



**LES MOTIFS DE RECOURS AU TRAVAIL AUTONOME PAR
LES ENTREPRISES ET LES AVANTAGES ET INCONVÉNIENTS
QU'Y VOIENT LES TRAVAILLEURS AUTONOMES**

Catherine Chevrier
Agente de recherche

Et
Diane-Gabrielle Tremblay
Professeure et directrice de la recherche

Note de recherche no 2003-1

**Chaire de recherche
sur les enjeux socio-culturels de l'économie du savoir**

Télé-université
Université du Québec



Les motifs de recours au travail autonome par les entreprises et les avantages et inconvénients qu'y voient les travailleurs autonomes

Distribution :

Chaire de recherche sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir
Direction de la recherche
Télé-université
Université du Québec
4750 avenue Henri-Julien
Montréal, Québec, Canada H2T3E4

Téléphone : 514-843-2015

Fax : 514-843-2160

Courriel : dgtrembl@teluq.quebec.ca

site web: www.teluq.quebec.ca/~dgtrembl

Diane-Gabrielle Tremblay est titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir



Les motifs de recours au travail autonome par les entreprises et les avantages et inconvénients qu'y voient les travailleurs autonomes

Remerciements

La présente étude a été réalisée dans le cadre d'une recherche sur le travail autonome, financée par le FCAR, mais aussi par notre Chaire de recherche du Canada (niveau 1) sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir. Que ces deux organismes soient ici remerciés. Le projet FCAR est sous la direction de Frédéric Lesemann, et est mené en collaboration avec les cochercheurs Benoît Lévesque, Lucie-France Dagenais et moi-même.



Les motifs de recours au travail autonome par les entreprises et les avantages et inconvénients qu'y voient les travailleurs autonomes

Introduction

Plusieurs acteurs, tant au Québec qu'au Canada se sont penchés au cours de la dernière décennie sur la question du travail autonome. Beaucoup d'énergies ont été déployées autour de l'aspect législatif, autour des causes et motivations à exercer cette forme d'emploi et autour du portrait sociodémographique des travailleurs indépendants laissant ainsi peu de place à l'étude des motifs de recours au travail autonome par les entreprises dans le cadre de l'exercice de leurs activités.

Les documents de réflexion, les actes de colloques et les mémoires qui ont été produits par le Conseil du Patronat ainsi que par la CSN et la FTQ portent sur l'encadrement législatif actuel et souhaité en regard des pratiques relatives à la sous-traitance. Les motifs de recours à la sous-traitance ne sont abordés que sous l'angle d'un double objectif convoité par les entreprises : la flexibilité et la compétitivité. Il ne semble pas y avoir d'étude formelle qui a été menée au sujet des motifs de recours ni des avantages et inconvénients qui y voient les travailleurs.

Les différentes chambres de commerce actives au Québec, peu importe leur taille et leur position géographique, n'ont pas produit d'étude portant sur la question. Pas plus que ne semblent l'avoir fait les différentes associations de travailleurs indépendants qui ont été contactés.

Les documents d'analyse et les études statistiques produites par les différentes instances gouvernementales couvrent la question du travail autonome du point de vue du travailleur. Mentionnons ici deux documents importants : **Résultats de l'enquête sur le travail indépendant au Canada**¹ et **Diagnostic sur le travail autonome : causes, motivations, problèmes**². Les dimensions couvertes par ces études portent sur la typologie, les caractéristiques sociodémographiques et les causes ou motivations à exercer cette forme d'emploi.

Afin de pouvoir cerner les *motifs de recours au travail autonome par les entreprises*, il faut se retourner vers différentes études empiriques réalisées au cours des dernières années qui ne traitent pas spécifiquement du travail autonome. Elles sont davantage orientées vers les pratiques et les recours à la sous-traitance. Aussi, le fait que certaines entreprises octroient des contrats en sous-traitance en même temps qu'elles sont elles-mêmes sous-traitantes rend difficile l'association entre travailleur autonome et sous-traitance. Cela est d'autant plus difficile lorsque ces mêmes travailleurs autonomes sont employeurs.

Finalement, certains textes portent sur des formes d'emploi atypique différentes du travail autonome mais s'y rapprochant suffisamment pour qu'on puisse en traiter. Il est question du travail intérimaire et du travail à durée déterminée (contingent work). Le travail à durée déterminée est, avec le travail à temps partiel, une forme de travail atypique. Le travail à durée déterminé comprend les emplois occasionnels, temporaires, sur demande, saisonniers les autres formules de travail transitoire.³

¹ DELAGE, Benoît, Résultats de l'enquête sur le travail indépendant au Canada, Développement des ressources humaines Canada, janvier 2002. No au catalogue RH64-12/2001F

² Diagnostic sur le travail autonome: causes, motivations, problèmes
Par Gilles Roy, cahier de recherche No 98-08, mars 1997
Gouvernement du Québec, avril 1998

³ Selon l'enquête sur les horaires et les conditions de travail de 1995 (Statistique Canada)



Les motifs de recours au travail autonome par les entreprises et les avantages et inconvénients qu'y voient les travailleurs autonomes

Les motifs de recours: les principes théoriques

Les organisations qui ont recours à la sous-traitance ou à d'autres formes d'emploi atypique reposent leurs pratiques sur divers motifs qui varient selon le champ d'activité ou la taille de l'entreprise.

En ce qui a trait à la sous-traitance, elle peut être catégorisée selon trois principes: la spécialité, l'économie et la capacité.⁴ Les motifs de recours à la sous-traitance pourraient donc être définis à partir de ces trois catégories. Ainsi, dans le cas de la sous-traitance de spécialité, « [...] le sous-traitant effectue une tâche que le donneur d'ordre n'est pas en mesure d'accomplir.»⁵

Concrètement, le recours à la sous-traitance permet à l'entreprise de (d'):

- ❑ avoir recours à des spécialistes dans un domaine précis (surtout s'il est marqué d'une évolution technologique rapide) afin de pouvoir se concentrer sur les autres aspects de la gestion.
- ❑ pouvoir pallier à la rareté de la main-d'œuvre
- ❑ avoir accès à une expertise de pointe lors de la modernisation d'un système d'opération.

La sous-traitance d'économie, quant à elle est basée sur le principe d'une « [...] réalisation d'économies d'échelle par le sous-traitant étant donné sa spécialisation dans un secteur ou sa capacité de jouir d'une structure de coûts inférieure à celle de son donneur d'ordre.»⁶

De la même manière, la sous-traitance permettrait la hausse du ratio prix/avoir net des entreprises.

Finalement, la sous-traitance de capacité implique que l'entreprise [...] ne possède pas la capacité de production suffisante pour faire face à la demande.»⁷

En ayant recours à la sous-traitance, l'entreprise pourrait donc:

- ❑ Satisfaire la demande lors de périodes de pointes
- ❑ Offrir une gamme plus élargie de produits à la clientèle.

La compétitivité place les entreprises devant une double obligation: réduire les coûts de production et pouvoir s'adapter aux conditions changeantes du marché. Chaque entreprise cherche donc à travers la sous-traitance les moyens de pouvoir satisfaire cette double obligation. Les avantages suivants, relevés dans les écrits récents sur le sujet, permettraient donc aux entreprises de faire face à la concurrence: «accroissement de la flexibilité de l'entreprise, un accès à une technologie ou à une expertise de pointe, une

⁴ HALLEY, Alain, professeur adjoint HEC, Étude portant sur les activités de sous-traitance chez les entreprises canadiennes: Une comparaison des 4 grandes régions du pays, 25 août 2000, page 6

⁵ idem page 6

⁶ idem page 7

⁷ idem page 8



Les motifs de recours au travail autonome par les entreprises et les avantages et inconvénients qu'y voient les travailleurs autonomes

spécialisation dans le secteur où l'entreprise détient un avantage concurrentiel véritable, une réduction des coûts de production, et finalement, un effort particulier en R&D.»⁸.

Parallèlement, l'utilisation de travailleurs à durée déterminée fournirait aux entreprises l'occasion d'économiser à plusieurs niveaux, notamment sur le plan des avantages sociaux normalement versés aux travailleurs (régime de retraite, régime d'assurances, vacances, congés divers etc). Par ailleurs, les entreprises éviteraient certaines dépenses relatives à l'entraînement des nouveaux employés parce que normalement, leur formation et leurs compétences répondent déjà aux besoins de l'entreprise. Finalement, les entreprises gagnent au niveau des coûts relatifs au recrutement (étude de CV, entrevues, vérification des références, prime de séparation, service de placement etc.).⁹

Les motifs de recours à la sous-traitance: au-delà des constats factuels

La présente section porte sur les résultats des quelques études qui ont été menées au Canada. Elle traite des principales raisons qui motivent les entreprises à se retourner vers la sous-traitance ou encore vers l'embauche de travailleurs à durée déterminée. Les entreprises font de plus en plus appel à la sous-traitance soit pour l'exécution d'une partie de leur production ou encore parce qu'elles préfèrent y reléguer les activités périphériques. D'un autre côté, les entreprises se retournent vers l'embauche de travailleurs sur un autre plan que sur celui d'un emploi permanent. Le travail à durée déterminée, avec ses différentes nuances, est appelé à prendre une place de plus en plus importante pour ce qui est des formes d'emploi privilégiées par les entreprises. Un noyau d'emploi permanent sera désormais entouré, pour les besoins du juste à temps et pour ceux de flexibilité, par une sphère d'exécutants appartenant à de multiples facettes (temps partiel, contractuel, personnel intérimaire etc.).

Un sondage portant sur la PME effectué pour le compte de La Banque Nationale

Un sondage portant sur la PME a été mené en 2001 par le Groupe Everest pour le compte de la Banque Nationale. Le rapport produit par ce groupe met en parallèle les résultats du sondage effectué en 2001 avec ceux d'un sondage similaire qui a été réalisé en 1996.

Le tableau ci-dessous porte sur les motifs pour lesquels les PME sondées octroient des contrats en sous-traitance. Bien qu'il ne soit pas précisé à quel type d'instance ces contrats sont formulés (travailleurs indépendants ou entreprises), il apparaît que les entreprises ont des raisons spécifiques de se retourner vers une composante externe pour que soit réalisée, par exemple, une partie de la production ou encore des activités de soutien administratif.

Voyons d'abord les motifs évoqués par les entreprises. Suivra un portrait de la nature des activités qui sont octroyées en sous-traitance.

Le manque de spécialité demeure le motif le plus important, avec 35,1% pour 2001 et 25% pour 1996. La réduction des coûts est le motif de deuxième importance avec 16,8% en 2001. Cela représente une légère diminution comparativement à 1996 (18%), bien que

⁸ idem page 9

⁹ MATUSIK, Sharon F., HILL, Charles W.L. The Utilization of Contingent Work, Knowledge creation, and competitive advantage. In *Academy of Management Review*, No 23, 1998 (pp. 680-697).



Les motifs de recours au travail autonome par les entreprises et les avantages et inconvénients qu'y voient les travailleurs autonomes

pour cette année-là la réduction des coûts se classe au troisième rang après le manque d'équipement (22%). En 2001, le manque d'équipement occupait le quatrième rang avec (11,5%). Le tableau suivant reprend les résultats des sondages menés en 1996 et 2001.¹⁰

Motifs pour lesquels les PME octroient des contrats en sous-traitance

Motifs	1996	2001
N'est pas la spécialité de l'entreprise	25,0%	35,1%
Pour diminuer les coûts	18,0%	16,8%
La spécialité du sous-traitant	14,0%	13,7%
Manque d'équipement pour le faire	22,0%	11,5%
Manque de personnel pour le faire	14,0 %	8,4%
Manque de temps pour respecter les échéanciers	n.d.	2,3%
Autres raisons	7,0%	12,2%

* 1996 n=156 2001 n=131

Pour ce qui est des champs d'intervention les plus populaires, notons le transport, la production, l'entretien et la construction. Le tableau suivant présente les champs d'intervention pour lesquels les PME octroient des mandats de sous-traitance. Entre 1996 et 2001, on peut observer une croissance de l'importance de l'octroi de ces mandats.

Champs d'intervention pour lesquels les PME octroient des mandats de sous-traitance

Domaine	1996	2001	Domaine	1996	2001
Transport	36,0%	50,4%	Droit	14,0%	29,8%
Production	36,0%	49,6%	Ingénierie	10,0%	22,1%
Entretien	19,0%	48,9%	Marketing	10,0%	16,8%
Construction	29,0%	44,3%	Finances	5,0%	13,7%
Récupération des déchets	13,0%	37,4%	Comptabilité	10,0%	13,7%
Informatique	15,0%	32,1%	Relations publiques	6,0%	13,0%
Paye	16,0%	30,5%	Traduction	6,0%	11,5%

* 1996 n=156 2001 n=131

Cette étude portait aussi sur les motifs pour lesquels les entreprises réalisent des contrats de sous-traitance. Le tableau ci-dessous présente les motifs qu'ont avancé les entreprises en 1996 et en 2001.

¹⁰ Bien que tous les résultats n'aient pas été publiés, Madame Yolande Savard, chargée de projet rattachée au service Marketing aux entreprises à la Banque Nationale, nous a permis de les utiliser aux fins de notre recherche sur le travail autonome.



Les motifs de recours au travail autonome par les entreprises et les avantages et inconvénients qu'y voient les travailleurs autonomes

Motifs pour lesquels les PME réalisent des contrats de sous-traitance

Motifs	1996	2001
La spécialité du sous-traitant	37,0%	36,6%
La raison d'être du sous-traitant	27,0%	25,4%
L'augmentation du chiffre d'affaire	12,0%	18,6%
La façon de procéder du sous-traitant	15,0%	8,5%
Les autres entreprises	8,0%	3,4%
Autres raisons	1,0%	7,5%

* 1996 n=86 2001 n=59

Enquête réalisée auprès de près de deux mille entreprises canadiennes membres de la FCEI

Une étude publiée au mois d'août 2000 a été réalisée par Monsieur Alain Halley professeur adjoint à l'école des HEC¹¹. Cette étude porte sur les activités de sous-traitance chez les entreprises canadiennes. Elle repose sur une enquête menée entre les mois de juin et juillet 2000 auprès d'environ deux mille entreprises canadiennes membres de la FCEI. Elle propose une comparaison des 4 grandes régions du pays.

Quatre (4) principales raisons expliqueraient l'évolution de l'octroi de contrats auprès de sous-traitants: le rehaussement de la flexibilité de l'organisation (pour 69,4% des entreprises canadiennes et 54,5 % des entreprises québécoises), l'accessibilité à une expertise et à des compétences de niveau supérieur (pour 66,8 % des entreprises canadiennes et 57,3 % des entreprises québécoises), le besoin de faire face à l'augmentation de la demande (pour 58,7 % des entreprises canadiennes et 47% des entreprises québécoises) et, finalement, la diminution de certains coûts reliés à la main-d'œuvre (54,9 % des entreprises canadiennes et 51,1% des entreprises québécoises).

Certaines activités sont sous-traitées en permanence. Ainsi, 61,3% des entreprises québécoises sous-traitent en permanence le transport alors que c'est le cas de 64,8% des entreprises canadiennes. Au niveau des activités relatives aux services informatiques, c'est le cas de 36,5% des entreprises québécoises et de 39,6% des entreprises canadiennes. L'entretien ménager est sous-traité en permanence par 70,7% des entreprises québécoises et par 77,2% des entreprises canadiennes. La production, quant à elle, est sous-traitée en permanence par 28,7% des entreprises québécoises et par 37,4% des entreprises canadiennes. Les activités de comptabilité/finance sont sous-traitées en permanence par 43,3% des entreprises québécoises et par 57,1% des entreprises canadiennes. Les activités de recherche et développement sont sous-traitées en permanence par 30,6% des entreprises québécoises et par 31,7% des entreprises canadiennes. Finalement, l'administration de la paie est sous-traitée en permanence par 80,2% des entreprises québécoises et par 76% des entreprises canadiennes.

Les études du Conférence Board du Canada

Au cours des dernières années, Le Conférence Board du Canada a publié quelques rapports portant sur le «contingent work». Ces initiatives s'inscrivent dans un contexte où :



Les motifs de recours au travail autonome par les entreprises et les avantages et inconvénients qu'y voient les travailleurs autonomes

«Depuis 10 ans, beaucoup d'organisations canadiennes ont rationalisé leur processus, rehaussé leur rentabilité, confié les activités non essentielles à des sous-traitants et accru la souplesse de leurs effectifs. Pour ce faire, elles ont dû axer leurs stratégies des ressources humaines sur un modèle d'emploi qui utilise un noyau d'employés permanents ou "réguliers" et un bassin plus souple de travailleurs à temps partiel et à durée déterminée.»¹²

En 1998, Le Conférence board du Canada publiait les résultats de deux sondages menés en 1996 et 1998 auprès d'employeurs et de syndicats. Le rapport intitulé «Le travail à durée déterminée : Les tendances, les enjeux et les difficultés pour les syndicats»¹³ permet de faire la lumière sur les raisons qui poussent les entreprises à utiliser le travail à durée déterminée. Il importe de préciser que ce rapport ajoute au travail à durée déterminée la dimension du travail à temps partiel, contrairement aux rapports antérieurs qui traitaient du «contingent work». Ce rapport appuie les résultats d'une étude de cas qui a été réalisée en 1997.¹⁴

Les résultats des deux sondages réalisés auprès des employeurs et des syndicats nous permettent donc de constater que les employeurs et les syndicats estiment tous deux que le recours aux travailleurs à durée déterminée (contingent work) donne aux effectifs la souplesse nécessaire pour répondre aux fluctuations de la demande. Cette raison a été invoquée à 93% pour les employeurs et à 85% pour les syndicats.

Du point de vue des employeurs, les autres raisons, sont par ordre d'importance:

- Permet d'acquérir une expertise particulière (67%)
- Permet d'exercer un contrôle sur le nombre d'employés (45%)
- Permet de présélectionner des candidats en vue d'emplois futurs (24%)
- Rajuste l'agencement actuel des compétences pour répondre aux besoins(14%)
- Permet de contrôler le coût des avantages sociaux (13%)
- Protège le noyau d'employés contre les pertes d'emplois (11%).

Alors que, du point de vue des syndicats, les autres raisons, sont par ordre d'importance:

- Permet d'exercer un contrôle sur le nombre d'employés (62%)
- Permet de contrôler le coût des avantages sociaux (50%)
- Réduit la présence syndicale dans l'organisation (33%)
- Permet d'acquérir une expertise particulière (26%)
- Rajuste l'agencement actuel des compétences pour répondre aux besoins(24%)
- Permet d'éviter la syndicalisation (20%)
- Permet de présélectionner des candidats en vue d'emplois futurs (19%)
- Protège le noyau d'employés contre les pertes d'emplois (15%)

¹² PAYETTE, Suzanne. «Le travail à durée déterminée : Les tendances, les enjeux et les difficultés pour les syndicats», rapport 243-98 (Ottawa : Conference Board du Canada, octobre 1998), préface a été publié en anglais sous le titre «Contingent work: Trends, issues and challenges for labour»

¹³ PAYETTE, Suzanne. «Le travail à durée déterminée : Les tendances, les enjeux et les difficultés pour les syndicats», rapport 243-98 (Ottawa : Conference Board du Canada, octobre 1998)

¹⁴ MACBRIDE-KING, Judith L. «Contingent work: Lessons from individuals and organizations», report no 217-97 (Ottawa : The Conference Board of Canada, décembre 1997).



Les motifs de recours au travail autonome par les entreprises et les avantages et inconvénients qu'y voient les travailleurs autonomes

- ❑ Permet de remplacer les travailleurs syndiqués par les travailleurs non syndiqués (13%).

De plus, les témoignages d'administrateurs soulignent de façon plus concrète encore les motifs derrière l'octroi de contrats à des sous-traitants. Notons ici le témoignage du directeur des relations industrielles du moment chez Bell Canada :

«Le recours à une main-d'œuvre temporaire ou à temps partiel est critique en ce qu'il permet de faire face aux charges de travail de fin de mois et aux pointes d'été. [...] Suivant l'exemple d'autres grandes sociétés, Bell Canada a pris des décisions stratégiques qui consistent à mettre l'accent sur les activités commerciales de base et sur la sous-traitance des activités non fondamentales. La sous-traitance des activités comme les services de cafétéria, de nettoyage, d'administration, d'entreposage, ainsi que les services immobiliers a donné lieu à une efficacité d'ensemble indispensable.»¹⁵

L'étude de cas réalisée en 1997 portait sur 3 grandes organisations: The Toronto-Dominion Bank, Digital Equipment of Canada et Bell Canada. Elle permet de cerner les raisons qui sous-tendent l'utilisation de travailleurs à durée déterminée pour ces trois organisations.

C'est ainsi que, le rapport intitulé «Contingent work : Lessons from individuals and organizations»¹⁶ nous permet de constater, voire de confirmer, que l'utilisation de travailleurs à durée déterminée procurerait aux organisations certains avantages. Notamment:

- ❑ Une certaine flexibilité : L'utilisation des travailleurs à durée déterminée permet d'aménager à l'avantage de l'organisation les hauts et les bas des activités;
- ❑ Une réduction des coûts : Selon l'organisation et les situations particulières des entreprises, des économies peuvent être réalisées au niveau des avantages sociaux, au niveau de la formation et de la recherche et développement ainsi qu'au niveau du salaire horaire des travailleurs;
- ❑ L'accès, juste à temps, à des travailleurs compétents et expérimentés dans le cadre de projets spécifiques ou requérant une haute spécialisation ou un niveau élevé d'expertise;
- ❑ L'apport d'idées nouvelles et novatrices bénéfiques pour l'ensemble du milieu de travail (workplace);
- ❑ Une force de travail motivée : les travailleurs voulant être rappelés, ils sont très motivés à travailler fort et à fournir à l'entreprise une excellente valeur;
- ❑ La possibilité de déceler de futurs employés potentiels;
- ❑ La possibilité de se soustraire à des engagements de long terme et aux inconvénients s'y rattachant.

Finalement, en août 1996, une étude a été menée auprès de 87 directeurs des ressources humaines œuvrant au sein d'organisations membres du Centre pour l'efficacité de la gestion du Conférence Board du Canada. Le rapport intitulé «Contingent work :

¹⁵ op cité page 13

¹⁶ MACBRIDE-KING, Judith L. «Contingent work: Lessons from individuals and organizations», Ottawa : The Conference Board of Canada, report no 217-97, December 1997.



Les motifs de recours au travail autonome par les entreprises et les avantages et inconvénients qu'y voient les travailleurs autonomes

Trends, issues and challenges for employers»¹⁷ brosse le tableau des raisons qui sous-tendent l'utilisation des travailleurs à durée déterminée.

Pour 93% des répondants, le principal motif à l'utilisation des travailleurs à durée déterminée repose sur le fait que la flexibilité de la force de travail permet de s'adapter aux fluctuations de la demande.

Les autres motifs sont, par ordre d'importance, les suivants: Acquisition d'une expertise spéciale (67%), le contrôle des effectifs (control headcount) (45%), la possibilité de présélectionner des candidats pour les besoins futurs (24%), le réajustement entre les connaissances en place et les connaissances requises (14%), le contrôle des coûts des bénéfices (13%) et la protection des travailleurs permanents ayant des compétences-clés contre les éventuelles pertes d'emploi (11%).

L'utilisation d'employés temporaires aux États-Unis

Une autre étude fait état des principales raisons derrière l'utilisation d'employés temporaires.¹⁸ Elle met en relief les avantages que procurent aux organisations le recours au travail à durée déterminée: la réduction des coûts liés à la main d'œuvre ainsi que la possibilité de répondre rapidement aux fluctuations et aux exigences du marché. Les économies, voire la réduction des coûts se situeraient à plusieurs niveaux: régimes de retraite, régime médical, vacances, coûts liés à l'entraînement du nouveau personnel. Les entreprises auraient donc avantage à utiliser des travailleurs temporaires afin de couper dans certaines dépenses, d'accroître leur flexibilité et afin de se soustraire à certaines obligations et conséquences.

Parmi les raisons relatives à la réduction des coûts, nous retrouvons les aspects suivants: Réduction des coûts relatifs aux travailleurs (salaires et bénéfices) et à l'administration, économie au niveau du processus de sélection, du recrutement et de l'entraînement et augmentation de la productivité.

La flexibilité accrue serait profitable à l'entreprise dans la mesure où elle permettrait de fournir un meilleur service à la clientèle, de s'ajuster aux fluctuations de la demande et aux exigences au niveau des connaissances. Elle permettrait aussi certains mouvements de main-d'œuvre selon les besoins à l'intérieur de l'entreprise sans compter que les employés temporaires peuvent effectuer certaines tâches que les employés permanents ne peuvent pas faire et finalement, les tâches périphériques pourraient être effectuées par les employés temporaires.

En embauchant des employés temporaires, les entreprises pourraient se soustraire à certaines obligations: se défaire de certains liens avec les employés permanents, se soustraire à certaines lois protégeant les travailleurs, elles éviteraient les contraintes liées à l'organisation des travailleurs et la formation de syndicat. Aussi, cela permettrait d'éviter des mises-à-pied de travailleurs permanents et de s'impliquer face à ceux-ci, mais aussi d'éviter des contraintes budgétaires, d'avoir à conjuguer avec les inéquités salariales et finalement,

¹⁷ BOOTH, Patricia. «Contingent work : Trends, issues and challenges for employers», Ottawa : The Conference Board of Canada, report 192-97, February 1997.

¹⁸ VON HIPPEL, Courtney, MANGUN, Stephen L., GREENBURGER, David B., HENEMAN, Robert L and Jeffrey D. SKOGLIND, Temporary Employment: Can Organizations and Employees Both Win? in Academy of Management Executive, Vol 11, No 1, 1997.



Les motifs de recours au travail autonome par les entreprises et les avantages et inconvénients qu'y voient les travailleurs autonomes

cela permettrait de se soustraire à certains avantages normalement versés aux travailleurs.¹⁹

Le travail temporaire et les agences de travail intérimaire en France

Le recours, par les entreprises, au travail temporaire ainsi qu'aux services d'agences de travail intérimaire est un phénomène assez répandu en France. Les textes qui traitent de ces alternatives à l'emploi traditionnel décrivent des motifs de recours qui s'apparentent aux motifs de recours à la sous-traitance.

Le document «Le travail intérimaire dans la dynamique de l'emploi» fait mention d'une étude réalisée pour le Syndicat des Entreprises Temporaires. On souligne notamment que :

«...l'intérim est un moyen pour les entreprises de faire face à un défaut de main-d'œuvre ou à une surcharge temporaire d'activité, il semble (toutefois) devenir un moyen d'externaliser la gestion de la main-d'œuvre.»²⁰

Les entreprises tireraient donc un avantage de la flexibilité offerte par le travail intérimaire, particulièrement au niveau du temps d'embauche.

«Dans le cadre de contrats de travail "classiques", le temps de recrutement, les procédures d'embauche, voire le manque de lisibilité conjoncturelle, contribuent à décaler dans le temps les cycles de l'activité et de l'emploi. [...] en réduisant le temps d'embauche, il permet à l'emploi de s'ajuster plus vite à l'activité.»²¹

Finalement, «Les agences d'intérim peuvent apporter une réponse potentielle aux entreprises confrontées à une pénurie de main-d'œuvre.»²²

Parallèlement, une enquête menée par le Sessi entre 1994 et 1997 sur les changements organisationnels dans les entreprises industrielles (enquête COI) a montré à ce titre, que pour certaines fonctions, les entreprises avaient accru leurs prestations externes:

De 35% à 50% des entreprises industrielles ont recours à des prestations externes pour les fonctions suivantes: informatique (34%) et juridique, contentieux (47%). Environ 20% à 30% des entreprises industrielles ont recours à des prestations externes pour les fonctions suivantes: la comptabilité, le contrôle de gestion; recherche, études, création; téléphonie, réseaux (autour de 25%) et maintenance: ressources humaines et formation (autour de 20%).

Les avantages seraient nombreux, voire importants, pour les entreprises. Ainsi :

«En confiant aux sociétés de travail temporaire le soin de chercher, sélectionner et de recruter du personnel compétent et parfaitement adapté à ses besoins, les entreprises industrielles cherchent à déléguer la gestion des ressources humaines au même titre qu'elles confient le règlement des contentieux juridiques, la gestion de leur parc informatique, les tâches de gardiennage ou encore la comptabilité, à des prestataires extérieurs.

¹⁹ Idem page 94

²⁰ Deneuve C. (2000) «Le travail intérimaire dans la dynamique de l'emploi» Centre d'observation économique de la Chambre de Commerce et de l'Industrie de Paris, page 3.

²¹ Idem page 23

²² idem page 40



Les motifs de recours au travail autonome par les entreprises et les avantages et inconvénients qu'y voient les travailleurs autonomes

Cette démarche peut procéder du bon sens. Si l'entreprise a vocation à employer de la main-d'œuvre et du capital pour produire, sans doute n'a-t-elle pas (ou plus) les moyens d'internaliser toutes les fonctions qui jalonnent le processus de production (entretien du site de production, démarches publicitaires, recrutement et formation de personnel). En outre, l'existence de fortes externalités négatives peut encourager l'entreprise dans cette voie. En effet, est-il toujours rentable pour une entreprise d'investir d'importants moyens humains et financiers dans la mise en place d'une structure de formation (cours, stage...) en sachant que le bénéfice n'en revient pas toujours à l'entreprise elle-même (mobilité des salariés) ?²³

Dans le même ordre d'idées, le document intitulé «Les stratégies des entreprises de travail temporaire» fait état d'une enquête qui a été réalisée par des entretiens approfondis auprès, principalement, de responsables d'entreprises de travail temporaire.²⁴

On y dénote notamment que les entreprises accèdent à plusieurs avantages en faisant appel à de la main-d'œuvre intérimaire. En effet,

«Les intérimaires constituent pour eux (les grands utilisateurs, les entreprises) une main-d'œuvre plutôt mieux formée que leur personnel permanent, plus polyvalente, rémunérée au salaire minimum malgré leur qualification plus élevée et leur polyvalence plus grande».²⁵

Sans compter que la qualité de la main-d'œuvre sélectionnée pourrait être avantageuse pour les entreprises qui envisageraient éventuellement de recruter des employés réguliers. À ce titre le recours à des agences de travail intérimaire servirait de pré-recrutement.

Les avantages et les inconvénients qu'y voient les travailleurs indépendants

Les entreprises ne sont toutefois pas seules à y trouver avantage. En effet, certains «nouveaux travailleurs» sont très satisfaits des conditions qui leur sont offertes. Les travailleurs autonomes volontaires sont davantage satisfaits de leur conditions de travail, alors que les travailleurs autonomes dits involontaires y associeraient plusieurs désavantages, sans toutefois nier les aspects positifs de leur situation «non choisie».

En janvier 2002, DRHC a publié un rapport sur l'Enquête sur le travail indépendant (ETI).²⁶ Cette enquête a été élaborée en collaboration avec Statistique Canada. Elle a été menée en supplément de l'Enquête sur la population active (EPA) d'avril 2000. Les avantages et inconvénients que les travailleurs indépendants associent à leur statut sont couverts par les résultats de l'enquête.

Il importe de noter que les statistiques mettent en lumière la nuance entre les travailleurs indépendants par choix, involontaires, découragés ou adaptés. Les définitions relatives à ce concept de «l'attitude» sont détaillées à la page 31 du rapport. Aussi, les statistiques sont présentées en fonction du fait que les travailleurs autonomes sont employeurs ou à leur propre compte.

²³ idem page 52

²⁴ Lefevre G., Michon F., Viprey M. (2001), «Les stratégies des entreprises de travail temporaire» IRES (noisy-le-Grand) et MATISSE (CNRS - Université de Paris 1) (Convention DARES - Ministère de l'emploi et de la solidarité), article proposé à Travail et Emploi - septembre 2001,v2.

²⁵ Idem page 3

²⁶ Résultats de l'enquête sur le travail indépendant au Canada, préparé par Benoît Delage, Développement des ressources humaines Canada, janvier 2002. No au Catalogue RH64-12/2001F



Les motifs de recours au travail autonome par les entreprises et les avantages et inconvénients qu'y voient les travailleurs autonomes

Le tableau ci-après regroupe les principaux avantages et inconvénients qui ressortent de l'Enquête sur le travail indépendant. Suit le portrait statistique de ces mêmes avantages et inconvénients.

Avantages et inconvénients que les travailleurs indépendants associent à leur statut

Les avantages	Les inconvénients
<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> L'indépendance - liberté<input type="checkbox"/> Avoir le contrôle<input type="checkbox"/> Défi créativité<input type="checkbox"/> Heures plus flexibles<input type="checkbox"/> Équilibre entre travail et famille<input type="checkbox"/> Travailler à la maison	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> L'incertitude ou le manque de stabilité<input type="checkbox"/> Les longues heures de travail et le fait de ne pas avoir de vacances<input type="checkbox"/> L'instabilité du revenu et les problèmes de liquidités<input type="checkbox"/> L'absence d'avantages sociaux<input type="checkbox"/> Le stress<input type="checkbox"/> Les tâches liées à l'administration d'une entreprise<input type="checkbox"/> Travailler de façon isolée<input type="checkbox"/> Le fardeau associé à l'impôt

Avantages du travail indépendant

Les avantages que les travailleurs indépendants associent à leur statut sont différents selon le sexe des répondants, selon qu'ils sont employeurs ou travailleurs à leur propre compte (TIPC), selon le groupe de profession auxquels ils sont rattachés et, finalement, selon qu'ils sont devenus travailleurs indépendants par choix ou par la force des choses (involontairement).

Ainsi, «Les femmes sont plus nombreuses à s'intéresser aux avantages liés aux horaires de travail : une plus vaste proportion d'entre elles aime les horaires flexibles, la possibilité de mieux équilibrer travail et vie familiale, et la possibilité de travailler à la maison. Par ailleurs, les hommes sont plus nombreux à préférer les avantages liés à des valeurs entrepreneuriales et également la possibilité de gagner plus d'argent.»²⁷

Aussi, «Par rapport aux TIPC, les employeurs sont plus susceptibles d'indiquer que ce sont les valeurs entrepreneuriales qui comptent le plus pour eux, et moins susceptibles de mentionner les avantages liés aux horaires de travail. Même si le fait d'être son propre patron est l'avantage le plus communément cité par les hommes et les femmes, il est moins fréquent chez les femmes. En outre, une plus grande proportion de femmes mentionnent les avantages liés aux horaires de travail comme le facteur qu'elles aiment le plus.»²⁸

De plus, «Ceux des professions propres au secteur primaire sont plus susceptibles d'affirmer que le fait d'être leur propre patron est le principal avantage du travail indépendant. Ceux qui exercent des professions des services, seul groupe dominé par les femmes, ont tendance à mentionner plus souvent les avantages liés aux horaires de travail, tandis que les gestionnaires et les professionnels choisissent plus souvent des valeurs entrepreneuriales.»²⁹

Finalement, «Ceux qui se sont tournés vers le travail indépendant de leur plein gré (les travailleurs indépendants «par choix » et «découragés») sont moins susceptibles de

²⁷ idem page 33

²⁸ idem page 33

²⁹ idem page 34



Les motifs de recours au travail autonome par les entreprises et les avantages et inconvénients qu'y voient les travailleurs autonomes

mentionner les horaires flexibles et plus susceptibles de mentionner le contrôle qu'ils peuvent exercer sur les décisions. Les travailleurs indépendants «involontaires» sont les plus susceptibles d'affirmer que les horaires flexibles sont l'avantage qu'ils préfèrent.»³⁰

Le tableau suivant donne le portrait statistique associé aux avantages que les travailleurs indépendants associent à leur statut.

Aspect du travail indépendant qui plaît le plus aux travailleurs indépendants, en pourcentage¹

			Groupes de professions ²			
	Hommes	Femmes	1	2	3	4
Les deux sexes						
Indépendance – liberté, etc.	41,4	47,7*	39,9*	32,9*	47,2	54,7*
Avoir le contrôle, etc.	10,3	11,3*	13,1*	6,4*	9,8	9,7*
Défi créativité – etc.	13,7	13,9*	17,4*	11,0*	12,4	8,6*
Heures plus flexibles	13,7	12,2*	13,8*	16,8*	13,7	6,9*
Équ. entre travail et famille	6,3	3,4*	4,8*	10,6*	&	8,8*
Travailler à la maison	4,5	1,1*	2,8*	9,4*	&	4,3*
	Statut d'employeur		Attitude envers le travail indépendant			
	TIPC	Employeurs	Par choix	Involontaires	Découragés	Adaptés
Indépendance – liberté, etc.	39,5	43,7*	44,0	28,3*	38,8*	42,4*
Avoir le contrôle, etc.	7,9	13,2*	11,0	&*	12,5*	&*
Défi créativité – etc.	9,9	18,1*	14,0	12,8*	12,7*	15,2*
Heures de travail plus flexibles	16,8	10,2*	12,1	18,7*	15,3*	16,2*
Équilibre. entre travail et famille	7,9	4,4*	6,2	7,8*	6,2*	&*
Travailler à la maison	6,6	2,0*				

¹ Pour tous les travailleurs indépendants : d'après les réponses aux questions ms_q4 et ms_q3 (uniques).

² 1, gestionnaires/professionnels; 2, professions des services; 3, cols bleus; 4, professions propres au secteur primaire.

* Estimation de qualité marginale.

⁸ Estimation de qualité inacceptable, données supprimées.

Source: Résultats de l'enquête sur le travail indépendant au Canada, janvier 2002 (tableau 4.2, page 33) DRHC, No au catalogue RH64-12/2001F

En ce qui a trait au travail intérimaire, une des études françaises soulignait que le travailleur serait lui aussi favorisé par cette pratique.

«Pour le salarié, le bénéfice d'un double encadrement est évident: celui de l'entreprise pour laquelle il travaille d'une part, celui de l'entreprise "mère" qui l'a recruté, le forme et le suit dans son parcours professionnel. Cette nouvelle forme de contrat d'activité serait avantageuse aussi pour la collectivité qui peut trouver un soutien, voire un relais à un système de formation trop éloigné des exigences des entreprises et du marché du travail».³¹

Inconvénients du travail indépendant

Contrairement aux avantages, les inconvénients que les travailleurs indépendants associent à leur statut ne diffèrent pas de façon significative selon le sexe des répondants, le fait qu'ils soient employeurs ou à leur propre compte, selon le groupe de professions auxquels ils sont rattachés ou encore selon le caractère volontaire ou non de leur situation.

Toutefois, notons que:

³⁰ idem page 34

³¹ Deneuve C. (2000) «Le travail intérimaire dans la dynamique de l'emploi» Centre d'observation économique de la Chambre de Commerce et de l'Industrie de Paris, page 53



Les motifs de recours au travail autonome par les entreprises et les avantages et inconvénients qu'y voient les travailleurs autonomes

«En général, les hommes et les femmes citent les désavantages les plus fréquents dans des proportions semblables, mais leur probabilité de mentionner certains autres inconvénients, dont aucun n'est cité par plus du cinquième des travailleurs indépendants, diffère. Les femmes sont plus susceptibles de déclarer qu'elles n'aiment pas leur faible revenu, l'absence d'avantages sociaux et le fait de travailler de façon isolée. Les hommes sont plus susceptibles de ne pas aimer le fardeau de l'impôt.»³²

Aussi, «Lorsqu'on leur demande ce qui leur déplaît *le plus* de leur situation de travailleur indépendant, les hommes comme les femmes citent le plus souvent l'incertitude et l'insécurité, les longues heures de travail et l'instabilité du revenu [...]»³³

De plus, «Il y a proportionnellement plus de TIPC que d'employeurs pour qui l'irrégularité du travail et des liquidités est l'aspect qu'ils aiment le moins. Une plus vaste proportion d'employeurs citent les longues heures de travail et le stress.»³⁴

Finalement, «Ceux qui sont devenus des travailleurs indépendants «par choix» sont moins susceptibles de considérer que l'incertitude et l'insécurité inhérentes au travail indépendant en sont le principal inconvénient ; par ailleurs, ils sont plus susceptibles de mentionner le stress. Les travailleurs indépendants «par choix» sont également plus susceptibles d'affirmer qu'il n'y a aucun aspect du travail indépendant qu'ils n'aiment pas. Près du tiers des travailleurs indépendants «involontaires» aiment le moins l'incertitude, mais peu mentionnent les longues heures.»³⁵

«Ceux qui exercent des professions propres au secteur primaire sont plus susceptibles de mentionner les longues heures et les fluctuations du revenu que ceux qui exercent d'autres professions.»³⁶

Le tableau suivant illustre le portrait statistique associé aux inconvénients que les travailleurs indépendants associent à leur statut.

³² Résultats de l'enquête sur le travail indépendant au Canada, préparé par Benoît Delage, Développement des ressources humaines Canada, janvier 2002. No au Catalogue RH64-12/2001F, page 34

³³ idem page 34

³⁴ idem page 34

³⁵ idem page 34

³⁶ idem page 35



Les motifs de recours au travail autonome par les entreprises et les avantages et inconvénients qu'y voient les travailleurs autonomes

Aspect du travail indépendant qui déplaît le plus aux travailleurs indépendants, en pourcentage¹

			Groupes de professions ²				
	Hommes	Femmes	1	2	3	4	
Les deux sexes							
Incertitudes insécurités	21,9	22,4	20,9	21,3	22,8	22,6*	21,3*
Longues heures, pas de vacances	15,0	14,2	16,6	15,4	13,5	12,9*	20,4*
Revenu instable, problèmes de liquidité	12,1	12,3	11,7	10,7	11,1	12,1*	19,1*
Manque d'avantages sociaux	7,1	5,8	9,9	6,2	11,0	5,6*	4,8*
Le stress	7,4	7,6	6,9	7,1	7,3	9,4*	5,1*
Statut d'employeur			Attitude envers le travail indépendant				
	TIPC Employeurs		Par choix	Involon- taires	Découragés	Adaptés	
Incertitudes insécurités	24,8	18,6*	19,0	31,0*	24,0*	25,1*	
Longues heures, pas de vacances	11,2	19,5*	16,8	7,8*	16,6*	10,3*	
Revenu instable, problèmes de liquidité	14,8	9,0*	11,0	15,5*	11,5*	14,4*	
Manque d'avantages sociaux	9,7	4,1*	5,7	9,9*	8,0*	&*	
Le stress	5,2	9,9*	8,7	&*	6,7*	&*	

¹ Pour tous les travailleurs indépendants : d'après les réponses aux questions ms_q6 et ms_q5 (uniques).
² 1, gestionnaires/professionnels; 2, professions des services; 3, cols bleus; 4, professions propres au secteur primaire.

* Estimation de qualité marginale.

& Estimation de qualité inacceptable, données supprimées.

Source: Résultats de l'enquête sur le travail indépendant au Canada, janvier 2002 (tableau 4.3, page 35)

DRHC, No au catalogue RH64-12/2001F

Ces résultats se rapprochent de ceux d'une étude américaine³⁷ qui a été menée au début des années 1990 auprès de 200 employés temporaires «appartenant» à 7 agences dans le sud-est des États-Unis. Cette étude fait état des avantages (bénéfices) et des réserves associés au statut de travailleurs temporaires et ce, selon différentes catégories de travailleurs.

Il ressort de cette étude que les principaux bénéfices du travail temporaire seraient les suivants:

Pour les femmes:

- ❑ Meilleur équilibre entre les obligations financières et familiales (enfants et parents âgés);
- ❑ Permet une meilleure réintégration du marché du travail après une période consacrée aux soins des enfants (possibilité d'augmenter ses compétences ou d'essayer différents emplois ou différentes compagnies).

Pour les étudiants:

- ❑ Les horaires flexibles établis en fonction des horaires de cours et des congés scolaires.

³⁷ FELDMAN, Daniel C., DOERPINGHAUS, Helen I. and William H. TURNLEY, Managing Temporary Workers: A Permanent HRM Challenge in Organizational Dynamics, No 23 1994 (pp. 49 à 63).



Les motifs de recours au travail autonome par les entreprises et les avantages et inconvénients qu'y voient les travailleurs autonomes

Pour les travailleurs périphériques (les semi-retraités ou les retraités voulant demeurer actifs):

- ❑ La possibilité de gagner de l'argent supplémentaire pour l'achat de biens non essentiels;
- ❑ Entretenir des liens avec l'extérieur.

Pour les travailleurs en transition:

- ❑ Offre la possibilité de pouvoir se réinstaller géographiquement;
- ❑ Transition entre deux emplois permanents.

Toutefois, certaines réserves pouvant être associées à des désavantages ont été soulevés par les participants à cette étude.

- ❑ Découragement face au caractère impersonnel de leur embauche et de leur situation en milieu de travail;
- ❑ Insécurité et pessimisme face à l'avenir;
- ❑ Inquiétude face au manque de bénéfices au niveau des régimes d'assurances et de pension;
- ❑ Portrait souvent peu clair quant à la possibilité de décrocher un emploi permanent au sein de l'organisation alors que cela est souvent énoncé;
- ❑ Sentiment d'être sous-employé en fonction de ses habiletés et compétences.

Conclusion

Découvrir les motifs de recours au travail autonome par les entreprises a été un exercice complexe puisque les études traitant spécifiquement du travail autonome sont très peu nombreuses. Il a été nécessaire de se retourner vers d'autres formes d'emploi ou de pratique: le travail à durée déterminée et la sous-traitance. Le recours à la sous-traitance ne signifie pas nécessairement que les entreprises se retournent vers les travailleurs autonomes pour faire exécuter une partie de leur production ou des activités périphériques; elles peuvent en effet sous-traiter avec d'autres entreprises. Quant au travail à durée déterminée, les résultats ne peuvent pas totalement être assimilés à l'octroi de contrat aux travailleurs autonomes parce que ces derniers ne sont qu'une partie de ce qui constitue le travail à durée déterminé. Les motifs de recours peuvent toutefois s'y apparenter. Pour ce qui est du volet traitant des avantages et des inconvénients qui y voient les travailleurs autonomes, la documentation est beaucoup plus importante et les résultats, comme nous sommes en mesure de le constater, sont fort nuancés selon les caractéristiques de travailleurs autonomes, selon les causes et les motivations derrière leur statut.



Les motifs de recours au travail autonome par les entreprises et les avantages et inconvénients qu'y voient les travailleurs autonomes

Références

Gouvernement du Canada

BETCHERMAN, Gordon, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, et Les associés de recherche EKOS, Les stratégies relatives au milieu de travail en évolution, Rapport de la conférence internationale organisée par le Gouvernement du Canada et l'Organisation de coopération et de développement économiques, Ottawa, Canada, 2-3 décembre 1996 sous la direction de Développement des ressources humaines Canada et de l'Organisation de coopération et de développement économiques, DRHC, 1996.

CIRETA (Centre d'information et de recherche sur l'entrepreneuriat et le travail autonome) Profil des travailleurs autonomes du Québec (Recensement 1996), Développement économique du Canada, avril 1999.

DELAGE, Benoît, Résultats de l'enquête sur le travail indépendant au Canada, Développement des ressources humaines Canada, janvier 2002. No au catalogue RH64-12/2001F.

DRHC, Étude bilan «Le travail autonome à son compte au Canada», novembre 2000 SP-AH145-11-00F.

GAUTHIER, James, ROY, Richard, Tendances divergentes du travail indépendant au Canada, Développement des ressources humaines Canada, R-9713F, août 1997.

HUGUES, Karen D., Self-Employment, Skill Development and Training in Canada, Ottawa, Human Resources Development Canada, 2001.

JACOB, Réal, OUELLET, Patrice, Globalisation, économie du savoir et compétitivité: Une synthèse des tendances et enjeux stratégiques pour la PME québécoise, rapport synthèse, Agence de développement économique du Canada et Institut de recherche sur les PME de l'UQTR, mai 2001.

JOHNSON, Karen L., LERO, Donna S. et Jennifer A ROONEY, Recueil Travail-vie personnelle 2001, 150 statistiques sur le travail, la famille et Développement des ressources humaines Canada le bien-être, Centre d'études sur la famille, le travail et le mieux-être, Université de Guelph, Développement des ressources humaines Canada, 2001.

LIN, Zhengxi, YATES, Janice et Garnett PICOT, L'accroissement de l'emploi autonome en période de chômage élevé: Analyse empirique des faits récents survenus au Canada, Direction des études analytiques, Statistique Canada, No au catalogue 11F0019MPF No 133, mars 1999.

MANSER, Marylin E., PICOT, Garnett, «Le travail indépendant au Canada et aux États-Unis», *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, No au catalogue 75-001-XPF, Automne 1999, pages 41 à 49.

MARSHALL, Katherine, «Travail autonome en couple», *Perspective*, Statistique Canada, No au catalogue 75-001-XPF, Hiver 1999, pages 9 à 14.



Les motifs de recours au travail autonome par les entreprises et les avantages et inconvénients qu'y voient les travailleurs autonomes

PICOT, Garnett, HEISZ, Andrew, Le marché du travail des années 1990, , Direction des études analytiques, Statistique Canada, No au catalogue 11F0019MPF No 148.

SAWCHUK, G. et WHEWELL, L., La cage de verre : histoire du passé ? Les femmes entrepreneures à l'heure de l'économie du savoir, Moniteur micro-économique, (troisième trimestre, 1998), Industrie Canada, Ottawa, 1998.

Statistique Canada, Femmes au Canada, Ottawa : Statistique Canada, No 89-503-XPf au catalogue, 2000.

Statistique Canada, Femmes au Canada, Chapitre sur travail -mise à jour, Ottawa : Statistique Canada, No 89F0133XIF au catalogue, 2001.

Statistique Canada, La série sur le milieu de travail en évolution - Pratiques de ressources humaines Développement des ressources humaines Canada, septembre 2001.

Statistique Canada, Document de recherche de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, Statistique Canada, 1998.

Statistique Canada, Un milieu de travail en évolution: résultats de l'Enquête pilote sur le lieu de travail et les employés, mai 1998, No au catalogue 71-583-XPf.

Gouvernement du Québec

ASSELIN, Suzanne, Portrait social du Québec, données et analyse, Institut de la statistique du Québec, Chapitre 9: La population active, édition 2001.

Conseil Consultatif du travail et de la main-d'œuvre, Document de réflexion sur une nouvelle organisation du travail, Gouvernement du Québec, novembre 1996.

DESROCHERS, Lucie, Emploi atypique cherche normes équitables Conseil du statut de la femme, Gouvernement du Québec, mars 2000.

Industrie et Commerce, Québec, Sous-traitance industrielle : Portrait de la sous-traitance en Amérique du Nord (sans mention de date, site web du MIC).

Industrie et Commerce, Québec, Le gouvernement du Québec lance une campagne de sensibilisation incitant les grandes entreprises à faire affaire avec des sous-traitants québécois, Communiqué de presse mai 1999 (site web du MIC).

Ministère du Travail (Québec), L'évolution de l'emploi atypique au Québec dans Le marché du travail, 1997.

Ministère du travail (Québec), L'évolution de l'emploi atypique au Québec 1997-2000.

ROY, Gilles, Diagnostic sur le travail autonome: causes, motivations , problèmes, cahier de recherche No 98-08, Gouvernement du Québec, avril 1998.



Les motifs de recours au travail autonome par les entreprises et les avantages et inconvénients qu'y voient les travailleurs autonomes

Le Conférence Board du Canada

DANIEL, Mark J. «L'intégration des efforts - La clé des organisations à rendement élevé»
Ottawa : Le Conference Board du Canada, 1995.

FARQUHAR, Carolyn R., LONGAIR, John A, «La création d'organisations à rendement élevé grâce aux employés», Ottawa : Le Conference Board du Canada, 1996.

MACBRIDE-KING, Judith L. «Contingent work: Lessons from individuals and organizations», Ottawa : The Conference Board of Canada, report no 217-97, December 1997.

PAYETTE, Suzanne. «Contingent work: Trends, issues and challenges for labour», Ottawa : The Conference Board of Canada, report no 243-98, October 1998.

PAYETTE, Suzanne. «Le travail à durée déterminée: Les tendances, les enjeux et les difficultés pour les syndicats», Ottawa : Le Conference Board du Canada, rapport 243-98, octobre 1998.

BOOTH, Patricia. «Contingent work : Trends, issues and challenges for employers», Ottawa : The Conference Board of Canada, report 192-97, February 1997.

OCDE

OCDE, Évolution du marché du travail et stratégie de l'OCDE pour l'emploi, Perspectives de l'emploi, OCDE juin 1999, pp. 155 à 176.

OIT

Les travailleurs indépendants au Québec 1990-2000: illusions perdues, dans Travail (revue de l'OIT), No 40, 2001, pp 7-8.

Diagnostic sur le travail autonome dans Travail (revue de l'OIT), No 21, sept. oct. 1997 pp. 13-14.

Débat sur les droits des travailleurs, le travail en sous-traitance et les PME dans Travail (revue de l'OIT), No 21, sept. oct. 1997 pp. 17 à 21.

CPQ, FTQ, CSN

Conseil du Patronat du Québec (CPQ)

GARON, Jacques, Dossier : Peut-on encore faire carrière aujourd'hui?, dossier 00-06.

Position du CPQ sur la nécessité de la sous-traitance, août-septembre 1996.

Réactions du Patronat du Québec sur le document ministériel "Pour un Code du travail renouvelé", mars 2000.



Les motifs de recours au travail autonome par les entreprises et les avantages et inconvénients qu'y voient les travailleurs autonomes

Mémoire du Conseil du Patronat du Québec sur le projet de loi 182 Loi modifiant Le Code du Travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives, février 2001.

FTQ

Vers un syndicalisme sans frontières: 26^e congrès de la FTQ (novembre 2001).

CSN

Le travail en mutation: De nouveaux enjeux pour la démocratie, Actes du colloque Gérard-Picard V (janvier 1996).

Textes français

DENEUVE, Carole. «Le travail intérimaire dans la dynamique de l'emploi», Centre d'observation économique de la Chambre de Commerce et de l'industrie de Paris, 2000.

DUGHERA, Jacques. «L'intérim d'insertion, ses publics, son marché, ses spécificités», Travail, no 27 - hiver 92-93, pp.58 et 60.

GORGEU, Armelle, et René MATHIEU. «Dix ans de relations de sous-traitance dans l'industrie française», Travail, no 28 - printemps-93, pp.23 à 44.

LEFEVRE G., MICHON F., VIPREY M. (2001), «Les stratégies des entreprises de travail temporaire» IRES (noisy-le-Grand) et MATISSE (CNRS - Université de Paris 1) (Convention DARES - Ministère de l'emploi et de la solidarité), article proposé à Travail et Emploi - septembre 2001,v2.

RENDU, Geneviève. «Le travail temporaire, quelques principes», Travail, no 27 - hiver 1992-1993, pp.45 à 54.

FCEI

FCEI, «Attitudes et perceptions des travailleurs autonomes du Québec face à la perspective du changement de leur statut», Rapport de recherche, Léger et Léger, septembre 2000.

Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, «Le travail autonome: un choix!» Vaste sondage CROP-FCEI, 10 mars 1998.

HALLEY, Alain, professeur adjoint HEC, Étude portant sur les activités de sous-traitance chez les entreprises canadiennes: Une comparaison des 4 grandes régions du pays, 25 août 2000.



Les motifs de recours au travail autonome par les entreprises et les avantages et inconvénients qu'y voient les travailleurs autonomes

Banque Nationale du Canada

BENOIT, Jacques. «Moins de PME font de la sous-traitance», La Presse, 28 janvier 2002.

GROUPE EVEREST, Sondage sur la PME effectué pour le compte de la Banque Nationale du Canada et La Presse.2000.

Autres documents

BEAUCAGE, André, LÉGARÉ, Renée, Le travail autonome : le choix d'une façon de vivre ou un moyen pour survivre ? Dans Nouvelles formes d'emploi et diversification de la main-d'œuvre, Actes du XXXIVe congrès de l'ACRI, 1999 pp. 69 à 85.

FELDMAN, Daniel C., DOERPINGHAUS, Helen I. and William H. TURNLEY, Managing Temporary Workers: A Permanent HRM Challenge in Organizational Dynamics, No 23 1994 (pp. 49 à 63).

FILION, Louis Jacques, Travail autonome: des volontaires et des involontaires, HEC, cahier de recherche No 96-11-02, novembre 1996.

MARSAN, Jean-Sébastien. *Devenir son propre patron ? Mythes et réalités du nouveau travail autonome*, Les éditions écosociété, Montréal, 2001.

MATUSIK, Sharon F., HILL, Charles W.L. The Utilization of Contingent Work, Knowledge creation, and competitive advantage. In Academy of Management Review, No 23, 1998 (pp. 680-697).

TAL, Benjamin, Trends in Small Business, CIBC, Economics Division, October 2001.

VON HIPPEL, Courtney, MANGUN, Stephen L., GREENBURGER, David B., HENEMAN, Robert L and Jeffrey D. SKOGLIND, Temporary Employment: Can Organizations and Employees Both Win? in Academy of Management Executive, Vol 11, No 1, 1997.