

RÉSULTATS D'UNE ENQUÊTE AUPRÈS
DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS :

Éléments pour une typologie

Par Martine D'AMOURS et Stéphane CRESPO

Groupe de recherche sur les transformations
du travail, des âges et
des politiques sociales
(TRANSPOL)

Institut national de la recherche scientifique
Urbanisation, Culture et Société

Décembre 2002

Responsabilité scientifique :

Frederic.Lesemann@inrs-ucs.quebec.ca

Groupe de recherche sur les transformations du travail, des
âges et des politiques sociales (TRANSPOL)

INRS

Urbanisation, Culture et Société

3465 rue Durocher

Montréal H2X 2C6

Québec

ISBN : 2-89575-030-0

Dépôt légal : 2002

Bibliothèque nationale du Québec

Bibliothèque nationale du Canada

© Tous droits réservés

RÉSULTATS D'UNE ENQUÊTE AUPRÈS DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

Éléments pour une typologie

par

Martine D'AMOURS et Stéphane CRESPO

Groupe de recherche sur les transformations
du travail, des âges et
des politiques sociales

(TRANSPOL)

Institut national de la recherche scientifique
INRS Urbanisation, Culture et Société

Décembre 2002

Remerciements

La présente enquête statistique s'inscrit dans le cadre d'un projet de recherche intitulé *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*.

Ce projet, dont l'objectif général est d'analyser les rapports entre diverses situations de travail autonome et diverses formes de protection légale et sociale susceptibles de s'y appliquer, a été financé dans le cadre des Actions concertées sur le travail en mutation (projet FCAR/FQRSC 71501, 2001-2004). Les auteurs remercient le FCAR/FQRSC pour sa contribution.

L'équipe de recherche, dirigée par Frédéric Lesemann (INRS Urbanisation, Culture et Société), comprend quatre autres chercheurs, - Lucie France Dagenais (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse), Martine D'Amours (INRS Urbanisation, Culture et Société), Benoit Lévesque (UQAM) et Diane-Gabrielle Tremblay (TÉLUQ) – et des représentants de quatre organismes partenaires - Dominique Savoie (FTQ), Normand Pépin (CSD), Josée Lamoureux (CSN) et Sylvain Camirand (Comité aviseur d'Emploi Québec sur les travailleurs de 45 ans et plus)-.

Les auteurs du présent rapport de recherche, Martine D'Amours et Stéphane Crespo, remercient leurs collègues qui, à quelques reprises, ont participé à des discussions sur les objectifs de l'étude et sur le contenu du questionnaire d'entrevue. Toutefois, les auteurs assument l'entière responsabilité du traitement et de l'interprétation des données statistiques, de même que de la rédaction du rapport. Ils remercient également l'équipe des intervieweuses, dirigée par Martine D'Amours et composée de

Karine Demers, Fatima El Filali, Martine Lauzon et Anne Pétrin, ainsi que Claudine Cyr, qui a assumé la coordination technique de cette équipe.

Les autres travaux produits jusqu'ici par des membres de l'équipe sont :

Sabrina Ruta (sous la direction de Lucie-France Dagenais) (2002). *Les systèmes de protection sociale et d'encadrement juridique des travailleurs autonomes : comparaisons Europe-Amérique*, septembre, 145 p.

Catherine Chevrier (sous la direction de Diane-Gabrielle Tremblay) (2002). *Les motifs de recours au travail autonome par les entreprises et les avantages et inconvénients qu'y voient les travailleurs autonomes*, avril, 26 p.

Table des matières

| | |
|---|-----|
| Remerciements | i |
| Liste des graphiques..... | iv |
| Liste des tableaux | v |
| Faits saillants | vii |
| Introduction | 1 |
| Section 1 – Problématique, modèle d’analyse et approches méthodologiques..... | 7 |
| 1.1 Revue des études comparables..... | 7 |
| 1.2 Les hypothèses..... | 10 |
| 1.3 Les dimensions du modèle d’analyse | 12 |
| 1.4 Les méthodologies utilisées | 17 |
| 1.4.1 Méthodologie de collecte des données | 17 |
| 1.4.2 Contrôle de l’échantillon..... | 18 |
| 1.4.3 Méthodologie d’analyse des données | 24 |
| Section 2 – Analyse statistique : fréquences et tableaux croisés | 27 |
| 2.1 Trois sous-groupes de travailleurs autonomes..... | 28 |
| 2.2 Principaux croisements..... | 32 |
| 2.2.1 Les données de cadrage : présence d’employés, occupation, horaire, lieu de travail, incorporation | 34 |
| 2.2.2 La part du travail indépendant dans l’ensemble du travail rémunéré | 41 |
| 2.2.3 Le nombre et le type de clients | 42 |
| 2.2.4 Le rapport au marché | 44 |
| 2.2.5 L’organisation du travail..... | 49 |
| 2.2.6 La protection contre les risques sociaux | 53 |
| 2.2.7 La trajectoire professionnelle antérieure..... | 58 |
| 2.2.8 La situation familiale..... | 62 |
| 2.2.9 La participation à des réseaux et les motifs de cette participation | 64 |
| 2.2.10 Le niveau et la composition du revenu personnel | 66 |
| 2.3 Les profils des travailleurs indépendants selon le genre, l’âge et le niveau de compétence..... | 70 |
| 2.3.1 Le profil des hommes et celui des femmes | 71 |
| 2.3.2 Le profil des « jeunes » et celui des « âgés » | 72 |
| 2.3.3 Le profil des « professionnels », celui des « semi-professionnels et techniciens », celui des « non-professionnels » | 74 |

| | |
|--|-----|
| Section 3 – Analyse factorielle et classification ascendante : éléments pour une typologie | 77 |
| 3.1 Les indicateurs | 78 |
| 3.2 Deux principaux axes d'opposition entre les travailleurs indépendants..... | 81 |
| 3.2.1 Présentation générale du plan factoriel | 83 |
| 3.2.2 Les relations entre les dimensions des plans factoriels et les modalités du contrôle de l'organisation du travail et de la protection sociale | 87 |
| 3.3 Quatre classes typiques de travailleurs indépendants | 97 |
| 3.3.1 Présentation générale de la partition retenue..... | 98 |
| 3.3.2 Description de la partition..... | 101 |
| 3.4 Potentiel et limites de ces approches | 109 |
| Section 4 – Analyse de sous-échantillons particuliers..... | 113 |
| 4.1 Les « sideliners »..... | 113 |
| 4.2 Les « cumulards » | 117 |
| 4.3 Les « dépendants » et les « quasi-dépendants » | 120 |
| Conclusion..... | 125 |
| Bibliographie..... | 133 |
| ANNEXE 1 – Questionnaire d'enquête..... | 135 |
| ANNEXE 2 – Méthodologie de l'analyse factorielle des correspondances (AFCM)..... | 163 |
| ANNEXE 3 – La classification ascendante et son utilisation comme complément d'une AFCM | 169 |
| ANNEXE 4 – Définition des indicateurs | 177 |
| ANNEXE 5 – Contributions, en pourcentage, des modalités à l'inertie des deux premières dimensions | 185 |
| ANNEXE 6 – Zoom sur les modalités illustratives de la zone centrale | 189 |
| ANNEXE 7 – Description de la partition de l'échantillon..... | 193 |

Liste des graphiques

| | |
|--|-----|
| 1 – Coordonnées factorielles des modalités actives : bloc 1 et 2..... | 85 |
| 2 – Coordonnées factorielles des modalités actives : bloc 3 | 89 |
| 3 – Coordonnées factorielles des modalités actives : bloc 4 | 92 |
| 4 – Coordonnées factorielles des modalités illustratives | 96 |
| 5 – Coordonnées factorielles des répondants actifs selon la classe | 100 |

Liste des tableaux

| | |
|--|-----|
| 1 - Distribution de fréquences de la variable « âge », notre échantillon et celui de l'EPA 2000, Québec..... | 19 |
| 2 - Distribution de fréquences de la variable « scolarité », notre échantillon et celui de l'EPA 2000, Québec..... | 20 |
| 3 - Distribution de fréquences de la variable « catégorie socio-professionnelle », notre échantillon et celui de l'EPA 2000, Québec..... | 22 |
| 4 – Principales variables distinguant les travailleurs indépendants « exclusifs », « cumulards » et « sideliners »..... | 30 |
| 5 - Distribution des modalités des variables indépendantes | 33 |
| 6 - Présence d'employés par genre et par niveau de compétence | 34 |
| 7 - Répartition de l'échantillon entre les 10 niveaux d'occupation | 36 |
| 8 – Type d'occupation, selon le genre et le niveau de compétence | 38 |
| 9 - Lieu de travail et incorporation, selon le genre, l'âge et le niveau de compétence | 40 |
| 10 - Nombre et type de client, selon le genre et le niveau de compétence | 43 |
| 11 - Type de produit ou de service offert, selon le genre et le niveau de compétence..... | 45 |
| 12 - Modalités de contrôle de l'organisation du travail, selon le nombre de clients | 52 |
| 13 – Accès à certaines formes de protection contre le risque, selon le niveau de compétence | 56 |
| 14 - Durée dans le travail indépendant, selon la catégorie d'âge | 59 |
| 15 - Contexte d'entrée dans le travail indépendant, selon le genre, l'âge et le niveau de compétences | 61 |
| 16 - Niveau de revenu personnel de toutes sources, 2000, selon le genre et le niveau de compétences | 67 |
| 17 – Niveau de revenu personnel selon la durée dans le travail indépendant..... | 68 |
| 18 - Pourcentage moyen du revenu personnel provenant de différentes composantes selon le genre et l'âge..... | 70 |
| 19 - Pourcentage d'inertie exprimé par les 15 premières dimensions..... | 82 |
| 20 - Valeurs-test et coordonnées des centres de classe..... | 98 |
| 21 – Différences significatives entre les sideliners et les exclusifs | 115 |
| 22 - Différences significatives entre les cumulards et les exclusifs..... | 119 |
| 23 - Non-dépendance, quasi-dépendance et dépendance selon le niveau de compétence | 121 |
| 24 - Différences significatives entre les non-dépendants, les quasi-dépendants et les dépendants | 122 |
| 25 – Instance qui détermine le contenu du contrat, selon le degré de dépendance..... | 124 |

Liste des sigles utilisés

CSST: Commission de la santé et de la sécurité du travail

OSBL: Organisme sans but lucratif

REER: Régime enregistré d'épargne retraite

Faits saillants

L'enquête porte sur quelque 340 répondants qui étaient, en l'an 2000, travailleurs indépendants pour tout ou partie de leur temps de travail rémunéré.

Près de trois répondants sur 10 ont une entreprise incorporée. Plus de la moitié travaillent à leur domicile. Près d'un répondant sur deux a une clientèle abondante (20 clients et plus) mais, à l'autre bout du spectre, quatre répondants sur 10 ont un client qui leur fournit la moitié ou plus de leur revenu de travail indépendant et un répondant sur 10 reçoit la totalité de ce revenu d'un seul client.

Plus du tiers des travailleurs indépendants interrogés le sont depuis moins de 5 ans et le quart le sont depuis 5 à 10 ans. Le contexte principal le plus souvent cité pour devenir travailleur indépendant est le chômage ou la difficulté à trouver un emploi salarié, suivi par le désir de liberté et l'opportunité offerte. Avant de faire le saut, 62,8% des répondants étaient des travailleurs salariés réguliers à temps plein.

Un peu moins de la moitié (47,8%) participent à au moins une forme de réseau ; dans les deux tiers des cas (67,1%), il s'agit d'une association professionnelle, le plus souvent parce que cette adhésion est obligatoire pour obtenir le contrat ou exercer la profession.

Même si notre échantillon contient près de deux fois plus de professionnels scolarisés que celui de l'EPA, les revenus personnels des répondants (toutes sources confondues, pour l'année 2000) ne sont pas très élevés : plus du tiers (34,9%) ont un revenu personnel inférieur à 20 000\$; pour un autre tiers (30,8%), ce revenu se situe entre 20 et 39 000\$ et 16,6% ont un revenu oscillant entre 40 et 59 000\$. Au total, les deux tiers (65,7%) des répondants avaient en l'an 2000 un revenu

personnel de toutes sources inférieur à 40 000\$, alors que seulement 17,6% atteignaient ou dépassaient les 60 000\$.

Les femmes se distinguent par un modèle de pratique du travail indépendant plus informel que celui des hommes et par la surreprésentation dans les mêmes secteurs et les types de services que les travailleuses salariées. Elles se caractérisent aussi par leur concentration dans les tranches de revenus personnels les plus faibles, mais cet écart peut être compensé au niveau du revenu familial par la plus forte présence de conjoints salariés.

Les travailleurs indépendants âgés de 55 ans et plus se distinguent par un nombre moyen d'heures de travail inférieur à celui des deux autres catégories d'âge, par une surreprésentation dans les contextes liés aux transitions (notamment la retraite et la préretraite mais aussi le changement de métier et le déménagement) et par une palette de revenus beaucoup plus diversifiée, provenant en moyenne pour 62% du travail (surtout travail indépendant), et pour le reste de l'épargne/placement, des régimes privés de retraite et des prestations sociales.

Le niveau de compétence professionnelle (qui conjugue scolarité et secteur d'occupation) est en relation statistiquement significative avec plusieurs autres variables, notamment la trajectoire professionnelle antérieure, le contexte d'entrée dans le travail indépendant, le niveau de revenu et finalement la présence de modalités de protection contre le risque.

Près du quart (23%) des répondants cumulent travail indépendant et travail salarié typique ou atypique. Ces répondants sont plus jeunes que ceux qui se consacrent exclusivement au travail indépendant et sont surreprésentés chez les professionnels. Une forte proportion d'entre eux est en situation de dépendance ou de quasi-dépendance à l'égard d'un client principal qui fournit la moitié ou plus du revenu.

Le cumul du travail indépendant avec une part plus ou moins grande de travail salarié permet une combinaison de sources de revenus de travail et un accès, quoique non-exhaustif et inégal, à certaines formes de protection contre les risques sociaux. Par ailleurs, l'avance en âge favorise la combinaison de revenus de travail avec des revenus d'autres sources, notamment de l'épargne, des placements, d'un régime privé de retraite ou des prestations sociales.

En règle générale, l'encadrement général de l'organisation du travail (fixation des objectifs, budget, délais) est davantage contrôlé par le client qui commande la prestation, alors que l'encadrement spécifique (outils et méthodes de travail) est du ressort du travailleur indépendant. Toutefois, le degré de contrôle sur les diverses modalités de l'organisation du travail varie selon la rareté ou l'abondance de la clientèle, la rareté favorisant le contrôle par le client, et l'abondance, le contrôle par le travailleur indépendant.

En règle générale également, les répondants n'ont guère accès aux régimes collectifs de protection contre les risques sociaux, et doivent compter sur leurs propres moyens ou ceux de leurs proches, pour affronter le manque de travail, la maladie, la vieillesse ou l'arrivée d'un enfant. Les professionnels ont davantage tendance que les autres à se payer des assurances privées et de la formation professionnelle.

Finalement, en associant des variables liées au niveau de ressources du producteur (scolarité, revenu, ancienneté, participation à des réseaux), au nombre et au type de sa clientèle, au contrôle de diverses modalités de l'organisation du travail et à la présence de mesures de protection contre les risques sociaux, nous avons pu dégager quatre profils de travailleurs indépendants :

- les semi-professionnels et non-professionnels à clientèle abondante ont plusieurs clients (surtout des individus), contrôlent eux-mêmes en bonne

partie leur travail, signent peu de contrats écrits, et sont mal pourvus en matière de protection contre les risques ;

- les semi-professionnels et non-professionnels à clientèle rare ont tendance à n'avoir qu'un ou que quelques clients (surtout des entreprises), qui contrôlent davantage les différents aspects de l'organisation du travail, incluant les tarifs et les clauses du contrat. Ils sont également mal pourvus en matière de protection contre les risques sociaux;
- les professionnels à clientèle abondante ont plusieurs clients (surtout des individus), ne contrôlent pas exclusivement les aspects de l'organisation du travail et ont tendance à assumer eux-mêmes leur protection contre les risques sociaux, soit en en défrayant les coûts, soit en y accédant par le biais de leur conjoint;
- les professionnels à clientèle rare ont tendance à avoir un ou quelques clients (surtout des entreprises), qui tendent à contrôler les aspects de l'organisation du travail, sauf pour les aspects contractuels. L'infime proportion des travailleurs indépendants qui bénéficient d'une contribution des clients ou donneurs d'ouvrage en matière de protection contre les risques sociaux sont concentrés dans ce sous-groupe.

Introduction

Ce projet a pour point de départ le constat d'une augmentation du travail autonome au Canada (et, de façon encore plus marquée, au Québec) depuis les années 1980, rompant avec le déclin continu qui avait caractérisé la période 1930-1970, non seulement dans le secteur agricole, mais aussi dans le secteur non-agricole (Gardner, 1994). Au Canada, la croissance de cette forme d'emploi 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).

Ces auteurs et d'autres relèvent cependant deux différences importantes entre la décennie 1980 et la décennie 1990 :

- dans les années 1980, la croissance de l'emploi rémunéré suivait de près celle du travail autonome ; dans les années 1990 au contraire, on assiste à une forte croissance du travail autonome et à une très faible croissance de l'emploi rémunéré. Le travail autonome compte pour les trois quarts de la croissance nette d'emplois entre 1990 et 1998, alors que dans les années 80, c'était l'inverse : plus de 80% des nouveaux emplois créés étaient attribuables à la croissance du secteur de l'emploi rémunéré ;
- dans les années 1980, la croissance du travail autonome était essentiellement (aux deux tiers) due aux employeurs, alors que dans les années '90, elle est essentiellement (à 90%) due aux travailleurs autonomes travaillant seuls, sans aide rémunérée, aussi nommés travailleurs

2 Résultats d'une enquête auprès des travailleurs indépendants

indépendants¹. Au total, en 1989, 45% des travailleurs autonomes étaient des employeurs; cette proportion a diminué au fil des ans, pour atteindre 37,6% en 1996. (Statistique Canada, 1997). Selon Asselin, qui reprend ces tendances pour le Québec, « en 2000, la part des employeurs avoisine les 40%, contre 60% pour les travailleurs indépendants (Institut de la statistique du Québec, 2001).

Une autre manière de décrire cette réalité consiste à examiner la part respective des employeurs et des travailleurs indépendants parmi les nouveaux travailleurs autonomes. Roy (1999) évalue que plus de 87% des nouveaux travailleurs autonomes recensés entre 1991-1996 au Québec sont des travailleurs indépendants. (Roy, 1999 : 21).

La plupart des études révèlent des différences importantes entre les travailleurs autonomes employeurs et les travailleurs indépendants. À titre d'exemples :

- Les indépendants sont dans des conditions plus précaires que les employeurs (Roy, 1999 : 21). Leur revenu annuel moyen (20 700\$) est inférieur à celui des employeurs (33 700\$) et à celui des salariés (29 200\$) (Institut de la statistique du Québec, 2001). Par ailleurs, les indépendants 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).
- Il y a une proportion plus élevée de femmes parmi les indépendants (35,2%) que parmi les employeurs (24%). (Roy, 1999 : 11). En outre, la tendance récente au rattrapage féminin est plus prononcée chez les indépendants

¹ Statistique Canada divise les travailleurs autonomes en deux grandes catégories: les "travailleurs indépendants" (sans personnel rémunéré) et les "employeurs" (avec personnel rémunéré, sans égard au nombre d'employés). Dans chacune de ces deux catégories, on peut être soit travailleur "à son compte" (exploitant une entreprise non constituée en société) ou travailleur "incorporé" (exploitant une entreprise constituée en société). Source: Roy, 1998, p. 17-18. Attention, les études citées dans la revue de la documentation ne font pas toujours ces distinctions.

(dont les effectifs féminins ont crû de 50% entre 1991 et 1996) que chez les employeurs (dont les effectifs féminins ont crû de 13%).

- La bipolarisation au niveau de la scolarité se vérifie pour l'ensemble des travailleurs autonomes mais elle est encore plus prononcée chez les employeurs : la proportion des employeurs peu scolarisés est inférieure à celle des indépendants (et des salariés) alors que la proportion de diplômés universitaires est supérieure (Roy, 1999 : 17).
- Près des trois quarts (74%) des indépendants sont concentrés dans six secteurs (dans l'ordre): les « autres services » (incluant les services personnels et domestiques, la coiffure et l'esthétique, la garde d'enfants, les loisirs), les services aux entreprises, le commerce de détail, l'agriculture, les soins de santé et services sociaux, la construction (Roy; 1999 : 19). Chez les employeurs (dans l'ordre), les secteurs les plus « populeux » sont les suivants: le commerce de détail, les services aux entreprises, la construction, les soins de santé et services sociaux, les autres services et les industries manufacturières, qui regroupent au total 70% des employeurs (Ibid : 23).

Compte tenu de ces différences, qui témoignent de deux réalités socio-économiques distinctes², nous nous sommes limités à l'étude des travailleurs indépendants (travailleurs autonomes sans aide), qui est à la fois la catégorie en croissance et la catégorie la plus précaire, donc la plus susceptible de présenter des besoins en matière de protection sociale. À titre d'exemple, selon l'étude de Roy (1999), une bonne partie des travailleurs indépendants recensés (en particulier les femmes et les

² Il faut noter que les données des grandes enquêtes statistiques n'établissent pas de différence entre les employeurs eu égard au nombre de leurs employés. La catégorie « employeurs » inclut donc les patrons de micro-entreprises, de PME et de grandes entreprises. Nous sommes conscients qu'un nombre indéterminé de petits employeurs ont beaucoup plus de points en commun avec les travailleurs indépendants qu'avec les propriétaires de grandes entreprises (D'Amours et als., 2002) mais faute de pouvoir utiliser l'ensemble de la catégorie, nous nous sommes concentrés sur les travailleurs indépendants.

jeunes de 15 à 34 ans) se retrouvent sous le seuil de faible revenu de Statistique Canada pour 1995 et n'ont pas accès à la protection sociale. Ce point de vue est étayé par l'étude de Matte et al. (1998) et par celle de Dagenais (1998), qui y voient une catégorie de travailleurs particulièrement vulnérables.

La définition retenue pour les fins de cette étude est la suivante : les travailleurs indépendants ont ceci de distinctif qu'ils n'ont pas de lien d'emploi stable, régulier, exclusif, avec un employeur (sauf dans le cas des « faux indépendants », qui dépendent d'un seul donneur d'ouvrage) et qu'ils n'ont pas non plus d'employé sur une base régulière, mais peuvent en avoir sur une base occasionnelle, partager certains contrats ou frais avec des associés. En somme, ils réalisent eux-mêmes la prestation de travail menant à la production du bien ou du service (ce qui les distingue de la majorité des employeurs) et ils assument la vente de ce produit ou de ce service sur le marché (ce qui les distingue des employés, qu'ils soient détenteurs d'un emploi salarié typique ou atypique).

Deux remarques s'imposent ici :

- 1) La frontière entre le fait d'avoir ou de ne pas avoir d'employé n'est pas absolument nette. 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.

- 2) La frontière n'est pas non plus absolument nette entre les travailleurs indépendants et les travailleurs salariés atypiques, notamment ceux qui détiennent, en même temps ou de manière successive, plusieurs contrats à durée déterminée. Le travailleur atypique réalise lui-même la prestation de travail, dont le résultat appartient à l'employeur (ce qui le place dans la catégorie des salariés). Il assume, beaucoup plus que les employés à statut régulier, le risque lié à la vente du produit ou du service (ce qui le rapproche de l'indépendant) car il fait partie de cette main-d'œuvre « flexible », dont on renouvelle ou non les contrats de travail, selon les besoins de l'entreprise. Le travailleur atypique est également habituellement moins couvert par les employés à statut régulier par les régimes de protection sociale et par les lois du travail (Institut de la statistique du Québec, 2001; Vallée, 1999) et bénéficie en général d'une couverture moindre ou nulle par les régimes d'avantages sociaux d'entreprises. Certains travailleurs indépendants cumulent travail indépendant pur et formes atypiques, la différence étant que dans la seconde option, ils ont accès, de manière limitée à la durée du contrat, à une partie des protections dont bénéficient les salariés³.

La présente enquête statistique s'inscrit dans le cadre d'un projet de recherche à multiples volets, dont l'objectif général est d'analyser les rapports entre diverses situations de travail autonome sans aide, ou travail indépendant, et diverses formes de protection légale et sociale susceptibles de s'y appliquer. Mais pour atteindre cet objectif, il faut d'abord affronter le défi posé par l'incroyable diversité des situations de travail indépendant, qui vont de l'entrepreneur vivant des revenus de son entreprise au pigiste qui cumule différents contrats, et du travailleur dépendant d'un seul donneur d'ouvrage au sans-emploi qui combine revenus de travail autonome et prestations sociales.

³ Sur le brouillage des frontières entre salariat et indépendance, voir Dupuy et Larré, (1998).

L'objectif spécifique de cette enquête statistique consistait à mieux comprendre comment et autour de quels pôles est organisée cette diversité, en élargissant le spectre des dimensions habituellement couvertes par les études de ce genre. Outre les distinctions bien connues selon le genre, l'âge, la scolarité et l'occupation, nous nous sommes intéressés au type de clientèle (individus ou entreprises) ainsi qu'à son ampleur (limitée ou abondante), au plus ou moins grand degré de contrôle sur les modalités de l'organisation du travail et de la rémunération, à la protection contre les risques sociaux, ainsi qu'aux combinaisons familiales et aux combinaisons de revenus qui soutiennent le travail indépendant. Il s'agissait, en combinant des diverses dimensions, de produire une première typologie des travailleurs indépendants, qui sera raffinée par une phase d'entretiens semi-directifs avec des personnes représentatives des différents sous-groupes.

Le présent rapport est divisé en quatre sections. La première résume la problématique ainsi que les principales questions de recherche et détaille les méthodologies utilisées pour la collecte et l'analyse des données. La seconde section présente les résultats de l'analyse statistique de premier niveau, qui permettent de situer la totalité de l'échantillon en regard de chacune des dimensions et sous-dimensions du modèle d'analyse, puis de le différencier selon la part occupée par le travail indépendant, le genre, l'âge, l'occupation et la scolarité. La troisième établit les bases d'une typologie des travailleurs indépendants reposant principalement sur les ressources du producteur, les caractéristiques de sa clientèle, le contrôle de l'organisation du travail et la protection sociale ; elle en dégage quatre profils de travailleurs indépendants. La quatrième et dernière section présente la situation de trois sous-catégories particulières au sein de l'échantillon- limitées par leur nombre mais intéressantes par les tendances qu'elles représentent-: les travailleurs indépendants qui combinent le travail indépendant avec un emploi salarié typique (régulier temps plein), les travailleurs indépendants qui cumulent le travail indépendant avec un ou des emplois salariés atypiques (à temps partiel, temporaire, contractuel, saisonnier), et finalement ceux qui, au sein de leur clientèle, comptent un client leur fournissant la moitié ou plus de leurs revenus de travail indépendant. La conclusion résume les principaux résultats en regard des hypothèses.

Section 1 – Problématique, modèle d’analyse et approches méthodologiques

La présente section s’ouvre sur un bref tour d’horizon des études statistiques récentes sur le travail indépendant (sous-section 1.1). Elle livre ensuite les éléments-clé de la problématique et des hypothèses, et détaille les dimensions et sous-dimensions du modèle d’analyse (sous-sections 1.2 et 1.3). Finalement, elle explique les méthodologies utilisées tant pour la collecte que pour l’analyse des données.

1.1 Revue des études comparables

Les études statistiques (Matte, 1998; Roy, 1999; DRHC, 2002) nous fournissent quelques variables explicatives de la diversité des travailleurs indépendants : le genre, l’âge, l’origine ethnique, la scolarité, l’occupation, le secteur d’activité, la région, le revenu, les heures de travail, etc. Ainsi, nous apprenons que⁴ :

Près des deux tiers des travailleurs indépendants (64,78%) sont des hommes, mais cette proportion est très variable selon les secteurs. On assiste toutefois à une tendance importante au rattrapage féminin. (Roy, 1999, p. 12 et 19).

⁴ Ces données et tendances, surtout tirées de Roy (1999), convergent avec celles d’autres auteurs, dont Beaucage et Légaré (1999), Matte et als (1998). Les différences de résultats s’expliquent par les définitions et les méthodes de collecte des enquêtes statistiques utilisées : à titre d’exemple, Roy (1999) se base sur le recensement de 1996, Roy (1997) sur l’Enquête sur la population active, Matte (1998) sur l’Enquête sur la population active et l’Enquête sur la dynamique du travail et du revenu.

La propension au travail autonome, à titre d'indépendant comme à titre d'employeur, croît avec l'âge ; selon les données de l'Enquête sur la population active (2000), 62,5% des travailleurs indépendants ont entre 35 et 54 ans. Selon les données colligées par Roy, l'avance en âge est corrélée avec un niveau de revenu plus élevé (Roy, 1999 : 31).

Les travailleurs indépendants (tout comme les employeurs) sont proportionnellement plus nombreux que les salariés à être, soit souscolarisés, soit surscolarisés.

Les secteurs les plus importants où se retrouvent les travailleurs indépendants, en proportion du total, sont les suivants : autres services, services aux entreprises, commerce de détail, agriculture, soins de santé et services sociaux, construction. Les secteurs en croissance depuis 1991, en d'autres termes les secteurs d'arrivée des nouveaux travailleurs indépendants, sont les services aux entreprises, les autres services et les soins de santé et services sociaux, alors qu'on note une baisse importante des effectifs en agriculture.

Ce profil sectoriel est différent selon les hommes et les femmes : les hommes se retrouvent essentiellement dans les services aux entreprises, le commerce de détail, les autres services, la construction, l'agriculture, le transport et l'entreposage, le secteur manufacturier et le commerce de gros, « aucun secteur n'occupant à lui seul plus de 15% des effectifs totaux ». (Roy, 1999 : 19). À l'inverse, près des deux tiers des femmes (63%) sont concentrées dans trois secteurs : les autres services, les soins de santé et les services sociaux, les services aux entreprises, le premier de ces secteurs occupant 30% des travailleuses indépendantes.

En 1995, le revenu médian des travailleurs indépendants était inférieur à celui des employeurs et des salariés dans la grande majorité des sous-groupes démographiques. Le revenu des hommes est supérieur à celui des femmes, que ce soit chez les travailleurs indépendants, les employeurs ou les salariés. « Les femmes,

quelle que soit la composante (affaires, profession ou commissions), ont des revenus de 30% à 50% inférieurs aux hommes et cet écart tend à s'accroître avec l'avancement en âge.» (Matte, 1998 : 71)

Les secteurs industriels dans lesquels les travailleurs indépendants obtiennent les revenus médians supérieurs sont la santé et les services sociaux (mais pour les hommes seulement), les intermédiaires financiers et d'assurances, les services immobiliers et d'assurances et les services aux entreprises. Les secteurs où l'on retrouve les revenus médians les plus faibles sont les autres services, le commerce de détail, l'hébergement et la restauration (Roy ; 1999 : 35).

L'étude empirique de Dagenais (1998) révèle l'existence d'un cumul d'emplois plus important chez les travailleurs autonomes sans aide que chez les employés, et également d'un cumul de revenus: 70% ont un revenu de travail indépendant et parmi eux, 11% ont aussi un revenu d'autres sources. Un tiers (30%) des indépendants n'ont pas de revenus de travail indépendant et seulement des revenus d'autres sources. Matte et al. (1998) documentent aussi le phénomène du cumul des sources de revenus : salaire, revenu de travail autonome, prestations sociales.

Une étude récente (DRHC, 2002) aborde des dimensions rarement étudiées dans les enquêtes statistiques. On y apprend⁵ par exemple qu'un peu plus de la moitié (52,9%) des travailleurs indépendants sans employés ont un statut professionnel antérieur de salarié et que parmi eux, 17% comptent leur ancien employeur parmi leurs clients. 26,2% sont devenus travailleurs indépendants par défaut d'avoir pu trouver un emploi salarié adéquat mais, pour 42,7% des répondants, le principal motif demeure l'indépendance, la liberté, le désir de ne pas avoir de patron.

⁵ Même si l'étude traite des travailleurs autonomes avec et sans employés, les données que nous citons se rapportent uniquement aux travailleurs indépendants sans employés.

L'étude présente également des données sur la proportion de travailleurs indépendants qui ont acheté une assurance-invalidité (32,8%), possèdent des REER (56,6%), ou sont couverts par un régime de soins dentaires (20,3%) ou un régime de soins de santé autre qu'un programme provincial (28,4%); dans la majorité des cas, la couverture santé ou dentaire est fournie par le régime du conjoint. Finalement, à peine 15% des répondants ont reçu, au cours des 12 derniers mois, une formation formelle liée à la pratique de leur travail mais 47,4% ont étudié par leurs propres moyens (étude de manuel, livres, etc.).

1.2 Les hypothèses

Toutefois peu d'études se sont intéressées aux travailleurs autonomes en tant que fournisseurs d'une prestation de travail, et peu les ont étudiés sous les deux dimensions constitutives de toute prestation de travail : l'organisation du travail et la répartition du risque. Font exception Dupuy et Larré (1998), qui ont conçu une grille d'analyse des formes hybrides de travail (différentes combinaisons de travail salarié et de travail indépendant) selon deux dimensions indépendantes : l'organisation de la contribution du travailleur au produit et la répartition des risques.

La première dimension recouvre divers aspects de l'organisation du travail : définition de l'objectif de la prestation, assignation des tâches, contrôle du déroulement de la prestation, contrôle de la qualité du produit, degré d'autonomie du travailleur. La seconde prend en compte divers aspects du risque : modalités de la rémunération, répartition du risque économique de la prestation, du risque de l'emploi, du risque sécurité au travail et des risques sociaux en général (maladie, maternité, avance en âge, etc.)

Les auteurs en arrivent ainsi à dégager neuf positions, dont deux sont les types purs de travail salarié et de travail indépendant, et sept sont des positions hybrides, notamment :

- organisation mixte (partiellement sous l'autorité d'un tiers) et prise en charge individuelle du risque; cas d'essaimage par exemple;
- organisation individuelle et prise en charge mixte (collectif et individuelle du risque); cas où il existe un contrat pour la réalisation de certaines activités durables ;
- organisation collective et risque individuel; cas de cumul de formes atypiques;
- organisation mixte et risque mixte; cas de travailleurs qui ont une liberté relative dans l'organisation de leur travail et des formes mixtes de rémunération.

Nous inspirant du modèle de Dupuy et Larré, mais aussi de nos recherches récentes qui suggèrent que les travailleurs indépendants font des combinaisons de dimensions qui étaient réunies sous le salariat : combinaisons de revenus, de statuts, de protections et de formes de soutien par la famille et les réseaux (D'Amours et als. 2002), nous avons structuré notre propre modèle, en faisant **l'hypothèse principale** que la diversité des situations de travail indépendant pouvait s'organiser autour de 9 ou 10 dimensions-clé, dont certaines sont communes aux grandes enquêtes, mais dont plusieurs sont nouvelles, visant à faire comprendre les dimensions propres au travail et à la protection sociale, mais aussi les combinaisons familiales et les combinaisons de revenus qui soutiennent le travail indépendant.

Hypothèses secondaires:

- Les travailleurs indépendants cumulent différentes formes de travail (travail indépendant et travail salarié à temps plein ou à temps partiel, travail

indépendant et travail salarié temporaire, contractuel, saisonnier) et différentes sources de revenus (salaires, honoraires, prestations sociales ou revenus de placement, revenus de retraite, etc.)

- Certains travailleurs autonomes contrôlent leur organisation de travail alors que d'autres sont contrôlés par leur client. Par ailleurs, la plupart des travailleurs indépendants n'ont aucune protection contre les risques sociaux ; certains s'en payent privément ou sont couverts par l'assurance dentaire ou l'assurance santé de leur conjoint; d'autres y ont accès parce qu'ils exercent une part de travail salarié.
- L'organisation du travail indépendant s'appuie sur des arrangements familiaux, qui le soutiennent de multiples manières : en sécurisant le revenu, en donnant parfois accès à certaines modalités de protection contre le risque, en fournissant de l'aide à la production de bien ou du service ou à la gestion de l'entreprise, etc.
- Nous voulions documenter davantage les contextes d'accès au travail indépendant, notamment le chômage, l'externalisation de certaines activités par l'entreprise, l'essaimage, etc. mais aussi l'hypothèse, tirée de nos travaux précédents (D'Amours et al., 2002), qui fait du travail indépendant l'une des voies de transition possibles entre l'emploi de carrière et la retraite.
- Nous voulions aussi apporter un éclairage sur le cas des travailleurs autonomes dépendants ou quasi-dépendants, c'est-à-dire ceux dont la majeure partie du revenu est lié à un seul donneur d'ouvrage.

1.3 Les dimensions du modèle d'analyse⁶

⁶ Voir comment ces dimensions sont traduites dans le questionnaire, reproduit en annexe 1.

a) Les données de cadrage : occupation, horaire, lieu de travail, incorporation

- le métier, la profession ou l'occupation comme travailleur indépendant (principale et secondaire, s'il y a lieu) ;
- le nombre d'heures hebdomadaires consacrées au travail indépendant ;
- le principal lieu où s'exerce le travail indépendant;
- le fait d'exercer le travail indépendant dans une entreprise incorporée dont le répondant est propriétaire.

b) La part du travail indépendant dans l'ensemble du travail rémunéré

- la part du travail indépendant dans l'ensemble du temps de travail rémunéré (hypothèse du cumul des formes de travail) ;
- le cas échéant, le type d'occupation (la même ou différente) et le type de statut (salarié temps plein, salarié temps partiel, salarié temporaire, contractuel, occasionnel, saisonnier) de l'autre occupation ;

Types possibles : travail indépendant occupant la totalité du temps de travail, cumul du travail indépendant avec un emploi salarié typique (régulier plein temps), cumul du travail indépendant avec un (ou des) emploi salarié atypique (temps partiel, temporaire, contractuel, occasionnel, saisonnier).

c) Le nombre et le type de clients

- le nombre et le type de clients (individus ou entreprises privées, publiques ou associatives) ;
- la présence d'un client qui fournit plus de 50% du revenu ;
- le fait d'avoir été salarié d'une entreprise cliente ;

Types possibles : clientèle formée surtout d'entreprises ou surtout d'individus, clientèle peu abondante ou diversifiée, degré de dépendance économique à l'égard d'un seul client, transformation de salariés en sous-traitants.

d) Le rapport au marché

- le type de produit ou de service offert ;
- la modalité de facturation ;
- la stratégie d'obtention de contrats ;
- le principe de concurrence (perception de pourquoi les clients les choisissent plutôt qu'un autre) ;

Types possibles : différents types de produits (plus ou moins standardisés) en lien avec différentes attentes du consommateur (concurrence sur les prix, l'innovation, la réputation, etc.).

e) L'organisation du travail

- le contrôle de l'objectif de la prestation ;
- le contrôle du budget ;
- le contrôle des délais ;
- la propriété des outils ;
- le contrôle des méthodes et des processus ;
- le mode de fixation des tarifs ;
- les modalités contractuelles (existence de contrats écrits, et qui les écrit) ;

Types possibles : modalités de l'organisation du travail davantage contrôlées par le travailleur indépendant, davantage contrôlées par le client, négociées entre les deux ou imposées de l'extérieur.

f) La prise en charge du risque

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

Types possibles : risque assumé en partie par les programmes sociaux, assumé en partie par le client, assumé totalement par le travailleur indépendant (protections privées, famille ou amis, aucune protection).

g) La trajectoire professionnelle antérieure et le contexte d'entrée dans le travail indépendant

- le nombre d'années d'exercice du travail indépendant ;
- le contexte d'entrée dans le travail indépendant ;
- le statut professionnel antérieur ;

Types possibles : motifs « push » (chômage ou difficulté à trouver un emploi salarié) ou « pull » (attrait de l'indépendance), autres motifs (notamment flexibilité travail-famille et transition entre l'emploi de carrière et la retraite); statut antérieur d'actif (salarié typique ou atypique, chômeur) ou d'inactif (au foyer, sans emploi et non à la recherche d'emploi, retraité ou préretraité).

h) La situation familiale

- la présence d'un conjoint ;
- la situation professionnelle du conjoint ;
- les obligations financières face à des dépendants ;
- l'aide reçue de la famille (aide à la production, aide à l'entreprise, aide à la personne du travailleur) ;
- le revenu familial ;

Types possibles : niveau de revenu familial de toutes sources ; présence et nature de la contribution du conjoint et d'autres membres de la famille ; nombre de personnes dépendant de ce revenu.

i) La participation à des réseaux et les motifs de cette participation

- les réseaux syndicaux, professionnels, d'affaires, coopératifs, autres ;

- les motifs d'obligation, d'information, de formation, de contacts, de défense de droits, de développement de services communs ;

Types possibles : aucun de ces réseaux, réseaux uniques, réseaux multiples.

j) Le niveau et la composition de revenus personnels

- le niveau de revenu personnel ;
- la part du revenu de travail autonome dans le revenu personnel total ;
- la combinaison des revenus de travail indépendant avec les revenus salariaux, de retraite, de placements, de prestations sociales ;

Types possibles : niveau de revenu personnel de toutes sources, part du revenu de travail indépendant dans le revenu total, combinaison du revenu de travail indépendant avec les revenus d'emplois (salaires), les revenus de rente (placements, retraite), les revenus de prestations sociales.

k) Les variables socio-démographiques :

- le sexe;
- l'âge;
- la scolarité;
- la région;
- la langue d'usage.

1.4 Les méthodologies utilisées

1.4.1 Méthodologie de collecte des données

Nous avons constitué un échantillon de 510 répondants, aux deux tiers aléatoire et complété par un échantillon quasi-aléatoire, obtenu par la méthodologie dite « en boule-de-neige ».

Pour constituer la portion aléatoire de l'échantillon, nous nous sommes adressés à des firmes de sondage, qui ont rejoint 8 000 foyers au total, au moyen de huit

sondages omnibus étalés sur les mois de février à juin 2001. Au total, 1578 de ces foyers avaient compté, en l'an 2000, au moins un membre travaillant à son propre compte⁷ et 623 d'entre eux ont accepté que leurs coordonnées soient transmises à l'INRS. De ce nombre, 342 personnes correspondant à nos critères (ne pas avoir plus d'un employé sur une base régulière) ont été rejointes pour une entrevue téléphonique d'une durée moyenne de 20 à 40 minutes.

À partir des noms livrés par ces personnes choisies sur une base aléatoire, nous avons complété par un échantillon quasi-aléatoire (168 répondants supplémentaires), repéré grâce à la méthodologie dite « en boule-de-neige ». Nous avons donc atteint un total de 510 questionnaires valides, administrés pendant la période allant de mars à juillet 2001, dont 342 (67,06%) ont été générés de manière aléatoire et 168 (32,94%) ont été obtenus par la méthodologie en boule-de-neige. La marge d'erreur pour un échantillon aléatoire de 342 répondants est de 5,3%.

1.4.2 Contrôle de l'échantillon

Nous avons comparé cet échantillon à celui d'une enquête à grande diffusion de Statistique Canada. Dans un premier temps, il s'agissait de vérifier, au moyen de tests d'inférence statistique, jusqu'à quel point les distributions de fréquence, dans notre échantillon aléatoire, d'un certain nombre de variables comme le sexe, l'âge, la scolarité et la catégorie socio-professionnelle, recouvraient les distributions de fréquence de ces mêmes variables dans l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada, pour l'année 2000 et pour le Québec⁸.

⁷ La question initiale demandait si le répondant ou une autre personne de son foyer avait travaillé à son propre compte durant l'année 2000, que ce soit à temps plein ou à temps partiel, toute l'année ou une partie de l'année.

⁸ Nous avons comparé la portion aléatoire de notre échantillon (à l'exclusion des répondants qui cumulaient le travail indépendant avec un emploi salarié régulier à plein temps, réputé leur emploi principal) avec l'ensemble des travailleurs autonomes sans employé ayant le travail autonome comme emploi principal dans l'EPA 2000 pour le Québec.

Il ressort de cette comparaison que les deux échantillons (notre échantillon aléatoire et celui de l'EPA 2000 pour le Québec) ne présentent pas de différence statistiquement significative eu égard au genre, les hommes comptant pour environ 60-61% de chacun d'entre eux.

En revanche, la distribution de fréquences de la variable « âge » présente des différences significatives, essentiellement en raison de la sous-représentation, dans notre échantillon, des travailleurs indépendants de 15 à 24 ans, qui comptent pour 1,71% de notre échantillon aléatoire, contre 5,15% de l'échantillon de l'EPA. Cette catégorie de travailleurs indépendants est donc rare dans la population en général et il semble que de surcroît, nous ayons éprouvé de la difficulté à la rejoindre par le biais d'entrevues téléphoniques. Toutefois, si on retranche ce sous-groupe, les différences entre les échantillons s'en trouvent substantiellement réduites et la part des deux tiers de travailleurs autonomes entre 35 et 54 ans se retrouve presque à parts égales dans les deux échantillons (65,97% vs 62,54%), comme l'illustre le Tableau 1.

Tableau 1 : Distribution de fréquences de la variable « âge », notre échantillon et celui de l'EPA 2000, Québec

| | Notre échantillon aléatoire | Échantillon de l'EPA (%) |
|----------------|-----------------------------|--------------------------|
| 25-34 ans | 15,97 | 18,61 |
| 35-44 ans | 38,89 | 33,08 |
| 45-54 ans | 27,08 | 29,46 |
| 55-64 ans | 12,85 | 15,48 |
| 65 ans et plus | 5,21 | 3,38 |

La comparaison de la variable « scolarité » a présenté quelques difficultés, parce que les catégories de scolarité de l'EPA divergeaient de celles de notre échantillon. Afin d'assurer une compatibilité entre les niveaux de scolarité, nous avons limité les tests à deux catégories, soit le fait de détenir un diplôme universitaire de niveau baccalauréat ou supérieur, ou le fait de ne pas en détenir. Les résultats révèlent que les répondants détenteurs d'un tel diplôme sont deux fois plus nombreux dans notre échantillon aléatoire que dans celui de l'EPA. Nous pouvons faire l'hypothèse que les personnes plus scolarisées sont plus à l'aise de répondre à ce type d'enquête que les moins scolarisées, ce qui expliquerait cette importante différence.

Tableau 2 : Distribution de fréquences de la variable « scolarité », notre échantillon et celui de l'EPA 2000, Québec

| | Notre échantillon aléatoire | Échantillon de l'EPA (%) |
|--------------------------|-----------------------------|--------------------------|
| Diplômes bacc ou plus | 42,56 | 20,76 |
| Absence d'un tel diplôme | 57,44 | 79,24 |

Finalement, la comparaison de la variable « catégorie socio-professionnelle » (CSP) a aussi soulevé des problèmes de compatibilité, sinon technique⁹, du moins conceptuelle, liés au fait que les critères d'attribution des codes d'occupation à quatre chiffres sont difficiles à systématiser d'une enquête à l'autre. Malgré des efforts soutenus de notre part pour faire coïncider les descriptions de tâches de nos répondants avec les descriptions de tâches associées aux codes de professions, il est possible que la comparaison des CSP des deux échantillons (notre échantillon

⁹ Alors que nous avons utilisé les codes à quatre chiffres de la Classification nationale des professions (CNP) de 1997, l'EPA utilisait la Classification type des professions (CTP) de 1991. La CNP et la CTP sont presque identiques dans leurs classifications des codes à quatre chiffres, seules quelques professions ayant été fusionnées ou au contraire distinguées lors de la création de la CNP en 1997.

aléatoire et celui de l'EPA) souffre d'un effet de méthodologie. Pour cette raison les tests d'hypothèse devront être considérés à titre indicatif seulement.

Les tests révèlent sur ce point des différences statistiquement significatives, qui ne sont pas sans rappeler les différences mentionnées sur la variable « scolarité ». En effet, de la même manière que notre échantillon aléatoire comporte une surreprésentation des répondants détenteurs d'un diplôme universitaire de baccalauréat ou plus, de la même manière il comporte une surreprésentation des catégories dominées par les professionnels (affaires, finance et administration; sciences naturelles et appliquées et professions apparentées; secteur de la santé; sciences sociales, enseignement, administration publique et religion; arts, culture sports et loisirs) et une sous-représentation des catégories où dominent les non-professionnels (vente et services; métiers, transport et machinerie; professions propres au secteur primaire; transformation, fabrication et services d'utilité publique). Il faudra garder présent à l'esprit, à la lecture des résultats de notre étude, qui s'appuie uniquement sur la portion aléatoire de notre échantillon, que celui-ci comporte une part plus élevée de professionnels scolarisés que la population des travailleurs indépendants telle que recensée par l'EPA et que cette différence aura un impact sur d'autres variables importantes, notamment les revenus. Si notre échantillonnage introduit un certain biais, ce serait dans le sens d'une trop grande présence des caractéristiques associées à la part des travailleurs indépendants qu'on peut supposer davantage favorisée¹⁰.

¹⁰ Il ne faut toutefois pas surinterpréter ces différences. Premièrement, les tests d'inférence sont « sévères », dans le sens où ils testent en fait l'hypothèse nulle que les distributions de fréquence (ou les moyennes) sont *exactement* les mêmes entre un échantillon et sa référence. Les tests peuvent conduire à différencier deux distributions de fréquences ou moyennes, alors qu'en fait les différences sont relativement faibles lorsqu'on les apprécie à « l'oeil nu ». Deuxièmement, au sujet de la qualité de notre échantillon aléatoire, on ne doit pas nécessairement prendre pour acquis que les procédures d'échantillonnage utilisées par Statistique Canada sont « meilleures » que celles utilisées par les firmes de sondage qui nous ont fourni des listes de leurs sondages omnibus. À défaut de connaître la « véritable » population (ce que seul un recensement pourrait faire), on ne peut que comparer un échantillon à un autre, alors que chacun de ces échantillons comporte ses forces et ses faiblesses.

Tableau 3 : Distribution de fréquences de la variable « catégorie socio-professionnelle », notre échantillon et celui de l'EPA 2000, Québec

| | Notre échantillon aléatoire | Échantillon de l'EPA |
|--|-----------------------------|----------------------|
| Gestion | 5,46 | 9,77 |
| Affaires, finance et adm. | 12,63 | 9,81 |
| Sciences naturelles et app. | 6,83 | 4,20 |
| Secteur de la santé | 6,14 | 4,61 |
| Sc. sociales, enseignement, adm. Publique, religion | 9,90 | 3,59 |
| Arts, culture, sports et loisirs | 19,11 | 10,56 |
| Vente et services | 20,82 | 27,72 |
| Métiers, transport et machinerie | 14,33 | 17,68 |
| Professions propres au secteur primaire | 3,41 | 9,95 |
| Transformation, fabrication, services d'utilité publique | 1,37 | 2,11 |

Dans un deuxième temps, nous avons comparé entre elles, au moyen des mêmes tests d'inférence statistique, les composantes aléatoire et « boule-de-neige » de notre échantillon, toujours en regard des variables « sexe », « âge », « scolarité » et « catégorie socio-professionnelle ». Nous avons alors dû constater que l'ajout de la composante boule-de-neige induisait une différence significative sur le genre -les femmes étant surreprésentées dans la portion « boule-de-neige » de l'échantillon- et qu'elle amplifiait les distinctions déjà notées au chapitre de l'âge, de la scolarité et de la catégorie socio-professionnelle. En effet, la portion « boule-de-neige » de notre échantillon comportait une surreprésentation des 25-34 ans et une sous-représentation des 55-64 ans ; elle amplifiait de surcroît la surreprésentation des diplômés universitaires, celle de la catégorie « arts, culture, sports et loisirs » et la sous-représentation des catégories « métiers, transport et machinerie » et « ventes et services ».

Devant ce constat d'un échantillon aléatoire relativement petit, complété par un échantillon en boule-de-neige qui introduit des distorsions importantes, nous avons d'abord choisi de pondérer¹¹ la composante boule-de-neige selon différentes variables, la combinaison la plus avantageuse étant l'occupation en huit catégories (Q7) et le fait d'avoir ou non des employés (Q2). La pondération sur ces deux variables présentait l'avantage d'effacer la distorsion antérieure sur la scolarité, l'occupation et les questions dérivées. Toutefois, la portion « boule-de-neige » continuait de s'écarter de manière statistiquement significative de la portion aléatoire sur un peu plus de 21% des tests, notamment sur l'âge et le sexe, ce qui signifiait

¹¹ La pondération est une opération qui consiste à accorder aux unités d'un échantillon une importance numérique différente pour les fins d'analyse statistique. Dans le cas qui nous concerne, l'objectif de la pondération était de corriger les distorsions introduites par la composante "boule-de-neige" (N=168). Pour ce faire, il fallait donc modifier le "poids" des répondants de cette composante de manière à ce que les distributions de proportions de ces répondants (sur une série de caractéristiques cruciales pour notre analyse) coïncident avec les distributions de proportions des répondants de la composante aléatoire. Aussi, cette pondération devait préserver la taille originale de la composante boule-de-neige.

que sur ces variables¹², la portion de l'échantillon générée grâce à la méthodologie dite « en boule-de-neige » ne pouvait être jugée représentative et ce, bien qu'on puisse déceler une cohérence entre la majorité des variables faisant distorsion, liées à la surreprésentation, dans la portion « boule-de-neige », des femmes et des modalités de travail indépendant qui leur sont le plus souvent associées.¹³

1.4.3 Méthodologie d'analyse des données

Compte tenu de l'impossibilité d'effacer les distorsions sur l'ensemble des variables-clés que sont l'âge, le sexe, l'occupation, nous avons décidé de laisser de côté la portion « boule-de-neige » de l'échantillon et de construire nos analyses en nous basant uniquement sur la portion aléatoire.

Ce choix présente l'avantage de la représentativité et de la possibilité d'inférence à l'ensemble de la population des travailleurs indépendants (en tenant compte des limites précédemment évoquées, liées à la surreprésentation des professionnels scolarisés). Dans une première étape d'analyse, nous avons croisé l'ensemble des

¹² Les variables suivantes étaient concernées: le sexe ; l'âge ; la présence d'entreprises privées parmi les clients ; la personne qui décide des clauses du contrat, quand il y en a quand il y en a ; certains modes de facturation ; la stratégie d'obtention des contrats par le bouche-à-oreille et les références ; l'instance qui fixe les tarifs ; la contribution personnelle à un REER ; présence de formation professionnelle ; le fait d'être devenu parent depuis que travailleur indépendant et le type de soutien ; le contexte d'entrée dans le travail indépendant ; le statut du conjoint ; la participation à des réseaux ; le niveau de revenu personnel ; la région ; ainsi que d'autres variables qui concernent un petit nombre de répondants : lieu de travail « autre » ; quelques stratégies minoritaires d'obtention des contrats; le fait d'avoir eu recours à l'assurance-emploi, la contribution d'un client ou employeur à des assurances ; la composante du revenu tiré de régimes de retraite.

¹³ Nous avons en fait mis à l'épreuve plusieurs facteurs de pondération. Chacun de ces facteurs était calculé à partir de variables différentes, de refontes différentes de catégories de ces variables, et enfin de combinaisons différentes entre ces variables (et ces catégories). En définitive, chacun de ces facteurs reposait sur un scénario différent d'explication des distorsions constatées; nous étions systématiquement à la recherche des caractéristiques de nos répondants qui en étaient responsables. Malheureusement, tous ces facteurs ont été voués à l'échec: les composantes aléatoire et boule-de-neige continuaient à s'écarter significativement sur une quantité toujours trop importante de variables centrales à nos analyses.

variables du modèle avec les variables indépendantes que sont le genre, la catégorie d'âge et le niveau de compétence (mixte de l'occupation et de la scolarité)¹⁴. Les résultats des tests statistiquement significatifs (au seuil de $p =$ ou inférieur à 0,1) sont présentés dans la section II. Toutefois, la faible taille de notre échantillon aléatoire a eu pour effet de limiter le nombre de tests chi-deux statistiquement significatifs.

Pour tenter de pallier à cette faiblesse, nous avons, dans une seconde étape d'analyse, utilisé deux méthodologies qui permettent de traiter des échantillons relativement petits (puisqu'elles ne reposent pas sur l'inférence statistique), tout en offrant l'avantage de permettre l'association d'un grand nombre de variables simultanément (au contraire d'un tableau croisé, surtout s'il porte sur un échantillon de petite taille). L'analyse factorielle de correspondances multiples permet de repérer

¹⁴ La Classification Nationale des Professions (CNP) est un système de classification d'envergure internationale qui sert à compiler, à analyser et à communiquer des renseignements sur les professions existant sur le marché du travail canadien. Elle comprend environ 25 000 appellations qui sont classifiées en 522 groupes professionnels par niveau et genre de compétences.

Le niveau de compétences se définit selon le niveau et le genre d'études et de formation qui sont requis pour accéder à un emploi et en remplir les fonctions. Il existe quatre catégories de niveaux de compétences :

Niveau de compétences A (personnel professionnel) : diplôme universitaire.

Niveau de compétences B (personnel technique, paraprofessionnel et spécialisé) : 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 compétences C (personnel intermédiaire) : d'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 compétences D (personnel élémentaire et manœuvres) : d'un à deux ans d'études secondaires et une brève démonstration du travail ou une formation en cours d'emploi.

Source : http://www15.hrdc-drhc.gc.ca/awm-fr/main/c_ap_noc_f.asp

Note : Selon la CNP, le niveau de compétence ne s'applique pas aux travailleurs qui occupent des emplois liés à la gestion. Dans ce cas, il faut faire une catégorie supplémentaire pour ces travailleurs. La variable n'est plus formellement une variable ordonnée, mais l'examen détaillé des codes de professions liés à cette catégorie révèle que la plupart sont de petits propriétaires dans le secteur de la vente, ce qui les rapproche des niveaux de compétence inférieurs. Environ 5% de travailleurs de notre échantillon ont été classés dans cette catégorie.

les principales associations entre les variables d'une base de données, alors que la classification ascendante hiérarchique offre la possibilité de regrouper des observations (des individus) dans des classes homogènes. Les résultats de cette deuxième phase d'analyse font l'objet de la section III.

Finalement, en une troisième et dernière étape, nous avons procédé à une analyse descriptive (voire presque «qualitative») de certaines portions de l'échantillon qui chacune ne regroupent pas une grosse proportion des répondants mais qui nous ont semblé intéressantes par ce qu'elles peuvent nous apprendre sur les combinaisons des formes de travail et sur les effets de la « dépendance » à l'égard d'un client unique ou principal. Ces résultats, qui concernent respectivement les travailleurs indépendants qui combinent le travail indépendant avec un emploi salarié typique (régulier temps plein), les travailleurs indépendants qui cumulent le travail indépendant avec un ou des emplois salariés atypiques (à temps partiel, temporaire, contractuel, saisonnier), et finalement ceux qui, au sein de leur clientèle, comptent un client leur fournissant la moitié ou plus de leurs revenus de travail indépendant, sont présentés dans la section IV.

Section 2 – Analyse statistique : fréquences et tableaux croisés

Une analyse sommaire des résultats de l'enquête a rapidement révélé que l'échantillon aléatoire ($n=339^{15}$) contenait trois sous-groupes de travailleurs indépendants, selon qu'ils consacraient la totalité de leur temps de travail au travail indépendant, ou selon qu'ils cumulaient travail indépendant et emploi salarié typique (régulier à temps plein) ou atypique (temps partiel, temporaire, occasionnel). Les caractéristiques de chacun de ces sous-groupes sont présentées dans la sous-section 2.1.

Après avoir provisoirement exclus ceux qui combinaient le travail indépendant avec un emploi régulier temps plein, réputé leur emploi principal, nous avons produit les distributions de fréquence pour chacune des variables étudiées¹⁶ et cherché à savoir si ces résultats présentaient des différences significatives selon le genre, l'âge et le niveau de compétence. La sous-section 2,2 présente les distributions de fréquences et le résultats de ces croisements chaque fois qu'ils étaient valides et statistiquement significatifs¹⁷. Cela nous a amenés à dégager des profils de travail indépendant masculin et féminin, jeune et « âgé », professionnel et non-professionnel, que résume la sous-section 2,3.

¹⁵ 342 moins 3 valeurs manquantes à la question concernant le pourcentage du temps de travail consacré au travail indépendant et, dans le cas où cette part était inférieure à 100%, la nature du travail occupant le reste du temps de travail.

¹⁶ Le questionnaire est reproduit à l'annexe 1.

¹⁷ En principe, pour qu'un test de chi-deux soit valide, toutes les cellules du tableau croisé doivent avoir des effectifs théoriques supérieurs ou égaux à 5. Mais l'usage est de tolérer qu'un certain pourcentage de ces cellules ne respecte pas cette condition. Pour notre part, nous avons jugé un test valide lorsque ce pourcentage ne dépassait pas 33,3%, correspondant au tiers des cellules. Aussi, un test valide était jugé significatif (c'est-à-dire que les différences révélées ne sont pas dues au hasard) quand p était égal ou inférieur à 0,1.

2.1 Trois sous-groupes de travailleurs indépendants

Contrairement à notre hypothèse initiale, la vaste majorité (77%) des répondants consacrent la totalité de leur temps de travail au travail indépendant. Nous les avons appelés « travailleurs indépendants exclusifs ». Les autres se répartissent en deux catégories :

- ceux qui cumulent avec un emploi salarié temps partiel, contractuel, occasionnel, saisonnier, etc.; nous les avons appelés « travailleurs indépendants cumulards » (8,55% de l'échantillon);
- ceux qui cumulent avec un emploi salarié temps plein; nous les avons appelés « travailleurs indépendants sideliners » (14,45% de l'échantillon).

Ces trois sous-groupes se distinguent sur plusieurs variables, notamment le niveau de compétence, le nombre d'heures et la part du temps de travail consacré au travail indépendant, le niveau et la provenance du revenu personnel, le fait d'exercer le travail indépendant au sein d'une entreprise incorporée, ainsi que l'âge.

L'examen attentif du Tableau 4 révèle en effet que les sideliners et les cumulards se retrouvent proportionnellement davantage chez les professionnels (niveau de compétence A), alors que les non-professionnels (niveaux de compétence C et D) sont surreprésentés chez les exclusifs. Rappelons que le niveau de compétence A requiert un diplôme universitaire, alors que le niveau de compétence B exige de deux à trois années d'études post-secondaires ou l'équivalent, le niveau C une à quatre années d'études secondaires ou l'équivalent et le niveau D une ou deux années d'études secondaires ou une formation en cours d'emploi (voir les détails à la note 11 de la section 1).

Sans surprise, les exclusifs consacrent un plus grand nombre d'heures hebdomadaires au travail indépendant. Les trois quarts des sideliners y affectent moins de la moitié, alors que le deux tiers des cumulards y affectent la moitié ou plus de leur temps de travail rémunéré.

Les sideliners tirent proportionnellement de meilleurs revenus que les répondants des autres sous-groupes, du moins jusqu'à moins de 60,000\$, un seuil où les trois sous-groupes se rejoignent. La provenance de ce revenu varie également: les exclusifs perçoivent 85,5% de leur revenu personnel total par le travail indépendant, le reste provenant d'autres sources, notamment l'épargne, les placements, les régimes privés de retraite et les prestations sociales. Les sideliners perçoivent en moyenne un peu plus des deux tiers de leur revenu personnel total par le biais du salariat et un peu moins du tiers par le biais du travail indépendant, alors que les proportions s'inversent chez les cumulards. Une part négligeable du revenu des sideliners et des cumulards provient d'autres sources que le travail.

Les trois groupes se distinguent aussi sur d'autres variables liées au fait de tirer une part de ses revenus du salariat. Il y a notamment significativement plus d'accès à la protection sociale et plus de participation à une organisation syndicale chez les sideliners, et dans une moindre mesure, chez les cumulards, que chez les exclusifs (nous y reviendrons en section IV).

Finalement, les exclusifs sont en moyenne plus âgés que leurs collègues des deux autres groupes et ils exercent le travail indépendant selon un modèle beaucoup plus formel (entreprise incorporée) que celui des cumulards, mais surtout que celui des sideliners.

Tableau 4 : Principales variables distinguant les travailleurs indépendants « exclusifs », « cumulards » et « sideliners » (N=339)

| | Exclusifs | Cumulards | Sideliners |
|---|-----------|-----------|------------|
| % des répondants de type A (professionnels) | 31% | 48,3% | 53,1% |
| Nbre d'heures moyen consacré au TI chaque semaine | 43,6 hres | 33,3 hres | 21,8 hres |
| Nbre d'heures médian consacré au TI (/sem) | 45 hres | 32,5 hres | 20 hres |
| % des répondants consacrant 50% et + de leur temps de travail au TI | 100% | 65,5% | 22,5% |
| % des répondants consacrant – de 50% de leur temps de travail au TI | 0% | 34,5% | 77,5% |
| Part moyenne du revenu personnel provenant du TI | 85,5% | 63,1% | 29,7% |
| Part moyenne du revenu personnel provenant du salariat | 0% | 31,1% | 67,7% |

| | | | |
|---|----------|----------|----------|
| Part moyenne du revenu personnel provenant d'autres | 14,5% | 5,8% | 2,6% |
| % des répondants dont le revenu personnel total est inférieur à 20K | 34,5% | 35,7% | 6,4% |
| % des répondants dont le revenu personnel total est inférieur à 40K | 64,3% | 75% | 55,3% |
| % des répondants dont le revenu personnel total est inférieur à 60K | 82,1% | 80,8% | 82,1% |
| % des répondants ayant une entreprise incorporée | 30,3% | 17,2% | 10,2% |
| Âge moyen | 45,1 ans | 38,6 ans | 37,3 ans |
| Âge médian | 43 ans | 40 ans | 36 ans |

Ces différences, et notamment le fait que les sideliners consacrent (pour 77,5% d'entre eux) plus de la moitié de leur temps de travail à un emploi salarié et tirent en moyenne 67,7% de leur revenu personnel total du salariat, nous ont amenés à les retirer provisoirement de l'échantillon. Leur inclusion dans l'échantillon global aurait risqué de fausser les données, notamment au chapitre de la protection contre les risques sociaux. Toutefois, nous leur avons réservé un traitement spécifique dans la section IV.

Par contre, nous avons choisi de conserver les cumulards, considérant la grande proximité de leur situation avec celle des exclusifs, notamment au chapitre du nombre d'heures moyen et de la part du travail rémunéré consacré au travail indépendant, de la part du revenu total provenant du travail indépendant, ainsi que du niveau du revenu personnel total. Par ailleurs, vu leur petit nombre (29 sur 293), les cumulards ne risquent pas d'introduire de distorsion importante dans l'analyse, bien qu'il y ait des différences statistiquement significatives entre exclusifs et cumulards sur un certain nombre de variables, sur lesquelles nous reviendrons dans la section IV. Finalement, le fait de conserver les cumulards rend plus facile la comparaison avec les grandes enquêtes statistiques, qui comptabilisent ceux dont le travail indépendant est l'emploi principal, mais pas nécessairement l'emploi exclusif.

2.2 Principaux croisements

Les analyses qui suivront dans les sections II et III sont donc basées sur un échantillon aléatoire de 293 individus, soit l'échantillon aléatoire total (339) moins les 49 sideliners. Cette sous-section section présente, pour chacune des dimensions et sous dimensions du modèle d'analyse, les distributions de fréquence et les croisements avec les variables indépendantes que sont le genre, l'âge et le niveau de compétence.

Tableau 5 : Distribution des modalités des variables indépendantes (n=293)

| Variable | Modalité | % dans l'échantillon | Appellation dans la suite du texte |
|------------------------------------|-------------------------------|----------------------|--|
| Genre ¹⁸ | Hommes | 60,4 | |
| | Femmes | 39,6 | |
| Âge | Moins de 35 ans ¹⁹ | 17,4 | « jeunes » |
| | 35-54 ans | 64,8 | « mitoyens » |
| | 55 ans et + | 17,7 | « âgés » |
| Niveau de compétence ²⁰ | Gestion | 5,5 | « petits propriétaires » ²¹ |
| | A | 33,1 | « professionnels » |
| | B | 38,9 | « semi-professionnels et techniciens |
| | C+D | 22,6 | « non-professionnels » |

¹⁸ Il n'y a pas, dans notre échantillon, de différence entre hommes et femmes au chapitre de la scolarité ou du niveau de compétence, qui en est dérivé. En revanche, le sous-échantillon féminin est plus jeune que le sous-échantillon masculin. D'une part, la moyenne d'âge des hommes est de 45,7 ans, alors que celle des femmes est de 42,1 an. D'autre part, la proportion de femmes est plus importante chez les « jeunes », à quasi-égalité avec les hommes chez les « mitoyens » et plus faible que celle des hommes chez les « âgés ».

¹⁹ Nous avons dû fusionner les moins de 25 ans et les 25-34 ans car l'échantillon ne comptait que 5 répondants de moins de 25 ans. Là où c'était possible et significatif, nous avons comparé deux groupes d'âge (moins de 55 ans, 55 ans et plus), qui représentent respectivement 82,3% et 17,7% de l'échantillon.

²⁰ Pour la description de chacune de ces catégories, voir la note 12 de la Section 1.

²¹ Les répondants classés dans « gestion » sont le plus souvent des propriétaires de petits commerces : animalerie, boutique de fleurs, dépanneur, garage, traiteur, etc.

2.2.1 Les données de cadrage : présence d'employés, occupation, horaire, lieu de travail, incorporation

Présence d'employés

82,3% des répondants n'ont aucun employé ; 9,6% ont des employés réguliers à temps plein et 10,2% ont des employés à temps partiel ou occasionnel.

Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à ne pas avoir d'employés et ce constat est valable tant pour la présence d'employés réguliers temps plein que pour celle d'employés temps partiel ou occasionnels. Les petits propriétaires sont les plus nombreux à avoir des employés et ces employés ont tendance à être à travailler à temps plein, exclusivement pour eux.

Tableau 6 : Présence d'employés par genre et par niveau de compétence

| Présence ou absence d'employés | | Genre | | Niveaux de compétence | | | |
|--|------------|-------|------|-----------------------|------|------|--------|
| | % du total | H | F | Petits Proprio | A | B | C et D |
| Aucun employé | 82,3 | 76,8 | 90,5 | 62,5 | 76,3 | 88,6 | 84,8 |
| Présence d'employés réguliers à temps plein | 9,6 | 13,0 | 4,3 | 31,3 | 11,3 | 6,1 | 7,6 |
| Présences d'employés temps partiel ou occasionnels | 10,2 | 12,4 | 6,9 | 18,8 | 13,4 | 7,9 | 7,6 |

Niveau de compétence et occupation

Le tableau 7 rend compte des distributions selon l'occupation en 10 catégories, certaines étant subdivisées pour atteindre 25 catégories au total. Cette distribution recoupe, de manière quasi-tautologique, les niveaux de compétence, comme l'illustre le Tableau 8.

Les répondants classés dans la catégorie « gestion », souvent des propriétaires de petits commerces, forment la totalité de cette catégorie.

Les professionnels (niveau de compétence A) sont surreprésentés dans les catégories « Affaires, finances et administration », « Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées » et « Sciences sociales, enseignement, administration publique ». Ils dominent le secteur de la santé, qu'ils partagent toutefois avec les semi-professionnels. Les semi-professionnels et techniciens (niveau de compétence B) dominent les secteurs « Métiers, transport et machinerie » et « Professions propres au secteur primaire » et partagent avec les professionnels le secteur « Arts, culture, sports et loisirs ». Finalement, les non-professionnels (niveaux de compétence C et D) sont surreprésentés dans les secteurs « Ventes et services » et « Transformation, fabrication et services d'utilité publique ».

Tableau 7 : Répartition de l'échantillon (n=293) entre les 10 niveaux d'occupation

| | |
|--|---|
| Gestion | 5,5% |
| Affaires, finances et administration | 12,6%, réparti ainsi : -Personnel professionnel en gestion des affaires et en finances : 6,8% -Personnel en finance, en secrétariat et en administration : 3,1% -Personnel de bureau et personnel de supervision: 2,7% |
| Sciences naturelles et appliquées et professions app. | 6,8% |
| Secteur de la santé | 6,1%, réparti ainsi : -Personnel professionnel des soins de santé et professionnels en : 3,1% -Personnel technique et de soutien et personnel assimilé : 3,1% |
| Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion | 9,9%, réparti ainsi : -Sciences sociales, administration publique et religion : 7,2% -Enseignants : 2,7% |
| Arts, culture, sports et loisirs | 19,1% |
| Ventes et services | 20,8%, réparti ainsi : -Personnel de la vente en gros technique et non technique : 6,8% -Personnel de supervision, vendeurs, commis-vendeurs et caissiers : 1,0% -Chefs et cuisiniers, personnel de supervision et autre : 0,3% -Personnel de soutien familial et de garderie : 5,8% -Personnel de supervision des services, personnel de l'hébergement : 6,8% |

| | |
|--|---|
| Métiers, transport et machinerie | 14,3%, réparti ainsi : -Entrepreneurs et contremaîtres du personnel des métiers et : 0,7% -Personnel des métiers de la construction : 4,1% -Autres métiers : 5,5% -Transport et conducteurs d'équipement lourd : 4,1% |
| Professions propres au secteur primaire | 3,4% |
| Transformation, fabrication et services d'utilité publique | 1,4%, réparti ainsi : -Surveillants, conducteurs de machines et monteurs dans la fabrication : 0,7% -Manœuvres dans la fabrication et les services d'utilité publique : 0,7% |

Par ailleurs, si notre échantillon compte proportionnellement autant de femmes que d'hommes petits propriétaires, professionnels, semi-professionnels/techniciens et non-professionnels, on les retrouve dans des types d'occupation différents. Les hommes sont proportionnellement plus nombreux en sciences naturelles et appliquées, mais aussi dans les affaires, finances et administration, alors que les femmes sont surreprésentées dans le secteur de la vente et les services, mais également en santé, sciences sociales et enseignement. Hommes et femmes se retrouvent en proportions voisines dans les secteurs « arts et culture », « gestion », et « transformation, fabrication, services d'utilité publique » (Tableau 8).

La répartition en 25 occupations selon le genre (non illustré) révèle que la surreprésentation masculine en gestion des affaires et finances est surtout attribuable à la plus forte présence des hommes dans le personnel professionnel, alors que les femmes sont surreprésentées au sein du personnel de secrétariat et d'administration. La même différence s'avère dans le secteur de la santé (plus d'hommes professionnels, plus de femmes dans le personnel technique et de

soutien), dans celui de la vente (plus d'hommes dans la vente en gros, plus de femmes dans le personnel de soutien familial et de garderie, ainsi qu'en supervision des services et hébergement) et dans celui des métiers (plus d'hommes dans les métiers de la construction, plus de femmes dans les autres métiers).

Tableau 8 : Type d'occupation, selon le genre et le niveau de compétence

| Occupation | | Genre | | Niveaux de compétence | | | |
|--|------------|-------|------|-----------------------|------|------|--------|
| | % du total | H | F | Petits Proprio | A | B | C et D |
| Gestion | 5,5 | 5,1 | 6,0 | 100 | 0 | 0 | 0 |
| Affaires, finances et administration | 12,6 | 15,3 | 8,6 | 0 | 20,6 | 7,9 | 12,1 |
| Sciences naturelles et appliquées et professions ap. | 6,8 | 9,6 | 2,6 | 0 | 12,4 | 7,0 | 0 |
| Secteur de la santé | 6,1 | 5,1 | 7,8 | 0 | 9,3 | 6,1 | 3,0 |
| Sciences sociales, enseignement, administration publique et religion | 9,9 | 8,5 | 12,1 | 0 | 27,8 | 1,8 | 0 |
| Arts, culture, sports et loisirs | 19,1 | 19,2 | 19,0 | 0 | 29,9 | 23,7 | 0 |
| Ventes et services | 20,8 | 16,4 | 27,6 | 0 | 0 | 19,3 | 59,1 |
| Métiers, transport et machinerie | 14,3 | 15,3 | 12,9 | 0 | 0 | 26,3 | 18,2 |
| Professions propres au secteur primaire | 3,4 | 4,5 | 1,7 | 0 | 0 | 7,0 | 3,0 |
| Transformation, fabrication et services d'utilité publique | 1,4 | 1,1 | 1,7 | 0 | 0 | 0,9 | 4,5 |

Nombre d'heures consacrées au travail indépendant

- 3,1% des répondants consacrent moins de 10 hres/sem au travail indépendant ;
- 5,6% y consacrent entre 10 et 19 hres ;
- 11,9% y consacrent entre 20 et 29 hres ;
- 16,8% y consacrent entre 30 et 39 hres ;
- 22,4% y consacrent entre 40 et 49 hres ;
- 19,9% y consacrent entre 50 et 59 hres ;
- 20,3% y consacrent plus de 60 hres.

Hommes et femmes ne présentent pas de différence dans le nombre d'heures consacrées au travail indépendant. Il y a cependant une différence entre le nombre d'heures moyen selon les groupes d'âge, les « jeunes » consacrant en moyenne 41,8 heures par semaine au travail indépendant, contre 43,9 heures pour les « mitoyens » et 37,9 heures pour les « âgés ». Le nombre d'heures hebdomadaire moyen est aussi sensiblement plus élevé chez les petits propriétaires (49,5 heures) et chez les non-professionnels (46 heures) que chez les professionnels, semi-professionnels et techniciens (40,9 heures pour chacun de ces deux groupes).

Lieu de travail

Plus de la moitié des répondants travaillent principalement à leur domicile ; près du quart travaillent principalement chez le client et un sur cinq travaille principalement dans un bureau à l'extérieur. Finalement, un peu plus d'un sur 10 mentionne un lieu de travail autre (notamment « sur la route »).

Comme le révèle le Tableau 9, les femmes sont proportionnellement beaucoup plus nombreuses à travailler à leur domicile ; à l'inverse, les hommes sont plus nombreux à travailler chez le client et dans des lieux autres. En outre, le fait de travailler chez le client est beaucoup plus répandu chez les 35-54 ans que dans les autres catégories d'âge. Finalement, le travail à son propre domicile est surtout le fait des semi-professionnels et techniciens ; le travail dans un bureau ou un local à l'extérieur est surtout le lot des petits propriétaires, et dans une moindre mesure, des professionnels, alors que les non-professionnels sont nettement surreprésentés dans la modalité « lieu de travail autre ».

Tableau 9 : Lieu de travail et incorporation, selon le genre, l'âge et le niveau de compétence

| | % du total | Genre | | Âge | | | Niveau de compétence | | | |
|--------------------------------------|------------|-------|------|---------|-------|---------|----------------------|------|------|------|
| | | H | F | - de 35 | 35-54 | 55 et + | Petit proprio | A | B | C+D |
| Travail au domicile du TI | 56,3 | 46,3 | 71,6 | | | | 25,0 | 52,6 | 66,7 | 51,5 |
| Travail chez le client | 23,5 | 29,4 | 14,7 | 11,8 | 27,9 | 19,2 | 18,8 | 24,7 | 25,4 | 19,7 |
| Travail dans un bureau à l'extérieur | 20,5 | 22,6 | 17,2 | | | | 43,8 | 29,9 | 14,9 | 10,6 |
| Autre lieu de travail | 13,0 | 17,5 | 6,0 | | | | 12,5 | 11,3 | 5,3 | 28,8 |
| Entreprise incorporée | 28,7 | 35,0 | 19,0 | | | | 56,3 | 24,7 | 28,9 | 27,3 |

Incorporation

L'exercice du travail indépendant au sein d'une entreprise incorporée est le fait de 28,7% des répondants, inégalement répartis selon le genre (davantage chez les hommes) et selon le niveau de compétence (les petits propriétaires sont beaucoup plus nombreux que les autres à posséder une entreprise incorporée) (voir Tableau 9).

2.2.2 La part du travail indépendant dans l'ensemble du travail rémunéré

Part du temps de travail rémunéré consacré au travail indépendant

Dans cet échantillon constitué d'un grand nombre de travailleurs indépendants exclusifs et d'un petit nombre de travailleurs indépendants cumulards, il n'est pas étonnant de trouver 89,1% des répondants consacrant 100% de leur temps rémunéré au travail indépendant. Les hommes ont davantage tendance que les femmes à se consacrer exclusivement au travail indépendant. Sur cet item, il n'y a pas de différence significative selon l'âge et le niveau de compétence.

Nature des cumuls

Parmi ceux qui consacrent moins de la totalité de leur temps de travail au travail indépendant,

69% combinent le travail indépendant avec un emploi salarié à temps partiel et 31% avec un emploi salarié temporaire, contractuel, occasionnel ou saisonnier. Pour un plus de la moitié (53,3%) de ces cumulards, l'occupation de l'emploi salarié est la même que celle exercée à titre d'indépendant, alors que pour les autres (46,7%), elle est différente.

2.2.3 Le nombre et le type de clients

Nombre de clients

Près d'un répondant sur dix (9,9%) a un seul client ; 15,8% des répondants ont une clientèle « limitée » (2 à 4 clients); 14% ont une clientèle « mitoyenne » (5 à 9 clients); 12,7% une clientèle « semi-abondante » (10 à 19 clients), alors que 47,6% ont une clientèle « abondante » (20 clients et plus). L'abondance ou la rareté de la clientèle n'est pas affaire de genre ou d'âge, mais de niveau de compétence. La clientèle « limitée » est surreprésentée chez les professionnels alors que la clientèle « abondante » est surreprésentée chez les petits propriétaires. Finalement, les travailleurs indépendants ayant un client unique sont surtout des non-professionnels.

Type de clientèle

68,3% des répondants ont des entreprises privées parmi leurs clients et 11,1% de ceux-là sont des ex-salariés d'une (ou plusieurs) de ces entreprises.

23% des répondants ont des institutions parmi leurs clients et 11,9% d'entre eux sont des ex-salariés d'une (ou plusieurs) de ces institutions.

19,1% des répondants ont des OSBL parmi leurs clients et 5,36% d'entre eux sont des ex-salariés d'une (ou plusieurs) de ces OSBL.

Finalement, 62,1% des répondants ont des individus parmi leurs clients.

Les femmes sont proportionnellement beaucoup moins nombreuses à avoir des entreprises privées parmi leurs clients ; inversement, elles sont plus nombreuses à avoir des individus parmi leurs clients.

Les professionnels et semi-professionnels/techniciens sont proportionnellement plus nombreux à compter des entreprises privées parmi leurs clients alors que les petits propriétaires et les non-professionnels sont clairement sous-représentés dans cette catégorie. Sans surprise, la présence d'individus parmi la clientèle est surreprésentée chez les petits propriétaires.

Tableau 10 : Nombre et type de client, selon le genre et le niveau de compétence

| | % du total | Genre | | Niveau de compétence | | | |
|---------------------------------------|------------|-------|------|----------------------|------|------|------|
| | | H | F | Petit proprio | A | B | C+D |
| Un seul client | 9,9 | 10,2 | 9,5 | 0 | 11,3 | 6,1 | 16,9 |
| 2-4 clients | 15,8 | 17,0 | 13,8 | 6,3 | 22,7 | 15,8 | 7,7 |
| 5-9 clients | 14,0 | 10,2 | 19,8 | 6,3 | 12,4 | 13,2 | 20,0 |
| 10-19 clients | 12,7 | 13,6 | 11,2 | 12,5 | 12,4 | 14,9 | 9,2 |
| 20 clients + | 47,6 | 48,9 | 45,7 | 75,0 | 41,2 | 50,0 | 46,2 |
| Entreprises privées parmi les clients | 68,3 | 81,6 | 48,3 | 37,5 | 72,9 | 75,1 | 57,6 |
| Institutions parmi les clients | 23,0 | 25,6 | 19,1 | 18,8 | 36,5 | 17,7 | 13,6 |
| Individus parmi les clients | 62,1 | 58,2 | 68,1 | 100 | 54,6 | 63,2 | 62,1 |

Présence d'un client fournissant plus de 50% du revenu

Près de quatre répondants sur 10 (soit 39% de l'échantillon) ont un client qui leur fournit la moitié ou plus de leur revenu de travail indépendant. Les hommes sont proportionnellement plus nombreux que les femmes dans ce cas mais il n'y a pas de différence statistiquement significative concernant le pourcentage du revenu fourni par ce client. Nous reviendrons de manière plus détaillée sur ce groupe en section IV.

2.2.4 Le rapport au marché

Type de produit ou de service offert

Nous nous sommes inspirés de la typologie de Gadrey (1996) pour, d'une part, classer nos répondants entre les producteurs de biens ou de services, et, d'autre part, différencier ces derniers (les plus nombreux) selon le type de service offert, en allant du plus au moins standardisable. Cette classification, qui diffère de celle des occupations tout en la recoupant, nous donne une bonne idée de la répartition des produits et services selon le genre et le niveau de compétence (Tableau 11)

Ainsi, les produits et services « masculins » sont la vente, l'entretien, la réparation et le transport de biens, les services financiers et d'assurances, les autres services professionnels; la communication et culture. Les produits et services « féminins » sont la production de biens matériels, l'hygiène et le soin des personnes, les services de santé et d'éducation. Les deux genres se retrouvent en proportions voisines dans la sous-catégorie « expertise-conseil auprès des entreprises ».

Les croisements selon le niveau de compétence sont aussi révélateurs. Les services d'hygiène et entretien des personnes sont clairement le lot des non-professionnels et

la production de bien matériels, celui des semi-professionnels et techniciens. Les petits propriétaires, mais aussi les non-professionnels, sont surreprésentés dans la vente, l'entretien et la réparation de biens. Les professionnels sont associés aux services de santé, aux services financiers et d'assurances, aux autres services professionnels, aux communications et à la culture et enfin à l'expertise-conseil auprès des entreprises.

Tableau 11 : Type de produit ou de service offert, selon le genre et le niveau de compétence

| Type de produit/service | % du total | Genre | | Niveaux de compétence | | | |
|---|------------|-------|------|-----------------------|-------|------|--------|
| | | H | F | Petits Proprio | A | B | C et D |
| Production de biens matériels | 9,2% | 6,8 | 12,9 | 6,3 | 0 | 19,5 | 6,1 |
| Vente, entretien, réparation et transport de biens | 25% | 31,8 | 14,7 | 75,0 | 0 | 26,5 | 47,0 |
| Hygiène corporelle et entretien des personnes | 11,6% | 4,0 | 23,3 | 12,5 | 1,0 | 8,0 | 33,3 |
| Santé, éducation, évaluation | 10,3% | 6,8 | 15,5 | 0 | 21,6 | 7,1 | 1,5 |
| Services financiers et d'assurances | 6,5% | 9,7 | 1,7 | 0 | 15,5 | 2,7 | 1,5 |
| Autres services professionnels | 8,9% | 10,8 | 6,0 | 0 | 15,5 | 8,8 | 1,5 |
| Recherche, rédaction, correction, révision, traduction | 6,8% | 5,7 | 8,6 | 0 | 9,3% | 9,7% | 0 |
| Communication et culture | 8,2% | 10,2 | 5,2 | 0 | 16,5% | 7,1 | 0 |
| Expertise-conseil auprès d'entreprises et organisations | 13,4% | 14,2 | 12,1 | 6,3 | 20,6% | 10,6 | 9,1 |

Mode de facturation

Le mode de facturation le plus répandu chez nos répondants est à la pièce ou au forfait (49,1%), suivi par la facturation à l'heure (33,8%), à la commission (15%), à la journée ou à la semaine (14%) et finalement les autres modalités (4,4%).

Il n'y a pas de différence significative selon le genre quant aux deux modes de facturation principaux, qui sont au forfait et à l'heure, mais des différences, sans doute liées aux secteurs d'activité différenciés selon le genre, existent quant au mode de facturation à la journée ou à la semaine (plus présent chez les femmes) et au mode de facturation à la commission (plus présent chez les hommes).

Par ailleurs, le mode de facturation à l'heure est surreprésenté chez les professionnels; le mode de facturation à la journée/semaine est surreprésenté chez les non-professionnels, alors que le mode de facturation à la pièce/forfait est surreprésenté chez les petits propriétaires et chez les semi-professionnels/techiciens.

Stratégie d'obtention de contrats

Parmi les stratégies d'obtention des contrats (stratégies non exclusives puisque les répondants pouvaient donner plus d'une réponse, qui était ensuite codée par l'intervieweuse),

- le bouche-à-oreille et les références sont mentionnés par 63% des répondants ;
- la publicité, le démarchage, le porte-à-porte et Internet par 28,1% des répondants ;
- la fidélisation des clients par 16,4% des répondants ;
- les amis, les contacts, la famille par 12,3% des répondants ;

- les autres stratégies par 10,3% des répondants ;
- un organisme extérieur par 6,2% des répondants ;
- les associations ou réseaux professionnels ou sectoriels par 4,5% des répondants ;
- la soumission ou la réponse à un appel public par 1,7% des répondants ;
- les réseaux de travailleurs autonomes par 0,3% des répondants.

Il n'y a pas de différence entre les hommes et les femmes sur la stratégie principale d'obtention des contrats, soit le bouche-à-oreille et les références. Toutefois, les hommes font plus appel que les femmes aux amis, aux contacts et à la famille alors les femmes recourent davantage à des organismes extérieurs qui leur procurent leurs clients.

Par ailleurs, il existe une forte opposition entre les professionnels et le recours aux stratégies faisant appel à la publicité, au démarchage, au porte-à-porte et à l'Internet (qui sont beaucoup plus citées par les petits propriétaires mais aussi par les non-professionnels). Les stratégies faisant appel au bouche-à-oreille et à la référence sont proportionnellement davantage mentionnées par les semi-professionnels/techniciens (ainsi que, dans une moindre mesure, par les professionnels). Celles relatives à la fidélisation des clients sont surtout citées par les semi-professionnels et techniciens.

Principes de concurrence

Les principes de concurrence les plus souvent mentionnés (là encore, les répondants pouvaient donner plusieurs réponses, qui étaient ensuite codées par l'intervieweuse) sont :

- la qualité du produit et le professionnalisme du producteur, par 48,5% des répondants ;

- le fait que le producteur soit référé, qu'il inspire confiance, par 20,3% des répondants ;
- la réputation, les contacts, le fait que le producteur soit connu dans les réseaux, par 15,5% des répondants ;
- les bas prix ou meilleurs prix par 14,1% des répondants ;
- les principes autres par 12,4% des répondants ;
- le service rapide, performant, efficace par 8,9% des répondants ;
- le service personnalisé, le service après vente et la disponibilité du producteur par 8,2% des répondants ;
- un produit novateur, à fort contenu créatif, haut de gamme, par 6,2% des répondants ;
- le fait de posséder une longue expérience du métier, par 6,2% des répondants ;
- l'expertise pointue, la compétence spécifique du producteur par 5,2 des répondants ;
- un produit, un service ou une compétence rare (vs bassin de clientèle) par 3,4% des répondants ;
- une formation reconnue par des diplômes par 1% des répondants.

Ils n'y a pas de différence entre les hommes et les femmes quant aux trois principaux motifs : (qualité/compétence, confiance, réputation). Par ailleurs, les hommes font davantage concurrence sur les prix et sur une compétence très spécifique, alors que les femmes mentionnent davantage les diplômes. Notons toutefois que ces deux derniers principes sont cités par un très petit nombre de répondants.

Les jeunes (moins de 35 ans) sont proportionnellement beaucoup plus nombreux à mentionner le principe « service rapide, performant, efficace, efficient ». Inversement, et logiquement, les plus âgés sont de loin les plus nombreux à attribuer

leur choix par la clientèle au fait qu'ils possèdent une longue expérience, « du métier ».

Les répondants de tous les niveaux de compétence mentionnent abondamment l'item « qualité du produit et professionnalisme du producteur », et cette mention nous semble refléter un effet de désirabilité sociale qui nous fait douter de la validité de ces résultats. La mention « producteur référé, qui inspire confiance » est davantage citée par les non-professionnels, alors que la mention « réputation, contacts, producteur connu dans les réseaux », est davantage citée par les professionnels.

2.2.5 L'organisation du travail

En général, l'encadrement général de l'organisation du travail (fixation des objectifs, budget, délais) est davantage contrôlé par le client qui commande la prestation, alors que l'encadrement spécifique (outils et méthodes de travail) est du ressort du travailleur indépendant. Mais comme toujours, cette « moyenne » cache les extrêmes, dans ce cas-ci le fait que la modalité du contrôle varie considérablement, non pas d'abord en fonction de nos variables indépendantes que sont le genre, l'âge et le niveau de compétence, mais en fonction du nombre de clients. Les données reproduite dans le Tableau 12 révèlent en effet 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. Par ailleurs, la présence de contrats écrits est associée au fait d'avoir une clientèle restreinte.

Contrôle de l'objectif de la prestation

Dans 65,6% des cas, les objectifs de la prestation sont fixés par le client, dans 23,4% par le travailleur indépendant, dans 7,2% des cas par la négociation entre les deux et dans 3,8% des cas par une autre modalité (instance extérieure ou modalité mixte). Les hommes sont plus nombreux à fixer les objectifs et surtout à les négocier

avec le client ; les femmes sont plus nombreuses à avoir les objectifs fixés par le client.

Contrôle du budget

Dans 51,7% des cas, le budget est fixé par le client, dans 39,7% des cas par le travailleur indépendant, dans 8,6% des cas par une autre modalité (négociation, instance extérieure, mixte). Il n'y a pas de différence statistiquement significative selon le genre ou l'âge. Par contre, les professionnels ont plus tendance que les autres niveaux de compétence à ne pas avoir de contrôle sur les limites budgétaires.

Contrôle des délais

Dans 47,1% des cas, ils sont fixés par le client, dans 37,8% des cas par le travailleur indépendant, dans 5,5% des cas par la négociation et dans 9,6% des cas par une modalité autre (instance extérieure, mixte).

Propriété des outils

Dans 77,3% des cas, les outils sont fournis par le travailleur, dans 14,8% des cas par le client, dans 7,9% des cas par une autre modalité (négociation, instance mixte). Les petits propriétaires et les semi-professionnels/techniciens ont davantage tendance à fournir les outils, alors que la modalité « outils fournis par le client » est surreprésentée chez les non-professionnels.

Contrôle des méthodes et des processus

Dans 85,9% des cas, les méthodes de travail sont choisies par le travailleur indépendant, dans 11% des cas par le client, dans 3,1% des cas par une autre modalité (instance extérieure ou mixte).

Mode de fixation des tarifs

Dans 67,1% des cas, les tarifs sont fixés par le travailleur, dans 6,8% des cas par le client, dans 6,5% des cas par la négociation, dans 17,1% des cas par une instance extérieure et dans 2,4% des cas, par une autre modalité (mixte).

La modalité « tarifs fixés par le travailleur indépendant » est surreprésentée chez les petits propriétaires et les semi-professionnels et techniciens, la modalité « tarifs négociés entre le travailleur et le client » se retrouve davantage chez les professionnels et la modalité « tarifs fixés par une instance extérieure » est surreprésentée chez les non-professionnels.

Tableau 12 :
Modalités de contrôle de l'organisation du travail, selon le nombre de clients

| Qui contrôle ? | Travailleur indép. | | | | | Client | | | | | Négociation | | | | | Extérieur/mixte | | | | |
|------------------------|--------------------|-------|-------|------|-------|--------|-------|-------|------|-------|-------------|-------|-------|-----|-------|-----------------|-------|-------|------|-------|
| | 1cl | 2 à 4 | 5 à 9 | 10 + | Total | 1cl | 2 à 4 | 5 à 9 | 10+ | Total | 1cl | 2 à 4 | 5 à 9 | 10+ | Total | 1cl | 2 à 4 | 5 à 9 | 10 + | Total |
| Les objectifs | 13,8 | 13 | 29,3 | 25,9 | 23,1 | 82,8 | 76,1 | 53,7 | 63,2 | 65,9 | 3,4 | 6,5 | 12,2 | 6,9 | 7,2 | 0 | 4,3 | 4,9 | 4 | 3,8 |
| Le budget | 37,9 | 34,8 | 34,1 | 42,3 | 39,5 | 55,2 | 60,9 | 58,5 | 47,4 | 51,9 | 0 | 2,2 | 2,4 | 4,6 | 3,4 | 6,9 | 2,2 | 4,9 | 5,7 | 5,2 |
| Le délai | 20,7 | 23,9 | 32,5 | 45,1 | 37,6 | 75,9 | 67,4 | 52,5 | 36 | 47,2 | 3,4 | 4,3 | 5 | 6,3 | 5,5 | 0 | 4,3 | 10 | 12,6 | 9,7 |
| Les outils | 58,6 | 67,4 | 75 | 83,4 | 77,2 | 31 | 28,3 | 10 | 9,7 | 14,8 | 0 | 0 | 0 | 0,6 | 0,3 | 10,3 | 4,3 | 15 | 6,3 | 7,6 |
| Les méthodes | 55,2 | 78,3 | 90 | 92,5 | 86,2 | 31 | 17,4 | 10 | 6,3 | 11,1 | 3,4 | 0 | 0 | 0,6 | 0,7 | 10,3 | 4,4 | 0 | 0,6 | 2 |
| Les tarifs | 31 | 58,7 | 65,9 | 76 | 67,4 | 34,5 | 6,5 | 7,3 | 2,3 | 6,9 | 27,6 | 8,7 | 9,8 | 1,7 | 6,5 | 6,9 | 26,1 | 17 | 20 | 19,2 |
| Pas de contrat | 34,5 | 44,4 | 65,9 | 59,8 | 55,7 | | | | | | | | | | | | | | | |
| Contrat : qui l'écrit? | 6,9 | 24,4 | 14,6 | 28,2 | 23,5 | 37,9 | 17,8 | 4,9 | 1,1 | 8 | 20,7 | 11,1 | 7,3 | 4 | 7,3 | 0 | 2,2 | 7,3 | 6,9 | 5,5 |

Modalités contractuelles

Plus de la moitié des répondants (55,9%) ne signent pas de contrat écrit avec leurs clients. Parmi ceux qui en signent, 53,1% sont le fait des travailleurs indépendants, 18% sont le fait des clients, 16,4% sont le fruit d'une négociation entre TA et client et 12,5% sont le fait d'une instance extérieure.

Il n'y a pas de différence significative entre hommes et femmes quant à la présence de contrats écrits et de qui les écrit mais, parmi ceux qui ont des contrats écrits, il existe une relation significative entre le fait d'être un homme et le fait de négocier le contenu du contrat avec son client.

Si, dans la totalité de l'échantillon, 55,9% des répondants ne signent pas de contrat écrit avec leurs clients, cette proportion est de 75% chez les gestionnaires, de 66,4% chez les semi-professionnels et techniciens, de 51,5% chez les non-professionnels et de 43,2% chez les professionnels. Il y a en outre une relation significative entre le fait d'être professionnel et le fait que le client écrive le contenu du contrat.

2.2.6 La protection contre les risques sociaux

La vaste majorité des répondants n'ont pas accès aux régimes collectifs de protection contre le risque, qu'il s'agisse des régimes publics (assurance emploi) ou privés (régimes de retraite, assurances collectives et formation professionnelle). À quelques rares exceptions près, ils doivent compter sur leurs propres ressources ou celles de leur proches pour faire face au manque de contrats, soutenir leur revenu lors d'une maladie ou d'un accident qui limite leur capacité de travailler ou encore, à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

Hommes et femmes, jeunes et plus âgés ne se distinguent guère sous ce rapport. En revanche, le niveau de revenus, lié au niveau de compétence, explique le fait qu'une

partie des répondants, surtout des professionnels, se payent des assurances, des REER ou de la formation professionnelle (voir Tableau 13).

Risque « manque de travail »

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

Risque « maladie/accident

Plus d'un cinquième des répondants (21,5%) ont eu une maladie ou un accident qui les a empêchés de travailler comme à l'habitude. 57,4% de ceux-là ont bénéficié d'une forme quelconque de soutien du revenu pendant cette période : pour 22,2%, le soutien provenait des prestations d'une assurance privée; pour 15,9%, il provenait du conjoint, de la famille ou des amis et pour 3,2%, de l'épargne antérieure. Très rares sont ceux qui ont pu toucher les prestations de programmes publics : à peine 4,8% ont reçu des prestations de la CSST ; 3,2%, des prestations de la sécurité du revenu et 1,6%, des prestations de l'assurance-emploi. Si on considère les 7,9% qui mentionnent le soutien d'une autre source, les 41,3% restants n'ont eu aucune forme de soutien du revenu.

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

On observe une occurrence de maladie ou d'accident plus élevée chez les petits propriétaires. Par ailleurs, dans l'échantillon de ceux qui ont eu une maladie ou un

accident les empêchant de travailler comme à l'habitude, les non-professionnels sont surreprésentés parmi ceux qui n'ont pas reçu le soutien d'une assurance privée. Finalement, les professionnels sont plus nombreux à contribuer personnellement ou via leur conjoint, à des assurances invalidité, maladie ou médicaments.

Risque « avancée en âge »

Parmi les répondants âgés de 45 ans et plus qui envisagent un âge pour la retraite, 66,2% veulent la prendre avant 65 ans et 33,8% veulent la prendre à 65 ans ou plus. Les femmes souhaitent la prendre plus jeunes que les hommes. Parmi ceux qui n'envisagent pas un âge pour la retraite, les professionnels sont proportionnellement plus nombreux à envisager une réduction progressive du temps de travail.

Une très faible proportion (6,1%) des répondants ont un client ou un employeur qui contribue pour eux à un fonds de pension ou un REER mais plus de la moitié (54,6%) contribuent personnellement à un REER. Les professionnels sont surreprésentés dans la modalité « client ou un employeur qui contribue pour eux à un fonds de pension ou un REER », alors que les non-professionnels sont absents dans cette modalité. Les professionnels sont également surreprésentés parmi ceux qui contribuent personnellement à un REER.

Tableau 13 : Accès à certaines formes de protection contre le risque, selon le niveau de compétence

| | % du total | Niveau de compétence | | | |
|--|------------|----------------------|------|------|------|
| | | Petit proprio | A | B | C+D |
| Contribution d'un client à FP ou REER | 6,1 | 6,3 | 11,3 | 5,3 | 0 |
| Contribution personnelle à REER | 54,6 | 37,5 | 76,3 | 45,6 | 42,4 |
| Contribution d'un client à assurances invalidité, méd | 5,5 | 0 | 9,3 | 5,3 | 1,5 |
| Contribution personnelle ou via conjoint à assurances invalidité, médicaments, etc | 52,2 | 50,0 | 62,9 | 49,1 | 42,4 |
| Ass-responsabilité prof payée par le TI | 48,3 | 62,5 | 50,0 | 45,1 | 47,7 |
| Aucune ass-responsabilité | 46,9 | 25,0 | 44,8 | 52,2 | 46,2 |
| Formation professionnelle payée par le TI | 41,1 | 25,0 | 61,7 | 34,9 | 25,4 |
| Formation professionnelle payée par le client | 1,8 | 0 | 3,2 | 1,8 | 0 |

Risque « parentalité »

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

Il n'y a pas de différence entre les sexes quant au fait d'être devenus parents, mais les femmes mentionnent avoir reçu plus de soutien, de quelque source que ce soit. Si on limite l'échantillon aux femmes qui sont devenues mères alors qu'elles étaient travailleuses indépendantes, on constate que plus de la moitié d'entre elles (61,8%) n'ont eu aucune forme de soutien et que près du quart (23,5%) ont dû compter sur le soutien financier du conjoint, de la famille ou des amis. À peine 5,9% ont eu accès au congé parental d'un employeur et 5,9% aux prestations de l'assurance-emploi.

Risque « faute professionnelle »

Plus de la moitié (53,1%) des répondants ont une assurance-responsabilité professionnelle ; dans 90,9% des cas, ils en défraient eux-mêmes le coût. Le fait d'être un petit propriétaire est associé au fait de détenir une telle assurance.

Risque « désuétude des connaissances »

Au chapitre de la formation professionnelle, les répondants se répartissent à peu près également entre ceux qui y ont eu accès (48,9%) et ceux qui n'y ont pas eu accès (51,1%).

Parmi ceux qui y ont accès, dans 84,1% des cas, la formation est défrayée par le travailleur indépendant lui-même, dans 3,6% des cas par un client, dans 3,6% par les deux, dans 5,8% par un organisme extérieur et dans 2,9% par une modalité autre. Parmi ceux qui n'y ont pas accès, 61,1% disent qu'elle serait peu utile, 6,3% qu'elle coûterait trop cher, 14,6% qu'ils se donnent eux-mêmes de la formation et 18,1% disent qu'il ne s'en donne pas dans leur domaine ou donnent une autre réponse.

Les femmes ont davantage accès à la formation que les hommes (55,2% contre 41,8%). Une écrasante majorité des répondants ayant accès à la formation la payent eux-mêmes. Parmi les motifs cités par ceux et celles qui n'ont pas accès à la formation, les femmes évoquent davantage que les hommes les coûts élevés.

Le fait d'avoir une formation professionnelle est directement associé au niveau de compétences : les deux tiers (66%) des professionnels en reçoivent, contre 42,1% des semi-professionnels et techniciens, 31,8% des non-professionnels et 31,3% des petits propriétaires. Par ailleurs, parmi le sous-échantillon des 138 répondants qui reçoivent une formation, les professionnels ont davantage tendance à en assumer eux-mêmes les coûts.

2.2.7 La trajectoire professionnelle antérieure

Le nombre d'années d'exercice du travail indépendant

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.

Le nombre d'années d'exercice du travail indépendant est en général moindre chez les femmes, qui sont surreprésentées chez les moins de 5 ans et largement sous-représentées chez les 20 ans et plus.

La durée d'exercice du travail indépendant est corrélée avec l'âge ; en d'autres termes, plus on est vieux, plus on risque d'avoir d'ancienneté comme travailleur indépendant (tableau 14). Toutefois, plus du quart des « âgés » (55 ans et plus) ont une expérience récente du travail indépendant (moins de 5 ans) et 13,5% le pratiquent depuis entre 5 et 10 ans, ce qui donne à penser que pour 40,4% des âgés, il y a eu changement dans le statut en cours de carrière ou passage au travail indépendant à la fin de la carrière principale.

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

Tableau 14 : Durée dans le travail indépendant, selon la catégorie d'âge

| Durée | Âge | | |
|-------------------|----------|-----------|---------|
| | - 35 ans | 35-54 ans | 55 ans+ |
| Moins de 5 ans | 60,8 | 31,1 | 26,9 |
| Entre 5 et 10 ans | 35,3 | 26,8 | 13,5 |
| Dix ans + | 3,9 | 42,1 | 59,6 |

Le contexte d'entrée dans le travail indépendant

- 18,8% des répondants sont devenus travailleurs indépendants à cause du chômage ou de la difficulté à trouver un emploi salarié ;
- 14,7% le sont devenus par désir de liberté, de ne plus avoir de patron, de faire ses propres projets ;
- 14,3% en raison d'une opportunité offerte ;

- 9,9% par insatisfaction face à la précarité de l'emploi antérieur ;
- 7,8% par désir de flexibilité travail-famille ou de flexibilité personnelle ;
- 7,2% par désir d'augmenter leur revenu ou de compléter un revenu d'emploi salarié ;
- 7,2% parce que le travail indépendant est inhérent à l'occupation ou au secteur ;
- 6,8% en contexte de transition (changement de métier, déménagement, retraite ou pré-retraite) ;
- 13,3% le sont devenus pour d'autres motifs.

Il existe une très grande différence entre les contextes masculins et féminins de passage au travail indépendant (Tableau 15). Les contextes à surreprésentation masculine sont le désir d'augmenter son revenu ou de compléter un revenu d'emploi salarié. Les contextes à surreprésentation féminine sont la recherche de flexibilité travail-famille et l'opportunité offerte.

En d'autres termes, le premier motif cité par les hommes est le chômage ou la difficulté à trouver un emploi salarié (20,3%), suivi par les autres motifs (15,8%) et le désir de ne pas avoir de patron, de faire ses propres projets (14,7%). Le premier motif cité par les femmes est l'opportunité offerte (19%), suivi par le chômage ou la difficulté de trouver un emploi salarié (16,4%) et le désir de flexibilité travail-famille ou de flexibilité personnelle (16,4%).

Il existe également une grande différence dans les contextes selon les âges, comme en témoignent les données rassemblées dans le tableau 15 . L'opportunité offerte est un motif cité beaucoup plus par les jeunes que par les d'autres catégories d'âge, alors que ce sont très clairement les « âgés » qui mentionnent les contextes liés aux transitions (changement de métier, déménagement, retraite ou préretraite),

particulièrement le motif d'être en retraite ou en préretraite sans pour autant vouloir se retirer du marché du travail.

Tableau 15 : Contexte d'entrée dans le travail indépendant, par genre, âge et niveau de compétences

| Contexte | % du total | Genre | | Âge | | | Niveau de compétence | | | |
|---|------------|-------|------|---------|-------|---------|----------------------|------|------|------|
| | | H | F | - de 35 | 35-54 | 55 et + | Petit proprio | A | B | C+D |
| Chômage ou Difficulté à trouver emploi | 18,8 | 20,3 | 16,4 | 13,7 | 20,5 | 17,3 | 12,5 | 15,5 | 20,2 | 22,7 |
| Liberté, faire ses propres projets | 14,7 | 14,7 | 14,7 | 13,7 | 14,7 | 15,4 | 18,8 | 17,5 | 14,9 | 9,1 |
| Insatisfaction ou précarité employant. | 9,9 | 9,6 | 10,3 | 9,8 | 12,1 | 1,9 | 12,5 | 9,3 | 11,4 | 7,6 |
| Flexibilité travail-famille ou personnelle | 7,8 | 2,3 | 16,4 | 5,9 | 9,5 | 3,8 | 6,3 | 4,1 | 7,9 | 13,6 |
| Augmenter ou compléter le revenu | 7,2 | 9,0 | 4,3 | 7,8 | 7,4 | 5,8 | 12,5 | 7,2 | 3,5 | 12,1 |
| Inhérent à l'occupation ou secteur | 7,2 | 9,0 | 4,3 | 5,9 | 7,4 | 7,7 | 0 | 17,5 | 2,6 | 1,5 |
| Opportunité offerte | 14,3 | 11,3 | 19,0 | 35,3 | 9,5 | 11,5 | 25,0 | 14,4 | 14,0 | 12,1 |
| Changement (de métier, déménagement, retraite ou préretraite) | 6,8 | 7,9 | 5,2 | 0 | 4,7 | 21,2 | 12,5 | 6,2 | 6,1 | 7,6 |
| Autres | 13,3 | 15,8 | 9,5 | 7,8 | 14,2 | 15,4 | 0 | 8,2 | 19,3 | 13,6 |

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

Le statut professionnel antérieur

Avant de devenir travailleurs indépendants, 62,8% des répondants étaient des travailleurs salariés réguliers temps plein ; 6,1% exerçaient un emploi salarié à temps partiel ; 3,4% étaient salariés temporaires, contractuels ou saisonniers; 20,1% étaient étudiants et 7,5% se trouvaient sans emploi, au foyer ou autre.

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

2.2.8 La situation familiale

Présence d'un conjoint et statut de ce dernier

Plus des trois quarts (76,5%) des répondants vivent avec un conjoint, sans différence significative selon le genre ou l'âge. Dans 66,1% des cas, ce conjoint est salarié, dans 15,2% des cas, il est travailleur à son propre compte, dans 4% des cas,

il est à la fois salarié et à son propre compte et dans 14,7% de cas, il est inactif (sans emploi, retraité, étudiant, au foyer).

Il existe une différence significative entre le genre du répondant et le statut professionnel de son conjoint : les hommes sont proportionnellement plus nombreux à avoir une conjointe au foyer et les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à avoir un conjoint salarié. Les non-professionnels sont également proportionnellement plus nombreux à avoir une conjointe ou un conjoint au foyer.

Obligations face à des dépendants

46,2% des répondants n'ont aucun dépendant ; 21,6% en ont un ; 18,2% en ont deux et 14% en ont trois ou plus, sans distinction significative selon le genre. Par ailleurs, il existe une relation forte entre le fait d'avoir 55 ans et plus et de ne pas avoir de dépendants. Les non-professionnels sont proportionnellement plus nombreux à avoir des obligations financières liées à l'entretien d'un ou de plusieurs dépendants.

Aide reçue de la famille

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

Les hommes ont plus tendance que les femmes à ne pas avoir de l'aide. Quand on considère seulement les modalités de l'aide (n=54), une relation significative ressort entre le fait d'être une femme et d'avoir de l'aide « à la travailleuse ». Il existe également une relation significative entre le fait d'être non-professionnel ou petit

propriétaire et celui de recevoir une aide gratuite de la famille ou des amis dans le cadre de la prestation de travail indépendant.

Revenu familial

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

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

Il n'y a pas de différence de revenu familial selon le genre ni selon l'âge. Selon le niveau de compétences, la relation la plus significative s'établit entre le niveau professionnel et un revenu familial égal ou supérieur à 100 000\$. On observe aussi une surreprésentation des petits propriétaires dans la catégorie des 20 à 39 000\$.

2.2.9 La participation à des réseaux et les motifs de cette participation

Types de réseaux

Un peu moins de la moitié (47,8%) des répondants participent à au moins une forme d'organisation. Parmi ce groupe:

- 21,4% ont mentionné participer à une organisation syndicale ;

- 67,1% à une association professionnelle ;
- 7,1% à une Chambre de commerce ;
- 7,1% à une coopérative de travailleurs ou de producteurs et
- 26,4% à une autre organisation.

Il n'y a pas de différence significative entre les hommes et les femmes dans le fait de participer ou non à au moins une forme d'organisation. Par contre, les hommes se distinguent par leur plus grand taux de participation syndicale. Il n'y a pas non plus de différence significative de participation selon les groupes d'âge, mais les « âgés » se distinguent par leur forte participation à une Chambre de commerce (20% en font partie, alors que ce pourcentage est inférieur à 5% dans les autres groupes d'âges).

Motifs de la participation

Pour chacun des types d'associations, le répondant pouvait mentionner plusieurs réponses, qui étaient ensuite codées par l'intervieweuse.

La principale mention pour la participation à une organisation syndicale est que cette adhésion est obligatoire pour obtenir le travail ou exercer la profession et la seconde mention en importance est la défense des droits.

Les motifs cités à l'appui d'une participation à une association professionnelle sont, dans l'ordre : l'adhésion obligatoire pour obtenir le travail ou exercer la profession, proportionnellement davantage mentionnée par les hommes que par les femmes, ainsi que le recrutement de clients et la constitution d'un réseau de contacts, ces deux derniers items étant proportionnellement davantage mentionnés par les femmes que par les hommes.

Les principales mentions pour la participation aux autres types d'associations sont, dans l'ordre : l'information et la formation, le recrutement de clients et le développement d'un réseaux de contacts, et finalement la rencontre et l'entraide entre travailleurs autonomes (ce dernier étant davantage mentionné par les hommes que par les femmes)

Finalement, les âgés se distinguent des jeunes par la mention « rencontre et entraide entre travailleurs indépendants » comme motif de participation à une Chambre de Commerce, une coopérative ou une autre association.

2.2.10 Le niveau et la composition du revenu personnel

Niveau de revenu personnel

Le revenu personnel de nos répondants (toutes sources confondues, pour l'année 2000) se distribue comme suit :

- pour 10,7% des répondants, le revenu personnel est inférieur à 10 000\$;
- pour 24,2%, il se situe entre 10 et 19 000\$;
- pour 30,8% des répondants, il se situe entre 20 et 39 000\$; pour 16,6%, entre 40 et 59 000\$; pour 11,4%, entre 60 et 99 000\$;
- finalement, 6,2% des répondants ont un revenu personnel de 100 000\$ et plus.

En regroupant ces catégories, on observe que 34,9% des répondants ont un revenu personnel inférieur à 20 000\$; cette proportion grimpe considérablement si on inclut les revenus entre 20 et 39 000\$, pour atteindre un total de 65,7% des répondants dont le revenu personnel de toutes sources est inférieur à 40 000\$.

S'il n'y a pas de différence significative entre hommes et femmes quand on considère le revenu familial, cette différence est très apparente quand on ne retient que le revenu personnel, les femmes étant largement surreprésentées au sein des tranches de revenus inférieures à 40 000\$ (Tableau 16). Le même tableau illustre les importantes variations du niveau de revenu personnel selon les niveaux de compétence, le statut de professionnel étant généralement associé à un revenu plus élevé.

Tableau 16 : Niveau de revenu personnel de toutes sources, 2000, selon le genre et le niveau de compétences

| Revenu personnel | % du total | Genre | | Niveau de compétences | | | |
|------------------|------------|-------|------|-----------------------|------|------|------|
| | | H | F | Petits proprios | A | B | C+D |
| Moins de 10K | 10,7 | 5,7 | 18,3 | 31,3 | 5,3 | 11,5 | 12,1 |
| 10-19K | 24,2 | 16,1 | 36,5 | 31,3 | 8,5 | 30,1 | 34,8 |
| 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 |

De façon surprenante, nous n'avons pas trouvé de différence statistiquement significative entre les groupes d'âge ; c'est la durée dans le travail indépendant, et non l'âge, qui est associé à des revenus élevés (Tableau 17).

Tableau 17 : Niveau de revenu personnel selon la durée dans le travail indépendant

| Durée dans le TI | Moins de 5 ans | Entre 5 et 10 ans | 10 ans et plus | Total |
|-------------------|----------------|-------------------|----------------|-------|
| Revenu personnel | | | | |
| Moins de 20 000\$ | 51,3 | 36,5 | 20,7 | 34,9 |
| 20 000-39 999\$ | 26,9 | 31,1 | 34,2 | 30,8 |
| 40 000-59 999 | 12,5 | 17,6 | 19,8 | 16,6 |
| 60 000-99 000 | 8,7 | 8,1 | 16,2 | 11,4 |
| 100 000\$ et + | 2,9 | 6,8 | 9,0 | 6,2 |

Composition du revenu personnel

Pour l'ensemble de l'échantillon, 20,3% des répondants ont une part de leur revenu provenant de l'épargne ou des placements ; 6,5% ont une part provenant d'un régime privé de retraite ; 10,7% une part de prestations sociales ; 10% une part de revenus salariaux ; 97,6% une part de revenus de travail indépendant et 4,1% une part de revenus provenant d'une autre source.

Nous avons pu repérer des différences significatives entre les genres, les hommes ayant proportionnellement davantage une composante de leur revenu provenant de l'épargne/placement, alors que les femmes se distinguent par leur surreprésentation dans la composante « revenus salariaux ». Des distinctions intéressantes sont révélées par les pourcentages moyens du revenu provenant de chaque source (Tableau 18) qui révèlent que les femmes reçoivent en moyenne la quasi-totalité

(91,7%) de leurs revenus des deux composantes travail alors que les sources de revenus des hommes sont plus diversifiées (83,7% de leurs revenus proviennent du travail).

De la même manière, les plus âgés ont des revenus plus diversifiés : 40,4% d'entre eux ont une part de revenu provenant de l'épargne ou des placements. Ils sont à peu près les seuls à déclarer une composante de régime privé de retraite et sont surreprésentés dans la modalité « prestations sociales ». En revanche, la composante « revenus salariaux » est davantage le fait des jeunes : 21,6% en déclarent.

Ici aussi, des distinctions pertinentes sont révélées par les pourcentages moyens du revenu provenant de chaque source, qui nous apprennent, par exemple, que les « âgés » tirent en moyenne 61% de leur revenu du travail indépendant, alors que 11,3% en moyenne provient de l'épargne/placement, 13,2% d'un régime privé de retraite et 13,5% des prestations sociales.

Les différences sont beaucoup moins marquées entre les niveaux de compétence qu'entre les âges et les genres. Les professionnels sont proportionnellement plus nombreux à avoir une composante de régime privé de retraite et une composante de revenus salariaux. La présence d'une composante de revenus salariaux est en outre associée au fait de ne pas avoir une entreprise incorporée, à la facturation à l'heure et aux services de rédaction-recherche-correction et à l'expertise-conseil auprès des entreprises (ces dernières modalités étant davantage le fait des professionnels).

Tableau 18: Pourcentage moyen du revenu personnel provenant de différentes composantes selon le genre et l'âge

| | Genre | | Âge | | |
|--|--------|--------|-------------|-----------|-------------|
| | Hommes | Femmes | - de 35 ans | 35-54 ans | 55 ans et + |
| % du revenu fourni par la composante : | | | | | |
| Épargne/placement | 6,6 | 2,5 | 1,5 | 4,2 | 11,3 |
| Régime privé de retraite | 3,7 | 1,4 | 0 | 0,6 | 13,2 |
| Prestations sociales | 4,9 | 2,9 | 3,0 | 1,8 | 13,5 |
| Revenus salariaux | 2,3 | 5,6 | 8,2 | 3,2 | 0,5 |
| Revenus de travail indépendant | 81,4 | 86,1 | 86,5 | 88,4 | 61,5 |
| Autres | 0,6 | 1,4 | 0,5 | 1,3 | 0 |
| Total | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

2.3 Les profils des travailleurs indépendants selon le genre, l'âge et le niveau de compétence

La présente section résume nos observations en les regroupant en profils masculin et féminin, « jeunes » et « âgés » et en profils différenciés selon les niveaux de compétence « professionnels », « semi-professionnels et techniciens » et « non-professionnels ».

2.3.1 Le profil des hommes et celui des femmes

Les croisements selon le genre nous amènent d'abord à constater que le modèle féminin de pratique du travail indépendant est plus informel que celui des hommes. Les femmes 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 des individus parmi leurs clients). Sans doute corollaire de leur plus grande propension à avoir des entreprises parmi leurs clients, les hommes sont proportionnellement plus nombreux que les femmes (45,8% vs 31%) à avoir un client qui leur fournit la moitié ou plus de leur revenu de travail indépendant.

Par ailleurs, la concentration des femmes dans certaines occupations et leur plus faible niveau de rémunération, constats amplement documentés pour l'emploi salarié, sont reproduits dans le travail indépendant. Bien qu'il y ait dans notre échantillon proportionnellement autant de femmes que d'hommes petits propriétaires, professionnels, semi-professionnels/techniciens et non-professionnels, les femmes sont surreprésentées dans les secteurs traditionnellement féminins (santé, sciences sociales, enseignement et ventes et services) et, à l'intérieur de ces secteurs, dans les catégories socio-professionnelles les plus faibles (secrétariat et administration, personnel technique et de soutien en santé, soutien familial et de garderie, supervision des services et hébergement). Ces distinctions se répercutent dans les plus bas niveaux de revenu personnel féminins; rappelons que 54,8% des femmes, comparativement à 21,8% des hommes, ont un revenu personnel inférieur à 20 000\$.

En outre, le modèle féminin de travail indépendant semble être construit sur une division sexuelle des rôles et des revenus au sein du ménage. D'une part, hommes et femmes ne deviennent pas travailleurs indépendants pour les mêmes motifs, les hommes par désir d'augmenter le revenu ou parce que le travail indépendant est

inhérent à l'occupation ou au secteur, les femmes par recherche de flexibilité travail-famille et en raison de l'opportunité offerte. D'autre part, si les femmes se retrouvent dans les tranches inférieures de revenu personnel, 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 égal, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à avoir un conjoint salarié alors que les hommes sont proportionnellement plus nombreux à avoir une conjointe inactive.

Finalement, les femmes sont plus nombreuses à avoir une part de leur revenu provenant du salariat, et donc à ne pas consacrer la totalité de leur temps de travail au travail indépendant. Par contre, elles ont moins de sources de revenus hors travail que les hommes.

Concernant les modalités de l'organisation du travail et de la protection sociale, nous n'avons observé que peu de différences selon le genre : les femmes sont plus nombreuses à voir leurs objectifs de travail fixés par le client; plus nombreuses à recevoir de la formation professionnelle et de l'aide lorsqu'elles deviennent parents; par contre les hommes sont proportionnellement plus nombreux à posséder une protection personnelle ou via le conjoint face au risque maladie-invalidité.

2.3.2 Le profil des « jeunes » et celui des « âgés »

Nous avons trouvé moins de différences entre les catégories d'âge que ce à quoi nous nous attendions (en nous basant sur les grandes enquêtes statistiques). Les « âgés » (55 ans et plus) se distinguent sur les variables qu'on pourrait nommer « tautologiques », à savoir le fait d'être moins nombreux à ne pas avoir de dépendants et plus nombreux à exercer le travail indépendant depuis plus de 20 ans. Notons toutefois ici que 26,9% des « âgés » (55 ans et plus) ont une expérience du travail indépendant inférieure à 5 ans et 13,5% en ont une supérieure à 5 ans mais

inférieure à 10 ans, ce qui laisse supposer qu'il y a eu changement de statut en cours de carrière ou passage au travail indépendant à la fin de la carrière principale.

L'hypothèse que le travail autonome peut servir de transition entre l'emploi de carrière et la retraite se trouve aussi confortée par les contextes d'entrée dans le travail indépendant et la combinaison des sources de revenus. En effet les travailleurs indépendants de 55 ans et plus se distinguent par un nombre moyen d'heures de travail inférieur à celui des deux autres catégories, par une surreprésentation dans les contextes liés aux transitions (notamment la retraite et la préretraite mais aussi le changement de métier et le déménagement) et par une palette de revenus beaucoup plus diversifiée, provenant en moyenne pour 62% du travail (essentiellement du travail indépendant), pour 11,3% de l'épargne/placement, pour 13,2% d'un régime privé de retraite et pour 13,5% des prestations sociales.

Les « jeunes » se distinguent par les motifs d'entrée dans le travail indépendant (lié à l'opportunité offerte pour 35,3% d'entre eux, suivi ex-aequo par le chômage ou la difficulté de trouver un emploi salarié et le désir de ne plus avoir de patron, de faire ses propres projets) et par le fait qu'une proportion somme toute importante de leur revenu moyen (8,2%) provient du salariat.

Quand on les compare au reste de l'échantillon (15-54 ans), les travailleurs indépendants de 55 ans et plus sont proportionnellement plus nombreux à avoir eu le salariat régulier à temps plein comme statut professionnel antérieur alors que les autres sont proportionnellement plus nombreux à avoir eu le statut d'étudiant. Au niveau du revenu familial, les 55 ans et plus sont surreprésentés parmi les bas revenus (moins de 20 000\$) et dans les hauts revenus (100 000\$ et plus).

2.3.3 Le profil des "professionnels », celui des « semi-professionnels et techniciens », celui des « non-professionnels »

Outre les variables pour lesquelles on trouve des différences « tautologiques » (la scolarité, l'occupation, le type de produit ou de service) et celles qui sont bien reflétées par les grandes enquêtes statistiques (par exemple, le niveau de revenu personnel), la comparaison entre les niveaux de compétence révèle des différences très significatives sur les variables relatives aux heures et aux lieux de travail, à l'organisation du travail et à la protection sociale, qui n'avaient pas produit de différences significatives selon l'âge et le genre.

Par exemple, les petits propriétaires sont plus nombreux à avoir des employés et à exercer le travail indépendant au sein d'une entreprise incorporée. Les petits propriétaires et les non-professionnels ont des semaines de travail plus longues que les professionnels et semi-professionnels et techniciens, souvent pour un revenu moindre. Concernant le lieu de travail, les semi-professionnels et techniciens sont surreprésentés et les petits propriétaires, sous-représentés, dans la modalité « travail à son propre domicile ».

Les professionnels et les semi-professionnels/techniciens sont proportionnellement plus nombreux à avoir des entreprises privées parmi les clients. La clientèle « exclusive », soit un seul client est surreprésentée chez les non-professionnels.

Les professionnels ont davantage tendance que les autres niveaux de compétence à ne pas avoir de contrôle sur les limites budgétaires, qui sont fixées par le client. Les petits propriétaires et les semi-professionnels/techniciens sont proportionnellement plus nombreux à fournir leurs outils et à fixer leurs tarifs ; les professionnels sont plus présents dans la modalité « tarifs négociés entre le travailleur et le client », alors que les non-professionnels le sont dans la modalité « tarifs fixés par une instance extérieure ».

En général, les professionnels sont mieux protégés que les autres catégories contre les divers types de risques sociaux : ils sont surreprésentés dans la modalité « contribution personnelle ou via le conjoint à des assurances invalidité, maladie, médicaments », ainsi que dans la modalité « client ou un employeur qui contribue pour eux à un fonds de pension ou un REER ». Ils sont proportionnellement plus nombreux à contribuer personnellement à un REER et nettement surreprésentés parmi ceux qui reçoivent de la formation professionnelle.

Concernant la trajectoire professionnelle, les non-professionnels ont tendance à avoir moins d'expérience que les autres (moins de 10 ans) comme travailleurs indépendants ; ils sont proportionnellement plus nombreux à entrer dans le travail indépendant en contexte de chômage ; les modalités « recherche de flexibilité » et « désir d'augmenter son revenu » sont surreprésentées chez les petits propriétaires et les non-professionnels, alors que les modalités « propre à l'occupation ou au secteur » et « opportunité offerte » sont surreprésentées chez les professionnels.

Concernant le statut professionnel antérieur, les petits propriétaires sont surreprésentés dans les modalités « travailleurs à temps partiel » et « temporaire, contractuel » ; les professionnels sont surreprésentés dans le statut antérieur étudiant, alors que les petits propriétaires et les non-professionnels sont surreprésentés dans les statuts d'inactifs.

Concernant la situation familiale, les non-professionnels se distinguent par le fait d'être plus nombreux à avoir des dépendants, à avoir une conjointe au foyer et à recevoir de l'aide de la famille (ou des amis) dans l'exercice de leur travail.

Section 3 – Analyse factorielle et classification ascendante : éléments pour une typologie

La petite taille de notre échantillon aléatoire limitant le nombre de croisements susceptibles de déboucher sur des tests valides et statistiquement significatifs, nous avons choisi de compléter notre analyse en recourant à un couplage de deux méthodologies particulièrement adaptées aux petits échantillons, puisqu'elles ne reposent pas sur l'inférence statistique pure et permettent l'association simultanée d'un grand nombre de variables. En outre, ce couplage nous a permis de jeter les bases d'une typologie de travailleurs indépendants, objectif principal de cette enquête statistique.

L'analyse factorielle de correspondances multiples (AFCM) permet de repérer les principales associations entre les variables d'une base de données, alors que la classification ascendante hiérarchique (CAH) offre la possibilité de regrouper des observations (des individus) dans des classes présentant le maximum d'homogénéité à l'intérieur d'une classe et le maximum de différenciation entre les classes. Le lecteur ou la lectrice intéressé à connaître l'origine et le fonctionnement détaillé de ces méthodologies pourra consulter avec profit les annexes 2 et 3.

Le choix des dimensions, et donc des variables à associer, s'est appuyé sur un certain nombre d'éléments révélés par des croisements effectués dans la section précédente et notamment :

- la relation entre le niveau de compétences et la possibilité d'accéder à la protection sociale et le cas échéant, la personne ou l'instance qui paye pour cette protection : le travailleur ou sa famille, un employeur ou un donneur d'ouvrage, les programmes publics ;

- la relation entre le nombre de clients et le contrôle des modalités de l'organisation du travail : contrôle exclusif par le travailleur, contrôle exclusif par la clientèle, contrôle partagé entre le travailleur et la clientèle ou enfin contrôle médiatisé par d'autres instances.

Cette section se divise en quatre parties. La première présente les indicateurs retenus pour l'analyse factorielle de correspondances et donc pour la classification. La seconde commente les deux principales dimensions qui opposent les répondants entre eux, la première concernant l'abondance ou la rareté de la clientèle et la seconde, le niveau de compétence du travailleur. La troisième établit une typologie de travailleurs indépendants renvoyant à des "classes" de l'échantillon, distinctes et homogènes du point de vue de leur composition en regard des indicateurs. La quatrième présente les limites méthodologiques de ces approches.

3.1 Les indicateurs

Une cinquantaine de variables ou d'indicateurs ont été inclus dans le modèle factoriel. Ces indicateurs peuvent être répartis en quatre blocs thématiques (pour l'exposition détaillée, voir annexe 4).

Le premier bloc (§ caractéristiques socioprofessionnelles: "identité" du travailleur) comprend des indicateurs relatifs au niveau de ressources tant humaines que matérielles du travailleur (niveau de compétence, d'ancienneté, de revenu, participation à des réseaux), de même qu'au type de produit ou service dispensé. Par ces indicateurs, nous cernons donc les différentes "identités" socioprofessionnelles des travailleurs indépendants, susceptibles s'être associées à des modalités distinctes de contrôle de l'organisation du travail et de la protection sociale.

Le second bloc (§ Caractéristique de la clientèle) regroupe des indicateurs concernant le nombre et le type de clients (entreprises, entreprises et individus, individus seulement). Nous avons également évalué le niveau de dépendance financière face à un client principal grâce à un indicateur déterminant si le travailleur recevait au moins la moitié de ses revenus d'un seul client. Avec ces indicateurs, nous mesurons l'impact de l'abondance ou au contraire de la rareté de la clientèle, ainsi que le degré de dépendance financière à l'égard d'un client principal.

Le troisième bloc (§ Contrôle de l'organisation du travail) porte sur trois aspects de l'organisation du travail: l'encadrement général (objectifs de la prestation, budget et délais), l'encadrement spécifique (outils et méthodes de travail) et les aspects contractuels (fixation des tarifs, présence de contrats écrits, et le cas échéant, instance qui les écrit). Pour les aspects de l'encadrement général et spécifique, nous avons effectué une triple distinction concernant les modalités du contrôle: contrôle exclusif par le travailleur, contrôle exclusif par le client, contrôle négocié ou mixte.²² Pour les aspects contractuels, la distinction englobe en plus les instances extérieures.

Le quatrième bloc (§ Présence et modalités de la protection professionnelle et sociale) comprend des indicateurs concernant différents aspects de la protection sociale: formation professionnelle, assurance-responsabilité professionnelle, régime de retraite, assurance-invalidité ou médicaments, maladie/accident, parentalité. Il inclut également des indicateurs de recours aux programmes publics généraux d'assurance chômage et de sécurité du revenu. Dans le cas de la maladie et de la parentalité, les répondants ont été distingués selon qu'ils avaient été malades ou non, parents ou non. Sur les aspects assuranciers, dont la retraite, ils ont été distingués selon qu'ils disposaient ou non d'une assurance ou d'un régime. Lorsque les répondants disposaient d'une formation professionnelle, d'une assurance, d'un régime de retraite ou d'un soutien en cas de maladie ou de parentalité, nous nous

²² Le contrôle est dit "mixte" lorsque le travailleur est responsable de certains aspects, le client d'autres aspects et ce, sans qu'une négociation n'intervienne à proprement parler.

sommes efforcés de préserver le maximum de précision²³ quant à l'instance ou la combinaison d'instances responsables de ce soutien.

Un cinquième bloc (§ bloc illustratif) est composé d'indicateurs qui ne font pas partie du modèle factoriel comme tel, mais qu'il est possible de positionner sur ce modèle afin d'en enrichir la compréhension. En plus d'indicateurs démographiques incontournables comme le sexe et l'âge, ce bloc inclut des indicateurs complémentaires à certains des blocs précédents, de même que d'autres renvoyant à des thèmes qui sont en périphérie du travail indépendant, c'est-à-dire ne le déterminant pas, du moins pas directement.

Le fait que l'entreprise soit incorporée ou non, le lieu de travail (domicile, bureau, client) et la présence de composantes spécifiques du revenu personnel (épargne, régime privée de retraite, prestations sociales, revenus salariaux) complètent le bloc des caractéristiques socioprofessionnelles du travailleur. D'autres indicateurs complètent le bloc des caractéristiques de la clientèle, en traitant du rapport au marché: le fait que le travailleur soit un ex-salarié d'une entreprise ou organisation qu'il a maintenant comme client, le mode de facturation (au temps de travail, à la pièce ou à forfait, à la commission), la stratégie d'obtention des contrats et le principe de concurrence.

Finalement, nous avons inclus des indicateurs sur deux thèmes périphériques: la trajectoire professionnelle antérieure et la situation familiale. Dans le premier cas, nous avons utilisé les indicateurs « contexte d'entrée dans le travail indépendant » et « statut professionnel antérieur »; dans le second, le fait d'avoir un conjoint travailleur indépendant, des obligations financières à l'égard de dépendants, le type

²³ Le niveau de précision dans les distinctions était tributaire des fréquences des répondants de l'échantillon: lorsque les fréquences étaient trop faibles, nous avons dû procéder à des regroupements.

d'aide fournie le cas échéant par la famille ou les amis et le niveau de revenu familial.

3.2 Deux principaux axes d'opposition entre les travailleurs indépendants

L'analyse factorielle de correspondances multiples a permis d'identifier deux principaux axes d'opposition des travailleurs indépendants: le premier axe concerne le fait d'avoir une clientèle abondante ou rare, et le degré de dépendance financière à l'égard d'un client principal, alors que le second axe concerne le fait d'être ou non de niveau de compétence A.

Le plan factoriel de l'AFCM est représenté dans les graphiques 1 à 5. Étant donné le nombre élevé de modalités, il s'est avéré impossible de représenter dans un seul graphique lisible l'ensemble des indicateurs. Par conséquent, les modalités des deux premiers blocs thématiques - celles des caractéristiques du travailleur et des caractéristiques de la clientèle - figurent sur le graphique 1, alors que celles de l'organisation du travail et de la protection sociale figurent respectivement sur les graphiques 2 et 3. Les modalités illustratives se retrouvent dans le graphique 4. Enfin, le graphique 5 présente le plan factoriel des répondants²⁴.

L'examen des contributions des dimensions à l'inertie totale indique que les données sont relativement bien représentées dans le premier plan factoriel, c'est-à-dire le plan formé par les deux premières dimensions. Une rupture significative du pourcentage d'inertie exprimé par chaque dimension survient dès la troisième dimension, comme

²⁴ Il importe de mentionner qu'il s'agit d'un seul et même modèle, qui a été appliqué à tous les indicateurs des blocs thématiques: seule l'exposition graphique a été modifiée pour favoriser la lisibilité.

le montre le tableau 19. Il est donc indiqué de ne retenir, pour fin d'interprétation, que les deux premières dimensions. Celles-ci expriment 10.41% de l'inertie totale.²⁵

Tableau 19 : Pourcentage d'inertie exprimé par les 15 premières dimensions

| Singular Value | Principal Inertia | Chi-Square | Cumulative Percent | Cumulative Percent | 2 | 4 | 6 | 8 | 10 |
|----------------|-------------------|---------------|--------------------|--------------------|-------|---|---|---|----|
| 0.41256 | 0.17020 | 1890.4 | 5.67 | 5.67 | ***** | | | | |
| 0.37692 | 0.14207 | 1578.0 | 4.74 | 10.41 | ***** | | | | |
| 0.31417 | 0.09870 | 1096.3 | 3.29 | 13.70 | ***** | | | | |
| 0.30445 | 0.09269 | 1029.5 | 3.09 | 16.79 | ***** | | | | |
| 0.28943 | 0.08377 | 930.4 | 2.79 | 19.58 | ***** | | | | |
| 0.28348 | 0.08036 | 892.6 | 2.68 | 22.26 | ***** | | | | |
| 0.27714 | 0.07681 | 853.1 | 2.56 | 24.82 | ***** | | | | |
| 0.27236 | 0.07418 | 823.9 | 2.47 | 27.29 | ***** | | | | |
| 0.26785 | 0.07174 | 796.8 | 2.39 | 29.68 | ***** | | | | |
| 0.25904 | 0.06710 | 745.3 | 2.24 | 31.92 | ***** | | | | |
| 0.25344 | 0.06423 | 713.4 | 2.14 | 34.06 | ***** | | | | |
| 0.25124 | 0.06312 | 701.1 | 2.10 | 36.17 | ***** | | | | |
| 0.24843 | 0.06172 | 685.5 | 2.06 | 38.22 | ***** | | | | |
| 0.24542 | 0.06023 | 669.0 | 2.01 | 40.23 | ***** | | | | |
| 0.24327 | 0.05918 | 657.3 | 1.97 | 42.20 | ***** | | | | |

²⁵ La faiblesse du pourcentage de l'inertie exprimé par les premiers facteurs est un phénomène répandu en AFCM. Dans la plupart des modèles reposant sur un nombre élevé de variables et de modalités, ces pourcentage atteignent rarement le quart. Les méthodologues préconisent que les rapports de valeurs propres, ou pourcentages d'inertie exprimée par les dimensions, ne doivent pas, en AFCM, être interprétés comme des indicateurs de qualité globale d'un modèle. Seule la décroissance de ces rapports doit être prise en compte et ce, afin de permettre la sélection des dimensions les plus pertinentes (Se rapporter aux principes d'interprétations énoncés par Besse (1999) concernant [l'Analyse Factorielle des Correspondances Multiples](#)).

3.2.1 Présentation générale du plan factoriel

La première dimension, représentée sur l'axe horizontal, oppose les travailleurs qui disposent d'une clientèle rare et qui, de ce fait, risquent de se trouver en situation de dépendance économique plus ou moins grande à l'égard d'un client principal (partie droite du graphique 1) à ceux qui disposent d'une clientèle plus abondante (partie gauche du même graphique).

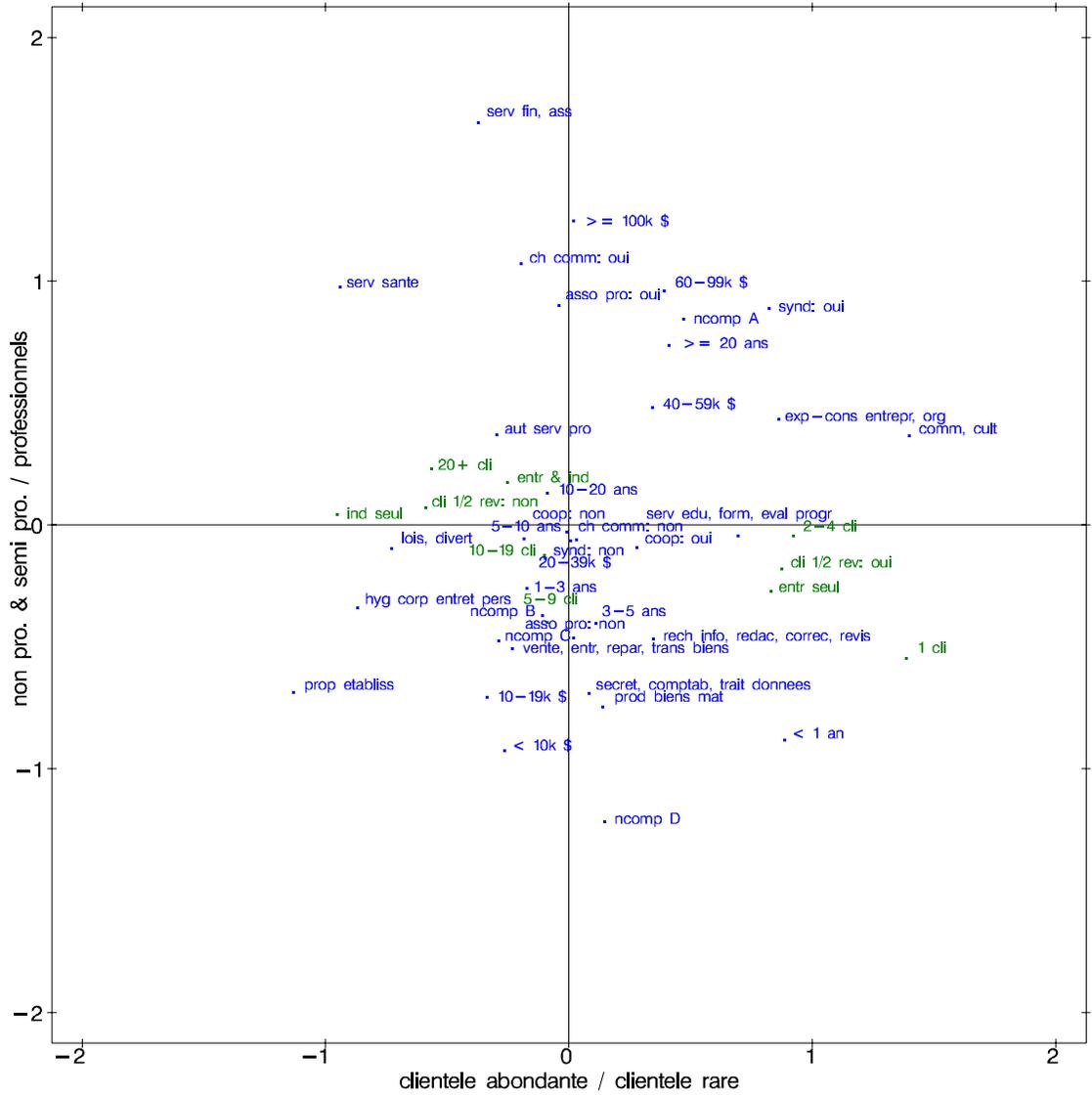
Les premiers ont tendance à n'avoir qu'un seul, voire quelques clients. Ces clients sont le plus souvent des entreprises ou des organisations et il est fréquent que l'un d'entre eux fournisse la moitié ou plus des revenus de travail. Les seconds ont tendance à avoir une clientèle abondante, jusqu'à 20 clients et plus, constituée exclusivement d'individus. Ces travailleurs, en raison de l'abondance de leur clientèle, échappent plus souvent à la dépendance économique, car ils ont moins tendance à avoir un client fournissant au moins la moitié de leur revenu. Les trois indicateurs du bloc des caractéristiques de la clientèle expliquent environ le tiers de l'inertie de cette dimension, contre seulement 3% pour la dimension suivante (voir annexe 5).

La deuxième dimension, représentée sur l'axe vertical, oppose les travailleurs selon le niveau de ressources qu'ils détiennent, soit principalement le niveau de compétence et le niveau de revenu personnel. Les travailleurs mieux pourvus en ressources, essentiellement ceux de niveaux de compétence A (partie supérieure du graphique) s'opposent ainsi aux autres niveaux de compétence que sont B, C, D et les petits propriétaires (partie inférieure du graphique). Le niveau de compétence et le niveau de revenu personnel expliquent environ le quart de l'inertie de la dimension, contre seulement environ 5% pour la dimension précédente.

L'opposition entre les travailleurs de niveau de compétence "A" et les autres semble particulièrement déterminante car elle est expliquée à 40% par la seule dimension #2, ce qui constitue une excellente qualité de représentation (statistiques non

montrées). À cette opposition principale s'en greffent d'autres impliquant les ressources du travailleur. En effet, les professionnels tendent plus fréquemment à posséder une longue ancienneté et à être insérés dans des réseaux, notamment professionnels et syndicaux. Notons que la modalité de participation à une organisation syndicale est située plus à droite que la participation à une

Graphique 1: Coordonnees factorielles des modalites actives: bloc 1 (cars. du TA) & 2 (cars. de la clientele)



association professionnelle, ce qui suggère que la première forme de participation concerne davantage les professionnels ayant un client-employeur unique, ou alors ceux qui cumulent le travail indépendant avec des formes salariées atypiques alors que la seconde concernerait davantage ceux disposant d'une clientèle abondante.

En conjuguant ces deux axes, nous obtenons quatre zones correspondant aux quadrants du plan: les « *professionnels à clientèle rare* » (quadrant supérieur droit), les "*semi-professionnels et non-professionnels à clientèle rare*" (quadrant inférieur droit), les "*professionnels à clientèle abondante*" (quadrant supérieur gauche) et les "*semi-professionnels et non-professionnels à clientèle abondante*" (quadrant inférieur gauche).

Les différentes offres de produits et services se répartissent dans ces quadrants. Ainsi, les « professionnels à clientèle rare » tendent davantage à dispenser des services d'expertise conseil auprès d'organisations, de même que des services liés aux communications et à la culture. Les « semi-professionnels et non-professionnels à clientèle rare » ont tendance à dispenser des services de recherche d'information, de rédaction, de correction et de révision, des services de secrétariat, de comptabilité et de traitement des données, et à produire des biens matériels. Les « semi-professionnels et non-professionnels à clientèle abondante » sont surreprésentés dans les services liés à l'hygiène corporelle et à l'entretien des personnes, aux loisirs et aux divertissements, à la vente, l'entretien, la réparation et le transport de biens, que ce soit à titre de propriétaire ou non d'un établissement. Finalement, les « professionnels à clientèle abondante » sont davantage associés aux services de santé, de finance et d'assurance, ainsi qu'aux autres services professionnels.

3.2.2 Les relations entre les dimensions du plan factoriel et les modalités du contrôle de l'organisation du travail et de la protection sociale

L'examen des contributions des blocs de l'organisation du travail et de la protection sociale à l'explication de l'inertie des deux premières dimensions révèle que les modalités du contrôle de l'organisation du travail s'inscrivent plutôt dans l'opposition de la dimension #1, alors que celles du contrôle de la protection sociale s'inscrivent plutôt dans la dimension #2. En effet, le bloc de l'organisation du travail explique près de 40% (37,4%) de l'inertie de la dimension #1 contre environ 10% de celle de la dimension #2 (12,2%). Inversement, le bloc de la protection sociale explique près du tiers de l'inertie de la dimension #2 (31.3%) contre 10% (9,7%) de celle de la dimension #1. Ces données révèlent donc que les modalités du contrôle de l'organisation du travail sont davantage redevables aux caractéristiques de la clientèle, alors que celles de la protection sociale le sont davantage aux caractéristiques du travailleur, et essentiellement le fait qu'ils soient de niveau de compétence A ou non (pour plus de détails, voir l'annexe 5).

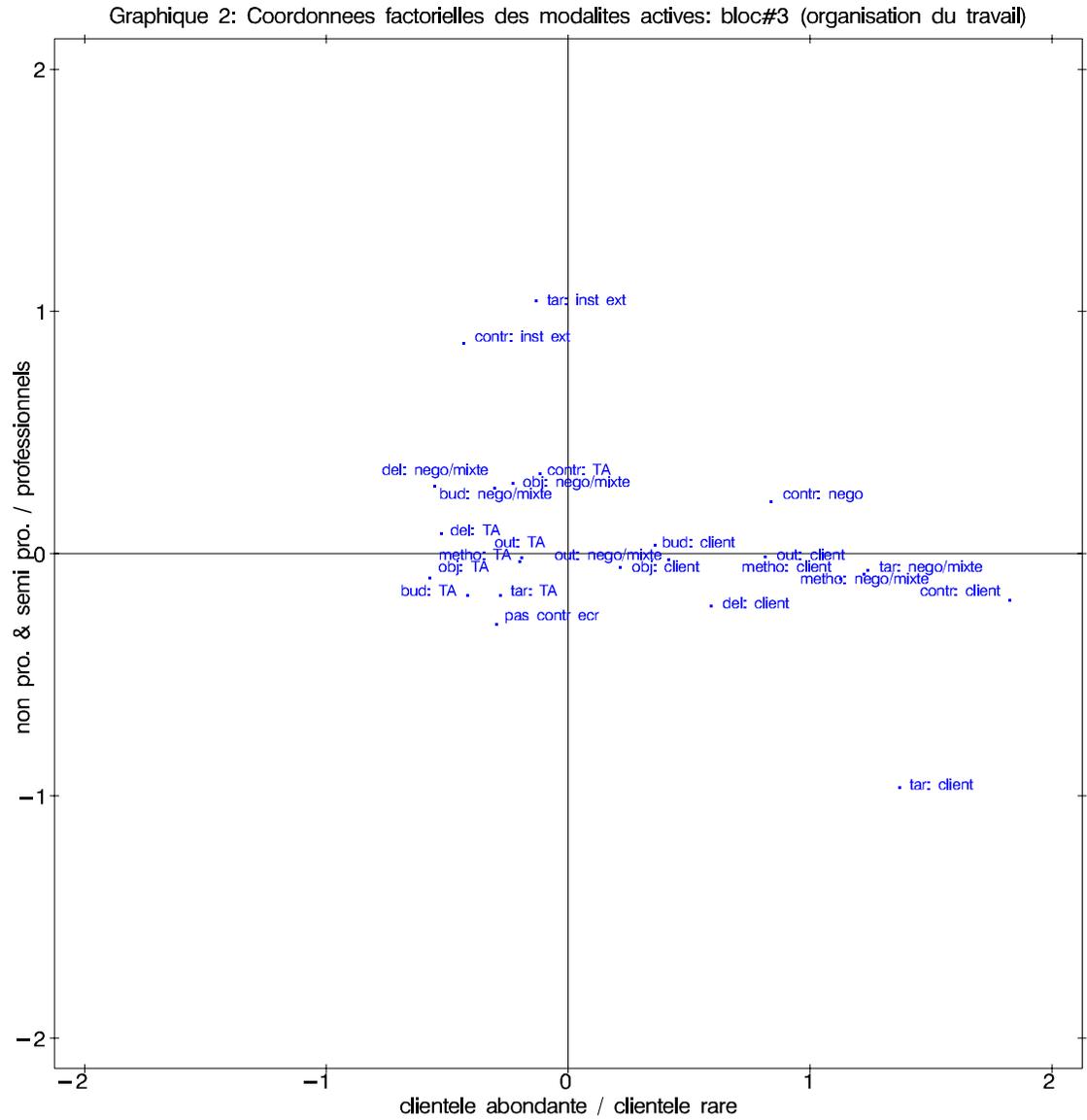
Rareté de la clientèle et contrôle de l'organisation du travail par le client

La superposition des graphiques 1 et 2 montre que le contrôle exclusif par le client des aspects de l'organisation du travail tend à s'exercer plus fréquemment lorsque le travailleur est dans une situation de rareté, voire de quasi-exclusivité, de la clientèle (présence de 2 à 4 clients). En effet, les modalités concernant le contrôle exclusif par le client sont situés dans la partie droite du graphique, où se retrouvent les travailleurs indépendants à clientèle rare, et également ceux qui cumulent travail indépendant et emploi salarié atypique (quadrant supérieur droit).

Les travailleurs des quadrants supérieur droit et inférieur droit subissent encore plus fréquemment un contrôle exclusif du client sur les aspects contractuels de la tarification et de l'écriture des contrats écrits, étant donné la position extrême de ces

modalités sur la dimension. Signalons que jusqu'à un certain point, les modalités du contrôle de l'encadrement spécifique (outils et méthodes de travail) peuvent être négociées ou partagés dans un contexte où l'encadrement général et le contrat sont contrôlés par le client, d'où la présence, dans la partie droite du graphique, des modalités concernant le mode négocié ou mixte de contrôle des outils et des méthodes.

Inversement, le contrôle exclusif par le travailleur survient plus fréquemment quand celui-ci dispose d'une clientèle plus abondante.



Les modalités du contrôle de la protection sociale sont aussi associées à la clientèle, mais avec moins d'intensité, puisqu'elle ne contribuent que marginalement à la définition de la dimension relative à clientèle. Tout au plus, les travailleurs à clientèle rare tendent, dans une plus large mesure que ceux à clientèle abondante, à bénéficier d'une prise en charge totale par le client de l'assurance invalidité / médicament, du fonds de pension, de la formation professionnelle et de l'assurance responsabilité professionnelle(voir graphique 3).

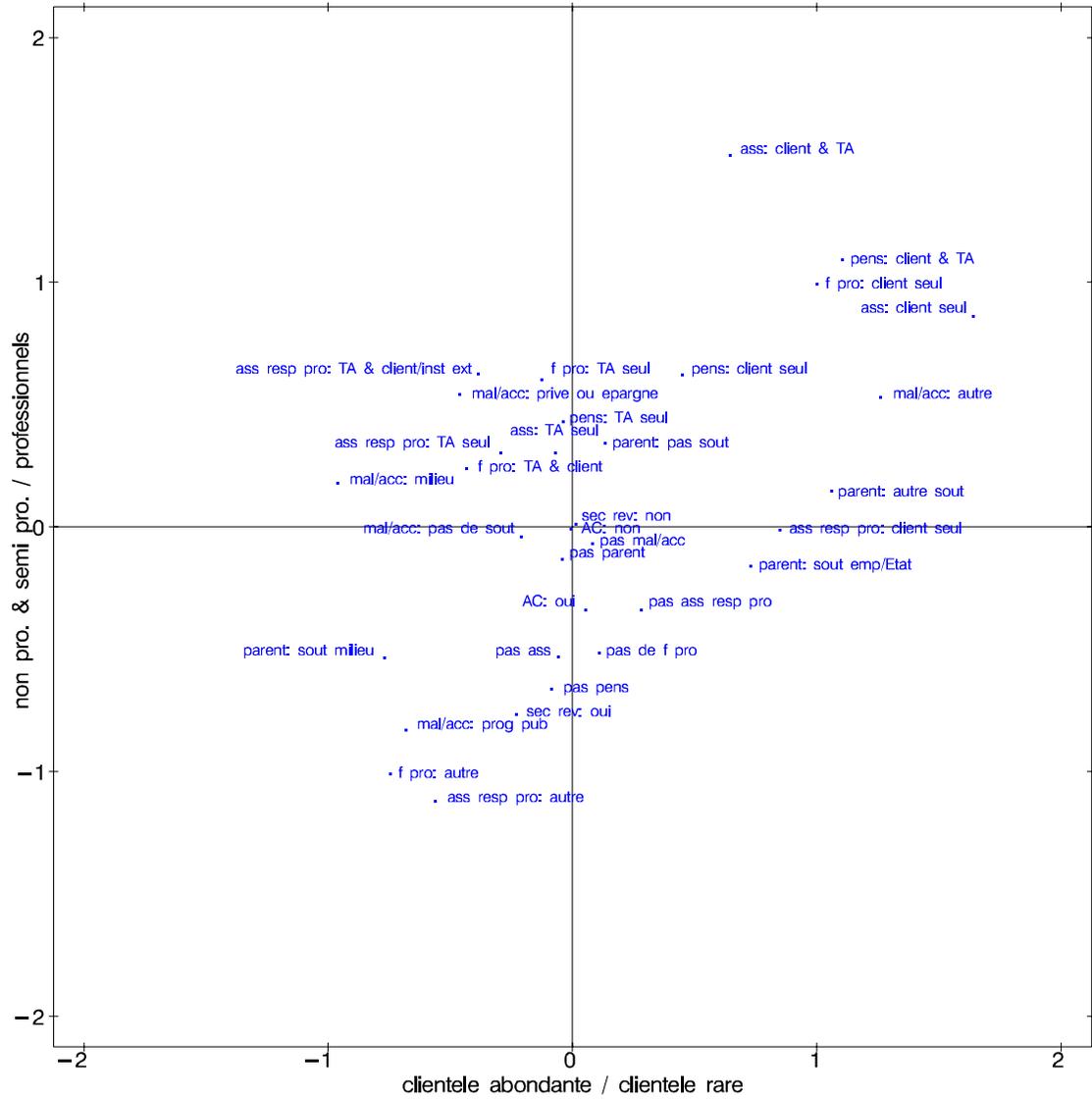
Par contraste, les travailleurs assumant entièrement leur protection sociale ont moins tendance à avoir un profil particulier de clientèle. En témoigne la relative proximité avec l'origine des modalités indiquant que le travailleur assume entièrement la responsabilité de la protection. Signalons que cette neutralité est encore plus marquée au chapitre des pensions et des assurances. Dans le même ordre d'idées, ceux qui ne bénéficient d'aucune protection sociale ou qui ont déjà eu recours, depuis qu'ils sont travailleurs indépendants, à l'assurance emploi ou à la sécurité du revenu, n'ont pas tendance à avoir un profil particulier de clientèle.

Travailleurs de niveau de compétence A et prise en charge de sa protection sociale

Lorsqu'on superpose les graphiques 1 et 3, on constate que les ressources du travailleur sont associées aux modalités de la protection sociale et ce, avec beaucoup plus de clarté que les caractéristiques de la clientèle. Ainsi, les semi-professionnels et non-professionnels ont tendance à n'avoir ni assurances, ni régimes de retraite, ni formation professionnelle. Au mieux, ils bénéficient plus fréquemment que les professionnels d'une protection par les programmes publics en cas de chômage et de maladie - allant jusqu'aux programmes de derniers recours comme la sécurité du revenu - et d'un soutien financier des proches, notamment lorsqu'ils deviennent parents.

Inversement, les professionnels sont plus nombreux à être pourvus de protections, et à en assumer exclusivement les frais, et parfois à les partager avec leurs clients ou employeurs. C'est dans le cas des "professionnels à clientèle rare" que la contribution du client à la

Graphique 3: Coordonnees factorielles des modalites actives: bloc#4 (protection sociale)



protection du travailleur est la plus manifeste. Certains aspects tendent alors à être partagés, comme les assurances invalidité et médicaments, ainsi que les pensions. Ces mêmes aspects sont par ailleurs plus fréquemment assumés exclusivement par le client (ou l'employeur) lorsque son professionnel n'a que lui pour client. Notons que cette modalité concerne un petit nombre de travailleurs indépendants, et qu'elle est « teintée » par la situation particulière des cumulards, qui sont surreprésentés dans ce groupe.

Les modalités du contrôle de l'organisation du travail sont associées aux caractéristiques socioprofessionnelles du travailleur mais avec moins d'intensité que pour la dimension clientèle (voir graphique 2). Ce qui ressort le plus de la relation entre les ressources du travailleurs et l'organisation du travail, c'est que les aspects contractuels (contenu du contrat et tarification) impliquant les professionnels ont davantage tendance à être contrôlés par une instance extérieure. Également, les modalités de l'encadrement général (objectifs, délais et budgets) ont tendance, jusqu'à un certain point, à faire l'objet d'un contrôle partagé ou mixte chez les professionnels mais cette tendance n'est pas marquée (les modalités concernées étant rapprochées de l'origine). Enfin, le contrôle exclusif par le travailleur de l'organisation du travail semble moins fortement associé à son niveau de ressources, car les modalités concernées tombent relativement près de l'origine de la dimension relative au niveau de compétence.

L'apport complémentaire des modalités illustratives

Le graphique 4 présente les projections des modalités illustratives sur le plan factoriel. Les modalités ayant des coordonnées situées dans la zone centrale²⁶, n'ont pas été projetées sur ce graphique, mais plutôt sur le graphique de l'annexe 6, qui

²⁶ Nous avons défini la zone centrale par le quadrilatère contenant les modalités de coordonnées entre -0.25 et +0.25 sur les deux dimensions. Ce seuil n'a rien d'absolu, mais permet néanmoins de distinguer les modalités non influentes de celles qui le sont davantage (puisque situées à l'extérieur de ce quadrilatère).

constitue un "zoom" sur cette zone. La majorité des modalités illustratives sont tombées dans cette zone centrale: celles-ci sont donc faiblement associées aux dimensions, et par conséquent moins pertinentes à commenter.

Par exemple, le sexe et l'âge semblent peu associés aux dimensions du plan factoriel car relativement proches de l'origine. Ainsi, les femmes sont plus présentes dans la classe 1 alors que les hommes le sont davantage dans la classe 4, mais les modalités « homme » et « femme » se retrouvent dans la zone centrale (présentée en annexe 6). La seule exception est le fait d'être âgé entre 15 et 24 ans, qui est plus clairement associé au profil des "semi-professionnels et non-professionnels à clientèle abondante", avec une distance à l'origine relativement élevée, en comparaison aux autres groupes de sexe et d'âge. Mis à part les très jeunes, les groupes démographiques n'ont pas tendance à détenir des profil particuliers de compétence et de clientèle, étant donné leur proximité du centre du plan factoriel.

Intéressons-nous plutôt aux modalités illustratives qui - quoique moins nombreuses - tombent à l'extérieur de la zone centrale (voir graphique 4). Cette zone est relativement plus intéressante à commenter, puisque les modalités qui s'y trouvent sont plus clairement associées aux dimensions dans les divers quadrants. Nous ferons ici cinq commentaires.

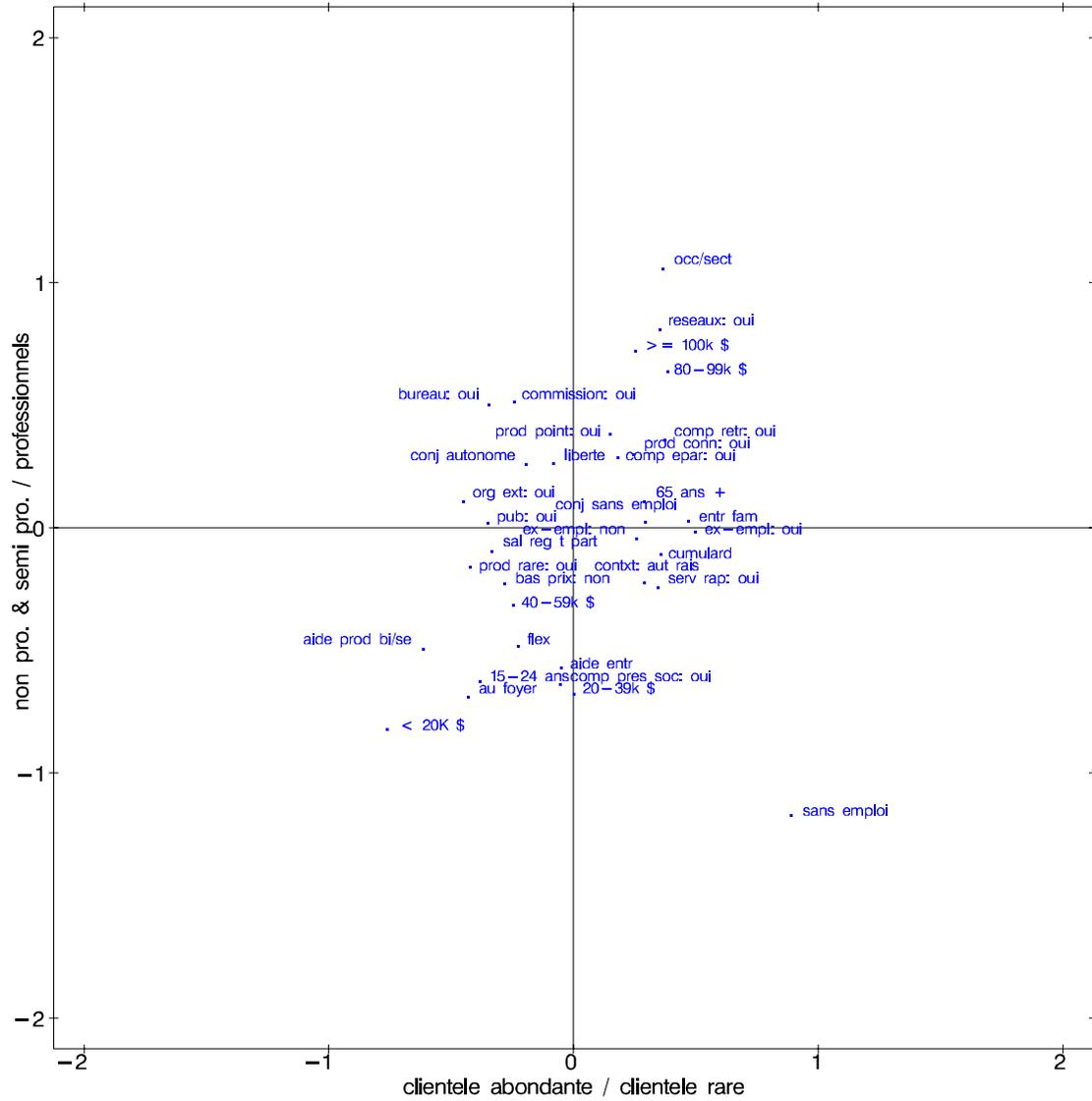
1. Les semi et non-professionnels ont tendance à avoir détenu, antérieurement à leur entrée dans le travail indépendant, des statuts d'inactifs ou de sans emploi. Inversement, les professionnels ont tendance à avoir détenu des statuts d'actifs et d'occupés.

2. Les stratégies formelles de recrutement des clients, comme la publicité, le démarchage, le porte-à-porte, l'Internet, la soumission et l'appel public ont plus tendance à être déployées par des travailleurs ayant une clientèle abondante. Inversement, les stratégies plus informelles, reposant par exemple sur les réseaux,

ont plus tendance à être déployées par ceux ayant une clientèle plus restreinte et - pourrait-on rajouter - ceux qui sont de niveau de compétence A.

3. Les travailleurs semi et non-professionnels bénéficient plus souvent d'une aide directe du conjoint ou de la famille, qu'il s'agisse d'une aide à la production du bien ou du service ou d'une aide à l'entreprise. Ce fait peut être relié à la difficulté, pour ces travailleurs moins bien pourvus au plan des revenus, de payer de l'aide rémunérée (comptable, gardienne, etc.) à l'extérieur à la famille.

Graphique 4: Coordonnées factorielles des modalités illustratives



4. Les travailleurs qui sont des ex-employés d'une entreprise ou d'une organisation ont plus tendance à avoir cette entreprise ou organisation comme client exclusif.

5. Le fait de travailler dans un bureau, d'être payé à la commission, et d'avoir un conjoint qui est lui-même travailleur indépendant, est davantage caractéristique des professionnels.

3.3. Quatre classes typiques de travailleurs indépendants

À partir des oppositions révélées par les deux premières dimensions de l'analyse factorielle, nous avons réalisé une classification ascendante hiérarchique, dans le but d'élaborer une typologie de répondants en fonction de leur profil eu égard à ces dimensions. Cette typologie repose sur une partition en quatre classes, qui recouvre avec une précision satisfaisante les quatre quadrants résultant du croisement entre le niveau de compétence et l'abondance/rareté de la clientèle.

Comme nous allons le démontrer, les répondants qui forment chacune de ces quatre classes ont tendance à avoir des profils de caractéristiques socioprofessionnelle, de clientèle, d'organisation du travail et de protection sociale les rapportant respectivement aux quatre quadrants-types dépeints dans l'analyse factorielle. Chacune des classes regroupe les répondants qui présentent un maximum de caractéristiques communes entre eux, ainsi qu'un maximum de caractéristiques différentes des répondants des trois autres classes.

3.3.1. Présentation générale de la partition retenue

Une solution à quatre classes s'est révélée optimale du point de vue statistique. La chute de l'indice des "R carrés semi-partiels" (SPRSQ) est maximale entre la solution à quatre classes et la solution à trois classes, ce qui désigne une solution à quatre classes.²⁷

Le tableau 20 présente les coordonnées, sur le plan factoriel, des centres de classes. Ces coordonnées sont assorties de valeurs "z" d'un test dont l'hypothèse nulle est que le centre de classe ne diffère pas significativement de zéro.²⁸ Plus cette valeur est élevée, plus l'individu moyen de la classe a tendance à détenir un profil de caractéristiques distinct du profil moyen de l'échantillon.

Tableau 20 : Valeurs-test et coordonnées des centres de classe

| Classes | Valeurs-test | | Coordonnées moyennes de la classe | |
|---|--------------|----------|-----------------------------------|----------|
| | dim. #1 | dim. #2 | dim. #1 | dim. #2 |
| «semi-professionnels et non-professionnels à clientèle abondante» (classe #1) | -10.4335 | -5.91574 | -0.31033 | -0.16076 |
| «semi-professionnels et non-professionnels à clientèle rare» (classe #2) | 7.09948 | -7.73696 | 0.31473 | -0.31336 |
| «professionnels à clientèle abondante» (classe #3) | -4.03282 | 10.9338 | -0.23687 | 0.58673 |
| «professionnels à clientèle rare» (classe #4) | 9.16886 | 5.88010 | 0.48488 | 0.28410 |

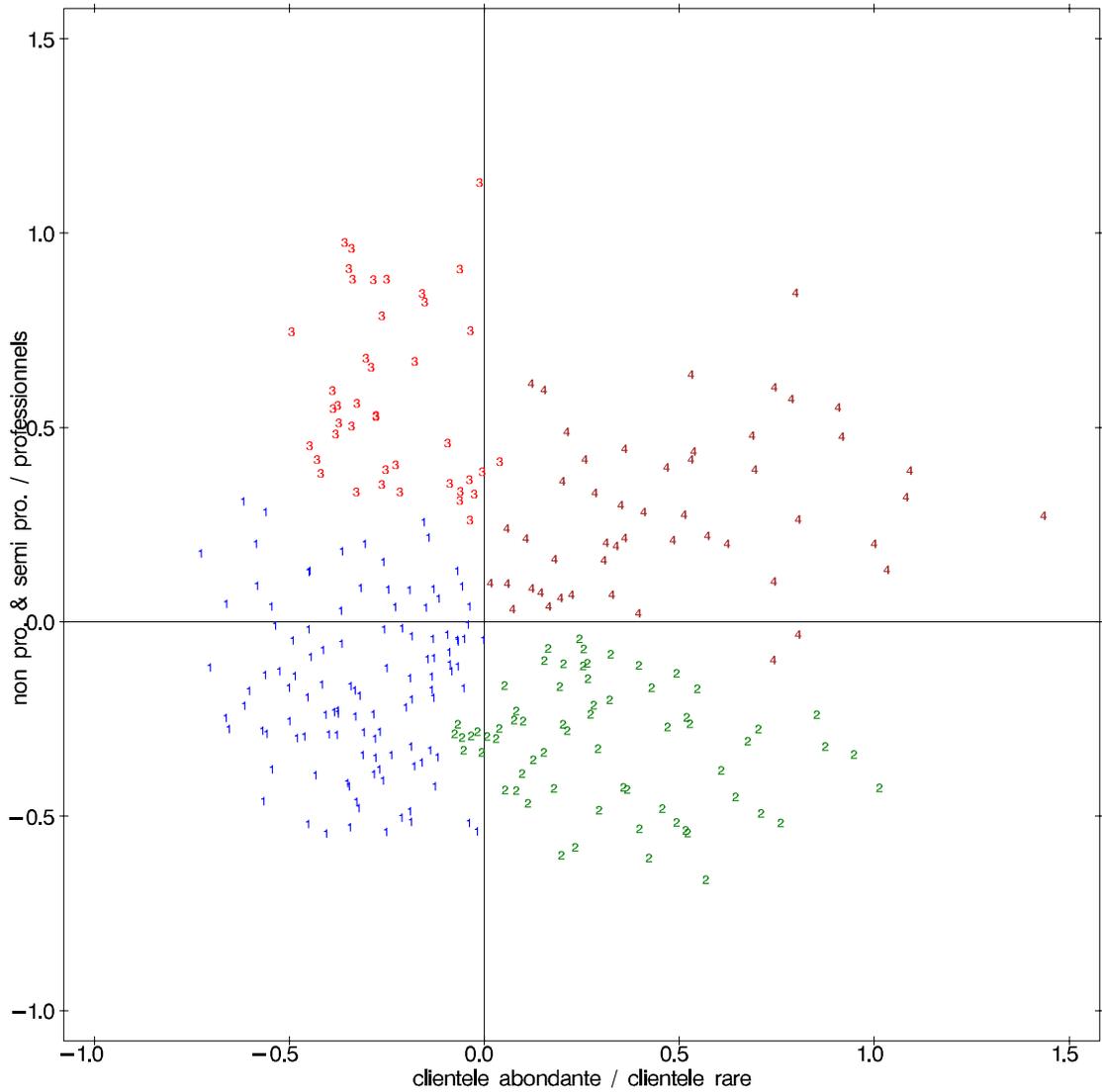
²⁷ Aussi, les statistiques CCC et PSF convergent également pour une solution à quatre classes.

²⁸ Ce test a été proposé par Lebart, Morineau & Piron (1997), pp. 181-182.

On constate que ces valeurs dépassent largement la valeur critique de ± 1.65 associé au seuil de confiance de 95%, ce qui indique que le profil typique des travailleurs de chaque classe est à coup très sûr significativement différent du profil moyen de l'échantillon. Par le signe des coordonnées des centres de classes (et des signes des valeur-test correspondantes), on peut établir à quels quadrants ces classes correspondent.

Le graphique 5 présente la projection des répondants sur le plan factoriel, en fonction de leur appartenance de classe. Par convention, la classe #1 correspond aux "semi-professionnels et non-professionnels à clientèle abondante", la classe #2 aux "semi-professionnels et non-professionnels à clientèle rare", la classe #3 aux «professionnels à clientèle abondante» et la

Graphique 5: Coordonnées factorielles des repondants actifs selon la classe



classe #4 aux " professionnels à clientèle rare". On constate que les classes correspondent relativement bien aux quadrants.

3.3.2 Description de la partition

Dans cette dernière section, nous caractérisons les classes de la partition retenue. Il s'agit d'identifier le "profil-type" des répondants de chacune des classes, c'est-à-dire l'ensemble des modalités les plus caractéristiques. Un moyen pour ce faire est de comparer, entre les classes et l'échantillon au complet, les proportions des répondants détenant les diverses modalités. Les modalités dont les proportions, dans les classes, dépassent significativement les proportions toutes classes confondues contribuent alors à ce profil-type.

Pour comparer les écarts classes/échantillon dans les proportions des répondants détenant les modalités, nous avons eu recours à des valeurs-test, qui constituent les valeurs "z" d'un test dont l'hypothèse nulle est que la proportion des répondants d'une classe ayant une modalité déterminée est égale à la proportion des répondants de l'échantillon ayant cette classe. Pour chacune des classes, l'annexe 7 présente ces valeurs-test, rangées par ordre décroissant. Seules les modalités dont les valeurs-test sont significatives au seuil de confiance de 95% ($\geq +1.65$ et ≤ -1.65) ont été retenues pour les fins de la caractérisation des classes.

Lorsque la valeur-test d'une modalité est significative, alors les répondants de la classe détenant cette modalité sont (significativement) sur ou sous représentés par rapport à l'échantillon. De même, l'intensité de la valeur-test constitue un indicateur de l'ampleur de la sur ou sous-représentation. C'est pourquoi les modalités dont les valeurs-test sont les plus élevées doivent être interprétées comme les plus "typiques" des répondants de la classe. Dans l'annexe, les valeurs-test significatives sont accompagnées de diverses statistiques descriptives.

Dans les pages qui suivent, nous reconstituons les profils des répondants de chaque classe en montrant que ces profils se structurent à partir de la combinaison des niveaux de compétence et de la situation d'abondance ou de rareté de la clientèle, et à partir des relations entre ces niveaux et les modalités du contrôle de l'organisation du travail et de la protection sociale. Les répondants de chaque classe sont alors statistiquement surreprésentés sur les modalités relatives aux thèmes en correspondance: niveau de compétence (plus élevé / moins élevé) du travailleur et présence / absence d'une protection sociale, (abondance/ rareté) de la clientèle , niveau (plus élevé / moins élevé) de dépendance financière à l'égard d'un client principal et présence / absence d'un contrôle par ce client de l'organisation du travail.

Classe 1 : Les «semi-professionnels et non-professionnels à clientèle abondante» (n=113, 41.7%)

Cette première classe est de loin la plus volumineuse de l'échantillon: environ 4 répondants sur 10 en font partie. Elle est typiquement composée de travailleurs de niveau de compétence B, C, D et de petits propriétaires, disposant d'une clientèle abondante. Ils contrôlent l'ensemble des aspects de leur travail, mais en revanche sont relativement mal pourvus en protections privées, en raison vraisemblablement d'un manque de ressources financières dû à leur niveau de compétence plus faible.

Les travailleurs de cette classe ne sont très clairement pas de niveau de compétence A: environ 5% (4.4%) de ceux qui forment cette classe sont de ce niveau de compétence, contre le tiers de l'échantillon (33.6%). En revanche, on y trouve les travailleurs de niveau de compétence C en surnombre (32% contre 19%). Il en est de même pour ceux de niveau B, qui sont représentés à 46% contre 38%. Mais encore, bien que les petits propriétaires forment une part marginale de l'échantillon (moins de 6%), la totalité d'entre eux se retrouvent dans cette classe. Un examen plus attentif des occupations de ces petits propriétaires révèle qu'ils se situent dans

le secteur de la vente, et c'est vraisemblablement pour cette raison qu'ils font partie de cette classe de non-professionnels. C'est aussi en raison de leur niveau de compétence moins élevé que les travailleurs de cette classe sont surreprésentés dans les offres de produits et de services reliés à l'hygiène corporelle et à l'entretien des personnes (23% dans cette classe contre 11% en moyenne) et à la vente, l'entretien, la réparation et le transport de biens (37% contre 26%). Signalons que 86% de tous ceux qui offrent des services d'hygiène et d'entretien se situent dans cette classe.

Aussi, les travailleurs typiques de cette classe ne sont pas en situation de dépendance financière totale ou partielle face à un client unique ou principal. Ils sont plus nombreux qu'en moyenne à ne pas recevoir au moins la moitié de leurs revenus d'un seul client (88% contre 60% en général), ils sont plus nombreux à avoir des individus comme clients (43% contre 24%), et à en avoir plusieurs, de l'ordre de la vingtaine et plus (66% contre 47%).

Ceux qui contrôlent exclusivement leur travail s'y trouvent également en surnombre. C'est le cas pour chacun des aspects de l'encadrement général, soit les objectifs (32% contre 21%), les délais (52% contre 38%), les budgets (58% contre 40%); c'est le cas également pour les deux aspects de l'encadrement spécifique, dont les outils (88% contre 77%) et les méthodes, quoique dans une moins large mesure (94% contre 86%); c'est finalement le cas pour l'une des modalités contractuelles, soit la fixation des tarifs (86% contre 68%). Seul le contenu du contrat échappe au contrôle du travailleur, mais c'est sans doute parce que les contrats écrits sont davantage le lot des professionnels. De fait, les travailleurs qui n'ont pas de contrat écrit sont surreprésentés dans cette classe (72% contre 55%).

Enfin, ils sont typiquement relativement mal pourvus en protections sociales, étant significativement plus nombreux à ne pas avoir de pension (58% contre 45%) et d'assurances invalidité / médicaments (56% contre 45%). Ils sont plus nombreux également à ne pas suivre de formation professionnelle, quoique la différence, bien

que statistiquement significative, n'est pas marquée (61% contre 54%). Signalons que 71% de ceux qui ont eu recours à la sécurité du revenu depuis qu'ils sont travailleurs indépendants se retrouvent dans cette classe; par contre, ceux qui ont eu ce recours sont peu nombreux dans l'échantillon (5%).

**Classe 2 : Les «semi-professionnels et non-professionnels à clientèle rare»
(n=66, 24.4%)**

Cette seconde classe regroupe le quart de l'échantillon. Elle est typiquement formée de travailleurs qui, à la limite, sont plutôt de niveau de compétence inférieur au niveau A, qui sont en situation de rareté de la clientèle et souvent de dépendance économique à l'égard d'un client principal ; pour cette raison, ils ont tendance à faire l'objet d'un contrôle par le client sur les divers aspects de l'organisation du travail. En raison d'un manque de ressources dû à leur niveau de compétence, ils sont mal pourvus en termes de protection contre les risques sociaux.

Bien que les répondants représentatifs de cette classe ne soient pas des professionnels, il faut remarquer que le niveau de compétence discrimine relativement moins l'appartenance à cette classe que dans le cas de la classe précédente. En effet, les travailleurs de niveau de compétence B et D sont ici significativement surreprésentés, mais ce n'est pas dans une large mesure, étant donné que les valeurs-test correspondant à ces modalités sont à la limite du seuil de rejet établi à 1.65 (1.9 et 1.7 respectivement). Notons qu'on trouve dans cette classe une proportion deux fois plus élevée de travailleurs dispensant des services de recherche d'information, de rédaction, de correction et de révision que dans toutes les classes confondues (14% contre 7%). Le niveau de compétence d'une telle offre de service est plutôt intermédiaire.

En revanche, les caractéristiques de la clientèle discriminent nettement mieux l'appartenance à cette classe. Ainsi, les travailleurs ayant seulement des entreprises

ou des organisations comme clients y sont deux fois plus nombreux qu'en moyenne (80% contre 39%). Par ailleurs, ils sont deux fois plus nombreux qu'en général à percevoir plus de la moitié de leur revenu d'un seul client (79% contre 40% en moyenne) et presque trois fois plus à n'avoir qu'un seul client (29% contre 11%).

Leur travail tend à être exclusivement contrôlé par le client et ce, pour chacun des aspects de son organisation. C'est le cas, par exemple, de l'encadrement général, contrôlé à 83% par le client contre 68% en général dans le cas des objectifs, à 76% contre 47% dans le cas des délais, à 65% contre 52% dans le cas des budgets. Dans le cas des outils et des méthodes, la surreprésentation, quoique significative, est moins marquée: elle s'établit à 23% contre 15% dans le premier cas, et à 20% contre 12% dans le second. Enfin, sur les aspects contractuels, le contrôle par le client redevient marqué. Le client contrôle exclusivement les tarifs presque quatre fois plus souvent dans cette classe qu'en moyenne (24% contre 7%) tandis que 80% de tous les travailleurs dont les tarifs sont contrôlés par le client font partie de cette classe. Enfin, le client dicte le contenu du contrat pour plus du double des travailleurs (18% contre 8%).

Les travailleurs de cette classe ont tendance, plus qu'en moyenne, à manquer de protection sociale, ce qui les rapproche de leurs homologues de la classe précédente. En effet, dans 82% des cas, la formation professionnelle est absente, contre 54% dans l'échantillon. Dans presque 7 cas sur 10 (68%), contre un peu moins de la moitié en général (45%), ils n'ont pas de régimes de retraite. Le déséquilibre est sensiblement le même dans le cas des assurances responsabilité professionnelle (71% contre 48%), mais on peut penser que la plus faible occurrence de ce genre d'assurances n'est pas dramatique, dans la mesure où les travailleurs de cette classe pourraient être moins imputables en raison de la nature des produits et services offerts (recherche d'information, rédaction, correction et révision). De plus, ils ont moins souvent une assurance médicale, c'est-à-dire une assurance invalidité / médicaments (64% contre 45%).

Classe 3 : Les «professionnels à clientèle abondante» (n=42, 15.5%)

Nous entrons maintenant dans l'univers des travailleurs indépendants professionnels, fort différent de celui décrit dans les deux classes précédentes. La première classe de professionnels décrite ici concerne ceux qui ont une clientèle abondante. Ceux-ci forment une fraction relativement faible de l'échantillon, à peine le cinquième (15.5%). Bien qu'ils disposent d'une clientèle abondante, on ne peut pas conclure qu'ils contrôlent exclusivement les aspects de l'organisation du travail, ce qui était le cas des semi-professionnels et non-professionnels à clientèle abondante (classe 1). Par contre, les travailleurs indépendants de la classe 3, étant donné leur niveau élevé de ressources, sont capables, dans une plus large mesure qu'en moyenne, de pourvoir à leurs besoins de protection sociale.

Les travailleurs typiques ici sont très largement de niveau de compétence "A" (83% contre 34%), ce qui s'accompagne le plus souvent de revenus situés dans les tranches supérieures: ceux qui ont un revenu de 100 000\$ ou plus sont presque quatre fois plus nombreux à faire partie de cette classe (21% contre 6%), tandis que ceux dont le revenu est situé entre 60 000\$ et 99 000\$ y sont presque trois fois plus nombreux (31% contre 12%). L'offre typique de services concerne les finances et les assurances, où l'on trouve six fois plus de travailleurs qu'en moyenne (33% contre 6%), la santé, où l'on en trouve cette fois-ci plus de trois fois plus (21% contre 6%). On trouve aussi en surnombre des travailleurs fournissant d'autres services professionnels (21% contre 8%).

Beaucoup plus souvent que pour toutes les classes confondues, on trouve ici des travailleurs dont la clientèle abonde: 90% des travailleurs de cette classe ont 20 clients ou plus, contre 47% en général. Dans une très large mesure aussi, ils ne tirent pas la moitié ou plus de leur revenu d'un seul client (93% contre 60%).

Aussi, cette classe ne semble pas présenter un profil clair de contrôle des aspects du travail par le travailleur. La proportion des travailleurs contrôlant exclusivement les objectifs, les budgets et les outils n'est pas significativement différente de la proportion moyenne. C'est seulement pour les délais et les méthodes de travail qu'on les trouve ici plus nombreux, mais dans les deux cas les écarts ne sont pas substantiels (52% contre 38% et 98% contre 86% respectivement). Par contre, il faut souligner le fait distinctif de la surreprésentation des travailleurs dont les aspects contractuels sont contrôlés par une instance extérieure : dans un peu plus du double des cas, les tarifs et les contrats sont fixés ou écrits à l'extérieur (36% contre 16% et 14% contre 6%).

Enfin, les travailleurs qui assument exclusivement leur protection sont en surnombre ici: à 86% contre 49% dans le cas des pensions, à 83% contre 46% dans le cas de l'assurance responsabilité, à 88% contre 50% dans le cas de l'assurance médicale. Enfin, dans 86% des cas contre 39% dans l'échantillon, ils défrayent eux-mêmes les coûts de la formation professionnelle.

Classe 4 : Les " professionnels à clientèle rare" (n=50, 18.5%)

Cette dernière classe représente près du cinquième de l'échantillon (18.5%). Elle est composée de professionnels, dont la clientèle a tendance à être limitée. Les travailleurs de cette classe, à l'instar de leurs homologues de la classe #2, sont contrôlés en surproportion par le client quant à l'ensemble des aspects de l'organisation du travail. Finalement, cette classe est typiquement composée de travailleurs qui disposent d'une protection sociale et qui en assument les frais; sur certains aspects de cette protection toutefois, le client manifeste plus souvent sa contribution, ce qui n'est pas sans lien avec le fait que les cumulards s'y retrouvent en surnombre.

Tout comme pour classe précédente, les travailleurs de niveau de compétence "A" sont très nettement surreprésentés ici (87% contre 34%). Les services d'expertise conseil auprès d'entreprises ou d'organisations y sont dispensés plus que partout ailleurs (pour 32% des répondants, contre 9% dans l'ensemble des classes). La disproportion est semblable en ce qui concerne les services reliés à la communication et à la culture (28% contre 8%). Aussi, trois fois plus de travailleurs de cette classe sont syndiqués (34% contre 10%). Les hauts revenus - excluant toutefois la tranche de 100 000\$ et plus - y sont davantage présents: 28% contre 12% des travailleurs ont un revenu situé entre 60 000\$ et 99 000\$.

Nettement plus fréquemment qu'en moyenne, les travailleurs de la classe 4 tirent au moins la moitié de leurs revenus d'un client principal (80% contre 40%). En outre, 40% des cas (contre 16% en moyenne) ils ont entre 2 et 4 clients ; toutefois, la proportion des exclusifs purs (1 seul client) ne diffère pas statistiquement de celle de l'échantillon. Par ailleurs, ils sont presque deux fois plus nombreux à n'avoir comme clients que des entreprises ou des organisations (72% contre 39%).

En tant qu'ils vendent leurs services à un nombre limité de clients, leur travail, surtout au niveau de l'encadrement, est plus souvent contrôlé exclusivement par le client. En effet, tous les aspects de l'encadrement à part les objectifs sont contrôlés par la clientèle, soit les délais (dans 70% des cas contre 47%), les budgets (72% contre 52%), les outils (24% contre 15%), les méthodes (24% contre 12%). Par contre, pour ces professionnels à clientèle restreinte, les aspects contractuels ne sont pas davantage sous le monopole du client, contrairement à ce que l'on observe dans la classe 2. Ainsi, les tarifs sont presque trois fois plus souvent déterminés sur le mode de la négociation ou sur le mode mixte (dans 22% des cas, contre 9%). Les contrats sont négociés deux fois plus souvent (14% contre 7%), mais on doit dire aussi qu'ils sont presque trois fois plus souvent déterminés par le client seulement (22% contre 8%).

Enfin, bien que cette classe présente des travailleurs professionnels en surnombre, elle n'en présente pas en surnombre qui contrôlent certains aspects de protection contre les risques sociaux, comme les assurances responsabilité et les assurances médicales, ce qui est contraire à ce que l'on trouve pour la classe 3. Le seul aspect de protection où l'on trouve une sur-proportion de travailleurs assumant entièrement les frais concerne les pensions mais cette surproportion n'est pas manifeste (62% contre 49%).

Le fait caractéristique de la protection dans cette classe est plutôt l'implication des clients. Une prise en charge totale par le client des assurances médicales est plus souvent observée ici: 14% de ces plans d'assurances sont couverts exclusivement par le client, contre 3% en moyenne. Même s'ils ne représentent que 3% de l'échantillon, 100% des travailleurs couverts sur cet aspect par le client seulement se retrouvent dans cette classe. Aussi, une prise en charge totale par le client de la pension est significativement plus fréquente (6% contre 2%) mais, tout comme pour les plans d'assurances médicales, on doit dire qu'une telle prise en charge est globalement rare. Enfin, une prise en charge partagée entre le travailleur et le client est plus souvent observée pour ces aspects des pensions (18% contre 4%) et des assurances médicales (8% contre 3%); encore une fois, il faut nuancer car la fréquence de ce partage est faible.

3.4 Potentiel et limites de ces approches

Si les méthodologies complémentaires de l'analyse factorielle de correspondances multiples et de la classification ascendante hiérarchique contribuent à créer des classes d'individus qui partagent un maximum de caractéristiques communes, cela ne veut pas dire que chaque individu possède toutes les caractéristiques typiques de la classe.

En d'autres termes, le fait que la classe des semi et non-professionnels à clientèle abondante regroupe 41,7 % de l'échantillon ne signifie pas que 41,7% des travailleurs indépendants travaillent dans les occupations propres à la classe, ont plus de 4 clients, n'ont pas accès à une assurance-invalidité, se retrouvent au plus bas de l'échelle des revenus, etc. Cela signifie que les individus présentant ces caractéristiques sont surreprésentés dans cette classe (et sous-représentés à l'extérieur de cette classe), bref qu'il existe une forte « concentration » des individus possédant la majorité de ces caractéristiques dans ce profil.

Pour mieux connaître la part de l'échantillon qui possède les caractéristiques principales de chacune des deux oppositions, nous avons croisé les deux variables les plus significatives de chacune d'entre elles (1-4 clients vs 5 clients et plus; niveau de compétence A vs les autres). Nous avons ainsi obtenu quatre groupes mutuellement exclusifs : niveau de compétence inférieur à A et 5 clients et plus (groupe 1); niveau de compétence inférieur à A et 1 à 4 clients (groupe 2); niveau de compétence A et 5 clients et plus (groupe 3); niveau de compétence A et 1 à 4 clients (groupe 4). Ces groupes représentent respectivement 52,0%, 14,4%, 21,8% et 11,8% de l'échantillon.

Cette méthode a l'avantage de nous fournir le pourcentage exact des répondants présentant ces deux caractéristiques mais a l'inconvénient d'associer seulement deux variables. Son utilisation nous amène aux mêmes conclusions que celles de l'analyse factorielle et de la classification ascendante, témoignant de la validité de nos analyses. Ainsi, les membres du groupe 2 et du groupe 4 sont surreprésentés (à raison de 84,6% et de 75% contre 67,9% en moyenne) dans la modalité « objectifs de la prestation fixés par le client » et en général, dans toutes les modalités où le client contrôle l'organisation du travail. Les membres du groupe 1 sont surreprésentés (63,8% contre une moyenne de 54,6%) parmi ceux qui ne signent pas de contrat avec leur client. Les membres du groupe 3 sont nettement au-dessus des moyennes pour tout ce qui touche aux modalités de la protection sociale dont les coûts sont assumés entièrement par le travailleur, qu'il s'agisse de la formation

professionnelle (66,1% contre 39,1% en moyenne) ou du fonds de pension (67,8% contre 48,7% en moyenne). On pourrait multiplier les exemples.

Section 4 – Analyse des sous-échantillons particuliers : « sideliners », « cumulards », « dépendants » et « quasi-dépendants »

Dans cette section, nous présentons la situation de trois sous-catégories particulières, limitées en nombre au sein de l'échantillon mais intéressantes par les tendances qu'elles représentent. Il s'agit des répondants qui combinent le travail indépendant avec un emploi salarié typique (régulier temps plein), de ceux qui cumulent le travail indépendant avec un ou des emplois salariés atypiques (à temps partiel, temporaire, contractuel, saisonnier), et finalement de ceux qui, au sein de leur clientèle, comptent un client leur fournissant la moitié ou plus de leurs revenus de travail indépendant.

4.1 Les « sideliners »

Nous avons regroupé sous cette appellation les répondants qui cumulent le travail indépendant avec un emploi régulier à temps plein. Ils sont au nombre de 49 et représentent 14,45% de l'échantillon aléatoire initial (n=339). C'est une catégorie qui échappe aux analyses statistiques officielles car celles-ci ne prennent habituellement en compte que l'emploi principal; or on peut supposer que dans le cas des sideliners, c'est l'emploi salarié qui est l'emploi principal.

Les sideliners consacrent au travail indépendant en moyenne 21,8 heures par semaine, soit environ la moitié du nombre d'heures consacrées par les exclusifs, avec toutefois une grande différence entre les hommes (moyenne de 25,2 hres) et les femmes (moyenne de 12,2 hres). Le travail indépendant compte généralement (c'est-à-dire pour 77,5% d'entre eux) pour moins de la moitié de leur temps de travail total et ils en tiraient en moyenne 29,7% de leur revenu total en l'an 2000.

Ils deviennent travailleurs autonomes essentiellement pour augmenter leurs revenus ou parce que l'opportunité s'est présentée.

Pour un peu plus du tiers d'entre eux (36,2%), la profession ou l'occupation de l'emploi salarié temps plein est la même que celle exercée à titre d'autonome; dans les autres cas (63,8%), les occupations salariée et autonome diffèrent.

Les sideliners se distinguent des exclusifs sur bon nombre de variables dont les plus importantes figurent au tableau 21.

D'abord, plus de la moitié d'entre eux sont des professionnels (niveau de compétence A); sur ce point, ils ressemblent aux cumulards. Le fait d'être un sideliner (ou un cumulard) augmente significativement les chances d'avoir un mode de facturation à l'heure mais cette relation est entièrement expliquée par le niveau de compétence A, un statut qui est associé au mode de facturation à l'heure. Leur statut de professionnels peut aussi expliquer leur présence en grand nombre parmi les diplômés universitaires, leur surreprésentation dans les services-conseils aux entreprises et dans la rédaction, révision et traduction, ainsi que le fait qu'ils croient que leurs clients les choisissent pour leur expertise pointue ou leurs compétences spécifiques.

Les sideliners se distinguent des exclusifs par un mode beaucoup plus informel de travail indépendant : ils sont moins nombreux à avoir recours à des employés et à posséder une entreprise incorporée. Une proportion importante d'entre eux, soit 22,4%, reçoivent plus de la moitié de leur revenu de travail indépendant d'un seul client; pour la moitié de ceux-là, il s'agit d'un client unique, qui fournit la totalité de ce revenu. Peu de choses les démarquent du groupe principal en matière d'organisation du travail, sinon qu'ils sont proportionnellement plus nombreux que les exclusifs à fournir les outils de travail.

Par ailleurs, comme nous l'avons présumé en choisissant de les retirer temporairement de l'échantillon général, les sideliners sont d'abord « déterminés » par l'emploi salarié qui leur procure, plus qu'aux autres travailleurs indépendants, une couverture contre les principaux risques sociaux, quoique cette couverture soit loin d'être le lot de tous les sideliners. Ainsi, ils sont proportionnellement plus nombreux à avoir eu recours à l'assurance-emploi, à bénéficier de la contribution d'un client à un fonds de pension, à un REER ou à des assurances. La proportion des sideliners qui contribuent personnellement à un REER est beaucoup plus élevée que celle des autres catégories de travailleurs indépendants, ce qui peut s'expliquer par leur revenu relativement plus important. Finalement, concernant la formation professionnelle, il n'y a pas de différence dans le fait d'en recevoir, mais une différence dans l'instance qui en défraie les coûts: le statut de sideliner est associé au fait que le client ou l'employeur paye pour la formation, alors que le fait d'être exclusif est corrélé avec celui de déboursier soi-même pour la formation.

Tableau 21 : Différences significatives entre les sideliners et les exclusifs

| Variable | Exclusifs | Sideliners | Total |
|--|-----------|------------|-------|
| Nbre d'heures moyen consacré au TI | 43,6 hres | 21,8 hres | |
| Absence d'employés | 81,6% | 91,8% | 83,2% |
| Niveau de compétence A | 31,0 | 53,1 | 34,5 |
| Entreprise incorporée | 30,3 | 10,2 | 27,1 |
| Un seul client | 9,2 | 22,4 | 11,3 |
| Mode de facturation à l'heure | 32,2 | 46,9 | 34,5 |
| Mode de facturation journée ou semaine | 13,8 | 6,1 | 12,6 |
| Mode de facturation à la commission | 16,1 | 6,1 | 14,5 |

116 Résultats d'une enquête auprès des travailleurs indépendants

| | | | |
|---|------|------|------|
| Concurrence sur expertise pointue, compétence spécifique | 5,8 | 12,2 | 6,8 |
| O du travail : TI fournissant les outils | 78,0 | 87,8 | 79,5 |
| Recours Assurance-Emploi | 5,4 | 22,4 | 8,1 |
| Contribution d'un client ou d'un employeur à fonds de pension ou REER | 3,8 | 26,5 | 7,4 |
| Contribution personnelle à REER | 55,2 | 77,6 | 58,7 |
| Contribution d'un client ou d'un employeur à assurances inval-méd | 4,2 | 36,7 | 9,4 |
| Formation prof payée par le TI | 40,5 | 21,3 | 37,5 |
| Formation prof payée par le client ou employeur | 1,6 | 14,9 | 3,7 |
| TI depuis moins de 3 ans | 14,1 | 36,7 | 17,8 |
| TI depuis 10 ans et + | 41,0 | 26,5 | 38,7 |
| Participation org. Syndicale | 19,4 | 51,9 | 25,2 |
| Participation asso. Professionnelle | 67,7 | 51,9 | 64,9 |
| Revenu personnel –de 20 000\$ (en 2000) | 34,5 | 6,4 | 30,2 |
| Revenu personnel –de 40 000\$ (en 2000) | 64,3 | 55,3 | 63,0 |
| Composante épargne placement | 20,8 | 10,4 | 19,2 |
| Composante régime de retraite | 6,9 | 0 | 5,9 |
| - de 35 ans | 15,3 | 44,9 | 20,0 |
| Scolarité universitaire | 43,1 | 57,1 | 45,4 |

Autre conséquence du fait d'occuper un emploi salarié, près de la moitié des sideliners sont membres d'une organisation syndicale et, de manière générale, ils sont moins nombreux que les exclusifs à participer à une association professionnelle.

Le fait de cumuler travail indépendant et emploi salarié à temps plein a une influence haussière sur les revenus. Ainsi, les sideliners sont sous-représentés au sein des tranches de revenu personnel total inférieures à 20 000\$ et également, mais avec une différence moins marquée, au sein des tranches de revenu personnel inférieures à 40 000\$. Les trois groupes (sideliners, exclusifs et cumulards) se retrouvent en proportions semblables (autour de 20%) parmi ceux qui disposent d'un revenu personnel supérieur à 60 000\$. Toutefois, les revenus des sideliners, qui proviennent en quasi-totalité du travail, sont moins diversifiés que ceux des exclusifs et même des cumulards.

Les sideliners sont plus jeunes que les exclusifs; près de 45% d'entre eux ont moins de 35 ans. En outre, ils exercent le travail indépendant depuis un moins grand nombre d'années. En effet, comparativement aux exclusifs, ils ont sept fois plus de chances d'être entrés très récemment (depuis moins d'un an) dans le travail indépendant. Cette tendance s'explique essentiellement en vertu de leur statut de sideliners et non en raison du fait qu'ils ont tendance à être plus jeunes que les exclusifs et les cumulards.

4.2 Les « cumulards »

En vertu de la définition que nous leur avons donnée, les cumulards effectuent une combinaison de travail indépendant et d'un ou plusieurs emplois atypiques, c'est-à-dire différent de l'emploi salarié régulier à temps plein. Dans 69% des cas, ils cumulent avec un emploi salarié à temps partiel, et dans 31% des cas, avec un

emploi salarié temporaire, contractuel, occasionnel ou saisonnier. Un peu plus de la moitié des cumulards (55,2%) ont le même type d'activité comme salarié et comme indépendant.

Les cumulards se rapprochent des exclusifs par le fait d'avoir le travail indépendant pour source principale de travail et de revenu; ils consacrent en moyenne 33,3 heures de travail par semaine au travail indépendant et en tirent 63,1% de leur revenu. Les deux tiers (65%) des cumulards consacrent la moitié et plus de leur temps de travail au travail indépendant; 24% y consacrent entre le quart et la moitié et 10,3% y consacrent moins que le quart de leur temps de travail. Ils partagent et même surpassent la surreprésentation des exclusifs dans les bas revenus.

Par ailleurs, ils s'en distinguent par le degré d'incorporation (moins d'entreprises incorporées), par la composition de leur clientèle (davantage d'institutions dont ils ne sont pas des ex-salariés), par leur recours presque trois fois plus important aux stratégies de proximité (amis, contacts et famille) pour trouver leurs contrats et par le fait qu'ils soient en grand nombre (près du tiers) à estimer que leurs clients les choisissent pour leur rapidité et leur efficacité. Finalement, ils vivent moins en couple, sont plus jeunes que les exclusifs et ils comptent proportionnellement plus de femmes dans leurs rangs.

D'autres différences importantes, notamment au chapitre de l'organisation du travail et de la protection sociale, figurent dans le Tableau 22. On y apprend notamment que les cumulards sont beaucoup plus nombreux à faire affaire avec des clients qui fixent les limites budgétaires. Ils sont aussi plus nombreux à fixer eux-mêmes leurs tarifs ET à avoir des tarifs fixés par le client, ce qui s'explique par leur faible présence, comparativement aux exclusifs, dans les modalités « tarifs négociés entre le travailleur indépendant et le client » et « tarifs fixés comme une instance extérieure ».

Tableau 22 : Différences significatives entre les cumulards et les exclusifs

| Variable | Exclusifs | Cumulards | Total |
|---|-----------|-----------|-------|
| Nbre d'heures moyen consacré au TI | 43,6 | 33,3 | |
| Entreprise incorporée | 30,3 | 17,2 | 29,0 |
| Présence de clients d'institutionnels | 21,2 | 41,4 | 23,3 |
| Mode de facturation à l'heure | 32,2 | 48,3 | 33,8 |
| Obtention de contrats par amis, contacts, famille | 10,7 | 28,6 | 12,5 |
| Obtention de contrats par pub, démarchage, porte-à-porte, Internet | 30,3 | 10,7 | |
| Concurrence : service rapide, efficace | 6,5 | 32,1 | 9,0 |
| O. du T. : budget contrôlé par le TI | 41,5 | 24,1 | 39,8 |
| O. du T. : budget contrôlé par le client | 49,2 | 72,4 | 51,6 |
| Tarifs fixés par le TI | 65,8 | 82,8 | 67,5 |
| Tarifs fixés par le client | 6,5 | 10,3 | 6,9 |
| Tarifs fixés par négo, extérieur, mixte | 27,7 | 6,9 | 25,6 |
| Recours Ass-Emploi | 5,4 | 13,8 | 6,2 |
| Contribution d'un client ou d'un employeur à fonds de pension ou REER | 3,8 | 27,6 | 6,2 |
| Contribution d'un client ou d'un employeur à assurances inval-méd | 4,2 | 17,2 | 5,5 |
| Absence de conjoint | 21,8 | 41,4 | 23,8 |
| Participation org. syndicale | 19,4 | 40,0 | 21,6 |

| | | | |
|-------------|------|------|------|
| - de 35 ans | 15,3 | 31,0 | 16,9 |
| Femme | 37,5 | 51,7 | 39,0 |

Un peu comme les sideliners, mais dans des proportions moindres, les cumulards se distinguent des exclusifs par une couverture plus fréquente contre un certain nombre de risques sociaux. Ils ont notamment davantage recours à l'assurance-emploi et davantage de cas où le client ou l'employeur contribue à un fonds de pension, un REER ou des assurances. Finalement, ils sont aussi plus nombreux à être membres d'une organisation syndicale.

Une forte proportion d'entre eux (41,4%) sont également en situation de relative dépendance à l'égard d'un client principal qui fournit la moitié ou plus du revenu; pour près de la moitié de ceux-là, il s'agit d'un client unique.

4.3 Les « dépendants » et « quasi-dépendants »

Les « dépendants » et « quasi-dépendants » sont ici définis comme ceux qui reçoivent 50% ou plus de leur revenu de travail indépendant d'un seul client. Quand un client unique leur fournit la totalité de leur revenu, nous parlerons de « dépendants » (au sens d'une dépendance économique) alors un client principal leur fournit plus de 50% mais moins de 100% de leur revenu, nous parlerons de « quasi-dépendants ».

Il n'y a pas de différence statistiquement significative entre les trois sous-groupes concernant le fait d'avoir un client qui fournit la moitié ou plus du revenu de travail indépendant; c'est le cas de 38,7% des exclusifs, de 44,9% sideliners et de 41,4% des cumulards. La différence se situe plutôt dans le pourcentage du revenu fourni par ce client : près de la moitié des sideliners et des cumulards concernés (dans des

proportions respectives de 50 et de 41,7%) sont des « dépendants », une situation que l'on retrouve beaucoup moins chez les exclusifs (soit à hauteur de 23,8%).

Qu'est-ce qui distingue les « non-dépendants » (ceux qui ne reçoivent pas le moitié ou plus de leur revenu d'un seul client), des « quasi-dépendants » et des « dépendants »? Le Tableau 23 révèle une grande différence selon les niveaux de compétence : les professionnels (A) et les semi-professionnels et techniciens (B) se retrouvent en surnombre chez les quasi-dépendants, alors que les non-professionnels (C+D) sont surreprésentés chez les dépendants. Les petits propriétaires sont en surnombre chez les non-dépendants.

Tableau 23 : Non-dépendance, quasi-dépendance et dépendance selon le niveau de compétence

| Niveau de comp | Non dépendants | Quasi-dépendants | Dépendants | Total |
|----------------|----------------|------------------|------------|-------|
| Gestion | 8,5 | 1,2 | 0 | 5,5 |
| A | 29,5 | 40,0 | 37,9 | 33,4 |
| B | 36,9 | 47,1 | 24,1 | 38,6 |
| C+D | 25,0 | 11,8 | 37,9 | 22,4 |

Le Tableau 24 reprend les autres différences significatives entre les trois sous-groupes. Comme on pouvait s'y attendre, les quasi-dépendants et dépendants ont davantage tendance à travailler seuls. Ils sont proportionnellement plus nombreux à travailler chez le client (surtout les quasi-dépendants) et moins nombreux à travailler dans un bureau à l'extérieur. Ils sont également plus susceptibles d'avoir des entreprises privées parmi leurs clients. Notons que 20% des dépendants ont pour unique client une entreprise dont ils étaient ou sont encore salariés.

Comme l'a révélé l'analyse factorielle, la dépendance ou la quasi-dépendance à l'égard d'un client a des impacts directs sur les modalités de contrôle de l'organisation du travail. Les travailleurs qui se retrouvent dans cette situation (surtout les dépendants) sont beaucoup plus susceptibles que les non-dépendants de voir leurs délais et leurs tarifs fixés par le client, et même de travailler avec les outils fournis par le client. Contrairement aux autres, l'item « limites budgétaires » affiche un plus grand contrôle par le travailleur dépendant que par le travailleur quasi-dépendant.

Tableau 24 : Différences significatives entre les non-dépendants, les quasi-dépendants et les dépendants

| Variable | Non dépendants | Quasi-dépendants | Dépendants | Total |
|---------------------------------------|----------------|------------------|------------|-------|
| Aucun employé | 77,8 | 87,1 | 93,1 | 82,1 |
| Lieu de travail chez le client | 18,2 | 34,1 | 27,6 | 23,8 |
| Lieu de travail : bureau ext. | 26,1 | 11,8 | 13,8 | 20,7 |
| Entreprises privées parmi les clients | 56,3 | 92,9 | 72,4 | 68,6 |
| Salarié ou ex-salarié de l'ent. | 10,2 | 10,3 | 20,0 | 11,2 |
| Budget contrôlé par le TI | 41,7 | 34,1 | 37,9 | 39,1 |
| Budget contrôlé par le client | 46,3 | 63,5 | 55,2 | 52,2 |

| | | | | |
|--|------|------|------|------|
| Délais contrôlés par le TI | 46,6 | 23,5 | 20,7 | 37,2 |
| Délais contrôlés par le client | 36,8 | 60,0 | 75,9 | 47,6 |
| Outils fournis par le TI | 83,3 | 70,6 | 58,6 | 77,1 |
| Outils fournis par le client | 10,3 | 18,8 | 31,0 | 14,9 |
| Tarifs fixés par le TI | 74,9 | 64,7 | 31,0 | 67,5 |
| Tarifs fixés par le client | 2,3 | 7,1 | 34,5 | 6,9 |
| Présence d'un contrat écrit | 34,9 | 44,7 | 65,5 | 40,8 |
| Envisage la retraite avant 65 | 74,5 | 47,1 | 50,0 | 65,8 |
| Contribution personnelle ou via le conjoint à assurances | 54,0 | 43,5 | 65,5 | 52,1 |
| Participation syndicale | 10,1 | 35,9 | 60,0 | 21,0 |
| Scolarité universitaire | 43,7 | 51,8 | 34,5 | 45,1 |
| Homme | 54,5 | 70,6 | 62,1 | 60,0 |

Les dépendants et quasi-dépendants sont proportionnellement plus nombreux que les indépendants à signer un contrat avec un client, mais quand c'est le cas, le contenu en est déterminé par le client et dans une moindre mesure, suite à une négociation entre les deux parties. Les non-dépendants ont davantage tendance à déterminer eux-mêmes le contenu du contrat et, dans une moindre mesure, à le voir fixé par une instance extérieure (voir Tableau 25)

Tableau 25 : Instance qui détermine le contenu du contrat, selon le degré de dépendance

| | Non-dépendants | Quasi-dépendants | Dépendants | Total |
|-------------------------|----------------|------------------|------------|-------|
| Travailleur indépendant | 69,2 | 47,7 | 10,5 | 53,1 |
| Client | 1,5 | 25,0 | 57,9 | 18,0 |
| Négociation | 9,2 | 20,5 | 31,6 | 16,4 |
| Instance extérieure | 20,0 | 6,8 | 0 | 12,5 |

Finalement, les dépendants et quasi-dépendants envisagent de travailler plus longtemps que les non-dépendants; ils sont aussi plus nombreux à être membres d'une organisation syndicale. Quant à eux, les quasi-dépendants se distinguent par une surreprésentation masculine et très scolarisée.

Conclusion

Pour conclure, voyons comment nos résultats viennent soutenir ou au contraire infirmer nos principales hypothèses, tout en gardant présent à l'esprit le fait que nous avons ici une surabondance de travailleurs indépendants scolarisés, oeuvrant dans les secteurs des sciences, de l'enseignement, des arts et de la culture, et une pénurie de travailleurs moins scolarisés, issus des secteurs de la vente et des services, des métiers, du transport et des professions liées au secteur primaire.

Le cumul des formes de travail

Près du quart (23%) des répondants cumulent travail indépendant et travail salarié typique ou atypique. La majorité de ceux qui cumulent le travail indépendant avec un emploi salarié typique (« sideliners ») consacrent moins de la moitié de leur temps de travail au travail indépendant; l'emploi salarié est donc réputé leur emploi principal. À l'inverse, la majorité de ceux qui cumulent travail indépendant et formes salariées atypiques (« cumulards »), consacrent plus de la moitié de leur temps de travail au travail indépendant, réputé leur emploi principal.

Dans notre échantillon, les cumulards et les sideliners sont plus jeunes que ceux qui se consacrent exclusivement au travail indépendant. Ils sont surreprésentés chez les professionnels et sousreprésentés parmi ceux qui ont une entreprise incorporée. Une forte proportion d'entre eux sont en situation de dépendance ou de quasi-dépendance à l'égard d'un client principal qui fournit la moitié ou plus du revenu; pour près de la moitié de ceux-là, il s'agit d'un client unique.

Ils ont davantage accès, quoique de manière non-exhaustive et inégale entre les formes de cumul, à diverses modalités de la protection contre le risque, et

notamment à l'assurance-emploi et à la contribution d'un client ou d'un employeur à un fonds de pension, un REER ou à des assurances.

Finalement, le cumul avec un emploi salarié typique donne accès à de meilleurs revenus que la combinaison avec les formes atypiques ou le travail indépendant exclusif, les cumulards et les exclusifs étant largement surreprésentés, et les sideliners sous-représentés, dans les tranches de revenus inférieures à 40 000\$.

La combinaison des sources de revenus

La diversification des sources de revenus est liée d'une part au fait du cumuler le travail indépendant avec une part plus ou moins grande de travail salarié (combinaison de sources de revenus de travail) et d'autre part, à l'avance en âge qui favorise la combinaison de revenus de travail avec des revenus d'autres sources.

Concernant le premier point, les sideliners perçoivent la quasi totalité de leurs revenus via le travail, à raison de 67,7% par le biais du salariat et de 29,7% par le biais du travail indépendant. Les cumulards aussi, bien que dans une moindre mesure, vivent surtout des revenus de leur travail (à raison de 63,1% via le travail indépendant et 31,1% via le salariat). Les exclusifs par contre tirent en moyenne 85,5% de leurs revenus du travail indépendant et 14,5% de sources hors travail.

Concernant le second point, les « âgés » ont des sources de revenus beaucoup plus diversifiées que les « mitoyens » et les « jeunes » : 61% en moyenne de leur revenu provient du travail indépendant et 0,5% du salariat, alors que 11,3% en moyenne provient de l'épargne ou des placements, 13,2% d'un régime privé de retraite et 13,5% des prestations sociales.

En revanche, la composante « revenus salariaux » est davantage le fait des jeunes : 21,6% en déclarent.

Finalement, la diversification entre les sources dans et hors travail est davantage le fait des hommes, alors que la diversification des sources provenant du travail est davantage le fait des femmes. En effet, les hommes ont proportionnellement davantage une composante de leur revenu provenant de l'épargne/placement, alors que les femmes se distinguent par leur surreprésentation dans la composante « revenus salariaux ».

Le contrôle de l'organisation du travail

Le contrôle de l'organisation du travail est réputé être le principal élément qui distingue le travailleur indépendant du salarié. Or nous avons vu d'une part que ce contrôle n'était pas le fait de tous les travailleurs indépendants ni sur tous les aspects, et d'autre part que le degré de contrôle est fortement corrélé avec l'abondance ou la rareté de la clientèle.

En règle générale, l'encadrement général de l'organisation du travail (fixation des objectifs, budget, délais) est davantage contrôlé par le client qui commande la prestation, alors que l'encadrement spécifique (outils et méthodes de travail) est du ressort du travailleur indépendant. Moins de la moitié (44,1%) des travailleurs indépendants ont un contrat écrit avec leur client et parmi ceux qui en ont, un peu plus de la moitié (53,1%) décident de son contenu.

Mais comme toujours, la moyenne cache les extrêmes. Comme l'illustrent bien les résultats contenus dans le tableau 12 et ceux de l'analyse factorielle de correspondances multiples, un faible niveau de diversité de la clientèle a tendance à entraîner un contrôle par cette clientèle de la plupart, sinon de l'ensemble des aspects de l'organisation du travail, allant de l'encadrement général au contrat proprement dit. Par ailleurs, mais dans une moindre mesure, le fait d'appartenir à la catégorie des professionnels favorise le contrôle négocié, mixte ou attribuable à une

instance extérieure des aspects contractuels, notamment le contenu du contrat et la tarification.

La protection contre les risques sociaux

La vaste majorité des répondants n'ont guère accès aux régimes collectifs de protection contre le risque, qu'il s'agisse des régimes publics (assurance emploi) ou privés (régimes de retraite d'entreprises, assurances collectives et formation professionnelle). À quelques rares exceptions près, ils doivent compter sur leurs propres ressources ou celles de leur proches pour faire face au manque de contrats, soutenir leur revenu lors d'une maladie ou d'un accident qui limite leur capacité de travailler ou encore, à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

Les seuls risques contre lesquels environ la moitié des répondants soient couverts sont le risque avancée en âge (contribution à des REER), faute professionnelle (assurance-responsabilité professionnelle) et désuétude des connaissances (formation professionnelle) mais ils assument seuls, pour la grande majorité, les coûts de cette protection. Par ailleurs, un peu plus de la moitié ont accès, en payant seuls ou en bénéficiant de la couverture par le régime d'assurances du conjoint, à des assurances médicaments ou invalidité.

Le fait de bénéficier d'une certaine protection contre les risques sociaux est associé avec le niveau de compétences ; ainsi que l'a révélé l'analyse factorielle, un niveau plus élevé de compétence professionnelle favorise une prise en charge par le travailleur de la protection, notamment contre la désuétude des connaissances, la protection contre la faute professionnelle, l'invalidité et la maladie, ainsi que la protection en prévision de la retraite.

Finalement le cumul du travail indépendant avec une part de travail salarié est un moyen d'accéder à une part de protection sociale, et cette couverture est plus fréquente et plus étendue si l'emploi cumulé est un emploi typique et plus limitée s'il s'agit d'un emploi atypique.

Les arrangements familiaux

Plus des trois quarts des répondants vivent avec un conjoint; dans 66,1% des cas, ce conjoint est salarié, dans 15,2% des cas, il est travailleur à son propre compte et dans 14,7% de cas, il est inactif (sans emploi, retraité, étudiant, au foyer).

Quatre répondants sur cinq (81,5%) ne bénéficient d'aucune aide gratuite de la famille ou des amis dans le cadre de leur travail. Ceux qui en reçoivent, qu'il s'agisse d'aide à la production du bien ou service, d'aide à l'entreprise ou d'aide au travailleur sont surtout des femmes et des non-professionnels, qui semblent compenser leurs faibles revenus par une aide gratuite reçue des proches.

Le modèle féminin de travail indépendant apparaît, dans bien des cas, construit sur une division sexuelle des tâches qui suppose un partage des revenus au sein du ménage. Une proportion somme toute importante des femmes (autour de 17%) deviennent travailleuses indépendantes par désir de concilier vie professionnelle et vie familiale, mais elles tirent de ce travail des revenus inférieurs en moyenne à ceux des hommes. Par ailleurs, la présence d'un conjoint permet d'accéder à de meilleurs revenus car si les femmes touchent des revenus personnels beaucoup plus faibles que ceux des hommes, il n'existe pas de différence selon le genre quand on ne considère que le revenu familial.

Les profils de travailleurs indépendants

Le recours à la double méthodologie de l'analyse factorielle de correspondances multiples et de la classification ascendante hiérarchique a permis de vérifier l'hypothèse principale à l'effet que la diversité des situations de travail indépendant pouvait s'organiser autour de 9 ou 10 dimensions, dont bien sûr les ressources du producteur, mais également l'abondance ou la rareté de sa clientèle, le contrôle des modalités de l'organisation du travail et la présence et la provenance de la protection contre le risque.

L'analyse factorielle des correspondances a fait émerger deux ordres de relations. Premièrement, la rareté de la clientèle (1 à 4 clients) entraîne un contrôle, par cette clientèle, de la plupart, sinon de l'ensemble des aspects de l'organisation du travail, allant de l'encadrement au contrat proprement dit. Deuxièmement, le fait d'appartenir au niveau de compétence A favorise une prise en charge par le travailleur de divers aspects de protection sociale. Par ailleurs, le niveau de compétence professionnelle semble relativement indépendant du niveau d'abondance ou de rareté de la clientèle, puisque ces deux variables sont ressorties à travers deux dimensions (indépendantes) de l'analyse factorielle.

Sur la base de cette analyse factorielle, en appliquant la méthodologie de la classification ascendante hiérarchique, nous avons pu jeter les bases d'une typologie de travailleurs indépendants, en dégagant quatre profils qui représentent respectivement 41,7%, 24,35%, 15,5% et 18,45% de notre échantillon.

les semi-professionnels et non-professionnels à clientèle abondante sont surreprésentés dans les secteurs des services d'hygiène corporelle et de soins des personnes, du loisirs et du divertissement et dans la vente, l'entretien, la réparation et le transport de biens. Ils ont plusieurs clients (surtout des individus), contrôlent eux-mêmes en bonne partie leur travail, incluant les tarifs, signent peu de contrats

écrits, et sont mal pourvus en matière de protection contre les risques sociaux (par exemple, cette classe regroupe la plus grande partie de ceux qui se sont prévalus d'une aide de dernier recours).

les semi-professionnels et non-professionnels à clientèle rare sont surreprésentés dans les secteurs de la production de biens matériels, du secrétariat, de la comptabilité, de l'entrée de données et finalement dans les service de recherche d'informations, de rédaction, de correction ou de révision. Ils ont tendance à n'avoir qu'un ou que quelques clients (surtout des entreprises), qui contrôlent davantage les différents aspects de l'organisation du travail, incluant les tarifs et les clauses du contrat. Ils ont en commun avec le sous-groupe précédent d'être mal pourvus en matière de protection contre les risques sociaux.

les professionnels à clientèle abondante sont surreprésentés dans les services de santé, les services financiers et d'assurances et les autres services professionnels. Ils ont plusieurs clients (surtout des individus), ne contrôlent pas exclusivement les aspects de l'organisation du travail (il y a plus de négociation, de formes mixtes et d'intervention d'instances extérieures dans ce sous-groupe, pour les aspects contractuels dans ce dernier cas). Ils ont tendance à assumer eux-mêmes leur protection contre les risques sociaux, soit en en défrayant les coûts, soit en y accédant par le biais de leur conjoint.

les professionnels à clientèle rare sont surreprésentés dans le secteur de l'éducation, de la formation et de l'évaluation, dans les communications et la culture, et finalement dans les services-conseil aux entreprises. Ils ont tendance à avoir un ou quelques clients (surtout des entreprises), qui tendent à contrôler les aspects de l'organisation du travail, sauf pour les aspects contractuels. Les travailleurs indépendants qui bénéficient d'une contribution des clients ou donneurs d'ouvrage en matière de protection contre les risques sociaux (une infime proportion de l'ensemble) sont surreprésentés dans ce sous-groupe.

Ces différents profils feront l'objet d'une analyse plus approfondie grâce à une vague d'entretiens semi-directifs menés, dans une étape ultérieure de la recherche, avec des répondants représentatifs de chacun de ces sous-groupes.

Bibliographie

- Beaucage, André et Renée Légaré (2000). « Le travail autonome : le choix d'une façon de vivre ou un moyen pour survivre ? », in *Nouvelles formes d'emploi et diversification de la main-d'œuvre : défis et enjeux pour les relations industrielles*, C. Bernier et als (éds), sélection de textes du 36^{ème} Congrès annuel de l'Association canadienne des relations industrielles ACRI/CIRA, Québec, pp. 69-85.
- Cibois, Philippe (2000). *L'analyse factorielle: analyse en composantes principales et analyse de correspondances*. Paris: PUF, Cinquième édition mise à jour, 127 p.
- Dagenais, Lucie-France (1998). *Travail éclaté : protection sociale et égalité*. Études et documents de recherche sur les droits et libertés. Éd. Yvon Blais, 233 p.
- D'Amours, Martine, avec la collaboration de Éline Lachance, Stéphane Crespo et Frédéric Lesemann (2002). *Diversification et fragmentation du travail. Le passage de l'emploi salarié typique à des formes de travail atypiques chez des travailleurs de plus de 45 ans*. INRS Urbanisation, Culture et Société/CRISES, février, 91 p.
- Développement des Ressources humaines Canada (2002). Résultats de l'enquête sur le travail indépendant au Canada. Préparé par Benoit Delage. Direction générale de la recherche appliquée, SP-465-01-02F, 116 p.
- Dupuy, Yves et Françoise Larré (1998). « Entre salariat et travail indépendant : les formes hybrides de mobilisation du travail ». *Travail et emploi*, no 77, pp. 1-14.
- Gadrey, Jean (1996). *Services : la productivité en question*. Paris, Desclée de Brouwer, 359 p.
- Gardner, Arthur (1994), *Les travailleurs autonomes*, Ottawa, Statistique Canada/Prentice-Hall Canada Inc., #96-316F, 56 p.
- Institut de la statistique du Québec (2001). *Portrait social du Québec: données et analyses* (édition 2001). Gouvernement du Québec, novembre, 629 p.
- Lebart, Ludovic, Alain Morineau et Marie Piron (1997). *Statistique exploratoire multidimensionnelle* / Édition 2e éd. Paris : Dunod, c1997. 439 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*. Statistique Canada. Direction des études analytiques, no 133, 26 p.
- 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, Les Publications du Québec, mai, 88 p.
- Roy, Gilles (1997). *Diagnostic sur le travail autonome*, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, Emploi-Québec (rapport-synthèse), avril, 81 p.

Roy, Gilles (1999). *Profil des travailleurs autonomes*. Étude réalisée par le Centre d'information et de recherche sur l'entrepreneursip et le travail autonome (CIRETA) pour Développement économique Canada, avril, 40 p.

Statistique Canada (1997). *Le point sur la population active. Les travailleurs indépendants*, vol 1, no 3, avril, 60 p.

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, pp. 277-312.

ANNEXE 1 – *QUESTIONNAIRE D'ENQUÊTE*

ANNEXE 1 - Questionnaire d'enquête

Numéro du questionnaire : _____

Nom de l'intervieweuse : _____

Date de l'entretien : _____

AUCUNE DONNÉE NOMINATIVE NE DOIT FIGURER SUR LE QUESTIONNAIRE

Préambule:

Bonjour (bonsoir),

Ai-je bien rejoint le numéro de téléphone _____ ?

Pourrais-je parler à M. ou Mme _____ ?

Bonjour,

Mon nom est _____. Je suis assistante de recherche à l'Institut national de la recherche scientifique (INRS), de l'Université du Québec. Il y a quelques semaines,

(soit) vous ou quelqu'un de votre foyer avez autorisé la maison de sondage CROP à nous donner votre prénom et numéro de téléphone

(soit) (nom de la personne qui nous l'a référée) nous a fourni votre prénom et numéro de téléphone.

Je vous appelle dans le cadre d'une recherche que nous effectuons présentement à l'**Université** sur la situation des **travailleurs autonomes** et sur leurs besoins en matière de **protection sociale**. Cette recherche ne poursuit **aucun but commercial**. Les informations que nous recueillons seront traitées dans le respect de la plus stricte **confidentialité**. Soyez assuré que **rien ne permettra d'associer vos réponses à votre personne**. À la fin du projet, tous les prénoms et numéros de téléphone des participants seront détruits.

Acceptez-vous d'être interviewé pour les fins de cette recherche?

(Cocher si oui) _____

Pouvons-nous prendre quelques minutes maintenant?

Si la personne n'a pas le temps maintenant :

À quel moment pourrais-je vous rappeler?

Consigne aux intervieweuses: noter toutes ces démarches dans votre cahier de bord

Q 1. Au cours de l'année 2000, avez-vous travaillé à **votre propre compte**, que ce soit à temps plein ou à temps partiel, toute l'année ou une partie de l'année?

Oui _____

Non _____ (remercier la personne et terminer l'entrevue)

SECTION 1

VÉRIFICATION DU STATUT TRAVAILLEUR INDÉPENDANT (AUTONOME SANS EMPLOYÉ)

Q.2 Y a-t-il des personnes qui sont à votre emploi, *sur une base régulière*, à titre de *salariés*?

Oui _____

Non _____ (passer à la question 7)

Q.3 Si oui, combien? _____

Q.4 Quelle est la fonction de la première personne à votre emploi?

Reformulation possible : Que fait la première personne à votre emploi?

Travaille-t-elle à temps plein ou à temps partiel?

Plein _____ Partiel _____

Travaille-t-elle sur une base régulière ou occasionnelle?

Régulière _____ Occasionnelle _____

Travaille-t-elle exclusivement pour vous?

Oui _____ Non _____

Q.5 Quelle est la fonction de la deuxième personne à votre emploi?

Reformulation possible : Que fait la deuxième personne à votre emploi?

Travaille-t-elle à temps plein ou à temps partiel?

Plein _____ Partiel _____

Travaille-t-elle sur une base régulière ou occasionnelle?

Régulière _____ Occasionnelle _____

Travaille-t-elle exclusivement pour vous?

Oui _____ Non _____

Q.6 Quelle est la fonction de la troisième personne à votre emploi?

Reformulation possible : Que fait la troisième personne à votre emploi?

Travaille-t-elle à temps plein ou à temps partiel?

Plein _____ Partiel

Travaille-t-elle sur une base régulière ou occasionnelle?

Régulière _____ Occasionnelle _____

Travaille-t-elle exclusivement pour vous?

Oui _____ Non _____

Commentaires :

Consigne aux intervieweuses :

DÉCISION À PRENDRE :

Si le répondant a un (ou même deux ou trois) employés qui agit comme secrétaire, réceptionniste, comptable à temps partiel, etc., surtout si cet employé travaille pour plusieurs travailleurs autonomes, poursuivre l'entrevue. L'important pour nous est que le répondant effectue lui-même la prestation de travail. En cas de doute, poursuivre l'entrevue.

Si le répondant a plus de trois employés, ou s'il a à son service exclusif un, deux ou trois salariés plein temps sur une base régulière, remercier la personne en lui disant que notre étude ne porte que sur les travailleurs autonomes qui n'ont pas d'employé.

SECTION 2

MÉTIER/PROFESSION, PART OCCUPÉE PAR LE TRAVAIL AUTONOME DANS L'ENSEMBLE DE L'ACTIVITÉ DE TRAVAIL RÉMUNÉRÉE, TYPE D'ENTREPRISE, LIEU DE TRAVAIL

Q.7 Quel est le **métier, la profession ou l'occupation** que vous exercez en tant que **travailleur autonome**? S'il y a lieu, vous pouvez donner plus d'une réponse

Consigne aux intervieweuses : si la personne exerce plus d'un métier ou d'une profession, préciser l'occupation principale et l'occupation secondaire

Laquelle de ces occupations est votre occupation principale :

Occupation principale : _____

Occupation secondaire : _____

Commentaires :

Q. 8 En moyenne, combien d'heures consacrez-vous approximativement au travail autonome **chaque semaine** ?

_____ heures

Q. 9 De manière générale, au cours de l'année 2000, le travail autonome a représenté **quel pourcentage** de votre **temps de travail rémunéré**?

À l'usage des intervieweuses :

100% _____ (passer à la question 12)

Entre 75% et 99% _____

Entre 50 et 74% _____

Entre 25 et 49% _____

Moins de 25% _____

POSER LES QUESTIONS 10 et 11 SEULEMENT SI LA RÉPONSE À Q9 EST INFÉRIEURE à 100%

Q. 10 À quoi est consacré le reste de votre temps de travail rémunéré? Je vous propose un choix de réponses

Travail salarié régulier à temps plein _____

Travail salarié régulier à temps partiel _____

Travail salarié temporaire, contractuel, occasionnel, saisonnier ou à la pige _____

Autre (préciser) _____

Q. 11 Dans quel métier, profession ou occupation?

Le/la même que celle que vous avez donnée tantôt (question 7) _____

Autre métier, profession ou occupation. Laquelle? _____

Commentaires :

Q. 12 Exercez-vous le travail autonome dans une **entreprise incorporée** qui vous appartient?
Reformulation possible : Exercez-vous le travail autonome dans une **entreprise incorporée** dont vous êtes propriétaire?

Oui _____

Non _____

Q. 13 Quel est votre **principal** lieu de travail en tant que travailleur autonome?

À votre domicile _____

Chez le client _____

Dans un bureau à l'extérieur de votre domicile (bureau loué) _____

Autre _____

Consigne aux intervieweuses : noter les doubles réponses, ex : mi-temps à son domicile, mi-temps chez les clients :

Commentaires :

SECTION 3 RAPPORT AU MARCHÉ

Consigne aux interviewees : les questions posées dans cette section ne concernent que le travail autonome

Q.14 Quel genre de produit ou de service offrez-vous **en tant que travailleur autonome**? S'il y a lieu, vous pouvez donner plus d'une réponse.

Consigne aux interviewees : noter les réponses multiples et les classer par ordre d'importance. Cette question recoupe Q.7

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____

Commentaires :

Q. 15 Au cours de l'année 2000, **combien avez-vous eu de clients** approximativement? Je vous suggère un choix de réponses.

- Un _____
- Deux _____
- Trois _____
- Quatre _____
- Entre 5 et 9 _____
- Entre 10 et 19 _____
- Vingt et plus _____

Q. 16 Parmi ces clients, y en a-t-il eu un qui vous a rapporté **la moitié ou plus de vos revenus de travail autonome**, toujours en l'an 2000 ?

Oui _____ Pouvez-vous me dire quelle proportion? _____
Non _____

Q.17 En l'an 2000, y a-t-il eu des **entreprises privées** parmi vos clients?

Oui _____ (poser Q. 18)
Non _____ (passer à Q. 19)

Q. 18 (Si oui) Avez-vous déjà été ou êtes-vous encore **un employé salarié** d'une ou plusieurs de ces entreprises?

Oui _____
Non _____

Q. 19 En l'an 2000, y a-t-il eu des **institutions publiques ou para-publiques** (hôpital, école, ministère, ville) parmi vos clients?

Oui _____ (poser Q. 20)
Non _____ (passer à Q. 21)

Q. 20 (Si oui) Avez-vous déjà été ou êtes-vous encore un **employé salarié** d'une ou plusieurs de ces institutions ?

Oui _____
Non _____

Q. 21 En l'an 2000, y a-t-il eu des **associations, des organismes à but non lucratif ou des organisations syndicales** parmi vos clients?

Oui _____ (poser Q. 22)
Non _____ (passer à Q. 23)

Q. 22 (Si oui) Avez-vous déjà été ou êtes-vous encore un **employé salarié** d'une ou plusieurs de ces associations ou organismes?

Oui _____
Non _____

Q. 23 En l'an 2000, y a-t-il eu des **individus** (ou des particuliers) parmi vos clients?

Oui _____
Non _____

Commentaires :

Q. 24 En général, comme travailleur autonome, **facturez-vous:**

À l'heure _____

À la journée _____

À la semaine _____

À la pièce ou à forfait _____

À la commission _____

Autre forme de tarification (préciser) _____

Consigne aux intervieweuses : noter les double réponses, et les hiérarchiser, par exemple : à forfait le plus souvent (pour tel type de travail), parfois à la journée (pour tel autre type de travail) (ne pas traduire mais reproduire tel quel dans la version anglaise)

Q. 25 En général, **comme travailleur autonome**, signez-vous des **contrats écrits** avec vos clients?

Oui _____ (poser la question 26)

Non _____ (passer à la question 27)

Q. 26 Si oui, **qui écrit** les clauses du contrat?

À l'usage des intervieweuses

Vous _____

Le client _____

Négociation entre les deux _____

Autre (préciser) _____

Commentaires :

Q. 27 De quelle manière obtenez-vous la majorité de vos contrats comme travailleur autonome?

Reformulation possible : Quels moyens prenez-vous pour obtenir des contrats?

À l'usage des intervieweuses :

Par les contacts familiaux ou amicaux _____

Par la publicité _____

Par les recommandations faites par mes clients actuels ou passés _____

Par la fidélisation de mes clients _____

Par mes anciens employeurs _____

Par les réseaux de travailleurs autonomes _____

Autres (précisez):

Q. 28 Selon vous, qu'est-ce qui fait que **les clients vous choisissent plutôt qu'un autre**?

Reformulation possible : Qu'est-ce qui vous **distingue des autres** travailleurs autonomes de votre **secteur d'activité**?

À l'usage des intervieweuses :

J'offre un produit novateur _____

J'ai une expertise rare, je suis un des seuls à offrir ce produit ou ce service _____

J'offre les meilleurs prix _____

Je suis renommé, connu dans les réseaux qui font appel à mon type de compétences _____

J'offre une qualité supérieure ou un degré élevé de professionnalisme _____

On me fait confiance (personnellement) _____

Autres (précisez):

Commentaires :

SECTION 4

ORGANISATION DU TRAVAIL

Consigne aux intervieweuses : les questions posées dans cette section ne concernent que le travail autonome

Consigne aux intervieweuses : si le répondant a mentionné deux occupations **en tant que travailleur autonome** à la Q. 7, poser les questions 29, 30, 31 et 32 pour chacune des deux

Consigne aux intervieweuses : On cherche ici à saisir qui, du travailleur autonome ou du client, détermine la finalité du travail (le cadre général) et qui détermine les moyens ou les méthodes de travail (la façon de réaliser le produit ou le service). Si le répondant donne à la question 29 des réponses autres que oui ou non, du type « négociation entre les deux », « ni l'un ni l'autre », « rôle d'une instance extérieure dans la fixation de certaines normes », cocher « autre » et préciser.

Q. 29 a) Dans le cadre de l'exercice de votre (premier) métier, profession ou occupation **comme travailleur autonome**, vos **clients ou donneurs d'ouvrage** :

Définissent-ils **l'objectif** (la finalité, le but) du travail, le **résultat** à atteindre?

Oui _____ Non _____

Autre _____(préciser)

Fixent-ils les **délais** de réalisation (les échéances, le « dead line »)?

Oui _____ Non _____

Autre ____ (préciser)

Établissent-ils les **limites budgétaires** (le budget disponible)?

Oui ____ Non ____
Autre ____ (préciser)

Fournissent-ils les **outils de travail**?

Oui ____ Non ____
Autre ____ (préciser)

Choisissent-ils les **méthodes**, les **procédés**, les **techniques** de travail?

Oui ____ Non ____
Autre ____ (préciser)

Q. 29 b) Dans le cadre de l'exercice de votre (deuxième) métier, profession ou occupation **comme travailleur autonome**, vos **clients ou donneurs d'ouvrage** :

Définissent-ils l'**objectif** (la finalité, le but) du travail, le **résultat** à atteindre?

Oui ____ Non ____
Autre ____ (préciser)

Fixent-ils les **délais** de réalisation (les échéances, le « dead line »)?

Oui ____ Non ____
Autre ____ (préciser)

Établissent-ils les **limites budgétaires** (le budget disponible)?

Oui ____ Non ____
Autre ____ (préciser)

Fournissent-ils les **outils de travail**?

Oui ____ Non ____
Autre ____ (préciser)

Choisissent-ils les **méthodes**, les **procédés**, les **techniques** de travail?

Oui ____ Non ____
Autre ____ (préciser)

Commentaires :

Q. 30 Dans le **processus de réalisation** du produit ou du service que vous offrez **comme autonome**, devez-vous vous **coordonner** avec d'autres travailleurs?

Consigne aux interviewees : si le répondant a mentionné deux occupations à la Q.7, poser cette question pour chacune des deux

| | |
|-------------------------------|-----------------------------|
| 1 ^{ère} occupation : | 2 ^{ème} occupation |
| Oui ____ | Oui ____ |
| Non ____ | Non ____ |

Q.31 Qui fixe les tarifs que vous appliquez comme travailleur autonome?

Consigne aux interviewees : si le répondant a mentionné deux occupations à la Q. 7, poser cette question pour chacune des deux

1^{ère} occupation :
Vous ____
Le client ____
Négociation entre les deux ____
Tarifs sont fixés par un organisme extérieur ____ Lequel?
Autres (préciser)

2^{ème} occupation :
Vous ____
Le client ____
Négociation entre les deux ____
Tarifs sont fixés par un organisme extérieur ____ Lequel?

Autres (préciser)

Commentaires :

Q.32 Est-ce que votre rémunération **dépend** de l'acceptation du produit ou de sa vente?

Reformulation possible : Votre rémunération est-elle **conditionnelle** à l'acceptation du produit ou à sa vente?

Consigne aux intervieweuses : si le répondant a mentionné deux occupations à la Q.7, poser cette question pour chacune des deux (ne pas traduire mais reproduire tel quel dans la version anglaise)

1^{ère} occupation :

Oui _____

Non _____

2^{ème} occupation

Oui _____

Non _____

Commentaires :

Q. 33 Est-ce vous qui avez la **responsabilité** de trouver de nouveaux clients ou de nouveaux contrats?

Oui _____

Non _____

SECTION 5

PRISE EN CHARGE DU RISQUE

LIRE AU RÉPONDANT LE PRÉAMBULE DE CETTE SECTION:

Dans la section qui suit, nous allons parler de votre couverture, ou de votre absence de couverture, par certains régimes de protection sociale. Veuillez répondre en tenant compte de l'ensemble de votre travail rémunéré, c'est-à-dire autonome et salarié s'il y a lieu

Q. 34 Depuis que vous êtes travailleur autonome, mais en excluant l'année 2001, avez-vous déjà eu recours à **l'assurance-emploi (assurance-chômage)**?

Oui _____ (poser la question 35)

Non _____ (passer à Q. 36)

Q. 35 Dans quel contexte?

Formation-démarrage comme travailleur autonome _____

Soutien du revenu ____
Autre ____ (préciser) _____

Q. 36 Depuis que vous êtes travailleur autonome, mais en excluant l'année 2001, avez-vous déjà eu recours à la **sécurité du revenu (aide sociale)**?

Oui ____ (poser la question 37)
Non ____ (passer à Q. 38)

Q. 37 Dans quel contexte?
Formation-démarrage comme travailleur autonome ____
Aide de dernier recours ____
Autre ____ (préciser) _____

Q. 38 Depuis que vous êtes travailleur autonome, mais en excluant l'année 2001, avez-vous déjà eu une **maladie** ou un **accident** qui vous a empêché de travailler ou forcé à diminuer vos heures de travail?

Oui ____ (poser la question 39)
Non ____ (passer à la question 40)

Q. 39 Lorsque vous avez eu cette maladie ou cet accident, avez-vous obtenu des **prestations** :

De la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST)?

Oui ____
Non ____

D'une assurance privée?

Oui ____
Non ____

De l'assurance emploi (assurance-chômage)?

Oui ____
Non ____

De la sécurité du revenu (aide sociale)?

Oui ____
Non ____

Y a-t-il d'autres sources de revenus sur lesquelles vous avez pu compter?

Oui ____ Lesquelles? _____
Non ____

Q. 40 Depuis que vous êtes travailleur autonome, mais en excluant l'année 2001, avez-vous suivi de la **formation professionnelle**?

Oui ____ (poser la question 41)
Non ____ (poser la question 42)

Q. 41 (si oui) Qui a défrayé le coût de cette formation?
Vous ____
Vos clients ____
Un organisme extérieur ____ Lequel? _____

Q. 42 (si non) Pour quelle raison?

À l'usage des intervieweuses :

Une telle formation me paraît peu utile _____

La formation coûterait trop cher pour moi _____

Mes clients ne sont pas intéressés à payer pour de la formation professionnelle _____

Je fais de l'autoformation, je me tiens à jour par moi-même _____

Il ne s'en donne pas dans mon secteur _____

Autres (préciser) : _____

Commentaires :

Q. 43 À quel âge envisagez-vous de prendre votre **retraite**?

À l'usage des intervieweuses :

Moins de 50 ans _____

50-54 ans _____

55-59 ans _____

60-64 ans _____

65-70 ans _____

plus de 70 ans _____

je ne pense pas à cela

je n'envisage pas avoir les moyens de prendre de retraite _____

je ne veux pas cesser de travailler _____

je veux diminuer progressivement mon temps de travail à compter de ___ ans _____

autres : _____

Commentaires :

Q.44 Au cours de l'année 2000, un ou plusieurs de vos clients ou donneurs d'ouvrage **a-t-il contribué** pour vous à un régime de pensions ou à un REER?

Oui _____

Non _____

Q. 45 Cotisez-vous **personnellement** à des REER ?

Oui _____

Non _____

Q. 46 Au cours de l'année 2000, un ou plusieurs de vos **clients ou donneurs d'ouvrage** a-t-il contribué **pour vous** à un programme privé **d'assurances** (invalidité, dentaire, médicaments) ?

Oui _____

Non _____

Q. 47 Vous payez-vous **personnellement** des **assurances** invalidité, médicaments, maladie ?

Oui _____
Non _____

Q. 48 Avez-vous une **assurance-responsabilité** pour vos activités **professionnelles**?

Oui _____
Non _____ (passer à la question 50)

Q. 49 Qui la paye ?

Vous _____
Votre ou vos clients _____
Les deux _____

Q. 50 Depuis que vous êtes travailleur ou travailleuse autonome, mais en excluant l'année 2001, êtes-vous devenu **parent** d'un ou de plusieurs enfants?

Oui _____ (poser la question 51)
Non _____ (passer à la question 52)

Q. 51 A cette occasion, avez-vous reçu des **prestations**

Des congés parentaux d'un employeur?

Oui _____
Non _____

De l'assurance emploi (assurance-chômage)?

Oui _____
Non _____

De la sécurité du revenu (aide sociale)?

Oui _____
Non _____

Y a-t-il d'autres sources de revenus sur lesquelles vous avez pu compter?

Oui _____ Lesquelles? _____
Non _____

Commentaires :

SECTION 6

TRAJECTOIRE PROFESSIONNELLE ANTÉRIEURE

Q. 52 Depuis **quand** travaillez-vous, **au moins partiellement**, comme travailleur autonome?

Moins d'un an _____
Un an ou plus mais moins de trois ans _____
Trois ans ou plus mais moins de cinq ans _____
Cinq ans ou plus mais moins de 10 ans _____
Dix ans ou plus mais moins de 20 ans _____
20 ans et plus _____

Q. 53 Dans quel **contexte** avez-vous décidé de vous **établir** comme travailleur autonome? Vous pouvez donner plusieurs réponses, mais en indiquant l'ordre d'importance

- 1) _____
- 2) _____
- 3) _____
- 4) _____

À l'usage des intervieweuses seulement (mettre en ordre de priorité 1,2,3...)

Chômage _____
Difficulté à trouver un emploi salarié _____
Désir de ne plus avoir de patron _____
Insatisfaction face à l'emploi antérieur _____
Précarité de l'emploi antérieur _____
Présence de jeunes enfants _____
Désir de travailler avec le conjoint dans l'entreprise familiale _____
Désir de changer de métier ou de profession _____
Désir d'avoir plus de flexibilité dans son travail et dans ses horaires _____
En retraite ou en préretraite mais ne veut pas cesser de travailler _____
Existence de programme de soutien à l'emploi autonome _____
Dans ce type d'occupation ou dans ce secteur d'activités, il y a plus d'opportunité d'emploi autonome que d'emploi salarié ou il y a seulement de l'emploi autonome _____
Pour compléter un revenu d'emploi salarié _____
Autre (préciser) _____

Commentaires :

Q. 54 Quelle a été votre **principal** statut professionnel **durant les cinq années précédant** votre établissement comme travailleur autonome? Je vous propose un choix de réponses.

Travailleur salarié régulier à temps plein _____
Travailleur salarié régulier à temps partiel _____
Travail salarié temporaire, contractuel, occasionnel, saisonnier ou à la pige _____
Étudiant _____
Sans emploi _____
Travailleur-euse au foyer _____
Autre _____

Commentaires :

SECTION 7

SITUATION FAMILIALE

Q. 55 Vivez-vous avec un-une **conjoint-conjointe**?

Oui ____ (poser la question 56)

Non ____ (passer à la question 57)

Q. 56 Quelle est la **situation de travail** de votre conjoint ou conjointe? Je vous propose un choix de réponses

Travailleur salarié ____

Travailleur autonome ____

Travailleur partiellement salarié et partiellement autonome ____

Sans emploi ____

Retraité ____

Étudiant ____

Travailleur-euse au foyer ____

Commentaires :

Q. 57 Avez-vous des **obligations financières** face à un ou des **enfants** ou face à un ou des **adultes dépendants**?

Oui ____ (poser la question 58)

Non ____ (passer à la question 59)

Q. 58 **Combien** de personnes?

Q. 59 Dans votre travail autonome, est-ce que vous bénéficiez de **l'aide fournie gratuitement** par des membres de votre **famille** ou de vos **amis**?

Oui ____ (poser la question 60)

Non ____ (passer à la question 61)

Q. 60 Quel **type** d'aide?

SECTION 8

PARTICIPATION À DES RÉSEAUX

Q. 61 Êtes-vous membre d'une organisation **syndicale**?

Oui ____ (poser Q 62)

Non ____ (passer à Q 63)

Q. 62 Pour quels **motifs**?

À l'usage des intervieweuses :

Recevoir des informations _____

Se donner de la formation _____

Avoir accès à des ressources techniques ou financières ou à des services-conseil _____

Acquérir le droit d'exercer une profession _____

Recruter des clients, faire connaître son produit ou son service _____

Rencontrer d'autres travailleurs autonomes, briser l'isolement, s'entraider _____

Développer un réseau de contacts _____

Défendre des droits, revendiquer des améliorations de sa condition _____

Etre représenté auprès des gouvernements _____

Faire des achats ou se donner des services en commun _____

Obtenir du financement _____

Q. 63 Êtes-vous membre d'une **association professionnelle**?

Oui _____ (poser Q 64)

Non _____ (passer à Q 65)

Q. 64 Pour quels **motifs**?

À l'usage des intervieweuses :

Recevoir des informations _____

Se donner de la formation _____

Avoir accès à des ressources techniques ou financières ou à des services-conseil _____

Acquérir le droit d'exercer une profession _____

Recruter des clients, faire connaître son produit ou son service _____

Rencontrer d'autres travailleurs autonomes, briser l'isolement, s'entraider _____

Développer un réseau de contacts _____

Défendre des droits, revendiquer des améliorations de sa condition _____

Etre représenté auprès des gouvernements _____

Faire des achats ou se donner des services en commun _____

Obtenir du financement _____

Q. 65 Êtes-vous membre d'une **Chambre de commerce**?

Oui _____ (poser Q 66)

Non _____ (passer à Q 67)

Q. 66 Pour quels **motifs**?

À l'usage des intervieweuses :

Recevoir des informations _____

Se donner de la formation _____

Avoir accès à des ressources techniques ou financières ou à des services-conseil _____

Acquérir le droit d'exercer une profession _____

Recruter des clients, faire connaître son produit ou son service _____

Rencontrer d'autres travailleurs autonomes, briser l'isolement, s'entraider _____

Développer un réseau de contacts _____

Défendre des droits, revendiquer des améliorations de sa condition _____

Etre représenté auprès des gouvernements _____

Faire des achats ou se donner des services en commun _____

Obtenir du financement _____

Q. 67 Êtes-vous membre d'une **coopérative de travailleurs ou de producteurs**?

Oui _____ (poser Q 68)

Non ____ (passer à Q. 69)

Q. 68 Pour quels **motifs**?

À l'usage des intervieweuses :

Recevoir des informations _____

Se donner de la formation _____

Avoir accès à des ressources techniques ou financières ou à des services-conseil ____

Acquérir le droit d'exercer une profession _____

Recruter des clients, faire connaître son produit ou son service _____

Rencontrer d'autres travailleurs autonomes, briser l'isolement, s'entraider ____

Développer un réseau de contacts _____

Défendre des droits, revendiquer des améliorations de sa condition _____

Etre représenté auprès des gouvernements _____

Faire des achats ou se donner des services en commun _____

Obtenir du financement _____

Q. 69 Êtes-vous membre **d'autres associations ou organisations**?

Oui _____ (poser Q 70)

Non ____ (passer à Q71)

De quel type d'association ou d'organisation s'agit-il?

Q. 70 Pour quels **motifs**?

À l'usage des intervieweuses :

Recevoir des informations _____

Se donner de la formation _____

Avoir accès à des ressources techniques ou financières ou à des services-conseil ____

Acquérir le droit d'exercer une profession _____

Recruter des clients, faire connaître son produit ou son service _____

Rencontrer d'autres travailleurs autonomes, briser l'isolement, s'entraider ____

Développer un réseau de contacts _____

Défendre des droits, revendiquer des améliorations de sa condition _____

Etre représenté auprès des gouvernements _____

Faire des achats ou se donner des services en commun _____

Obtenir du financement _____

Commentaires :

SECTION 9

NIVEAU ET PROVENANCE DES REVENUS TOTAUX

LIRE LE PRÉAMBULE DE CETTE SECTION

Dans la section qui suit, nous aimerions connaître le niveau et la provenance de vos revenus de toutes sources. Veuillez répondre en incluant les salaires, honoraires, prestations sociales, revenu de rentes ou de location, dividendes, prestations d'un régime de retraite, etc. etc.

Consigne aux interviewees :

POSER LA QUESTION 71 SEULEMENT SI LA PERSONNE A DÉCLARÉ VIVRE AVEC UN CONJOINT-E À LA QUESTION 55. SI PAS DE CONJOINT, POSER DIRECTEMENT LA QUESTION 72

Q. 71 Au cours de l'année 2000, diriez-vous que votre revenu **familial avant impôt, excluant les dépenses occasionnées par le travail autonome**, se situait

Consignes aux interviewees : pour un travailleur autonome non constitué en société :
revenu = revenus générés par le travail autonome moins dépenses occasionnées pour réaliser ce travail

Pour un travailleur constitué en société : revenu = salaire brut + dividendes

À moins de 10 000\$ _____
Entre 10 et 19 000\$ _____
Entre 20 et 39 000\$ _____
Entre 40 et 59 000\$ _____
Entre 60 et 79 000\$ _____
Entre 80 et 99 000\$ _____
100 000\$ et plus _____

Q. 72 Au cours de l'année 2000, diriez-vous que votre revenu **personnel avant impôt, excluant les dépenses occasionnées par le travail autonome**, se situait

À moins de 10 000\$ _____
Entre 10 et 19 000\$ _____
Entre 20 et 39 000\$ _____
Entre 40 et 59 000\$ _____
Entre 60 et 79 000\$ _____
Entre 80 et 99 000\$ _____
100 000\$ et plus _____

Q. 73 Quel pourcentage de ces revenus **personnels** provenait **d'épargne personnelle, de placements, de dividendes, de location** etc.?

Aucune _____ ou
_____% _____

À l'usage de l'intervieweuse, cochez la catégorie qui correspond au pourcentage donné par le répondant :

Entre 0% et 10% _____
10% et plus mais moins de 20% _____
20% et plus mais moins de 30% _____
30% et plus mais moins de 40% _____

40% et plus mais moins de 50% _____
50% et plus mais moins de 60% _____
60% et plus mais moins de 70% _____
70% et plus mais moins de 80% _____
80% et plus mais moins de 90% _____
90% et plus mais moins de 100% _____
100% _____

Q. 74 Quel pourcentage de ces revenus **personnels** provenait des prestations d'un **régime privé de retraite**?

Aucune _____ ou
_____% _____

À l'usage de l'intervieweuse, cochez la catégorie qui correspond au pourcentage donné par le répondant :

Entre 0% et 10% _____
10% et plus mais moins de 20% _____
20% et plus mais moins de 30% _____
30% et plus mais moins de 40% _____
40% et plus mais moins de 50% _____
50% et plus mais moins de 60% _____
60% et plus mais moins de 70% _____
70% et plus mais moins de 80% _____
80% et plus mais moins de 90% _____
90% et plus mais moins de 100% _____
100% _____

Q. 75 Quel pourcentage de ces revenus **personnels** provenait de **prestations sociales** (assurance-emploi, sécurité du revenu, commission de la santé et de la sécurité du travail, pension de sécurité de la vieillesse ou du régime des rentes du Québec)?

Aucune _____ ou
_____% _____

À l'usage de l'intervieweuse, cochez la catégorie qui correspond au pourcentage donné par le répondant :

Entre 0% et 10% _____

10% et plus mais moins de 20% _____
20% et plus mais moins de 30% _____
30% et plus mais moins de 40% _____
40% et plus mais moins de 50% _____
50% et plus mais moins de 60% _____
60% et plus mais moins de 70% _____
70% et plus mais moins de 80% _____
80% et plus mais moins de 90% _____
90% et plus mais moins de 100% _____
100% _____

Q. 76 Quel pourcentage de ces revenus **personnels** provenait du **travail salarié** (pour un employeur)?

Aucune _____ ou
_____% _____

À l'usage de l'intervieweuse, cochez la catégorie qui correspond au pourcentage donné par le répondant :

Entre 0% et 10% _____
10% et plus mais moins de 20% _____
20% et plus mais moins de 30% _____
30% et plus mais moins de 40% _____
40% et plus mais moins de 50% _____
50% et plus mais moins de 60% _____
60% et plus mais moins de 70% _____
70% et plus mais moins de 80% _____
80% et plus mais moins de 90% _____
90% et plus mais moins de 100% _____
100% _____

Q. 77 Quel pourcentage de ces revenus **personnels** provenait du **travail autonome** ?

Aucune _____ ou
_____% _____

À l'usage de l'intervieweuse, cochez la catégorie qui correspond au pourcentage donné par le répondant :

- Entre 0% et 10% _____
- 10% et plus mais moins de 20% _____
- 20% et plus mais moins de 30% _____
- 30% et plus mais moins de 40% _____
- 40% et plus mais moins de 50% _____
- 50% et plus mais moins de 60% _____
- 60% et plus mais moins de 70% _____
- 70% et plus mais moins de 80% _____
- 80% et plus mais moins de 90% _____
- 90% et plus mais moins de 100% _____
- 100% _____

Q. 78 Quel pourcentage de ces revenus **personnels** provenait **d'autres sources**?

Aucune _____ ou
_____% _____

À l'usage de l'intervieweuse, cochez la catégorie qui correspond au pourcentage donné par le répondant :

- Entre 0% et 10% _____
- 10% et plus mais moins de 20% _____
- 20% et plus mais moins de 30% _____
- 30% et plus mais moins de 40% _____
- 40% et plus mais moins de 50% _____
- 50% et plus mais moins de 60% _____
- 60% et plus mais moins de 70% _____
- 70% et plus mais moins de 80% _____
- 80% et plus mais moins de 90% _____
- 90% et plus mais moins de 100% _____
- 100% _____

Pouvez-vous préciser quelles sont ces sources?

Commentaires :

SECTION 10
DONNÉES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES

À LIRE :

Nous abordons maintenant la dernière partie du questionnaire, qui porte sur les données socio-démographiques

Q. 79 Quelle est votre année de naissance? _____

Q. 80 Quelle est la langue la plus fréquemment parlée à la maison (noter les double réponses s'il y a lieu): _____

À l'usage de l'intervieweuse :

Français _____

Anglais _____

Français et anglais _____

Français et autre langue (laquelle) _____

Anglais et autre langue (laquelle) _____

Autre (préciser) _____

Q. 81 Dans quelle région administrative habitez-vous? (consulter la carte et inscrire le nom de la région)

Q. 82 Quel est le plus haut diplôme que vous ayez obtenu?

À l'usage de l'intervieweuse :

Études primaires _____

Diplôme d'un cours secondaire professionnel _____

Diplôme d'études secondaires général _____

Diplôme d'études collégiales (technique) _____

Diplôme d'études collégiales (général) _____

Attestation d'études collégiales _____

Certificat universitaire _____

Baccalauréat _____

Maîtrise _____

Doctorat _____

Autres (précisez) _____

Q. 83 Pouvez-vous nous fournir les prénoms et numéros de téléphone de trois ou quatre travailleurs autonomes de votre connaissance, à qui nous pourrions administrer ce questionnaire en donnant votre prénom en référence? Si la personne a besoin d'un peu de temps, lui proposer de la rappeler, ou lui donner les coordonnées de Martine ou Claudine

Inscrire immédiatement sur la feuille « Boule-de-neige » le no du présent questionnaire, le prénom du répondant, les prénoms et numéros de téléphone des personnes référées. Les faire parvenir sans délai à Claudine

Q. 84 À l'automne prochain, nous demanderons à certaines personnes tirées au hasard dans notre échantillon de nous accorder une entrevue plus approfondie. Les personnes sélectionnées pour cette entrevue recevront une rémunération. Nous permettez-vous de conserver, dans une liste séparée du questionnaire, votre prénom et numéro de téléphone, afin de vous rappeler au besoin pour une entrevue plus approfondie?

Oui ____
Non ____

Dans ce cas, pouvez-vous nous fournir un autre numéro de téléphone (parent, ami, travail) pour vous joindre au cas où le premier numéro ne serait plus le bon?

Inscrire immédiatement sur la feuille « Rappel » le no du questionnaire, le prénom et les numéros de téléphone des personnes qui auront répondu oui à cette dernière question. Faire parvenir sans délai à Claudine

Merci beaucoup, Monsieur ou Madame, de votre participation

Si et seulement si la personne le demande, vous pouvez donner nos noms et numéros de téléphone en référence :

Martine D'Amours : tél : 514-499-8290 fax : 514-499-4065

Martine_Damours@inrs-culture.quebec.ca

Claudine Cyr : tél : 514-499-8289 fax : 514-499-4065

Claudine.Cyr@inrs-culture.quebec.ca

LE NOM DU CHERCHEUR RESPONSABLE DE CE PROJET EST M. FRÉDÉRIC LESEMANN

À remplir par l'intervieweuse :

Q. 85 La personne que vous avez interviewée est-elle :

Un homme ____
Une femme ____

Q. 86 En quelle langue l'entretien téléphonique s'est-il déroulé?

Français ____
Anglais ____

Noter **immédiatement** après l'entrevue tous les commentaires que celle-ci suscite chez-vous :

***ANNEXE 2 – LA MÉTHODOLOGIE DE L'ANALYSE
FACTORIELLE DES CORRESPONDANCES (AFCM)***

ANNEXE 2 - La méthodologie de l'analyse factorielle des correspondances (AFCM)

L'analyse factorielle des correspondances (AFC) constitue un modèle factoriel élaboré pour des variables nominales. En France, le modèle a été diffusé sous l'influence considérable de Jean-Paul Benzécri, surnommé le "pape" de l'analyse des correspondances. À l'instar de tout modèle d'analyse factorielle, le but d'une AFC consiste, à partir d'un tableau de nombres, à extraire des variables synthétiques, issues de variables observées et de leurs relations statistiques. L'analyse factorielle "traite de tableaux de nombres et elle remplace un tableau difficile à lire par un tableau plus simple à lire qui soit une bonne approximation de celui-ci"¹. D'où une vertu de ce genre d'analyse pour l'exploration (et la synthèse) d'ensembles relativement grands de variables.

Les variables synthétiques, ayant la propriété d'être plus commodes à interpréter, constituent les "dimensions" ou "facteurs" de l'analyse. L'AFC extrait de nouvelles dimensions tant et aussi longtemps qu'il ne subsiste des relations entre les variables observées, c'est-à-dire des écarts à la situation d'indépendance entre ces variables, ce que l'on mesure par le khi-carré ou inertie. Mais les dimensions sont d'importance décroissante, c'est-à-dire que chaque nouvelle dimension exprime une part de plus en plus petite de l'inertie. C'est pourquoi, généralement, le chercheur se limite aux premières dimensions de l'AFC - les deux ou trois premières, les plus substantielles. Aussi, ces dimensions sont "orthogonales", c'est-à-dire extraites de telle manière à être le plus possible indépendantes les unes des autres. Les variables observées sont caractérisées sur les différentes dimensions au moyen de statistiques, dont les plus généralement utilisées sont les *coordonnées* et les *contributions partielles à l'inertie*.

En premier lieu, les *coordonnées* constituent les valeurs que prennent les modalités dans l'ordre des dimensions qui constituent, rappelons-le, les nouvelles variables synthétiques. Elles prennent ces valeurs non plus dans leur échelle originale, d'ordre nominale, mais dans une nouvelle échelle, d'ordre numérique. Ces valeurs peuvent être négatives comme positives. Comme les dimensions s'expriment dans une échelle allant du négatif au positif, les modalités peuvent prendre des valeurs négatives comme positives.

Les relations entre les modalités, dans l'ordre des dimensions, sont estimées par le produit de leurs coordonnées. L'intensité relative de la relation entre deux modalités, par exemple, dépend

¹ Cibois, Philippe (2000). L'analyse factorielle: analyse en composantes principales et analyse de correspondances. Paris: PUF, Cinquième édition mise à jour, 127 p.

du produit entre la coordonnée de la première par la coordonnée de la seconde. Il ressort que deux modalités qui sont de signe différent sur une dimension sont négativement reliées, tandis que deux modalités qui sont de même signe sont positivement reliées. Aussi, cette relation sera d'autant plus forte que les coordonnées sont élevées. C'est en comparant les relations entre les modalités sur une dimension donnée que le chercheur sera en mesure d'identifier l'opposition qui lui est sous-jacente. Une dimension sera alors surtout caractérisée par une opposition entre les modalités élevées positives et élevées négatives. Il répètera cet exercice pour la deuxième, voire la troisième dimension, ou tant qu'il sera en mesure d'interpréter une nouvelle dimension.

Un fait important à considérer en AFC est que la relation entre deux modalités peut varier, en intensité et en signe, selon la dimension considérée. Par exemple, deux modalités peuvent être positivement reliées (et plus fortement) sur la dimension #1, mais négativement reliées (et plus faiblement) sur la dimension #2. La relation *réelle* observée entre deux modalités s'apprécie par la somme des produits des coordonnées de toutes les dimensions. Étant donnée l'importance décroissante de la contribution des dimensions à l'inertie, on peut obtenir une approximation raisonnable de cette relation réelle en ne retenant que les premières dimensions.

La projection graphique des coordonnées des deux premières dimensions facilitera l'interprétation de cette approximation. Les modalités sont alors représentées par des points ayant en abscisse la coordonnée sur la première dimension et en ordonnée celle sur la seconde dimension. Dans un espace factoriel à deux dimensions, des règles géométriques permettent d'identifier dans lequel des trois cas de figure suivants tombe la relation entre deux modalités quelconque: la *conjonction*, la *quadrature* et l'*opposition*. Deux points-modalités sont en *conjonction* lorsque l'angle qui les sépare de l'origine se situe entre 0 et 90 degrés. Ces points sont alors positivement reliés et ce, d'autant plus fortement que l'angle tend vers 0. Deux points sont en *quadrature* lorsque l'angle qui les sépare de l'origine est égal à ou voisin de 90 degrés. Ces points ne sont pas reliés, tandis que la relation positive dans une dimension est contrebalancée par une relation négative dans l'autre. Enfin, deux points sont en opposition lorsque l'angle varie entre 90 et 180 degrés. Ces points sont négativement associés et ce, d'autant plus fortement que l'angle tend vers 180. Notons que les cas de figure de conjonction et d'opposition, l'intensité des relations dépend non seulement de l'angle, mais aussi de la longueur des segments qui relient les points à l'origine. Pour des fins pratiques, on considère qu'un ensemble de points-modalités qui sont contigus sur un plan factoriel sont en conjonction, c'est-à-dire en relation positive.

En second lieu, les contributions partielles permettent de nuancer l'apport des coordonnées

factorielles, en indiquant quelle part de l'inertie exprime soit une modalité, soit une dimension. Dans le premier cas, *les contributions partielles des modalités à une dimension* indiquent la part de l'inertie d'une dimension exprimée par ces modalités. Le chercheur privilégie alors les modalités qui expriment la plus grande part de l'inertie de cette dimension: ce sont ces dernières qui ont pesé du poids le plus lourd dans la définition de cette dimension. Dans le second cas, *les contributions partielles des dimensions à une modalité (ou cosinus carrés)* expriment la part de l'inertie d'une modalité exprimée par une dimension. Le chercheur privilégie alors les modalités dont la part de l'inertie exprimée par les dimensions retenues est la plus élevée: ce sont ces modalités qui ont eu la meilleure *qualité de représentation*.

Nous avons utilisé ici le modèle d'analyse factorielle des correspondances multiples (AFCM) étant donné le nombre de variables traitées, qui est supérieur à deux. L'algorithme de ce modèle est le même que celui du modèle classique d'analyse des correspondances simples, lequel se limite à deux variables. Par conséquent, le principe d'une AFCM et les concepts statistiques de coordonnées et de contributions partielles sont les mêmes que ceux de l'AFC. La seule différence est qu'en AFCM, la matrice de données initiales de l'algorithme subit une transformation, de manière à permettre l'introduction de plus de deux variables.

***ANNEXE 3 - LA CLASSIFICATION ASCENDANTE ET SON
UTILISATION COMME COMPLÉMENT D'UNE AFCM***

ANNEXE 3 - La classification ascendante et son utilisation comme complément d'une AFCM

La classification ascendante a pour but de regrouper les observations d'un échantillon - ici des travailleurs autonomes - dans des "classes" mutuellement exclusives et ce, selon un critère de distance minimum les séparant. À l'étape initiale de l'algorithme, les classes coïncident avec les observations (il y a une classe par observation), alors qu'à l'étape terminale, une seule classe coïncide avec l'échantillon. Chaque étape intermédiaire engendre une fusion entre deux classes. Deux classes sont fusionnées lorsque la distance les séparant, sur un critère défini, est la plus petite parmi toutes les fusions potentielles. En vertu de ce critère, les classes de chaque niveau de partition sont caractérisées par une homogénéité maximale entre les observations qui les composent et ce, sur les variables du modèle.

La classification ascendante est utilisée couramment pour compléter les résultats d'une AFCM (Lebart, Morineau & Piron, 1997). Alors que la projection graphique des coordonnées factorielles d'une AFCM permet au chercheur de désigner des groupes ou "constellations" de modalités en conjonction, la classification à son tour permet le regroupement - automatique cette fois-ci - d'observations selon la contiguïté des places qu'ils occupent dans ce plan. Or, les modalités les plus représentatives d'une classe auront tendance à occuper, sur ce plan, une place contiguë aux observations qui la composent. La classification permet en définitive de rapporter des ensembles de modalités en conjonction à des ensembles (ou classes) d'observations de l'échantillon. En d'autres termes, la classification permet de *quantifier* des profils-types, alors que l'AFCM avait permis auparavant de les *qualifier*.

Tout modèle de classification utilisé dans cette optique de complémentarité doit s'appuyer sur le même échantillon que celui de l'AFCM, et avoir comme variables les vecteurs de coordonnées des répondants; le notre repose sur les vecteurs des deux premières dimensions.

Le critère de distance minimum choisi ici est le critère de Ward ou critère de *variance minimale*. Cette méthode, à chaque étape, fusionne les deux classes permettant de réaliser, parmi toutes les fusions potentielles entre deux classes, la plus petite augmentation de la somme des distances euclidiennes carrées entre les (coordonnées factorielles des) observations et leurs centroïdes de classe. La minimisation de cette quantité permet d'assurer la plus petite variance possible des observations formant chaque classe, autrement dit une homogénéité maximale entre ces observations. On calcule la distance euclidienne entre une observation et le centroïde

de sa classe d'appartenance par la racine carrée de la somme des carrés des différences, pour cette observation, entre la valeur de chaque variable et sa valeur moyenne dans la classe.

Deux problèmes surviennent lorsqu'on utilise la classification. Premièrement, il s'agit de trouver une partition dont le nombre de classes est optimal du point de vue statistique, tout en étant interprétable. Ceci peut se faire au moyen de statistiques particulières. Parmi celles-ci, on trouve le "R carré semi-partiel" (Semi-Partial R Squared ou SPRSQ). Soit m une classe résultant, à une étape quelconque, de la fusion entre deux classes k et l . Soit W_j la variance totale de l'échantillon. Soient W_m , W_k et W_l les variances des trois classes, la variance se définissant ici par la somme des carrés des distances euclidiennes entre les observations et leur centroïde de classe. Le SPRSQ se donne par l'équation suivante:

$$\text{SPRSQ} = (W_m - W_k - W_l) / W_j$$

Cette quantité mesure l'augmentation de la variance intra-classe due à la fusion. Il est pertinent de choisir la partition ayant un nombre de classe n lorsque le saut de n à $n-1$ est maximum. Choisir une partition de niveau $n-1$ (ou subséquente) lorsque le saut de n à $n-1$ est maximal, c'est réaliser en effet la plus grande perte d'homogénéité entre les observations qui forment les classes. D'autres statistiques aident à la sélection d'une partition optimale: le "Cubic Clustering Criterion" (CCC), le "Pseudo F" (PSF) et le "Pseudo T Squared" (PST2). Il n'existe pas de consensus dans la littérature quant à la statistique idéale (Cf. l'article de la documentation SAS à l'adresse <http://gsbapp2.uchicago.edu/sas/sashtml/stat/chap8/sect10.htm>). Toutefois, une alternative de partition sera d'autant plus robuste que les statistiques ne se contrediront pas. Dans notre modèle, le SPRSQ, le CCC et le PSF ont convergé pour une partition à quatre classes.

Deuxièmement, le nombre de classes fixé, il reste à caractériser ces classes. La caractérisation peut être générale ou spécifique. D'abord, on peut caractériser généralement les classes en déterminant si leur profils se distinguent significativement du profil moyen, c'est-à-dire celui de l'échantillon. Pour ce faire, la littérature propose un test d'hypothèse (Lebart, Morineau & Piron (1997, pp. 181-182). Son hypothèse nulle est que la coordonnée moyenne d'une classe sur une dimension quelconque est égale à zéro. Si c'est le cas, le profil de la classe ne diffère pas du profil de l'échantillon sur la dimension. La valeur de ce test se calcule par la formule suivante:

$$Z = X_{ki} / \text{racine carrée} ((n - n_k) / (n-1)) * (S_{ki} / n_k)$$

où X_{ki} est la moyenne des coordonnées de la classe k sur la dimension i , n est l'effectif de l'échantillon, n_k est l'effectif de la classe, S_{ki} est la variance des coordonnées de la classe k sur une dimension quelconque. Lorsque les effectifs ne sont pas négligeables, la valeur-test est associée à une valeur p dans la distribution cumulée suivant une loi normale. Ainsi, dans le cas où une classe, sur une dimension, a une valeur-test supérieure ou égale à 1.65, l'hypothèse nulle est rejetée, car la classe a un profil significativement différent du profil moyen au seuil de confiance de 95%.

Ensuite, on peut caractériser spécifiquement les classes, c'est-à-dire non plus à l'aide d'un test unique de différence entre leurs profils et le profil moyen, mais à l'aide de tests multiples réalisés sur les modalités. L'objectif de ces tests est de faciliter l'identification rapide des modalités les plus caractéristiques de chaque classe, c'est-à-dire des modalités dont la différence de représentation, dans une classe, comparativement à l'échantillon, est la plus marquée. La comparaison "à l'œil nu" des différences de représentation des modalités entre les classes et l'échantillon souffre de deux principaux inconvénients: elle devient rapidement fastidieuse pour le chercheur lorsque le nombre de modalités s'élève, et ne permet pas distinguer la part de ces différences qui est aléatoire, de celle qui est non aléatoire. Or, c'est justement sur cette distinction que repose l'inférence, laquelle détermine les différences observées sont statistiquement significatives, c'est-à-dire non dues au hasard.

Un test spécial d'hypothèse sur une proportion pallie à ces inconvénients. Il permet de hiérarchiser les modalités selon l'ampleur des différences statistiques de leur représentation entre les classes et l'échantillon global. Son hypothèse nulle est que la proportion des répondants d'une classe ayant une modalité déterminée est égale à la proportion de l'échantillon (Lebart, Morineau & Piron, 1997, pp. 182-184). Dans le cas d'un tirage aléatoire sans remise des n observations d'une classe, le nombre k de répondants de cette classe ayant une modalité, alors que l'échantillon contient N observations (dont M ont la modalité, et $N-M$ ne l'ont pas) suit une loi de probabilité hyper-géométrique, et se calcule par la formule suivante:

$$P(X = k) = \frac{\binom{M}{k} \binom{N-M}{n-k}}{\binom{N}{n}}, \quad k = 0, \dots, n.$$

Pour obtenir la probabilité que, par l'effet du hasard strictement, la proportion k/n d'une modalité de la classe soit *supérieure* à la proportion M/N de l'échantillon - car c'est ce qui nous intéresse ici - , il faut donc calculer la probabilité cumulée $P(X \geq k)$, pour $k \leq X \leq n$. Cette probabilité, lorsque les effectifs ne sont pas négligeables, correspond à la distribution normale. Donc, au seuil

de confiance de 95%, on ne retiendra que les valeurs-test supérieures, en valeur absolues, à 1.65. Au delà de ce seuil, l'hypothèse nulle d'un tirage aléatoire sans remise est rejetée, et ce n'est pas à cause du hasard que l'on observe une sur-représentation (ou sous-représentation) d'une modalité dans une classe comparativement à l'échantillon. Plus la valeur-test est élevée au delà de la 1.65, plus cette hypothèse est *fortement* rejetée, et donc plus la sur-représentation de la modalité dans la classe est élevée. Pour les valeurs inférieures à -1.65, c'est la sous-représentation qui est élevée. En classant ces valeurs de manière décroissante, on en arrive à hiérarchiser les modalités en fonction de leur caractère distinctif de la classe en question.

ANNEXE 4 - *Définition des indicateurs*

ANNEXE 4 - Définition des indicateurs

Bloc 1 (Caractéristiques socioprofessionnelle: identité du travailleur)

- *Niveau de compétence* : niveau de compétence A (ncomp A); niveau de compétence B (ncomp B); niveau de compétence C (ncomp C); niveau de compétence D (ncomp D); "propriétaires d'établissements"² (prop etabliss).

- *Type de produits et services offerts*: Production de biens matériels (prod biens mat); Vente, entretien, réparation et transport de biens (vente, entr, repar, trans biens); Hygiène corporelle et entretien de personnes (hyg corp entret pers); Secrétariat, comptabilité de base, traitement de données codifiées (secret, comptab, trait donnees); Loisirs, divertissement (lois, divert); Services de santé (serv sante); Services d'éducation et de formation, évaluation de programmes (serv edu, form, eval progr); Services financiers et d'assurances (serv fin, ass); Autres services professionnels (aut serv pro); Recherche d'informations, rédaction, correction, révision (rech info, redac, correc, revis); Communication et culture (comm, cult); Expertise-conseil auprès des entreprises et organisations (exp-cons entrepr, org).

- *Niveau d'ancienneté*: moins d'un an (< 1 an); entre 1 et 3 ans (1-3 ans); entre 3 et 5 ans (3-5 ans); entre 10 et 20 ans (10-20 ans); 20 ans et plus (>= 20 ans).

- *Participation à des réseaux*: participation à une organisation syndicale (synd: oui ; synd: non); participation à une association professionnelle (asso pro: oui ; asso pro: non); participation à une chambre de commerce (ch comm: oui ; ch comm: non); participation à une coopérative de travailleurs ou de producteurs (coop: oui ; coop: non).

- *Niveau de revenu personnel*: moins de 10 000\$ par année (< 10k \$); entre 10 000\$ et 19 000\$ (10-19k \$); entre 20 000\$ et 39 000\$ (20-39k \$); entre 40 000\$ et 59 000\$ (40-59k \$); entre 60 000\$ et 99 000\$ (60-99k \$); 100 000\$ et plus (>= 100k \$).

Bloc 2 (Caractéristiques de la clientèle)

- *Nombre de clients*: 1 client (1 cli); 2 à 4 clients (2-4 cli); 5 à 9 clients (5-9 cli); 10 à 19 clients (10-19 cli); 20 clients et plus (20+ cli).

- *Type de clients*: entreprises ou organisations seulement (entr seul); entreprises ou organisations et individus (entr & ind); individus seulement (ind seul).

- *Présence d'un client qui contrôle 50% ou plus du revenu du travailleur* (cli 1/2 rev: oui; cli 1/2 rev: non).

Bloc 3 (Contrôle de l'organisation du travail)

- *Encadrement général: objectifs:* travailleur exclusivement (obj: TA); client exclusivement (obj: client); contrôle négocié ou mixte (obj: nego/mixte).

- *Encadrement général: délais:* travailleur exclusivement (del: TA); client exclusivement (del: client); contrôle négocié ou mixte (del: nego/mixte).

- *Encadrement général: budgets:* travailleur exclusivement (bud: TA); client exclusivement (bud: client); contrôle négocié ou mixte (bud: nego/mixte).

- *Encadrement général: outils:* travailleur exclusivement (out: TA); client exclusivement (out: client); contrôle négocié ou mixte (out: nego/mixte).

- *Encadrement général: méthodes:* travailleur exclusivement (metho: TA); client exclusivement (metho: client); contrôle négocié ou mixte (metho: nego/mixte).

- *Fixation des tarifs:* travailleur exclusivement (tar: TA); client exclusivement (tar: client); contrôle négocié ou mixte (tar: nego/mixte); instances extérieures (tar: inst ext).

- *Présence de contrats écrits et qui les écrit:* absence de contrat écrit (pas contr ecr); présence d'un contrat écrit exclusivement par le travailleur (contr: TA) présence d'un contrat écrit exclusivement par le client (contr: client); présence d'un contrat écrit négocié ou mixte (contr: nego/mixte); présence d'un contrat écrit par une instance extérieure (contr: inst ext).

Bloc 4 (Présence et modalités de la protection sociale)

- *Recours à l'assurance chômage depuis que travailleur autonome* (AC: oui ; AC: non).

- *Recours à la sécurité du revenu depuis que travailleur autonome* (sec rev: oui ; sec rev: non).

présence ou absence d'une formation professionnelle et quelle instance en assume les frais: absence d'une formation professionnelle (pas de f pro); présence: travailleur exclusivement (f pro: TA seul); présence: client exclusivement (f pro: client seul); présence: travailleur et client (f pro: client & TA); présence: autre (f pro: autre).

- *Présence d'une assurance responsabilité professionnelle et quelle instance en assume les frais:* absence d'une assurance responsabilité professionnelle (pas ass resp pro); présence: travailleur exclusivement (ass resp pro: TA seul); présence: client exclusivement (ass resp pro: client seul); présence: travailleur et client, ou une instance extérieure (ass resp pro: TA & client/inst ext); présence: autre (ass resp pro: autre).

- *Présence d'un régime de retraite et quelle instance en assume les frais:* absence d'un régime de retraite (pas pens); présence: travailleur exclusivement (pens: TA seul); présence: client exclusivement (pens: client seul); présence: travailleur et client (pens: TA & client).

- *Présence d'une assurance invalidité / médicaments et quelle instance en assume les frais:*

absence d'une assurance (pas ass); présence: travailleur exclusivement (ass: TA seul); présence: client exclusivement (ass: client seul); présence: travailleur et client (ass: TA & client).

-Présence d'une maladie ou d'un accident ayant empêché de travailler et quelle instance en a assumé le soutien: absence d'une maladie/accident (pas mal/acc); présence: pas de soutien (mal/acc: pas de sout); présence: soutien via les assurances d'un employeur (mal/acc employeur); présence: soutien par les programmes publics: CSST, assurance-emploi, sécurité du revenu (mal/acc: prog pub); présence: soutien par le milieu: conjoint, famille, amis, etc. (mal/acc: milieu); présence: soutien privé: assurance privée ou épargne du travailleur (mal/acc: prive ou epargne); présence: autre soutien (mal/acc: autre).

- Parentalité et quelle instance contribue au soutien: absence de parentalité (pas parent); présence: pas de soutien (parent: pas sout); présence: soutien par l'employeur ou l'État (parent: sout emp/Etat); présence: soutien par le milieu (parent: sout milieu); présence: autre soutien (parent: autre sout).

Bloc 5: illustratif

indicateurs sociodémographiques

- *sexe* (hommes; femmes).
- *âge* (15-24 ans ; 25-34 ans ; 35-44 ans ; 45-54 ans ; 55-64 ans ; 65 ans +).

indicateurs complémentaires au bloc #1

- *l'entreprise est incorporée* (entr incor: oui ; entr incor: non).
- *lieu de travail: domicile TA* (domicile: oui ; domicile: non).
- *lieu de travail: client* (client: oui ; client: non).
- *lieu de travail bureau* (bureau: oui ; bureau : non).
- *ex-salarié ou encore salarié d'une entreprise ou organisation* (ex-empl: oui ; ex-empl: non).
- *présence de la composante épargne, placements, dividendes, etc. dans le revenu personnel* (comp epar: oui ; comp epar: non).
- *présence de la composante régime privé de retraite dans le revenu personnel* (comp retr: oui ; comp retr: non)
- *présence de la composante prestations sociales dans le revenu personnel* (comp pres soc: oui ; comp pres soc: non).
- *présence d'une composante revenus salariaux dans le revenu personnel du TA ou le fait de cumuler un emploi salarié ou d'être exclusivement autonome* (cumulard ; exclusif).

indicateurs complémentaires au bloc #2

- *mode de facturation: temps de travail: heure, journée, semaine* (factur temps: oui ; factur temps: non).

- *mode de facturation: commission* (commission: oui ; commission: non).
- *mode de facturation: pièce ou forfait* (piece/forf: oui ; piece/forf: non).
- *stratégie d'obtention des contrats: amis, contacts, famille* (amis: oui ; amis: non).
- *stratégie d'obtention des contrats: fidélisation des clients* (fidelisation: oui ; fidelisation: non).
- *stratégie d'obtention des contrats: réseaux de TA ou associations ou réseaux professionnels / sectoriels*: (reseaux: oui ; reseaux: non).
 - *stratégie d'obtention des contrats: publicité, démarchage, porte-à-porte, Internet* (pub: oui ; pub: non).
 - *stratégie d'obtention des contrats: organisme extérieur fournissant les clients, soumission, appel public* (org ext: oui ; org ext: non).
 - *principe de concurrence: produit novateur, à fort contenu créatif, haut de gamme* (prod nova: oui ; prod nova: non)
 - *principe de concurrence: produit, service ou compétence rare versus bassin de clientèle* (prod rare: oui ; prod rare: non).
 - *principe de concurrence: bas prix ou meilleurs prix* (bas prix: oui ; bas prix: non).
 - *principe de concurrence: service personnalisé, après vente, disponibilité du producteur, producteur référé, qui inspire confiance, honnête, intègre, loyal, producteur possédant une longue expérience du métier* (serv pers: oui: serv pers: non).
 - *principe de concurrence: service rapide, performant, efficace, efficient* (serv rap: oui ; serv rap: non).
 - *principe de concurrence: producteur ayant une expérience pointue, une compétence très spécifique* (prod point: oui ; prod point: non).
 - *principe de concurrence: producteur connu dans les réseaux, réputation, contacts* (prod conn: oui ; prod conn: non).

indicateurs sur des thèmes périphériques: trajectoire professionnelle antérieure et situation familiale

- *contexte*: chômage, difficulté à trouver un emploi salarié (conjonc); désir de ne plus avoir de patron, liberté, faire ses propres projets, désir d'un travail plus créatif, plus novateur (liberte); insatisfaction face à l'emploi antérieur, précarité de l'emploi antérieur (insat/prec emp ant); désir de flexibilité travail-famille, désir d'avoir plus de flexibilité dans son travail et dans ses horaires (flexibilite); désir d'augmenter son revenu, pour compléter un revenu d'emploi salarié (argent); propre à l'occupation ou au secteur (occ/sect); opportunité offerte (opport); changement de métier ou de profession, déménagement, en retraite ou en préretraite mais ne veut pas cesser de travailler (chang demen preret); relève de l'entreprise familiale (entr fam); passe-temps, hobby, ou autres raisons (contxt: aut rais).

- *statut professionnel antérieur*: travailleur salarié régulier à temps plein (sal reg t plein); travailleur salarié régulier à temps partiel (sal reg t part); travailleur salarié temporaire, contractuel, occasionnel, saisonnier ou à la pige (sal temp, contract, occa & saison); étudiant (etud); sans emploi (sans emploi); au foyer (au foyer); autre (aut stat ant).
- *vit avec un conjoint autonome* (conj autonome: oui ; conj autonome: non ; pas de conj).
- *présence / absence de dépendants* (dépendants: oui ; dépendants: non).
- *type d'aide fournie gratuitement par famille ou amis*: aucune aide (pas aide); aide à la production du bien ou du service (aide prod bi/se); aide à l'entreprise: comptabilité, publicité, prêt, etc. (aide entr); aide au travailleur: garde d'enfants, etc. (aide tra); autre (ait aide).
- *niveau de revenu familial*: moins de 20 000 \$ par année (< 20k \$); entre 20 000\$ et 39 000\$ (20-39k \$); entre 40 000\$ et 59 000\$ (40-59k \$); entre 60 000\$ et 79 000\$ (60-79k \$); entre 80 000\$ et 99 000\$ (80-99k \$); 100 000 \$ ou plus (>= 100k \$).

Annexe 5 - Contributions, en pourcentage, des modalités à l'inertie des deux premières dimensions

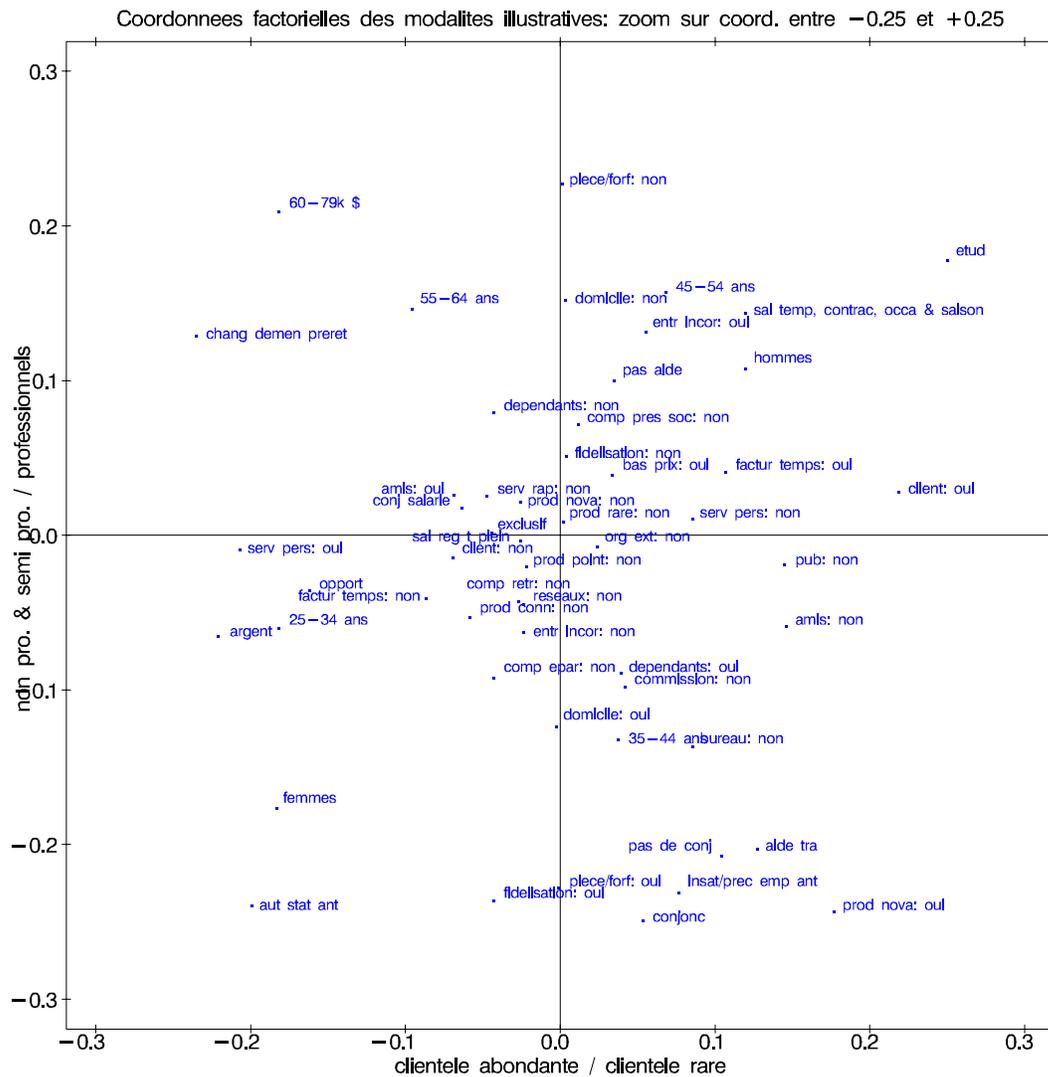
Annexe 5 - Contributions, en pourcentage, des modalités à l'inertie des deux premières dimensions

| Bloc #1: caractéristiques socio-professionnelles du travailleur | dim. #1 | dim. #2 | Bloc #3: organisation du travail | dim. #1 | dim. #2 |
|--|----------------|----------------|---|----------------|----------------|
| ncomp A | 1,69 | 6,94 | contr: TA | 0,07 | 0,85 |
| ncomp B | 0,1 | 1,2 | contr: client | 6,41 | 0,06 |
| ncomp C | 0,36 | 1,02 | contr: inst ext | 0,25 | 1,29 |
| ncomp D | 0,02 | 1,26 | contr: nego | 1,12 | 0,11 |
| prop etabliss | 1,71 | 0,69 | pas contr ecr. | 1,08 | 1,02 |
| aut serv pro | 0,17 | 0,36 | obj: TA | 1,57 | 0,03 |
| comm. cult | 3,75 | 0,36 | obj: client | 0,71 | 0,01 |
| exp-cons entrepr. org | 1,55 | 0,53 | obj: nego/mixte | 0,13 | 0,3 |
| hyg corp entret pers | 1,89 | 0,29 | bud: TA | 1,54 | 0,23 |
| lois. divert | 0,22 | 0 | bud: client | 1,53 | 0,06 |
| prod biens mat | 0,04 | 1,18 | bud: nego/mixte | 0,16 | 0,19 |
| rech info. redac. correc. revis | 0,19 | 0,36 | del: TA | 2,37 | 0,13 |
| secret. comptab. trait donnees | 0 | 0,35 | del: client | 3,76 | 0,44 |
| serv edu. form. eval progr | 0,53 | 0 | del: nego/mixte | 0,99 | 0,37 |
| serv fin. ass | 0,2 | 4,78 | out: TA | 0,7 | 0 |
| serv sante | 1,1 | 1,52 | out: client | 2,23 | 0 |
| vente. entr. repar. trans biens | 0,32 | 1,6 | out: nego/mixte | 0,32 | 0 |
| 1-3 ans | 0,1 | 0,21 | metho: TA | 0,72 | 0 |
| 10-20 ans | 0,04 | 0,17 | metho: client | 3,4 | 0,02 |
| 3-5 ans | 0,06 | 0,77 | metho: nego/mixte | 0,88 | 0 |
| 5-10 ans | 0,2 | 0 | tar: TA | 1,2 | 0,38 |
| < 1 an | 0,39 | 0,44 | tar: client | 3,13 | 1,76 |
| >= 20 ans | 0,48 | 1,99 | tar: inst ext | 0,06 | 4,95 |
| part synd | 1,58 | 2,35 | tar: nego/mixte | 3,07 | 0 |
| pas part synd | 0,18 | 0,27 | sous-total | 37,4 | 12,2 |
| part asso pro | 0,01 | 7,45 | | | |
| pas part asso pro | 0,01 | 3,46 | Bloc #4: protection sociale | dim. #1 | dim. #2 |
| part ch comm | 0,03 | 0,97 | pas recours AC | 0 | 0,01 |
| pas part ch comm | 0 | 0,03 | recours AC | 0 | 0,17 |
| part coop | 0,05 | 0 | pas recours AS | 0 | 0,04 |
| pas part coop | 0 | 0 | recours AS | 0,06 | 0,76 |
| 10-19k \$ | 0,63 | 3,01 | mal/acc: autre | 0,66 | 0,16 |
| 20-39k \$ | 0,01 | 0,01 | mal/acc: milieu | 0,77 | 0,04 |
| 40-59k \$ | 0,43 | 1,12 | mal/acc: pas de sout | 0,08 | 0 |
| 60-99k \$ | 0,41 | 3,13 | mal/acc: prive ou epargne | 0,25 | 0,46 |
| < 10k \$ | 0,17 | 2,39 | mal/acc: prog pub | 0,19 | 0,32 |
| >= 100k \$ | 0 | 2,6 | pas mal/acc | 0,12 | 0,03 |
| sous-total | 18,62 | 52,81 | f pro: TA & client | 0,17 | 0,08 |
| | | | f pro: TA seul | 0,14 | 4,23 |
| Bloc #2: caractéristiques de la clientèle | dim. #1 | dim. #2 | f pro: autre | 0,14 | 0,29 |
| 1 cli | 4,66 | 0,78 | f pro: client seul | 0,33 | 0,42 |

| | | | | | |
|-------------------|--------------|-------------|------------------------------------|-------------|--------------|
| 10-19 cli | 0,03 | 0,03 | pas de f pro | 0,15 | 3,44 |
| 2-4 cli | 2,99 | 0 | pas pens | 0,07 | 4,86 |
| 20+ cli | 3,41 | 0,85 | pens: TA seul | 0,02 | 2,76 |
| 5-9 cli | 0,02 | 0,52 | pens: client & TA | 1,22 | 1,51 |
| cli 1/2 rev: non | 4,69 | 0,17 | pens: client seul | 0,08 | 0,21 |
| cli 1/2 rev: oui | 6,98 | 0,25 | ass: TA seul | 0,05 | 1,48 |
| entr & ind | 0,53 | 0,42 | ass: client & TA | 0,24 | 1,68 |
| entr seul | 6,03 | 0,62 | ass: client seul | 1,57 | 0,55 |
| ind seul | 4,9 | 0,03 | pas ass | 0,03 | 3,08 |
| sous-total | 34,24 | 3,67 | ass resp pro: TA & client/inst ext | 0,06 | 0,22 |
| | | | ass resp pro: TA seul | 0,9 | 1,38 |
| | | | ass resp pro: autre | 0,11 | 0,48 |
| | | | ass resp pro: client seul | 0,3 | 0 |
| | | | pas ass resp pro | 0,87 | 1,26 |
| | | | parent: autre sout | 0,28 | 0,01 |
| | | | parent: pas sout | 0,1 | 0,9 |
| | | | parent: sout emp/Etat | 0,22 | 0,01 |
| | | | parent: sout milieu | 0,5 | 0,26 |
| | | | pas parent | 0,03 | 0,19 |
| | | | sous-total | 9,71 | 31,29 |

***Annexe 6 – Zoom sur les modalités illustratives de la
zone centrale***

Annexe 6 - Zoom sur les modalités illustratives de la zone centrale



ANNEXE 7 - Description de la partition de l'échantillon

ANNEXE 7

Description de la partition de l'échantillon

Abréviations:

v. test: valeurs-test fondées sur l'hypothèse nulle que la proportion d'une modalité dans une classe ne diffère significativement pas de la proportion de cette modalité dans l'échantillon (Cf. Lebart, Morineau & Piron, pp. 182-184).

%mod/cla: pourcentage de la modalité dans la classe

%mod: pourcentage de la modalité dans l'échantillon

mod/cla: effectif de la modalité dans la classe

mod: effectif de la modalité dans l'échantillon

%cla/mod: pourcentage de la classe dans la modalité

Classe #1: "Semi-professionnels et non-professionnels à clientèle abondante" (n=113, 41.7%)

| v. test | modalité | %mod/cla | %mod | mod/cla | mod | %cla/mod |
|---------|---------------------------------|----------|---------|---------|-----|----------|
| 8.10284 | cli 1/2 rev: non | 87.6106 | 59.7786 | 99 | 162 | 61.111 |
| 6.19968 | ind seul | 43.3628 | 23.9852 | 49 | 65 | 75.385 |
| 5.38144 | tar: TA | 85.8407 | 67.8967 | 97 | 184 | 52.717 |
| 5.25218 | 20+ cli | 66.3717 | 47.2325 | 75 | 128 | 58.594 |
| 5.19416 | hyg corp entret pers | 23.0088 | 11.0701 | 26 | 30 | 86.667 |
| 5.16494 | bud: TA | 58.4071 | 39.8524 | 66 | 108 | 61.111 |
| 4.92101 | prop etabliiss | 14.1593 | 5.9041 | 16 | 16 | 100.000 |
| 4.69886 | pas contr ecr. | 71.6814 | 54.6125 | 81 | 148 | 54.730 |
| 4.31073 | ncomp C | 31.8584 | 19.1882 | 36 | 52 | 69.231 |
| 4.28551 | 10-19k \$ | 38.0531 | 24.3542 | 43 | 66 | 65.152 |
| 4.14835 | asso pro: non | 82.3009 | 68.2657 | 93 | 185 | 50.270 |
| 4.03228 | synd: non | 98.2301 | 89.6679 | 111 | 243 | 45.679 |
| 3.83304 | del: TA | 52.2124 | 38.3764 | 59 | 104 | 56.731 |
| 3.62989 | pas pens | 58.4071 | 45.0185 | 66 | 122 | 54.098 |
| 3.45065 | vente, entr, repar, trans biens | 37.1681 | 25.8303 | 42 | 70 | 60.000 |
| 3.41080 | out: TA | 87.6106 | 77.1218 | 99 | 209 | 47.368 |
| 3.38185 | obj: TA | 31.8584 | 21.4022 | 36 | 58 | 62.069 |
| 3.19228 | metho: TA | 93.8053 | 85.6089 | 106 | 232 | 45.690 |

| | | | | | | |
|---------|---------------------|---------|---------|----|-----|---------|
| 2.87501 | parent: sout milieu | 7.9646 | 3.6900 | 9 | 10 | 90.000 |
| 2.77682 | pas ass | 55.7522 | 45.3875 | 63 | 123 | 51.220 |
| 2.72942 | < 10k \$ | 17.6991 | 11.0701 | 20 | 30 | 66.667 |
| 2.25843 | mal/acc: prog pub | 4.4248 | 1.8450 | 5 | 5 | 100.000 |
| 2.16757 | ncomp B | 46.0177 | 38.0074 | 52 | 103 | 50.485 |
| 2.02898 | sec rev: oui | 8.8496 | 5.1661 | 10 | 14 | 71.429 |
| 1.78435 | pas de f pro | 61.0619 | 54.2435 | 69 | 147 | 46.939 |

zone centrale

| | | | | | | |
|----------|-----------------------|---------|---------|-----|-----|--------|
| -1.81882 | ass: TA seul | 42.4779 | 49.4465 | 48 | 134 | 35.821 |
| -1.85327 | 40-59k \$ | 10.6195 | 15.8672 | 12 | 43 | 27.907 |
| -1.95026 | f pro: TA seul | 31.8584 | 39.1144 | 36 | 106 | 33.962 |
| -2.02104 | ass: client seul | 0.0000 | 2.5830 | 0 | 7 | 0.000 |
| -2.02898 | sec rev: non | 91.1504 | 94.8339 | 103 | 257 | 40.078 |
| -2.45440 | serv fin, ass | 1.7699 | 6.2731 | 2 | 17 | 11.765 |
| -2.55611 | >= 20 ans | 6.1947 | 12.5461 | 7 | 34 | 20.588 |
| -2.60431 | pens: TA seul | 38.9381 | 48.7085 | 44 | 132 | 33.333 |
| -2.70275 | metho: client | 5.3097 | 11.8081 | 6 | 32 | 18.750 |
| -2.77621 | contr: nego | 1.7699 | 7.0111 | 2 | 19 | 10.526 |
| -3.21640 | obj: client | 56.6372 | 67.8967 | 64 | 184 | 34.783 |
| -3.31412 | out: client | 6.1947 | 14.7601 | 7 | 40 | 17.500 |
| -3.36671 | comm, cult | 1.7699 | 8.4871 | 2 | 23 | 8.696 |
| -3.52996 | tar: client | 0.8850 | 7.3801 | 1 | 20 | 5.000 |
| -3.65696 | >= 100k \$ | 0.0000 | 5.9041 | 0 | 16 | 0.000 |
| -4.03228 | synd: oui | 1.7699 | 10.3321 | 2 | 28 | 7.143 |
| -4.07765 | tar: nego/mixte | 0.8850 | 8.8561 | 1 | 24 | 4.167 |
| -4.14835 | asso pro: oui | 17.6991 | 31.7343 | 20 | 86 | 23.256 |
| -4.20731 | exp-cons entrepr, org | 0.8850 | 9.2251 | 1 | 25 | 4.000 |
| -4.33971 | 2-4 cli | 4.4248 | 15.4982 | 5 | 42 | 11.905 |
| -4.52300 | 60-99k \$ | 1.7699 | 11.8081 | 2 | 32 | 6.250 |
| -4.61332 | contr: client | 0.0000 | 8.4871 | 0 | 23 | 0.000 |
| -4.70281 | 1 cli | 0.8850 | 10.7011 | 1 | 29 | 3.448 |
| -4.95477 | del: client | 29.2035 | 47.2325 | 33 | 128 | 25.781 |
| -5.14603 | bud: client | 33.6283 | 52.3985 | 38 | 142 | 26.761 |
| -7.42764 | entr seul | 13.2743 | 38.7454 | 15 | 105 | 14.286 |
| -8.10284 | cli 1/2 rev: oui | 12.3894 | 40.2214 | 14 | 109 | 12.844 |
| -9.15408 | ncomp A | 4.4248 | 33.5793 | 5 | 91 | 5.495 |

Classe #2: "Semi-professionnels et non-professionnels à clientèle rare" (n=66, 24.35%)

| v. test | modalité | %mod/cla | %mod | mod/cla | mod | %cla/mod |
|----------------------|---------------------------------|-----------------|-------------|----------------|------------|-----------------|
| 7.85402 | entr seul | 80.3030 | 38.7454 | 53 | 105 | 50.476 |
| 7.24147 | cli 1/2 rev: oui | 78.7879 | 40.2214 | 52 | 109 | 47.706 |
| 5.26784 | del: client | 75.7576 | 47.2325 | 50 | 128 | 39.063 |
| 5.26293 | tar: client | 24.2424 | 7.3801 | 16 | 20 | 80.000 |
| 5.19499 | pas de f pro | 81.8182 | 54.2435 | 54 | 147 | 36.735 |
| 5.09476 | asso pro: non | 92.4242 | 68.2657 | 61 | 185 | 32.973 |
| 4.83723 | 1 cli | 28.7879 | 10.7011 | 19 | 29 | 65.517 |
| 4.21937 | pas pens | 68.1818 | 45.0185 | 45 | 122 | 36.885 |
| 4.17268 | pas ass resp pro | 71.2121 | 48.3395 | 47 | 131 | 35.878 |
| 3.74257 | 3-5 ans | 37.8788 | 20.2952 | 25 | 55 | 45.455 |
| 3.28378 | pas ass | 63.6364 | 45.3875 | 42 | 123 | 34.146 |
| 3.04146 | obj: client | 83.3333 | 67.8967 | 55 | 184 | 29.891 |
| 2.81810 | contr: client | 18.1818 | 8.4871 | 12 | 23 | 52.174 |
| 2.66210 | tar: nego/mixte | 18.1818 | 8.8561 | 12 | 24 | 50.000 |
| 2.36830 | 2-4 cli | 25.7576 | 15.4982 | 17 | 42 | 40.476 |
| 2.30918 | pas mal/acc | 89.3939 | 78.9668 | 59 | 214 | 27.570 |
| 2.25527 | bud: client | 65.1515 | 52.3985 | 43 | 142 | 30.282 |
| 2.04887 | rech info, redac, correc, revis | 13.6364 | 7.0111 | 9 | 19 | 47.368 |
| 1.99592 | metho: client | 19.6970 | 11.8081 | 13 | 32 | 40.625 |
| 1.85947 | ncomp B | 48.4848 | 38.0074 | 32 | 103 | 31.068 |
| 1.85070 | out: client | 22.7273 | 14.7601 | 15 | 40 | 37.500 |
| 1.76359 | 10-19k \$ | 33.3333 | 24.3542 | 22 | 66 | 33.333 |
| 1.73573 | ncomp D | 7.5758 | 3.3210 | 5 | 9 | 55.556 |
| zone centrale | | | | | | |
| -1.66452 | del: nego/mixte | 7.5758 | 14.3911 | 5 | 39 | 12.821 |
| -1.84699 | pens: client & TA | 0.0000 | 4.4280 | 0 | 12 | 0.000 |
| -1.96004 | metho: TA | 77.2727 | 85.6089 | 51 | 232 | 21.983 |
| -1.98620 | bud: TA | 28.7879 | 39.8524 | 19 | 108 | 17.593 |
| -1.98994 | 60-99k \$ | 4.5455 | 11.8081 | 3 | 32 | 9.375 |
| -2.02928 | ncomp A | 22.7273 | 33.5793 | 15 | 91 | 16.484 |
| -2.11222 | out: TA | 66.6667 | 77.1218 | 44 | 209 | 21.053 |
| -2.16496 | contr: TA | 13.6364 | 23.9852 | 9 | 65 | 13.846 |

| | | | | | | |
|----------|-----------------------|---------|---------|----|-----|--------|
| -2.21609 | serv sante | 0.0000 | 5.5351 | 0 | 15 | 0.000 |
| -2.23938 | 10-20 ans | 13.6364 | 24.3542 | 9 | 66 | 13.636 |
| -2.25359 | obj: nego/mixte | 3.0303 | 10.7011 | 2 | 29 | 6.897 |
| -2.31139 | ass: TA seul | 36.3636 | 49.4465 | 24 | 134 | 17.910 |
| -2.33001 | prop etabliss | 0.0000 | 5.9041 | 0 | 16 | 0.000 |
| -2.34663 | hyg corp entret pers | 3.0303 | 11.0701 | 2 | 30 | 6.667 |
| -2.44020 | serv fin, ass | 0.0000 | 6.2731 | 0 | 17 | 0.000 |
| -2.48345 | tar: TA | 54.5455 | 67.8967 | 36 | 184 | 19.565 |
| -3.03915 | pens: TA seul | 31.8182 | 48.7085 | 21 | 132 | 15.909 |
| -3.28616 | >= 20 ans | 1.5152 | 12.5461 | 1 | 34 | 2.941 |
| -3.34594 | entr & ind | 19.6970 | 37.2694 | 13 | 101 | 12.871 |
| -3.43655 | tar: inst ext | 3.0303 | 15.8672 | 2 | 43 | 4.651 |
| -4.18646 | del: TA | 16.6667 | 38.3764 | 11 | 104 | 10.577 |
| -4.40621 | ass resp pro: TA seul | 22.7273 | 46.4945 | 15 | 126 | 11.905 |
| -4.64437 | f pro: TA seul | 15.1515 | 39.1144 | 10 | 106 | 9.434 |
| -5.09476 | asso pro: oui | 7.5758 | 31.7343 | 5 | 86 | 5.814 |
| -6.07335 | ind seul | 0.0000 | 23.9852 | 0 | 65 | 0.000 |
| -6.41839 | 20+ cli | 13.6364 | 47.2325 | 9 | 128 | 7.031 |
| -7.24147 | cli 1/2 rev: non | 21.2121 | 59.7786 | 14 | 162 | 8.642 |

Classe #3: "Professionnels à clientèle abondante " (n=42, 15.5%)

| v. test | modalité | %mod/cla | %mod | mod/cla | mod | %cla/mod |
|----------------------|---------------------------------|-----------------|-------------|----------------|------------|-----------------|
| 7.80317 | asso pro: oui | 85.7143 | 31.7343 | 36 | 86 | 41.860 |
| 7.11593 | ncomp A | 83.3333 | 33.5793 | 35 | 91 | 38.462 |
| 6.61513 | f pro: TA seul | 85.7143 | 39.1144 | 36 | 106 | 33.962 |
| 6.23040 | 20+ cli | 90.4762 | 47.2325 | 38 | 128 | 29.688 |
| 6.20294 | serv fin, ass | 33.3333 | 6.2731 | 14 | 17 | 82.353 |
| 5.52700 | ass: TA seul | 88.0952 | 49.4465 | 37 | 134 | 27.612 |
| 5.23932 | pens: TA seul | 85.7143 | 48.7085 | 36 | 132 | 27.273 |
| 5.16932 | ass resp pro: TA seul | 83.3333 | 46.4945 | 35 | 126 | 27.778 |
| 4.99222 | cli 1/2 rev: non | 92.8571 | 59.7786 | 39 | 162 | 24.074 |
| 3.85934 | serv sante | 21.4286 | 5.5351 | 9 | 15 | 60.000 |
| 3.68350 | >= 100k \$ | 21.4286 | 5.9041 | 9 | 16 | 56.250 |
| 3.53794 | 60-99k \$ | 30.9524 | 11.8081 | 13 | 32 | 40.625 |
| 3.36472 | entr & ind | 61.9048 | 37.2694 | 26 | 101 | 25.743 |
| 3.32734 | tar: inst ext | 35.7143 | 15.8672 | 15 | 43 | 34.884 |
| 2.76970 | ch comm: oui | 11.9048 | 2.9520 | 5 | 8 | 62.500 |
| 2.69905 | aut serv pro | 21.4286 | 8.4871 | 9 | 23 | 39.130 |
| 2.42354 | metho: TA | 97.6190 | 85.6089 | 41 | 232 | 17.672 |
| 1.98847 | contr: inst ext | 14.2857 | 5.9041 | 6 | 16 | 37.500 |
| 1.91065 | bud: nego/mixte | 16.6667 | 7.7491 | 7 | 21 | 33.333 |
| 1.84224 | del: TA | 52.3810 | 38.3764 | 22 | 104 | 21.154 |
| 1.70289 | contr: TA | 35.7143 | 23.9852 | 15 | 65 | 23.077 |
| 1.70289 | ind seul | 35.7143 | 23.9852 | 15 | 65 | 23.077 |
| zone centrale | | | | | | |
| -1.82621 | hyg corp entret pers | 2.3810 | 11.0701 | 1 | 30 | 3.333 |
| -1.87953 | tar: client | 0.0000 | 7.3801 | 0 | 20 | 0.000 |
| -1.96609 | metho: client | 2.3810 | 11.8081 | 1 | 32 | 3.125 |
| -2.11237 | comm, cult | 0.0000 | 8.4871 | 0 | 23 | 0.000 |
| -2.11237 | contr: client | 0.0000 | 8.4871 | 0 | 23 | 0.000 |
| -2.11237 | prod biens mat | 0.0000 | 8.4871 | 0 | 23 | 0.000 |
| -2.18224 | bud: TA | 23.8095 | 39.8524 | 10 | 108 | 9.259 |
| -2.18640 | tar: nego/mixte | 0.0000 | 8.8561 | 0 | 24 | 0.000 |
| -2.53511 | 1 cli | 0.0000 | 10.7011 | 0 | 29 | 0.000 |
| -2.59501 | vente, entr, repar, trans biens | 9.5238 | 25.8303 | 4 | 70 | 5.714 |

| | | | | | | |
|----------|------------------|---------|---------|----|-----|--------|
| -2.60118 | < 10k \$ | 0.0000 | 11.0701 | 0 | 30 | 0.000 |
| -2.76970 | ch comm: non | 88.0952 | 97.0480 | 37 | 263 | 14.068 |
| -3.05042 | ncomp B | 16.6667 | 38.0074 | 7 | 103 | 6.796 |
| -3.09653 | 5-9 cli | 0.0000 | 14.0221 | 0 | 38 | 0.000 |
| -3.20430 | del: client | 23.8095 | 47.2325 | 10 | 128 | 7.813 |
| -3.32661 | 2-4 cli | 0.0000 | 15.4982 | 0 | 42 | 0.000 |
| -3.86576 | ncomp C | 0.0000 | 19.1882 | 0 | 52 | 0.000 |
| -3.91413 | 10-19k \$ | 2.3810 | 24.3542 | 1 | 66 | 1.515 |
| -4.99222 | cli 1/2 rev: oui | 7.1429 | 40.2214 | 3 | 109 | 2.752 |
| -5.19023 | pas pens | 9.5238 | 45.0185 | 4 | 122 | 3.279 |
| -5.22707 | pas ass resp pro | 11.9048 | 48.3395 | 5 | 131 | 3.817 |
| -5.23900 | pas ass | 9.5238 | 45.3875 | 4 | 123 | 3.252 |
| -5.76627 | entr seul | 2.3810 | 38.7454 | 1 | 105 | 0.952 |
| -7.28456 | pas de f pro | 4.7619 | 54.2435 | 2 | 147 | 1.361 |
| -7.80317 | asso pro: non | 14.2857 | 68.2657 | 6 | 185 | 3.243 |

Classe #4: "Professionnels à clientèle rare" (n=50, 18.45%)

| v. test modalité | %mod/cla | %mod | mod/cla | mod | %cla/mod |
|-------------------------------|-----------------|-------------|----------------|------------|-----------------|
| 6.21613 cli 1/2 rev: oui | 80.0000 | 40.2214 | 40 | 109 | 36.697 |
| 6.05319 ncomp A | 72.0000 | 33.5793 | 36 | 91 | 39.560 |
| 5.17364 >= 20 ans | 38.0000 | 12.5461 | 19 | 34 | 55.882 |
| 5.17341 exp-cons entrepr, org | 32.0000 | 9.2251 | 16 | 25 | 64.000 |
| 5.15557 synd: oui | 34.0000 | 10.3321 | 17 | 28 | 60.714 |
| 5.14113 entr seul | 72.0000 | 38.7454 | 36 | 105 | 34.286 |
| 4.64935 2-4 cli | 40.0000 | 15.4982 | 20 | 42 | 47.619 |
| 4.58452 comm, cult | 28.0000 | 8.4871 | 14 | 23 | 60.870 |
| 4.41414 ass: client seul | 14.0000 | 2.5830 | 7 | 7 | 100.000 |
| 4.12687 pens: client & TA | 18.0000 | 4.4280 | 9 | 12 | 75.000 |
| 3.43659 del: client | 70.0000 | 47.2325 | 35 | 128 | 27.344 |
| 3.38709 60-99k \$ | 28.0000 | 11.8081 | 14 | 32 | 43.750 |
| 3.19161 contr: client | 22.0000 | 8.4871 | 11 | 23 | 47.826 |
| 3.05599 tar: nego/mixte | 22.0000 | 8.8561 | 11 | 24 | 45.833 |
| 3.04778 40-59k \$ | 32.0000 | 15.8672 | 16 | 43 | 37.209 |
| 2.95538 bud: client | 72.0000 | 52.3985 | 36 | 142 | 25.352 |
| 2.83936 asso pro: oui | 50.0000 | 31.7343 | 25 | 86 | 29.070 |
| 2.54821 metho: client | 24.0000 | 11.8081 | 12 | 32 | 37.500 |
| 1.98547 ass: client & TA | 8.0000 | 2.5830 | 4 | 7 | 57.143 |
| 1.98547 metho: nego/mixte | 8.0000 | 2.5830 | 4 | 7 | 57.143 |
| 1.97208 parent: pas sout | 36.0000 | 23.9852 | 18 | 65 | 27.692 |
| 1.92908 pens: TA seul | 62.0000 | 48.7085 | 31 | 132 | 23.485 |
| 1.76193 out: client | 24.0000 | 14.7601 | 12 | 40 | 30.000 |
| 1.74776 contr: nego | 14.0000 | 7.0111 | 7 | 19 | 36.842 |
| 1.69420 pens: client seul | 6.0000 | 1.8450 | 3 | 5 | 60.000 |
| zone centrale | | | | | |
| -1.68310 entr & ind | 26.0000 | 37.2694 | 13 | 101 | 12.871 |
| -1.71881 serv sante | 0.0000 | 5.5351 | 0 | 15 | 0.000 |
| -1.72992 del: nego/mixte | 6.0000 | 14.3911 | 3 | 39 | 7.692 |
| -1.73915 pas parent | 58.0000 | 69.3727 | 29 | 188 | 15.426 |
| -1.81894 prop etabliss | 0.0000 | 5.9041 | 0 | 16 | 0.000 |
| -2.07987 obj: TA | 10.0000 | 21.4022 | 5 | 58 | 8.621 |
| -2.08744 bud: TA | 26.0000 | 39.8524 | 13 | 108 | 12.037 |

| | | | | | | |
|----------|---------------------------------|---------|---------|----|-----|--------|
| -2.13753 | ncomp B | 24.0000 | 38.0074 | 12 | 103 | 11.650 |
| -2.19502 | del: TA | 24.0000 | 38.3764 | 12 | 104 | 11.538 |
| -2.22433 | < 10k \$ | 2.0000 | 11.0701 | 1 | 30 | 3.333 |
| -2.22433 | hyg corp entret pers | 2.0000 | 11.0701 | 1 | 30 | 3.333 |
| -2.33550 | 3-5 ans | 8.0000 | 20.2952 | 4 | 55 | 7.273 |
| -2.54054 | out: TA | 62.0000 | 77.1218 | 31 | 209 | 14.833 |
| -2.61323 | pas ass | 28.0000 | 45.3875 | 14 | 123 | 11.382 |
| -2.83936 | asso pro: non | 50.0000 | 68.2657 | 25 | 185 | 13.514 |
| -3.09485 | tar: TA | 48.0000 | 67.8967 | 24 | 184 | 13.043 |
| -3.13119 | ncomp C | 4.0000 | 19.1882 | 2 | 52 | 3.846 |
| -3.43764 | metho: TA | 68.0000 | 85.6089 | 34 | 232 | 14.655 |
| -3.70276 | vente, entr, repar, trans biens | 6.0000 | 25.8303 | 3 | 70 | 4.286 |
| -4.43765 | ind seul | 2.0000 | 23.9852 | 1 | 65 | 1.538 |
| -4.70722 | pas contr ecr. | 24.0000 | 54.6125 | 12 | 148 | 8.108 |
| -4.95331 | pas pens | 14.0000 | 45.0185 | 7 | 122 | 5.738 |
| -5.11283 | 10-19k \$ | 0.0000 | 24.3542 | 0 | 66 | 0.000 |
| -5.15557 | synd: non | 66.0000 | 89.6679 | 33 | 243 | 13.580 |
| -5.65039 | 20+ cli | 12.0000 | 47.2325 | 6 | 128 | 4.688 |
| -6.21613 | cli 1/2 rev: non | 20.0000 | 59.7786 | 10 | 162 | 6.173 |