clientèle, la variété de leurs produits, la diversité des niveaux de contrôle sur le travail ainsi que du niveau et du type de couverture contre les risques sociaux et professionnels. En faisant interagir les caractéristiques du produit et celles du travail, il identifie cinq profils mutuellement exclusifs de travailleurs indépendants, ainsi que leurs caractéristiques. Il révèle enfin que la diversité des situations a partie liée avec les variables du genre et de l'âge.

Le chapitre 6 examine de plus près les facteurs associés à la « qualité » des conditions d'exercice du travail indépendant; il s'intéresse en particulier au degré de contrôle qu'a le travailleur sur son travail ainsi

qu'au niveau et aux modalités de la protection contre les risques sociaux et professionnels. Il expose en quoi ces qualités de travail s'expliquent, du moins en partie, par les caractéristiques du producteur, celles du client et de leur compétence respective eu égard au produit, et en partie par l'existence de règles formelles et informelles s'appliquant soit au produit, soit au travail. Il explore les multiples significations du risque social et économique et les stratégies auxquelles les travailleurs indépendants ont recours pour y faire face.

CHAPITRE I

UN ÉTAT DES LIEUX

Comme dans d'autres pays occidentaux, le travail indépendant a connu une forte croissance entre 1976 et 1999 au Québec et au Canada. Cette croissance a été due en majeure partie à la sous-catégorie des travailleurs indépendants sans employés, qui présente un profil fort différent de celui des travailleurs indépendants employeurs. Ce premier chapitre développe l'argument que même s'il peut sembler à première vue marginal, le travail indépendant exercé sans employés peut être considéré comme un observatoire privilégié des transformations du travail pris dans son ensemble. En effet, il offre un « concentré » de caractéristiques, – qu'il s'agisse de l'autonomie au travail, du partage du risque par le travailleur ou de son exclusion des régulations collectives – qui deviennent aussi le lot d'une part grandissante des emplois salariés. S'il s'agit d'une réalité ancienne, elle se présente sous des aspects radicalement nouveaux, notamment le fait que ce type de travail est de plus en plus exercé pour des entreprises, dans des secteurs diversifiés, notamment ceux assimilés à l'économie du savoir.

1.1. La croissance de la part du travail indépendant au sein de la main-d'œuvre

Depuis les années 1980, le travail indépendant a connu une croissance spectaculaire au Canada et au Québec, 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). Cette augmentation n'a toutefois pas permis de rattraper les taux « historiques » des années 1930, attribuables en bonne partie au poids de la main-d'œuvre agricole, le plus souvent indépendante, au sein de la main-d'œuvre totale (Gardner, 1994).

Comme en témoignent les données de l'Enquête sur la population active regroupées dans les tableaux 1.1 et 1.2, la proportion du travail indépendant au sein de la main-d'œuvre (incluant travailleurs indépendants employeurs et travailleurs indépendants sans employés) a cru de façon constante entre 1976 et 1998 dans le cas du Canada, passant de 10,6 % à 16,2 %, et entre 1976 et 1999 dans le cas du Québec, passant de 8,7 % à 15,0 %, avec en corollaire une baisse constante de la part de salariés à partir de 1976, avec un plancher en 1999. Dans les deux cas toutefois, les taux relatifs au travail indépendant ont fléchi à partir de 1999-2000 et remonté légèrement en 2002-2003, pour s'établir respectivement à 14,5 % et à 12,7 % en 2004.

Tableau 1.1
Évolution des effectifs des salariés, des employeurs et des travailleurs indépendants sans employés, Canada, 1976-2004[1]

Statut	1976	1981	1986	1991	1996
Salariés	89,5	88,7	87,2	86,2	84,7
TI employeurs	4,5	5,2	6,0	6,3	5,9
TI sans employés	6,1	6,1	6,8	7,4	9,3
Total TI	10,6	11,3	12,8	13,7	15,2

1. Dans les deux tableaux, les pourcentages sont calculés en proportion de la population occupée de 15 à 64 ans, excluant les aides familiaux non rémunérés. Les données de l'EPA se rapportent à l'emploi principal, c'est-à-dire l'emploi auquel le répondant travaille habituellement le plus grand nombre d'heures par semaine.

TABLEAU 1.1 (*suite*)

Statut	1998	1999	2000	2001	2004
Salariés	83,8	83,9	84,7	85,5	85,5
TI employeurs	5,6	5,6	5,4	5,1	5,0
TI sans employés	10,6	10,5	9,9	9,4	9,5
Total TI	16,2	16,1	15,3	14,5	14,5

Source : Enquête sur la population active, Statistique Canada, microdonnées à grande diffusion.

TABLEAU 1.2
Évolution des effectifs des salariés, des employeurs et des travailleurs indépendants sans employés, Québec, 1976-2004

Statut	1976	1981	1986	1991	1996
Salariés	91,3	90,2	88,3	86,9	85,6
TI employeurs	3,9	4,6	5,8	6,3	5,8
TI sans employés	4,8	5,1	5,9	6,8	8,6
Total TI	8,7	9,7	11,7	13,1	14,4

Statut	1998	1999	2000	2001	2004
Salariés	85,4	85,1	86,0	87,1	87,3
TI employeurs	5,7	5,8	5,6	5,2	4,7
TI sans employés	8,9	9,2	8,5	7,7	8,0
Total TI	14,6	15,0	14,1	12,9	12,7

Source : Enquête sur la population active, Statistique Canada, microdonnées à grande diffusion.

Nous reviendrons plus loin sur ces développements récents, en nous concentrant pour le moment sur la forte croissance survenue durant le dernier quart du XX^{e} siècle, une tendance que le Canada partage avec plusieurs pays industrialisés.

Les travaux de Steinmetz et Wright (1989) et de Toinoven (1990) ont en effet illustré 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. Dans leur foulée, 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) et Roy (1997 et 1999) ont documenté cette croissance et ses variantes selon les pays. Parmi d'autres, les travaux de Toinoven (1990), de Loufti (1991), de Meager (1994) et de Blanchflower (2000) ont révélé l'absence de modèle commun de croissance du travail indépendant en Occident, chaque pays suivant sa trajectoire originale. Dans certains (Danemark, Japon), il n'y a pas eu de croissance ; dans d'autres (Italie, Royaume-Uni), elle a été exponentielle ; dans d'autres encore (France, Allemagne), elle a été modérée (Toinoven, 1990). Meager (1994 et 1996), McManus (2000) et Arum (1997) ont attribué ces différences entre les modèles nationaux 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'entreprenariat.

Traditionnellement, le travail indépendant est le bastion des hommes d'âge moyen et supérieur. En effet, la propension au travail indépendant augmente avec l'âge et cette tendance s'est accentuée au cours de la période 1991-1996, avec une incidence accrue pour le groupe des 55 ans ou plus (Roy, 1999 ; Statistique Canada, 1997). Par ailleurs, si les hommes comptent actuellement pour environ les deux tiers des effectifs indépendants, cette proportion est inférieure à celle du milieu des années 1970, où elle approchait les trois quarts. Cela s'explique par le fait que l'augmentation du travail indépendant, particulièrement celle des années 1990, a été proportionnellement plus forte chez les femmes que chez les hommes. Cette présence accrue des femmes a été associée à une autre transformation majeure au sein de la catégorie : dans les années 1990, la grande majorité (90 %) des « nouveaux » travailleurs indépendants travaillaient seuls, sans recours à des employés et la hausse des effectifs indépendants féminins s'est concrétisée davantage dans ce sous-groupe que dans celui des employeurs. Cette augmentation fulgurante des travailleurs indépendants sans employés constitue un renversement de la tendance des années 1980

où les deux tiers des travailleurs indépendants étaient des employeurs (Lin, Yates et Picot, 1999 ; Statistique Canada, 1997 ; Roy, 1997 et 1999)[2], 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). Dans les sections qui suivent, nous exposons pourquoi la recherche a intérêt à isoler et à étudier cette catégorie en pleine croissance des travailleurs indépendants sans employés.

1.2. Les profils différenciés des travailleurs indépendants sans employés et des travailleurs indépendants employeurs

La part plus élevée de femmes (autour de 40 %) n'est que l'un des nombreux éléments qui distinguent les travailleurs indépendants sans employés des travailleurs indépendants employeurs. Parmi les plus importants, mentionnons que le premier sous-groupe compte une proportion supérieure de travailleurs et surtout de travailleuses à temps partiel, à faible rémunération ou peu protégés contre les risques sociaux et professionnels. Les profils occupationnels et sectoriels des deux sous-groupes sont différents. Les motifs d'établissement, de satisfaction et d'insatisfaction varient considérablement. La pérennité des expériences est un autre élément à l'égard duquel les deux sous-groupes divergent. Quel que soit l'angle sous lequel on l'examine, la situation des employeurs apparaît en général plus favorable que celle des travailleurs indépendants sans employés.

Employeurs et travailleurs indépendants sans employés ont des profils occupationnels et sectoriels différents. Selon les données de l'Enquête sur la population active de 1998 pour le Québec, 70,1 % des travailleurs indépendants sans employés se retrouvaient dans six catégories d'occupations : 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 principales catégories d'occupation 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 aborde la question

2. Cette tendance a été plus prononcée en Ontario et au Québec que dans l'ensemble du Canada (Statistique Canada, 1997).

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 socioculturels (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 (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 socioculturels (7,7 %).

Des écarts importants de rémunération existent également entre les deux groupes : ainsi, en 2002, 54,3 % des travailleurs indépendants sans employés au Québec se retrouvaient dans la tranche des revenus inférieurs à 20 000 $ (contre 28,3 % des employeurs et 14,8 % des salariés). À l'opposé, seulement 8,6 % des indépendants sans employés gagnaient 60 000 $ ou plus (contre 22,8 % des employeurs et 17,3 % des salariés) (Institut de la statistique du Québec, 2005). Une tendance similaire est révélée par les données canadiennes tirées de l'Enquête sur les finances des consommateurs : en 1995, les travailleurs indépendants sans employés avaient gagné en moyenne 22 900 $, soit 68 % du revenu des salariés, alors que les employeurs avaient touché en moyenne 41 000 $, soit 21,9 % de plus que les salariés[3] (Statistique Canada, 1997). 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). De manière générale, les travailleurs indépendants sont plus susceptibles de travailler de longues heures que les salariés, mais ils sont aussi plus susceptibles de travailler à temps partiel, avec des différences notables entre les hommes et les femmes (Statistique Canada, 1997).

Selon les travaux menés par Beaucage et Najem (2002b, 2004) la pérennité des expériences de travail indépendant, c'est-à-dire la capacité de durer 5 ans ou plus, est associée notamment au fait d'être constitué en société et d'avoir des employés.

3. Ces données concernent les travailleurs indépendants ayant au moins 16 mois d'ancienneté, à l'exclusion de ceux déclarant un revenu négatif, ce qui a pour effet d'augmenter les revenus moyens (Statistique Canada, 1997).

> Les personnes qui ont réussi à atteindre ou à franchir les cinq années d'expérience sont relativement plus nombreuses à travailler à la maison, à s'être constituées en société et surtout à utiliser l'aide de salariés. Elles ont aussi moins besoin de recourir elles-mêmes à un travail salarié ou à de l'aide gouvernementale (indemnités d'assurance emploi, d'accidents du travail ou d'aide sociale), sont occupées un plus grand nombre d'heures par année et se considèrent davantage à temps plein (Beaucage et Najem, 2002b, p. 113).

Parmi un ensemble d'éléments soumis à l'analyse (groupe occupationnel, âge, ressources financières), ceux relatifs à l'incorporation et à la présence d'employés semblent le mieux prédire (avec l'absence de recours au travail salarié) la longévité des expériences de travail autonome, mais l'explication vaut davantage pour les hommes que pour les femmes (Beaucage et Najem, 2004).

Une plus forte proportion des employeurs bénéficie d'une protection en matière de santé, d'invalidité et de retraite. Ainsi, 36,9 % des employeurs canadiens contre 33,4 % des travailleurs indépendants sans employés sont couverts par un régime de soins dentaires autre qu'un programme provincial. Dans les deux cas, la source principale de protection est le plan d'assurance du conjoint. En ce qui concerne la couverture par un régime complémentaire de soins de santé, les proportions sont respectivement de 47,1 % et de 38,7 %. Pour se garantir une certaine sécurité financière à la retraite, 80,4 % des employeurs contre 59,5 % des indépendants sans employés possèdent des REER (Delage, 2002). Les données pour le Québec révèlent des taux de protection un peu inférieurs aux taux canadiens mais les tendances sont similaires. Respectivement 24,2 % des employeurs et 20,3 % des travailleurs indépendants sans employés sont couverts par un régime de soins dentaires. Pour les soins de santé complémentaires, les proportions sont de 45 % des employeurs contre 28,4 % des indépendants sans employés, et pour l'assurance-invalidité, de 56,2 % contre 32,8 %. Finalement 78,3 % des employeurs contre 56,6 % des travailleurs indépendants sans employés possèdent des REER (nos propres traitements de l'Enquête sur le travail indépendant, 2000).

Au chapitre des motifs d'établissement dans cette forme de travail, même si l'établissement forcé (à défaut de trouver un emploi salarié convenable) concerne une frange minoritaire des travailleurs indépendants, cette situation est beaucoup plus répandue chez les indépendants sans employés que chez les employeurs (Statistique Canada, 1997). En 2000 au Québec, cette situation concernait 15,3 % des

employeurs et 26,2 % des travailleurs indépendants sans employés (nos traitements de l'Enquête sur le travail indépendant). Parmi les autres motifs, le pourcentage le plus élevé (plus de 40 %) est attribué à l'indépendance, la liberté, le désir d'être son propre patron, sans différence significative entre les deux sous-groupes. Par contre, les motifs liés à l'entreprenariat (contrôle, sens des responsabilités) et à l'innovation (défi, créativité, succès, satisfaction personnelle) sont plus présents chez les employeurs que chez les travailleurs indépendants sans employés, dans des proportions respectives de 9,1 % contre 5,7 % au Canada (10,6 % contre 5,4 % au Québec) et de 11,8 % contre 7,9 % au Canada (16,1 % contre 9,2 % au Québec). L'inverse prévaut pour les motifs liés à la flexibilité des horaires et à la conciliation entre travail et vie familiale qui sont cités par 17,3 % des travailleurs indépendants sans employés contre 7,2 % des employeurs (15 % contre 3,8 % au Québec) (Delage, 2002). Les motifs de satisfaction recoupent grosso modo les motifs d'établissement, les mêmes types de motifs étant privilégiés par l'une ou l'autre des catégories.

Les motifs d'insatisfaction les plus cités par les travailleurs indépendants sans employés sont l'incertitude et l'insécurité (cités par 24,8 % d'entre eux contre 18,6 % des employeurs), l'instabilité de revenu (14,8 % contre 9,0 %) et le manque d'avantages sociaux (9,7 % contre 4,1 %), alors que les motifs les plus cités par les employeurs sont les longues heures de travail et l'absence de vacances (19,5 % des employeurs contre 11,2 % des indépendants sans employés) de même que le stress (9,9 % contre 5,2 %) (Delage, 2002). Les données qui précèdent concernent le Canada et la situation québécoise présente quelques variantes : l'instabilité de revenus est moins vue comme un problème (12,9 % des indépendants sans employés contre 6,5 % des employeurs) mais le manque d'avantages sociaux est identifié comme un problème majeur chez les indépendants travaillant sans employés (par 21,2 % d'entre eux contre 3 % des employeurs). Quant aux longues heures de travail et à l'absence de vacances, elles sont perçues comme problématiques tant par les travailleurs indépendants sans employés que par les employeurs, dans des proportions respectives de 13,8 % et 11,6 %.

Ces différences entre les deux profils s'expliquent en partie par le fait que Statistique Canada inclut dans la sous-catégorie des travailleurs indépendants employeurs tous ceux qui se déclarent tels, sans égard au nombre de leurs employés. Si la majorité des employeurs ont un petit nombre d'employés – environ les deux tiers en comptaient moins

de cinq alors qu'un autre quart en avaient entre 5 et 14 en 1995 (Statistique Canada, 1997, p. 40) –, le sous-groupe inclut tout de même des propriétaires d'entreprises comptant 50 employés et plus. On peut penser que la dynamique à l'œuvre chez les propriétaires d'entreprises faisant appel à des employés tient davantage de l'entreprenariat, selon les critères de l'innovation et de la prise de risque, alors que celle des travailleurs indépendants sans employés relèverait davantage du travail. 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 employés 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, p. 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. »

À notre avis, ces différences justifient que l'on traite séparément les travailleurs indépendants sans employés et les travailleurs indépendants employeurs. Pour le dire autrement, les données statistiques qui n'établissent pas cette distinction perdent une grande partie de leur pertinence puisqu'elles créent un profil moyen en amalgamant des réalités extrêmement contrastées. Les typologies du travail indépendant tirées de la littérature scientifique (voir plus loin, chapitre 4), en font d'ailleurs le premier critère de différenciation. Nous avons fait le choix de nous concentrer sur les travailleurs indépendants sans employés, à l'exclusion des employeurs :

- d'une part, parce que c'est la catégorie la plus importante, le sous-groupe que les études statistiques identifient comme une forme atypique en croissance et comme un sous-groupe plus vulnérable que celui des travailleurs indépendants employeurs (Schetagne, 1999 ; Delage, 2002) ;

- 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. Dans le cadre de notre analyse, non seulement nous assimilons le travail indépendant exercé sans employés à du travail, mais nous le considérons comme un révélateur des transformations du travail pris dans son ensemble et cela, en dépit de sa baisse relative depuis l'an 2000.

1.3. Le travail indépendant comme révélateur des mutations du travail

Comme le révèle le tableau 1.2, la part des travailleurs indépendants sans employés a crû de manière continue entre 1976 et 1999, a connu un sommet en 1999 (avec 9,2 % de la main-d'œuvre), puis un léger fléchissement en 2000-2001, qui coïncide avec une période de reprise économique, suivie d'une remontée en 2002-2003. 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), la légère chute des effectifs indépendants depuis l'an 2000 suffirait à enlever tout intérêt à cet 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 indépendant 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, p. 128).

Par ailleurs, alors qu'entre 1976 et 1996, le travail indépendant (incluant les employeurs et les travailleurs indépendants sans employés) et l'emploi salarié à temps partiel avaient représenté les trois quarts de la croissance totale des emplois au Québec, la tendance s'est inversée entre 1997 et 2001. Pendant cette période en effet, le travail salarié permanent à temps complet est redevenu le principal pourvoyeur d'emplois et le développement du travail atypique a été surtout redevable à l'emploi salarié temporaire à temps complet (Bernier *et al.*, 2003). Aussi devient-il justifié de poser la question : le travail indépendant sans employés est-il un phénomène conjoncturel, donc appelé à s'estomper en période de prospérité économique, ou s'il est structurel, donc destiné à durer? Nous y répondrons en invoquant deux types d'arguments, les uns de nature quantitative ou factuelle, les autres, plus fondamentaux, de nature qualitative ou analytique.

L'argument quantitatif tient au fait que l'importance du travail indépendant exercé sans recours à des employés est plus grande que ce que révèle son poids statistique à un moment précis du temps. Sa prévalence est beaucoup plus importante lorsqu'on tient compte du fort taux d'entrées et de sorties de cette forme de travail (Beaucage et Najem, 2002a ; Lin, Picot et Yates, 1999) et lorsqu'on considère le nombre d'actifs qui, au cours de carrières devenues hybrides ou nomades (Arthur et Rousseau, 1996), connaîtront un ou des épisodes

de travail indépendant. Cette réalité est perceptible par l'intermédiaire des données, encore peu nombreuses, sur la succession, l'alternance ou le cumul du travail salarié et du travail indépendant. Selon Lin, Picot et Yates (1999, p. 3), les mouvements d'entrée et de sortie du travail autonome sont très fréquents, touchant 42 % de ces travailleurs. Les travaux de Beaucage et Najem (2002a) mettent également en évidence un important taux de renouvellement (entre 59 % et 63 % annuellement) des effectifs de travailleurs autonomes, et notamment des femmes, durant la période 1993-1998[4], et expliquent la baisse relative de la proportion des travailleurs autonomes au sein de la main-d'œuvre par le fait que le nombre de sorties a excédé le nombre d'entrées dans cette forme d'emploi quand on la considère comme occupation principale. Selon Matte *et al.* (1998, p. 68), le cumul de formes salariées et indépendantes est le fait de plus de la moitié des entreprises non constituées en société et sans employés. Finalement, l'étude empirique de Dagenais (1998) révèle l'existence d'un cumul d'emplois plus important chez les travailleurs indépendants sans employés que chez les salariés, et également d'un cumul de revenus.

L'argument « qualitatif » ou analytique 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 indépendant et certaines formes de travail atypiques (par exemple la succession ou le cumul de contrats temporaires) 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 indépendant est donc intéressant à étudier, non pas tant pour sa « représentativité » statistique à un moment

4. Les données de Lin, Picot et Yates (1999) et celles de Beaucage et Najem (2002a) englobent les employeurs et les travailleurs indépendants sans employés, mais les mouvements d'entrée et de sortie sont plus répandus chez les seconds que chez les premiers.

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, cité dans Boltanski et Chiapello, 1999, p. 100). Or, l'intérêt d'étudier le travail indépendant (et en particulier le « nouveau » travail indépendant, exercé par des non-employeurs) réside non pas tant dans son poids quantitatif dans la main-d'œuvre à un point précis du temps, ni même dans la proportion totale de la main-d'œuvre qui aura eu au moins un épisode de travail indépendant au cours de sa carrière, mais dans le fait que les caractéristiques associées à ce statut deviennent aussi le lot d'une part grandissante des emplois salariés. Autrement dit, qu'elles aient formellement ou non les propriétés juridiques qui seront décrites au chapitre 2, de plus en plus de situations de travail possèdent des caractéristiques du travail indépendant, ce qui en fait un observatoire privilégié pour l'étude des mutations du travail que, dans la foulée des travaux d'un certain nombre d'auteurs, nous résumons autour de cinq dimensions :

- Diversité : « éclatement de l'unité du temps, de l'espace et de l'action » qui caractérisait le travail dans l'ère industrielle (Perret, 1995 et 1997), hétérogénéité des contenus du travail (Reich, 1992), part prépondérante des services dans l'économie et de la part de service dans tout produit (Delaunay et Gadrey, 1987) ;
- Flexibilité : flexibilité et individualisation du contrat de travail, des horaires, des rémunérations (Boltanski et Chiapello, 1999) ; accroissement des écarts et polarisation des situations (Osterman, 1999 ; Castells, 2000) ;
- Risque : tendance à rémunérer le résultat du travail plutôt que le temps de travail et à reporter sur le travailleur les risques naguère assumés collectivement (Morin, 1999 ; Quilgars et Abbott, 2000 ; Beck, 1998 et 2001 ; Cappelli, 2001) ;
- Autonomie au travail, particulièrement visible dans les nouvelles formes d'organisation productive dans lesquelles il est demandé aux salariés, tant dans les emplois manufacturiers que dans les

emplois de services, de prendre des initiatives et de gérer individuellement ou collectivement leur travail (Menger, 2002 ; Lapointe *et al.* 2002) ;

- Perte d'efficacité des régulations traditionnelles, qu'il s'agisse des règles institutionnelles contraignant les marchés internes (Osterman, 1999) ou des modalités de protection contre les risques professionnels et sociaux élaborés dans le cadre des États providence (Bernier *et al.*, 2003).

Donc, même s'il peut sembler à première vue un phénomène marginal, concernant 8 % de la main-d'œuvre québécoise en 2004, le travail indépendant exercé sans employés participe des transformations structurelles du travail et des statuts d'emploi ; il présente en fait un « concentré » de changements qui se manifestent aussi dans le travail salarié, même dans ces bastions protégés que constituaient les marchés internes au sein des grandes entreprises privées et publiques (Cappelli, 2001). Cela en fait un objet d'étude pertinent tant du point de vue scientifique que social. Au plan scientifique, l'analyse du travail indépendant peut contribuer à la compréhension des mutations du travail, au-delà des statuts d'emplois. Au plan social, elle conduit à soulever d'importantes questions concernant la nécessité de repenser la protection sociale, la représentation des travailleurs, la régulation du travail et finalement les catégories juridiques, statistiques et conceptuelles pertinentes pour la réflexion scientifique et l'action politique. Ces questions prennent une envergure nouvelle si on considère les conséquences à long terme d'avoir eu un ou des épisodes de travail atypique (incluant le travail indépendant) en cours de carrière[5]. Plus largement, il appelle de nouveaux arrimages entre travail et protection sociale, différents des montages propres à la société salariale.

1.4. Une réalité ancienne, mais des aspects radicalement nouveaux

Pour considérer le travail indépendant comme un observatoire des mutations du travail, il faut également constater que s'il s'agit d'une réalité ancienne, sa « renaissance » depuis le milieu des années 1970 présente

5. Par exemple, Ferber et Waldfogel (1998) ont démontré qu'une trajectoire atypique résulte en un niveau plus bas de salaires et d'avantages sociaux, sauf pour les travailleurs indépendants (hommes et femmes) constitués en société et pour les femmes qui ont travaillé volontairement à temps partiel.

une bonne part d'aspects radicalement nouveaux. Parmi ces aspects nouveaux, outre le fait qu'il soit exercé de plus en plus par des individus seuls, avec les caractéristiques associées à ce profil, mentionnons le fait qu'il s'exerce dans de nouveaux secteurs d'activité, et de plus en plus pour des entreprises ou des institutions. Des données tirées de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada pour la période allant de 1976 à 1998[6] serviront à mettre en évidence « les nouveaux visages » du travail indépendant exercé sans employés.

Ainsi, l'archétype du travailleur indépendant 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. Les données regroupées dans cette section nous renseignent sur les occupations et les secteurs où se concentraient les indépendants sans employés en 1976 et en 1998, et donc sur la transformation de la composition de ce groupe durant la période.

En 1976, près de 65 % de tous les indépendants se retrouvaient dans trois catégories d'occupations ou de professions[7] : 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,

6. L'Enquête sur la population active (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 professions. 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. Ces données permettent une analyse plus fine de l'évolution des statuts d'emploi, par groupes d'occupations et par secteurs d'activité.

   Source pour la classification des professions : CTP (Classification type des professions) de 1980, en 21 catégories.

   Source pour la classification des secteurs d'activité : 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)

7. 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.

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. 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. En d'autres termes, 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.

Si on prend la question par la lorgnette des secteurs d'activité[8], alors qu'en 1976, les deux tiers des travailleurs indépendants sans employés étaient concentrés dans trois secteurs (agriculture, services personnels et commerce de détail), ces secteurs ne mobilisaient plus en 1998 qu'un peu plus du tiers (37,4 %) des travailleurs indépendants, alors que des secteurs émergents, comme les services aux entreprises et les services dits socioculturels (enseignement, santé, services sociaux, loisirs) en regroupaient des portions de plus en plus considérables. Si les services socioculturels mobilisaient en 1998 une plus large part des travailleurs 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 travailleurs indépendants : la part des salariés dans la fabrication diminue, celle des services socioculturels 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 %).

Par ailleurs, le travail indépendant sans employés n'est plus exercé quasi exclusivement pour des individus, mais de plus en plus pour des entreprises ou des institutions. Nous ne disposons pas de données statistiques précises concernant la diversité des types de clientèles, mais la

8. Définition du terme branche d'activité (industrie) : Nature générale de l'activité exercée par l'employeur pour qui l'enquêté travaille (emploi principal seulement). Source : EPA, Définitions, sources des données et méthodologie d'enquête.

part des travailleurs indépendants dans le secteur des services aux entreprises[9], qui a bondi de 2,96 % à 16,1 % du total durant la période, nous en fournit un indice important. Il faudrait en outre considérer qu'une part non précisée des services divers[10] (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) est effectuée pour des entreprises. Cette situation modifie potentiellement la nature du rapport de forces et le besoin de protection.

CONCLUSION

Le travail indépendant a connu une forte croissance entre 1976 et 1999, surtout grâce à l'augmentation du nombre de travailleurs indépendants sans employés, qui présentent des caractéristiques différentes de celles des employeurs : visages plus féminins, mais aussi conditions plus précaires. Ce qui les rend si intéressants à étudier, c'est que leurs caractéristiques, – qu'il s'agisse de l'autonomie au travail, du partage du risque par le travailleur, de la perte d'efficacité des régulations collectives ou de l'injonction faite à l'individu de gérer sa carrière, son « employabilité », sa retraite – deviennent le fait d'une portion grandissante de la main-d'œuvre, ce qui nous incite à le considérer comme un observatoire des transformations du travail. Bien que le travail indépendant se diversifie, s'exerçant de façon croissante par des individus seuls, pour le compte d'entreprises ou d'institutions, les catégories juridiques et statistiques n'ont pas encore pris acte de la transformation : elles continuent de le considérer comme une catégorie homogène et opposée au salariat, ce qui a justifié l'exclusion de ces travailleurs de l'aire d'application des lois du travail et de la majorité des programmes de protection sociale. Le prochain chapitre expose l'histoire, les fondements et les problèmes posés par cette construction en opposition.

9. 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.

10. 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.

CHAPITRE 2

LA CONSTRUCTION JURIDIQUE ET STATISTIQUE DU TRAVAIL INDÉPENDANT

Une catégorie homogène et opposée au salariat

Nous abordons ce deuxième chapitre 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. En effet, comprendre la croissance du phénomène suppose de comprendre d'abord ce qui définit la catégorie de travail indépendant[1], sa construction. 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

1. Rappelons ici que nous avons décidé de désigner notre objet de recherche sous l'appellation de « travail indépendant » mais que, dans les trois 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 ».

reproduite dans les catégories statistiques[2]. 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. Cette construction en opposition s'est répercutée sur tout l'édifice de la protection sociale typique de la société salariale. Nous verrons toutefois 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.

2.1. 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'histoire[3].

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

3. 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 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).

2.1.1. 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 libérale[4]) 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 contrat[5].

À partir de la fin du XIX^e^ 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, p. 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 prestations 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 rémunération est la soumission à la volonté d'autrui (F. Morin, 1982, p. 36)[6]. En corollaire, le travail non subordonné devient la principale catégorie exclue de la protection du droit

4. 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 dans Méda, 1995, p. 69-70 et 319).

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

6. 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.

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)[7], définissent le salarié comme « tout apprenti, manœuvre ou ouvrier non spécialisé, ouvrier qualifié ou compagnon, artisan, commis ou employé qui travaille individuellement, en équipe ou en société ». Le Code du travail[8], adopté en 1964, définit le salarié comme « une personne qui travaille pour un employeur moyennant rémunération », et la Loi sur les accidents du travail[9], 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. 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.

---

7. 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).
8. L.R.Q., c. C-27.
9. L.R.Q., c. A-3.

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 subordination[10] (F. Morin, 1982 ; Masse, 1994).

En fait, parmi la palette de critères[11] 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, p. 27), a servi de norme jusqu'à la fin des années 1960. Puis elle a

10. (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, p. 43).

    (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, p. 53).

11. 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 Montréal 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.

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, p. 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 commission[12]. 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 travail[13] récentes, notamment dans la Loi sur les normes du travail (1979), la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (1985) et la Loi sur l'équité salariale (1996)[14], qui tendent

12. « On en est ainsi venu à assimiler la subordination à la faculté, laissée à celui qu'on reconnaîtra 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, p. 52).

13. 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, 1998). Par ailleurs, on peut avoir un statut de salarié en vertu d'une loi (p. ex., Loi sur les normes du travail) et un statut de travailleur autonome en vertu d'une autre loi (p. ex., Loi de l'impôt sur le revenu) (Dubé et Di Iorio, 1992).

14. 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).

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 Québec[15] (en vigueur depuis le 1er 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) 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 services[16], 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

---

15. L.Q. 1991, c. 64.

16. « 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 services 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).

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, p. 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 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 artistes[17] et des entrepreneurs dépendants œuvrant pour des entreprises de juridiction fédérale[18]. Le travailleur indépendant 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 dans Ruta, 2003, p. 37). La définition fiscale d'une entreprise est encore plus large que sa définition civile, incluant « les

17. Qui le peuvent en vertu de deux lois spécifiques, hors Code du travail.

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

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[19]». Au sens du droit fiscal, le «travailleur autonome» est donc celui qui exploite sa propre entreprise, assumant le risque et engrangeant les profits.

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, ainsi que 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). Ce choix 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 reliées au

19. L.R.Q., c. I-3.

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 2.1). 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 2.1
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

2.1.2. 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 1901[20]. Les extraits cités sont tirés des annuaires de recensement publiés par l'agence fédérale pour chacune des années.

20. 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.

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, seuls 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 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 rémunérée[21]. (nos soulignés)

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 statut[22]. 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 celui de « travailleur autonome avec aide rémunérée ».

Le questionnaire autoadministré 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[23]. (nos soulignés)

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.

---

21. Il est par ailleurs intéressant de noter qu'avec l'introduction au Canada, en 1951, du nouveau concept de « main-d'œuvre active », les personnes à leur propre compte peuvent aussi 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 constituer une clientèle.

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

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

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 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 employés) et sans incorporation comptait 892 475 personnes, soit 48 % de tous les travailleurs indépendants et 78,9 % des travailleurs indépendants sans employés.

La sous-catégorie à son compte (sans employés) et incorporé comptait 238 365 personnes, soit 12,8 % de tous les travailleurs indépendants et 21,1 % des travailleurs indépendants sans employés.

La sous-catégorie des employeurs sans incorporation comptait 362 235 personnes, soit 19,5 % de tous les travailleurs indépendants et 49,6 % des employeurs.

Finalement, la sous-catégorie des employeurs incorporés en comptait 368 115, soit 19,8 % de tous les travailleurs indépendants et 50,4 % des employeurs.

2.2. Une opposition fondatrice de la société salariale

Au terme de cette double construction, le travail indépendant apparaît comme une catégorie très large, mais également 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 s'agit finalement d'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, p. 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 transposée 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 XX^e 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, p. 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 indépendant[24].

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 institutionnelles visant à couvrir collectivement certains risques frappant des individus ou des familles » (1984, p. 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, p. 50), « le risque professionnel va devenir social » avec les lois d'assistance aux personnes âgées, infirmes ou

24. Supiot (1999a, p. 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.

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, p. 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, 1990), il y a donc plusieurs types de « sociétés salariales » (Aglietta, 1997) et plusieurs approches dans le traitement des travailleurs indépendants.

Esping-Andersen (1990) 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 diverses 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 autonomes[25]. 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, Grèce, Italie), les travailleurs 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 travailleurs 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, p. 181).

Sans retracer ici toute l'histoire de la construction de l'État providence au Canada et au Québec, et le contexte entourant l'inclusion ou l'exclusion des travailleurs indépendants de certaines mesures de protection contre le risque, nous nous contenterons 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 de cet ouvrage. Aux risques

25. Les sources citées ne différencient pas toujours employeurs et travailleurs indépendants sans employés.

« 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. Quand le travail consiste à manipuler des idées ou des symboles ou encore à résoudre des problèmes (Reich, 1992), la mise à jour des connaissances et des compétences revêt en effet une importance cruciale, ce qui pose toute la question de la formation, à la fois formelle et informelle (Tremblay, 2002, p. 257).

- 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 la 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[26].

2.2.1. Le risque « manque de travail »

La Loi sur l'assurance-emploi[27] 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

26. Pour une information plus détaillée sur les mécanismes de protection sociale couvrant les travailleurs indépendants au Québec, le lecteur pourra consulter avec profit Dagenais (1998), Ruta (2003) et Bernier *et al.* (2003), dont les travaux sont résumés ici.

27. L.C. 1996, c. 23.

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 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, p. 144-150).

2.2.2. Le risque « accident/maladie/invalidité »

Les travailleurs indépendants ne sont pas protégés par la Loi sur la santé et la sécurité du travail[28] qui vise l'élimination à la source des dangers pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs salariés. En d'autres termes, même s'ils interviennent dans des entreprises, les employeurs ne sont pas tenus de leur offrir des conditions de travail sécuritaires et les indépendants ne peuvent se prévaloir du droit de refuser de travailler dans des conditions qu'ils jugent dangereuses. Par contre, les indépendants doivent se conformer aux obligations faites aux travailleurs salariés et aux employeurs, notamment en ce qui a trait aux produits, procédés, équipements, etc. (Bernier *et al.*, 2003).

La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles couvre le « travailleur autonome[29] » 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

28. L.R.Q., c. S-2.1.

29. La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A-3.001) 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 ».

(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, p. 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 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, p. 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, p. 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 associations 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.

2.2.3. 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 quasi-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, p. 55-60).

2.2.4. 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. Au moment d'écrire ces lignes, 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). Cette situation changera avec l'entrée en vigueur, le 1er janvier 2006, du Régime québécois d'assurance parentale qui couvrira les travailleuses et les travailleurs disposant d'un revenu assurable de 2 000 $ ou plus, sans égard au statut d'emploi. Notons toutefois que les taux de cotisation seront plus élevés pour les indépendants (0,74 $ par tranche de 100 $ de revenus d'entreprise) que pour les salariés (0,42 $ par tranche de 100 $ de salaire admissible). Par ailleurs, alors que les régimes publics assurent aux salariées le droit à la réintégration en emploi au terme d'un congé de maternité ou d'un congé parental, il n'existe pas de protection semblable pour les travailleuses indépendantes qui, comme nous le verrons plus loin, risquent de perdre leur clientèle si elles s'accordent de tels congés.

2.2.5. 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, p. 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.

2.2.6. 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 million de dollars d'investir à ce chapitre[30]. La Loi sur la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre[31] 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, p. 62). Il semble aussi que les exigences de qualification pour l'exercice d'une occupation réglementée, prévues à la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre[32], 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 en assumant les frais.

---

30. Selon la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre (L.R.Q., c. D-7.1), les 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).
31. L.R.Q., c. S-22.001.
32. L.R.Q., c. F-5.

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 à l'intention 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, prestations 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 ;

- puisqu'ils sont exclus de la possibilité de développer des rapports collectifs de travail[33] les indépendants 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.

Au plan social, cette situation pose un double problème : celui des travailleurs indépendants trop pauvres pour bénéficier des exemptions fiscales tout en ne disposant pas d'une couverture adéquate contre différents risques sociaux (Dagenais, 1998 ; Ruta, 2003 ; D'Amours et Crespo, 2002) avec, en corollaire, celui de leur dépendance à l'égard d'un conjoint pour l'accès à certaines de ces protections, une situation répandue surtout chez les travailleuses indépendantes sans employés (Vosko, 2004 ; Vosko et Zukewich, à paraître, 2005).

33. En vertu du Code du travail (L.R.Q., C-27).

2.3. La désuétude d'une construction

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, p. 666).

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 des problèmes d'ordre analytique. 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 sociodémographiques, occupationnelles, liées à la rémunération ou à l'autonomie dans la direction du travail. S'inspirant de la littérature juridique et sociologique, cette dernière section illustre brièvement ces deux types de problèmes.

2.3.1. 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 de salariat et de travail indépendant. Ainsi, 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.

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, dans 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[34] 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, p. 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. » Certains pays, notamment l'Allemagne et l'Italie, ont tenté de dépasser la dichotomie en reconnaissant un statut intermédiaire, de « quasi-salarié » dans le premier cas et de « parasubordination » dans le second.

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 IAA[35] 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, p. 209)[36].

---

34. Cette dernière expression est empruntée à F. Morin (1999).

35. Industries agricoles et alimentaires.

36. 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.

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, p. 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, dans les formes de salariat précaire, assumé seulement par le patron, les travailleurs salariés atypiques partageant le risque de l'emploi, celui de l'employabilité et les différents risques sociaux.

2.3.2. Problèmes posés par l'homogénéité présumée de la catégorie

Une revue des études empiriques sur le travail indépendant révèle par ailleurs l'absence radicale d'homogénéité au sein de la catégorie. Une partie de la diversité s'explique par les distinctions entre employeurs et travailleurs indépendants sans employés mais les recherches disponibles laissent présumer que l'hétérogénéité va bien au-delà de ce premier clivage. L'absence d'homogénéité touche à la fois les caractéristiques individuelles de ces travailleurs (genre, scolarité, occupation), et la qualité de leurs situations de travail (niveau de rémunération, d'autonomie, de protection), révélant souvent des niveaux d'inégalité et même une polarisation des qualifications (Statistique Canada, 1997 ; Roy, 1999) et des revenus (Statistique Canada, 1997 ; Hughes, 1999) supérieurs à ceux qu'on retrouve dans le salariat.

Le genre est une variable associée aux types d'emploi et aux différences de traitement sur le marché du travail salarié et plusieurs auteurs (Kalleberg *et al.*, 1997 ; Hughes, 1999 ; Vosko, 2004) ont constaté que ces

---

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).

mêmes tendances sont présentes, avec encore plus d'acuité, sur les marchés du travail indépendant. Pour les États-Unis, Kalleberg (2001) constate que les travailleurs indépendants masculins gagnent autant ou davantage que leurs collègues salariés typiques, alors que les autres travailleurs atypiques masculins gagnent moins. Chez les femmes cependant, toutes les formes de travail atypiques, y compris le travail indépendant, sont associées à une rémunération moindre que celle des femmes salariées typiques. Pour le Canada, Hughes (1999) met en évidence le fait que les écarts de rémunération entre hommes et femmes sont plus grands chez les travailleurs indépendants que chez les salariés : si on ne considère que les travailleurs travaillant à temps plein toute l'année, les femmes salariées touchent 72,8 % du revenu des hommes, alors que les femmes indépendantes sans employés en reçoivent 67,3 %.

L'ethnie constitue une ligne de clivage importante dans les études américaines (Kalleberg *et al.*, 1997) mais est assez peu prise en compte dans les études canadiennes. Ces études révèlent des tendances contradictoires, qui seront rapportées dans le prochain chapitre.

La scolarité, l'occupation et les compétences (*skills*) sont largement associées à la diversité des situations de travail indépendant et ce même constat vaut pour d'autres formes atypiques, comme l'emploi salarié à temps partiel ou temporaire. Pour Kalleberg (2003), l'occupation est un indicateur du niveau de compétence et du degré d'autonomie et de contrôle que possède le travailleur sur son travail et cela, peu importe le caractère typique ou atypique de l'emploi. Dans le cas des travailleurs atypiques, l'élément déterminant n'est pas seulement le niveau de compétence, mais aussi la nature de ces compétences, notamment leur caractère plus ou moins transférable et leur plus ou moins grande demande sur le marché. Un autre élément déterminant concerne la capacité de développer un pouvoir de marché, soit individuellement, soit collectivement, par l'intermédiaire de syndicats ou d'associations professionnelles. Ainsi, les travailleurs atypiques détenant des compétences élevées et transférables, ou encore capables de développer un pouvoir de marché, sont en mesure de bénéficier de niveaux élevés d'autonomie et de rémunération, ce qui n'est pas le cas pour ceux dont le niveau de compétence est faible, ou pour les travailleurs hautement qualifiés dont les compétences ne sont pas transférables.

Il n'y a donc pas un facteur unique capable d'expliquer la diversité des conditions associées aux formes de travail atypiques et en particulier au travail indépendant. Selon Kalleberg *et al.* (1997), 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).

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 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. Cette construction a justifié l'exclusion des travailleurs indépendants de pans entiers de la protection sociale, notamment le soutien du revenu en cas de manque de travail, de maladie ou de période de formation.

Or, plusieurs indices permettent de croire que le cadre institutionnel qui construit le travail indépendant comme objet homogène et opposé au salariat ne correspond plus aux réalités multiples recouvertes par cette catégorie. 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, concernent la codification d'une distinction entre entrepreneurs dépendants[37] et entrepreneurs indépendants, conduisant à assimiler les premiers à des salariés. Mais si une éventuelle modification de ce cadre aurait 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 « véritables » indépendants. Une meilleure appréhension de cette diversité suppose une connaissance préalable des résultats de recherches et des approches par lesquelles la littérature scientifique a abordé ce phénomène. C'est le but du prochain chapitre.

37. Rappelons la définition donnée par Charest *et al.* (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 du travailleur face à un seul employeur est névralgique dans sa qualification comme entrepreneur dépendant. » Rappelons aussi que, contrairement au Code québécois, le Code canadien du travail (L.R.C. 1985, c. L-2) reconnaît le statut de l'entrepreneur dépendant.

CHAPITRE 3

LE TRAITEMENT SCIENTIFIQUE DU TRAVAIL INDÉPENDANT

Une explication par les caractéristiques individuelles, par la macroéconomie, par les transformations du travail et par les institutions

Comme le rapporte Meager (1994, p. 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, p. 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 sur le travail indépendant est traversée par la dichotomie *push/pull*, qu'on retrouve dans maintes revues de littérature[1] qui répartissent 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*). Comme l'explique Carr (1996), cette dichotomie découle des théories rivales formulées dans les années 1930 d'une part par Schumpeter, et d'autre part par Knight. 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.

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 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). Cette dichotomie est reprise au niveau des motifs individuels d'accès au travail indépendant.

Nous avons repéré dans la littérature d'autres types d'approches, qui parfois reprennent la dichotomie *push/pull*, parfois en récusent le simplisme, parfois encore abordent la question sous un angle complètement

1. Notamment celles de S.N. Roy (1999), de Beaucage (2000) et de Lin, Yates et Picot (1999), dont nous nous sommes largement inspirée dans cette introduction.

différent. Le but de ce troisième chapitre est de rendre compte d'une recension d'écrits, réalisée avec la préoccupation de repérer les thématiques et les notions clés par lesquelles la littérature scientifique aborde le travail indépendant, les moteurs de sa croissance et les caractéristiques des situations de travail qui lui sont associées. Au-delà des thématiques et des résultats de recherche, le chapitre s'intéresse aux approches théoriques, parfois explicites, parfois implicites, auxquelles il faut les rattacher. Nous avons identifié quatre « portes d'entrée » dans la littérature : les caractéristiques et les trajectoires individuelles, les transformations macroéconomiques, les transformations du travail et des pratiques d'entreprises et finalement les institutions et les formes d'organisation du travail hors institution.

3.1. Sous l'angle des caractéristiques et des trajectoires individuelles

Cette première section regroupe les travaux qui ont analysé le travail indépendant sous l'angle des caractéristiques individuelles, mais socialement construites, de ces travailleurs. Pour certains auteurs, les travailleurs indépendants sont des individus dotés d'un ou plusieurs types de capitaux qu'ils cherchent à maximiser ; pour d'autres, ce sont des individus dépourvus de ces mêmes capitaux, pour qui le travail indépendant est un dernier recours. D'autres enfin, qui ont abordé la question notamment par la perspective du genre, concluent que cette opposition est quelque peu simpliste.

3.1.1. Un choix personnel entre salariat et travail indépendant

La 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, dérivées de l'approche économique orthodoxe et de ses extensions, 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.

Plusieurs études ayant pour objectif d'analyser les « déterminants » du travail indépendant (entre autres Rees et Shah, 1986 ; Blau, 1987 ; Simpson et Sproule, 1998 ; Lévesque, Shepherd et Douglas, 2002) sont fondées sur le postulat que l'individu typique choisit entre les deux options (travail salarié, travail indépendant) celle qui lui donnera un

niveau optimal de satisfaction et de bien-être (*utility*). L'hypothèse initiale définit « l'utilité » uniquement en termes de gains monétaires escomptés. Ainsi, 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.

Progressivement toutefois, le modèle s'est raffiné : alors qu'elle était 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 (p. 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 militant pour le choix de l'un ou l'autre secteur sont multiples, mais aussi qu'elles peuvent évoluer dans le temps. Alors que Douglas et 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.

Selon ces approches, l'individu rationnel qui opte pour le travail indépendant est doté de divers types de capitaux : financiers, humains et sociaux. Ainsi, 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).

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 néoclassique (Gazier, 1992), cette théorie s'intéresse aux investissements dans les personnes (investissements en éducation et formation, en santé, mais 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. Appliquée au travail indépendant, la théorie du capital humain se situe dans la continuité de la théorie du choix occupationnel : l'individu calculateur 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 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 corrélé 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, p. 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. Pour 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. 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. 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.

Dans une approche fonctionnaliste qui définit le capital social par sa fonction ou par les avantages qu'il peut procurer ou dans une 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, p. 27)[2], des auteurs ont examiné les réseaux familiaux et sociaux des travailleurs indépendants. Ce double aspect de soutien social et d'utilité

2. La notion de capital social chez Bourdieu (1986, cité dans *ibid.*, p. 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.

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), 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 a greater incentive to attempt self-employment, ceteris paribus.* […][3] ». 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 social[4] 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 (1985), 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.

---

3. « 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)
4. 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*[5] » (Aldrich et Waldinger 1990, cités dans Arum, 1997, p. 214). Pour 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.

3.1.2. Un choix pour ceux qui n'ont pas le choix

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*), elles l'envisagent 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*) ou en d'autres termes, pour ceux qui sont dépourvus des capitaux financiers et humains dont étaient pourvus ceux des travaux recensés dans la section précédente. Cette perspective a été appliquée aux chômeurs et aux travailleurs précaires, notamment par Evans et Leighton (1989, p. 532), qui concluent que :

5. « 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)

> *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 workers*[6].

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

Baptisée *Disadvantage Theory of Entrepreneurship*, cette approche a aussi été utilisée pour expliquer la forte proportion de travailleurs indépendants parmi les immigrants et les 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 transpose dans le travail indépendant la discrimination présente sur le marché du 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, dans 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 « rendement du capital investi » pour ces groupes doublement discriminés, pour qui l'hypothèse

6. « 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)

indépendante n'est pas plus favorable que l'hypothèse salariée (Borjas et Bronars, 1989, p. 583). Cette *Dual Discrimination Hypothesis* semble confirmée 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.

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 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 prolétarisation plutôt que sur celui de la professionnalisation et de l'autonomisation de la main-d'œuvre.

3.1.3. Complexité et approche par le genre

Faut-il voir dans le travail indépendant un choix profitable pour des individus dotés de divers types de capitaux ou une option par défaut pour ceux qui en sont dépourvus? Certains, comme Beaucage et Légaré (2000) et Beaucage (2000) font valoir que la réalité est plus complexe et les résultats de leurs travaux 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, p. 8).

Jurik (1998) cherche aussi à intégrer les approches qui associent le travail indépendant des groupes socialement marginalisés à la mobilité sociale, à l'*empowerment* et au contournement des discriminations sur le marché du travail salarié et celles qui l'analysent en termes de reproduction des inégalités existant sur le marché du travail salarié et d'exploitation d'une main-d'œuvre précaire. Reprenant le concept de *social location* (« lieu social »), emprunté à Lamphere, Zavella, Gonzales et Evans (1993), son étude examine les dimensions restrictives et émancipatoires du travail indépendant à domicile. Elle y 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 marché se combinent pour façonner les possibilités, les contraintes, l'expérience et les stratégies des répondants.

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.

Des auteurs comme Carr (1996) ont mis en évidence le fait que la dichotomie *push/pull* est construite à partir des trajectoires masculines et leur prise en compte de la dimension du genre conduit à des résultats inédits. De façon plus précise, les travaux de Carr ont révélé l'interaction entre les attributs individuels (capital humain notamment) et les

rôles sociaux différenciés selon le genre. Comparant les « déterminants » du travail indépendant masculin et féminin, elle conclut 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 tant chez les hommes que chez les femmes. S'appuyant sur une analyse de genre, cette auteure 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 entre travail et vie familiale. D'autres auteurs, comme Boden (1999) et Arai (2000), ont mené des travaux dans la même veine : les femmes, et en particulier les mères de jeunes enfants, citent la flexibilité des horaires et la situation familiale comme motif d'entrée dans le travail indépendant, alors que les motifs des hommes ne sont pas ou peu liés à leur rôle parental. L'étude empirique de Hundley (2001) explique pour sa part 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[7].

L'étude du travail indépendant masculin et féminin au Canada, tant chez les employeurs que chez les indépendants à leur propre compte, illustre en quoi les rapports sociaux de genre modèlent les réalités du travail indépendant (Vosko et Zukewich, à paraître, 2005). En 2000, les femmes indépendantes étaient surtout à leur propre compte à temps complet (42 %) ou à temps partiel (31 %), alors que les hommes étaient avant tout indépendants à temps complet (51 %) ou employeurs à temps complet (38 %). La plus grande précarité des femmes travailleuses indépendantes (qu'il s'agisse du revenu ou de la durée dans cette forme de travail) et le fait que celles qui disposent de protection contre les risques soient plus nombreuses à y accéder par le biais d'un conjoint, s'expliquent en partie par la propension des femmes à investir ce statut pour des motifs de conciliation entre travail et vie familiale ; cette part augmente d'ailleurs à mesure qu'on passe des formes moins précaires aux formes

7. Notamment la sous-représentation des femmes dans les secteurs des métiers de la construction et dans les professions, plus rémunérateurs, et leur surreprésentation dans les secteurs de services personnels, moins rémunérateurs.

plus précaires de travail indépendant, la plus précaire de toutes étant le travail indépendant à son compte et à temps partiel. « *Given the large shares of women who "choose" self-employment for time related reasons, this suggests that many are trading off a high degree of precariousness and dependency in return for the ability to better manage the multiple time demands of the double day*[8] » (Vosko et Zukewich, à paraître, 2005, p. 92). Ces résultats remettent en question l'idée d'un choix, y décelant plutôt le produit d'une contrainte qui trouve son origine dans l'assignation prioritaire des femmes à la sphère domestique et se traduit à long terme dans une proportion importante de femmes âgées disposant de revenus inférieurs au seuil de la pauvreté.

3.2. Sous l'angle des transformations macroéconomiques

Cette 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 macroéconomiques. Parmi ces transformations figurent le chômage, le développement d'une économie postindustrielle et le passage de la production de masse à la spécialisation souple.

3.2.1. 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 corréler 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

8. « Compte tenu de la proportion importante de femmes qui « choisissent » le travail indépendant pour des motifs reliés au temps, ceci suggère que plusieurs acceptent un degré élevé de précarité et de dépendance en échange de la possibilité de mieux gérer les multiples demandes associées à la double tâche. » (notre traduction)

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, p. 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, p. 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, p. 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*). 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).

3.2.2. La tertiarisation et le développement d'une économie postindustrielle

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, 1992) 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 postindustriels 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 ». 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.

3.2.3. Le passage de la production de masse à la spécialisation flexible

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 la sous-traitance et les réseaux de partenaires indépendants. Cette mutation, qui est visible non seulement dans les secteurs postindustriels mais aussi dans les secteurs industriels traditionnels, contribuerait à expliquer la croissance du travail indépendant dans ces derniers (Steinmetz et Wright, 1989 ; Castells, 2000).

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 demandent 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, p. 20-21).

En fait, la question de savoir si la croissance du travail indépendant est expliquée par une hausse de l'emploi dans les secteurs où le travail indépendant est largement présent ou par une transformation des statuts d'emploi au sein des différents secteurs appelle des réponses variées dans le temps. Les données tirées de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada établissent que la hausse du taux global du travail indépendant dans les années 1990 résultait surtout d'une hausse du travail indépendant à l'intérieur même des industries et des groupes de professions, alors que dans les années 1970, son expansion était causée par une croissance de l'emploi dans les secteurs présentant de forts taux de travail indépendant (Statistique Canada, 1997, p. 21-24).

3.3. Sous l'angle des transformations du travail et des pratiques d'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.

3.3.1. Le travail indépendant comme forme de travail précaire

La théorie des marchés internes du travail (Doeringer et Piore, 1985) repose sur l'idée centrale qu'il existe, à l'intérieur de l'entreprise, une division entre un marché interne et un marché externe ; le marché interne fonctionne selon des règles et des coutumes destinées à protéger ses travailleurs contre la concurrence du marché externe qui, pour sa part, fonctionne selon les lois du marché. Les théories du dualisme et de la segmentation ont repris ce postulat à l'échelle du marché du travail, en supposant l'existence de deux grands marchés, le marché primaire associé à l'emploi salarié à temps complet syndiqué, stable et protégé, offrant de bonnes conditions de travail, et le marché secondaire présentant les caractéristiques inverses : emplois atypiques, peu qualifiés, peu syndiqués, à bas salaires, n'offrant ni sécurité, ni mobilité (Tremblay, 1997). Ces théories ont connu plusieurs variantes, dont l'une, célèbre, est celle de la firme flexible qu'Atkinson (1985) a modalisée en trois cercles concentriques : un noyau dur formé de salariés réguliers à temps complet (typiques) ; un premier groupe périphérique regroupant les salariés à temps partiel ou contractuels, et un second groupe périphérique, composé de travailleurs intérimaires, de travailleurs indépendants ou de sous-traitants.

Certains auteurs ont assimilé les formes atypiques et notamment 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). En d'autres termes, et qu'ils utilisent ou non cette terminologie, le travail indépendant ferait, selon ces auteurs, partie du marché secondaire du travail. Parmi les représentants les plus actifs de ce courant, il faut compter Linder (1992, p. 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 aussi que le travail indépendant doit être associé à la prolétarisation et à la déqualification de la main-d'œuvre, plutôt qu'à la montée d'une « nouvelle classe moyenne postindustrielle ». 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, p. 126).

3.3.2. Le travail indépendant sur le mode dual : très ou peu qualifié, bien ou mal rémunéré

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, p. 6). Le même constat, mais appliqué au genre, ressort des travaux de Hughes (1999) sur le travail indépendant féminin. Comme le précise Kalleberg, (2000, p. 354), on ne peut donc pas 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*[9] (Kalleberg *et al.*, 1997 ; Kalleberg, 2000 ; Hudson, 1999 ; Polivka *et al.*, dans 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[10].

Cette réalité polarisée est modélisée dans une variante de la théorie de la firme flexible, développée par Loveridge et Mok (1979) et 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),

9. 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.

10. Il importe par ailleurs de souligner que la précarité, bien qu'elle soit souvent associée aux formes de travail atypiques, touche un nombre grandissant de salariés typiques. Selon Saunders (2003), la vulnérabilité sur le marché du travail est le lot des travailleurs non couverts par les lois du travail, de ceux qui n'ont pas accès aux avantages sociaux complémentaires, de ceux qui ne sont pas pleinement couverts par les programmes sociaux et de ceux qui ont de faibles revenus sur une longue période, soit à cause d'une faible rémunération, soit à cause de l'instabilité de la relation de travail.

- marché externe primaire (« travail professionnel et de métier qualifié impliquant des compétences propres à l'occupation plutôt qu'à l'entreprise[11] »),
- marché externe secondaire (« 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[12] »).

Selon Hakim, les travailleurs indépendants peuvent se retrouver dans les deux catégories que sont le marché externe primaire et le marché externe secondaire.

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)* :

- le *Tighly 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.

---

11. « *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* ».

12. « *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* ».

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.

Dans le cadre de l'approche 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 « postfordiste », apparentée à la flexibilité fonctionnelle[13]. 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, p. 49 et 53). 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, p. 102). De manière similaire, Supiot (1999b) indique que le recours au travail indépendant, à la sous-traitance ou à l'externalisation de la

13. La flexibilité numérique ou quantitative réfère au fait d'ajuster le volume de la main-d'œuvre aux fluctuations de la demande et se traduit fréquemment par la création de statuts d'emploi atypiques, alors que la flexibilité fonctionnelle ou qualitative réfère au fait de modifier la division des tâches ou l'organisation du travail, ce qui suppose souvent le développement de la polyvalence et des compétences de la main-d'œuvre.

main-d'œuvre peut se présenter soit comme vecteur de la précarisation de l'emploi, soit comme « vue idéale du postfordisme », 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, p. 29-30).

3.3.3. Un continuum entre salariat et travail indépendant : les formes hybrides de mobilisation du travail

Pour leur part, Dupuy et Larré (1998), de même que Morin (1998 et 1999) 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, p. 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.*, p. 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 positions, deux qui correspondent aux types purs de travail salarié et de travail indépendant, et sept 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, autocontrôle, mise en œuvre de compétences comportementales, de savoirs et de savoir-faire en situation d'apprentissage permanent, créativité individuelle (Menger, 2002, p. 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 dans Morin, 1999, p. 170).

3.4. Sous l'angle des institutions

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. À une échelle plus restreinte, d'autres chercheurs ont étudié en profondeur les faits d'organisation sociale qui balisent l'exercice du travail indépendant dans certains métiers et professions, et qui se traduisent par différentes « qualités » de travail. Cette quatrième et dernière section recense leurs travaux.

3.4.1. Les institutions du marché du travail et de l'État providence

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 macroéconomiques, changements structurels, nouvelles pratiques de gestion de la main-d'œuvre) 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 régulatoire 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 régulatoires 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 de sorties) (Meager, Kaiser et Dietrich, 1992, résumé dans Meager, 1994).

McManus (2000) a quant à elle analysé 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 des niveaux de revenus et de la stabilité de ces nouveaux emplois. Elle attribue cette polarisation à la faiblesse des régulations du marché du travail et de l'État providence dans le premier de ces pays, alors qu'en Allemagne, les barrières institutionnelles à l'entrée (notamment par l'exigence de certification), les *patterns* de négociation centralisés et l'accès des indépendants aux mesures de protection sociale se traduisent par des situations de travail indépendant beaucoup plus stables, même en l'absence de

revenus élevés et par la quasi-absence d'emplois indépendants de piètre qualité[14]. 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.

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 Schuetze (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 retraite 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

14. « *The loosely structured labour 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, p. 898) « 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)

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, p. 18).

3.4.2. Les marchés du travail professionnel

La théorie des marchés internes du travail 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'œuvre 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, p. 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, p. 33). Dans un chapitre de son ouvrage de 1994, il rattache ce concept de marché protégé (*labour 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, p. 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.

3.4.3. Les formes organisationnelles de régulation du travail

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 ») obéissent à la concurrence pure, comme dans l'hypothèse néoclassique 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, p. 13)

Dans cette dernière 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[15] » qui permettent de

15. Nous reprenons ici une expression de Paradeise (1988b).

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 (comme dans l'étude des avocats réalisée par Karpik). Ces travaux éclairent les dynamiques à l'œuvre 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, p. 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 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'emploi 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, p. 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.

De façon plus générale, les travaux de Lautsch (2002) révèlent que toutes les formes atypiques ont en commun l'absence de sécurité d'emploi mais qu'elles se distinguent entre elles au chapitre des tâches, de la rémunération, de l'acquisition de compétences (*skill acquisition*) et de la mobilité. Dans certains cas, les travailleurs atypiques reçoivent les mêmes niveaux de rémunération et de formation que les travailleurs réguliers et auront éventuellement accès à des emplois typiques alors que dans d'autres cas, ils se retrouvent dans des conditions systématiquement inférieures, sans possibilité de mobilité vers un statut plus favorable. Ces résultats différenciés s'expliquent par les objectifs visés par l'entreprise embaucheuse (flexibilité ou coût), la technologie (adaptable ou non) et par les institutions.

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 macroéconomiques, des transformations du travail et des pratiques d'entreprises ou finalement des institutions.

Les auteurs du premier groupe font des caractéristiques sociodémographiques ou socioprofessionnelles 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 macroéconomiques, notamment la montée du chômage, le développement d'une économie postindustrielle 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. Quant à l'analyse par les institutions, elle contribuerait à expliquer les différences nationales dans les modèles de travail indépendant mais aussi les différences dans les « qualités » attachées au

travail indépendant, notamment autonomie et rémunération. 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.

CHAPITRE 4

UN CADRE D'ANALYSE POUR DÉCRIRE ET EXPLIQUER L'HÉTÉROGÉNÉITÉ DU TRAVAIL INDÉPENDANT

Le cadre institutionnel, notamment l'outillage juridique et statistique, construit en bonne partie le travail indépendant comme une catégorie homogène et opposée au salariat, et cette représentation monolithique a justifié l'exclusion des travailleurs indépendants de la sphère de la protection sociale. Comme nous l'avons vu au chapitre 2, cette représentation est de moins en moins utile au moment où l'on assiste à un brouillage des frontières entre salariat et indépendance et où l'homogénéité postulée de la catégorie des indépendants est constamment bafouée par les faits.

D'autres avant nous ont entrepris de déconstruire ces représentations d'homogénéité (notamment Hakim, 1988 ; Bögenhold et Staber, 1991 ; Linder, 1992 ; Arum, 1997) ; toutefois, dans la majorité des cas, ces travaux ont pour limite de remplacer la représentation monolithique par une représentation dichotomique : hommes *vs* femmes ; dépendants *vs* indépendants, qualifiés et autonomes *vs* peu qualifiés et non autonomes, etc. Notre objectif est plutôt d'illustrer et d'expliquer ce que nous croyons être l'hétérogénéité des situations recouvertes par la catégorie de travailleur indépendant sans employés. Dans ce quatrième

chapitre, nous construisons un cadre théorique et un modèle d'analyse qui nous amèneront à produire une nouvelle typologie des travailleurs indépendants sans employés. Pour y parvenir, nous proposons 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 dimensions constitutives de la prestation de travail (organisation du travail, prise en charge des risques liés au travail) et des dimensions constitutives du produit (identité du producteur, identité du client, nature du produit).

4.1. Typologies et théories explicatives de l'hétérogénéité

Certains auteurs ont tenté de cerner la diversité des situations de travail indépendant à l'aide de typologies. Par exemple, celle de Scase et Goffee (1980, citée dans Bögenhold et Staber, 1991) identifie quatre sous-groupes au sein de la catégorie des travailleurs indépendants : ceux 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 populeux, en deux sous-groupes :

> *The first group includes persons, such as self-employed farmers, craftspersons 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, p. 225)[1]

1. « 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)

Le fait que plusieurs détenteurs d'un statut officiel de travailleur indépendant ne correspondent pas à l'idéal-type d'indépendance, d'autonomie et de contrôle sur leur travail amène par ailleurs Linder (1992, p. 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 :

- 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*[2] » ;
- La seconde est celle des indépendants, *« whose human and cultural capital confers upon them their special status*[3] ». 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 independent artisans*[4] ». 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*[5].

2. « qui ne doivent pas être considérés comme des indépendants puisque leurs employés contribuent à reproduire leur capital et leur revenu » (notre traduction)
3. « ceux à qui leur capital humain et culturel confère un statut spécial » (notre traduction)
4. « ceux qui au XIX^e^ siècle se qualifiaient comme membres exemplaires de la petite bourgeoisie, commerçants et artisans indépendants » (notre traduction)
5. « les « isolés » ou « prolétaroïdes », « 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 autoemployés" 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. »

Ces typologies ont le mérite de briser la représentation d'homogénéité et de soulever des questions fort pertinentes pour quiconque prétend s'attaquer à cet objet. Par ailleurs, elles présentent des limites : structurées autour d'une réflexion théorique sur la place des 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. La typologie 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.

Sans emprunter la forme typologique, bon nombre d'approches théoriques recensées au chapitre précédent fournissent des éléments d'explication de la diversité des situations qui coexistent au sein de la catégorie. Les théories *push/pull* présentent deux profils de travailleurs indépendants, l'un que ses divers capitaux « attirent » vers le travail indépendant, et l'autre que l'absence de ces mêmes capitaux et d'une alternative salariée « poussent » vers le travail indépendant. L'approche selon le genre propose que l'assignation première des femmes à la sphère domestique et familiale les conduit à des trajectoires et à des conditions d'exercice du travail indépendant bien différentes de celles des hommes. Les Théories des marchés internes et de la segmentation, dans leurs adaptations à la situation particulière des indépendants, les rattachent à la fois au marché externe primaire (travail professionnel et de métier qualifié) et au marché externe secondaire (impliquant des compétences facilement apprises ou amplement disponibles sur le marché). Les approches en termes de régulation suggèrent que le travail indépendant peut s'inscrire dans deux logiques opposées, l'une « concurrentielle », apparentée à la flexibilité numérique et l'autre « postfordiste », apparentée à la flexibilité fonctionnelle. Ces deux dernières familles théoriques, de même que certains auteurs qui expliquent la diversité des qualités du travail indépendant par les régulations, concluent à l'existence de deux sous-groupes : d'une part des professionnels indépendants contrôlant leur travail, et d'autre part des non-professionnels sujets à la dépendance économique et contrôlant peu leur travail.

Toutes ces approches comportent des éléments pertinents et chacune a inspiré des travaux qui ont eu pour effet de la valider, du moins en partie, mais chacune a aussi ses limites. Les théories *push/pull* pèchent par simplisme et négligent de prendre en compte la spécificité des trajectoires féminines. L'approche selon le genre n'explique pas les différences

des hommes entre eux et des femmes entre elles. Les Théories des marchés internes et de la segmentation sont sans doute appropriées à l'étude des travailleurs indépendants qui ont des entreprises pour clients, mais elles excluent ceux qui ont des individus pour clients. Par ailleurs, si les approches en termes de segmentation et de flexibilité mettent en évidence la polarisation des situations, autour des couples qualification/déqualification et flexibilité numérique/flexibilité fonctionnelle, elles ont tendance à s'enfermer dans une représentation dichotomique du travail indépendant. 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. Que la vaste catégorie de « travailleurs indépendants » comprenne des professionnels qualifiés, économiquement indépendants de leur clientèle et contrôlant leur procès de travail et des travailleurs peu qualifiés, dépendants économiquement d'un donneur d'ouvrage unique ou principal et ne contrôlant pas l'organisation du travail, cela tombe sous le sens. Mais la question devient : existe-t-il d'autres groupes que ceux-là? Peut-on discerner d'autres régularités? Est-il possible de saisir le réel d'une manière plus fine qu'avec ce modèle à deux profils?

Nous visons pour notre part à illustrer et à expliquer la diversité (et non pas seulement le dualisme) des situations recouvertes par la catégorie de travailleur indépendant sans employés. 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. 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 des différentes qualités de produits générés par l'activité de travail.

4.2. Un cadre théorique pertinent pour l'étude de la diversité

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 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.

4.2.1. 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, p. 142). Ce « cadre commun » permettant la coordination de l'action se traduit, selon les auteurs, par différents concepts : « investissements de forme » (Eymard-Duvernay et Thévenot, 1983), « mondes de production » (Salais et Storper, 1993), « schémas cognitifs collectifs » (Favereau, 1989). 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 (dans Boyer et Saillard,

1995, p. 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 incertitude[6], 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 » idéaltypiques[7], correspondant chacun à une « qualité »[8] particulière de produits. 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, p. 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).

---

6. F. Knight utilise le terme de risque pour désigner le risque mesurable et celui d'incertitude pour désigner le risque non mesurable (cité dans Salais et Storper, p. 34). En d'autres termes, on peut prévoir le risque mais non l'incertitude.
7. Les mondes réels de production combinent de manière variable ces modèles idéaltypiques.
8. La « qualité » est ici vue comme définition commune du produit par les acteurs économiques, producteurs et demandeurs.

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, p. 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.*, p. 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 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, p. 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, p. 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, p. 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 ») (De Bandt et Gadrey, 1994, p. 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.*, p. 20). On parle alors de coproduction par le producteur et l'usager. Ces auteurs 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.

Bien que les auteurs associés à ce courant théorique semblent en exclure a priori le travail indépendant, cette approche selon les « mondes de production » peut être adaptée avec beaucoup de pertinence à l'objet de notre recherche. 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.

4.2.2. La diversité des formes de mobilisation du travail

Qu'ils se situent à l'échelle microéconomique (pratiques des entreprises) ou à l'échelle macroéconomique (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-guerre[9] 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.

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

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

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, p. 3).

Pour chacune des dimensions prise comme un tout[10], 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 et celles de la répartition du risque en abscisse, donne neuf positions théoriques possibles.

TABLEAU 4.1
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 : Yves Dupuy 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.

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

Aux deux extrémités du continuum, on retrouve les formes pures d'indépendance et de salariat, la première (forme n° 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 n° 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 n° 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 n° 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 n° 4) associe organisation individuelle du travail et prise en charge mixte (donc partiellement collective) du risque, et l'autre (forme n° 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 n° 7) correspond à la situation des « dirigeants sociaux », à la fois dirigeants et salariés de leur entreprise, et le second (forme n° 3) à une succession ou un cumul de formes de travail précaires pour plusieurs employeurs. Finalement, la forme n° 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 travail[11]. 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. Par exemple, il permet de distinguer, à l'intérieur de la catégorie juridique, une forme « pure » d'indépendance et deux formes hybrides.

4.2.3. Une hypothèse théorique générale : le travail indépendant comme enchâssement d'une prestation de travail et d'une production de bien/service

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

11. 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.

p. 28) ou « l'enchâssement » (pour reprendre les termes de De Bandt et Gadrey, 1994, p. 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. À la diversité des produits correspondrait la diversité des situations de travail.

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 travail[12], 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 et ses collègues font 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 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, p. 28) et « l'acheteur de service est un acheteur de travail »

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

(*Ibid.*, p. 13). En choisissant le secteur des services comme terrain d'étude, ils ont l'impression d'analyser la prestation de travail « chimiquement pure » (*Ibid.*, p. 13).

Les données empiriques tirées de l'EPA nous ont permis de constater, sur une période de 20 ans (1976-1998[13]), 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 travailleurs 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 est effectuée par des producteurs 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 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 (formée d'individus ou d'entreprises) et à la « qualité », plus ou moins standardisée, plus ou moins dédiée, du produit et au possible impact des dimensions du produit sur le travail. 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.

13. 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.

Encore une fois, des données empiriques tirées de l'Enquête sur la population active[14] viennent appuyer l'hypothèse de la diversification des producteurs, des clients et des produits du travail indépendant pour la période 1976-1998, alors que les données tirées de l'Enquête sur le travail indépendant[15] soutiennent celle d'une diversité du niveau de contrôle sur le travail et du degré de protection contre les risques.

Diversité des producteurs

En 1976, près de 65 % de tous les travailleurs indépendants se retrouvaient dans trois catégories d'occupations : services, agriculture/horticulture/élevage et vente. En 1998, les trois catégories précitées ne regroupaient plus que 46,6 % des effectifs indépendants, alors que les arts et la littérature, la direction et l'administration, les sciences naturelles, les soins de santé et les sciences sociales en accaparaient respectivement 7,2 %, 6,9 %, 3,7 %, 3,9 % et 2,8 %.

Diversité des clients

La tendance à l'accroissement des situations où la clientèle est constituée d'entreprises plutôt que d'individus est reflétée notamment dans la proportion des travailleurs indépendants œuvrant dans le secteur des services aux entreprises[16], qui a bondi de 2,96 % à 16,1 % du total durant la période 1976-1998. Il faut en outre considérer qu'une part non précisée des prestations dans les secteurs des services divers[17] (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) est effectuée pour des entreprises.

14. EPA, pour le Québec, sauf mention contraire.

15. ETI, pour le Québec.

16. 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.

17. 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.

Diversité des produits

En 1976, les deux tiers (64,5 %) de tous les indépendants travaillaient dans trois secteurs : agriculture, services personnels et commerce de détail. En 1998, ces secteurs ne regroupaient plus que 37,4 % de tous les indépendants, alors que 22,1 % travaillaient dans les services aux entreprises et les services divers et 10,7 % dans les services socio-culturels (enseignement, santé, services sociaux, loisirs). Selon Roy (1999) (données du recensement de 1996 au Canada), les secteurs ayant connu la plus forte croissance entre 1991 et 1996 sont les services aux entreprises, les autres services (divertissements et loisirs, salons de coiffure et de beauté, services personnels et domestiques, etc.), et les services de santé et services sociaux.

Diversité du niveau de contrôle sur le travail

Certains travailleurs indépendants se retrouvent dans des situations où le client fournit une portion importante des revenus de travail ou des outils reliés au travail, ce qui peut constituer un indice de dépendance à l'égard de ce client. Selon l'ETI, autour de 15 % des travailleurs indépendants sans employés se voyaient fournir des outils de travail par un ou des clients. Par ailleurs, pour 31,5 % d'entre eux, plus de la moitié du revenu au cours des 12 derniers mois provenait du travail effectué pour le dernier employeur.

Diversité des modalités de protection contre le risque

En 2000, le cinquième (20,3 %) des travailleurs indépendants sans employés étaient couverts par un régime de soins dentaires autre qu'un programme provincial. 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 travailleur ; dans 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. Un peu plus du quart (28,4 %) étaient couverts par un régime de soins de santé autre qu'un programme provincial. 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 travailleur ; 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. Finalement, près du tiers (32,8 %) avaient acheté une assurance-invalidité qui leur assurerait un revenu en cas de problème de santé à long terme. Plus de la moitié (50,3 %) n'avaient accès à aucune de ces trois protections. Par ailleurs, 56,6 % avaient leur propre REER en vue de la retraite.

4.3. Le modèle d'analyse

L'hypothèse théorique générale, qui nous conduit à considérer le travail indépendant comme l'enchâssement d'une prestation de travail et d'une production de bien/prestation de service, vise à enrichir les analyses de l'hétérogénéité en la considérant avec un plus large éventail de dimensions. 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, effectués par des producteurs 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).

Elle se traduit dans un modèle d'analyse qui reprend chacune de ces cinq dimensions, définies dans les lignes qui suivent et résumées dans le tableau 4.2, qui détaille chacune des dimensions en sous-dimensions et en variables.

4.3.1. L'identité du producteur

La dimension « identité du producteur » porte sur les caractéristiques du travailleur indépendant : son statut professionnel (combinaison de l'occupation et du niveau de scolarité habituellement requis pour l'exercer) et ses différents types de ressources : financières (niveau de revenu personnel), humaines (scolarité et expérience comme travailleur indépendant) et sociales (participation à des réseaux). Cette dimension reprend plusieurs des variables associées par la littérature à l'hétérogénéité des situations de travail indépendant (type d'occupation, scolarité) mais en introduit de nouvelles, notamment celles relatives aux réseaux sociaux.

4.3.2. L'identité de la clientèle

Cette dimension 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. Cette dimension est innovatrice puisque les typologies ne tiennent pas compte du fait que le client soit un individu ou une entreprise, ce qui déplace potentiellement le lieu du contrôle sur le travail et le besoin de protection.

4.3.3. La nature ou la « qualité » du produit

Cette dimension concerne le caractère plus ou moins standardisé ou reproductible du bien ou du service produit par le travailleur indépendant, à partir d'une typologie des services réalisée par Gadrey (1996). Selon cet auteur, 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, p. 76). Il s'agit d'une autre dimension innovatrice qui tient compte du fait que les produits des indépendants sont variés et qu'il s'agit très souvent de services.

4.3.4. L'organisation du travail

La dimension de l'organisation du travail s'intéresse à la personne (travailleur indépendant, client) 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 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 responsable de l'établissement des tarifs, de repérer l'existence d'une entente contractuelle écrite et, le cas échéant, d'identifier la personne qui en détermine le contenu. Cette dimension est présente dans un certain nombre de typologies du travail indépendant et se retrouve au cœur de plusieurs débats sur l'hétérogénéité et sur la distinction entre entrepreneur dépendant et entrepreneur indépendant.

4.3.5. La 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 protection.

- 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 lié à la grossesse et aux premiers mois de la vie d'un enfant ;
- le risque « désuétude des connaissances » est défini comme la possibilité de voir son employabilité diminuer si ses connaissances ne sont pas mises à jour.

Cette dimension innove d'une part en fournissant une définition élargie des risques liés au travail : aux risques « classiques » que constituent le chômage ou le sous-emploi, la maladie ou l'accident, à l'éventualité d'une grossesse et à l'issue inéluctable de la vieillesse, nous ajoutons le risque de la désuétude des connaissances, particulièrement présent dans l'économie du savoir, où le travail consiste à manipuler des idées ou des symboles ou encore à résoudre des problèmes (Reich, 1992). En effet, la mise à jour des connaissances et le développement de l'« employabilité » sont d'autant plus essentiels que les contrats sont de courte durée et qu'il faut sans cesse trouver de nouveaux engagements. Elle innove d'autre part en dépassant la notion de protection sociale (qui est un ensemble de modalités institutionnelles) pour prendre en compte les modalités (diversifiées) de prise en charge du risque social et professionnel, notamment le marché, la communauté professionnelle et la famille.

4.3.6. Autres variables

Le modèle d'analyse a également pris en compte des variables démographiques (genre et âge), des variables liées à la trajectoire professionnelle antérieure (contexte de démarrage, statut professionnel antérieur) ainsi qu'à la situation familiale (présence d'un conjoint, statut professionnel du conjoint, présence de dépendants, aide reçue de la famille et niveau de revenu familial).

4.4. Les hypothèses spécifiques

4.4.1. Hétérogénéité relativement à chacune des dimensions du modèle

Les situations de travail indépendant sont hétérogènes. Nous nous attendons à retrouver cette hétérogénéité relativement à 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.

4.4.2. Interaction entre les dimensions du produit et celles du travail

Nous faisons l'hypothèse que les caractéristiques du produit (l'identité et les compétences du producteur, le nombre et le type de clients, la nature du produit) auront des impacts sur les caractéristiques du travail, à savoir l'autonomie au travail et la protection contre les risques sociaux et professionnels.

Tableau 4.2
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

TABLEAU 4.2 (*suite*)

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
	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 l'assurance-emploi Recours à la 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	Présence d'un régime de retraite et instance qui en assume les frais
	Parentalité	Parentalité et instance de soutien
	Faute professionnelle	Présence d'une assurance responsabilité professionnelle et instance qui en assume les frais

TABLEAU 4.2 (*suite*)

	Désuétude des connaissances	Présence ou absence de formation professionnelle et instance qui en assume les frais
Autre (variables illustratives)	Variables sociodémographiques	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

4.4.3. Hétérogénéité plutôt que dichotomie

Les situations de 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.

4.4.4. Non-opposition complète au salariat

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.

Conclusion

Dans ce chapitre, nous avons élaboré le cadre théorique, le modèle d'analyse ainsi que les hypothèses générale et spécifiques. En résumé, la présente recherche 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 vécues par des non-employeurs.

Dans le but de mieux comprendre cette diversité, 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). Ce modèle reprend des dimensions des typologies existantes, mais en ajoute de nouvelles, notamment la dimension de l'identité du client, de la nature du produit et des mécanismes de protection contre les risques. Dans le prochain chapitre, nous mettons ces hypothèses générale et spécifiques à l'épreuve du terrain en exposant et en analysant les résultats d'une enquête menée auprès de 293 travailleurs indépendants. Ces travaux conduisent à proposer une nouvelle typologie du travail indépendant exercé sans employés.

CHAPITRE 5

ILLUSTRER L'HÉTÉROGÉNÉITÉ

Une typologie des situations de travail indépendant

Les résultats exposés dans les chapitres 5 et 6 sont tirés d'une enquête par sondage réalisée auprès de 293 individus qui avaient le travail indépendant pour occupation principale en l'an 2000, complétée par des entretiens approfondis avec 34 d'entre eux. Ils sont présentés ici de façon à mettre en évidence les éléments qui tendent à confirmer ou à infirmer les hypothèses générale et spécifiques qui ont été formulées au chapitre précédent. Le chapitre 5 s'appuie davantage sur les traitements statistiques (méthodes quantitatives), alors que le chapitre 6 est construit à partir d'éléments contenus dans les entretiens semi-directifs (méthodes qualitatives) et d'une étude du cas des journalistes indépendants de la presse écrite périodique.

Après avoir brièvement expliqué la méthodologie utilisée, le présent chapitre illustre d'abord l'hétérogénéité relativement à chacune des dimensions du produit (identité du producteur, identité de la clientèle, nature du produit) et relativement à chacune des dimensions du travail (organisation du travail, protection contre les risques sociaux et professionnels) (hypothèse 4.4.1). Il expose ensuite en quoi certaines

dimensions du produit sont associées à certaines dimensions du travail (hypothèse 4.4.2). En troisième lieu, rompant avec la vision dichotomique (hypothèse 4.4.3), il identifie cinq profils statistiquement différenciés de travailleurs indépendants. Ces profils sont ceux des non-professionnels indépendants, des petits producteurs dépendants, des professionnels libéraux, des conseillers et consultants, et finalement des professionnels bénéficiant d'ententes collectives de travail. En quatrième lieu, il expose en quoi une partie de cette hétérogénéité est attribuable au brouillage des frontières entre travail indépendant et salariat (hypothèse 4.4.4). Finalement, il met en évidence l'impact du genre et de l'âge sur les conditions d'exercice du travail indépendant.

5.1. Précisions et précautions méthodologiques

Les résultats sont tirés d'une enquête par sondage[1], avec questionnaire téléphonique administré par intervieweur, réalisée auprès d'un échantillon de 293 répondants pour qui le travail indépendant constituait l'emploi principal en l'an 2000.

1. 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-Urbanisation, Culture et Société). L'équipe de recherche comptait aussi les chercheurs Martine D'Amours (alors à l'INRS-Urbanisation, Culture et Société), Lucie France Dagenais (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse), Benoît Lévesque (Université du Québec à Montréal) et Diane-Gabrielle Tremblay (Télé-Université), ainsi que les partenaires Sylvain Camirand (Comité aviseur pour l'emploi des travailleurs de 50 ans et plus d'Emploi-Québec), Josée Lamoureux (CSN), Normand Pepin (CSD) et Dominique Savoie (FTQ). Les résultats sont disponibles dans Martine D'Amours, Frédéric Lesemann, Lucie France Dagenais, Diane-Gabrielle Tremblay et Benoît Lévesque (2004). *Le travail autonome comme combinaison de formes de travail, de sources de revenus et de protections : étude des conditions pour comprendre les rapports entre travail autonome et protection sociale,* rapport synthèse, TRANSPOL, INRS-Urbanisation, Culture et Société, avril.

   L'enquête auprès des travailleurs indépendants a été dirigée par Martine D'Amours. L'équipe des intervieweuses pour le sondage était formée de Karine Demers, Fatima El Filali, Martine Lauzon et Anne Pétrin, sous la coordination technique de 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. Le traitement statistique des données et l'expertise méthodologique pour la portion quantitative sont attribuables à Stéphane Crespo. L'auteure profite de l'occasion pour remercier tous les chercheurs, partenaires, agents et assistantes de recherche qui ont été associés à ce projet.

La définition sous-jacente à l'enquête est celle-ci : les travailleurs indépendants sans employés ont ceci de distinctif qu'ils n'ont pas de lien d'emploi stable, régulier, exclusif, avec un employeur[2] ET qu'ils n'ont pas non plus d'employés sur une base régulière, mais peuvent en avoir sur une base occasionnelle, partager certains contrats ou frais avec des associés[3]. 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. Environ 10 % des répondants cumulaient le travail indépendant avec une autre forme de travail atypique, mais pour la vaste majorité, le travail indépendant était l'emploi unique, fournissant la totalité des revenus de travail.

Un certain nombre de précautions s'imposent dans l'interprétation des résultats. La comparaison des distributions de fréquence de certaines variables clés de l'échantillon avec celles de l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada pour la même année révèle des distributions assez similaires eu égard au sexe et à l'âge mais des différences significatives apparaissent quand on considère les variables de la scolarité et de la catégorie professionnelle. En effet, les détenteurs d'un diplôme universitaire sont deux fois plus nombreux dans cet échantillon que dans celui de l'EPA et cette distorsion entraîne une surreprésentation des catégories dominées par les professionnels[4].

2. 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.
3. La frontière entre le fait d'avoir ou non des employés n'est pas toujours parfaitement étanche. 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.
4. Le terme « professionnels » désigne les répondants dont le travail exige habituellement de posséder une formation universitaire, au sens de la Classification nationale des professions de 1997.

Si notre échantillonnage[5] 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 favorisés, leur scolarité et leur statut professionnel se traduisant notamment par des revenus plus élevés. Cette surreprésentation des professionnels interdira de généraliser l'ensemble des résultats à la population des travailleurs indépendants. Ces résultats sont toutefois fort pertinents pour repérer les dimensions autour desquelles s'organise l'hétérogénéité et pour dégager des profils types de travailleurs indépendants.

Le traitement des données[6] repose sur la combinaison de trois méthodes : les tests d'indépendance du chi-deux[7], l'analyse factorielle de correspondances multiples et la classification ascendante hiérarchique[8].

5.2. Une diversité de produits et de situations de travail

Les résultats permettent de conclure à une hétérogénéité relativement à chacune des dimensions du modèle et constituent une solide base d'appui à l'hypothèse 4.4.1.

La diversité des caractéristiques des producteurs se manifeste à travers les variables du statut professionnel, de la scolarité, des revenus, de l'ancienneté comme travailleur indépendant et de la participation à des associations.

Le statut professionnel est exprimé par la variable du « niveau de compétence » de la Classification nationale des professions, qui classe les occupations selon le niveau et le genre d'études requis pour

5. Un échantillon aléatoire de 1 578 répondants a été sélectionné par deux maisons de sondage entre février et juin 2001. De ce nombre, 623 ont accepté que leurs coordonnées soient transmises à l'INRS et parmi eux, 293 volontaires ont pu être rejoints pour une entrevue téléphonique de 20 à 40 minutes. Cet effet de sélection peut expliquer les différences entre l'échantillon constitué pour les fins de cette enquête et celui de l'EPA.

6. Le traitement des données a été effectué à l'aide du logiciel SAS, avec programmation de certaines fonctions du logiciel SPAD (Système pour l'analyse des données).

7. Pour les détails contenus dans les tableaux croisés, voir la thèse elle-même (D'Amours, 2003), disponible en version papier au CRISES (<www.crises.uqam.ca>) et en version électronique sur le site de l'IREC (<www.irec.net>).

8. Les principales sources bibliographiques pour ce qui concerne les méthodes utilisées sont Bisson, 1998 ; Cibois, 2000 ; Lebart, Morineau et Piron, 2000 ; Micheloud, 1997 et Phillips, 1995.

accéder à un emploi et en remplir les fonctions[9]. Le niveau de compétences est donc fortement corrélé, d'une part avec la scolarité, d'autre part avec l'occupation. Ainsi,

- 33,1 % des répondants de l'échantillon sont de niveau de compétence A au sens de la Classification nationale des professions, ce qui signifie que l'exercice de leur travail exige habituellement de posséder une formation universitaire ; ils seront désignés dans la suite du texte comme étant les « professionnels »;
- 38,9 % des répondants sont de niveau de compétence B, ce qui signifie que l'exercice de leur travail requiert deux à trois ans d'études postsecondaires ou entre deux et quatre ans d'apprentissage ; ils 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, ce qui signifie que l'exercice de leur travail requiert des études secondaires ou une formation en cours d'emploi ; ils seront désignés dans la suite du texte comme étant les « non-professionnels »;
- Enfin, 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 ».

---

9. Voici la définition des niveaux de compétence selon la Classification nationale des professions de 1997 :

   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.

L'étude a permis de constater la diversité des niveaux de scolarité réels, ainsi que la diversité des niveaux de revenus, mesurés par le revenu personnel de toutes sources en 2000. Le niveau de revenu est corrélé avec le statut professionnel et la scolarité, ainsi qu'avec l'expérience comme travailleur indépendant et présente des différences importantes selon le genre (voir le tableau 5.1).

TABLEAU 5.1
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

Les niveaux d'expérience sont également diversifiés (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) et cette variable présente une association significative avec le niveau de revenu. Finalement, un peu moins de la moitié (47,8 %) des répondants participent à des réseaux, et cette variable est associée avec le statut professionnel et le niveau de scolarité.

La diversité des caractéristiques de la clientèle est visible à travers les variables du nombre et du type de clients, ainsi que de la dépendance du producteur à l'égard d'un client unique ou principal. Ainsi, 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. Par ailleurs, 10 % des répondants dépendent d'un seul client pour la totalité de leur revenu, alors que 29,4 % reçoivent plus de la moitié (mais moins de la totalité) de leur revenu d'un seul client. 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. Le croisement entre les variables relatives à la clientèle et celle du niveau de compétence produit également des résultats significatifs : la clientèle de 2 à 4 clients est surreprésentée chez les répondants du niveau de compétence A alors que ceux ayant un client unique appartiennent surtout aux niveaux de compétence C et D.

La diversité des produits recoupe à la fois les statuts professionnels et les types de clientèles. Nous avons classé les produits ou services réalisés par les répondants en 12 catégories : biens matériels (artisanat, produits d'agriculture) ; vente, entretien, réparation ou transport de biens ; services d'hygiène corporelle ou d'entretien des personnes (garde d'enfants ou de personnes âgées, coiffure, esthétique) ; secrétariat, comptabilité de base, traitement de données codifiées ; loisirs et divertissements (cours en tous genres) ; services de santé (physique ou psychologique) ; services d'éducation, de formation ou d'évaluation de programmes ; services financiers ou d'assurances ; autres services professionnels (ingénierie, architecture, autres) ; recherche d'information, rédaction, révision, correction, traduction ; communications et culture ; expertise-conseil aux entreprises. La nature des produits présente des différences importantes selon le genre : il y a des produits davantage « masculins » (vente, entretien, transport, services financiers) et des produits davantage « féminins » (hygiène et soins des personnes, secrétariat et comptabilité de base, services de santé).

Le degré de contrôle sur l'organisation du travail varie selon les composantes de l'organisation du travail d'une part et selon l'ampleur de la clientèle d'autre part. De manière globale, l'encadrement général de l'organisation du travail (fixation des objectifs, des budgets et des 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 mixtes[10].

10. 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.

Mais cette « moyenne » occulte le fait que l'autonomie et le contrôle sur le travail varient considérablement selon le nombre de clients. Les données 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. Les travailleurs à client unique et ceux qui ont entre 2 et 4 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. Certaines formes sont proches du salariat : par exemple, les travailleurs indépendants qui n'ont qu'un seul client voient ce client décider de l'organisation du travail dans des proportions bien supérieures à la moyenne.

Au chapitre de la protection contre les risques sociaux et professionnels, notre enquête révèle, d'une part, un faible 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) et d'autre part un accès via d'autres modalités, inégal selon le type de risque et selon le statut professionnel et le niveau de revenu du travailleur.

Certains risques sont mieux couverts que d'autres : 52,2 % des répondants ont une contribution personnelle ou via le conjoint à des programmes d'assurances, 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.

Quand elle existe, la protection contre le risque est très inégalement répartie, et varie selon le statut professionnel du producteur et les revenus qui lui sont associés. 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

retraite 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. Sans surprise, avec le statut professionnel, (lui-même fortement associé au niveau de revenu personnel), 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. 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.

5.3. L'INTERACTION ENTRE LES DIMENSIONS DU PRODUIT ET CELLES DU TRAVAIL[11]

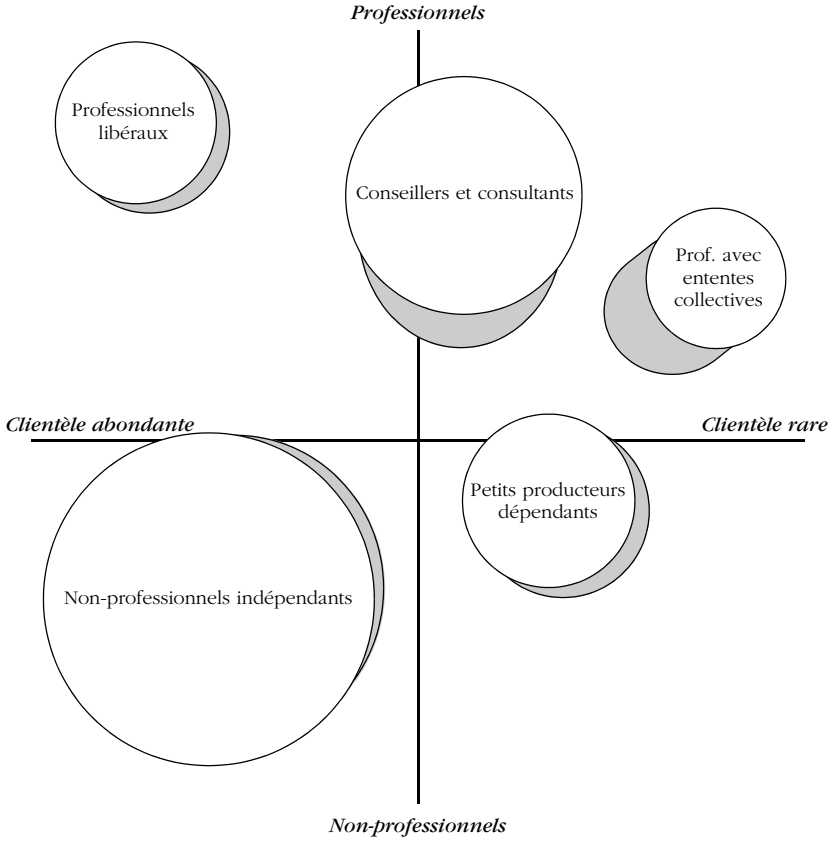
Une analyse factorielle de correspondances multiples, qui permet de représenter sur un plan géométrique les principales associations entre les variables d'une base de données, a conduit à l'identification de deux oppositions fondamentales parmi les répondants, selon deux axes ou facteurs[12], d'une part en fonction de la nature et du nombre de leurs clients, et d'autre part en fonction de leur statut professionnel (voir la figure 5.1)[13].

11. Pour cette section et la suivante, l'auteure est redevable à Stéphane Crespo, qui a proposé et décrit dans D'Amours et Crespo (2002) une première version du modèle factoriel et de la typologie. La présente version, qui raffine et complexifie la typologie, est tirée de D'Amours (2003a). Une large partie du contenu des sections 5.3 et 5.4 (à l'exception des encadrés tirés des entretiens qualitatifs) est repris d'un article de D'Amours et Crespo paru dans *Relations industrielles* (2004). Cet article contient en outre de nombreuses précisions de nature méthodologique.

12. Nous avons retenu les deux premiers facteurs, qui constituent les deux axes représentés à la figure 5.1.

13. Le texte décrit la position des principales modalités des variables sur le plan factoriel, mais nous avons dû renoncer à les représenter graphiquement, pour des raisons de lisibilité. La figure 5.1 est une représentation stylisée du plan factoriel et des classes de travailleurs indépendants issues de la classification hiérarchique, et non la forme originale des nuages de points. Pour une représentation graphique des divers groupes de modalités et des classes de travailleurs indépendants, voir D'Amours (2003a). Pour une présentation sous forme de tableaux des coordonnées factorielles de chacune des modalités, voir D'Amours et Crespo (2004).

FIGURE 5.1



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 ou plus 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[14] de l'axe 1, et contribuent pour 8,87 % à l'inertie de l'axe 2.

Le second facteur, sur l'axe vertical, oppose le niveau de compétence A (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 le niveau de revenu, de scolarité, de même que l'expérience comme travailleur indépendant. 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 20 000 $ 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, et sont 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 et pour 18,01 % à l'inertie de l'axe 1.

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. Les produits se distribuent à l'intérieur des quadrants ; cette dimension contribue presque également à la définition des deux axes, dans des proportions respectives de 10,28 et de 11,25 %.

14. La contribution à l'inertie signifie que chaque modalité et groupe de modalités contribue d'un poids plus ou moins grand à la définition de chacun des axes factoriels.

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). En effet, 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 contrôlées 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.

Si on examine la position des modalités de l'organisation du travail par la lorgnette de l'axe 2, on constate que la majorité d'entre elles 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. 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). En effet, 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 retraite 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 répondants qui cumulent le travail indépendant avec un emploi salarié atypique, par lequel ils peuvent avoir accès à certaines protections). 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, s'appliquant à un petit nombre de répondants, 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 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.

Ainsi, conformément à l'hypothèse 4.4.2, les dimensions relatives au produit sont associées aux dimensions relatives au travail. Ainsi, la diversité du contrôle réel sur le travail est d'abord associée au type de clientèle : les travailleurs indépendants qui ont une clientèle abondante ont tendance à contrôler tous les aspects de la prestation de travail, alors que les travailleurs qui dépendent d'un client unique ou principal ont tendance à voir les éléments de la prestation de travail contrôlés par ce client. Cette diversité est également associée, mais de manière plus secondaire, au statut professionnel du producteur. Quant à la diversité du niveau de protection contre les risques, elle se révèle également associée au statut professionnel : les professionnels bien nantis ont tendance à se procurer des protections sur le marché, alors que les autres comptent sur leurs ressources personnelles et familiales pour affronter les aléas du travail et de la vie.

5.4. Cinq profils statistiquement différenciés et leurs caractéristiques

La littérature a eu tendance à projeter une représentation dichotomique du travail indépendant : d'un côté des professionnels économiquement indépendants et en contrôle de leur travail, et de l'autre des non-professionnels dépendants d'un seul donneur d'ordres et sans beaucoup de contrôle sur leur travail. Une classification ascendante hiérarchique[15] nous a amenée à une vision plus complexe de la réalité, puisqu'elle distingue six profils dont cinq sont statistiquement différenciés : les non-professionnels indépendants, les petits producteurs dépendants, les professionnels libéraux, les conseillers et consultants, les autres indépendants et ceux cumulant travail indépendant et salariat atypique (non différencié), et finalement les professionnels bénéficiant d'ententes collectives de travail.

Trois précisions importantes s'imposent ici. D'abord ces profils sont relatifs non pas à des occupations, mais à des situations ou des arrangements de travail. En d'autres termes, deux travailleurs

15. Une classification hiérarchique regroupe les répondants en classes, avec un maximum d'homogénéité à l'intérieur de chaque classe et un maximum de différence entre les classes. La nôtre repose sur 44 dimensions représentant 80 % de l'inertie.

indépendants d'une même occupation, par exemple deux coiffeurs, pourront se retrouver dans des profils différents parce qu'ils desservent des clientèles différentes (des individus pour l'un, des entreprises de production cinématographique pour l'autre). Ensuite, chaque classe est décrite par ses caractéristiques typiques, c'est-à-dire celles qui sont surreprésentées dans la classe par rapport à la moyenne de l'échantillon, mais cela ne veut pas dire que chacun des individus membres de la classe possède toutes et chacune des caractéristiques typiques. Enfin, rappelons qu'en raison de la surreprésentation des professionnels dans notre échantillon, nous ne pouvons pas dire quelle proportion de la population réelle des travailleurs indépendants est représentée par chacun des profils.

5.4.1. Les non-professionnels indépendants

Classe la plus populeuse de l'échantillon, dont la taille est probablement sous-estimée, en raison de la surreprésentation des professionnels, la classe 1 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. Au contraire, cette classe compte en surnombre des travailleurs de niveau de compétence B (49,2 % dans cette classe contre 37,8 % dans l'ensemble de l'échantillon), D (7,6 % contre 3,4 %) et C (23,7 % contre 18,7 %), ainsi que des propriétaires d'établissements (11 % contre 6 %).

Ces producteurs sont plus nombreux qu'en moyenne à détenir 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, ils en sont dépourvus plus que la moyenne : ils sont plus nombreux à ne pas accumuler d'épargne en vue de la retraite (66,1 % contre 45,3 %), à ne pas avoir d'assurances invalidité ou 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 (conjoint, famille, amis) lorsqu'ils deviennent parents (8,5 % contre 3,7 %).

Encadré 5.1 : Geneviève, propriétaire d'une garderie à domicile

Geneviève garde chez elle des enfants d'âge scolaire, une soixantaine durant l'été et une trentaine durant l'année scolaire. Contrairement à la garde en milieu scolaire et la garde à domicile d'enfants d'âge préscolaire, la garde à domicile d'enfants d'âge scolaire n'est pas du tout réglementée : il n'y a pas de normes précises à respecter, de permis à obtenir, etc. Geneviève établit donc ses propres règles et au premier chef son tarif : 15 $ par jour par enfant, 25 $ pour deux enfants de la même famille, 18 $ pour les journées pédagogiques. Elle exige que les enfants soient inscrits à temps complet mais ne facture pas s'ils sont malades ou s'ils ne viennent pas lors des journées pédagogiques. Pendant l'été, elle accepte qu'ils ne fréquentent pas son service de garde s'ils vont dans des camps spécialisés mais sinon, elle exige d'être payée au moins deux jours par semaine, sinon son manque à gagner est trop grand. Par ailleurs, elle ne peut pas fermer son service pendant l'été puisque certains enfants passent tout l'été chez elle. Elle fixe aussi son ratio à 12 enfants incluant les deux siens.

Elle veut vraiment être indépendante ; c'est pour cela, précise-t-elle, qu'elle n'a pas accepté de devenir une garderie offrant des places « à cinq dollars » (les places subventionnées par le gouvernement en vertu de la Loi sur les services de garde à l'enfance). En corollaire, elle organise les activités en se basant sur son expérience et sur ses exigences comme parent : période de jeux à l'extérieur, de devoirs, activités thématiques, bricolages ; bref elle établit le cadre dans lequel les enfants sont gardés. Elle choisit elle-même sa clientèle, contrairement aux gardiennes rattachées aux centres à la petite enfance, qui ne peuvent refuser les clients que ceux-ci leur proposent ; ainsi, elle accorde deux semaines d'essai pour voir si l'enfant va bien s'intégrer et se donne le droit de ne pas poursuivre la relation si le contact n'est pas bon ou si l'enfant est agressif. Il n'y a pas d'engagement à long terme de sa part, ni de celle de ses clients.

Ses services sont très en demande parce qu'elle est la seule de son secteur géographique à donner des reçus pour fins d'impôt, et aussi parce que le service de garde de l'école est surchargé. Il y a une clientèle de parents qui acceptent de payer plus cher pour que leur rejeton soit gardé avec un petit nombre d'autres enfants, en milieu familial. Geneviève n'a donc pas de mal à combler ses dix places, sauf l'année dernière quand le service de garde de l'école voisine a presque doublé son nombre de places : « *ça a tué le marché et plusieurs garderies à domicile ont dû fermer leurs portes.* » Elle-même a eu deux places libres pendant six mois.

Geneviève a choisi de quitter des emplois salariés (mais qui n'offraient pas de protection sociale) et refuse de travailler au service de garde de l'école voisine, ce qui lui procurerait une meilleure rémunération et un minimum de protection sociale, pour un nombre inférieur d'heures de travail. Elle veut demeurer chez elle pour être avec ses enfants, tant que ceux-ci fréquenteront l'école primaire. Son univers de travail est toutefois saturé de risques : il lui arrive de subir des pertes de revenus, surtout l'été, quand elle a des places libres ; elle n'est pas couverte par la Commission de santé et de sécurité du travail en cas d'accident ; si une maladie l'empêchait de travailler, elle compte que son conjoint la remplacerait. Son assureur habitation a refusé d'assurer la partie « garderie » : s'il survenait un accident chez elle dans le cadre de sa tâche de gardienne, les parents pourraient la poursuivre et cela signifierait probablement la fermeture de sa garderie. L'élément qui l'inquiète le plus est l'absence d'un fonds de retraite. En général elle compte sur son conjoint pour affronter les risques ; c'est son revenu qui la soutiendrait en cas de problème et elle est couverte par ses assurances maladie et médicaments.

5.4.2. Les petits producteurs dépendants

La classe 2 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. Elle regroupe des couturières, des camionneurs, des livreurs, mais aussi des journalistes, rédacteurs et assimilés, des exploitants agricoles qui vendent toute leur production à un seul client et finalement quelques consultants professionnels qui sont un peu comme des salariés contractuels. Toutefois, si on considère la surreprésentation des professionnels dans l'échantillon, on peut penser que la proportion de techniciens et d'ouvriers serait majoritaire au sein de cette classe.

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 sous-représentée (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 à l'égard des 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.

Encadré 5.2 : Suzanne, couturière à domicile

Suzanne fait de la couture industrielle à domicile depuis plus de 20 ans. Ses diplômes européens n'étant pas reconnus ici, elle a accepté ce job non spécialisé, «*qui ne demande pas de diplôme d'université*», pour pouvoir travailler tout en s'occupant de ses enfants. Même s'ils ont atteint l'âge adulte, elle continue de travailler à domicile plutôt qu'en manufacture parce qu'elle apprécie la flexibilité de l'horaire : «*je peux travailler quand je veux, je peux travailler dimanche, je peux travailler samedi, je peux travailler durant la nuit, tandis que si on travaille dans une manufacture, il y a des heures à respecter*».

Un gros client («contracteur») lui fournit 90 % de son revenu, les 10 % restants provenant de petits travaux pour des individus. Elle a travaillé successivement pour cinq contracteurs au cours de sa carrière. Les règles sont entièrement fixées par le client, mais la couturière peut contrôler son volume de travail. La procédure habituelle est la suivante : le contracteur prend un lot de robes à coudre pour un manufacturier, à réaliser pour un prix déterminé et à l'intérieur d'un délai donné. Il divise le lot entre les couturières, demandant à chacune combien elle pense pouvoir en faire dans le délai, moyennant un tarif fixe à la pièce. La rémunération de la couturière dépend à la fois du tarif que ce contracteur a négocié auprès de la manufacture, et du pourcentage qu'il décide de garder pour lui-même. Suzanne peut parfois négocier le tarif à la pièce, mais son principal recours quand les prix sont trop bas, c'est de changer de contracteur. Le résultat est établi à l'avance : il s'agit de reproduire l'échantillon et c'est le contracteur, et en dernière instance la manufacture, qui évalue la qualité du travail. Du point de vue de l'organisation du travail, il y a donc peu de différence entre cette travailleuse indépendante et la couturière salariée qui travaille en usine, sauf qu'elle travaille chez elle, possède ses machines et contrôle son volume de travail et son horaire. La grosse différence réside dans l'absence de protection sociale. Suzanne n'a jamais manqué de travail en 22 ans. Toutefois, c'est son mari qui a pourvu à ses besoins quand elle a cessé de prendre du travail à la suite d'une intervention chirurgicale et c'est en général sur lui qu'elle compte pour faire face aux aléas de la vie.

5.4.3. Les professionnels libéraux

Les membres de la classe 3 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 distinguent surtout par le fait de défrayer le coût de mesures de protection contre la plupart des risques sociaux et professionnels. Nombreux parmi eux sont ceux qui assument 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 %).

Encadré 5.3 : Madeleine, conseillère en services financiers

Madeleine a voulu devenir travailleuse indépendante pour la liberté de son temps et de ses objectifs et pour le potentiel financier illimité qu'offre selon elle cette forme de travail. Elle devient planificatrice financière pour un groupe financier bien connu, qu'elle quitte cinq ans plus tard pour faire du courtage, c'est-à-dire vendre des produits financiers et d'assurances de différentes compagnies.

Elle contrôle en grande partie la prestation de travail et souligne, parmi les inconvénients du salariat, le fait qu'un salarié n'est pas maître des décisions, bien qu'il possède une certaine latitude dans les moyens. Les objectifs de la prestation sont ceux du client mais seuls un petit nombre d'entre eux sont en mesure de discuter d'égal à égale avec elle ; les plus intéressants, dit-elle, sont ceux qui s'y connaissent un peu en matière de placements, parce qu'ils sont plus en mesure de reconnaître et d'apprécier son travail. Elle détermine son horaire, ses méthodes et ses procédures de travail. Sa rémunération est une combinaison de commissions à la vente (nouveaux placements) et de commissions de maintien (un pourcentage de l'actif total de ses clients) ; les taux de commission varient selon le type de produits. Par ailleurs, les conditions d'entrée et d'exercice de la profession sont balisées par des règles : un permis d'exercice (obtenu à la suite d'un examen) est requis pour chacune des spécialités suivantes : fonds de placements, assurances-vie individuelle et collective, valeurs mobilières. La formation continue est obligatoire pour le renouvellement annuel des permis. Madeleine est également tenue de respecter le code de déontologie de son ordre professionnel. En cas de problème, les clients ont des recours devant les différents organismes de réglementation qui traitent les plaintes et gèrent les mécanismes d'inspection professionnelle.

Par le passé, Madeleine cotisait à un régime d'assurance invalidité (qui lui a d'ailleurs versé des prestations lors d'un épisode de maladie) mais elle a cessé cette pratique. En cas de maladie, elle pourrait peut-être continuer à servir ses clients actuels sans en prospecter de nouveaux, ce qui lui procurerait le revenu tiré de ses commissions de maintien ; en cas d'empêchement complet mais provisoire de travailler, elle devrait demander à une collègue de prendre la relève auprès de ses clients et la rémunérer en lui versant ses commissions de maintien. Le seul problème, pour elle, se poserait si la maladie l'empêchait de travailler de manière définitive. Elle possède évidemment des placements en vue de la retraite. La formation professionnelle et l'assurance responsabilité sont obligatoires pour renouveler les permis et c'est elle qui en défraie le coût. En général, pour faire face au risque, elle compte sur son mari qui a un emploi salarié ; elle est par exemple couverte par ses assurances médicales complémentaires.

5.4.4. Les conseillers et consultants

Les membres de la classe 4 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 baccalauréat (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 supérieurs 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, quoique 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 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 %).

Il a déjà été 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 %).

Encadré 5.4 : Pierre, consultant en développement international

Pierre, détenteur d'un doctorat, est devenu consultant en développement international à la fin d'une carrière jalonnée de différentes expériences professionnelles, acquises alors qu'il avait un statut de salarié. Il s'est établi comme travailleur indépendant pour pouvoir choisir ses objectifs et ses mandats, et pour faire avancer un certain nombre d'idées qui lui tiennent à cœur. Il décrit son secteur d'activités comme « *un petit monde où les gens se connaissent, dans lequel il faut d'abord faire sa place, démontrer sa qualité* ». Par la suite, et surtout si le consultant est spécialiste d'un créneau précis dans lequel il excelle, la concurrence est relativement faible et la liste des candidats potentiels peut être limitée à quatre ou cinq.

Plusieurs éléments de la prestation de travail sont négociés, notamment les termes de référence du mandat : dans 80 % de ses mandats, Pierre a écrit les termes de référence de son cahier des charges ; dans plusieurs cas, il dit avoir négocié ces termes et précise que « *cela fait partie de la qualité d'un consultant que d'être capable d'aider le client à formuler sa demande* ». Le caractère élevé de la rémunération, fixée par une combinaison de règles internes des organismes payeurs et de négociation par le consultant, est perçu comme un gage de qualité : « *Il ne faut pas y aller à la baisse, la valeur du bonhomme est un peu reliée à ce qu'il coûte* ». Les clauses du contrat sont aussi le produit des règles internes des institutions clientes et de la négociation entre l'institution cliente et le consultant. Le produit final doit respecter le format (le style du rapport, impeccable, ponctuel et rédigé selon les règles de l'art), mais l'auteur est totalement libre quant au contenu, et c'est ce qui distingue le consultant indépendant du salarié de l'institution : « *(quand tu es salarié d'une institution), il faut que tu dises les choses comme ton institution l'entend, ça c'est une règle. Il y a donc des limites à ce que tu peux dire et ne pas dire.* » Finalement, Pierre assume lui-même le coût de la protection contre les risques en cotisant à divers régimes d'assurances (maladie, salaire) et à des REER.

5.4.5. Les autres indépendants et ceux cumulant travail indépendant et salariat atypique

Cette classe représente à peine 3,4 % de l'échantillon et n'est pas statistiquement différenciée. Mis à part ses caractéristiques propres, qui sont peu nombreuses, la classe 5 se rapproche de la classe 1[16]. Ses modalités

16. Dans une partition en quatre classes, ces classes auraient été fusionnées en une seule.

spécifiques concernent les services 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 (respectivement dans des rapports de 55,6 % à 6,7 % et de 55,6 % à 1,9 %), ce qui peut s'expliquer par la surreprésentation dans cette classe de répondants qui cumulent le travail indépendant comme emploi principal avec un emploi salarié atypique. Comme cette classe n'est pas véritablement « typique », il semble plus approprié de considérer, pour les fins de l'analyse, que les six classes révèlent cinq (et non pas six) profils-types de travail indépendant. Dorénavant, nous assimilerons ce profil à celui de la classe 1, dont il est très proche.

5.4.6. Les professionnels bénéficiant d'ententes collectives de travail

Peu importe le nombre de classes de la partition, la classe 6 demeure irréductible, parce qu'elle regroupe les travailleurs indépendants qui ont accès à certaines modalités de 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 juridique permettant la négociation d'ententes collectives de travail. En effet, la Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma[17] institue dans ce secteur une obligation légale de négocier des ententes collectives fixant des conditions minimales de travail et de rémunération, incluant des cotisations à diverses modalités de protection contre les risques sociaux et professionnels (Blanchette, 2000).

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 dans cette classe de répondants qui cumulent le travail indépendant avec un emploi salarié atypique. 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 40 000 $ et 59 999 $ (33,3 % contre 15,4 %).

17. L.R.Q., c. S-32.1.

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 %).

Tel que 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 %).

Encadré 5.5 : Françoise, productrice de télévision et de cinéma

Productrice de télévision et de cinéma, Françoise travaille en général sur des projets à long terme ; elle a deux gros clients, dont l'un lui fournit 75 % de son revenu. Quand elle est sortie de l'université, elle a tout de suite commencé comme travailleuse indépendante dans le milieu du cinéma, où elle a véritablement fait ses classes. Cet univers de créateurs, où les équipes se font et se défont au rythme des projets, est balisé par les règles des organismes subventionnaires (95 % de la production québécoise est financée par l'État), celles relatives à la propriété du produit (droit d'auteur) et les règles de travail découlant des ententes collectives signées avec les associations regroupant diverses catégories d'artistes, notamment auteurs, scénaristes, réalisateurs et comédiens. Sa propre rémunération est constituée d'un pourcentage du budget de la production mais la rémunération minimale des diverses catégories d'artistes est négociée collectivement, avec possibilité de négociation individuelle pour ce qui excède ces minima. « *On a des contrats types avec tout le monde, les auteurs, les réalisateurs, etc. et tout est question de négociation* [...] *On va partir d'un minimum qui est accepté et on va négocier ; je vais voir jusqu'où je peux aller compte tenu de la réalité du marché, du financement disponible, etc.* » Comme il n'y a pas de mécanisme collectif visant la protection sociale et professionnelle des producteurs, Françoise doit y pourvoir elle-même et avoue qu'elle

préfère ne pas penser par exemple à l'éventualité d'une maladie qui l'empêcherait de travailler à demeure, car elle n'a aucune ressource à long terme. Elle espère que dans ce cas, elle pourrait compter sur le soutien de sa fille et de ses amis.

5.4.7. L'indépendance relative des dimensions

Notre hypothèse 4.4.3 était à l'effet que les dimensions du statut professionnel et du contrôle sur le travail, habituellement associées dans la littérature, seraient indépendantes l'une de l'autre ; nous voulions 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.

La classification ascendante hiérarchique fournit six classes, mais il serait plus juste de parler de cinq profils différenciés et cohérents. Les différentes partitions examinées au cours de la phase d'analyse (allant de quatre à sept classes) ont toutes révélé l'existence d'une classe de non-professionnels indépendants (classe 1), d'une classe de professionnels libéraux (classe 3), d'une classe de professionnels dont les clients interviennent dans la protection sociale (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 retenue 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 (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 (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. Toutefois, un échantillon représentatif de la population des travailleurs indépendants aurait sans nul doute accru

la proportion de semi-professionnels et de non-professionnels au sein de la classe 2, ce qui aurait eu pour effet de fragiliser cette hypothèse. Il faut donc reconnaître que l'absence de contrôle observable dans un certain profil de travailleurs indépendants est plus souvent le lot des semi-professionnels et des non-professionnels que celui des professionnels et donc que les dimensions du statut professionnel et du contrôle sur le travail ne sont pas pleinement indépendantes l'une de l'autre.

5.5. Le brouillage des frontières avec le salariat

Une partie de l'hétérogénéité s'explique par le brouillage des frontières avec le salariat, ce qui va dans le sens de notre hypothèse 4.4.4. En effet, 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 répondants cumulant travail indépendant et emploi salarié atypique, qui se retrouvent en surnombre dans la classe 5, sont un cas d'exception, puisqu'ils bénéficient 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, qui contribue notamment à défrayer le coût de programmes d'assurance invalidité ou médicaments, d'un régime de retraite ou de la formation professionnelle. 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 généralement 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 retraite 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.

Le cas extrême est celui d'un technicien en informatique, « faux autonome », avec un seul client. Après avoir suivi une formation professionnelle d'un an dans une école privée d'informatique, ce répondant a effectué un stage non payé de trois mois dans une entreprise de logiciels, qui l'a ensuite « embauché » comme travailleur indépendant, un statut que partageaient tous les travailleurs du département de soutien informatique. Il était payé à l'heure, pendant environ 40 heures par semaine, pour faire du dépannage informatique chez divers clients que lui fournissait l'entreprise. Quand celle-ci s'est mise à péricliter, sa présidente a fondé une deuxième entreprise, où le répondant l'a suivie, et dans laquelle il a travaillé avec le même statut et selon les mêmes modalités. Au bout de six mois, cette deuxième entreprise a abandonné sa division de logiciels et le répondant s'est retrouvé sans emploi et sans possibilité de recevoir des prestations d'assurance-emploi. Il a eu quelques contrats ponctuels avec d'anciens clients de l'entreprise, mais ce démarrage à son propre compte s'est avéré difficile pour lui, ce qui l'a amené par la suite à s'inscrire à des agences de placement.

Un autre cas est celui d'une conseillère en sécurité financière pour une entreprise qui a progressivement changé le statut de ses travailleurs salariés pour celui de travailleurs indépendants. Elle est « agent captif », car elle a un lien d'exclusivité avec cette entreprise et ne peut donc pas vendre à ses clients des produits financiers ou d'assurances d'autres compagnies. Les premières années, elle était payée entièrement à commission, mais le coût des avantages sociaux et des vacances étaient défrayés par l'entreprise. Deux opérations de fusions/rachats plus tard, elle est considérée comme travailleuse indépendante : elle continue

d'être « agent captif » et d'être rémunérée à la commission selon des taux établis par l'entreprise, mais elle doit payer pour tout : la location de son bureau, les services d'une secrétaire, les avantages sociaux. La Commission de la santé et de la sécurité du travail a reconnu l'ambiguïté de ce statut en forçant l'entreprise à assumer le coût du retrait préventif d'une conseillère enceinte, qui a ensuite pu prendre un congé de maternité indemnisé par les prestations d'assurance-emploi. La répondante cotise à une assurance-invalidité collective et défraie le coût de son assurance responsabilité. Le seul bénéfice auquel l'entreprise continue de contribuer est la protection en vue de la retraite : pour chaque dollar que la travailleuse investit dans son REER, l'entreprise ajoute 0,50 $. Il y a donc, dans ce cas, un certain partage du risque entre les travailleurs indépendants et l'entreprise, mais cette dernière tend à leur en transférer de plus en plus.

Un troisième exemple est fourni par le cas d'un courtier en alimentation, dont le client principal, une entreprise de torréfaction de café, lui fournit 80 % de son revenu. Le répondant vend le café dans une variété de commerces, restaurants, cafétérias, etc. ; il est payé à la commission, selon le nombre de livres de café vendues. Le pourcentage de commission est négocié au début de la relation avec le client, qui dicte par ailleurs la majorité des aspects de la prestation de travail : les structures de prix à respecter, les délais de livraison, les modalités de crédit et les termes du contrat, notamment le fait qu'il peut être résilié dans un délai de 30 jours. Le mandataire est aussi responsable de la qualité du produit ; s'il y a des plaintes, le travailleur indépendant les achemine au mandataire et transmet ensuite la réponse au client. Le travailleur indépendant décide de l'organisation quotidienne de son travail et son revenu dépend des résultats obtenus : « si on vend, on mange ; si on ne vend pas, on ne mange pas ». Il assume totalement le risque et paye lui-même pour diverses modalités de protection, notamment les assurances et les REER.

5.6. L'IMPACT DU GENRE[18]

Il n'y a pas, dans notre échantillon, de différences significatives entre hommes et femmes en ce qui concerne la scolarité, le niveau de compétence ou la participation à des réseaux, mais il en existe de très

18. Dans l'analyse factorielle, 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

importantes selon le niveau de revenu personnel : 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 inférieurs à 20 000 $ (54,8 % contre 34,9 % dans l'ensemble de l'échantillon). 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. De manière générale, les femmes pratiquent le travail indépendant sur un mode plus informel que celui des hommes. Elles sont en effet proportionnellement plus nombreuses à ne pas avoir d'employés, à ne pas être propriétaires d'une entreprise incorporée, à travailler à leur domicile, moins nombreuses à avoir des entreprises parmi leurs clients et inversement, plus nombreuses à avoir une clientèle composée exclusivement d'individus. Ces données recoupent celles des grandes enquêtes de Statistique Canada, notamment l'Enquête sur le travail indépendant (Vosko, 2004).

Finalement, le modèle féminin de travail indépendant paraît être construit sur une division sexuelle des tâches et des revenus au sein du ménage. Une proportion somme toute importante des femmes de l'échantillon (autour de 17 %) deviennent travailleuses indépendantes par désir de concilier vie professionnelle et vie familiale, mais elles tirent de ce travail des revenus en moyenne bien inférieurs à ceux des hommes, comme on l'a vu précédemment. Il semble clair que les femmes (et les quelques hommes) qui ont choisi le travail indépendant comme moyen de faciliter la conciliation entre travail et vie familiale sacrifient une partie de la rémunération au profit de la flexibilité. Par ailleurs, il n'y a pas de différence significative concernant le revenu familial selon le genre, ce qui donne à penser qu'à l'intérieur du couple, les femmes assument la flexibilité au prix d'une rémunération moindre, alors que les hommes compensent le manque de flexibilité de leur emploi par des gains plus élevés. D'ailleurs, à niveau de conjugalité

---

sociodémographiques (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. Le choix de ne pas considérer le genre et l'âge comme variables actives venait du fait qu'il y avait peu de différences significatives selon ces variables sur les dimensions clés du modèle. Dans les deux sections qui suivent, nous décrivons et analysons ces différences. Une partie de ces résultats est tirée de D'Amours et Crespo (2002).

égal, les femmes de l'échantillon sont proportionnellement plus nombreuses à avoir un conjoint salarié, alors que les hommes sont proportionnellement plus nombreux à avoir une conjointe inactive.

On le voit, outre les différences selon le secteur d'activité et le revenu, qui ne sont pas propres au travail indépendant, hommes et femmes se distinguent surtout à l'égard des aspects périphériques de notre modèle d'analyse (contexte d'établissement, situation familiale) plutôt que sur ses dimensions clés, qui sont notamment le niveau de compétence, la scolarité, la dépendance à l'égard d'un client unique ou principal, les modalités de l'organisation du travail et celles relatives à la protection contre le risque. Cela nous a retenue d'associer les femmes à un « profil particulier » de travail indépendant et de fait, dans les traitements généraux, c'est à peine si les femmes sont surreprésentées dans le profil 5 (et dans une moindre mesure, dans les profils 1 et 3) et les hommes dans le profil 4. Une classification ascendante hiérarchique appliquée séparément au sous-échantillon féminin et au sous-échantillon masculin a toutefois permis de mettre en lumière des profils différenciés selon le genre.

Chez les femmes (n = 105), la classification produit trois profils. Le premier regroupe des femmes de niveau de compétence autre que professionnel (surtout C), surreprésentées dans les services de santé et détenant une clientèle abondante composée d'individus. Les délais et les budgets sont fixés par la travailleuse, mais les tarifs et contrats le sont par une instance extérieure. Elles ont tendance à participer à une association professionnelle, assument seules le coût de la formation professionnelle et de l'assurance responsabilité. Ce profil ne se distingue pas de la moyenne de l'échantillon féminin au plan du revenu. Au total, ce premier profil ressemble à celui des professionnels libéraux, le niveau de compétence A et le revenu élevé en moins. Le deuxième profil féminin regroupe des travailleuses ayant plusieurs caractéristiques des petits producteurs dépendants. La production de biens matériels, la vente, l'entretien et la réparation de biens, la recherche/rédaction sont surreprésentés dans cette classe, où les répondantes ont des clients entreprises, dont l'une fournit 50 % ou plus du revenu. Les délais, tarifs et budgets ont tendance à être fixés par le client. Ces travailleuses se caractérisent aussi par une absence de participation à des associations, l'absence de protection en vue de la retraite et de très faibles revenus (moins de 10 000 $). Le troisième profil, numériquement moins important, concerne des travailleuses œuvrant dans les secteurs de l'expertise-conseil auprès des entreprises, et dans une moindre

mesure, des communications et de la culture. Les frais des assurances et de la contribution à des régimes de retraite sont assumés à la fois par la travailleuse et son client. Ces travailleuses, parmi lesquelles les professionnelles sont surreprésentées, contrôlent le contrat, ont beaucoup d'expérience (20 ans et plus) et jouissent de revenus moyens à élevés (40 000 $ – 59 000 $ et 60 000 $ – 99 000 $).

La classification ascendante hiérarchique produite à partir du sous-échantillon masculin (n = 162) révèle l'existence de quatre classes dont trois sont statistiquement différenciées. Le premier profil emprunte les caractéristiques typiques des non-professionnels indépendants : scolarité de niveau primaire ou secondaire, clientèle abondante, surreprésentation dans la vente, l'entretien, la réparation et le transport de biens. Ces producteurs sont beaucoup plus nombreux que la moyenne de l'échantillon masculin à établir leurs tarifs, à ne pas avoir de contrat écrit, à générer de faibles revenus (10 000 $ – 19 000 $), à ne pas participer à des associations professionnelles ou syndicales et à ne pas avoir de protection contre les risques. Le deuxième profil masculin est celui des professionnels, libéraux ou non, avec une surreprésentation dans le secteur des autres services professionnels, des services financiers et d'assurances et des services de santé. De niveau de compétence A, ces producteurs ont une clientèle abondante, des revenus élevés (60 000 $ – 99 000 $ et 100 000 $ et plus) et défrayent le coût de la formation professionnelle et de la participation à des régimes de retraite et d'assurances. Ils sont membres d'associations professionnelles. Ces travailleurs contrôlent le contrat et les délais alors que les budgets sont négociés ou mixtes. Les tarifs et contrats voient l'intervention d'une instance extérieure mais ce sont les modalités les moins significatives de cette classe, qui n'est pas différenciée sur l'axe de la clientèle. La troisième classe concerne les travailleurs ayant un petit nombre (moins de 4) de clients entreprises, dont l'une fournit 50 % ou plus du revenu. L'expertise-conseil est surreprésentée dans cette classe, de même que la recherche d'information/rédaction et les services d'éducation et de formation. Le contrat est celui du client ; la majorité des aspects de la prestation de travail sont dictés par le client alors que certains (tarifs, contrat, méthodes) peuvent aussi être négociés ou mixtes. Ces producteurs n'ont ni formation professionnelle, ni assurance responsabilité. Ce profil ne se distingue pas de la moyenne du sous-échantillon masculin eu égard à la rémunération. Le quatrième profil, très minoritaire, regroupe les travailleurs du secteur des communications et de la culture, qui bénéficient de protections payées par le client ou partagées entre le

producteur et le client, avec l'intervention d'instances extérieures dans la fixation du tarif. Ces producteurs sont plus qu'en moyenne de niveau de compétence A, ont beaucoup d'expérience, participent à des organisations syndicales et/ou professionnelles et bénéficient d'un niveau de revenu moyen-élevé (entre 40 000 $ et 60 000 $) mais il s'agit de la modalité la moins significative de cette classe.

5.7. L'IMPACT DE L'ÂGE[19]

Dans notre échantillon, les groupes d'âge ne présentent pas de différences significatives selon le niveau de compétence, la scolarité ou l'occupation. Contrairement à la littérature qui associe l'avancée en âge à des revenus élevés, les répondants âgés de 55 ans ou plus dans notre échantillon ne bénéficient pas de revenus moyens plus élevés que les autres. En fait, c'est la longévité dans le travail indépendant, et non l'âge, qui est associée à des revenus élevés. Cette longévité est partiellement corrélée avec l'âge ; en d'autres termes, plus on est vieux, plus on risque d'avoir d'ancienneté comme travailleur indépendant. Toutefois, nos résultats révèlent que plus de 40 % des répondants de 55 ans et plus ont une expérience du travail indépendant inférieure à 10 ans. Or ceux qui ont fait une entrée récente dans cette forme de travail, peu importe leur âge, ont tendance à se retrouver dans les tranches de revenus les plus faibles. Le fait qu'une portion des répondants de 55 ans et plus ont été indépendants pendant toute leur carrière, alors que d'autres y sont entrés tardivement, peut expliquer leur surreprésentation à la fois parmi les bas (moins de 20 000 $) et les hauts (100 000 $ et plus) revenus familiaux. Ces résultats viennent appuyer certains autres travaux de recherche antérieurs (D'Amours *et al.*, 2002) à l'effet que le travail indépendant sert parfois de transition entre l'emploi de carrière et la retraite, mais qu'il s'agit d'une transition duale, parfois volontaire et supportée par des modalités de préretraite, et parfois dernier recours précaire pour des travailleurs ayant perdu leur emploi salarié à 50 ans et n'ayant pas réussi à en trouver un autre.

Des résultats relatifs au nombre moyen d'heures de travail, au contexte d'établissement dans le travail indépendant et à la composition des revenus viennent aussi soutenir l'idée qu'une portion non négligeable des répondants de 55 ans et plus sont en transition entre

19. Les résultats exposés dans cette section sont traités de manière détaillée dans D'Amours (2003b).

carrière et retraite. D'une part, ils se démarquent par un nombre moyen d'heures de travail inférieur à celui des autres groupes d'âge. D'autre part, lorsqu'on les interroge sur le contexte qui les a amenés à s'établir comme travailleurs indépendants, ils sont proportionnellement beaucoup plus nombreux à mentionner 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. Cela ne signifie pas que le chômage ou la difficulté de trouver un emploi ne constitue pas une autre partie importante de l'explication. Alors que 21,2 % des répondants de 55 ans et plus citent les contextes liés aux transitions comme principal motif d'établissement comme travailleur indépendant, 17,3 % mentionnent le chômage ou la difficulté à trouver un emploi salarié, et 15,4 % le désir de liberté et le goût de réaliser ses propres projets. Finalement, alors que les travailleurs indépendants âgés de 55 ans ou plus élargissent leur portefeuille d'activités (consacrant moins de temps au travail et plus à d'autres activités), ils diversifient aussi la composition de leur revenu. Nos résultats révèlent en effet que les répondants de ce groupe d'âge tirent en moyenne 61 % de leur revenu du travail, le reste provenant de l'épargne ou des placements (11,3 % en moyenne), d'un régime privé de retraite (13,2 %) et des prestations sociales (13,5 %).

Conclusion

Les traitements statistiques des données d'une enquête auprès de 293 répondants qui avaient le travail indépendant pour emploi principal en l'an 2000 ont permis d'illustrer l'hétérogénéité à l'égard de chacune des dimensions du modèle, et de démontrer que certaines dimensions du produit ont un impact sur certaines dimensions du travail. Notamment, le nombre et le type de clients sont associés au niveau de contrôle sur le travail alors que le statut professionnel du producteur a une influence considérable sur sa capacité à se doter d'une protection contre les risques professionnels et sociaux. Ces dimensions ne sont toutefois pas parfaitement indépendantes : le manque de contrôle sur son travail est associé aux producteurs ayant une clientèle rare, mais parmi eux, il est davantage le lot des techniciens et des ouvriers que des professionnels.

L'association des dimensions du produit/service et du travail a permis de dégager six profils, dont cinq sont statistiquement différenciés : il s'agit des non-professionnels indépendants, des petits producteurs dépendants, des professionnels libéraux, des conseillers et

consultants, et finalement des professionnels bénéficiant d'ententes collectives de travail. Les profils des petits producteurs dépendants (classe 2) et des professionnels bénéficiant d'ententes collectives de travail (classe 6) correspondent à des zones hybrides entre travail indépendant et salariat tels qu'ils ont été historiquement définis : dans le premier cas, le client contrôle le travail alors que dans le deuxième, il partage minimalement le risque.

Les profils « traditionnels » du travail indépendant (classes 1 et 3) apparaissent donc dans la moitié de gauche du plan factoriel : il s'agit des non-professionnels indépendants et des professionnels libéraux qui ont en commun d'avoir une clientèle abondante, dont ils sont économiquement indépendants. Ils se différencient par ailleurs en matière de niveau de revenus, de participation à des associations et de protection contre le risque. Dans la moitié de droite se retrouvent les profils émergents du travail indépendant, représentés par les classes 2 (producteurs dépendants[20]), 4 (travailleurs du savoir) et 6 (travailleurs indépendants négociant collectivement certaines conditions de travail). Ils ont en commun d'avoir une clientèle rare et se distinguent selon le revenu, la participation à des associations, la couverture contre les risques mais aussi selon le niveau de contrôle sur leur travail. En somme, les nouveaux profils sont aussi diversifiés que les anciens en termes de statut professionnel, de scolarité et de revenus, mais ils ont ceci de particulier d'avoir des entreprises pour clients et de générer des zones hybrides avec le salariat.

Cette hétérogénéité peut en partie expliquer les représentations contradictoires qui ont cours au sujet du travail indépendant. Ceux qui voient les travailleurs indépendants comme des entrepreneurs ont en partie raison, pour une minorité qui se retrouve dans la classe 1 et sans aucun doute pour une grande partie des employeurs, que nous avons exclus de notre échantillon. Ceux qui les perçoivent comme des salariés déguisés ont aussi raison : c'est le cas des producteurs à clientèle rare qui composent la classe 2. La représentation qui associe les travailleurs indépendants à l'économie du savoir trouve aussi son fondement dans les situations révélées par les profils 3 et 4. Toutes ces représentations contiennent une part de vérité, mais toutes ont ceci de

20. À l'exception d'une portion de la classe 2 qui inclut les agriculteurs, les travailleurs de la construction et les couturières à domicile, qui ne constituent pas à proprement parler de « nouveaux » visages du travail indépendant.

problématique qu'elles traduisent un profil en ignorant les autres, alors que le cadre d'analyse que nous avons proposé permet de voir qu'en dépit de leurs différences, la catégorie juridique et statistique de travailleur indépendant sans employés recouvre au moins cinq profils. Nous n'avons pas pu les quantifier précisément, en raison de la surreprésentation des professionnels dans l'échantillon, mais les données disponibles nous portent à croire que les profils 1 et 2 seraient numériquement les plus importants.

CHAPITRE 6

EXPLIQUER L'HÉTÉROGÉNÉITÉ

Contributions à la compréhension de la qualité des conditions de travail des travailleurs indépendants

Ce sixième et dernier chapitre vise à approfondir de manière qualitative la compréhension des dynamiques associées à la plus ou moins grande qualité des conditions d'exercice du travail indépendant, à travers l'étude de trois dimensions constitutives de la qualité de tout emploi : l'autonomie ou le contrôle sur le travail, le niveau de rémunération et la protection contre le risque du sous-emploi, les risques sociaux et les risques professionnels[1]. Les matériaux générés par des entretiens réalisés avec 34 répondants tirés de

1. Lowe et Schellenberg (2001) et McMullen et Schellenberg (2003) distinguent huit dimensions de la qualité d'un emploi : les rétributions extrinsèques (niveau de rémunération, avantages sociaux, sécurité d'emploi), les rétributions intrinsèques (intérêt au travail, sentiment d'utilité, créativité, initiative), les relations au sein du milieu de travail, la possibilité d'avoir une influence et de participer aux décisions, l'autonomie et le contrôle sur le travail, l'horaire de travail (incluant la possibilité de concilier travail et famille), la formation et la possibilité de développer ses compétences et finalement la santé et la sécurité au travail. Certaines de ces dimensions ne sont pas pertinentes pour notre propos (on sait par exemple que la sécurité d'emploi ou les relations au sein d'un milieu de

l'échantillon de l'enquête par sondage[2] et par l'étude du cas des journalistes pigistes de la presse écrite périodique[3] mettent en lumière l'impact, d'une part du produit, d'autre part des règles formelles et informelles, sur le plus ou moins grand niveau d'autonomie, de rémunération et de protection.

Les données présentées dans ce chapitre conduisent à suggérer que les conditions de travail indépendant sont non seulement associées, mais en partie déterminées par les caractéristiques du produit, notamment par son caractère plus ou moins standardisé, et par le fait que la compétence requise pour sa réalisation soit ou non détenue exclusivement par le travailleur. Par ailleurs, elles mettent aussi en lumière le fait que la qualité des conditions de travail indépendant est tributaire de règles, parfois formelles mais le plus souvent informelles. Alors que, dans certains profils, la présence de règles formelles crée ou favorise le développement de mécanismes de protection contre les risques professionnels et sociaux, l'absence de telles règles dans la majorité des profils amène les travailleurs indépendants à adopter des stratégies personnelles et familiales de gestion du risque. Pour leur part, les règles informelles basées sur la confiance et la réputation donnent naissance à des modèles d'attribution des contrats, qui affectent aussi l'autonomie et la rémunération.

Tout partiels et exploratoires soient-ils, ces résultats iraient dans le sens des travaux d'auteurs comme Hakim (1988) ou Kalleberg (2003), selon lesquels l'aptitude du travailleur à tirer partie d'une forme de travail

---

travail n'existent pas pour les travailleurs indépendants), d'où la décision de centrer notre analyse sur trois dimensions de la qualité des conditions d'exercice du travail indépendant : l'autonomie au travail, la rémunération et la protection contre les risques.

2. Les 34 entretiens semi-directifs ont été réalisés entre mars et août 2002 par Martine Lauzon, Anne Pétrin et Martine D'Amours. Les principaux thèmes abordés concernaient la trajectoire professionnelle et le contexte d'établissement dans le travail indépendant, les règles formelles et informelles s'appliquant au secteur d'activités ou à l'occupation, l'impact d'avoir un ou plusieurs clients, la perception des risques et les stratégies mises en œuvre pour y faire face. Les entretiens, d'une durée moyenne de deux heures, ont été transcrits intégralement. L'auteure a ensuite procédé à une double analyse, verticale et transversale.

3. Cette étude de cas faisait l'objet du cinquième chapitre de la thèse. Elle est résumée dans D'Amours, Martine (à paraître, 2006). « La régulation des marchés du travail indépendant : le cas des journalistes indépendants de la presse écrite périodique », dans Paul-André Lapointe et Guy Bellemare (dir.). *Innovations sociales dans le travail et l'emploi : recherches empiriques et perspectives théoriques,* Québec, Presses de l'Université Laval.

atypique (notamment du travail indépendant) est liée d'une part à sa capacité de développer un pouvoir de marché individuel, associé au fait de posséder une compétence spécifique et transférable, et d'autre part à la possibilité de construire un pouvoir de marché collectif, par l'accès à la syndicalisation ou par l'appartenance à d'autres types d'associations facilitant la négociation collective. La construction d'un pouvoir de marché collectif est à son tour tributaire de l'existence de règles formelles, et plus précisément d'institutions. Par ailleurs, les travaux d'auteurs comme Karpik (1989) ou Menger (2002) ont mis en évidence l'intérêt de considérer le pouvoir conféré par la confiance et la réputation, dans une tradition qui considère les réseaux comme principe d'organisation économique, au même titre que la hiérarchie ou le marché.

6.1. L'IMPACT DU PRODUIT SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Concernant le contrôle sur le travail, la tendance générale révélée par nos traitements statistiques est la suivante : quand le travailleur indépendant fait affaire avec un grand nombre de clients, il a tendance à contrôler les divers éléments de la prestation de travail ; dans le cas contraire, où la clientèle est composée d'un petit nombre de clients, voire d'un client unique, une plus large part du contrôle revient à ce ou à ces clients.

Cette tendance qui attribue un poids important non seulement à l'ampleur de la clientèle, mais à son identité (clientèle composée d'individus ou clientèle composée d'entreprises) doit être nuancée par cette autre variable que constitue le statut professionnel du producteur. Ainsi, la majorité des répondants à client unique sont des techniciens ou des ouvriers et le fait que les éléments de la prestation de travail (et notamment les tarifs et les termes du contrat) soient dictés par ce client peut s'expliquer à la fois par le statut du producteur et par sa dépendance à l'égard d'un seul client, qui est de surcroît une entreprise. En revanche, la modalité « 2 à 4 clients » est surreprésentée chez les professionnels et pour plusieurs, l'un de ces clients fournit au moins la moitié du revenu, mais cela ne se traduit pas toujours par un faible niveau d'autonomie du producteur : dans certains cas (répondants de la classe 4), le professionnel contrôle ou négocie les règles, alors que dans d'autres (répondants de la classe 2, parmi lesquels on retrouve aussi des professionnels), les règles sont dictées par le client.

L'analyse des entretiens qualitatifs suggère que le plus ou moins grand degré de contrôle sur le travail n'est pas lié uniquement au nombre de clients ni au statut professionnel du producteur, mais à la compétence

respective du client et du producteur à l'égard du produit. En règle générale, si les compétences requises par la réalisation du produit sont détenues exclusivement par le producteur, que celui-ci soit professionnel[4] ou non, son contrôle sur le travail sera plus important que si ces compétences sont aussi détenues par le client ou, dans le cas des entreprises, par les salariés de ce client. Ce contrôle associé à la compétence détenue uniquement par le producteur, et qui n'est d'ailleurs pas toujours reconnue formellement par un diplôme, permet au travailleur indépendant d'être véritablement autonome dans son travail. De surcroît, elle lui donne souvent le pouvoir de négocier d'autres éléments de la prestation, qu'il s'agisse du niveau de la tarification, du volume de contrats ou de délais plus souples facilitant la conciliation entre travail et vie familiale.

Quand le travail indépendant est effectué pour un individu (cas des profils 1 et 3), le travailleur indépendant est généralement en contrôle de la prestation de travail, quoiqu'on puisse aussi assister à une coconstruction par le producteur et le client, sans doute de plus en plus fréquente dans le cadre d'une société de modernité avancée (Giddens, 1984), au sein de laquelle évoluent des acteurs compétents et réflexifs. Tant le coiffeur que le conseiller financier, le naturothérapeute que le plombier discuteront avec leur client de l'objectif ou du résultat souhaité, mais dans tous les cas, c'est le travailleur qui contrôle les méthodes et les processus de travail, la technologie utilisée, de même que les horaires et les tarifs, parce que c'est lui qui détient la connaissance requise pour la réalisation du produit ou la livraison du service. De ce point de vue, il n'y a pas de différence entre les répondants de la classe 1, composée d'ouvriers et de techniciens, et ceux de la classe 3, formée de professionnels. La différence entre ces deux profils réside dans le fait que la prestation des professionnels libéraux est contrainte par les règles des ordres professionnels, qui ont pour rôle de protéger les clients des abus possibles, dans un contexte où l'acte professionnel présente un préjudice potentiel pour le client et où le travailleur dispose d'une grande marge d'autonomie dans la réalisation de son travail. La coconstruction peut se manifester quand le client est lui-même bien informé tant de la situation pour laquelle il requiert l'intervention du producteur (par exemple son état de santé ou sa situation financière) et des éléments de solutions possibles (type de traitements, type de placements) mais c'est bien parce que le professionnel détient le pouvoir

4. Rappelons que le terme « professionnel » désigne ici les travailleurs indépendants dont l'occupation requiert habituellement une scolarité de niveau universitaire.

octroyé par la maîtrise d'un corps de savoirs donné que le législateur a jugé bon de mettre sur pied des institutions ayant pour mandat de protéger ses clients.

Quand le travail indépendant est exercé pour une entreprise (cas des profils 2, 4 et 6), la marge de manœuvre du travailleur est variable. Ces trois profils ont en commun de regrouper des travailleurs indépendants ayant pour clients un petit nombre d'entreprises, mais dans le cas de la classe 2, le client contrôle la majorité des aspects de la prestation alors que les producteurs des classes 4 et 6 contrôlent leur travail au moins autant que la moyenne[5]. Force est d'admettre l'impact du statut professionnel sur l'autonomie au travail, puisque les classes 4 et 6 sont composées essentiellement de professionnels, alors que la classe 2 est constituée surtout de techniciens et d'ouvriers. Mais la prise en compte du statut professionnel n'explique pas pourquoi certains professionnels se retrouvent dans la classe 2 alors que certains techniciens et ouvriers se retrouvent dans la classe 4. C'est ici qu'intervient le statut de la compétence respective du travailleur indépendant et de l'entreprise cliente à l'égard du produit. Si la compétence est extérieure à l'entreprise cliente, cette dernière se retrouve dans la même position que les individus : le travailleur qui possède la compétence détient aussi le contrôle sur la prestation ; si de surcroît, cette compétence est rare sur le marché, il dispose d'un pouvoir de négociation des tarifs. Si au contraire l'entreprise possède à l'interne la compétence requise (par exemple si elle a des salariés détenant cette compétence) et qu'elle décide de faire réaliser le produit par des pigistes plutôt que par des salariés, alors le travailleur indépendant a les mêmes caractéristiques que le salarié précaire ; les statuts sont d'ailleurs flous et on peut passer facilement de l'un à l'autre. On est alors souvent dans une zone hybride avec le salariat.

Quelques exemples serviront à concrétiser le propos. Le premier modèle, celui de la compétence exclusive au travailleur, est illustré par le cas d'un consultant en sciences, détenteur d'une maîtrise, qui travaille habituellement pour quatre clients dont l'un lui fournit 55 % de son revenu. Ce professionnel négocie l'objectif de la prestation et ce pouvoir de participer à la définition des objectifs est plus grand dans les cas,

5. De surcroît, ceux de la classe 4 contrôlent plus qu'en moyenne les tarifs et les modalités du contrat.

nombreux, où le client ignore tout du travail à faire que dans ceux, beaucoup plus rares, où le client détient également une connaissance scientifique ou méthodologique. C'est également le producteur qui choisit les méthodes et les procédés de travail, parce qu'en général, on l'embauche précisément pour cette compétence : « Si [...] un client suggère que ce serait intéressant de faire telle ou telle chose, je suis ouvert. Mais règle générale, si je suis là, c'est parce que l'autre ne peut pas le faire! » Le niveau de la rémunération fait souvent l'objet d'une négociation : si le client ne peut pas payer la somme demandée, le répondant peut décider de refuser le mandat ou alors proposer d'en réduire la taille, et donc le nombre d'heures requis pour sa réalisation. Il lui arrive aussi d'accepter une rémunération moindre si le mandat lui permet d'apprendre au sujet d'un secteur qu'il connaît moins et d'acquérir une expertise qu'il pourra « rentabiliser » dans des contrats futurs. Le répondant contrôle finalement la qualité du produit et c'est un aspect qu'il apprécie : on ne peut pas lui dire de falsifier les résultats, alors que lorsqu'il était salarié, il a déjà subi des pressions en ce sens. Le seul aspect vraiment contraignant concerne le respect des délais : « si ce n'est pas livré dans les délais, le client ne paiera pas ».

Ces détenteurs d'une compétence particulière que ne possèdent pas les entreprises clientes se recrutent non seulement chez les professionnels, mais aussi chez les ouvriers et les techniciens. Ainsi, une secrétaire-comptable travaille comme indépendante pour une très petite entreprise : elle calcule les déductions, fait les payes, verse les cotisations sur la masse salariale, prépare les états financiers qui seront vérifiés par le comptable, toutes compétences que ne possède pas son client et pour lesquelles il lui fait confiance. Un réparateur de machines industrielles qui a entre 6 et 10 entreprises clientes ne se contente pas de remplacer la pièce brisée ; il va tenter d'identifier la cause du bris et d'améliorer la machine et sur cet aspect, il déclare ne pas avoir beaucoup de concurrence. Si leur compétence donne à ces travailleurs une grande marge de manœuvre dans l'exercice de leur travail, elle leur permet de surcroît de négocier certains autres éléments de la prestation, parfois la rémunération, parfois le volume de travail. Ce dernier aspect est important notamment pour la secrétaire-comptable qui, privilégiant le travail indépendant pour son potentiel de conciliation entre travail et vie familiale, préfère réduire ses tarifs en échange d'une souplesse concernant les délais.

À l'opposé, le deuxième modèle est celui où la compétence n'est pas rare (livraison, camionnage, couture) et/ou le cas où la compétence professionnelle du travailleur indépendant est aussi détenue par

son client. Dans ce modèle, les relations entre le producteur et son client sont des *patterns* davantage imposés par ce dernier, qui évalue aussi la qualité. Un exemple intéressant est fourni par le cas d'une traductrice qui reçoit 85 % de son volume de travail d'un bureau qui négocie des contrats globaux avec le gouvernement fédéral et en redistribue des parts à une douzaine de traducteurs pigistes, moyennant un pourcentage du cachet. En bout de ligne, c'est le client « ultime » (le gouvernement fédéral), et non l'intermédiaire qu'est le bureau de traduction, qui fixe les règles du jeu. Ainsi, il n'y a pas d'engagement quant au volume de travail : le bureau doit soumettre des propositions pour 350 000 mots/année mais le gouvernement ne s'engage à accorder que 10 % de cela, aussi le bureau ne peut-il aucunement garantir un volume de travail aux pigistes. Les délais, très serrés, sont fixés par les ministères et les retards entraînent des pénalités financières. Finalement, le gouvernement a à son emploi des traducteurs salariés qui révisent le travail des pigistes : s'il y a plus de six erreurs mineures dans un texte de 400 mots ou une seule erreur majeure, le texte sera révisé et les frais de la révision seront déduits de la rémunération du pigiste.

Un autre cas est celui des journalistes qui, bien que professionnels, font affaire avec un nombre restreint d'entreprises de presse qui emploient aussi des salariés, mais à des conditions nettement supérieures à celles des journalistes pigistes. La journaliste interviewée a six clients, dont un client principal qui lui fournit 60 % de son revenu. Elle trouve intéressant d'avoir un client principal : « pour avoir une meilleure stabilité et pour savoir un peu plus avec qui je fais affaire. Chaque magazine a ses critères, ses façons de fonctionner et j'ai à m'adapter, un peu comme si je travaillais dans différents bureaux. » La répondante déplore par contre le fait que les règles de travail, qu'il s'agisse des sujets d'articles, des longueurs, des délais ou des tarifs, soient celles de l'éditeur et qu'en général, elles s'avèrent difficilement négociables : « J'aimerais pouvoir fonctionner comme un plombier à son compte et dire : j'ai 16 ans d'expérience et voici mon tarif. (J'aimerais) pouvoir décider de mes "conventions", garantir la qualité du travail tout en établissant mes conditions ». En fait, les articles des pigistes sont commandés et révisés par des chefs de sections ou des rédacteurs en chef qui font partie des équipes internes aux entreprises de presse ; ce sont ces salariés de l'interne qui évaluent si l'article rédigé par un pigiste correspond à la qualité désirée, et donc s'il sera payé en totalité, si on lui confiera d'autres mandats et à quel tarif, etc.

Si l'on tient compte à la fois du statut professionnel du producteur, de la nature de la clientèle et de la compétence respective du producteur et du client eu égard au produit, on arrive à six positions théoriques eu égard à l'autonomie au travail, soit un peu plus que ce que notre typologie en cinq classes suggère[6]. Ce sont :

- les non-professionnels ayant une clientèle formée d'individus (p. ex., petits commerçants, coiffeuses, esthéticiennes), en contrôle de leur travail ;
- les professionnels ayant une clientèle formée d'individus (p. ex., avocats, conseillers financiers[7], professionnels de la santé), en contrôle de leur travail ;
- les non-professionnels ayant une clientèle formée d'entreprises et dont le travail est au cœur de la mission de l'entreprise (p. ex., camionneurs), pour cette raison, peu en contrôle de leur travail ;
- les non-professionnels ayant une clientèle formée d'entreprises et dont le travail est complémentaire à la mission de l'entreprise (p. ex., entretien ménager), peu en contrôle de leur travail, surtout en raison du fait que cette compétence est peu spécifique et qu'elle se retrouve en abondance sur le marché ;
- les professionnels ayant une clientèle formée d'entreprises et dont le travail est au cœur de la mission de l'entreprise (p. ex., journalistes), peu en contrôle de leur travail ;
- les professionnels ayant une clientèle formée d'entreprises et dont le travail est complémentaire à la mission de l'entreprise (p. ex., consultants en informatique, en gestion, etc.), en contrôle de leur travail.

À l'intérieur de chacun de ces profils, la marge de manœuvre du travailleur peut varier en fonction du caractère plus ou moins standardisé de son produit. Pour reprendre l'exemple des journalistes, les magazines qui fonctionnent selon une logique de production au volume font appel à des pigistes généralistes, facilement interchangeables, à qui ils demandent de livrer rapidement un produit conforme à la formule standard ou à la

6. Il faut toutefois se rappeler que notre expérimentation repose sur un échantillon limité.

7. Les avocats et les conseillers financiers peuvent avoir des entreprises pour clients, mais dans cet exemple, nous nous limitons à la portion de leur clientèle qui est composée d'individus.

commande précise. À l'opposé, ceux qui fonctionnent selon un principe de valeur ajoutée font appel davantage à des spécialistes d'un secteur attitré de couverture ou à des détenteurs de plumes particulières et exigent des articles reposant sur une recherche approfondie, supposant la réalisation de plusieurs entrevues et nécessitant plusieurs versions d'écriture. Les journalistes généralistes jouissent de moins d'autonomie que les journalistes spécialisés, qui connaissent souvent mieux leur secteur de couverture que le rédacteur en chef, et que les détenteurs d'une plume particulière, à qui on laisse l'autonomie voulue puisqu'on recherche précisément leur regard unique sur la réalité, leur style mordant, bref leur créativité dans l'écriture. Le caractère plus ou moins standardisé de la prestation se traduit aussi dans la rémunération : la prestation standardisée est généralement moins bien rémunérée, mais elle requiert aussi moins de temps de travail, alors que la prestation « sur mesure » ou « à valeur ajoutée » (qu'il s'agisse d'un article ou d'une coupe de cheveux) commande une rémunération supérieure.

6.2. L'IMPACT DES RÈGLES SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les travailleurs indépendants sont exclus des règles propres aux marchés internes des entreprises et notamment des règles institutionnelles (codifiées dans les conventions collectives) qui établissent la rémunération et les modalités de partage du risque entre le travailleur et l'acheteur de travail. De plus, ils échappent de façon générale à la couverture offerte par les systèmes mutualisés de protection sociale. Pour ces raisons, les univers du travail indépendant sont souvent conceptualisés comme des univers sans règles, dans lesquels les conditions sont dictées uniquement par le marché ; en témoigne l'expression *market-mediated arrangements* utilisée par certains auteurs anglophones. Après d'autres, nous chercherons à dépasser ce constat d'exclusion, en nous intéressant aux mécanismes qui règlent l'allocation des contrats, ainsi que l'organisation et la rémunération du travail sur les marchés du travail indépendant. Sous le terme général de « régulations », notre perspective d'analyse inclut tant les règles formelles et fortement codifiées que les règles informelles et faiblement codifiées, et y voit les principes explicatifs de certains modèles récurrents[8].

8. 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.

6.2.1. Règles formelles et règles informelles

Comme le rappellent Lévesque, Bourque et Forgues (2001), la tradition sociologique fait place à l'analyse de deux types de règles : les règles formelles ou institutionnelles, produits de compromis entre acteurs sociaux aux intérêts divergents et auxquelles seul l'État peut donner force de loi, et les règles informelles, qui sont des « cadres communs d'interprétation » ou des « dispositifs cognitifs collectifs » permettant aux acteurs, individuels cette fois-ci, de coordonner leurs actions. Les règles sont des construits sociaux : elles sont générées par les acteurs (collectifs dans un cas, individuels dans l'autre), et s'imposant à eux de l'extérieur, elles contribuent à réduire d'une part les conflits, d'autre part l'incertitude.

Commons divise les règles (*working rules*) en deux groupes : les institutions informelles (représentations communes, coutumes, habitudes) ayant 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). Giddens fait une semblable distinction entre 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 (Giddens, 1984, p. 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 North[9], mais suggèrent de distinguer et de hiérarchiser deux types d'institutions. Les institutions de type 1 incluent un aspect de contrainte ou de coercition explicite 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 suivre[10].

9. Cette définition de North est aussi reprise par Hall et Soskice : « *Following North* (1990, p. 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, p. 9). Elle est aussi reprise par Coriat et Weinstein, 2002.

10. À la condition que le fait d'enfreindre ces coutumes ne donne pas lieu au même type de sanctions que dans le cas des institutions de type 1.

Certains marchés du travail indépendant sont construits par des règles formelles. C'est le cas notamment des professions libérales, balisées par des règles d'entrée et d'exercice, du secteur de l'agriculture, qui contingente certains types de productions et bénéficie de dispositifs de stabilisation des revenus, de l'industrie de la construction, où le législateur a instauré un régime particulier de relations de travail, et de nombreuses professions artistiques, qui disposent d'un cadre de négociation collective par sous-secteur. Ces règles concernent surtout les répondants des profils 3 et 6 et, comme nous le verrons, elles ont un impact sur la protection contre les risques sociaux et professionnels.

Dans les autres profils, c'est plutôt l'exclusion des régulations formelles qui explique la négociation individuelle du contrat et des conditions de travail, ainsi que l'absence de couverture par les systèmes mutualisés de protection contre les risques. Dans la classe 1, le travailleur indépendant possède une compétence qui lui appartient en propre, et il établit ses propres règles dans le respect des lois et des réglementations touchant l'hygiène, la salubrité, la sécurité, le zonage, la protection du consommateur, etc. Dans la classe 2, les règles sont celles de l'organisation donneuse d'ouvrage, qui souvent a des salariés détenteurs de la même compétence que celle du travailleur indépendant et à qui ce recours permet d'externaliser une partie de la production, dans une perspective de limitation des coûts. Dans la classe 4, les règles sont issues de la négociation individuelle entre un professionnel détenteur d'une compétence très spécifique que ne possède pas le client entreprise ; il n'y a pas ici, comme c'est le cas dans la classe 3, de règles formelles : pas d'examen d'entrée ni de régulation par un ordre professionnel, pas de formation requise ou d'appartenance obligatoire à une association (même si ces éléments peuvent constituer des atouts dans la recherche de contrats).

Mais absence de règles formelles ne signifie pas absence de modalités de régulation. L'analyse serait incomplète si elle négligeait le rôle des règles informelles, qui se superposent le cas échéant aux règles formelles, et expliquent comment on entre dans ces marchés, comment on s'y maintient, comment on y trouve des clients et à quel prix. Dans son étude sur les avocats en France, Karpik (1989) conclut que les règles formelles réservent la pratique du droit aux avocats dûment licenciés mais que c'est la régulation informelle, c'est-à-dire l'organisation en réseaux, qui apparie prestataires et clients et qui guide l'établissement des tarifs. Dans ses travaux sur les professions artistiques, Menger (2002) met en évidence l'importance des réseaux pour la circulation des informations, non seulement concernant les possibilités d'emploi mais aussi et surtout

concernant les réputations individuelles, principe dominant la constitution des équipes. Dans la foulée des travaux fondateurs de Granovetter (1985), ces auteurs font du jugement, basé sur la confiance et la réputation établie dans les réseaux, un principe d'organisation économique, au même titre que la hiérarchie ou le marché.

Dans les sous-sections qui suivent, nous explorons l'impact des règles formelles et informelles : là où elles existent, les règles formelles ont un impact sur la protection contre certains risques sociaux et professionnels, alors que les règles informelles générées dans les réseaux semblent jouer un rôle déterminant sur le risque économique.

6.2.2. Règles formelles et protection contre le risque social et professionnel

Nos résultats statistiques révèlent que deux profils de travailleurs indépendants sont construits par des règles formelles. Les prestations de services de professionnels libéraux (classe 3) sont contraintes par des règles qui touchent le produit/service, mais qui ont aussi un impact sur le travail ; nous parlerons ici d'un modèle de régulation de type professionnel. Le travail des professionnels et techniciens de la classe 6 est quant à lui balisé par des règles de travail, concernant la rémunération et le partage du risque avec le client ; nous parlerons dans ce cas d'un modèle de régulation de type syndical.

Les travailleurs indépendants de la classe 3 sont soumis à des règles qui visent à protéger le client. Ces règles obligent notamment les professionnels, qu'ils soient indépendants ou salariés, à détenir des connaissances sanctionnées par des diplômes, à réussir des examens d'entrée, à être membre d'un ordre professionnel doté de pouvoirs d'inspection et de traitement des plaintes, incluant celui d'appliquer des sanctions le cas échéant. Elles les forcent à suivre régulièrement de la formation, à détenir une assurance responsabilité et à respecter le Code d'éthique régissant les relations avec leurs clients et parfois avec les autres professionnels. Ces règles qui balisent la prestation de services ont aussi un impact sur les risques associés au travail. Elles ont par exemple pour effet de limiter la concurrence entre les producteurs (interdiction de maraudage, réglementation concernant la publicité). Elles contribuent à réduire le risque de désuétude des connaissances, en édictant des exigences précises relatives à la formation continue, qui est obligatoire pour le renouvellement du permis ou de la licence autorisant la pratique. Elles concourent aussi à limiter le risque de poursuite

pour faute professionnelle, en établissant des mécanismes de « contrôle de la qualité » et en rendant obligatoire l'adhésion à une assurance responsabilité professionnelle.

Par ailleurs, la régulation professionnelle force dans certains cas, et favorise dans d'autres, la création d'ordres et d'associations qui aident les membres à se prémunir contre les risques, en offrant non seulement de la formation professionnelle, mais également des tarifs de groupe pour l'accès à divers types d'assurances (vie, médicales, dentaires, invalidité, responsabilité). De façon plus générale, les ordres et les associations professionnelles font la promotion du travail de leurs membres et cherchent à élargir les segments de marché qui leur sont réservés, ce qui a conduit certains auteurs (Freidson, 1986 ; Abbott, 1988) à décrire les marchés du travail professionnels comme une forme particulière de marchés protégés. Pour en revenir aux profils révélés par notre typologie, la différence entre les profils 1 et 3 ne concerne pas seulement le statut professionnel et le niveau de ressources des producteurs, mais aussi le fait que les règles formelles s'appliquant aux répondants de la classe 3 les protègent ou favorisent leur protection contre les risques sociaux et professionnels, alors que les travailleurs de la classe 1 soit n'ont pas de protection, soit y pourvoient par leurs propres moyens.

Les règles s'appliquant aux travailleurs de la classe 6 découlent d'un élargissement du modèle syndical. Elles sont codifiées dans les ententes collectives de travail issues de deux lois sur le statut professionnel de l'artiste, dont l'une[11] 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 engagées 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. Selon les cas, un pourcentage de chaque cachet sera versé par le donneur d'ouvrage et par le travailleur indépendant à une caisse de sécurité sociale, de retraite, etc. Ces

11. L.R.Q., c. S-32.1.

associations offrent aussi de la formation professionnelle à leurs membres, contribuant à les protéger contre le risque de désuétude des connaissances.

La différence entre les profils 2 et 6 ne réside donc pas dans le nombre de clients, ni même toujours dans le niveau de scolarité ; elle s'explique plutôt par l'existence de règles formelles qui établissent des conditions minimales pour les tarifs et pour la protection sociale. En effet, dans les deux groupes, la connaissance requise n'est pas nécessairement spécifique au travailleur et sans la négociation collective, on peut supposer que les règles de rémunération et de partage du risque chez les artistes seraient dictées entièrement par les organisations donneuses d'ouvrage. Par ailleurs, les conditions ainsi négociées sont minimales dans le double sens qu'elles sont inférieures à celles prévues dans les conventions collectives des salariés de ces mêmes secteurs, et que les indépendants peuvent négocier des conditions supérieures aux conditions minimales, en vertu des règles informelles qui font l'objet de la prochaine sous-section.

6.2.3. Règles informelles et gestion du risque économique

Les règles informelles 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, p. 94). Les règles informelles 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. Nos entretiens ont révélé que ces règles qui découlent soit de la tradition, soit de l'organisation du travail des entreprises clientes, soit de l'organisation du travail en réseaux, sont cruciales pour la protection contre deux risques économiques inhérents au travail indépendant : le risque de travailler sans être payé (risque de la prestation) et celui de manquer de travail (risque du sous-emploi).

D'une part, la confiance construite dans les réseaux permet de se prémunir en partie contre le risque de ne pas être payé. Bien sûr, les recours légaux *a posteriori* existent, mais ils sont longs et coûteux, en temps et en argent, si bien que plusieurs répondants tentent de s'en prémunir en s'informant au préalable de la réputation de leurs clients. La

confiance est aussi, de l'avis de certains répondants, une condition *sine qua non* pour demeurer en affaires. Selon un distributeur de produits alimentaires, l'élément primordial dans son milieu (un milieu fermé où tout le monde se connaît) est le respect de la parole donnée, qui fonde des relations personnalisées, de long terme. Cela s'explique par le fait que les fournisseurs et les acheteurs sont mobiles ; ils changent d'emploi à l'intérieur du secteur. Quand ils s'établissent dans une nouvelle position, ils continuent de faire affaire avec leurs fournisseurs de confiance, et de surcroît les réfèrent à ceux qui leur succèdent dans leur ancienne position. Dans ce milieu, il est donc primordial de respecter la parole donnée sur les quantités commandées, les prix, les délais de livraison, les délais de paiement, parce qu'à défaut de le faire, on perd rapidement ses clients.

D'autre part, la confiance est essentielle pour limiter le risque du sous-emploi, ce qui s'avère crucial car le défaut de générer un volume suffisant de contrats peut miner l'autonomie du travailleur (l'amenant à accepter n'importe quel contrat, à n'importe quelle condition) et à la limite, compromettre la poursuite de son expérience de travail indépendant. Nos travaux révèlent donc l'importance de la confiance pour l'obtention des contrats. La confiance peut être établie par l'expérience passée, par la référence (forme de confiance par personne interposée) ; elle peut aussi s'inscrire dans des dispositifs ou des institutions (Emploi-Québec qui donne l'agrément à des formateurs, le CLSC qui recommande un psychologue en pratique privée, etc.). Dans l'enquête par sondage, les stratégies les plus souvent citées pour l'obtention des contrats (stratégies non exclusives puisque les répondants pouvaient donner plus d'une réponse) sont celles faisant appel à la confiance, soient le bouche-à-oreille et les références (mentionnés par 63 % des répondants), et les amis, les contacts, la famille (cités par 12,3 % des répondants) ou à la fidélisation des clients (mentionnée par 16,4 % des répondants). Par comparaison, les stratégies « anonymes » comme la publicité, le démarchage, le porte-à-porte et Internet étaient citées par 28,1 % des répondants. Selon certains répondants, la confiance a également un impact sur l'autonomie au travail : une expérience passée, qui s'est traduite par la satisfaction du client, donnera davantage de liberté la fois suivante.

Une autre stratégie visant à limiter le risque du sous-emploi consiste à développer des liens récurrents avec les mêmes clients, ou avec les mêmes intermédiaires qui fournissent du travail régulièrement. Pour les répondants, le choix d'élargir ou de limiter sa clientèle est perçu comme un enjeu relatif non pas tant à l'autonomie, mais à la limitation du risque de manquer de travail.

En général, le client unique est vu comme un pari risqué : s'il fait faillite, ou plus simplement s'il cesse de confier des mandats au travailleur indépendant, celui-ci se retrouve sans travail. Certains y trouvent néanmoins des avantages : le travail est fourni régulièrement, sans que le travailleur ait à construire une clientèle et à gérer une multitude de contrats. C'est le cas d'un jeune graphiste qui, n'arrivant pas à vivre de ses clients individuels, a décidé de faire affaire avec un client principal (une entreprise de publicité) qui lui donnait des contrats régulièrement. La traductrice qui tire la majorité de ses revenus des contrats fournis par un bureau qui sous-traite avec le gouvernement fédéral résume ainsi l'avantage d'avoir un gros client : le bureau de traduction lui fournit du travail très régulièrement (elle peut en vivre) et elle reçoit un contrat à la suite de l'autre (elle ne craint pas que ses contrats entrent en concurrence comme ce pourrait être le cas si elle travaillait pour deux clients). En dépit de ces avantages, elle appréhende parfois ce qui adviendra quand les associés de cette entreprise prendront leur retraite.

À l'opposé, une clientèle diversifiée est perçue comme plus sécuritaire parce qu'elle réduit le risque du sous-emploi. En outre, certains l'associent à la diversité des tâches et des occasions d'apprentissage, donc à un moyen d'entretenir son employabilité, d'accroître sa polyvalence et, finalement, d'être plus « libre ». Par contre, construire cette clientèle demande beaucoup d'efforts et de temps non rémunéré. Plusieurs répondants évaluent qu'avant de se lancer, il faut avoir une réserve personnelle qui permet de durer quelques mois, le temps de générer un volume de contrats raisonnable. Dans les cas où le répondant occupait un emploi salarié avant de s'établir comme indépendant (ou dans le cas où les gens ont pu bénéficier de certains programmes publics tels Aide au travail indépendant), les prestations d'assurance-emploi peuvent servir à constituer cette réserve pendant la première année d'exercice. Également, le fait de posséder une clientèle diversifiée ne garantit pas contre les périodes creuses, en particulier si les contrats se présentent de manière concurrente plutôt que successive.

Pour tenter de diversifier la clientèle tout en évitant d'avoir sans cesse à assumer l'absence de revenus associée à la prospection de nouveaux contacts, certains travailleurs indépendants développent des relations dans la durée avec un petit nombre de clients fidèles. C'est le cas d'un consultant en sciences, qui établit des relations de long terme avec une vingtaine de clients réguliers, la plupart du temps des entreprises qui n'ont pas de salarié dans sa spécialité. Les deux parties trouvent un avantage à cet arrangement : les clients n'ont pas à payer pour un spécialiste à temps

complet mais ils bénéficient des services d'un professionnel qui les suit tout au long de leurs travaux. Quant au répondant, il trouve avantageux de connaître les dossiers, les méthodes, les thématiques propres à chacun de ses clients puisque cette connaissance lui évite d'avoir à faire une recherche complète à chaque fois. Cette diversité de clients « réguliers » lui assure une certaine stabilité de contrats et de revenus et lui donne de surcroît une plus grande flexibilité, au sens où il peut négocier les délais, afin d'éviter les chevauchements et de permettre la conciliation avec la vie familiale qui constitue le motif premier de son établissement comme travailleur indépendant.

Dans certains secteurs d'activité structurés autour de la pige, comme l'édition ou la presse écrite périodique, la façon traditionnelle de s'établir dans le secteur est de développer des liens récurrents avec un petit nombre de clients. Une étude de cas portant sur la pige dans les magazines a révélé que les journalistes pigistes 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. Réciproquement, les rédacteurs en chef font appel à un noyau de pigistes « réguliers », autour duquel gravitent des collaborateurs « occasionnels ». 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. 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. 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. De la même manière que la récurrence des liens assure, bien qu'il n'y ait pas d'engagement formel à le faire, une régularité de contrats, elle se traduit aussi par une grande marge de manœuvre pour le journaliste dans le choix des sujets et des angles de traitement. Le pigiste régulier, avec qui la relation de confiance est solidement établie, peut proposer des sujets qui l'intéressent, et a beaucoup de chances de voir ses propositions acceptées. Dans le cas des 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 « coconstruits » (De Bandt et Gadrey, 1994) par les parties en présence.

La récurrence des liens a finalement un impact sur le revenu global du travailleur indépendant, qui dépend à la fois de la tarification attachée à chaque prestation particulière et du volume de travail représenté par

l'ensemble des prestations réalisées dans une période donnée. La tarification attachée à chacune des prestations est associée d'une part au type de produit et au fait de posséder une compétence rare, et d'autre part à la réputation du producteur, et dans certains cas, à l'existence de liens récurrents avec des clients particuliers. Mais le volume de contrats, lui, dépend souvent de la confiance construite par les liens récurrents ou de celle, par personne interposée, qui transite par la référence. Dans son étude portant sur les intermittents du spectacle en France, Menger (1994 et 1997) démontre que la récurrence 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 permet aux pigistes d'escompter un certain volume de contrats aux niveaux de tarifs les plus élevés possibles. Ces règles informelles sont déterminantes même dans les profils où existent aussi des règles formelles, auxquelles elles se superposent en quelque sorte. Ainsi, la confiance et la réputation expliquent sans doute pourquoi certains producteurs de la classe 6 réussissent à négocier au-dessus des conditions minimales, alors que d'autres n'y arrivent pas.

Ces règles informelles ne sont pas sans poser de problème, comme le révèle l'entrevue avec une correctrice-réviseure, qui travaille de manière récurrente pour quelques maisons d'édition. Une fois que la relation de confiance est établie, les maisons vont vouloir garder leurs collaborateurs, mais il n'y a pas d'engagement au-delà d'un contrat. La répondante ne sait pas, par exemple, si elle avait un enfant et décidait de prendre un an de congé, si elle retrouverait ses clients au retour. Elle estime que l'absence d'engagement à fournir un certain volume de travail est problématique car les maisons d'édition comptent sur sa disponibilité mais ne s'engagent pas à lui fournir du travail sur une base régulière.

Ainsi, la relation dans la durée suppose la disponibilité du travailleur mais n'offre aucune contrepartie. Par ailleurs, 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. Quant à la réputation, elle est susceptible de se faire et de se défaire au gré des relations et la

question se pose de savoir comment l'évaluer (Menger, 2002) et comment la protéger. En somme, les règles informelles basées sur la confiance et la réputation donnent naissance à une régulation fragile, ancrée dans des relations interpersonnelles (donc susceptibles de disparaître avec le départ de la personne contact) mais plus rarement dans des dispositifs visant à assurer la pérennité des avantages qu'elles procurent.

6.2.4. Exclusion des règles formelles et stratégies privées de gestion du risque

Les travailleurs indépendants conçoivent toutes sortes de stratégies pour juguler le risque du sous-emploi. Certains, qui cumulent compétences rares, expertise que ne possède pas le client et bonne réputation arrivent à générer des revenus élevés, voire supérieurs à ceux qu'ils obtiendraient s'ils étaient salariés. Mais même dans les cas où un volume suffisant de contrats est assorti d'un niveau élevé de rémunération « à l'acte », le revenu annuel (et même la pérennité de l'activité) peuvent être compromis lorsque survient une interruption provoquée par une maladie, un accident, une maternité ou même lorsque l'avancée en âge influe à la baisse sur la capacité de travail. Le risque social pose aux indépendants non seulement le problème du remplacement du revenu, mais également celui de la pérennité de l'activité économique.

Pour se prémunir contre la perte de revenu associée aux risques sociaux, les indépendants développent diverses stratégies[12] qui peuvent inclure le recours à des formes marchandes (achat privé de protections), associatives (négociation collective ou achat de protections par l'intermédiaire des associations), familiales (couverture par les assurances du conjoint, soutien financier ou organisationnel par des membres de la famille) ou alors relevant de la prévoyance personnelle (épargne). Le statut professionnel et les caractéristiques qui lui sont associées (niveau de revenus, participation à des associations) dicteront si l'absence de protection par les régimes mutualisés se traduira par les mécanismes marchands ou par la prévoyance personnelle et la solidarité familiale.

12. La première stratégie est souvent celle de la négation : parce que seule la réalisation du produit ou la livraison du service procure un revenu, il n'est pas surprenant qu'ils disent travailler même quand ils sont malades… parce qu'ils n'ont pas les moyens de l'être.

Prévoyance personnelle

Dans plusieurs cas, l'épargne personnelle demeure un important moyen, voire le moyen unique, de se prémunir contre les risques. Les travailleurs indépendants constituent un « bas de laine » dans lequel ils puisent quand les contrats sont rares ou lorsque la maladie empêche de travailler comme à l'habitude. Les femmes qui envisagent d'avoir des enfants appliquent la même recette. Si le recours à l'épargne pour affronter les aléas de l'existence semble généralisé, même chez les professionnels, le bas de laine ne permettrait pas de survivre au-delà de quelques mois.

Interrogés sur leurs stratégies relativement à l'avancée en âge, plusieurs répondants mentionnent qu'ils travailleront le plus longtemps possible. Pour certains, l'achat de REER ou d'autres placements peuvent permettre de se prémunir contre le risque d'un appauvrissement complet à la retraite. D'anciens salariés devenus travailleurs indépendants pourront compter sur les sommes contenues dans leur fonds de retraite, alors que les indépendants propriétaires d'une ferme ou d'un commerce pourront les vendre. Toutefois, on ne connaît pas l'ampleur des revenus accumulés dans les REER et autres placements et donc l'ampleur de la protection ainsi procurée.

Marché

Un autre mécanisme de protection contre le risque de maladie ou d'accident réside dans l'achat privé d'assurances (régime complémentaire pour les soins de santé, soins dentaires, invalidité). Ces protections coûtent en général assez cher et un petit nombre de travailleurs indépendants y ont recours, comme le révèlent les données de l'Enquête sur le travail indépendant (voir chapitre 4) et les résultats de notre enquête par sondage (voir chapitre 5). Cette pratique est plus courante chez les professionnels que chez les autres travailleurs indépendants, mais elle est loin d'être le fait de tous les professionnels.

Associations

Les associations peuvent jouer le rôle d'intermédiaires dans l'accès aux protections. Plusieurs associations, notamment professionnelles mais aussi syndicales, offrent à leurs membres la possibilité de cotiser à des régimes d'assurances, à moindre coût puisque le poids du nombre permet de négocier de meilleurs prix. Certaines aident aussi leurs membres à se prémunir contre le risque du sous-emploi, en publiant par exemple

des bottins qui permettent aux clients potentiels de connaître les biens et services offerts par les travailleurs indépendants, ou alors en constituant des réseaux dans lesquels circule l'information relative aux contrats. Plusieurs associations et ordres professionnels offrent de la formation, qui est un moyen de protéger la clientèle mais aussi de prévenir le risque de désuétude des connaissances. Dans un petit nombre de cas finalement, la négociation collective des conditions de travail par des associations accréditées dans le cadre des lois sur le statut de l'artiste font en sorte qu'une partie de la protection est défrayée par les donneurs d'ouvrage et versée dans divers fonds gérés par ces associations.

Famille

En général, quand les travailleurs indépendants ont un conjoint, c'est lui ou elle qui pourvoira à leurs besoins en cas d'interruption de travail. Dans les cas extrêmes, c'est parfois la famille qui continuera d'offrir le service. Plusieurs répondantes comptent sur le fait qu'il y a un autre revenu dans la famille et bénéficient de la couverture par les assurances de leur conjoint, ce qui est la contrepartie du fait qu'elles s'établissent dans cette forme de travail parce qu'il offre une flexibilité qui facilite la conciliation entre travail et vie familiale. Comme en témoigne la correctrice-réviseure : « C'est sûr que si je n'avais pas un conjoint qui avait un revenu, je ferais autre chose… ou s'il avait un autre type d'horaire aussi… C'est sûr que j'aime la relative souplesse que ce travail me donne, mais c'est aussi en grande partie pour l'organisation de la vie de famille que je le fais. » Ironiquement, quand les procédures d'adoption de leur enfant seront complétées, son conjoint salarié pourra se prévaloir du congé pour adoption alors qu'elle n'y aura pas droit (ou alors ce sera à ses frais).

Diversité des sources de revenus

La diversification des sources de revenus apparaît comme une autre stratégie adoptée par les travailleurs indépendants pour se prémunir contre le risque. Il peut s'agir de la diversification des revenus de travail, notamment du cumul du travail indépendant avec le salariat atypique, qui ouvre l'accès à certaines formes de protection et à la syndicalisation, même si cet accès est non-exhaustif et inégal. Dans notre échantillon, près de 10 % des répondants cumulaient le travail indépendant avec une forme salariée atypique (emploi à temps partiel, emploi temporaire). Ils étaient surreprésentés chez les professionnels et chez les détenteurs d'une clientèle formée d'entreprises. Une recherchiste interrogée rapporte « qu'il y a des moments

où c'est bien d'être salariée, parce qu'il y a d'autres muscles qui se reposent», mais qu'on peut aussi avoir le pire des deux mondes, c'est-à-dire être salariée sans avantages sociaux tout en fournissant ses outils de travail (dans son cas, l'ordinateur), et sans le statut fiscal attaché au travail indépendant. Ses épisodes salariés lui ont tout de même donné accès aux prestations d'assurance-emploi pendant trois mois, lorsqu'un client a annulé à la dernière minute un contrat important.

Un autre moyen de sécuriser sa situation est d'augmenter la part des revenus provenant de sources extérieures au travail. Les traitements statistiques ont permis de constater que l'avancée en âge favorise la combinaison de revenus de travail avec des revenus d'autres sources, notamment de l'épargne, des placements, des prestations d'un régime privé de retraite ou des prestations sociales. En d'autres termes, les indépendants se prémunissent contre la perte de revenus associée au désir ou à la nécessité de travailler moins à mesure qu'ils approchent de l'âge habituel de la retraite en combinant des revenus de diverses provenances. Les plus jeunes peuvent aussi s'inspirer de la même stratégie ; ainsi une psychologue interrogée raconte que l'insécurité est moins grande depuis qu'elle a hérité du duplex de ses parents et qu'elle peut compter sur un revenu de location.

Risques sociaux et pérennité de l'activité économique

Au-delà de l'enjeu du remplacement du revenu, le risque maladie ou maternité pose aussi la question de la pérennité de l'activité économique. La principale hantise d'un répondant qui est courtier en alimentation, c'est de tomber malade. D'abord parce que, même s'il possède une assurance-salaire, celle-ci ne lui permettrait pas de récupérer l'ensemble de son revenu. Ensuite et plus fondamentalement, parce que les entreprises dont il distribue les produits ne l'attendront pas longtemps : « il y a les ententes avec les mandataires. Ils attentent un, deux ou trois mois pendant lesquels ils vont continuer à me payer mes commissions. Mais généralement, la mèche est assez courte […] et ils vont finir par me remplacer. »

Aussi, à la question « sur quelles ressources pourriez-vous compter en cas de maladie (ou avez-vous pu compter si le cas s'est déjà présenté), plusieurs répondent en termes de démarches à faire pour conserver la clientèle. Souvent ces démarches impliquent la famille ou les réseaux de collègues. Ainsi, une gardienne d'enfants d'âge scolaire (voir chapitre 5, encadré 1) déclare que si une maladie l'empêchait de travailler, elle compte que son conjoint pourrait la remplacer ; dans le

cas contraire, il lui faudrait trouver une remplaçante et la rémunérer, car elle ne peut pas fermer sa garderie, sous peine de mettre sa clientèle dans l'embarras, voire de la perdre. Lors d'une intervention chirurgicale suivie d'un séjour à l'hôpital, un distributeur de produits alimentaires a heureusement pu compter sur le soutien de son épouse et de sa fille, qui ont assuré le service en son absence : l'épouse s'est chargée des aspects administratifs (commandes, facturation), pendant que leur fille de 12 ans accompagnait le chauffeur embauché pour l'occasion dans sa tournée de livraison. Cette prise en charge a été rendue possible notamment par le fait que les clients connaissaient – et étaient connus – de la fillette, qui avait l'habitude d'accompagner son père dans ses tournées de livraison durant les vacances scolaires. En cas de besoin, ce travailleur ferait encore appel à la famille (élargie cette fois-ci) pour que l'entreprise continue de fonctionner en son absence.

Une recherchiste affirme qu'elle chercherait d'abord à réaménager l'échéancier, de manière à pouvoir conserver le contrat. Si cela s'avérait impossible pour le client, elle proposerait de céder le contrat à quelqu'un d'autre : « Il faut proposer une autre personne, (dire au client) « si ça vous dépanne, je peux vous présenter quelqu'un qui pourra s'acquitter de la tâche ». Une journaliste pigiste 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 ». Lors d'un épisode de maladie, une autre journaliste 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 troisième 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.

Conclusion

Si partielles soient-elles, les données exposées dans ce chapitre révèlent le rôle déterminant du produit sur la qualité des conditions de travail des travailleurs indépendants. Le contrôle sur la prestation est non seulement lié à la nature de la clientèle et au statut professionnel

du producteur, mais il est également tributaire du fait de détenir une compétence exclusive sur un produit peu standardisé. Ces facteurs ont également un impact sur la rémunération. Mais même les situations caractérisées par un fort niveau d'autonomie et par une rémunération enviable se révèlent vulnérables à la survenance d'un risque comme la maladie. Les univers du travail indépendant sont en effet saturés de risques qui s'interinfluencent. Ainsi, le choix de traiter avec un petit nombre de clients peut dans certains cas constituer une menace à l'autonomie mais il est souvent considéré comme un moyen de se protéger contre le risque du sous-emploi. Le défaut d'entretenir la compétence professionnelle peut remettre en question tous les attributs attachés à la compétence reconnue : volume de contrats, rémunération, réputation. L'absence de filet social peut non seulement appauvrir le travailleur, mais compromettre la pérennité de son activité économique.

La protection contre les risques sociaux et professionnels est facilitée par l'existence de règles formelles, qui structurent certains univers de travail soit sur le modèle professionnel, soit sur le modèle syndical. Ces règles concernent un petit nombre de travailleurs indépendants, essentiellement les professionnels libéraux et certains groupes d'artistes. Les autres, ou les mêmes quand ils souhaitent une protection additionnelle, ont recours à la prévoyance personnelle, au soutien de la famille ou aux assurances privées. Par ailleurs, l'étude du risque économique, notamment le risque du sous-emploi, fait apparaître des règles informelles, liées à la confiance et à la réputation, qui ont une influence sur le volume de contrats, sur l'autonomie du producteur et sur sa rémunération ; ces règles informelles se superposent, le cas échéant, aux règles formelles. Ces résultats donnent à penser que les « marchés » du travail indépendant sont, tout comme les marchés du travail salarié, le produit de constructions sociales. Dans le cas des indépendants toutefois, ces constructions sont le plus souvent informelles et faiblement codifiées et n'offrent pas la solidité des protections fournies par des mécanismes plus formels.

Ces modalités posent également un certain nombre de problèmes. Ainsi, les principes gouvernant la rémunération (mais aussi certains autres aspects comme la formation ou l'autonomie au travail) tendent à être calqués sur les formes d'organisation du travail et sur les caractéristiques du produit, qui déterminent les qualités « payantes » pour le travailleur. L'exclusion des règles institutionnelles de travail (conventions collectives) fait en sorte que la situation du travailleur indépendant dépend donc beaucoup de sa « valeur » personnelle, bien que celle-ci ne

se mesure pas toujours en termes de prix, mais aussi, selon les occupations et la nature des produits, en termes de compétence, d'innovation, de confiance ou de réputation. Cela explique sans doute le fait que les conditions dans lesquelles s'exerce le travail indépendant soient diversifiées, et plus polarisées que celles qu'on retrouve sur les marchés du travail salarié où la rémunération par poste et par ancienneté, surtout si elle est négociée collectivement, a pour effet de réduire les écarts. Le problème ici est double: la qualité des conditions de travail indépendant, notamment l'autonomie et la rémunération, est largement tributaire d'une part de la capacité à se constituer un pouvoir de marché individuel, et d'autre part de normes qui sont rarement traduites dans des dispositifs de justice, et pour lesquelles les modalités de développement d'un pouvoir de marché collectif n'ont pas encore été développées.

Pour sa part, l'exclusion des systèmes mutualisés de protection contre les risques amène les indépendants à se prémunir autrement, notamment dans des relations de long terme sans contractualisation formelle, mais aussi en puisant dans leurs ressources personnelles, familiales, et dans celles de leurs communautés professionnelles. En fait, chaque travailleur indépendant construit son propre montage de protection, combinant différents types de contrats, parfois plusieurs formes de travail, différentes sources de revenus et différentes modalités de protection. Cela n'est pas sans effet sur la signification collective que prennent le travail et la protection dans nos sociétés.

CONCLUSION GÉNÉRALE

Cet ouvrage a voulu contribuer à une meilleure compréhension de l'hétérogénéité des situations de travail indépendant. Nous avons choisi de nous limiter aux travailleurs indépendants sans employés, d'une part parce que c'est la catégorie la plus importante, le sous-groupe que les études statistiques identifient comme une forme atypique en croissance et comme un sous-groupe plus vulnérable que celui des travailleurs indépendants employeurs et d'autre part parce que c'est la catégorie qui 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.

La construction de l'hétérogénéité de la catégorie de travailleur indépendant sans employés

Nous avons d'abord vu qu'en dépit du fait que les visages du travail indépendant se soient profondément renouvelés depuis 25 ans (surtout depuis le début des années 1990), comptant une proportion accrue de visages féminins et de conditions précaires, sa définition juridique n'a que peu

changé. Elle traite le travail indépendant comme une catégorie homogène et opposée au salariat, ce qui a justifié son exclusion de l'aire d'application des lois du travail et de la plupart des régimes mutualisés de protection sociale. Cette construction a largement perdu de sa pertinence, compte tenu du brouillage des frontières entre salariat et travail indépendant d'une part, et d'une hétérogénéité qui va bien au-delà des distinctions traditionnelles entre employeurs et travailleurs indépendants sans employés d'autre part. L'enjeu de la protection sociale et de la représentation de ces travailleurs se pose donc avec acuité, en même temps que celui des catégories juridiques, statistiques et conceptuelles pertinentes pour la réflexion scientifique et l'action politique.

Un détour par la littérature a permis d'identifier, au-delà de la dichotomie entre facteurs *pull* et facteurs *push*, quatre avenues par lesquelles les auteurs ont tenté d'expliquer tant la progression du travail indépendant que la nature de cette forme d'organisation du travail et les conditions qui y sont associées. Un premier groupe d'auteurs abordent le travail indépendant sous l'angle des caractéristiques et des trajectoires individuelles ; certains y voient la manifestation d'un choix occupationnel par des individus dotés de capitaux financiers, mais aussi humains et sociaux ; d'autres l'interprètent comme une absence de choix pour des individus dépourvus de ces mêmes capitaux ; d'autres encore proclament que la réalité est plus complexe et introduisent notamment l'analyse par le genre, qui vient brouiller les anciennes distinctions. Un deuxième bloc de contributions situe la renaissance de cette forme de travail dans le contexte des transformations macroéconomiques, l'analysant soit comme une réponse contracyclique au chômage, soit comme le signe du développement d'une société postindustrielle, soit au contraire comme un indice d'une transformation des manières de produire, y compris au sein des anciens secteurs industriels. Un troisième groupe de travaux analyse le travail indépendant par le biais des transformations du travail et des pratiques d'entreprises ; certains l'assimilent à du travail précaire ; d'autres l'analysent comme une réalité polarisée, très ou peu qualifiée, bien ou mal rémunérée ; d'autres enfin identifient, à côté des formes pures de salariat et d'indépendance, des zones hybrides qui empruntent des caractéristiques des deux. Un quatrième et dernier groupe d'auteurs s'intéressent à l'impact des régulations institutionnelles et des formes organisationnelles, le plus souvent informelles, pour expliquer qui la diversité des modèles nationaux, qui la qualité de ces emplois et leur hétérogénéité.

Les travaux abordant le travail indépendant sous l'angle des transformations du travail et des régulations ont le mérite de briser la représentation d'homogénéité, mais ce faisant, ils ont tendance à lui substituer une représentation dichotomique : hommes *vs* femmes ; travailleurs dépendants *vs* indépendants, professionnels qualifiés et autonomes *vs* ouvriers peu qualifiés et non autonomes. Notre objectif était plutôt d'illustrer et d'expliquer ce que nous croyions être l'hétérogénéité des situations recouvertes par la catégorie de travailleur indépendant sans employés. Nous avons pour cela formulé une hypothèse théorique générale proposant de considérer le travail indépendant comme l'enchâssement d'une production de biens (qui est le plus souvent une prestation de services) et d'une prestation de travail, qui s'est traduite dans un modèle d'analyse faisant interagir les dimensions constitutives du produit (identité du producteur, identité du client, nature du produit/service) et les dimensions constitutives du travail (organisation du travail et répartition du risque). Nous avons pour cela construit un modèle d'analyse intégrant ces dimensions et formulé quatre hypothèses spécifiques découlant de l'hypothèse théorique générale.

Les principaux résultats

Nous avons soumis ces hypothèses générale et spécifiques à l'épreuve du terrain, en réalisant une enquête par sondage auprès de 293 individus qui avaient le travail indépendant pour occupation principale en l'an 2000, complétée par des entretiens approfondis avec 34 d'entre eux, et par une étude de cas dans un secteur particulier. Les résultats ont permis d'illustrer l'hétérogénéité de chacune des dimensions du modèle : 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 (hypothèse 4.4.1). 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 pour effet d'alimenter la réflexion sur la diversité des situations eu égard à la dépendance économique et au contrôle sur le travail.

Les résultats ont ensuite contribué à révéler comment certaines dimensions du produit sont associées à certaines variables du travail (hypothèse 4.4.2). En effet, les répondants de notre enquête se répartissent de manière différenciée selon deux grands axes. 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 au service d'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 traduisent des profils statistiquement différenciés de travailleurs indépendants, rompant avec la vision dichotomique (hypothèse 4.4.3). Ces profils sont :

- 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).

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, et celle de professionnels à clientèle rare, dont le ou les clients contrôlent en bonne partie les modalités du travail, y compris le tarif. Si la première de ces situations est courante, la deuxième l'est beaucoup moins et il faut reconnaître que les situations où le travailleur indépendant n'a que peu de contrôle sur son travail s'expliquent par la rareté de la clientèle mais aussi, dans une majorité de cas, par le fait que le producteur soit un ouvrier ou un technicien plutôt qu'un professionnel.

Toutefois, l'aire de généralisation des résultats est limitée par la composition de l'échantillon, caractérisé par une surreprésentation de répondants professionnels et scolarisés. Ces 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).

En quatrième lieu, les résultats confirment qu'une partie de cette hétérogénéité est attribuable au brouillage des frontières entre travail indépendant et salariat (hypothèse 4.4.4). 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.

Construit à partir de l'analyse de matériaux qualitatifs, le chapitre 6 propose des pistes de compréhension des conditions associées à la plus ou moins grande « qualité » des conditions de travail que sont le contrôle sur le travail, la rémunération et la protection contre les risques sociaux et professionnels. Si les données analysées dans ce chapitre doivent être considérées surtout à titre exploratoire, elles indiquent néanmoins des tendances, qui sont autant de pistes possibles pour de futures recherches. Elles viennent d'une part appuyer l'hypothèse théorique générale à l'effet que la qualité des conditions de travail est tributaire des caractéristiques du produit, et en particulier du fait, pour le travailleur, d'être détenteur d'une compétence spécifique que ne possède pas son client. Elles suggèrent d'autre part que les règles formelles et informelles s'appliquant au produit (surtout s'il s'agit d'un service) et au travail ont un impact sur les conditions de travail, notamment pour ce qui concerne la protection contre le risque du sous-emploi, les risques sociaux et les risques professionnels.

Le caractère novateur de ce cadre d'analyse et des résultats qu'il génère repose sur une double rupture : rupture avec la dichotomie entre analyse par le produit et analyse par le travail, la première traditionnellement utilisée pour l'étude du travail indépendant et la deuxième pour l'étude du travail salarié ; rupture avec la vision du travail indépendant comme un univers dépourvu de règles. Pour le dire autrement, les conditions d'exercice du travail indépendant seraient tributaires d'une part des caractéristiques du produit et d'autre part d'un ensemble de règles, souvent informelles et faiblement codifiées, qui sont plus ou moins négociées, ou plus ou moins imposées, par des acteurs en relation asymétrique.

Le travail indépendant comme révélateur des mutations du travail

Mais la question se pose : quelle est l'utilité de comprendre l'hétérogénéité de cette catégorie de travailleurs qui représente à peine 8 % de la population occupée? D'une part, il faut voir que le travail indépendant, tel qu'il est défini juridiquement, concerne ou concernera, pour totalité ou partie de leur trajectoire professionnelle, une portion non négligeable de la main-d'œuvre.

D'autre part et surtout, le travail indépendant exercé sans employés apparaît comme un observatoire des mutations du travail dans son ensemble. En effet, il s'agit d'un travail qui :

- est réalisé de plus en plus par des individus seuls ;
- est effectué de plus en plus pour des entreprises ;
- fournit des produits diversifiés, ce qui suppose l'hétérogénéité des contenus de travail et des compétences requises ;
- donne lieu à des formes de travail flexibles ;
- s'inscrit souvent dans des carrières nomades ;
- implique l'individualisation du risque ;
- est traversé par de nouvelles régulations, surtout repérables dans des formes organisationnelles ;
- s'inscrit dans une société réflexive, qui augmente la coconstruction et aussi le risque (Giddens, 1994 ; cité dans Peretti-Watel, 2000).

Ces caractéristiques excèdent largement les frontières juridiques du travail indépendant.

Ainsi, si le travail indépendant peut être vu comme l'archétype de la « déstandardisation du travail », et plus précisément de la création d'un « système de sous-emploi flexible, pluriel et saturé de risques » (Beck, 2001, p. 295-316), ces réalités deviennent le lot d'une part grandissante des emplois salariés, et en premier lieu d'une large part des emplois atypiques, très inégalement couverts par les conventions collectives et par les régimes de protection sociale. Cette tendance à faire assumer par le travailleur une part accrue du risque se manifeste aussi chez les salariés typiques ; elle est lisible par exemple dans les systèmes qui lient une partie de la rémunération à la performance (soit individuelle, soit de l'équipe de travail, soit de l'entreprise), ainsi que dans la transformation des régimes de retraite à prestations déterminées en régimes à cotisations

déterminées. À un autre niveau, les travaux de Vosko (2004) établissent que si l'emploi « typique » demeure la norme aux États-Unis, les conditions qui lui sont associées se détériorent : l'emploi dit « permanent » peut se terminer à tout moment à cause de l'absence de protection contre les licenciements, il est souvent assorti d'un salaire stagnant ou à la baisse et donne moins souvent qu'antérieurement accès à la protection d'un régime de soins médicaux.

À l'autre extrémité du spectre, cette déstandardisation offre aussi la possibilité à certains d'exercer leurs compétences ou de réaliser leurs projets dans des conditions moins contraignantes et en bénéficiant d'une flexibilité inexistante dans la majorité des emplois salariés typiques. En témoignent par exemple les travaux récents de Menger (2003), qui explique comment la figure du professionnel, caractérisée par des valeurs d'autonomie, d'initiative, d'engagement, d'autocontrôle, 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 selon ce modèle professionnel. Par ailleurs, la rémunération détachée du temps de travail et tributaire de la réalisation d'un produit, se répand aussi chez les salariés, comme l'ont fait remarquer d'autres auteurs avant nous, et en particulier dans les secteurs désignés comme appartenant à l'économie du savoir (Legault, 2004).

Autre manifestation du fait que les caractéristiques du travail indépendant dépassent largement ses frontières juridiques, les marchés du travail salarié sont de moins en moins universellement contraints par des règles institutionnelles du type de celles qui prévalaient sur les marchés internes (Osterman, 1999). En leur absence, la régulation s'opère par des règles informelles ou alors, par une superposition des régulations : à la régulation institutionnelle par la convention collective s'ajoutent des règles informelles d'embauche ou de rétribution qui reflètent le pouvoir conféré par une compétence spécifique ou qui s'appuient sur les principes de confiance et de réputation. Encore une fois, le travail indépendant nous semble révélateur des dynamiques de régulation des marchés du travail qui regroupent cette portion grandissante de la main-d'œuvre qu'on désigne souvent comme les manipulateurs de symboles ou les travailleurs du savoir. À l'autre bout du

continuum, il fleurit également dans les secteurs économiques traditionnels, dans lesquels d'anciens salariés ont été unilatéralement transformés en indépendants, avec le risque mais sans l'autonomie que ce statut devrait en théorie comporter, dans une optique de réduction des effectifs et des charges associées aux lois et aux dispositifs qui protègent les travailleurs salariés.

Il y a donc très certainement un intérêt à éclairer la réalité de ce qui constitue encore formellement le « noyau dur » du travail, c'est-à-dire l'emploi salarié typique, par les réalités vécues dans ses marges, notamment dans cette forme atypique que représente le travail indépendant exercé sans employés. La croissance de cette forme de travail, ainsi que la « migration » de la logique du travail indépendant au sein du travail salarié, soulèvent des enjeux cruciaux, concernant notamment l'avenir des régimes de protection sociale et la résurgence des inégalités, mais révèlent aussi de véritables demandes sociales pour davantage d'autonomie et de flexibilité au travail[1]. Formulées en réaction au peu de souplesse offert par bon nombre d'emplois salariés typiques, ces demandes, lorsqu'elles se traduisent par l'établissement dans une forme de travail atypique, comportent souvent un prix très lourd, qui est assumé individuellement par les « requérants », fréquemment des « requérantes ». Ainsi, le manque de protection contre les risques sociaux et professionnels peut compromettre le revenu des travailleurs indépendants, leur autonomie réelle et, à la limite, la poursuite de leur activité.

Par ailleurs, le fait que le travail indépendant 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, déplace la question du rapport de pouvoir inégal et du besoin de protection. Compte tenu de ses attributs actuels, il n'y a pas de justification à exclure le travail indépendant de l'aire de la protection sociale et à perpétuer des situations dans lesquelles l'entreprise acheteuse de travail ne contribue pas au partage du risque. Il reste à faire preuve d'imagination pour assurer la protection de ceux pour qui l'acheteur de travail est le plus fréquemment un individu.

1. À titre d'exemple, selon un sondage CROP-express réalisé pour le compte de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles du Québec en août 2005, les principaux objets de préoccupation des travailleurs québécois sont, dans l'ordre : la conciliation entre le travail et la vie familiale (citée par 31 % des répondants), la possibilité d'être créatif et de réaliser son plein potentiel au travail (29 %), l'autonomie (25 %), la reconnaissance de l'employeur (24 %), la sécurité d'emploi (23 %) et, au sixième rang sur neuf, le salaire (22 %) (*La Presse*, 8 octobre 2005).

L'injonction à l'autonomie et l'avenir du modèle de solidarité sociale

En l'absence d'accès aux régimes mutualisés de protection, les travailleurs indépendants portent sur leurs épaules la responsabilité de trouver un volume suffisant de contrats, de préserver leur santé, de développer leur employabilité, d'assurer leur retraite. Face aux aléas de la vie, ils comptent sur leur travail jusqu'à un âge avancé, sur leur type de compétence ou leur polyvalence, sur leur famille, sur leurs épargnes, ou même sur une combinaison de travail indépendant et de travail salarié, puisque ce dernier donne accès à un minimum de protection.

Certains glorifient cette figure de l'individu autonome et souverain, seul pour affronter le risque. Témoin cette consultante en ressources humaines, qui met de l'argent de côté au cas où elle serait malade, se paye de la formation professionnelle et place un pourcentage déterminé de ses revenus dans un REER. De son propre aveu, cette travailleuse indépendante s'est toujours organisée comme si elle était « seule au monde ». Elle n'a pas d'enfant et croit que le type de carrière qu'elle mène ne s'y prête pas. D'autres, au contraire, la déplorent, comme cette recherchiste qui diversifie le risque en cumulant travail indépendant et contrats salariés, et conclut que la possibilité de travailler à sa pleine mesure « revient toujours à demander si j'ai les bonnes relations, les bons amis, si ma famille est là pour m'aider, si j'ai un mari. Dans le cas où on a ces assises, on peut faire du chemin. Dans le cas où on ne l'a pas, il faut aller les chercher et ça nous empêche d'aller plus vite. »

Cette perspective pose à notre avis un double problème, qui concerne d'une part l'injonction d'autonomie faite aux individus sans égard à leurs ressources réelles, et d'autre part la remise en question du modèle de solidarité sociale développé dans l'après-guerre, qui avait contribué à la « démarchandisation » du travail (Polanyi, 2001 ; Esping-Andersen, 1999) et au développement d'une cohésion sociale fondée sur la mutualisation du risque et la réduction des inégalités.

À un premier niveau en effet, cette tendance ne tient pas compte du fait que les individus sont inégalement dotés de capitaux pour exercer cette réflexivité (Castel, 2003 ; Quilgars et Abbott, 2000)[2]. Elle porte en filigrane une attitude de mépris à l'égard de ceux qui n'arrivent pas

2. Dans les approches théoriques sur la « société du risque », le concept de réflexivité est défini comme la capacité de l'individu informé de faire ses propres choix et d'avoir du contrôle sur sa vie.

à être autonomes et souverains. C'est ce que Dubet et Martuccelli (1998) ont désigné comme les « épreuves » de l'individu dans un contexte où les institutions (y compris celles du travail) perdent de leur centralité au profit d'une plus grande réflexivité et d'un contrôle accru des individus sur leur vie. C'est aussi ce que Castel a désigné comme un « danger de fracture 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, p. 473-474).

À un autre niveau, le fait pour les travailleurs indépendants de compter sur leur compétence et sur leur travail, jusqu'à un âge avancé, signifie au moins en partie la « re-marchandisation » de ce travail. 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, et en la renvoyant à la prévoyance personnelle et à la solidarité familiale pour parer aux coups durs. Un exemple probant est fourni par la stratégie de gestion du risque promue par la Banque mondiale qui, autour de trois volets (prévention, atténuation, réaction), fait des ménages, des collectivités et des groupes sociaux les acteurs principaux de la gestion du risque, suivis par le marché et l'État (Holzmann, 2001).

Par ailleurs, 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 également des « auteurs » de leur vie.

Le besoin de nouvelles institutions

En fait, 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. La réponse ne peut être fournie qu'à travers de nouvelles institutions. Nos résultats

identifient deux modèles possibles, le modèle professionnel et le modèle syndical, qui gagneraient tous deux à être élargis. L'élargissement du modèle professionnel supposerait une formalisation accrue des conditions d'accès et d'exercice dans d'autres occupations que les professions libérales et une extension des objets que les associations professionnelles ont jusqu'ici pris en charge. L'élargissement du modèle syndical signifierait quant à lui la possibilité pour des groupes de travailleurs indépendants ayant des entreprises pour clients de se regrouper pour négocier collectivement un certain nombre de conditions. C'est la voie proposée par le Rapport du Comité d'experts chargé de se pencher sur les besoins de protection sociale des personnes vivant une situation de travail non traditionnelle (Bernier *et al.*, 2003) et de certains travaux portant sur le renouvellement du syndicalisme, qui deviendrait alors accessible non seulement sur la base de l'établissement mais sur celles de l'occupation ou du territoire.

Comme toute construction sociale, ces institutions peuvent naître, évoluer et se transformer sous la pression des acteurs. Or au Québec, la thématique du travail indépendant, et plus largement du travail atypique, divise les acteurs sociaux depuis des décennies. L'enjeu législatif le plus immédiat concerne la reconnaissance d'un statut de l'entrepreneur dépendant et la pertinence ou non de l'assimiler à un salarié[3]. Faisant valoir que la notion d'entrepreneur dépendant existe déjà dans le Code canadien du travail, les organisations syndicales recommandent que les lois du travail québécoises élargissent leur définition de salarié pour y inclure les entrepreneurs dépendants, qui bénéficieraient alors des protections légales et sociales procurées par ce statut. Au contraire, les milieux d'affaires sont d'avis que le gouvernement ne doit pas assimiler les travailleurs autonomes dépendants à des salariés.

Au-delà de cet effort de protection en faveur des indépendants qui ne sont pas autonomes, les acteurs traditionnels du marché du travail s'opposent sur les scénarios à privilégier concernant la protection de la majorité des travailleurs « réellement » indépendants. Une analyse des positions des acteurs sociaux concernant la protection sociale et la fiscalité des travailleurs indépendants (El Filali et Denis, 2004) révèle que les organisations syndicales et les mouvements sociaux s'intéressent presque

3. C'est oublier que les « entrepreneurs dépendants » (notre profil 2) ne constituent qu'une partie de la réalité. Vosko (2004) note au plan international la même tendance à vouloir protéger les travailleurs en relation d'emploi déguisée sans nuire aux « contrats commerciaux et indépendants véritables » (Vosko, 2004, p. 50).

exclusivement à la première, alors que les milieux d'affaires concentrent leurs recommandations sur la seconde. Ainsi, les organisations syndicales prônent l'accès aux protections sociales, incluant la possibilité pour les travailleurs indépendants de se regrouper pour négocier collectivement leurs conditions de travail, et ce, en vertu de mécanismes particuliers. Plusieurs organismes du milieu des affaires préconisent quant à eux l'intervention du gouvernement par le biais de la fiscalité et des mesures de soutien à l'entreprise et pour certaines, par le caractère facultatif d'une adhésion à des programmes sociaux ou à des formes de représentation collectives. Sur ces questions, les travailleurs indépendants eux-mêmes sont divisés, ce qui s'explique aisément par l'extrême diversité de leurs situations réelles.

Alors que les acteurs traditionnels du marché du travail s'interrogent sur l'adaptation de leurs revendications, de leurs pratiques et de leurs modes d'organisation à la croissance du travail atypique et notamment du travail indépendant (Carré *et al.*, 1995), il y a lieu de constater l'émergence de nouveaux acteurs collectifs dont la spécificité est de regrouper des travailleurs qui ne correspondent pas au modèle de l'emploi standard. En effet, alors que les formes de travail atypiques sont souvent associées à l'individualisation du travail, certains chercheurs ont mis en lumière de nouvelles formes d'action collective dans ce champ, et ont commencé à explorer le rôle joué par les associations, à titre d'intermédiaires sur le marché du travail (pourvoyeurs de contrats et d'opportunités de carrière), comme mécanismes visant à améliorer les connaissances ou les compétences ou encore à négocier les conditions de travail de leurs membres (Benner, 2003), et finalement comme pourvoyeurs de programmes d'assurances ou de fonds de retraite (Delage, 2002). Ces associations peuvent être constituées sur la base de l'occupation, du territoire ou autour d'un type particulier de gouvernance (coopératives de producteurs, coopératives de travailleurs). En général, et pour le Québec en particulier, le rôle des communautés professionnelles dans la protection contre les risques reste largement à explorer.

BIBLIOGRAPHIE

ABBOTT, Andrew (1988). *The System of Professions. An Essay on the Division of Expert Labor*, Chicago et Londres, University of Chicago Press, 435 p.

AGLIETTA, Michel (1997). *Régulation et crise du capitalisme*, Paris, Odile Jacob, 486 p., coll. « Opus ».

AGLIETTA, Michel et Anton BRENDER (1984). *Les métamorphoses de la société salariale*, Paris, Calmann-Lévy, 274 p., coll. « Perspectives de l'économique ».

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 Labour Relations, nº 24, ILR Press, Ithaca, 156 p.

ARTHUR, Michael B. et Denise M. ROUSSEAU (dir.) (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, John (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 », dans Christian De Thuredoz, Vincent Mangematin et Denis Harrisson (dir.), *La confiance. Approches économiques et sociologiques*, Boucherville, Gaëtan Morin éditeur, p. 237-259.

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? », dans Colette Bernier *et al.* (dir.), *Nouvelles formes d'emploi et diversification de la main-d'œuvre : défis et enjeux pour les relations industrielles*, sélection de textes du 36e Congrès annuel de l'Association canadienne des relations industrielles ACRI/CIRA, Québec, Presses de l'Université Laval, p. 69-85.

BEAUCAGE, André et Elmustapha NAJEM (2002a). *La croissance du travail autonome au Canada : une comparaison des données de l'EPA et de l'EDTR*, Document de recherche 2002-4, Université du Québec en Outaouais, Département de relations industrielles, novembre, 13 p. + annexes.

BEAUCAGE, André et Elmustapha NAJEM (2002b). « Les conditions de pérennité du travail autonome », dans *Repenser les institutions pour le travail et l'emploi/Rethinking Institutions for Work and Employment*, sélection de textes du 38e Congrès annuel de l'Association canadienne des relations industrielles, ACRI-CIRA. Québec, Presses de l'Université Laval, p. 103-122.

BEAUCAGE, André et Elmustapha NAJEM (2004). « Les déterminants de la durée des expériences de travail autonome au Canada », dans Judy Haiven *et al.*, *Les relations industrielles : jonction du passé et du présent/Industrial Relations – When Tradition Meets the Future*, sélection de textes du 40e Congrès annuel de l'Association canadienne des relations industrielles, ACRI-CIRA. Québec, Presses de l'Université Laval, p. 107-131.

BECK, Ulrich (1998). « Le conflit des deux modernités et la question de la disparition des solidarités », *Lien social et Politiques,* no 39, p 15-25.

BECK, Ulrich (2001). *La société du risque. Sur la voie d'une autre modernité*, Paris, Aubier, 521 p.

BECKER, Gary S. (1975). *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, Chicago et Londres, University of Chicago Press, 268 p.

BÉLANGER, Chantal (1993). « Les notions d'employé et de travailleur autonome en droit fiscal canadien et québécois », *Revue juridique des étudiants et étudiantes de l'Université Laval*, Québec, no 93-13, 22 p.

BELLEMARE, Guy et Louise BRIAND (1999). « Pour une définition structurationniste de la confiance et de la responsabilité », dans Christian Thuderoz, Vincent Mangematin et Denis Harrisson (dir.), *La confiance. Approches économiques et sociologiques*, Boucherville, Gaëtan Morin éditeur, p. 175-208.

BENNER, Chris (2003). « "Computers in the Wild" : Guilds and Next-Generation Unionism in the Information Revolution », *International Review of Social History*, no 48, p. 181-204.

BERG, Ivar et Arne L. KALLEBERG (2001). « Evolving Labor Markets : Conclusions and Implications », dans Ivar Berg et Arne L. Kalleberg (dir.), *Sourcebook of Labor Markets : Evolving Structures and Processes*, New York, Kluwer Academic/Plenum Publishers, p. 707-722.

BERNHARDT, Irwin (1994). « Comparative Advantage in Self-employment and Paid Work », *Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'Économique*, 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.

BICH, Marie-France (1993). « Droit du travail québécois : genèse et génération », dans Patrick H. Glenn (dir.), *Droit québécois et droit français : communauté, autonomie, concordance*, Cowansville, Éd. Yvon Blais, 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 », *Work, Employment & Society*, vol. 15, nº 1, p. 149-169.

BLANCHETTE, Sylvie (2000). « La négociation collective chez les pigistes : l'expérience de l'Union des artistes », dans Jacques Desmarais (dir), *Élargir le Code du travail*, Actes de la 10e journée de droit social et du travail, 14 mai 1999, Montréal, Centre Juris inc., p. 55-64.

BLANCHFLOWER, David G. (2000). « Self-employment in OECD Countries », *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 », *American Journal of Economics and Sociology*, vol. 58, nº 1, janvier, p. 71-84.

BÖGENHOLD, Dieter et Udo STABER (1991). « The Decline and Rise of Self-Employment », *Work, Employment & Society,* vol. 5, nº 2, juin, p. 221-239.

BOISSONNAT, Jean (dir.) (1995). *Le travail dans vingt ans*, Paris, Odile Jacob, Commissariat général du Plan, 373 p.

BOLTANSKI, Luc et Laurent THÉVENOT (1991). *De la justification. Les économies de la grandeur*, Paris, Gallimard, 485 p., coll. « NRF essais ».

BOLTANSKI, Luc et Ève 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, 146 p.

BORJAS, George J. et Stephen G. BRONARS (1989). « Consumer Discrimination and Self-employment », *Journal of Political Economy*, vol. 97, nº 3, p. 581-605.

BOYER, Robert (dir.) (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.

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 », *Labour Economics*, 7, p. 545-574.

CAPPELLI, Peter (2001). « Assessing the Decline of Internal Labor Markets », dans Ivar Berg et Arne L. Kalleberg (dir.), *Sourcebook of Labor Markets : Evolving Structures and Processes*, New York, Kluwer Academic/Plenum Publishers, p. 207-245.

CAPUTO, Richard K. et Arthur DOLINSKY (1998). « Women's Choice to Pursue Self-Employment : The Role of Financial and Human Capital of Household Members », *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 », *Work & Occupations*, vol. 23, nº 1, février, p. 26-53.

CARRÉ, Françoise, Marianne A. FERBER, Lonnie GOLDEN et Stephen A. HERZENBERG (dir.) (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.

CASTEL, Robert (2003). *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé?*, Paris, Seuil, 95 p., coll. « La République des idées ».

CASTELLS, Manuel (2000). *The Rise of the Network Society*, 2e éd., Cambridge, Blackwell Publishers, 594 p.

CHAREST, Jean, Gilles Trudeau et Diane Veilleux (1999). « La modernisation du Code du travail du Québec : perspectives et enjeux », *Effectif*, vol. 2, no 2, avril-mai.

CIBOIS, Philippe (2000). *L'analyse factorielle : analyse en composantes principales et analyse de correspondances*, Paris, Presses universitaires de France, 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.

CORIAT, Benjamin et Olivier WEINSTEIN (2002). « Organizations, Firms and Institutions in the Generation of Innovation », *Research Policy*, 31, p. 273-290.

CRANFORD, Cynthia, Leah VOSKO et Nancy ZUKEWICH (2003). « Precarious Employment in the Canadian Labour Market : A Statistical Portrait », *Just Labour*, vol. 3, p. 6-22.

CROMPTON, Susan (1993). « La renaissance du travail autonome », *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 », dans Roger Burrows (dir.), *Deciphering the Enterprise Culture : Entrepreneurship, Petty Capitalism and the Restructuring of Britain*, Londres et New York, Routledge, p. 35-52, coll. « Social Analysis Series ».

D'AMOURS, Martine (à paraître, 2006). « La régulation des marchés du travail indépendant : le cas des journalistes indépendants de la presse écrite périodique », dans Paul-André Lapointe et Guy Bellemare (dir.), *Innovations sociales dans le travail et l'emploi : recherches empiriques et perspectives théoriques*, Québec, Presses de l'Université Laval.

D'AMOURS, Martine (2003a). *Le travail indépendant : une hétérogénéité construite socialement*, thèse de doctorat, Département de sociologie, Université du Québec à Montréal, 449 p.

D'AMOURS, Martine (2003b). « Les travailleurs indépendants de 55 ans et plus : un portrait fort contrasté », *Vie et Vieillissement*, vol. 2, nos 1 et 2, avril, p. 77-82.

D'AMOURS, Martine (avec la collaboration de Élaine 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, décembre, 202 p.

D'AMOURS, Martine et Stéphane CRESPO (2004). « Les dimensions de l'hétérogénéité de la catégorie de travailleur indépendant sans employés : éléments pour une typologie », *Relations industrielles*, vol. 59, no 3, p. 459-489.

D'AMOURS, Martine, Frédéric LESEMANN, Lucie France DAGENAIS, Diane-Gabrielle TREMBLAY et Benoît LÉVESQUE (2004). *Le travail autonome comme combinaison de formes de travail, de sources de revenus et de protections : étude des conditions pour comprendre les rapports entre travail autonome et protection sociale* (rapport synthèse), TRANSPOL, INRS-Urbanisation, Culture et Société, avril, 87 p.

DE BANDT et GADREY (dir.) (1994). *Relations de service, marchés de services*, Paris, Éd. CNRS, 360 p.

DELAGE, Benoît (2002). *Résultats de l'enquête sur le travail indépendant au Canada*, Développement des ressources humaines Canada, Direction générale de la recherche appliquée, SP-465-01-02F, 116 p.

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? », *Journal of Labor Research*, vol. 17, no 4, automne, p. 645-661.

DOERINGER, Peter B. et Michael J. PIORE (1985). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, New York, M.R. Sharpe, 212 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 », *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 », *Revue économique*, numéro spécial, mars, p. 141-400.

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. 1-14.

ENGLAND, Paula (1992). *Comparable Worth. Theories and Evidence*, New York, Aldine de Gruyter (Social Institutions and Social Change), 346 p.

EL FILALI, Fatima et Linda DENIS (sous la direction de M. D'AMOURS) (2004). *Analyse des positions des acteurs sociaux en matière de protection sociale et de fiscalité du travail autonome*, TRANSPOL, INRS Urbanisation, Culture et Société, janvier, 41 p.

ESPING-ANDERSEN, Gøsta (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton, N.J., Princeton University Press, 248 p.

ESPING-ANDERSEN, Gøsta (1999). *Social Foundations of Postindustrial Economies*, Oxford, New York, Oxford University Press, 207 p.

EVANS, David S. et Boyan JOVANOVIC (1989). « An Estimated Model of Entrepreneurial Choice under Liquidity Constraints », *Journal of Political Economy*, vol. 97, nº 4, p. 808-827.

EVANS, David S. et Linda S. LEIGHTON (1989). « Some Empirical Aspects of Entrepreneurship », *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, 317 p., coll. « Livre de poche ».

EYMARD-DUVERNAY, François et Laurent THÉVENOT (1983). « Les investissements de forme : leurs usages pour la main-d'œuvre », INSEE, note n° 1878/432 du 22 août.

FAIRLIE, Robert W. et Bruce D. MEYER (2001). « Ethnic and Racial Self-Employment Differences and Possible Explanations », *The Journal of Human Resources*, vol. XXXI, n° 4, p. 757-793.

FAVEREAU, Olivier (1989). « Marchés internes, marchés externes », *Revue économique*, vol. 40, n° 2, mars, p. 273-328.

FERBER, Marianne A. et Jane WALDFOGEL (1998). « The Long-term Consequences of Nontraditional Employment », *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, Prophecy, and Policy*, Chicago, University of Chicago Press, 238 p.

FUCHS, Victor R. (1982). « Self-employment and Labor Force Participation of Older Males », *The Journal of Human Resources*, vol. XVII, n° 3, p. 339-357.

GADREY, Jean (1990). « Rapport salarial de service : une autre régulation », *Revue économique*, vol. 41, n° 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.

GAGNON, Robert P. (1999). *Le droit du travail du Québec. Pratiques et théories*, Cowansville, Éd. Yvon Blais, 677 p.

GARDNER, Arthur (1994). *Les travailleurs autonomes*, Ottawa, Statistique Canada/Prentice-Hall Canada, #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 et 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 », *Work Employment & Society*, vol. 9, n° 3, septembre, p. 499-516.

GRANOVETTER, Mark (1985). « Economic Action and Social Structure : The Problem of Embeddedness », *American Journal of Sociology*, vol. 91, nº 3, novembre, p. 481-510.

HAKIM, Catherine (1988). « Self-Employment in Britain : Recent Trends and Current Issues », *Work, Employment & Society*, vol. 2, nº 4, décembre, 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 », dans Peter A. Hall et David Soskice (dir.), *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, New York, Oxford University Press, p. 2-68.

HERZENBERG, Stephen A., John A. ALIC et Howard WIAL (2000). « Nonstandard Employment and the Structure of Postindustrial Labor Markets », dans Françoise de Carré, Marianne A. Ferber, Lonnie Golden et Stephen A. Herzenberg (dir.), *Nonstandard Work. The Nature and Challenges of Changing Employment Arrangements*, Champaign, Industrial Relations Research Association, p. 399-426.

HOLZMANN, Robert (2001). « La gestion du risque social. Un cadre théorique pour la protection sociale », dans Bruno Palier et Louis-Charles Viossat (dir), *Politiques sociales et mondialisation*, Paris, Futuribles, p. 25-45.

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 », *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*, Québec, Gouvernement du Québec, novembre, 629 p.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2005). *Données sociales du Québec*, Québec, Gouvernement du Québec, juin, 226 p.

JURIK, Nancy C. (1998). « Getting Away and Getting By : The Experiences of Self-Employed Homeworkers », *Work and Occupations*, vol. 25, nº 1, février, p. 7-35.

KALLEBERG, Arne L. (2000). « Nonstandard Employment Relations : Part-time, Temporary and Contract Work », *Annual Review of Sociology*, vol. 26, p. 341-365.

KALLEBERG, Arne L. (2001). « Farewell to Commitment? Changing Employment Relations and Labor Markets in the United States », *Contemporary Sociology*, vol. 30, nº 1, p. 9-12.

KALLEBERG, Arne L. (2003). « Flexible Firms and Labor Market Segmentation : Effects of Workplace Restructuring on Jobs and Workers », *Work and Occupations*, vol. 30, nº 2, p. 154-175.

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 », *Revue française de sociologie*, vol. 30, nº 2, p. 187-210.

KIRCHHOFF, Bruce A. (1996). « Self-Employment and Dynamic Capitalism », *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 », dans Gilles Allaire et Robert Boyer (dir.), *La grande transformation de l'agriculture*, INRA, p. 259-291.

LAMPHERE, Louise, Patricia ZAVELLA, Felipe GONZALES et Peter EVANS (1993). *Sunbelt Working Mothers : Reconciling Family and Factory*, Ithaca, Cornwell University Press, 330 p.

LAPOINTE, Paul-André, Guy CUCUMEL, Paul R. BÉLANGER, Benoît LÉVESQUE et Pierre LANGLOIS (2002). *Innovations en milieu de travail dans le secteur manufacturier au Québec*, Cahier du CRISES nº 0212, octobre, 28 p.

LAUTSCH, Brenda A. (2002). « Uncovering and Explaining Variance in the Features and Outcomes of Contingent Work », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 56, nº 1, p. 23-43.

LE, Anh T. (1999). « Empirical Studies of Self-Employment », *Journal of Economic Surveys*, vol. 13, nº 4, septembre, p. 381-416.

LEBART, Ludovic, Alain MORINEAU et Marie PIRON (2000). *Statistique exploratoire multidimensionnelle*, 3e éd., Paris, Dunod, 439 p.

LEGAULT, Marie-Josée (2004). *Les politiques et les pratiques de conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée dans sept organisations de la nouvelle économie de Montréal*, Rapport des premiers résultats, remis au Fonds québécois de recherche sur la société et la culture, Montréal, Télé-Université, février, 120 p.

LÉTOURNEAU, Jocelyn (1996). *Les Années sans guide. Le Canada à l'ère de l'économie migrante*, Montréal, Boréal, 302 p.

LÉVESQUE, Benoît, Gilles L. BOURQUE et Éric FORGUES (2001). *La nouvelle sociologie économique*, Paris, Desclée de Brouwer, 265 p., coll. « Sociologie économique ».

LÉVESQUE, Maurice et Deena WHITE (1999). « Le concept de capital social et ses usages », *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 », *Journal of Business Venturing*, vol. 17, p. 189-210.

LIGHT, Ivan (1979). « Disadvantaged Minorities in Self-Employment », *International Journal of Comparative Sociology*, vol. XX, nos 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 John HOUGHTON (1990). « Self-Employment and the Petty Bourgeoisie : Comment on Steinmetz and Wright », *American Journal of Sociology*, vol. 96, no 3, novembre, 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, 46 p.

LOUFTI, Martha F. (1991). « Physionomie de l'emploi indépendant en Europe et questions de politique générale », *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.

LOWE, Graham S. et Grant SCHELLENBERG (2001). *What's a Good Job? The Importance of Employment Relationships*, Ottawa, Canadian Policy Research Networks, document nº W/05, 112 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, Dalloz, 99 p.

MANSER, M.E. et G. PICOT (1999). « The Role of Self-employment in US and Canadian Job Growth », *Monthly Labor Review*, vol. 122, nº 4, avril, p. 10-25.

MARCHAND, Olivier (1998). « Salariat et non-salariat dans une perspective historique », *Économie et statistique*, nos 319-320, p. 3-11.

MASSE, Claude (1994). « Le nouveau Code civil du Québec et l'entrepreneur précaire », dans *Emploi précaire et non-emploi : droits recherchés*, Actes de la 5e journée en droit social et du travail, UQAM, Département de sciences juridiques, Cowansville, Éd. Yvon Blais, p. 37-57.

MATTE, Denis, Domenico BALDINO et Réjean COURCHESNE (1998). « L'évolution de l'emploi atypique au Québec », *Le Marché du travail* (encart), vol. 19, nº 5, Publications du Québec, mai, 88 p.

MAXIM, Paul S. (1992). « Immigrants, Visible Minorities, and Self-Employment », *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 », *Social Forces*, vol. 78, nº 3, p. 865-905.

MCMULLEN, Katherine et Grant SCHELLENBERG (2003). *Job Quality in Non-profit Organizations*, Canadian Policy Research Networks, janvier, 75 p.

MEAGER, Nigel (1992). « The Fall and Rise of Self-Employment (Again) : A Comment on Bögenhold and Staber », *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 », dans Gunther Schmid (dir.), *Labor Market*

Institutions in Europe : A Socio Economic Analysis of Performance, Labor and Human Resources Series, Armonk, N.Y. et Londres, Sharpe, p. 183-242.

MEAGER, Nigel (1996). « From Unemployment to Self-Employment : Labour Market Policies for Business Start-up », dans Gunther Schmid, Jacqueline O'Reilly et Klaus Schomann (dir.), *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Cheltenham, U.K. et 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"? », dans *Le travail, quel avenir?*, Paris, Gallimard, p. 213-241, coll. « Folio/Actuel ».

MENGER, Pierre-Michel (1994). « Appariement, risque et capital humain : l'emploi et la carrière dans les professions artistiques », dans *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, 96 p., coll. « La République des idées ».

MENGER, Pierre-Michel (2003). « Deux physiques sociales du travail. L'invention d'un espace continu des cotations du travailleur et des états individuels d'activité », dans Pierre-Michel Menger (dir.), *Les professions et leurs sociologies*, Paris, Éditions de la Maison des Sciences de l'Homme, 272 p.

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, août, 14 p. + annexes, coll. « Working Paper ».

MORIN, Fernand (1982). *Rapports collectifs du travail*, Montréal, 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, 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 », *Syndicalisme et Société*, nº 2, p. 299-316.

MORIN, Marie-Laure (dir.), Yves DUPUY, Françoise LARRÉ et S. SUBLET (1999). *Prestation de travail et activité de service*, Paris, La Documentation française/Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, 232 p., coll. « Cahier travail et emploi », 233 p.

NISBET, Peter (1997). « Dualism, Flexibility and Self-employment in the UK Construction Industry », *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, Princeton University Press, 222 p.

PARADEISE, Catherine (1988a). « Les professions comme marchés du travail fermés », *Sociologie et sociétés*, vol. XX, nº 2, octobre, p. 9-21.

PARADEISE, Catherine (1988b). « Acteurs sociaux et institutions, la dynamique des marchés du travail », *Sociologie du travail*, vol. XXX, nº 1, p. 79-105.

PARADEISE, Catherine, avec la collaboration de Jacques CHARBY et François VOURCH (1998). *Les Comédiens. Profession et marchés du travail*, Paris, Presses universitaires de France, 271 p.

PERRET, Bernard (1995). *L'avenir du travail*, Paris, Seuil, 332 p.

PERRET, Bernard (1997). « L'avenir du travail : des tendances contradictoires », dans *Le travail, quel avenir?*, Paris, Gallimard, p. 1-33, coll. « Folio/Actuel ».

PERETTI-WATEL, Patrick (2000). *Sociologie du risque*, Paris, Armand Colin, 286 p.

PHILLIPS, Dianne (1995). « Correspondence Analysis », dans *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.

POLANYI, Karl (2001). *The Great Transformation. The Political and Economic Origins of Our Time,* 2e éd., Boston, Beacon Press, 317 p.

POLIVKA, Anne E. (1996). « Contingent and Alternative Work Arrangement, Defined », *Monthly Labor Review*, octobre, p. 3-9.

QUILGARS, Deborah et David ABBOTT (2000). « Working in the Risk Society : Families Perceptions of, and Responses to, Flexible Labour Markets and the Restructuring of Welfare », *Community, Work & Family*, vol. 3, no 1, p. 15-37.

REBOUD, Louis (dir.) (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. », *Journal of Applied Econometrics*, vol. 1, p. 95-108.

REICH, Robert B. (1992). *The Work of Nations : Preparing Ourselves for 21st-century Capitalism*, New York, A.A. Knopf, 331 p.

RENZULLI, Linda A., Howard ALDRICH et James MOODY (2000). « Family Matters : Gender, Networks, and Entrepreneurial Outcomes », *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 », *Négociation collective*, novembre, p. 89-99.

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.

SALAIS, Robert (1989). « L'analyse économique des conventions du travail », dans Jean-Pierre Dupuy, François Eymard-Duvernay, Olivier Favereau, André Orléan, Robert Salais et Laurent Thévenot, *Revue économique*, vol. 40, nº 2, numéro spécial, mars, p. 141-400.

SALAIS, Robert (1992). « Flexibilité et conventions du travail », *Problèmes économiques*, nº 2277, 27 mai, p. 18-28.

SALAIS, Robert (1994). « Incertitude et interaction de travail : des produits aux conventions », dans André Orléans (dir.), *Analyse économique des conventions*, Paris, Presses universitaires de France, p. 371-403.

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.

SALAIS, Robert, Nicolas BAVEREZ et Bénédicte REYNAUD (1999). *L'invention du chômage*, Paris, Presses universitaires de France, (éd. Quadrige), 273 p.

SAUNDERS, Ron (2003). *Defining Vulnerability in the Labour Market*, Canadian Policy Research Networks, Research Paper, nº 21, novembre, 22 p.

SAUNDERS, Ron (2005). *Does a Rising Tide Lift All Boats? Low-paid Workers in Canada*, Canadian Policy Research Networks, Document nº 4, Vulnerable Workers Series, mai, 51 p.

SCHETAGNE, Sylvain (1999). *Le travail autonome et les jeunes au Québec : une voie de contournement au marché du travail?*, Ottawa, Conseil canadien de développement social, décembre, 63 p.

SCHUETZE, Herb J. (2000). « Taxes, Economic Conditions and Recent Trends in Male Self-employment : A Canada-US Comparison », *Labour Economics*, 7, p. 507-544.

SERVOLIN, Claude (1989). *L'agriculture moderne*, Paris, Seuil, 318 p., coll. « Points Économie ».

SIMPSON, Wayne et Robert SPROULE (1998). *Econometric Analysis of Canadian Self-Employment using SLID*, Winnipeg, Lennoxville, University of Manitoba, Bishop's University, publication 75F0002M de Statistique Canada, novembre, 28 p.

STATISTIQUE CANADA (1997). « Les travailleurs indépendants », *Le point sur la population active*, vol. 1, nº 3, avril, 60 p.

STATISTIQUE CANADA (1998). « Comparaison entre les marchés du travail du Canada et des États-Unis », *Le point sur la population active*, 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 », *American Journal of Sociology*, vol. 94, nº 5, mars, p. 973-1018.

SUPIOT, Alain (1996). « Le travail en perspectives : introduction », *Revue internationale du Travail*, vol. 135, nº 6, p. 663-674.

SUPIOT, Alain (1999a). « Transformations du travail et devenir du droit du travail : une prospective européenne », *Revue internationale du travail*, Genève, vol. 138, nº 1, p. 33-48.

SUPIOT, Alain (rapporteur général) (1999b). *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 », *Sociological Perspectives*, vol. 38, nº 2, p. 273-309.

TOINOVEN, Timo (1990). « The New Rise of Self-Employment and Industrial Structure », dans Stewart R. Clegg (dir.), *Organization Theory and Class Analysis*, 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 », *Carriérologie*, p. 255-280.

UGHETTO, Pascal (2000). « Problématiques hétérodoxes du travail en économie : quel avenir? », *Économies et Sociétés*, Série AB, nº 21, nº 4, 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? », *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, 221 p.

VOSKO, Leah F. (2004). *Confronting the Norm : Gender and the International Regulation of Precarious Work*, Ottawa, Law Commission of Canada, 147 p.

VOSKO, Leah F. et Nancy ZUKEWICH (à paraître, 2005). « Precarious by Choice? Gender and Self- Employment », dans Leah F. Vosko (dir.), *Precarious Employment : Understanding Labour Market Insecurity in Canada*, Montréal et Kingston, McGill-Queen's University Press.

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS IX

INTRODUCTION 1

CHAPITRE 1
UN ÉTAT DES LIEUX 15

1.1. La croissance de la part du travail indépendant au sein de la main-d'œuvre 16

1.2. Les profils différenciés des travailleurs indépendants sans employés et des travailleurs indépendants employeurs 19

1.3. Le travail indépendant comme révélateur des mutations du travail 24

1.4. Une réalité ancienne, mais des aspects radicalement nouveaux 27

Conclusion 30

CHAPITRE 2
LA CONSTRUCTION JURIDIQUE ET STATISTIQUE DU TRAVAIL INDÉPENDANT
Une catégorie homogène et opposée au salariat 31

2.1. Une catégorie définie comme l'envers du salariat 32

2.1.1. Définitions juridiques 33
2.1.2. Définitions statistiques 40

2.2. Une opposition fondatrice de la société salariale 44
2.2.1. Le risque « manque de travail » 48
2.2.2. Le risque « accident/maladie/invalidité » 49
2.2.3. Le risque « avancée en âge » 50
2.2.4. Le risque « parentalité » 51
2.2.5. Le risque « faute professionnelle » 51
2.2.6. Le risque « désuétude des connaissances » 52

2.3. La désuétude d'une construction 54
2.3.1. Problèmes posés par cette construction en opposition 54
2.3.2. Problèmes posés par l'homogénéité présumée de la catégorie 56

Conclusion 58

CHAPITRE 3
LE TRAITEMENT SCIENTIFIQUE DU TRAVAIL INDÉPENDANT
Une explication par les caractéristiques individuelles, par la macroéconomie, par les transformations du travail et par les institutions 59

3.1. Sous l'angle des caractéristiques et des trajectoires individuelles 61
3.1.1. Un choix personnel entre salariat et travail indépendant 61
3.1.2. Un choix pour ceux qui n'ont pas le choix 67
3.1.3. Complexité et approche par le genre 70

3.2. Sous l'angle des transformations macroéconomiques 73
3.2.1. Le travail indépendant comme réponse contracyclique au chômage 73
3.2.2. La tertiarisation et le développement d'une économie postindustrielle 75
3.2.3. Le passage de la production de masse à la spécialisation flexible 75

3.3. Sous l'angle des transformations du travail et des pratiques d'entreprises 77
3.3.1. Le travail indépendant comme forme de travail précaire 77

3.3.2. Le travail indépendant sur le mode dual : très ou peu qualifié, bien ou mal rémunéré 78
3.3.3. Un continuum entre salariat et travail indépendant : les formes hybrides de mobilisation du travail 82

3.4. Sous l'angle des institutions 83
3.4.1. Les institutions du marché du travail et de l'État providence 84
3.4.2. Les marchés du travail professionnel 86
3.4.3. Les formes organisationnelles de régulation du travail 87

Conclusion 90

CHAPITRE 4
UN CADRE D'ANALYSE POUR DÉCRIRE ET EXPLIQUER L'HÉTÉROGÉNÉITÉ DU TRAVAIL INDÉPENDANT 93

4.1. Typologies et théories explicatives de l'hétérogénéité 94

4.2. Un cadre théorique pertinent pour l'étude de la diversité 97
4.2.1. La diversité des mondes de production 98
4.2.2. La diversité des formes de mobilisation du travail 102
4.2.3. Une hypothèse théorique générale : le travail indépendant comme enchâssement d'une prestation de travail et d'une production de bien/service 105

4.3. Le modèle d'analyse 110
4.3.1. L'identité du producteur 110
4.3.2. L'identité de la clientèle 110
4.3.3. La nature ou la « qualité » du produit 111
4.3.4. L'organisation du travail 111
4.3.5. La répartition du risque social et professionnel 112
4.3.6. Autres variables 113

4.4. Les hypothèses spécifiques 113
4.4.1. Hétérogénéité relativement à chacune des dimensions du modèle 113
4.4.2. Interaction entre les dimensions du produit et celles du travail 113
4.4.3. Hétérogénéité plutôt que dichotomie 115
4.4.4. Non-opposition complète au salariat 115

Conclusion 116

CHAPITRE 5
ILLUSTRER L'HÉTÉROGÉNÉITÉ
Une typologie des situations de travail indépendant 117

5.1. Précisions et précautions méthodologiques 118

5.2. Une diversité de produits et de situations de travail 120

5.3. L'interaction entre les dimensions du produit et celles du travail 125

5.4. Cinq profils statistiquement différenciés et leurs caractéristiques 130
5.4.1. Les non-professionnels indépendants 131
5.4.2. Les petits producteurs dépendants 134
5.4.3. Les professionnels libéraux 135
5.4.4. Les conseillers et consultants 138
5.4.5. Les autres indépendants et ceux cumulant travail indépendant et salariat atypique 139
5.4.6. Les professionnels bénéficiant d'ententes collectives de travail 140
5.4.7. L'indépendance relative des dimensions 142

5.5. Le brouillage des frontières avec le salariat 143

5.6. L'impact du genre 145

5.7. L'impact de l'âge 149

Conclusion 150

CHAPITRE 6
EXPLIQUER L'HÉTÉROGÉNÉITÉ
Contributions à la compréhension de la qualité des conditions de travail des travailleurs indépendants 153

6.1. L'impact du produit sur les conditions de travail 155

6.2. L'impact des règles sur les conditions de travail 161
6.2.1. Règles formelles et règles informelles 162
6.2.2. Règles formelles et protection contre le risque social et professionnel 164

6.2.3. Règles informelles et gestion du risque économique..... 166
6.2.4. Exclusion des règles formelles et stratégies privées de gestion du risque 171

Conclusion 175

CONCLUSION GÉNÉRALE 179

BIBLIOGRAPHIE 193

PRATIQUES ET POLITIQUES SOCIALES ET ÉCONOMIQUES

Responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise
Sous la direction de Marie-France B. Turcotte et Anne Salmon
2005, ISBN 2-7605-1375-0, 238 pages

La régulation sociale entre l'acteur et l'institution / *Agency and Institutions in Social Regulation*
Pour une problématique historique de l'interaction / *Toward an historical understanding of their interaction*
Sous la direction de Jean-Marie Fecteau et Janice Harvey
2005, ISBN 2-7605-1336-X, 616 pages

Le Sud… et le Nord dans la mondialisation. Quelles alternatives?
Le renouvellement des modèles de développement
Sous la direction de Abdou Salam Fall, Louis Favreau et Gérald Larose
2004, ISBN 2-7605-1318-1, 408 pages

Altermondialisation, économie et coopération internationale
Sous la direction de Louis Favreau, Gérald Larose et Abdou Salam Fall
2004, ISBN 2-7605-1309-2, 404 pages

L'économie sociale dans les services à domicile
Sous la direction de Yves Vaillancourt, François Aubry et Christian Jetté
2003, ISBN 2-7605-1085-9, 352 pages

Développement local, économie sociale et démocratie
Sous la direction de Marielle Tremblay, Pierre-André Tremblay et Suzanne Tremblay avec la collaboration de Martin Truchon
2002, ISBN 2-7605-1182-0, 356 pages

Pratiques émergentes en déficience intellectuelle
Participation plurielle et nouveaux rapports
Sous la direction de Jean-Pierre Gagnier et Richard Lachapelle
2002, ISBN 2-7605-1180-4, 298 pages

Mondialisation, économie sociale, développement local et solidarité internationale
Louis Favreau et Lucie Fréchette
2002, ISBN 2-7605-1089-1, 286 pages

Emploi, économie sociale et développement local
Les nouvelles filières
Yvan Comeau, Louis Favreau, Benoît Lévesque et Marguerite Mendell
2001, ISBN 2-7605-1096-4, 336 pages

Insertion des jeunes, organisation communautaire et société
L'expérience fondatrice des Carrefours jeunesse-emploi au Québec
Yao Assogba
2000, ISBN 2-7605-1092-1, 168 pages

Économie sociale et transformation de l'État-providence dans le domaine de la santé et du bien-être
Une recension des écrits (1990-2000)
Christian Jetté, Benoît Lévesque, Lucie Mager et Yves Vaillancourt
2000, ISBN 2-7605-1087-5, 210 pages

Entraide et services de proximité
L'expérience des cuisines collectives
Lucie Fréchette
2000, ISBN 2-7605-1078-6, 218 pages

Le modèle québécois de développement
De l'émergence au renouvellement
Gilles L. Bourque
2000, ISBN 2-7605-1042-5, 274 pages

Développement économique communautaire
Économie sociale et intervention
Louis Favreau et Benoît Lévesque
1996, ISBN 2-7605-0831-5, 256 pages

Pratiques d'action communautaire en CLSC
Acquis et défis d'aujourd'hui
Sous la direction de Louis Favreau, René Lachapelle et Lucie Chagnon
1994, ISBN 2-7605-0762-9, 246 pages

CLSC et communautés locales
La contribution de l'organisation communautaire
Louis Favreau et Yves Hurtubise
1993, ISBN 2-7605-0693-2, 228 pages

Théorie et pratiques en organisation communautaire
Sous la direction de Laval Doucet et Louis Favreau
1991, ISBN 2-7605-0666-5, 488 pages