

2000s-25

**Les déterminants organisationnels et
individuels de l'emploi atypique :
le cas du cumul d'emplois
et du travail autonome**

*Gilles Simard, Denis Chênevert,
Michel Tremblay*

Série Scientifique
Scientific Series



CIRANO
Centre interuniversitaire de recherche
en analyse des organisations

Montréal
Juillet 2000

CIRANO

Le CIRANO est un organisme sans but lucratif constitué en vertu de la Loi des compagnies du Québec. Le financement de son infrastructure et de ses activités de recherche provient des cotisations de ses organisations-membres, d'une subvention d'infrastructure du ministère de la Recherche, de la Science et de la Technologie, de même que des subventions et mandats obtenus par ses équipes de recherche.

CIRANO is a private non-profit organization incorporated under the Québec Companies Act. Its infrastructure and research activities are funded through fees paid by member organizations, an infrastructure grant from the Ministère de la Recherche, de la Science et de la Technologie, and grants and research mandates obtained by its research teams.

Les organisations-partenaires / The Partner Organizations

- École des Hautes Études Commerciales
- École Polytechnique
- Université Concordia
- Université de Montréal
- Université du Québec à Montréal
- Université Laval
- Université McGill
- MEQ
- MRST
- Alcan Aluminium Ltée
- AXA Canada
- Banque Nationale du Canada
- Banque Royale du Canada
- Bell Québec
- Bombardier
- Bourse de Montréal
- Développement des ressources humaines Canada (DRHC)
- Fédération des caisses populaires Desjardins de Montréal et de l'Ouest-du-Québec
- Hydro-Québec
- Imasco
- Industrie Canada
- Pratt & Whitney Canada Inc.
- Raymond Chabot Grant Thornton
- Ville de Montréal

© 2000 Gilles Simard, Denis Chênevert et Michel Tremblay. Tous droits réservés. All rights reserved.

Reproduction partielle permise avec citation du document source, incluant la notice ©.

Short sections may be quoted without explicit permission, provided that full credit, including © notice, is given to the source.

Ce document est publié dans l'intention de rendre accessibles les résultats préliminaires de la recherche effectuée au CIRANO, afin de susciter des échanges et des suggestions. Les idées et les opinions émises sont sous l'unique responsabilité des auteurs, et ne représentent pas nécessairement les positions du CIRANO ou de ses partenaires.

This paper presents preliminary research carried out at CIRANO and aims at encouraging discussion and comment. The observations and viewpoints expressed are the sole responsibility of the authors. They do not necessarily represent positions of CIRANO or its partners.

Les déterminants organisationnels et individuels de l'emploi atypique : le cas du cumul d'emplois et du travail autonome*

Gilles Simard[†], Denis Chênevert[‡], Michel Tremblay[§]

Résumé / Abstract

Le rôle traditionnel de la gestion de carrière attribuait à l'entreprise un certain contrôle sur le cheminement des individus, dans la mesure où la prise en charge organisationnelle était très active. Toutefois, le besoin incessant de flexibilité organisationnelle, qui mène à l'utilisation croissante du travail atypique, contribue à la consolidation des nouvelles carrières dans lesquelles les thèmes du contrôle et de l'autonomie sont questionnés. Parmi ces formes de travail atypique, le cumul d'emplois et le travail autonome/à son compte ont particulièrement retenu l'attention des chercheurs. En utilisant des données produites par Statistique Canada, nous avons cherché à identifier, par l'entremise des analyses de régression logistique, les facteurs qui influencent la probabilité de faire partie de ces deux catégories d'emploi atypique. Nos résultats suggèrent que les facteurs d'influence ne sont pas les mêmes pour les deux catégories d'emploi non standard considérées. Le secteur d'activité, le sexe et les promotions jouent davantage sur la probabilité de rejoindre les effectifs des autonomes/à son compte alors que la catégorie professionnelle, la fréquence du mouvement et l'absence de promotion influencent davantage la probabilité d'appartenir au groupe des cumulards. Finalement, nos résultats montrent que les effectifs de ces deux types de travail atypique ne sont pas homogènes et que l'appartenance à l'un ou l'autre de ces groupes n'implique pas exclusivement la précarité des conditions de vie et de travail.

Traditionally, the company has been attributed relative control over employees' career paths, particularly in the case of very active organizational management. However, the growing need for organizational flexibility has led to the increasing recourse to atypical work, which in turn contributes to consolidating new careers in which the themes of control and autonomy acquire new meaning. Of these forms of atypical work, multiple jobholding and self-employment have particularly intrigued researchers. Using data compiled by Statistics Canada, we have sought to identify, through logistic regression analyses, the factors that influence the probability of belonging to these two categories of atypical employment. Our results suggest that the influence factors

Adresse de l'auteur : Michel Tremblay, CIRANO, 2020 rue University, 25^e étage, Montréal, Qc, Canada H3A 2A5
Tél. : (514) 985-4008 Fax : (514) 985-4039 courriel : tremblam@cirano.umontreal.ca

[†] Université du Québec à Montréal

[‡] Université du Québec à Montréal

[§] École des Hautes Études Commerciales et CIRANO

are not identical for the non-standard two job categories studied. Sector of activity, sex and the absence of promotion have a considerable impact on the probability of joining the ranks of the self-employed, whereas professional category and frequency of movement significantly influence the probability of belonging to the multiple jobholder group. Our results also show that the makeup of the populations engaging in these two forms of atypical work is not homogeneous, and that belonging to one of these groups does not necessarily entail precarious living and working conditions.

Mots Clés : Travail atypique, cumul d'emplois, travail autonome/à son compte, flexibilité organisationnelle

Keywords: Multiple jobholding, self-employment, new career

Introduction

Depuis quelques années, les milieux organisationnels sont secoués par de profondes modifications structurelles et par l'avènement de philosophies de gestion qui ne sont pas sans effets sur l'organisation du travail et sur les modes de fréquentation du marché de l'emploi. Au centre des diverses modifications structurelles qui transforment profondément les organisations, une motivation est constante et généralisée : augmenter la flexibilité organisationnelle (Chênevert et Tremblay, 1995). Tout indique que cette recherche de flexibilité et la croissance des différentes formes d'emploi atypique dans la population active constituent deux phénomènes indissociables. Si la problématique de l'engagement s'impose aux analystes de l'emploi atypique, c'est parce que l'utilisation du travail non standard augmente l'autonomie, l'indépendance et la distance entre les individus et les organisations (Payette, 1998). Par ailleurs, certaines formes d'emploi atypique, comme le travail autonome/à son compte, transforment considérablement les aspects du contrôle puisque, dans ce cas, le contrôle se matérialise essentiellement par l'atteinte d'objectifs et de résultats inclus dans un mandat global. Dans cette perspective, le contrôle organisationnel se limite donc aux produits et non plus au processus et, à ce moment, la gestion des ressources humaines peut se comparer à un processus client/fournisseur.

Après avoir discuté brièvement la thématique de l'emploi atypique dans les écrits spécialisés, nous présentons quelques faits saillants décrivant les principales caractéristiques de l'emploi atypique dans la population active canadienne de 1994. Cette description sommaire se prolonge par un examen plus ciblé de deux formes d'emploi non standard : le cumul d'emplois et le travail autonome. Au nombre des caractéristiques importantes à considérer dans la description du travail non standard, conformément à la documentation spécialisée, nous accordons une attention particulière au secteur d'activité, à la catégorie occupationnelle, au sexe et aux mouvements dans la carrière. Dans la discussion des résultats, nous allons d'abord nous interroger, en utilisant la méthode des régressions logistiques, sur les éléments qui influencent la probabilité de rejoindre les effectifs du cumul d'emplois et du travail autonome/à son compte. Après, nous complétons l'analyse sur le cumul d'emplois et le travail autonome/à son compte en illustrant comment ces deux formes d'emploi atypique regroupent des effectifs hétérogènes dont la précarité des conditions de vie et de travail ne représente pas la seule figure.

1. Emploi atypique et questionnement des fondements traditionnels de la carrière

La documentation sur l'emploi atypique se divise en deux grands champs complémentaires. Un premier regroupe des analyses qui décrivent le phénomène globalement, en utilisant des banques de données produites par des agences gouvernementales comme celle de l'Enquête Sociale Générale (ESG) que nous utilisons dans cette communication. Dans ce cas, les auteurs apportent des précisions sur le profil général des emplois et des travailleurs atypiques sous l'angle du sexe, de la scolarité,¹ des secteurs industriels et occupationnels (Akyeampong, 1989, 1997; Kranh, 1991, 1995; Webber, 1989). Un

¹ La scolarité est une variable déterminante dans la différenciation des travailleurs atypiques et des travailleurs standards, au même titre qu'elle contribue activement à distinguer les travailleurs atypiques entre eux. Cependant, le niveau de scolarité, la catégorie occupationnelle et le secteur d'activité sont très fortement corrélés, de sorte que dans les régressions logistiques nous avons seulement retenu la catégorie occupationnelle de l'emploi occupé il y a cinq ans et le secteur d'activité au moment de l'enquête.

second champ d'intérêt regroupe des analyses qui se penchent sur une ou des formes d'emploi non standard en particulier ou sur les stratégies et perceptions manageriales sur le sujet (Booth, 1997; Macbride-King, 1997). Nous embrassons des aspects relatifs à ces deux grands champs d'intérêt pour décrire le travail non standard.

Avant même que le travail atypique retienne l'attention, les études sur le plafonnement de carrière (Cardinal et Lamoureux, 1992; Tremblay, 1992) avaient déjà clairement illustré comment la conception de la carrière traditionnelle était de plus en plus ébranlée par divers mécanismes de blocage structurel ou individuel. Dans le cas du travail non standard, ce n'est pas tant l'absence de mouvement comme la constance de la direction qui retient l'attention (Simard, 1999). Sur ce point, un consensus existe dans les écrits spécialisés pour dire que les mouvements verticaux sont très nettement en perte de vitesse, voire plutôt absents dans le cadre des nouvelles carrières (Brousseau, Driver et al. 1996; Hall, 1996). Par ailleurs, l'utilisation du travail atypique a probablement une influence sur la fréquence du mouvement qui se traduirait par une accentuation de la mobilité des individus. En effet, les travailleurs non standards sont, par définition, moins susceptibles de vivre des expériences à long terme dans une même filière d'emploi et dans un même milieu organisationnel (Hall, 1996). En conséquence, les travailleurs atypiques seraient plus sujets aux changements d'emplois fréquents.

1.1 L'emploi atypique

Les analystes de l'emploi non standard ne partagent pas une définition commune du phénomène, ce qui fait qu'ils n'utilisent pas nécessairement les mêmes critères pour départager l'emploi standard et l'emploi atypique. À titre d'exemple, prenons les travaux de Krahn. Cet auteur a écrit deux textes synthèses sur la progression de l'emploi non standard dans la population active canadienne. Dans son premier article, Krahn (1991) retient cinq modes de fréquentation du marché du travail pour décrire la situation de l'emploi non standard. À ce moment, il (Krahn, 1991) abordait la question par le biais du travail à temps partiel, du travail temporaire, du travail à son compte, du travail saisonnier et du cumul d'emplois. Dans un texte plus récent, Krahn, (1995), exclut le travail saisonnier mais conserve les quatre autres formes d'emploi utilisées dans l'article de 1991. Par ailleurs, plusieurs auteurs (Booth, 1997; Macbride-King, 1997) établissent une analogie entre l'emploi atypique et le travail contingent (*contingent work*). Dès lors, tout emploi qui n'est pas permanent, en général toutes les formes de travail "temporaire", - à temps partiel, saisonnier, sur appel ou contractuel - sont directement interpellées (Booth, 1997). On comprend que ces définitions laissent place à l'interprétation et que le nombre de travailleurs atypiques peut varier.

Ce n'est d'ailleurs pas l'essentiel puisque, même si le nombre de travailleurs atypiques diffère dans les analyses, il existe un consensus à l'effet que ces formes d'emploi sont en croissance continue dans la population active canadienne - plus largement pour l'Europe et l'Amérique du Nord (Booth, 1997; Krahn, 1991, 1995). La progression impressionnante du travail atypique et/ou contingent dans le marché de l'emploi serait structurellement liée à une recherche de flexibilité organisationnelle généralisée et en constante évolution (Booth, 1997; Krahn, 1991, 1995; Macbride-King, 1997; Tremblay, D.G, 1990). À ce titre, une étude menée en 1997 par le Conference Board du Canada auprès de cadres supérieurs en gestion des ressources humaines montre que 57 % déclarent avoir augmenté leur utilisation du travail contingent au cours des deux dernières années et seulement un peu plus du tiers n'envisagent pas une diminution des effectifs du noyau central (*core workforce*) des ressources humaines (Booth, 1997). La même étude nous apprend également que 93 % des cadres interrogés ont

invoqué, comme principale raison de l'utilisation croissante du travail contingent, le désir d'augmenter la flexibilité de leur organisation.

De plus, 72,0 % de ces cadres anticipent, pour un horizon temporel de cinq ans, une augmentation de l'utilisation du travail contingent menant éventuellement à l'équilibre numérique entre le noyau central des ressources humaines et le travail non standard (Booth, 1997). La recherche de flexibilité constitue donc un déterminant fondamental de l'utilisation du travail contingent (Booth, 1997; Macbride-King, 1998), de la croissance de l'emploi atypique. La flexibilité recherchée par les organisations recoupe évidemment toutes les formes de flexibilité externe (Jacob, 1993; Tremblay, D.G, 1990) qui favorisent une diminution des coûts salariaux directs en maximisant la cohérence de la relation entre les besoins de production et la disponibilité de la main-d'œuvre mais également des stratégies axées sur la flexibilité interne, particulièrement technologique et des compétences (Jacob, 1993; Chênevert et Tremblay, 1995) La flexibilité organisationnelle ne toucherait donc pas seulement les activités périphériques et peu qualifiées mais également les tâches essentielles - mais non critiques - pour l'organisation. Ces tâches essentielles, par exemple la gestion de la rémunération, des avantages sociaux ou le développement des compétences, peuvent impliquer des actes de nature technique ou professionnelle, en principe des travailleurs et des emplois finalement plus qualifiés que ceux situés dans les activités périphériques de l'organisation (Booth, 1997).

Le travail atypique ne peut donc pas être considéré comme un phénomène conjoncturel et ponctuel, à durée déterminée, dont l'effet de mode tire à sa fin. C'est plutôt le contraire et, comme le montrent les éléments énoncés précédemment, nous sommes en présence d'une tendance lourde et probablement irréversible du marché de l'emploi. Parmi l'ensemble des formes de travail atypique, le cumul d'emplois et le travail autonome méritent attention parce que leur croissance est très importante, continue et rapide (Edwards et Hendrey, 1996; Kranh, 1995).

1.2 Les fondements de la carrière

La consolidation de l'emploi contingent accreditte donc la thèse de la diminution constante du noyau central des ressources humaines (*core workforce*) au profit de la croissance des diverses formes de travail atypique (Booth, 1997; Macbride-King, 1997). Certains affirment même qu'en utilisant de plus en plus la flexibilité interne et externe, les organisations se libèrent partiellement de la responsabilité de prendre en charge la gestion des carrières (Brousseau, Driver et al. 1996; Hall, 1996). Ainsi, la prédominance des pratiques de gestion orientées vers l'augmentation de la flexibilité organisationnelle et la consolidation du travail non standard contribuent directement à accélérer le questionnement du paradigme de la carrière traditionnelle.

Jadis, la gestion organisationnelle de la carrière impliquait l'existence de canaux de mobilité professionnelle permettant aux individus de cheminer de manière ascendante dans un ensemble de postes et de fonctions, un système d'identification des candidats potentiels ainsi que des mécanismes de prise en charge qui encadrent et dirigent les individus (Caudron, 1994). Dans ce système de gestion de carrière, les individus se préoccupaient peu d'organiser leur cheminement puisqu'il suivait des modèles assez standardisés qui répondaient à des logiques de qualification, d'âge, de stades, d'ancienneté. Ces modèles de carrière évoluaient d'ailleurs au sein d'environnements sociaux et organisationnels plutôt stables et prévisibles.

Ce n'est définitivement pas le cas avec les nouvelles carrières dont le développement et la consolidation se réalisent dans des milieux organisationnels instables et en changement. Dès lors, la représentation de la carrière traditionnelle ne peut plus constituer un paradigme de référence universel, même si plusieurs «nostalgiques» continuent de s'y accrocher et de le souhaiter désespérément. Le paradigme concurrent, celui des nouvelles carrières, en est très éloigné et il implique des attitudes et des comportements renouvelés mais aussi des effets contradictoires pour les individus (Hall, 1996). Ainsi, même si la description des carrières protéiformes se présente souvent sous un jour séduisant, presque libérateur et émancipateur, qui laisse entrevoir une liberté d'action et de mouvement pratiquement illimitée, il inspire également crainte et insécurité (Bailly, Cadin et Saint-Giniez, 1998; Hall, 1996).

Mais ce n'est pas seulement la représentation de la carrière qui se modifie, c'est également les critères de succès antérieurement utilisés pour l'évaluer qui ne s'appliquent plus. Dans la perspective traditionnelle, la réussite de la carrière se mesurait essentiellement par les promotions, le revenu et par le statut social atteint après une longue carrière, souvent dans la même organisation (Caudron, 1994; Chênevert et Tremblay, 1998). La réussite d'une carrière était donc fonction de la distance parcourue entre le point de départ et le point d'arrivée. Ces critères peuvent difficilement s'appliquer aux nouvelles carrières puisqu'elles se composent d'une longue série de changements identitaires et de séquences d'apprentissage continu, de mouvements nombreux mais dans lesquels les expériences de progression hiérarchique sont peu présentes, voire pratiquement exclues (Hall, 1996: 9).

À ce sujet, notons cependant que la majorité des répondants de la base de données que nous utilisons (75,1 %) n'a pas obtenu de promotion au cours des cinq dernières années. Cette donnée renforce la proposition voulant que les situations de blocage touchent de plus en plus de travailleurs (Cardinal et Lamoureux, 1992; Tremblay, 1992). Cependant, les travailleurs atypiques de la population active canadienne de 1994 vivent encore moins de promotions que les travailleurs standards. Sur ce point, nous avons déjà démontré que le sens du mouvement présente un effet polarisant et très distinctif puisque la probabilité d'être un travailleur atypique augmente de 26,6 % pour les répondants qui n'ont pas vécu une seule promotion dans les 5 dernières années alors que celle des répondants qui ont bénéficié de 3 à 5 promotions diminue de 35,6% (Simard, 1999). Dans la suite de cette communication, nous nous concentrons sur le cumul d'emplois et sur le travail autonome/à son compte. La question de recherche qui oriente notre analyse se formule de la manière suivante : quels sont les déterminants organisationnels et individuels qui augmentent la probabilité qu'un travailleur actif rejoigne les effectifs du travail autonome/à son compte ou du cumul d'emplois ?

2. Hypothèses et méthodologie de recherche

Les éléments évoqués dans la problématique nous amènent à formuler six hypothèses de recherche qui utilisent toutes le cumul d'emplois ou le travail autonome/à son compte comme variable dépendante. Toutes ces hypothèses adoptent une formulation qui interroge la probabilité d'occurrence qu'un travailleur standard rejoigne une de ces deux formes de travail atypique.

2.1 Hypothèses de recherche

Mis à part les secteurs d'activité qui s'alimentent traditionnellement au travail saisonnier, tous les autres sont susceptibles d'utiliser le travail atypique de manière comparable. La très grande majorité des

milieux organisationnels devraient rechercher les avantages de la flexibilité organisationnelle que procure le travail temporaire.

Cependant, le cumul d'emplois n'est pas circonscrit à un secteur d'activité en particulier (Simard et Legault, 1997). Il est donc difficile d'imaginer quel secteur pourrait avoir une influence positive marquée sur la probabilité de rejoindre le groupe des cumulards. Pour les travailleurs autonomes, nous savons que plusieurs travaillent à la maison ou dans des locaux d'emprunt (Edwards et Hendrey, 1996), ce qui implique souvent des emplois dans le secteur des services au sens large. Par ailleurs, on note une concentration des travailleurs autonomes dans la construction et dans le commerce (Bregger, 1996). Nous formulons une première hypothèse à deux volets :

H1a La probabilité d'être en situation de travail autonome est plus élevée pour les individus évoluant dans les secteurs du commerce (en gros et au détail), des services financiers et de la construction

H1b Aucun secteur d'activité n'influence la probabilité de vivre le cumul d'emplois

La documentation spécialisée nous montre que la recherche de flexibilité s'étend jusqu'aux activités centrales mais non critiques pour l'organisation, ce qui fait que le travail atypique ne se limiterait pas aux emplois à faible niveau de compétence et aux catégories occupationnelles peu qualifiées. Ces dernières sont certes touchées mais pas de manière exclusive, de sorte que toutes les catégories occupationnelles seraient également concernées. D'ailleurs, les écrits spécialisés soulignent que les individus en situation de travail autonome possèdent un niveau de scolarité élevé qui suppose des occupations qualifiées (Meyer, R.W et Bruce D, 1996), nous postulons que :

H2 En regard de l'emploi occupé il y a cinq ans, aucune catégorie occupationnelle influence la probabilité de vivre le cumul d'emplois ou le travail autonome/à son compte

Depuis au moins une dizaine d'années, de nombreux analystes des carrières se sont attardés à des problématiques qui questionnent directement la conception traditionnelle de cette dernière. La conception traditionnelle de la carrière est bouleversée et c'est encore plus évident dans un contexte de généralisation de l'emploi atypique. Puisque la rareté des mouvements hiérarchiques s'affirme comme une donnée caractérisant la généralisation de l'utilisation de l'emploi non standard, l'absence de promotion augmente considérablement la probabilité d'être un travailleur atypique (Simard, 1999). Il n'y a donc pas lieu d'insister sur ce point sauf si, et c'est probablement le cas, plusieurs travailleurs atypiques en sont venus à ces formes d'emploi à cause de faibles possibilités de promotion. Dans ce sens, une troisième hypothèse est à l'effet que :

H3 L'absence de promotion dans les cinq dernières années augmente la probabilité d'être en situation de travail autonome/à son compte ou de cumul d'emplois

Nous savons aussi que les travailleurs atypiques canadiens de 1994 sont susceptibles de vivre des carrières avec plus de mouvement que les travailleurs standards sans que cette mobilité influence considérablement la probabilité d'être un travailleur atypique (Simard, 1999). Néanmoins, nous pouvons avancer, par définition, que le cumul d'emplois est probablement la forme de travail non standard qui implique la plus forte mobilité non ascendante. En revanche, le travail autonome suppose un lien d'emploi ponctuel avec un client, une relation contractuelle qui n'implique pas obligatoirement

un changement de poste ou d'emploi. Nous formulerons donc une hypothèse à deux volets qui se lit comme suit :

- H4a La probabilité d'être en situation de cumul d'emplois est plus élevée pour les individus ayant connu une forte mobilité dans les cinq dernières années
- H4b La fréquence des mouvements n'a pas d'influence sur la probabilité d'être un travailleur autonome/à son compte

Plusieurs variables individuelles peuvent également influencer la probabilité d'être un travailleur autonome ou de vivre une situation de cumul d'emplois. On peut notamment penser au sexe, à la scolarité et à l'âge. Concernant cette dernière variable, il n'y a pas de documentation spécialisée pour appuyer une hypothèse précise. Par ailleurs, le sexe n'est pas significativement lié au cumul d'emplois (Simard et Legault, 1997). Par contre, nous savons, pour le travail autonome, que les hommes sont beaucoup plus nombreux que les femmes à s'y adonner, cette tendance ayant déjà été identifiée dans des études américaines sur le sujet (Matthews et Moser, 1995). Ainsi :

- H5a Les hommes ont une probabilité plus élevée de rejoindre les effectifs du travail autonome
- H5b Les hommes et les femmes ont une probabilité équivalente d'être en situation de cumul d'emplois

Pour terminer, nous formulons une dernière hypothèse concernant la composition du groupe des cumulards et des travailleurs autonomes. Nos travaux antérieurs nous ont permis de constater que les cumulards ne constituent pas un groupe très homogène (Simard 1997). Le même constat s'appliquerait également aux travailleurs autonomes. Si tel est le cas, ces formes d'emploi atypique impliquent des conditions et des opportunités de vie inégales pour les effectifs d'un même groupe. Dès lors, :

- H6 Il existe plusieurs types de cumulards et de travailleurs autonomes

2.2 Méthodologie de recherche

Pour obtenir des réponses satisfaisantes aux questions posées par les hypothèses, l'analyse de régression logistique et différentes analyses bi-variées sont mises à contribution. La probabilité d'occurrence de se retrouver dans l'une des deux formes d'emploi atypique est évaluée en fonction de sept variables indépendantes décrites plus loin.

2.2.2 L'échantillon

Pour atteindre nos objectifs de démonstration, nous utilisons des données secondaires produites par Statistique Canada, soit le fichier de micro-données de *l'Enquête Sociale Générale 1994 — cycle 9 études, travail et retraite*. Les données ont été recueillies pendant la période de janvier à décembre 1994.² Dans cet article, nous travaillons à partir des répondants de la section H, soit les individus actifs

² L'échantillon est réparti également sur la période de 12 mois ce qui permet d'équilibrer les effets des variations saisonnières (Statistique Canada, 1995). La population visée par l'Enquête Sociale Générale comprend tous les individus

au moment de l'enquête (ce qui exclut les retraités mais pas les personnes actives de 65 ans et plus). L'échantillon est donc de 6365 cas. Toutefois, les analyses ont été réalisées sur des sous échantillons : 808 individus pour la régression sur le cumul d'emplois et 1 204 pour celle sur le travail autonome/à son compte.³

2.2.3 Définition opérationnelle des variables utilisées dans la régression logistique

Les variables dépendantes sont dichotomiques et correspondent au statut d'emploi des répondants - cumul d'emplois ou travailleurs autonomes/à son compte. Le cumul d'emplois est saisi directement par la question H1 qui demande au répondant s'il occupait plus d'un emploi la semaine précédant l'enquête. Le travail autonome/à son compte est une variable construite qui regroupe les individus qui se déclarent travailleurs autonomes professionnels à la question H13 ainsi que ceux qui s'identifient comme des travailleurs à leur compte à la question H8 et sans employé à la question H9. Cette manipulation est nécessaire parce qu'un répondant peut se retrouver dans plus d'une variable.

Les sept variables indépendantes intégrées dans les deux équations de régression logistique sont les suivantes. D'abord, deux caractéristiques organisationnelles : le secteur d'activité dans lequel le répondant situe principalement son activité de travail et le fait d'avoir occupé un emploi syndiqué il y a cinq ans. Ensuite, les attributs de l'emploi et de la carrière regroupent des questions permettant de saisir la catégorie occupationnelle de l'emploi occupée il y a cinq ans, ainsi que le nombre de mouvements et de promotions dans les 5 dernières années. Finalement, pour les variables individuelles, nous retenons le sexe et l'âge. Nous utilisons la méthode ENTER qui force toutes les variables à intégrer l'équation. Chaque variable est introduite une à la suite de l'autre et non par bloc. Les 4 variables catégorielles (le secteur d'activité, le nombre de mouvements et de promotions et la catégorie occupationnelle) sont intégrées au modèle de régression à l'aide de la technique «déviation». Cette technique permet de générer des coefficients exprimant l'impact différent de chacune des catégories de la variable en regard de l'effet général de cette dernière. Les trois autres variables sont dichotomiques et sont intégrées au modèle en utilisant la technique «indicator» qui permet de choisir la catégorie de la variable incluse dans la constante.

3.1 Présentation des résultats

Dans une analyse de régression logistique, il faut d'abord évaluer la validité du modèle global, en fait questionner sa capacité à reproduire les données originales à un niveau de signification de $\alpha = 0,05$. Il faut donc que l'hypothèse nulle, qui exprime que le modèle global est similaire au modèle renfermant uniquement la constante, soit rejetée par la statistique du chi-deux qui permet de juger du caractère

de 15 ans et plus demeurant au Canada à l'exception des habitants du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et des pensionnaires à plein temps d'un établissement institutionnel. Pour l'ensemble du Canada, l'échantillon est de 11 880 répondants répartis proportionnellement dans les dix provinces. Les résultats pondérés sont représentatifs pour la population canadienne dans son ensemble et non par province.

³ De manière à obtenir des groupes égaux dans les analyses de régression logistique, nous avons utilisé un facteur d'échantillonnage de 0,08 pour le cumul d'emplois et de 0,125 pour le travail autonome/à son compte.

significatif de la variation du $-2 \log \text{likelihood}$.⁴ Le modèle global est significatif puisque, dans l'ensemble, les coefficients sont différents de zéro ($p = 0,000$).⁵ Les deux modèles permettent donc de générer des prédictions valides sur la probabilité de rejoindre le contingent des cumulards et des travailleurs autonomes. Par contre, la capacité prédictive de ces deux modèles est inégale. La statistique de Cox et Snell, qui fournit un pseudo R^2 , fait ressortir que le modèle utilisé pour les cumulards explique seulement 13% ($R^2=0,131$) de la probabilité de passage du travail standard au cumul d'emplois alors que celui du travail autonome/à son compte est nettement plus performant ($R^2=0,330$).

Pour identifier les variables qui influencent la probabilité de devenir un cumulard ou un travailleur autonome, nous utilisons la statistique du Wald qui teste l'hypothèse nulle énonçant que chacun des coefficients de régression est égal à zéro. À ce sujet, seulement trois variables sont exclues du modèle utilisé pour le cumul d'emplois, soit : le groupe d'âge, le sexe et le fait d'avoir été membre d'un syndicat. Dans le cas du travail autonome/à son compte, deux variables sont rejetées : le nombre d'emplois dans les cinq dernières années et le groupe d'âge. Pour faciliter la compréhension de l'effet des différentes variables significatives, l'impact de chacune d'elle est traduit en variation nette (pourcentage) de la probabilité de base.⁶

3.1.1 Secteurs d'activités

Le tableau 1 présente les résultats des analyses de régression logistique effectuées pour le cumul d'emplois et le travail autonome/à son compte.

Le secteur d'activité a une influence déterminante sur la probabilité de vivre le travail autonome/à son compte (Wald = 100,7830). Il s'agit là d'une différence importante avec le cumul d'emplois. Les résultats du tableau 1 nous permettent de constater que 8 des 12 secteurs d'activités de la variable d'origine ont un effet significatif sur la probabilité d'être un travailleur autonome. De ce nombre, quatre produisent un effet négatif et les quatre autres un effet positif.

Ainsi, la probabilité d'être un travailleur autonome diminue de 86,1% pour les individus qui évoluent dans l'administration publique, de 44,2% dans le secteur des communications et des services publics, de 29,7% dans le secteur manufacturier et finalement de 26,9% dans le secteur de l'éducation. Par contre, le secteur des services personnels augmente cette probabilité de 31,6%, celui de la construction de 30,6%, les services de gestion de 29,2% et la finance, l'assurance et l'immobilier de 16,8%.

⁴ D'autres tests statistiques permettent d'évaluer le caractère significatif du $-2 \log \text{likelihood}$ dont les résultats de classification découlant du modèle. Plusieurs auteurs, dont Hosmer. D. et Lemeshow. S. (1989) déconseillent d'utiliser ces résultats pour juger de la capacité prédictive du modèle parce que ces résultats sont trop influencés par des facteurs indépendants du niveau de performance du modèle, notamment le point de ségrégation (0,5) et surtout la taille relative de chacun des groupes.

⁵ Pour le lecteur intéressé par les tableaux de régression logistique générés par SPSS, communiquer avec l'auteur principal par courrier électronique : simard.gilles@uqam.ca.

⁶ $[(1+e^{-(a+b)})^{-1} / (1-e^{-a})^{-1}] - 1$.

Tableau 1: Variation nette de la probabilité d'être un cumulard ou un travailleur autonome/à son compte

Variables	Facteurs multiplicateurs Exp (B)	Points de pourcentage	Variations nettes en %
Cumulards			
Secteur de la construction	0,5206	10,1 %	46,7 %
Finances, assurance, immobilier	-0,6395	-8,9 %	-41,2 %
Professionnels et semi-professionnel	0,5790	11,4 %	52,6 %
Cadres supérieurs et intermédiaires	-0,4941	-7,2 %	-33,4 %
4 emplois et plus	0,5078	9,8 %	45,4 %
Une promotion ou plus depuis 5 ans	-0,4820	-7,1 %	-32,7 %
Autonomes			
Secteur manufacturier	-0,8025	-19,5 %	-29,7 %
Construction	1,1498	20,1 %	30,6 %
Commu. et servi. public	-1,1977	-29,1 %	-44,2 %
Service personnel	1,2067	20,8 %	31,6 %
Finances, assurance, immobilier	0,5443	11,1 %	16,8 %
Service de gestion	1,0743	19,2 %	29,2 %
Secteur de l'éducation	-0,7278	-17,6 %	-26,9 %
Administration publique	-2,9472	-56,6 %	-86,1 %
Cadres supérieurs et intermédiaires	-0,5625	-13,5 %	-20,6 %
Une promotion ou plus depuis 5 ans	-1,4303	-34,3 %	-52,2 %
Non membre d'un syndicat il y a 5 ans	0,5194	10,6 %	16,1 %
Être un homme	0,4487	9,3 %	14,2 %

En ce qui a trait au cumul d'emplois, les résultats montrent, pour cette variable, que l'effet du secteur d'activité est faible (Wald = 14,5669). Néanmoins, notons, pour les individus qui évoluent dans le secteur de la construction, que la probabilité de vivre le cumul d'emplois augmente de 46,7% alors que celle des travailleurs du secteur de la finance, de l'assurance et de l'immobilier diminue de 41,2%. Dans ce dernier cas, l'influence est forte mais négative, ce qui indique que ce secteur n'utilise pas le cumul sans pour autant négliger les autres formes d'emploi atypique.

Enfin, la syndicalisation exerce une influence mitigée sur la probabilité de rejoindre le groupe des autonomes, mais pas celui des cumulards, ce qui s'expliquerait par le fait que les cumulards utilisent des formes d'emplois atypiques plus généralement syndiqués, comme le travail à temps partiel. Ainsi le fait d'avoir détenu un emploi non syndiqué cinq ans avant l'enquête augmente la probabilité d'être un travailleur autonome de 16,1%.

3.1.2 Catégories professionnelles

Concernant l'influence de la catégorie occupationnelle de l'emploi occupé il y a cinq ans, les résultats du tableau 1 font ressortir que 2 des 7 catégories de la variable d'origine produisent un effet sur la probabilité de rejoindre les effectifs du cumul d'emplois. L'influence de cette variable est comparable à celle du secteur d'activité (Wald = 15,2970), donc minime. Les deux catégories influentes : les employés professionnels et semi professionnels ainsi que les cadres supérieurs et intermédiaires. Dans le premier cas, la probabilité de vivre le cumul d'emplois augmente de 52,6% alors qu'elle diminue de 33,4% pour les répondants qui détenaient un emploi de cadre supérieur ou intermédiaire il y a cinq ans.

Pour le travail autonome, les résultats du tableau 1 nous montrent que l'influence de la catégorie professionnelle est plutôt faible (Wald = 16,4104). De fait, une seule catégorie sur les 7 de la variable d'origine, produit un effet sur la probabilité de vivre le travail autonome et il est négatif. Nous remarquons que les répondants qui étaient cadres supérieurs et intermédiaires il y a cinq ans voient leur probabilité d'être travailleur autonome/à leur compte diminuer de 20,6%. Ce résultat est consistant avec celui obtenu pour le cumul d'emplois et il indique que cette catégorie occupationnelle est très peu touchée par ces formes de travail atypique, peut-être même par l'ensemble des types de travail non standard.

3.1.3 Mobilité dans la carrière

Le tableau 1 nous permet également de constater que certains éléments de la carrière ont une influence marquée sur la probabilité d'être en situation de cumul d'emplois. C'est notamment et clairement le cas avec la fréquence et le sens du mouvement dans les cinq années précédant l'enquête (Wald=53,8196). En effet, nous remarquons que les répondants ayant vécu une ou des promotions dans les cinq dernières années voient leur probabilité de vivre le cumul d'emplois diminuer de 32,7%. Par ailleurs, une très forte fréquence de mouvements non hiérarchiques (plus de cinq emplois) augmente la probabilité d'être un cumulard de 45,4%. Contrairement au cumul d'emplois, la fréquence du mouvement dans les cinq dernières années n'influence pas la probabilité de vivre le travail autonome/à son compte. Par contre, le tableau 1 fait ressortir l'influence marquée du sens du mouvement (Wald=41,1818). Tel que constaté pour le cumul d'emplois et pour le travail atypique dans son ensemble (Simard, 1999), le fait d'avoir eu une promotion dans les cinq dernières années fait diminuer la probabilité d'être un travailleur autonome/à son compte de 52,2%.

3.1.4 Caractéristiques individuelles

En ce qui a trait au travail autonome, une seule caractéristique individuelle influence la probabilité de faire partie de cette forme d'emplois atypique et c'est le sexe du répondant. Ainsi, les hommes voient leur probabilité de vivre le travail autonome/à son compte augmenter de 14,2%. Du côté de cumul d'emplois, aucune variable individuelle n'est retenue par l'analyse de régression logistique, ce qui veut dire qu'autant les hommes que les femmes ont une probabilité équivalente de se retrouver en situation de cumul d'emplois

3.1.5 Le cumul d'emplois et le travail autonome : homogénéité ou hétérogénéité ?

Dans l'échantillon de l'Enquête Sociale Générale de 1994, 7,2 % des répondants sont en situation de cumul d'emplois au moment de l'enquête. Les travailleurs autonomes/à leur compte représentent 11,6 % de l'échantillon de l'Enquête Sociale Générale de 1994, un résultat qui se compare aux données américaines sur le sujet (Edwards et Hendrey, 1996; Segal, 1996). Pour décrire rapidement mais systématiquement ces deux formes d'emploi atypique, nous les présentons en les abordant comme des populations hétérogènes, découpées en grandes familles types.⁷

Le tableau 2 nous montre qu'il est possible d'isoler trois grandes familles de cumulards dont une majorité de *précarisés* (51,7 %) et de *consolidés* (40,7 %) et une minorité de *stars* (7,6 %) qui déclarent des revenus très élevés. Les *stars* revendiquent les plus longues semaines de travail. Ils sont suivis par les *consolidés* mais ces deux groupes ne sont pas significativement différents l'un de l'autre. Par contre, les *stars* se distinguent nettement des *précarisés* par des semaines considérablement plus longues. Lorsque le revenu annuel est pris en considération, les *stars* se différencient catégoriquement des *précarisés* et des *consolidés* par un revenu annuel moyen beaucoup plus élevé. Le tableau 2 permet de voir que les hommes et les femmes sont représentés de manière comparable dans le groupe des cumulards. Pourtant, 2 femmes sur 3 se retrouvent dans la famille des *précarisés* alors qu'inversement, la famille des *stars* retient 2 hommes sur 3. Les *stars* recrutent la majorité des diplômés universitaires en situation de cumul alors que les *précarisés* retiennent plus de la moitié des diplômés de secondaire V ou moins.

Tel que l'illustre le tableau 2, nous pouvons également distinguer trois familles significativement différentes pour le travail autonome/à son compte. La première réunit les autonomes *conquérants* qui constituent 17 % des effectifs, la seconde famille, les *rescapés*, regroupent 36,7 % des autonomes et le groupe des *victimes*, la majorité, soit 46,4 %. À l'image du cumul d'emplois, une famille de travailleurs autonomes se démarque clairement des autres. En effet, les *conquérants* bénéficient d'un revenu annuel moyen de 89,158.00\$, soit deux fois plus élevé que celui des *rescapés* et cinq fois plus important que celui des *victimes*. En matière de scolarité, remarquons que les *conquérants* regroupent la majorité des diplômés universitaires en situation de travail autonome alors que la famille des *victimes* retient plus de la moitié des diplômés de secondaire V ou moins. Contrairement au cumul d'emplois, les hommes sont sur représentés dans le travail autonome, puisqu'ils représentent 61,6% des effectifs de ce type d'emploi atypique. À ce sujet, il faut noter que les hommes sont majoritaires parmi les *conquérants* et les *rescapés*. Au plan de la durée de la semaine de travail, les *conquérants* se distinguent significativement des deux autres familles par une durée moyenne plus longue.

⁷ Pour isoler ces différentes familles dans chacune des formes d'emploi atypique retenues, nous avons fait une analyse de Cluster avec la variable revenu annuel et durée de la semaine de travail. Les groupes produits dans ces analyses ont été récupérés comme des variables indépendantes que nous avons utilisé dans des analyses bi-variées pour produire les résultats descriptifs qui suivent.

Tableau 2 : Les familles de cumulards et de travailleurs autonomes

	Cumul d'emplois				Travail autonome			
	Précarisés	Consolidés	Stars	% de ref.	Victimes	Rescapés	Conquérants	% de ref.
Hres. travail/semaine	41	52	55**		37	47	54**	
Niveau de scolarité								
Études Supérieures	2,3%**	6,7%**	32,0%**	6,3%	1,7%**	4,4%**	15,9%**	5,1%
Premier cycle	13,1%**	21,5%**	36,0%**	18,2%	1,7%**	21,3%**	49,2%**	21,3%
Certifi. universitaire	1,7%**	5,2%**	8,0%**	3,6%	11,0%**	3,7%**	3,2%**	2,7%
Collégial	26,9%**	34,1%**	12,0%**	28,7%	32,0%**	26,5%**	12,7%**	26,7%
Secondaire ou moins	56,0%**	12,0%**	12,0%**	43,3%	53,5%**	44,1%**	19,0%**	44,2%
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Revenu annuel moyen	21 092\$	45 414\$	86 987\$**		17 665\$	45 952\$	89 158\$**	
Sexe (Hommes)	36,6%	60,4%	64,0%**	48,1%	40,1%	75,7%	77,8%**	59,6%
Âge								
18-29 ans	42,2%**	23,7%**	0,0%**	31,5%	15,9%	16,5%	9,5%	9,5%
30-44 ans	39,8%**	46,7%**	69,6%**	44,8%	45,2%	55,9%	55,6%	55,6%
45-59 ans	16,9%**	28,1%**	26,1%**	22,2%	31,8%	22,1%	27,0%	27,0%
60-64 ans	1,2%**	1,5%**	4,3%**	1,5%	7,0%	5,5%	7,9%	7,9%
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
% de la famille	51,7%	40,7%	7,6%		46,4%	36,7%	17,0%	

** p < 0,01

4 Discussion des résultats

Pris globalement, les résultats relatifs à l'effet du secteur d'activité montrent que le travail autonome/à son compte présente une tendance à s'étendre dans plus de secteurs d'activités que le cumul d'emplois. De plus, les résultats obtenus confirment une tendance à la polarisation ou au rejet de l'utilisation du travail autonome/à son compte par certains secteurs d'activités, puisque quatre d'entre eux influencent positivement la probabilité de rejoindre les effectifs de cette forme d'emploi atypique alors que quatre autres secteurs ont un effet négatif. Tout se passe comme si certains secteurs d'activité se refusaient à utiliser le travail autonome/à son compte, comme si ce lien d'emploi ne faisait pas partie de leur réalité

organisationnelle alors que d'autres secteurs s'en alimentent considérablement. Or, il faut certainement relever le peu d'emprise du travail autonome dans les secteurs d'activités traditionnellement liés aux domaines d'interventions étatiques qui n'ont d'ailleurs jamais favorisé ce lien d'emploi. Cependant, le cas du secteur manufacturier étonne un peu puisque l'on pourrait penser que plusieurs travailleurs autonomes acceptent du travail en sous-traitance, réalisé comme contrat de services, dans des locaux et avec des équipements étrangers à l'organisation.

D'ailleurs, le travail autonome peut facilement avoir une emprise dans ce secteur puisque, comme c'est le cas avec l'immobilier, la forme et l'organisation du travail s'y prêtent bien. En revanche, le secteur de la construction produit un effet positif autant pour les autonomes que pour les cumulards. Ce secteur doit donc être considéré comme un de ceux qui valorise particulièrement des stratégies axées sur la flexibilité externe et la diminution des engagements et charges sociales à l'égard des employés (Tremblay, D.G, 1990). Puisque le secteur de la construction produit un effet significatif pour les deux formes d'emploi atypique analysées, nos résultats supportent partiellement les conclusions d'autres études sur le sujet (Bregger, 1996) Cela étonne peu puisque, d'une part, ce secteur est caractérisé par des baisses et des hausses d'activité fréquentes qui obligent les organisations et les individus à être plus flexibles et, d'autre part, ce secteur d'activité regorge de petits entrepreneurs, de sous-traitants et d'artisans qui peuvent facilement s'adonner au cumul d'emplois et au travail autonome. **Nos résultats vont dans le sens de l'hypothèse 1a, car seulement le secteur du commerce ne ressort pas.** Toutefois, outre le secteur de la construction, aucun autre n'influence la probabilité de vivre le cumul d'emplois. Ce résultat s'inscrit dans la même veine que d'autres analyses réalisées antérieurement (Simard et Legault, 1997) et il **supporte partiellement l'hypothèse 1b.**

Pour terminer avec le secteur d'activité, rappelons que le fait d'avoir occupé un emploi dans le secteur des services de gestion augmente la probabilité de vivre le travail autonome et qu'il faut certainement considérer que nos résultats illustrent une tendance à l'externalisation de nombreuses activités jadis réalisées par le noyau central des ressources humaines des organisations. Il serait d'ailleurs intéressant de connaître, de manière plus fine, qu'elles sont les activités de gestion les plus touchées. Ainsi, il faut conclure que le travail atypique touche des activités jadis réalisées par le noyau central des ressources humaines (Booth, 1997 ; Chênevert et Tremblay, 1995 ; Jacob, 1993).

À première vue, autant pour le cumul d'emplois que pour le travail autonome/à son compte, les résultats relatifs à la catégorie occupationnelle du travail détenu il y a 5 ans, confirment que les individus en situation d'expérience hiérarchique sont peu sujets à s'adonner au travail atypique. Ces résultats vont dans le sens des études sur les nouvelles carrières (Brousseau, Driver et al. 1996; Hall, 1996) qui affirment que ces dernières sont caractérisées par l'absence d'expérience hiérarchiques. Du moins, il faut comprendre que les individus qui se retrouvent dans des trajectoires de carrières traditionnelles, caractérisées par une certaine stabilité d'emploi, des promotions et un statut social élevé, comme c'est le cas des cadres supérieurs et intermédiaires, ne sont pas vraiment touchés par le phénomène étudié. Donc, **sans confirmer totalement l'hypothèse 2, nos résultats la supportent** en montrant que la catégorie occupationnelle de l'emploi occupé il y a cinq ans a peu d'influence sur le statut d'emploi futur. Au-delà d'une logique d'hypothèses, retenons que nos résultats illustrent néanmoins que certains emplois plus qualifiés, comme ceux occupés par les professionnels et les semi-professionnels, commencent à être légèrement mais significativement touchés par le cumul d'emplois. Encore là, ces résultats montrent que le travail atypique tend à s'étendre à des activités et à des fonctions qui nécessitent des compétences antérieurement détenues par le noyau central des ressources

humaines, donc qu'il toucherait des tâches essentielles mais non critiques (Booth, 1997 ; Chênevert et Tremblay, 1995 ; Jacob, 1993).

En regard du cumul d'emplois, les résultats sur la fréquence du mouvement **vont tout à fait dans le sens de l'hypothèse 4a** puisque les répondants ayant vécu une forte mobilité non ascendante ont une probabilité plus élevée d'être des cumulards. Ceci tend à indiquer, comme le notent les écrits sur les nouvelles carrières, que ces dernières sont marquées par une mobilité plus élevée que celle majoritairement présente dans les cheminements traditionnels. Par contre, la fréquence du mouvement n'influence pas la probabilité d'être un travailleur autonome et **l'hypothèse 4b est confirmée**. Deux explications peuvent être avancées. D'abord, peut-être que plusieurs travailleurs autonomes étaient dans une situation d'emploi très stable avant l'enquête et cet élément mériterait vérification. Ensuite, il faut considérer que les travailleurs autonomes/à leur compte ne changent pas d'emploi fréquemment, comme si une fois devenus travailleur autonome, ils changeaient surtout d'employeurs, de clients.

Finalement, pour ces deux formes d'emploi non standard, il ressort clairement que les expériences hiérarchiques ne sont pas prédominantes et c'est là une caractéristique fondamentale des nouvelles carrières (Bailly, Cadin et Saint-Giniez, 1998; Hall, 1996). Ces résultats **confirment donc l'hypothèse 3**.

Concernant les variables individuelles, il y a seulement le sexe du répondant qui produit une influence significative. À ce sujet, nos résultats vont dans la direction attendue. En effet, le sexe du répondant n'influence pas la probabilité d'être un cumulard et cela **confirme l'hypothèse 5b**. Par ailleurs, les résultats obtenus pour le travail autonome supportent **l'hypothèse 5a** et renforcent les acquis de la documentation spécialisée sur le sujet (Scherer et al., 1989 ; Matthews et Moser, 1995), puisque les hommes ont une probabilité plus élevée de vivre le travail autonome que les femmes.

À la lumière des analyses sur la différenciation des cumulards et des travailleurs autonomes, nous constatons que ces deux formes d'emploi atypique diffèrent et, malgré une certaine proximité entre les familles propres à chacun de ces deux types de travail non standard, force est de conclure qu'ils ne constituent définitivement pas des groupes homogènes. **Ces résultats confirme notre sixième hypothèse**. De plus, il faut souligner que la différenciation des familles de cumulards et de travailleurs autonomes fait ressortir l'influence discriminante de la scolarité. Nos résultats montrent que plus le répondant possède une scolarité élevée et plus il se situe dans la famille des *stars* et des *conquérants*. Ainsi, même si la tendance est plus nette pour les *stars*, notons que les cumulards et les travailleurs autonomes répondent à la même logique que les travailleurs standards puisque la scolarité semble accorder des conditions de vie nettement plus favorables. D'ailleurs, le revenu annuel des *stars* et des *conquérants* est comparable et finalement très élevé en regard du revenu moyen. Toutefois, ce revenu élevé s'accompagne également des semaines de travail les plus longues. De plus, notons que les femmes sont sur représentées chez les *précarisés* et les *victimes*, ce qui tend à indiquer qu'elles ne détiennent pas nécessairement les places de choix dans le travail atypique.

Conclusion

Les résultats de cette étude nous ont permis de mieux comprendre le rôle que pouvaient jouer certaines variables organisationnelles et individuelles sur les probabilités de rejoindre les effectifs du cumul d'emplois et du travail autonome/à son compte. En effet, 8 secteurs d'activité sur 12 influencent cette

probabilité pour les travailleurs autonomes. Parmi les secteurs déterminants, nous avons observé que la probabilité d'être un travail autonome diminuait de 86,1% chez les répondants qui évoluent dans l'administration publique, confirmant ainsi le peu d'importance accordée à ce lien d'emploi dans l'appareil étatique. Cette variable présente cependant un effet plus mitigé sur le cumul d'emplois puisque seulement deux secteurs d'activité influencent la probabilité d'être un cumulard. Plus globalement, nos résultats montrent clairement que le secteur de la construction est caractérisé par une recherche incessante de flexibilité externe, car c'est le seul secteur d'activité qui influence positivement la probabilité de rejoindre le groupe des cumulards et des autonomes.

Du côté des facteurs reliés à la carrière, nous remarquons que la mobilité ascendante joue un rôle bien différent des autres formes de mouvement. Cet effet est homogène pour les cumulards et pour les travailleurs autonomes et il se manifeste significativement sur la probabilité d'appartenir aux effectifs de ces deux formes d'emploi atypique. Ainsi, le fait d'avoir obtenu des promotions dans les cinq années antérieures à l'enquête réduit significativement les chances de faire partie des deux catégories d'emploi atypique étudiées alors que la mobilité non ascendante augmente seulement la probabilité pour le cumul d'emplois. Il y a également lieu de remarquer que les individus qui occupaient des fonctions de cadres supérieurs et intermédiaires cinq ans avant l'enquête voient leur probabilité de rejoindre le cumul d'emplois et le travail autonome diminuer considérablement, confirmant ainsi la persistance des cheminements de carrière plus traditionnels sur certaines catégories occupationnelles dont le statut est élevé dans la hiérarchie organisationnelle. Sur ce point, nous pouvons penser que les individus en situation de blocage dans les cheminements traditionnels pourraient être portés à adopter ces formes d'emploi atypique dans le but de satisfaire des attentes qui dépassent la promotion et les aspects financiers.

Finalement, outre le fait que les hommes sont sur représentés dans la catégorie du travail autonome/à son compte et que leur probabilité de rejoindre les effectifs de cette forme d'emploi atypique est plus élevée, le sexe n'a pas d'influence sur le cumul d'emplois. Par ailleurs, il est important de mentionner que ces deux formes d'emploi atypique comprennent des familles qui ne sont pas homogènes au plan du revenu annuel, du niveau de scolarité, des heures travaillées ainsi que de l'âge moyen. Notons également que les femmes se retrouvent plus massivement dans les familles qui impliquent une plus forte précarité de l'emploi et des conditions de vie. Par contre, ce constat ne doit pas masquer le fait que des différences importantes existent entre les familles de cumulards et de travailleurs autonomes, de sorte que l'on doit prendre avec discernement l'équivalence trop souvent automatique entre les expressions : atypique et précarité. Concluons que si cette réalité est bien présente, elle n'est pas exclusive.

Références

- Akyeampong E. B. (1997). «Work Arrangements: 1995» Overview, *Perspectives on Labour and income*, Catalogue 75-001-XPE, Statistique Canada.
- Akyeampong E. B. (1989). «Évolution de la main-d'œuvre temporaire». *Perspective*, catalogue 75-001F, Ottawa, Statistique Canada, 53-59.
- Bailly A-F.; Cadin L. et Saint-Giniez V. (1998). «Les carrières nomades : recherche empirique et apports pour la GRH éclatée». in : Bruno Sire et José Allouche. *Ressources humaines. Une gestion éclatée*. Paris. Economica.
- Brousseau K.R., Driver, M.J., Eneroth, K and Larsson R, (1996) «Carrer pandemonium: Realigning organizations and individuals », *Academy of Management Executive*, Vol. 10 No. 4.
- Booth, P (1997). *Contingent Work: Trends, Issuses and Challenges for Employers*, 192-97 Conference Board of Canada.
- Bregger, J.E. (1996) «Measuring Self-Employment in the United States», *Monthly Labor Review*, Vol. 119, No 1-2.
- Bridges, W (1994) *Job shift: How to prosper in a Workplace Without Jobs*, Mass., Addisson-Wesley-Publishing.
- Brousseau K.R., Driver, M.J., Eneroth, K and Larsson R, (1996) «Carrer pandemonium: Realigning organizations and individuals», *Academy of Management Executive*, Vol. 10 No. 4.
- Cardinal, L. & Lamoureux, C. (1992) «Le plateau de carrière chez les gestionnaires : diagnostic et intervention», *Gestion*, Vol. 17, No 3, 83-90.
- Caudron, S. (1994) «HR Revamps Career Itineraries», *Personnel Journal*, Vol. 73, No. 4.
- Chênevert, D. & Tremblay, M. (1995) «La flexibilité organisationnelle et la gestion des ressources humaines», *Info Ressources Humaines*, 8-12.
- Chênevert, D. & Tremblay, M. (1998) *Managerial Career Success in Canadian Organizations: Is Gender a Determinant?*, CIRANO, Série Scientifique, 41 p.
- Edwards, L. & Hendrey, E. (1996) «Home-Based Workers: Data from the 1990 Census of Population», *Monthly Labor Review*, Vol. 119, No 11, 26-34.
- Fairlie, R.W. & Meyer, B.D. (1996) «Ethnic and Racial Self-Employment Differences and Possible Explanations», *The Journal of Human Resources*, Vol. 31, No 4, 757-793.
- Hosmer. D. et Lemeshow. S. (1989). *Applied logistic regression*. New-York. John Wiley and Sons.
- Jacob. R. (1993). "Flexibilité organisationnelle et gestion des ressources humaines". *Gestion*, 30-36.
- Hall, D. T. (1996) «Protean Carrers of the 21th » Century", *Academy of Management Executive*, Vol. 10 No. 4.
- Kolvereid, L. (1996) «Prediction of Employment Status Choice Intentions», *Entrepreneurship Theory and Practice*, Vol. 21, No 1, 47-57.
- Krahn H. (1995). «Accroissement des régimes de travail atypiques». *Perspective*, Vol. 7, no 4, catalogue 75-001F, Ottawa, Statistique Canada, 39-47.

- Krahn H. (1991). «Les régimes de travail non standard». *Perspective*, catalogue 75-001F, hiver, Ottawa, Statistique Canada, 41-52.
- Mackbride-King, J.L. (1997). *Contingent Work : Lessons from Individuals and Organizations*, 217-97. Conference Board du Canada.
- Matthews, C. & Moser, S.B. (1995). «Family background and gender : Implications for interest in small firm Ownership». *Entrepreneurship and Regional Development*, Vol. 7, No. 4
- Meyer, R.W. & Bruce, D. (1996). «Ethnic and racial self-employment differences and possible explanations», *The Journal of Human Resources*, Vol.31, No.4.
- Payette. S. (1998). *Le travail à durée déterminée : les tendances, les enjeux et les difficultés pour les syndicats*. 243-98. Conference Board du Canada.
- Segal, L. (1996). «Flexible employment : Composition and Trends», *Journal of Labor Research*, Vol. 17, No. 4
- Simard, G. (1999), «Dix hypothèses sur le travail atypique», *Psychologie du travail et des organisations* (à paraître).
- Simard, G., (1997), «Le cumul de postes/emplois: un retour camouflé de la centralité du travail», in *Psychologie du travail et des organisations*, Vol. 3, nos 3 et 4.
- Simard G. & Legault G. (1997). «Le cumul de postes/emplois : des semaines de travail plus longues et ...», *GRH face à la crise : GRH en crise?* (Sous la direction de M.Tremblay), Montréal, Presses HEC, 550-562.
- Tremblay. D.G. (1990). «L'adaptation par la flexibilité», in *L'emploi en devenir*. Montréal. IQRC.
- Tremblay, M. (1992) «Comment gérer le blocage des carrières», *Gestion*, Vol. 17, No 3, 73-82.
- Webber M. (1989). «Le cumul d'emplois». *Perspective*, catalogue 75-001F, hiver 1989, Ottawa, Statistique Canada, 23-33.

Liste des publications au CIRANO *

Cahiers CIRANO / *CIRANO Papers* (ISSN 1198-8169)

- 99c-1 Les Expos, l'OSM, les universités, les hôpitaux : Le coût d'un déficit de 400 000 emplois au Québec — Expos, Montréal Symphony Orchestra, Universities, Hospitals: The Cost of a 400,000-Job Shortfall in Québec / Marcel Boyer
- 96c-1 Peut-on créer des emplois en réglementant le temps de travail? / Robert Lacroix
- 95c-2 Anomalies de marché et sélection des titres au Canada / Richard Guay, Jean-François L'Her et Jean-Marc Suret
- 95c-1 La réglementation incitative / Marcel Boyer
- 94c-3 L'importance relative des gouvernements : causes, conséquences et organisations alternative / Claude Montmarquette
- 94c-2 Commercial Bankruptcy and Financial Reorganization in Canada / Jocelyn Martel
- 94c-1 Faire ou faire faire : La perspective de l'économie des organisations / Michel Patry

Série Scientifique / *Scientific Series* (ISSN 1198-8177)

- 2000s-24 L'engagement organisationnel et les comportements discrétionnaires : L'influence des pratiques de gestion des ressources humaines / Michel Tremblay, Philippe Guay et Gilles Simard
- 2000s-23 Environmental Risk Management and the Business Firm / Bernard Sinclair-Desgagné
- 2000s-22 Temporal Aggregation of Volatility Models / Nour Meddahi et Éric Renault
- 2000s-21 Le projet Harmonie / Richard Landry et Suzanne Rivard
- 2000s-20 Towards an Innovation Intensity Index: The Case of CIS 1 in Denmark and Ireland / Pierre Mohnen et Marcel Dagenais
- 2000s-19 Rolling-Sample Volatility Estimators: Some New Theoretical, Simulation and Empirical Results / Elena Andreou et Eric Ghysels
- 2000s-18 Confidence Regions for Calibrated Parameters in Computable General Equilibrium Models / Touhami Abdelkhalek et Jean-Marie Dufour
- 2000s-17 Markovian Processes, Two-Sided Autoregressions and Finite-Sample Inference for Stationary and Nonstationary Autoregressive Processes / Jean-Marie Dufour et Oliver Torrès
- 2000s-16 Exact Tests for Contemporaneous Correlation of Disturbances in Seemingly Unrelated Regressions / Jean-Marie Dufour et Lynda Khalaf
- 2000s-15 Simulation Based Finite and Large Sample Tests in Multivariate Regressions / Jean-Marie Dufour et Lynda Khalaf
- 2000s-14 Les obstacles à l'innovation dans les industries de services au Canada / Pierre Mohnen et Julio Rosa

* Vous pouvez consulter la liste complète des publications du CIRANO et les publications elles-mêmes sur notre site Internet à l'adresse suivante :