

Déterminants organisationnels et individuels de l'emploi atypique: le dossier du cumul d'emplois et du travail autonome au Canada

Gilles Simard¹
HEC Montréal
Denis Chênevert
HEC Montréal

RÉSUMÉ

Le besoin croissant d'une flexibilité organisationnelle a provoqué le recours de plus en plus fréquent à l'emploi atypique. Le cumul d'emplois et le travail autonome sont des formes d'emplois atypiques qui ont particulièrement intrigué les chercheurs. À l'aide de données compilées par Statistique Canada, nous avons identifié des facteurs qui influencent la probabilité d'appartenir à l'une ou l'autre de ces deux catégories d'emplois. Nos résultats suggèrent que les facteurs d'influence ne sont pas identiques pour les deux catégories d'emplois non conventionnels étudiés. Le secteur d'activité, le genre et l'absence de promotion affectent considérablement la probabilité de rejoindre les rangs des travailleurs autonomes, tandis que la catégorie professionnelle et la fréquence des mouvements des travailleurs influencent de manière significative la probabilité d'appartenir au groupe des personnes qui occupent plusieurs emplois. Les populations qui s'engagent dans ces deux formes de travail atypique ne sont pas homogènes.

Introduction¹

Depuis plusieurs années, les organisations sont secouées par de profonds changements structuraux, aggravés par l'apparition de philosophies de la gestion qui ont des répercussions sur l'organisation du travail et la nature du marché de l'emploi. Au cœur des modifications structurelles radicales qui touchent les organisations se trouve un objectif généralisé et constant : l'amélioration de la flexibilité organisationnelle (Keller et Seifert, 2005; Atkinson, 1984;

Chênevert et Tremblay, 1995). Tout indique que cette quête de flexibilité et la croissance des différentes formes d'emplois atypiques chez la population active sont deux phénomènes indissociables. Les questions relatives à la mobilisation sont des éléments nécessaires aux analyses de l'emploi atypique, étant donné que le recours à des travailleurs non conventionnels augmente l'autonomie, l'indépendance et la distance entre les personnes et les organisations (Torka, 2004; Payette, 1998). Les formes d'emplois atypiques, comme le travail autonome, transforment considérablement les aspects du contrôle puisque, dans ces cas, le contrôle s'exerce pour une grande part par l'atteinte des objectifs et les résultats d'un mandat global. Le contrôle organisationnel est donc limité aux produits, non aux procédés, et la gestion des ressources humaines peut être comparée à une relation client/fournisseur.

Comme les diverses formes d'emplois atypiques gagnent du terrain, la consolidation de ces types de travail renforce la thèse de la décroissance constante de la main-d'œuvre permanente (Ogoshi, 2006; Booth, 1997; Macbride-King, 1997). Il existe un consensus à l'effet que ces formes d'emplois gagnent constamment du terrain chez la population active canadienne, et de manière encore plus poussée en Europe et dans l'ensemble de l'Amérique du Nord (Buschoff et Protsch, 2008; Booth, 1997; Hipple, 2001; Krahn, 1991, 1995). Certains auteurs argumentent que les organisations, en visant de plus en plus la flexibilité externe, se dégagent partiellement de la responsabilité de la gestion des carrières (Brousseau et al., 1996; Hall, 1996). La prédominance

des pratiques de gestion orientées vers l'accroissement de la flexibilité organisationnelle et la consolidation du travail non conventionnel contribue donc directement à l'accélération de l'évolution du paradigme de la carrière traditionnelle.

La gestion de carrière organisationnelle classique impliquait l'existence de canaux de mobilité professionnelle qui permettaient aux individus de grimper les échelons par une série de postes et de fonctions, ainsi que d'un système d'identification des candidats potentiels et de mécanismes de gestion qui appuyaient et dirigeaient les individus (Smith et Sheridan, 2006; Caudron, 1994). Dans ce système de gestion des carrières, les personnes pouvaient ne consacrer qu'un peu de temps à organiser leur cheminement de carrière, puisqu'ils suivaient des modèles assez standardisés qui correspondaient à des critères tels que la qualification, l'âge, le niveau et l'ancienneté. Ces modèles de carrière ont évolué dans des environnements sociaux et organisationnels relativement stables et prévisibles, qui contrastent nettement avec les nouvelles carrières dont le développement et la consolidation se font dans un environnement organisationnel instable et en constante mutation. Il en résulte que la représentation de la carrière traditionnelle ne constitue plus un paradigme de référence universel, même si plusieurs universitaires « nostalgiques » continuent de s'accrocher à la notion d'universalité et veulent désespérément que le paradigme reste le même. Les formes d'emplois atypiques que sont le cumul d'emplois et le travail autonome méritent une attention spéciale en regard de leur croissance importante, continue et



rapide (Edwards et Hendrey, 1996; Kranh, 1995).

La question de recherche à la base de notre analyse est la suivante : quels sont les déterminants organisationnels et individuels qui augmentent la probabilité qu'un travailleur ordinaire rejoigne les rangs des travailleurs autonomes ou cumulant les emplois. Notre hypothèse examine la probabilité qu'un travailleur ordinaire s'engage dans l'une de ces deux formes d'emplois atypiques. À notre connaissance, les plupart des études sur ce sujet se limitent à des analyses descriptives dont le principal objectif est d'identifier les caractéristiques individuelles des travailleurs atypiques (Akyeampong, 1997; Kranh, 1995; Webber, 1989). Sauf Carr avec son étude des déterminants du travail autonome (1996), peu d'universitaires ont sérieusement tenté de prédire le recours à des formes spécifiques d'emplois atypiques, et aucun n'a effectué ce type d'analyse à la fois sur le cumul d'emplois et le travail autonome de la population active canadienne; ces résultats d'analyse forment les principaux objectifs du présent article.

1 Déterminants d'un emploi atypique

La plupart des études sur l'internalisation et l'externalisation du travail sont basées sur la théorie de la dualité du marché proposée par Doeringer et Piore (1971). Cette théorie énonce que l'internalisation du travail, généralement discutée dans le contexte du marché interne de l'emploi, améliore la stabilité de la main-d'œuvre tout en permettant à l'organisation de mieux contrôler ses employés. En outre, dans une organisation dont la structure hiérarchique favorise la mobilité entre les emplois, le marché interne fournit aux employés les compétences nécessaires et les possibilités de développement de carrière pour assurer leur fidélité. Néanmoins, comme cette approche encourage la stabilité et le contrôle, elle est coûteuse et parfois difficile à appliquer pour les compagnies qui opèrent dans un environnement instable et turbulent (Davis-Blake et Uzzi, 1993).

En contraste, l'externalisation du travail améliore la flexibilité

organisationnelle, facilitant ainsi l'adaptation aux conditions changeantes du marché et la rapidité de réponse aux demandes organisationnelles. L'externalisation du travail permet à une organisation d'adapter son personnel aux exigences d'un marché changeant et donc de réduire les coûts d'administration et de main-d'œuvre. Les compagnies peuvent aussi mettre fin à un poste sans ternir leur image; de plus, elles obtiennent un accès facile à des ressources spécialisées, sans devoir offrir un engagement à long terme en échange (Belous, 1989; Matusik et Hill, 1998). L'externalisation du travail est donc une stratégie qui contribue directement à l'émergence et à la consolidation des « carrières sans limites ».

Contrairement aux cheminements de carrière traditionnels, qui sont généralement caractérisés par une trajectoire linéaire et séquentielle au sein d'une même organisation, les carrières sans limites donnent lieu à des cheminements de carrière qui dépassent les frontières des états de travail traditionnels. De tels cheminements sont associés à de nouvelles formes de carrières créées par la croissance des emplois atypiques. Tandis que les conditions du marché de l'emploi propulsent les individus vers ce type de carrière, la documentation récente mentionne que beaucoup de gens opteront pour une carrière sans limites en raison de la valeur d'échange de leur capital humain ou de leur expérience du marché de l'emploi. Un autre élément de motivation est que ce type de carrière favorise le développement de l'expertise des travailleurs en les mettant en contact avec plusieurs entreprises au lieu d'une seule (Marler et al., 1998), une situation qui s'applique certainement à une grande proportion de la population active.

Comme Davis-Blake et Uzzi (1993) l'ont observé, les facteurs qui influencent l'internalisation du travail sont identiques à ceux qui incitent à recourir à l'externalisation du travail. Le modèle analytique que nous avons adopté met spécialement l'accent sur les facteurs liés aux caractéristiques organisationnelles (par. ex. : secteur d'activité, syndicalisation), aux caractères qualitatifs de l'emploi et de la

carrière (par ex. : type d'emploi, promotions, mobilité) et aux caractéristiques individuelles (par ex. : genre).

1.1 Caractéristiques organisationnelles

Secteur d'activité

Certains secteurs d'activité ont de tout temps été identifiés comme ayant activement recours au travail atypique en raison de leur forte propension à favoriser l'externalisation du travail. Par exemple, le secteur de la construction et le secteur des services endossent une stratégie de dotation en personnel orientée vers l'utilisation d'emplois atypiques, plus précisément les travailleurs autonomes et ceux qui cumulent plusieurs emplois, dû à la nature saisonnière de leurs activités ou au besoin de s'adapter aux exigences du service à la clientèle (Bregger, 1996; Hipple, 2001). En contraste, les secteurs comme le secteur public ont historiquement un faible taux de recours aux emplois atypiques. Ce phénomène a été attribué au besoin du gouvernement de démontrer sa responsabilité sociale et une attitude de bon citoyen (Davis-Blake et Uzzi, 1993). Néanmoins, il est difficile d'identifier clairement l'influence précise d'un secteur d'activité sur la probabilité d'adopter une forme spécifique d'emploi atypique.

Syndicalisation

Les études portant sur la relation entre la syndicalisation et les emplois atypiques n'ont pas toujours donné des résultats concluants (Bielmann et al., 1999; Davis-Blake et Uzzi, 1993). Néanmoins, il a été démontré que pour éviter l'influence syndicale, certaines organisations ont tenté de sous-traiter le travail afin de maximiser l'utilisation des ressources humaines hors du contrôle du syndicat. Quoiqu'il en soit, des études récentes menées aux États-Unis rapportent que seulement 5,9 % des employés atypiques sont syndiqués, contre 14,8 % des employés à temps plein (Hipple, 2001). De plus, les syndicats sont traditionnellement opposés à l'externalisation du travail et obligent souvent les employeurs à n'utiliser cette pratique que de façon restreinte en plaidant la nécessité



d'augmenter la stabilité et la sécurité d'emploi afin de créer une atmosphère propice à la négociation collective (Davis-Blake et Uzzi, 1993).

1.2 Attributs des emplois et des carrières

Comme il est mentionné précédemment, la documentation démontre que la recherche d'une flexibilité s'étend aux activités centrales non critiques pour les organisations. Il en résulte que le travail atypique n'est pas limité aux emplois peu spécialisés et aux catégories d'emploi n'exigeant que peu ou pas d'instruction (Caudron, 1994; Hipple, 2001; Matusik et Hill, 1998); en conséquence, toutes les catégories d'emploi devraient être touchées également. La documentation spécialisée révèle que beaucoup de travailleurs autonomes sont très instruits, ce qui implique qu'ils détiennent des postes spécialisés (Carr, 1996; Meyer et Bruce, 1996).

Depuis au moins dix ans, plusieurs analystes ont étudié les enjeux qui remettent en question la notion traditionnelle de la carrière. L'opinion classique a depuis été renversée, un phénomène qui est encore plus évident dans un contexte d'emploi atypique généralisé. Vu que la rareté du mouvement hiérarchique se manifeste comme l'une des caractéristiques de la généralisation du plafonnement des carrières traditionnelles et aussi une nette tendance vers le recours systématique de l'emploi non conventionnel, l'absence de promotion augmente substantiellement la probabilité de devenir un travailleur atypique (Marler et Milkovich, 2000; Simard, 2000). En 1994, les travailleurs atypiques canadiens étaient plus susceptibles que les travailleurs ordinaires de se trouver dans des carrières n'offrant pas de mouvement ascendant, bien que ce facteur n'ait pas eu d'influence considérable sur la probabilité d'être un travailleur atypique (Carr, 1996; Simard, 2000).

1.3 Caractéristiques individuelles

Plusieurs variables individuelles peuvent aussi influencer la probabilité d'être travailleur autonome ou de cumuler plusieurs emplois. Le sexe,

l'éducation et l'âge sont des exemples importants. Tandis que l'effet global de ces variables est erratique, le sexe fait exception : la documentation spécialisée suggère que les femmes sont plus présentes que les hommes dans l'ensemble des emplois atypiques étudiés, et ce, pour de nombreuses raisons.

Nous avons regroupé certaines des explications les plus fréquentes en deux catégories principales. D'abord, une explication de la présence plus forte des femmes travailleuses autonomes relève du choix personnel. Ces travailleuses sont motivées par la recherche d'une plus grande flexibilité à cause de ses effets présumés sur la diminution des conflits liés à l'équilibre travail-famille (Hipple, 2001; Jurik, 1998; Marler et Milkovich, 2000).

Par contraste, et dans une perspective dominée par une approche plus schumpétérienne des contraintes structurelles, le travail autonome correspond à une réponse au chômage ou un refuge pour les travailleurs vieillissants. Carr (1996) a établi que les hommes et les femmes choisissent le travail autonome pour des motifs différents, mais que dans l'ensemble ces motifs tirent leur source des contraintes quant au choix de carrière. Toutefois, d'un strict point de vue factuel, les hommes sont nettement plus nombreux que les femmes chez les travailleurs autonomes, une tendance identifiée par des études américaines (Matthews et Moser, 1995).

En dernier lieu, notre recherche précédente avait conclu que les travailleurs canadiens qui cumulent plusieurs emplois ne forment pas un groupe très homogène (Simard, 1997). La même conclusion s'applique aux travailleurs autonomes (Carr, 1996; Jurik, 1998; Marler et Milkovich, 2000). Ces formes d'emplois atypiques sont associées à des caractéristiques individuelles, des conditions et des possibilités de vie inégales pour le même type de travailleurs (Carr, 1996; Hipple, 2001).

2 Méthodologie de recherche

Pour atteindre nos objectifs de recherche, nous avons utilisé des données préexistantes de Statistique

Canada, à savoir le fichier de microdonnées de l'Enquête sociale générale (ESG). Dans le présent article, nous examinons les répondants de la section H, c.-à-d. des individus faisant partie de la main-d'œuvre active au moment de l'enquête (ce qui exclut les retraités, mais pas la population active âgée de 65 ans et plus). L'échantillon comprend donc 6 365 cas. Remarquez que deux échantillons sont analysés : 808 individus pour la régression du cumul d'emplois et 1 204 travailleurs autonomes.²

2.1 Définition opérationnelle des variables

Variables dépendantes

Les variables dépendantes sont dichotomiques et correspondent à l'état d'emploi des répondants : travailleur qui cumule les emplois ou travailleur autonome. Ceux qui cumulent plusieurs emplois sont couverts directement à la question H1, qui demande aux répondants s'ils ont exercé plus d'un emploi pendant la semaine précédant l'enquête. Le travail autonome est une variable construite qui regroupe les individus qui se déclarent des professionnels à leur compte à la question H13, et ceux qui se considèrent eux-mêmes comme des travailleurs autonomes à la question H8, et qui n'ont pas d'employés, c.-à-d. la réponse à la question H9. Cette transformation et ce contrôle sont nécessaires pour éviter de compter des répondants qui se retrouvent plus d'une fois dans plusieurs variables. De plus, si un travailleur autonome a des employés, il est considéré comme un employeur plutôt qu'un travailleur non conventionnel.

Variables indépendantes

Nous allons maintenant décrire les sept variables indépendantes intégrées dans les deux équations de régression logistique. D'abord, il y a deux caractéristiques organisationnelles : le secteur d'activité dans lequel les répondants situent principalement leurs activités de travail dans les cinq dernières années et si les répondants ont occupé un emploi syndiqué il y a cinq ans. Cette dernière variable est dichotomique et elle est inscrite en forme brute dans la base de données.



Pour le secteur d'activité, nous avons enregistré la variable originale construite par Statistique Canada et basée sur une question ouverte. Cette variable comprend 18 secteurs d'activité, tandis que la variable que nous avons utilisée comprend les secteurs primaire, manufacturier et commercial.

Les attributs d'emploi et de carrière sont le point central des questions qui déterminent la catégorie professionnelle d'il y a cinq ans, avec le nombre de changements d'emplois sans mobilité verticale ni promotion dans les cinq dernières années. La catégorie professionnelle d'il y a cinq ans est déterminée par une question ouverte codée en fonction de la classification des professions en 16 catégories de Pinéo. Nous avons recodé cette variable en six catégories en groupant les professionnels dans la première catégorie, les gestionnaires-cadres dans la seconde, les superviseurs et les contremaîtres dans la troisième, les vendeurs dans la quatrième, les ouvriers manuels dans la cinquième et les fermiers et travailleurs agricoles dans la sixième.

Le nombre de mouvements durant les cinq dernières années est obtenu par une question qui demande aux répondants d'indiquer le nombre d'emplois différents exercés, et plus précisément l'occupation de différents postes dans la même entreprise ou une autre. La somme de ces deux variables fournit la base de la variable utilisée dans la présente étude. La variance est faible après six emplois et nous avons groupé les répondants en sept catégories de 'un' à 'sept et plus'. Le nombre de promotions est évalué par une question ouverte. Comme pour le nombre d'emplois, nous avons groupé les répondants en cinq catégories : aucune, une, deux, trois/quatre, et cinq et plus. En dernier lieu, pour les variables individuelles, nous avons utilisé le sexe (1=femme; 2=homme) et l'âge. Cette variable est produite en se basant sur une variable métrique et comporte cinq catégories : 18-29, 30-44, 45-59, 60-64, et 65 et plus.

Dans les analyses bivariantes utilisées pour décrire les familles de travailleurs cumulant plusieurs emplois et les travailleurs autonomes, nous

avons aussi utilisé le nombre d'heures travaillées par semaine, le revenu annuel et le plus haut niveau de scolarité atteint. La durée de la semaine de travail est obtenue par une question ouverte qui produit une variable métrique que nous avons utilisée comme telle. Le revenu annuel des répondants est enregistré par le même type de variable et est utilisé à l'état brut, tandis le niveau de scolarité est mesuré par échelle ordinale de 12 catégories, où la plus basse catégorie correspond à aucune scolarité. La variable comporte cinq catégories : études supérieures, certificat, études de premier cycle, études postsecondaires et l'équivalent d'un diplôme de secondaire V (11^e année) ou moins.

2.2 Méthodes d'analyse

Pour répondre adéquatement aux questions soulevées par la documentation spécialisée, nous avons utilisé l'analyse de régression logistique et les diverses analyses bivariantes. Pour la régression logistique, nous avons recouru à la méthode ENTER pour forcer toutes les variables dans l'équation. Les quatre variables de catégorie (secteur d'activité, nombre de mouvements, nombre de promotions et catégorie professionnelle) sont intégrées dans le modèle de régression avec la technique de déviation. Cette technique permet de générer des coefficients qui expriment l'impact divergent de chacune des catégories de la variable par rapport à l'effet général de la variable. Les trois autres variables sont dichotomiques et sont intégrées dans le modèle en utilisant la technique de l'« indicateur », ce qui permet la sélection de la catégorie de la variable incluse dans la constante. Au départ, l'analyse de régression logistique évalue la validité du modèle global, c.-à-d. la capacité du modèle à reproduire les données originales au niveau de la signification de $\alpha = 0,05$. Dans ce cas, l'hypothèse de différence nulle, qui exprime la similitude du modèle global au modèle qui contient la constante, doit seulement être acceptée. Bien que les résultats de la table de classification aient été utilisés par certains universitaires, cette statistique n'est pas fiable, étant donné qu'elle est surtout descriptive (Hosmer et Lemeshow,

1989). On peut utiliser la variable chi carré qui clarifie le caractère significatif de la variation de -2 du logarithme du rapport de vraisemblance. Pour identifier les variables qui influencent la probabilité de devenir un travailleur qui cumule les emplois ou un travailleur autonome, nous avons recours au critère de pessimisme de Wald pour évaluer l'importance de la contribution d'une variable ou d'une catégorie de variables. Pour tirer au clair l'effet individuel des variables significatives, l'impact de chaque variable est traduit en une variation nette (pourcentage) de la probabilité de base.³

Pour isoler les familles dans chacune des formes atypiques d'emplois sélectionnées, nous avons procédé à une analyse typologique avec les variables du revenu annuel et de la durée de la semaine de travail. Les groupes produits dans ces analyses serviront de variables indépendantes dans les analyses bivariantes pour produire des résultats descriptifs.

3 Résultats

L'Enquête sociale générale indique que 7,2 % des répondants avaient plusieurs emplois. Les travailleurs autonomes représentaient 11,6 % de l'ESG, un résultat comparable aux données américaines correspondantes (Edwards et Hendrey, 1996; Segal, 1996).

L'analyse de régression logistique montre que la validité d'un modèle global est importante parce que la valeur du chi carré de la qualité de l'ajustement est 482,245 — la distribution critique des chi carrés avec 27 degrés de liberté est 55,47 — $p = 0,000$ — pour le modèle concernant le travail autonome, alors que les statistiques pour ceux qui exercent plusieurs emplois sont de 113,765 pour le chi carré.⁴ Le modèle global est significatif parce que les coefficients sont dans l'ensemble différents de zéro ($p = 0,000$). Les deux modèles génèrent donc des prédictions valables de la probabilité de devenir un travailleur qui cumule les emplois ou un travailleur autonome. Néanmoins, la capacité prédictive des deux modèles n'est pas identique. La statistique de Cox et Snell, qui donne un pseudo R^2 , révèle que le



modèle utilisé pour les travailleurs qui cumulent les emplois n'explique que 13 % ($R^2=0,131$) de la probabilité de passer du travail conventionnel au cumul d'emplois, tandis le travail autonome est nettement plus fort ($R^2=0,330$).

Seulement trois variables sont exclues du modèle utilisé pour le cumul d'emploi : l'âge, le sexe et l'appartenance à un syndicat. Concernant le travail autonome, deux variables sont rejetées : le nombre d'emploi au cours des cinq dernières années et le groupe d'âge.

3.1 Caractéristiques organisationnelles

Le tableau 1 présente les résultats des analyses de régression logistique effectuées pour les travailleurs qui cumulent des emplois et les travailleurs autonomes.

Le **secteur d'activité** a une influence déterminante sur la probabilité d'être travailleur autonome (Wald = 100,7830). Ce résultat diffère considérablement dans le cas des travailleurs occupant plus d'un emploi. Le tableau 1 révèle que 8 des 12 secteurs d'activité de la variable

originale ont un effet important sur la probabilité de devenir un travailleur autonome. De ces secteurs, quatre produisent un effet négatif et les quatre autres ont un effet positif.

La probabilité de devenir travailleur autonome baisse de 86,1 % pour les personnes qui travaillent dans l'administration publique, de 44,2 % dans le secteur des communications et des services publics, de 29,7 % dans le secteur manufacturier et de 26,9 % dans le secteur de l'éducation. En contraste, le secteur des services du personnel augmente cette probabilité de 31,6 %, la construction de 30,6 %, les services de gestion de 29,2 % et la finance, l'assurance et l'immobilier de 16,8 %. Concernant les personnes qui détiennent plusieurs emplois, les résultats montrent que le secteur d'activité a un effet moindre sur cette variable (Wald = 14,5669). Néanmoins, pour les individus qui travaillent dans le secteur de la construction, la probabilité de cumuler plusieurs emplois augmente de 46,7 %, tandis que celle des travailleurs du secteur de la finance, de l'assurance et de l'immobilier baisse de 41,2 %. Dans ce dernier cas, l'influence est forte mais négative, ce qui indique que ce

secteur n'a pas recours au cumul d'emploi; ce qui ne signifie pas, toutefois, que toutes les formes d'emplois atypiques sont exclues.

En dernier lieu, la **syndicalisation** exerce une influence mitigée sur la probabilité de devenir travailleur autonome, mais pas de cumuler les emplois, ce qui s'explique par le fait que les personnes qui cumulent les emplois utilisent des formes atypiques qui sont généralement syndiquées, comme le travail à temps partiel. En conséquence, avoir exercé un emploi non syndiqué cinq ans avant l'étude augmente la probabilité d'être travailleur autonome de 16,1 %.

3.2 Attributs d'emplois et de carrières

Concernant l'influence de la **catégorie professionnelle** occupée il y a cinq ans, le tableau 1 montre que 2 des 7 catégories de la variable originale affectent la probabilité de cumuler plusieurs emplois. L'influence de cette variable est comparable à celle du secteur d'activité (Wald = 15,2970). Les deux catégories les plus influentes sont celle des professionnels et semi-professionnels, et celle des cadres

Tableau 1 : Variation nette de la probabilité de cumuler plusieurs emplois ou d'être travailleur autonome

| Variabes | Facteur de multiplication Exp (B) | Points de pourcentage | Variation nette en % |
|---|--------------------------------------|-----------------------|----------------------|
| Travail autonome | | | |
| Secteur manufacturier | -0,8025 | -19,5 % | -29,7 % |
| Construction | 1,1498 | 20,1 % | 30,6 % |
| Administration et service public | -1,1977 | -29,1 % | -44,2 % |
| Personnel | 1,2067 | 20,8 % | 31,6 % |
| Finance, assurance, immobilier | 0,5443 | 11,1 % | 16,8 % |
| Gestion | 1,0743 | 19,2 % | 29,2 % |
| Éducation | -0,7278 | -17,6 % | -26,9 % |
| Administration publique | -2,9472 | -56,6 % | -86,1 % |
| Gestion (cadres supérieurs et intermédiaires) | -0,5625 | -13,5 % | -20,6 % |
| Une promotion ou plus – 5 ans avant | -1,4303 | -34,3 % | -52,2 % |
| Non syndiqué – 5 ans avant | 0,5194 | 10,6 % | 16,1 % |
| Homme | 0,4487 | 9,3 % | 14,2 % |
| Cumul d'emplois | | | |
| Construction | 0,5206 | 10,1 % | 46,7 % |
| Finance, assurance, immobilier | -0,6395 | -8,9 % | -41,2 % |
| Professionnel et semi-professionnel | 0,5790 | 11,4 % | 52,6 % |
| Gestion (cadres supérieurs et intermédiaires) | -0,4941 | -7,2 % | -33,4 % |
| 4 emplois ou plus | 0,5078 | 9,8 % | 45,4 % |
| Une promotion ou plus – 5 ans avant | -0,4820 | -7,1 % | -32,7 % |



supérieurs et intermédiaires. Pour le premier groupe (les répondants qui occupaient un poste en tant que professionnel ou semi-professionnel il y a cinq ans), la probabilité de cumuler plusieurs emplois augmente de 52,6 %, tandis qu'elle baisse de 33,4 % dans le cas des répondants qui occupaient un poste de cadre supérieur ou intermédiaire cinq ans avant l'enquête.

Pour le travail autonome, le tableau 1 montre que l'influence de la catégorie professionnelle est relativement faible (Wald = 16,4104). Par conséquent, 1 catégorie sur 7 de la variable originale affecte la probabilité d'un travail autonome. Notez que les répondants qui étaient des cadres supérieurs ou intermédiaires il y a cinq ans sont 20,6 % moins susceptibles d'être travailleurs autonomes. Ce résultat est compatible avec celui obtenu pour les détenteurs de plusieurs emplois et indique que cette catégorie professionnelle est affectée par ces

formes atypiques d'emplois, et peut-être même par tous les types de travail non conventionnel.

En outre, le tableau 1 révèle que certains éléments de la carrière ont une nette influence sur la probabilité de se retrouver dans une situation de cumul d'emplois. C'est clairement le cas en ce qui a trait à la **fréquence et à la direction du mouvement** dans les cinq ans qui ont précédé l'enquête (Wald = 53,8196 et Wald = 41,1818). Les répondants qui ont connu une ou plusieurs promotions dans les cinq dernières années étaient moins susceptibles dans une proportion de 32,7 % de cumuler plusieurs emplois et moins susceptibles dans une proportion de 52,2 % d'être travailleurs autonomes. De plus, une fréquence très élevée de mouvement non hiérarchique (plus de cinq emplois) augmente de 45,4 % la probabilité de détenir plusieurs emplois. En contraste, la fréquence de mouvement dans les cinq dernières

années n'influence pas la probabilité d'être travailleur autonome.

3.3 Caractéristiques individuelles

En ce qui a trait au travail autonome, une seule caractéristique individuelle influence la probabilité d'adopter cette forme d'emploi atypique : le sexe du répondant. La probabilité qu'un homme soit travailleur autonome est 14,2 % plus élevée. Quant au cumul d'emplois, aucune variable individuelle n'émerge de cette analyse de régression logistique, ce qui implique que la probabilité de cumuler plusieurs emplois est égale chez les hommes et les femmes.

3.4 Cumul d'emplois et travail autonome : homogénéité ou hétérogénéité?

Le tableau 2 montre qu'il est possible d'isoler trois grandes familles de personnes qui cumulent plusieurs

Tableau 2 : Familles des travailleurs cumulant les emplois et des travailleurs autonomes

| | Travailleurs cumulant les emplois | | | | Travailleurs autonomes | | | |
|-----------------------|-----------------------------------|-----------|-------------|--------|------------------------|------------|-------------|--------|
| | Insécurés | Accomplis | Stars | % réf. | Victimes | Survivants | Conquérants | % réf. |
| H de 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 % |
| Baccalauréat | 13,1 %** | 21,5 %** | 36,0 %** | 18,2 % | 1,7 %** | 21,3 %** | 49,2 %** | 21,3 % |
| Certificat université | 1,7 %** | 5,2 %** | 8,0 %** | 3,6 % | 11,0 %** | 3,7 %** | 3,2 %** | 2,7 % |
| Collège | 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 (homme) | 36,6 % | 60,4 % | 64,0 %** | 48,1 % | 40,1 % | 75,7 % | 77,8 %** | 59,6 % |
| Âge | | | | | | | | |
| 18-29 | 42,2 %** | 23,7 %** | 0,0 %** | 31,5 % | 15,9 % | 16,5 % | 9,5 % | 9,5 % |
| 30-44 | 39,8 %** | 46,7 %** | 69,6 %** | 44,8 % | 45,2 % | 55,9 % | 55,6 % | 55,6 % |
| 45-59 | 16,9 %** | 28,1 %** | 26,1 %** | 22,2 % | 31,8 % | 22,1 % | 27,0 % | 27,0 % |
| 60-64 | 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

¹ Une première version de ce texte a été présentée à la dernière réunion de l'AGRH à Lyons, en France. Une deuxième ébauche du travail a été présentée à la réunion de l'Academy of Management à Toronto en août 2000. Les auteurs désirent remercier les éditeurs pour leurs précieux commentaires.

² Pour obtenir des groupes égaux dans les analyses de régression logistique, nous avons utilisé un facteur d'échantillonnage de 0,08 pour les personnes qui cumulent les emplois et de 0,125 pour les travailleurs autonomes.

³ $[(1+e^{-(a+b)})^{-1} / (1+e^{-a})^{-1}] - 1$.

⁴ D'autres tests statistiques permettent d'évaluer la signification du logarithme du rapport de vraisemblance -2 dont la classification résulte du modèle. Plusieurs auteurs, dont Hosmer et Lemeshow (1989), font une mise en garde à l'effet que ces résultats ne devraient pas être utilisés pour évaluer la capacité prédictive du modèle parce qu'ils sont trop influencés par des facteurs indépendants du niveau de performance du modèle, particulièrement le point de ségrégation (0,5) et la taille relative de chaque groupe.



emplois : une majorité d'*insécurés* (51,7 %), suivie des *accomplis* (40,7 %) et d'une minorité de *stars* (7,6 %), qui se caractérisent par un revenu très élevé. Les *stars* rapportent aussi les plus longues semaines de travail, pourtant leurs résultats sont semblables à ceux de la famille des personnes accomplies. En contraste, les *stars* se démarquent clairement des *insécurés* en raison de leurs semaines de travail considérablement plus longues. Lorsqu'on prend en compte le revenu annuel, les *stars* se démarquent nettement des *insécurés* et des *accomplis* par un revenu annuel moyen beaucoup plus élevé. Le tableau 2 montre que les hommes et les femmes sont représentés à parts égales dans le groupe des travailleurs qui cumulent les emplois. Toutefois, deux femmes sur trois se retrouvent dans la famille des *insécurés*, tandis qu'au contraire, les deux tiers de la famille des *stars* sont des hommes. Les *stars* constituent la majorité des diplômés universitaires qui cumulent les emplois, tandis que le groupe des *insécurés* comprend plus d'individus avec un diplôme d'études secondaires ou moins.

Le tableau 2 distingue trois familles très différentes parmi les travailleurs autonomes. La première est constituée de *conquérants*, qui forment 17 % de la population; la deuxième famille, celle des *survivants*, compte pour 36,7 % et les *victimes* sont la majorité, à 46,4 %. Comme pour les travailleurs occupant plusieurs emplois, une famille de travailleurs autonomes se démarque clairement des autres. Les *conquérants* ont un revenu annuel moyen de 89 158 \$, c.-à-d. deux fois plus élevé que celui des *survivants* et cinq fois plus élevé que celui des *victimes*. En termes d'éducation, les *conquérants* comprennent la majorité des diplômés universitaires qui sont travailleurs autonomes, tandis que la famille des *victimes* comprend plus de la moitié des répondants avec un diplôme d'études secondaires ou moins. En contraste avec ceux qui cumulent les emplois, les hommes sont surreprésentés chez les travailleurs autonomes : 61,6 % de la population qui occupe ce type d'emploi atypique. De plus, les hommes constituent la majorité des *conquérants* et des *survivants*. En termes de durée de

la semaine de travail, les *conquérants* de démarquent de manière significative des deux autres familles en raison de leur horaire considérablement plus long.

4 Discussion

Dans l'ensemble, les résultats liés à l'effet du secteur d'activité montrent que le travail autonome tend à se répandre dans plus de secteurs d'activité que le cumul d'emplois. Le fait que les travailleurs autonomes canadiens travaillent dans une variété de secteurs d'activité révèle clairement à quel point cette forme de travail a pénétré le marché de l'emploi. Ces résultats corroborent Matusik et Hill (1998), qui décrivent les avantages de recourir aux emplois atypiques dans certains environnements organisationnels, parce que cette approche favorise la création de connaissances et de compétences dont les organisations ont inévitablement besoin. Toutefois, les résultats obtenus confirment une tendance vers la polarisation, ou le rejet du recours au travail autonome dans certains secteurs d'activité, vu que quatre des secteurs ont une influence positive sur la probabilité d'occuper cette forme d'emploi atypique, tandis que quatre autres secteurs ont un effet négatif. Ce résultat indique donc une résistance à la généralisation des stratégies d'externalisation. Apparemment, certains secteurs d'activité refusent de recourir au travail autonome, c.-à-d. que ce lien d'emploi ne fait pas partie de leur réalité organisationnelle, tandis que d'autres secteurs s'y fient considérablement. Il n'y a pas de sous-représentation notable du travail autonome dans les secteurs traditionnellement liés aux activités du gouvernement, qui n'ont jamais opté pour ce type d'emploi (Hipple, 2001). À cet égard, nos résultats confirment les conclusions qu'on trouve dans la documentation spécialisée (Jurik, 1998; Matusik et Hill, 1998). Néanmoins, le cas du secteur manufacturier est quelque peu surprenant. Bien que le secteur manufacturier ait toujours concentré les ressources humaines et les moyens de production, on pourrait s'attendre, comme le suggèrent Matusik et Hill (1998), à ce que les organisations de ce secteur optent pour le recours à l'emploi

atypique, compte tenu surtout qu'un certain nombre de travailleurs autonomes accepteraient probablement de travailler comme sous-traitants, en vertu de contrats de services, dans des lieux et avec des équipements situés à l'extérieur de l'organisation.

De plus, le travail autonome peut facilement prendre de l'ampleur dans le secteur manufacturier parce que, comme dans le secteur immobilier, la forme et l'organisation du travail se prêtent bien à ce type d'emploi. En contraste, le secteur de la construction a un effet positif sur les travailleurs autonomes et sur ceux qui occupent plusieurs emplois. Ce secteur devrait donc être considéré comme accordant une valeur particulière aux stratégies basées sur la flexibilité externe, associée à moins d'engagement des employés et moins de coûts salariaux (Tremblay, D.G., 1990). Parce que le secteur de la construction produit un effet important sur les deux types d'emplois atypiques analysés, nos résultats appuient partiellement les conclusions d'autres études sur le sujet (Bregger, 1996). Ceci est peu surprenant car ce secteur se caractérise par de fréquentes fluctuations d'activité qui obligent les organisations et les individus à être flexibles.

Conséquemment, il n'est pas surprenant que plusieurs auteurs (Davis-Blake et Uzzi, 1993; Matusik et Hill, 1998) rapportent que les organisations qui opèrent dans un environnement instable ou saisonnier auraient grandement intérêt à adopter une stratégie d'externalisation et à offrir des emplois atypiques. De plus, ce secteur d'activité regorge de petits entrepreneurs, sous-traitants et artisans qui peuvent facilement s'engager dans le cumul d'emplois et le travail autonome.

Pour conclure la discussion sur les secteurs, il est bien de noter qu'occuper un poste dans le secteur des services de gestion augmente la probabilité du travail autonome. À vrai dire, nos résultats illustrent une tendance vers l'impartition d'un grand nombre d'activités autrefois exécutées par la main-d'œuvre permanente des organisations. Il serait intéressant de déterminer plus précisément les activités de gestion les plus touchées. Dans l'ensemble, il est clair que le travail atypique affecte les activités



autrefois exécutées par la main-d'œuvre permanente (Booth, 1997; Chênevert et Tremblay, 1995; Jacob, 1993). Il serait également intéressant d'étudier dans le futur la taille de l'organisation parce que le nombre d'employés dans un secteur précis peut avoir des conséquences sur la formalité et la longévité de la relation de travail, et donc devenir un déterminant important de l'emploi atypique.

Dans le domaine de la syndicalisation, nos résultats vont dans le sens de ceux de Blanchflower et Meyer (1994) en ce que le fait d'avoir occupé un emploi syndiqué cinq ans plus tôt réduit la probabilité de devenir travailleur autonome. Les avantages de la syndicalisation en termes de conditions de travail et de sécurité d'emploi peuvent être des facteurs dissuasifs dans la décision d'abandonner un travail traditionnel en faveur du travail autonome. Néanmoins, la présence croissante des travailleurs atypiques pose un défi majeur aux organisations syndicales : celui de représenter des travailleurs dont les intérêts varient considérablement et dont la présence sur le marché du travail est souvent virtuelle (Mackbride-King, 1997; Wever, 1997).

À première vue, à la fois pour le cumul d'emploi et pour le travail autonome, les résultats liés à la catégorie professionnelle occupée il y a cinq ans confirment que les personnes occupant des postes hiérarchiques sont peu susceptibles de s'engager dans un travail atypique. Ces résultats corroborent les études (Addison et Surfleld, 2006; Brousseau et al. 1996; Hall, 1996) qui concluent que les nouvelles carrières manquent de hiérarchie. À tout le moins, on peut présumer que les personnes qui se trouvent dans un cheminement de carrière traditionnel, caractérisé par une relative stabilité d'emploi, des promotions et un statut social élevé, comme les cadres supérieurs et intermédiaires, ne sont pas vraiment concernées par le phénomène étudié. Nos résultats illustrent néanmoins que les emplois de plus haute spécialisation comme ceux des professionnels et semi-professionnels, commencent à être affectés de manière significative par le cumul d'emplois. Ici encore, les

résultats montrent que le travail atypique s'étend aux activités et aux fonctions qui demandent des compétences qu'on trouvait auparavant dans la main-d'œuvre permanente; en d'autres mots, le phénomène concerne des tâches essentielles mais non critiques (Booth, 1997; Chênevert et Tremblay, 1995; Jacob, 1993).

En ce qui a trait au cumul d'emploi, les résultats relatifs à la fréquence du mouvement confirment les résultats rapportés dans la documentation, à savoir que les répondants qui ont connu une grande mobilité non ascendante sont plus susceptibles d'occuper plusieurs emplois. Conformément à la documentation sur les nouvelles carrières, cette observation signifie que les travailleurs qui occupent plusieurs emplois connaissent une plus grande mobilité que la majorité des travailleurs qui ont un cheminement de carrière traditionnel. En contraste, la fréquence des mouvements n'influence pas la probabilité de devenir travailleur autonome. Il existe deux explications possibles pour cette situation. D'abord, de nombreux travailleurs autonomes peuvent avoir été dans des situations d'emplois très stables avant l'étude; cette possibilité devrait être explorée. En outre, on devrait garder à l'esprit que les travailleurs autonomes ne changent pas d'emploi fréquemment, le changement concerne surtout la clientèle.

En dernier lieu, pour ces deux formes d'emplois non conventionnels, il est clair que les expériences hiérarchiques ne sont pas prédominantes, ce qui témoigne d'une caractéristique fondamentale des nouvelles carrières (Arthur et Rousseau, 1996; Bailly et al., 1998; Hall, 1996). Les études sur le plafonnement des carrières (Tremblay, 1995) ont démontré comment le concept de carrière traditionnelle est de plus en plus érodé par les mécanismes de blocage individuels ou structurels.

En ce qui a trait aux variables individuelles, seul le sexe des répondants exerce une influence significative. À vrai dire, nos résultats pointent dans la direction attendue. Le sexe des répondants n'influence pas la probabilité de cumuler les emplois. De plus, les résultats obtenus en regard du

travail autonome sont compatibles avec la documentation spécialisée (Matthews et Moser, 1995) à l'effet que les hommes sont plus susceptibles d'être travailleurs autonomes que les femmes. Ces résultats suggèrent que dans un contexte d'emploi atypique, la répartition dans les catégories professionnelles perpétue apparemment les stéréotypes associés aux emplois traditionnels. Par exemple, on retrouve les travailleurs autonomes masculins surtout chez les professionnels et les gestionnaires, tandis que les femmes prédominent dans les emplois de secrétariat et de bureau, un modèle qui reproduit dans les emplois atypiques les mêmes stéréotypes sexuels qu'on trouve dans les emplois traditionnels (Maler et Milkovich, 2000). En outre, ces résultats confirment ceux de Carr (1996), qui démontrent clairement que les hommes et les femmes n'occupent pas des emplois atypiques pour les mêmes raisons ni aux mêmes âges.

Après une analyse de différenciation entre les personnes cumulant les emplois et les travailleurs autonomes, nous affirmons que ces deux formes d'emplois atypiques diffèrent. Malgré des similitudes entre ces deux types de travail non conventionnel, il est assez évident que les familles ne sont aucunement des groupes homogènes. De plus, la différenciation des familles au sein des groupes de travailleurs autonomes et de ceux qui cumulent les emplois met en lumière l'influence discriminatoire de la scolarité. Nos résultats montrent que plus la scolarité des répondants est élevée, plus ils sont susceptibles d'appartenir à la famille des *stars* ou des *conquérants*, un résultat qui corrobore les conclusions de plusieurs chercheurs (Carr, 1996; Jurik, 1998). En conséquence, même si la tendance est plus nette pour les *stars*, les personnes qui occupent plusieurs emplois et les travailleurs autonomes suivent le même modèle logique que les travailleurs conventionnels : l'éducation engendre manifestement de meilleures conditions de vie. Le revenu annuel des *stars* et des *conquérants* est de loin supérieur au revenu moyen. Néanmoins, un revenu plus élevé est souvent associé à des semaines de travail beaucoup plus longues. Les femmes sont surreprésentées parmi les *insécures* et



les *victimes*, ce qui tend à indiquer qu'elles n'occupent pas des places de choix au sein de la main-d'œuvre atypique.

Conclusion

Les résultats de cette étude clarifient le rôle de certaines variables organisationnelles et individuelles dans la probabilité de devenir un travailleur qui cumule les emplois ou autonome. Huit des douze secteurs d'activité influencent cette probabilité pour les travailleurs autonomes. En ce qui a trait aux secteurs déterminants, nous avons observé que la probabilité de devenir travailleur autonome diminue de 86,1 % chez les répondants qui travaillent dans l'administration publique, ce qui confirme le manque d'importance accordée à ce type d'emploi dans l'appareil gouvernemental. La variable secteur a néanmoins un effet plus mitigé sur le cumul d'emplois, parce que seulement deux secteurs d'activité influencent la probabilité de cumuler les emplois. En général, nos résultats montrent clairement que le secteur de la construction se caractérise par une recherche constante de flexibilité externe, ce secteur étant le seul qui influence positivement la probabilité de joindre un des groupes atypiques étudiés.

En termes de facteurs liés à la carrière, la mobilité ascendante joue un rôle unique. Cet effet, homogène pour les travailleurs autonomes et ceux qui cumulent les emplois, se manifeste de manière significative quant à la probabilité de s'engager dans l'une ou l'autre de ces formes atypiques d'emplois. Le fait d'être promu cinq ans avant l'enquête réduit donc substantiellement les chances d'appartenir à l'une de ces deux catégories d'emplois atypiques étudiés, tandis que la mobilité non ascendante n'augmente que la probabilité d'occuper plusieurs emplois. En outre, pour les individus qui occupaient des postes de cadres supérieurs ou intermédiaires cinq ans avant l'enquête, la probabilité est considérablement plus faible de cumuler les emplois ou d'être travailleur autonome, ce qui confirme l'impact persistant des cheminements de carrière plus traditionnels sur les catégories

professionnelles de statut hiérarchique élevé. En conséquence, nous pouvons considérer que les individus en situation de blocage de cheminement traditionnel peuvent être enclins à adopter ces formes d'emplois atypiques de manière à satisfaire leurs attentes au-delà des promotions et du statut financier.

En dernier lieu, excepté le fait que les hommes sont surreprésentés dans la catégorie des travailleurs autonomes et que la probabilité qu'ils occupent cet emploi atypique est plus forte, le sexe n'a pas d'influence sur le cumul d'emploi. Il est intéressant de mentionner que ces deux formes d'emplois atypiques sont subdivisées en familles qui ne sont pas homogènes en termes de revenu annuel, de niveau de scolarité, d'heures travaillées et de moyenne d'âge. De plus, les femmes prévalent largement dans les familles qui comportent le plus d'emplois précaires et de conditions de vie précaires. Néanmoins, des différences importantes existent au sein des familles des travailleurs autonomes et des personnes qui cumulent les emplois, et la prudence est de mise pour éviter l'appariement indiscriminé des concepts de ce qui est atypique et précaire. En conclusion, bien que la précarité soit en fait bien présente, ce n'est pas un déterminant de l'emploi atypique.

Références

- ADDITION et SURFIELD. *The Use of Alternative Work Arrangements by the Jobless: Evidence from the CAEAS/CPS*, Journal of Labor Research, 2006, Vol. XXVII, N° 2, printemps, 149-162.
- AKYEAMPONG E. B. *Work Arrangements: 1995 Overview*, Perspectives on Labour and Income, 1997, Catalogue 75-001-XPE, Statistique Canada.
- ARTHUR, M.B. et ROUSSEAU, D.M. *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*. Oxford: Oxford University Press, 1996.
- ATKINSON, J. *Manpower strategies for flexible organizations*, Personnel Management, août 1984, 28-31.
- BAILLY A-F.; CADIN L. et SAINT-GINIEZ V. *Les carrières nomades : recherche empirique et apports pour la GRH éclatée*, dans *Ressources humaines. Une gestion éclatée* de Bruno Sire et José Allouche. Paris. Economica, 1998.
- BELOUS, R.S. *The Contingent Economy: The Growth of the Temporary, Part-time, Subcontracted Workforce*. Washington D.C: National Planning Association, 1989.
- BIELMANN, P., CHÈNEVERT, D., SIMARD, G. et TREMBLAY, M. *Déterminants du recours au travail atypique : une étude des travailleurs à statut précaire dans les organisations québécoises*, 10^e congrès de l'Association francophone de gestion des ressources humaines, Université de Lyon, septembre 1999.
- BLANCHFLOWER, D.G. et MEYER, B.D. *A Longitudinal Analysis of the Young Self-Employed in Australia and the United States*, Small Business Economics, 1994, Vol. 6, N° 1, 1-19.
- BOOTH, P. *Contingent Work: Trends, Issues and Challenges for Employers*, Conference Board of Canada, 1997, 192-97.
- BUSCHOF, K.S. et PROTSCH, P. *(A-)typical and (in-)secure? Social protection and "non-standard" forms of employment in Europe*, International Social Security Review, 2008, Vol. 61, N° 4, 51-73.
- BREGGER, J.E. *Measuring Self-employment in the United States*, Monthly Labor Review, 1996, Vol. 119, N°1-2.
- BROUSSEAU K.R., DRIVER, M.J., ENEROTH, K. et LARSSON R. *Career pandemonium: Realignment organizations and individuals*, Academy of Management Executive, 1996, Vol. 10, N° 4.
- CARR, D. *Tow Paths to Self-Employment? Women's and Men's Self-Employment in the United States, 1980*, Work and Occupation, 1996, Vol.23, N° 8, p. 26-53.
- CAUDRON, S. *HR Revamps Career Itineraries*, Personnel Journal, 1994, Vol. 73, N° 4.
- CAUDRON, S. *Contingent Work Force Spurs HR Planning*, Personnel Journal, juillet 1994, 52-60.



- CHÉNEVERT, D. et TREMBLAY, M. *La flexibilité organisationnelle et la gestion des ressources humaines*, Info Ressources Humaines, 1995, 8-12.
- DAVIS-BLAKE, A. et UZZI, B. *Determinants of Employment Externalization: a Study of Temporary Workers and Independent Contractors*, Administrative Science Quarterly, juin 1993, 38, 195-223.
- DOERINGER, P.B. et PIORE, M.J. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington, MA: D.C. Heath, 1971.
- EDWARDS, L. et HENDREY, E. *Home-Based Workers: Data from the 1990 Census of Population*, Monthly Labor Review, 1996, Vol. 119, N° 11, 26-34.
- HOSMER, D. et LEMESHOW, S. *Applied logistic regression*. New York. John Wiley and Sons, 1989.
- JACOB, R. *Flexibilité organisationnelle et gestion des ressources humaines*. Gestion, 1993, 30-36.
- HALL, D. T. *Protean Careers of the 21st Century*, Academy of Management Executive, 1996, Vol. 10, N° 4.
- HIPPLE, S. *Contingent work in the late-1990s*, Monthly Labor Review, mars 2001, 3-27.
- JURIK, N.C. *Getting Away and Getting By. The Experiences of Self-Employed Homeworkers*, Work and Occupations, 1998, Vol. 25, N° 1, 7-35.
- KELLER, B. et SEIFERT, H. *Atypical Employment and Flexicurity*, Management Revue, 2005, Vol. 16, N° 3, p. 304-323
- KRAHN H. *Accroissement des régimes de travail atypiques*, Perspective, 1995, Vol. 7, N° 4, catalogue 75-001F, Ottawa, Statistique Canada, 39-47.
- KRAHN H. *Les régimes de travail non standard*. Perspective, catalogue 75-001F, hiver 1991, Ottawa, Statistique Canada, 41-52.
- MACKBRIDE-KING, J.L. *Contingent Work: Lessons from Individuals and Organizations*, Conference Board of Canada, 1997, 217-97.
- MARLER, J.H. et MILKOVICH, G.T. *Determinants of Preference for Contingent Employment*, Center for Advanced Human Resource Studies, Cornell University, 2000. Document de travail 00-03.
- MARLER, J.H., MILKOVICH, G.T. et BARRINGER. *Boundaryless Organizations and Boundaryless Careers: A New Market for High-Skilled Temporary Work*, Center for Advanced Human Resource Studies, Cornell University, 1998. Document de travail 98-01.
- MATTHEWS, C. et MOSER, S.B. *Family background and gender: Implications for interest in small firm Ownership*. Entrepreneurship and Regional Development, 1995, Vol. 7, N° 4.
- MATUSIK, S.F. et HILL, C.W. *The utilization of contingent work, knowledge, creation, and competitive advantage*, Academy of Management Revue, 1998, Vol. 23, N° 4, 680-697.
- MEYER, R. W. et BRUCE, D. *Ethnic and racial self-employment differences and possible explanations*, The Journal of Human Resources, 1996, Vol. 31, N° 4.
- OGOSHI, Y. *Current Japanese Employment Practices and Industrial Relations: The Transformation of Permanent Employment and Seniority-Based Wage System*, Asian Business & Management, 2006, 5, 469-485.
- PAYETTE, S. *Le travail à durée déterminée : les tendances, les enjeux et les difficultés pour les syndicats*, Conference Board of Canada, 1998, 243-98.
- SEGAL, L. *Flexible employment: Composition and Trends*, Journal of Labor Research, 1996, Vol. 17, N° 4.
- SIMARD, G. *Dix hypothèses sur le travail atypique*, Psychologie du travail et des organisations, 2000, (sous presse).
- THERESA SMITH, T. et SHERIDAN, A. *Organizational careers versus boundaryless careers: Insights from the accounting profession*, Journal of Management and Organization, 2006, Vol. 12, N° 3, 223-234.
- TORKA, N. *Atypical Employment Relationships and Commitment: Wishful Thinking or HR Challenge?*, Management Revue, 2004, 15, 3, 324-343.
- SIMARD, G. *Le cumul de postes/emplois : un retour camouflé de la centralité du travail*, Psychologie du travail et des organisations, 1997, Vol. 3, N°s 3 et 4.
- TREMBLAY, M. *Career Plateau and Work Attitudes: An Empirical Study of Managers*, Human Relations, 1995, Vol. 48, N° 3, 221-237.
- TREMBLAY, D.G. *L'adaptation par la flexibilité*, dans L'emploi en devenir, Montréal, IQRC, 1990.
- WEBBER M. *Le cumul d'emplois*. Perspective, catalogue 75-001F, hiver 1989, Ottawa, Statistique Canada, 23-33.
- WEVER, K.S. *Unions adding value: Addressing market and social failures in the advanced industrialized countries*, International Labor Review, 1997, Vol. 136, N° 4, 449-468.