



N° 11F0019MIF au catalogue — N° 183

ISSN : 1205-9161

ISBN : 0-662-86610-X

Document de recherche

Monter sa propre entreprise : le travail indépendant chez les diplômés des collèges et universités canadiens

par Ross Finnie, Christine Laporte, Maud-Catherine Rivard

Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail
24-F Immeuble R.-H.-Coats, Ottawa K1A 0T6

Téléphone: 1 613 951-3962 Télécopieur: 1 613 951-5403

Toutes les opinions émises par les auteurs de ce document ne reflètent pas nécessairement celles de Statistique Canada.



Statistique
Canada

Statistics
Canada

Canada

Monter sa propre entreprise : le travail indépendant chez les diplômés des collèges et universités canadiens

par **Ross Finnie***, **Christine Laporte****, **Maud-Catherine Rivard*****

N° 183

11F0019 N° 183
ISSN : 1205-9161
ISBN : 0-662-86610-X

Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail

24-F, Édifice R.H. Coats, Ottawa, K1A 0T6

*Statistique Canada (613) 951-3962

et

School of Policy Studies, Université Queen's (613) 533-6000, ext. 74219

**Statistique Canada (613) 951-4248

***Ministère des Finances du Canada

Numéro de télécopieur : (613) 951-5403

Mars 2002

Cette recherche a reçu l'appui de la Division générale de la recherche appliquée de Développement des ressources humaines du Canada. Une subvention du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada a aidé un travail antérieur sur les bases de données de l'Étude nationale auprès des diplômés (END). Les auteurs aimeraient aussi remercier Yves Gingras, Jeffrey Bowlby et Thérèse Laflèche, de la Direction générale de la recherche appliquée, et trois examinateurs anonymes pour leurs commentaires très utiles.

Ce document n'engage que les auteurs et ne reflète pas nécessairement les vues de Statistique Canada.

Also available in English

Table des matières

I. Introduction	1
2. Théorie économique et observations empiriques	2
3. Les données	3
3.1 L'Enquête nationale auprès des diplômés	3
3.2 Sélection des échantillons	4
4. Constatations empiriques	5
4.1 Incidence du travail indépendant	5
4.2 Caractéristiques des travailleurs indépendants	7
4.3 Rémunérations moyennes	13
4.4 Adéquation entre emploi et qualifications scolaires	16
4.5 Satisfaction globale au travail	18
4.6 Effet du type de travail sur les rémunérations dans le contexte d'un modèle de régression	20
4.7 Estimation d'un modèle à effets fixes	22
5. Conclusion	24
6. Annexe Construction des variables utilisées dans l'analyse	25
Bibliographie	26

PUBLICATIONS ÉLECTRONIQUES DISPONIBLES À
www.statcan.ca



Résumé

On présume souvent que les changements sur le marché du travail tels qu'un accroissement de l'incidence du travail à temps partiel ou saisonnier, du cumul de plusieurs emplois ou du travail indépendant sont régis par des variations de la demande, c'est-à-dire qu'ils résultent d'un manque de débouchés pour les emplois plus traditionnels plutôt que d'un changement des préférences des travailleurs. Pourtant, malgré l'intérêt et l'importance de la question du travail non classique, on dispose à son sujet de relativement peu de données empiriques.

L'objectif général du présent rapport est d'exposer les résultats d'une étude empirique qui utilise l'indicateur de statut du travail indépendant disponible dans les bases de données de l'Enquête nationale auprès des diplômés (et les enquêtes de suivi). Il présente et analyse les modes de travail indépendant dans plusieurs cohortes de diplômés d'études supérieures au Canada au cours des cinq premières années suivant l'obtention de leur diplôme. Plus précisément, il fournit de solides données empiriques sur l'incidence du travail indépendant (niveaux, configurations, tendances) parmi les diplômés récents des secteurs collégial et universitaire, dans leur ensemble et selon le sexe, l'année et le niveau du diplôme. Ce document aborde aussi la question de savoir si le travail indépendant tend à être l'option privilégiée par ceux qui s'y engagent ou s'il découle d'un manque de débouchés dans les emplois dits « conventionnels », ou encore d'une combinaison des deux.

Deux grandes conclusions se dégagent de cette analyse. Premièrement, pour les trois premières cohortes étudiées, l'incidence du travail indépendant est relativement stable. Les taux globaux se situent entre 6,5 % et 11,1 % chez les hommes et entre 3,2 % et 6,7 % chez les femmes. Les taux tendent à être supérieurs chez certains diplômés (mais pas tous) de la cohorte la plus récente (1995).

Deuxièmement, le travail indépendant semble généralement représenter un statut professionnel relativement attrayant en moyenne :

- Dans chaque cohorte, les taux de travail indépendant augmentent de la première entrevue (deux ans après l'obtention du diplôme) à la seconde (cinq ans après), un intervalle durant lequel les débouchés s'améliorent généralement beaucoup pour les diplômés.
- Il ressort de simples comparaisons ponctuelles (transversales) des rémunérations, de l'adéquation entre emplois et qualifications scolaires ainsi que des niveaux de satisfaction au travail que, malgré des résultats un peu inégaux, le travail indépendant ne se caractérise généralement pas par des résultats moins favorables et se démarque peut-être par des niveaux de satisfaction au travail habituellement supérieurs (plutôt qu'inférieurs).
- Finalement, tant le modèle transversal conventionnel des rémunérations que les équations en différences premières, dans lesquelles sont neutralisés différents effets fixes susceptibles d'être corrélés avec le statut professionnel, confirment que le travail indépendant offre de meilleures rémunérations (et est donc plus attrayant) que le statut de salarié conventionnel.

Mots clés : travail indépendant, diplômés, modèles à effets fixes, Enquête nationale auprès des diplômés, rémunérations, satisfaction au travail, université, collège.

PUBLICATIONS ÉLECTRONIQUES DISPONIBLES À
www.statcan.ca



I. Introduction

Les marchés du travail changent sur plusieurs points fondamentaux, notamment par un glissement vers des types d'emploi moins « classiques » : incidence accrue du travail à temps partiel ou alterné ou d'autres formes de travail « irrégulier », moins d'emplois « permanents », hausse des cumuls d'emplois et augmentation du travail indépendant. En l'an 2000, par exemple, 18,1% de la population active travaillait à temps partiel contre 14,4 % en 1980, tandis que les travailleurs indépendants en forment maintenant 16,2 %, contre 12,6 % il y a une vingtaine d'années. On présume souvent que ces changements sont largement commandés par la demande, en ce sens qu'ils résultent d'un manque de débouchés dans les emplois plus classiques plutôt que d'une évolution des préférences des travailleurs.

Pourtant, malgré l'intérêt et l'importance de la question du travail non classique, on dispose à son sujet de relativement peu de données empiriques. L'objectif général du présent rapport est de publier les résultats d'une analyse empirique qui s'appuie sur l'indicateur de statut du travail indépendant¹ disponible dans les bases de données de l'Enquête nationale auprès des diplômés (END) (et des enquêtes de suivi). Le document présente et analyse les modes de travail indépendant dans quatre cohortes récentes de diplômés canadiens des secteurs collégial et universitaire, durant les cinq premières années suivant l'obtention de leur diplôme.

Il s'agit peut-être d'un groupe dont l'étude est particulièrement intéressante pour deux raisons au moins. Tout d'abord, comme il se situe à la marge (au point d'entrée) du marché du travail, on peut présumer qu'il reflète les tendances récentes et présage l'évolution à venir mieux que ne le ferait un échantillon plus vaste de travailleurs. Ensuite, si les nouvelles générations de travailleurs font face à un rétrécissement général du marché du travail en ce sens qu'ils sont obligés d'adopter des formes moins classiques de travail, cela justifierait peut-être des initiatives (préventives, curatives ou compensatoires) qui élargiraient l'éventail des débouchés disponibles, aideraient ces travailleurs à tirer le meilleur parti des occasions d'emploi existantes ou offriraient à tout le moins certains allègements aux victimes d'une telle détérioration.

Plus précisément, ce document fournit de solides données empiriques sur l'incidence du travail indépendant (niveaux, configurations, tendances) chez les diplômés récents des collèges et universités dans leur ensemble et regroupés selon le sexe, l'année et le niveau de leur diplôme (collège, baccalauréat, maîtrise, doctorat). Il analyse ensuite le sort des travailleurs indépendants comparativement à celui des salariés afin de déterminer si le travail indépendant tend à être l'option privilégiée (de ceux qui s'y engagent) ou s'il découle d'un manque de débouchés « conventionnels »—ou encore s'il s'explique par une combinaison quelconque des deux facteurs.

L'étude fait appel à diverses méthodes analytiques, depuis les tableaux simples et les modèles économétriques transversaux de type relativement standard jusqu'à une exploitation plus poussée de la structure longitudinale des trois premières cohortes (complètes) de l'END en vue de comparer les jeunes qui gardent la même situation et ceux qui sont mobiles. L'étude utilise aussi des modèles de rémunérations à effets fixes, qui tentent de séparer les effets propres au statut de travailleur indépendant des effets hétérogènes non observés avec lesquels ils sont peut-être en corrélation.

¹ L'END définit le travailleur indépendant comme « une personne qui travaille directement pour elle-même. Elle peut avoir ou non une entreprise, une ferme ou une pratique professionnelle ».

Deux conclusions déterminantes se dégagent de cette analyse. Premièrement, pour les trois premières cohortes couvertes par l'analyse (diplômés de 1982, 1986 et 1990), l'incidence du travail indépendant est relativement stable. Les taux globaux se situent entre 6,5 % et 11,1 % chez les hommes et entre 3,2 % et 6,7 % chez les femmes. Ces taux tendent alors à être supérieurs chez certains diplômés de la promotion 1995 (mais pas tous). Il y a donc une certaine indication d'une tendance à la hausse du travail indépendant chez les diplômés, mais elle ne concerne que la promotion la plus récente et est moins forte qu'on aurait pu s'y attendre.

Deuxièmement, il semble généralement que le travail indépendant représente un statut d'emploi relativement attrayant. Tout d'abord, dans chaque cohorte considérée globalement, les taux de travail indépendant augmentent de la première entrevue (deux ans après l'obtention du diplôme) à la seconde (cinq ans après le diplôme), alors que durant cet intervalle les diplômés voient généralement les occasions d'emploi s'améliorer sensiblement. Ensuite, de simples comparaisons ponctuelles (transversales) des rémunérations, de l'adéquation entre emplois et qualifications scolaires ainsi que des niveaux de satisfaction au travail ne démontrent guère que le travail indépendant se caractériserait par des conditions moins favorables; en fait, il se démarque peut-être par des niveaux de satisfaction au travail généralement supérieurs (plutôt qu'inférieurs). Enfin, tant le modèle transversal conventionnel des rémunérations que les équations en différences qui neutralisent différents effets fixes susceptibles d'être corrélés avec le statut d'emploi, indiquent que le travail indépendant est mieux rémunéré (et donc plus attrayant) que le travail salarié conventionnel.

Le plan du document est simple : la section suivante passe rapidement en revue la théorie économique et les données empiriques. La section 3 décrit les bases de données de l'END et les échantillons utilisés dans l'analyse; vient ensuite la présentation des résultats empiriques, tandis que la dernière section résume les principales constatations et expose quelques-unes de leurs implications.

2. Théorie économique et observations empiriques

On peut être travailleur indépendant plutôt que salarié pour deux grandes raisons : soit parce qu'on ne trouve pas un emploi convenable de type plus conventionnel, soit parce qu'on préfère la situation de travailleur indépendant, pour des raisons personnelles ou parce qu'elle offre des avantages financiers à court terme ou des perspectives professionnelles plus favorables à long terme. Les individus sont-ils poussés vers le travail indépendant par manque de débouchés comme salariés ou sont-ils attirés par les avantages comparatifs qu'il offre? Les prédictions théoriques et les observations empiriques recueillies jusqu'ici sur les liens entre le travail indépendant et les débouchés disponibles sur le marché du travail restent peu concluantes.

Deux écoles de pensée s'affrontent dans la théorie économique des déterminants du travail indépendant : celle de la récession qui agirait comme contrainte, et celle de l'esprit d'entreprise qui agirait comme force d'attraction. Selon la théorie de la récession qui agirait comme contrainte, les travailleurs indépendants ne se distinguent pas des salariés par des qualités qui leur seraient propres et sont poussés vers le travail indépendant par manque de débouchés sur le marché du travail. Selon la théorie de l'esprit d'entreprise qui agirait comme force d'attraction, les entrepreneurs ont les capacités et les qualifications voulues pour exercer un métier autonome, ce qui implique l'absence de relation positive significative entre le travail indépendant et le chômage. En fait, cette relation pourrait même être négative. En effet, du fait des risques accrus liés au travail indépendant par

opposition au travail salarié, il se pourrait que les périodes de récession et de chômage élevé dissuadent les gens qui voudraient se lancer en affaires de le faire. Des observations empiriques compatibles avec les deux théories ont été recueillies, mais elles restent très peu probantes dans l'ensemble².

Cette question suscite cependant un regain d'intérêt au Canada depuis quelques années. Dans les années 90, le travail indépendant s'est en effet développé dans l'ensemble alors même que le taux de chômage demeurait relativement élevé. La théorie de l'effet de contrainte exercé par les récessions semble donc validée a priori, mais Lin, Yates et Picot (1999) décèlent une relation négative statistiquement significative, mais empiriquement faible, entre le travail indépendant et le chômage, globalement. Ils en concluent qu'une série de facteurs non cycliques expliquent peut-être l'accroissement du travail indépendant.

La nature des données de l'END ne nous permet pas d'entreprendre une telle analyse ni de définir explicitement ces deux catégories. Cependant, les mesures des rémunérations, de la satisfaction au travail et de l'évaluation globale des emplois qui sont incluses dans l'END permettent d'analyser d'une façon novatrice le travail indépendant au niveau individuel.

3. Les données

Les bases de données de l'END utilisées dans cette recherche représentent les personnes qui ont mené à bien des études supérieures en 1982, 1986, 1990 et 1995. Nous avons recueilli des informations pour chacune de ces cohortes lors d'entrevues menées deux et cinq ans après l'obtention des diplômes (seule la première entrevue a été réalisée pour la cohorte de 1995).

3.1 L'Enquête nationale auprès des diplômés

Les bases de données de l'END (et des enquêtes de suivi), mises sur pied par Statistique Canada en partenariat avec Développement des ressources humaines Canada, conviennent bien à cette analyse pour plusieurs raisons. En premier lieu, les bases sont d'assez grande taille puisque chaque enquête porte sur environ 30 000 diplômés des collèges et universités, ce qui facilite le type d'analyse détaillée de leurs expériences ultérieures impossible à réaliser avec les bases de données des enquêtes générales (telles que l'Enquête sur les finances des consommateurs, l'Enquête sociale générale ou l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu); la représentativité des bases de données de l'END permet en outre de généraliser les résultats à l'ensemble des diplômés^{3,4}.

En deuxième lieu, la dimension longitudinale de l'END, obtenue grâce aux deux entrevues menées auprès de chaque cohorte deux et cinq ans après la fin des études, permet de suivre la dynamique du passage de l'école au monde du travail, avec deux points d'encrage situés de manière précise dans le

² Dans le cas du Canada, voir Schuetze (1998) pour la théorie de l'effet de contrainte exercé par les récessions et Whitfield et Wannell (1991) pour la théorie de l'esprit d'entreprise comme force d'attraction.

³ Les bases de données de l'END reposent sur un plan d'échantillonnage stratifié (par province, niveau d'instruction et domaine d'étude). Tous les résultats mentionnés par la suite reflètent les pondérations utilisées dans l'échantillonnage.

⁴ Les bases de données incluent aussi les diplômés d'écoles professionnelles, mais ceux-ci ne sont pas retenus dans l'analyse parce que la structure de leurs études et de leur cheminement ultérieur est bien différente, tout comme l'organisation des données les concernant (questions différentes, etc.).

temps et une période assez longue après la fin des études. Cette dimension longitudinale permet aussi de procéder à une analyse dynamique similaire au niveau des individus; nous pouvons ainsi observer les divers changements qui se produisent lorsqu'une personne passe d'un statut d'emploi à un autre, ce qui nous donne un autre point de vue sur les effets exercés en soi par le mode d'emploi (c'est-à-dire que les caractéristiques individuelles « fixes » sont neutralisées).

En troisième lieu, la disponibilité des données pour quatre cohortes différentes permet, tout en actualisant nos connaissances dans le domaine, de séparer les tendances relativement durables des phénomènes qui ont évolué tout au long d'une période généralement considérée comme s'étant accompagnée d'importants changements dans le marché du travail, surtout pour les jeunes travailleurs.

En quatrième et dernier lieu, les fichiers de l'END contiennent un bon éventail de mesures relatives au marché du travail—situation de l'emploi, adéquation entre emploi et qualifications scolaires, satisfaction au travail, rémunération, etc.—, ce qui facilite une analyse multidimensionnelle du passage de l'école au monde du travail et des premiers résultats obtenus dans le contexte du travail indépendant, et fournit un ensemble relativement adéquat de variables de contrôle à inclure dans les modèles économétriques employés.

Les taux de réponse sont généralement très élevés pour une enquête de ce type; ils varient de 74 % à 85 % pour la première entrevue et (sauf pour un cas aberrant) de 81 % à 93 % des individus rejoints une seconde fois. Ces taux représentent en fait les limites inférieures des « vrais » taux de réponse se rapportant au domaine d'intérêt sous-jacent⁵.

3.2 Sélection des échantillons

Cette analyse vise un groupe bien circonscrit de diplômés qui entraient sur le marché du travail au terme de leurs études. Elle exclut ceux qui ont obtenu entre-temps un diplôme supplémentaire (après celui décroché en 1982, 1986, 1990 ou 1995, qui sert de base à l'inclusion dans les échantillons) et les travailleurs à temps partiel qui mentionnent la poursuite de leurs études comme raison de leur participation seulement partielle au marché du travail. Nous les avons exclus parce que nombre de ces diplômés ne faisaient plus partie de leur groupe de diplômés originel (en passant par exemple du baccalauréat à la maîtrise) et présentaient de toute façon une combinaison études-travail susceptible d'influer sur les résultats qui font l'objet de l'analyse⁶. L'inclusion des personnes qui poursuivent leurs études aurait aussi faussé le cadre temporel précis fourni par les deux entrevues (menées deux et cinq ans après l'obtention du diplôme) pour ceux qui n'étaient plus aux études.

L'analyse inclut par contre les autres travailleurs à temps partiel (c'est-à-dire ceux qui ne poursuivent pas leurs études tout en travaillant), donnant ainsi une large représentativité à l'échantillon. Elle laisse aussi de côté les quelques personnes qui ne sont pas des salariés réguliers (travailleurs familiaux, bénévoles, etc.), tout comme les travailleurs à temps plein dont les revenus sont anormalement bas (moins de 5 000 \$ par an), éliminant ainsi ceux qui ne participent que de

⁵ Voir Finnie (1999, 2001).

⁶ Une analyse de la cohorte 1982, dont les fichiers END fournissent la situation d'inscription à la date de chaque entrevue (ce qui n'est pas le cas des autres cohortes), révèle que la plupart des étudiants à temps partiel éliminés par le second volet de la restriction étudiaient en fait à temps plein et que, réciproquement, la plupart des étudiants à temps plein étaient éliminés par cette condition, ce qui était exactement le but visé.

façon très marginale à la population active. Enfin, certaines observations ont été exclues, variable par variable, lorsque l'information requise manquait.

Pour suivre les résultats au niveau global deux et cinq ans après la fin des études, nous avons appliqué ces critères aux observations recueillies lors de chaque entrevue, indépendamment pour chaque période. Quand nous avons analysé la dynamique au niveau des individus, il fallait que ceux-ci satisfassent aux critères pour les deux années.

4. Constatations empiriques

On trouvera dans cette section les constatations empiriques, d'une simple documentation de l'incidence du travail indépendant aux caractéristiques comparées des travailleurs indépendants et salariés, avec une analyse des différents résultats (rémunération, adéquation entre emploi et qualifications scolaires, satisfaction au travail), avant de passer à une étude plus en profondeur de la structure des rémunérations à l'aide tant de modèles économétriques transversaux conventionnels que d'équations en différences portant sur les effets fixes, qui exploitent la dimension longitudinale des données.

4.1 Incidence du travail indépendant

Le tableau 1 montre que, deux ans après l'obtention de leur diplôme, les taux de travail indépendant, parmi les diplômés de tous niveaux, s'étagent entre 6,5 % et 7,8 % chez les hommes et entre 3,2 % et 5,2 % chez les femmes. Après cinq ans, les fourchettes s'établissent respectivement entre 9,9 % et 11,1 % et entre 5,3 % et 6,7 %. Chose intéressante, ces taux progressent uniformément pendant l'intervalle considéré. Voilà une dynamique importante et peut-être révélatrice au cours d'une période où le marché de l'emploi s'est sensiblement amélioré dans l'ensemble, comme l'indiquent les fortes baisses du chômage et la tendance à délaissier le travail à temps partiel au profit d'emplois à temps plein, parallèlement à des hausses substantielles des rémunérations (Finnie, 1999, 2001).

Tableau 1 : Taux de travail indépendant

	Cohorte 1982		Cohorte 1986		Cohorte 1990		Cohorte 1995
	1984	1987	1988	1991	1992	1995	1997
	%	%	%	%	%	%	%
ENSEMBLE :							
Hommes	6,7	9,9	6,7	10	6,5	11,1	7,8
Femmes	3,3	5,3	3,2	5,6	3,9	6,7	5,2
COLLÈGE :							
Hommes	5,1	7,4	4,9	8,2	4,5	8,5	7,8
Femmes	2,4	3,5	2,1	3,6	2,7	5,2	5,2
BACCALAURÉAT :							
Hommes	7,8	11,7	7,5	10,9	7,5	12,7	7,2
Femmes	3,7	6,5	3,5	6,2	4,2	7,2	5,7
MAÎTRISE :							
Hommes	6,7	8,9	8,3	11,4	6,9	9,8	12
Femmes	4,8	6,8	6,7	8,7	6,2	8,4	9,7
DOCTORAT :							
Hommes	4,7	6,3	6	6,6	8,8	9,7	6,9
Femmes	6,5	5,9	13,2	14,2	9	11,6	13,3

Note : Sont exclues des échantillons les personnes qui avaient obtenu un nouveau diplôme lors de l'entrevue concernée, celles qui n'avaient pas d'emploi et celles qui travaillaient à temps partiel à cause de leurs études, de même que celles dont la rémunération annuelle n'atteignait pas 5 000 \$ (en dollars constants de 1997) et celles qui n'étaient pas des travailleurs réguliers (travailleurs familiaux, bénévoles, etc.).

À ce niveau agrégé, les observations appuient donc l'hypothèse de l'esprit d'entreprise agissant comme force d'attraction plutôt que celle de la récession agissant comme contrainte : les individus sont attirés vers le travail indépendant quand les conditions sont bonnes sur le marché du travail plutôt que d'être repoussés vers lui lorsqu'elles sont mauvaises.

Sous l'angle des sexes, les taux sont généralement plus élevés chez les diplômés que parmi les diplômées, sauf au niveau du doctorat où l'inverse prévaut, à une période près. Ce retournement au niveau d'instruction le plus élevé reflète peut-être les efforts des diplômées pour contourner la discrimination à l'embauche, dans un contexte où le lancement de leur propre entreprise est une option plus viable (vu la forte crédibilité que donne un doctorat). Cette explication se heurte cependant peut-être au fait que c'est au niveau du doctorat que l'écart des rémunérations selon le sexe est généralement *le plus faible* (voir Finnie, 1999, 2001), de sorte que la discrimination à l'embauche serait moins importante pour ces diplômées. Quoi qu'il en soit, l'incidence plus élevée du travail indépendant chez les femmes détenant un doctorat cadre avec la thèse selon laquelle il est favorisé par des conditions (relativement) plus favorables sur le marché du travail⁷.

⁷ Encore que le facteur âge au sens absolu intervienne probablement aussi, puisque le travail indépendant est généralement plus courant chez les travailleurs plus âgés et bien établis.

Mis à part cet effet des femmes détenant un doctorat, le niveau d'études (collège, baccalauréat, maîtrise, doctorat)—et l'on est peut-être en droit de s'en étonner—n'a pas d'impact notable sur le taux de travail indépendant.

En termes diachroniques, aucune tendance marquée ne se dégage dans les différentes cohortes. Plus précisément, on ne discerne dans les taux absolument aucune tendance dans les trois premiers groupes de diplômés, y compris chez ceux qui sont entrés sur le marché du travail en plein milieu de la longue récession caractéristique du début des années 90. Par la suite, l'incidence du travail indépendant augmente un peu dans la cohorte la plus récente (1995) pour les diplômés masculins pris globalement, mais avec des configurations très variables selon le niveau d'instruction (taux plus élevés aux niveaux collégial et de la maîtrise, mais inférieurs pour le baccalauréat et le doctorat). Les augmentations sont cependant plus fortes et uniformes dans la cohorte 1995 des femmes diplômées, une dynamique qu'il conviendra d'examiner attentivement lorsque plus de données seront disponibles. Toute une série de causes peuvent expliquer cette augmentation des taux, par exemple un meilleur appui de l'État à l'entrepreneuriat, diverses compétences acquises à l'école ou un changement d'attitude. Malheureusement, les données de l'END ne nous permettent pas de les préciser.

4.2 Caractéristiques des travailleurs indépendants

Les différentes parties du tableau 2 présentent les taux de travail indépendant en fonction d'un choix de caractéristiques démographiques et du marché du travail, ainsi que la répartition des travailleurs indépendants selon ces mêmes variables pour les quatre niveaux d'études supérieures.

Pour ce qui est du sexe, nous retrouvons des taux plus élevés chez les hommes que chez les femmes, sauf au niveau du doctorat dans la cohorte la plus récente. Sous le double effet d'une proportion croissante de femmes diplômées en général et d'une augmentation un peu plus prononcée des femmes entrepreneures, celles-ci atteignent environ 50 % de l'ensemble des travailleurs indépendants à chaque niveau d'instruction pour les groupes de diplômés les plus récents (une répartition 53-47 % pour l'ensemble (tableau a) des diplômés de niveau collégial), ce qui représente un accroissement significatif par rapport aux périodes antérieures (61-39 % en 1984). Lorsque nous parlons maintenant des travailleurs indépendants parmi les diplômés d'études supérieures, il s'agit d'autant de femmes que d'hommes—tout un changement par rapport au passé⁸.

Vu que les données saisissent les individus à deux moments dans le temps après leurs études, la variable âge reflète leur âge lors de l'obtention de leur diplôme plutôt que les effets du cycle de vie en soi (c'est-à-dire qu'elle indique la façon dont les taux varient selon l'âge une fois l'individu sur le marché du travail). Il n'est donc peut-être pas surprenant que les diplômés plus âgés tendent généralement à présenter des taux de travail indépendant plus élevés. Les recherches empiriques sur le travail indépendant montrent une forte relation entre la probabilité de travail indépendant et l'expérience sur le marché du travail (Lee, 1999). En effet, lorsqu'une personne avance en âge et acquiert de l'expérience sur ce marché, elle a plus de chances de posséder les ressources financières, les compétences en gestion et les capacités d'apprentissage nécessaires à la réussite de sa propre entreprise.

⁸ Finnie et Wannell (1999) présentent une analyse générale des résultats obtenus sur le marché du travail par les diplômés selon leur sexe.

Par ailleurs, la répartition globale du travail indépendant tend à refléter la proportion des différents groupes d'âge par niveau d'instruction. Les rangs des travailleurs indépendants se composent en bonne partie de groupes plus jeunes, généralement prédominants aux niveaux du collège et du baccalauréat, et de proportions plus élevées de diplômés plus âgés aux niveaux de la maîtrise et, surtout, du doctorat.

Il semble n'y avoir pas eu de changements dans le temps des taux de travail indépendant par catégorie d'âge. On aurait pu s'attendre à de tels changements si le marché du travail était devenu en général moins favorable aux travailleurs relativement jeunes (moins expérimentés), qui auraient réagi en optant pour le travail indépendant. Les observations indiquent davantage une stabilité ou, au plus, une évolution graduelle plutôt qu'un changement marqué de nature générale.

Tableau 2 : Proportion et distribution des travailleurs indépendants selon certaines caractéristiques

a) Diplômés de collège

	Cohorte 1982				Cohorte 1986				Cohorte 1990				Cohorte 1995	
	1984		1987		1988		1991		1992		1995		1997	
	% Ind.	Prop. %	% Ind.	Prop. %	% Ind.	Prop. %	% Ind.	Prop. %	% Ind.	Prop. %	% Ind.	Prop. %	% Ind.	Prop. %
SEXE :														
Hommes	5,1	61	7,4	61	4,9	65	8,1	65	4,5	53	8,5	53	7,8	53
Femmes	2,4	39	3,5	39	2,1	35	3,6	35	2,7	47	5,2	47	5,2	47
ÂGE :														
Moins de 27	2,6	60	3,8	51	2,9	67	4,6	44	2,8	54	5,3	35	5,5	51
27 à 29	6,4	13	7	23	4,6	12	6,7	28	3,7	11	6,7	24	7,3	15
30 à 34	10,1	14	9	13	2,8	5	6,2	12	5,9	15	7,9	17	6,5	10
35 et plus	9,4	13	10,2	13	6,2	16	7,5	15	4,9	20	8,2	24	8,4	24
DOMAINE D'ÉTUDES :														
Sc. pures	3	20	4,5	20	2,9	18	4,2	15	3,1	17	7,3	22	5,6	20
Sc. appliquées	3,1	21	4,2	20	3	24	6,4	31	3,1	20	6	20	4,7	17
Ingénierie	6	10	11,6	11	6,4	10	12,9	11	8,3	10	13,4	9	13	10
Informatique	0,5	1	0,8	1	1,7	2	1	1	2,1	2	3,7	2	1,3	1
Santé	2,7	10	3,2	7	2,9	13	4,7	12	2,1	11	5,4	15	4,7	15
Sc. humaines, lettres	5	40	7,3	40	3,7	33	5,8	30	4,1	38	6,6	32	9	37
RÉGION :														
Atlantique	1,8	2	2,6	2	0,8	1	2,6	2	2,2	3	3,3	3	3,6	3
Québec	2,2	16	3	15	2,6	20	4,1	18	2,2	17	4,1	19	4	13
Ontario	4	50	5,7	53	3,7	52	6,4	54	3,5	36	5,9	38	7,1	53
Prairies	3,9	6	4	4	2,6	4	3,9	3	3,4	5	6,6	5	3,5	3
Alberta	5,5	17	6,1	13	3,8	13	6,6	14	4,7	16	9,3	19	7,2	14
CB & TNO	4,9	8	8,7	11	5,1	11	7	10	6,9	22	8,4	16	7,1	14
PROFESSION :														
Cadre	2,6	8	5,1	15	5,5	19	6	16	5,7	20	8,7	19	5,5	12
Sc. appliquées	1,6	5	1,4	3	1,6	6	4,1	9	2,5	8	4,8	8	5,6	9
Enseignants, soc. & rel.	1,6	3	1,6	2	1,7	4	2,3	4	1	3	2,1	3	5,6	8
Santé	2	11	2,9	10	2,2	13	2,5	8	1,1	7	0,8	3	4,3	9
Vente, serv. et loisirs	9	42	12,3	38	7	32	12,3	32	6,8	33	15,5	39	11	40
Commis et prod.	3,1	31	4,8	32	2,6	26	5,6	30	3,4	29	6,5	28	4,6	22
SECTEUR :														
Primaire	11	14	21,4	15	11,9	13	23,4	15	11,4	11	19,6	11	13	9
Manufact.	1,1	5	2,8	9	1,5	7	2,8	8	2	7	5	10	1,8	4
Commerce	3,7	15	6,5	17	3,5	13	7,3	15	3,9	13	10,4	17	6,5	15
Serv. aux entreprises	5	23	7,3	24	3,9	20	8,4	28	6,9	34	10	27	10	30
Santé et serv. soc.	1,7	21	1,7	15	1,6	21	2,2	19	1	13	12	9	4	21
Serv. pers.	9,6	23	15,3	20	10,7	25	11,7	15	8,0	22	20,2	27	9,8	21

Notes :

1. « % Ind. » désigne le pourcentage de travailleurs indépendants dans chaque catégorie.
2. « Prop. » désigne la proportion de chaque catégorie dans le total.

(à suivre)

b) Bacheliers

	Cohorte 1982				Cohorte 1986				Cohorte 1990				Cohorte 1995	
	1984		1987		1988		1991		1992		1995		1997	
	% Ind.	Prop. %	% Ind.	Prop. %	% Ind.	Prop. %	% Ind.	Prop. %	% Ind.	Prop. %	% Ind.	Prop. %	% Ind.	Prop. %
SEXE :														
Hommes	7,8	67	11,7	61	7,5	64	10,9	59	7,5	59	12,7	58	7,2	47
Femmes	3,7	33	6,5	39	3,5	36	6,2	41	4,2	41	7,2	42	5,7	53
ÂGE :														
Moins de 27	4,3	45	6,1	14	4	43	5	9	4,5	9	7,2	7	5,3	44
27 à 29	10,2	31	8,5	46	8,6	24	8,8	49	7,8	49	8,1	42	7,6	23
30 à 34	9,3	16	15,4	26	7,4	14	12,4	25	7,3	25	13,4	31	9	15
35 et plus	3,8	9	7,8	14	5,5	19	6,4	17	6,6	17	10,4	20	6,1	17
DOMAINE D'ÉTUDES :														
Sc. pures	3,1	2	4,3	2	1,9	1	4,4	2	4,6	2	3,6	1	6,4	3
Sc. appliquées	9,3	8	13,5	7	8,6	7	10,1	6	6,7	6	13,8	7	6,6	5
Ingénierie	2,4	4	4,4	4	3,4	6	4,6	5	4,3	5	6,7	5	5,2	6
Informatique	3,1	1	4,3	1	3,4	3	7,8	4	3,4	4	6,1	2	7,3	3
Santé	15,4	24	23,6	22	10,9	19	21,1	21	10,7	21	20,1	17	6,8	9
Sc. humaines, lettres	4,9	61	7,8	63	4,9	64	7,4	62	5,3	62	8,9	68	6,3	74
RÉGION :														
Atlantique	5,9	8	8,4	8	2,8	4	5,2	4	3,7	5	5,2	4	4,5	5
Québec	5,9	31	8,6	28	5,7	40	8,3	35	5,4	24	8,6	22	6,6	34
Ontario	5,4	33	8,8	38	4,9	35	8,4	37	5,2	40	8,8	40	6	37
Prairies	6,5	9	8,6	8	4,7	7	8,9	8	4,3	7	8	6	5,7	7
Alberta	5,7	10	8,6	10	4,3	6	8,3	8	4,9	10	11,7	13	5,2	7
CB & TNO	7,5	9	10,9	9	6,3	8	10,2	9	7,9	15	13,6	15	7,3	10
PROFESSION :														
Cadre	3,5	11	5,3	13	5,6	22	7,3	21	5,2	21	7,4	19	5,1	18
Sc. appliquées	2,5	6	4,8	6	3,2	8	4,4	7	2,7	7	6,5	7	6,6	11
Enseignants, soc. & rel.	4,1	22	7	28	2,8	16	4,1	16	2,5	16	5,8	21	4,3	19
Santé	13,9	25	24,3	24	9,6	20	19,1	24	10,4	24	21	20	7,8	11
Vente, serv. et loisirs	10,5	21	14,3	19	9,9	21	20	25	13,3	25	18,4	23	12	26
Commis et prod.	6	14	9	10	5,3	14	6,8	8	5,3	8	9,6	9	5,8	13
SECTEUR :														
Primaire	12,9	8	20,3	6	13,6	6	21,1	5	14,9	5	25,8	6	11	4
Manufact.	1,7	3	1,2	1	2,1	4	3,6	4	2,3	4	3,8	4	4,2	6
Commerce	7,5	12	10	9	6,4	9	12,1	10	6,8	10	10,2	8	6,3	9
Serv. aux entreprises	9,6	32	19,8	41	8,3	35	14,9	38	8,2	38	17,6	41	10	40
Santé et serv. soc.	4	35	5,2	30	2,5	24	4,8	31	3	31	4,9	28	3,6	27
Serv. pers.	8,7	10	16,1	12	17,6	21	18,3	12	13,4	12	21,8	14	11	15

Notes :

1. « % Ind. » désigne le pourcentage de travailleurs indépendants dans chaque catégorie.
2. « Prop. » désigne la proportion de chaque catégorie dans le total.

(à suivre)

c) Détenteurs d'une maîtrise

	Cohorte 1982				Cohorte 1986				Cohorte 1990				Cohorte 1995	
	1984		1987		1988		1991		1992		1995		1997	
	% Ind.	Prop. %	% Ind.	Prop. %	% Ind.	Prop. %	% Ind.	Prop. %	% Ind.	Prop. %	% Ind.	Prop. %	% Ind.	Prop. %
SEXE :														
Hommes	6,7	66	8,9	66	8,3	60	11,4	62	6,9	54	9,8	55	12,0	52
Femmes	4,8	34	6,8	34	6,7	40	8,7	38	6,2	46	8,4	45	9,7	48
ÂGE :														
Moins de 27	6,0	9	5,1	0	6,4	10	10,2	1	2,3	3	-	0	6,5	6
27 à 29	5,7	23	6,8	13	5,1	15	7,5	10	5,7	21	4,0	4	8,7	20
30 à 34	6,2	31	7,9	35	10,0	34	11,4	39	6,5	25	9,5	37	11,2	25
35 et plus	5,8	37	8,6	51	7,6	40	10,0	50	7,9	51	9,8	59	12,7	49
DOMAINE D'ÉTUDES :														
Sc. pures	2,0	1	2,8	1	5,3	2	5,4	2	4,9	3	6,3	2	4,4	1
Sc. appliquées	10,5	6	6,8	3	5,7	2	10,0	3	5,9	4	8,1	4	14,0	5
Ingénierie	5,1	6	6,5	5	4,2	5	5,9	5	5,2	6	7,5	6	7,3	7
Informatique	5,6	1	5,6	1	7,2	2	5,6	1	1,5	0	8,6	2	7,3	1
Santé	13,4	16	22,6	19	17,8	20	25,1	23	11,6	10	16,1	10	16,9	14
Sc. humaines, lettres	5,3	71	7,2	71	6,9	70	9,1	66	6,6	78	9,0	77	10,8	72
RÉGION :														
Atlantique	2,1	3	4,3	4	4,7	4	6,7	5	2,7	3	3,0	3	7,3	5
Québec	7,9	41	9,4	37	10,2	41	11,3	33	6,3	28	7,4	25	13,2	36
Ontario	4,4	31	5,5	32	5,6	31	8,4	34	4,1	25	7,7	35	10	35
Prairies	5,2	5	6,8	5	3,3	2	5,9	3	6,7	7	8,2	6	8,6	5
Alberta	6,9	10	7	8	9,4	10	15,5	14	13,4	18	17,3	18	10,3	7
CB & TNO	7	10	12,3	13	8,9	10	15,5	12	10,8	19	10,1	14	12,3	12
PROFESSION :														
Cadre	4,5	21	6,9	27	7,1	27	7,3	23	5,3	24	7,1	26	7,4	21
Sc. appliquées	4,9	11	6,7	10	5,5	11	8,1	12	6,2	16	9,5	15	9,7	15
Enseignants, soc.& rel.	3,4	26	4,2	22	4,4	23	6	22	4,3	26	5,7	23	8,4	26
Santé	15,4	16	25,2	20	23,7	22	33,5	27	16,1	13	26	14	21,1	15
Vente, serv. et loisirs	24,2	22	25,7	18	18,1	13	28,2	12	21,5	18	29,2	18	28	19
Commis et prod.	7,3	5	9,9	4	8,4	4	11,4	4	5,8	3	9,3	3	10,2	4
SECTEUR :														
Primaire	6,3	2	6,6	1	15	3	12,4	2	8,8	2	11,3	2	9,1	1
Manufact.	3,7	5	4,9	4	5,5	5	5,2	4	3,7	4	5,4	4	4,4	3
Commerce	19,4	10	18,9	6	7,4	3	16	5	15,5	5	19,9	5	13,5	3
Serv. aux entreprises	13,7	34	23,3	39	16,8	38	23,4	38	15,2	46	21,6	46	18,2	40
Santé et serv. soc.	3,4	38	4,5	38	4,9	41	7,2	46	3,5	33	4,8	33	7,7	41
Serv. pers.	18,2	11	25,4	11	15,6	9	18	6	15,3	10	21,9	10	23,6	11

Notes :

1. « % Ind. » désigne le pourcentage de travailleurs indépendants dans chaque catégorie.
2. « Prop. » désigne la proportion de chaque catégorie dans le total.

(à suivre)

d) Détenteurs d'un doctorat

	Cohorte 1982				Cohorte 1986				Cohorte 1990				Cohorte 1995	
	1984		1987		1988		1991		1992		1995		1997	
	% Ind.	Prop. %	% Ind.	Prop. %	% Ind.	Prop. %	% Ind.	Prop. %	% Ind.	Prop. %	% Ind.	Prop. %	% Ind.	Prop. %
SEXE :														
Hommes	4,7	65	6,3	73	6	48	6,6	48	8,8	65	9,7	61	6,9	50
Femmes	6,5	35	5,9	27	13,2	52	14,2	52	9	35	11,6	39	13,3	50
ÂGE :														
Moins de 27	-	-	-	0	70	34	-	0	-	7	-	0	7,7	4
27 à 29	0	-	-	0	8	7	68,9	35	23,4	25	-	6	14,6	4
30 à 34	2,5	20	1,6	8	5,1	23	6,1	15	4,7	19	11,2	26	6	23
35 et plus	8,1	80	8,3	92	5,9	35	6,2	50	8,2	49	9,4	68	10,6	69
DOMAINE D'ÉTUDES :														
Sc. pures	0,1	2	1,7	4	3,2	5	5,9	8	16,4	5	3,6	5	5,3	9
Sc. appliquées	2,4	6	0	0	4,5	5	2,5	2	22	7	4,4	5	12,7	17
Ingénierie	5,1	10	5,7	9	6,6	7	7	7	21	8	7,7	10	4	7
Informatique	-	-	-	0	-	-	-	-	-	2	-	1	-	4
Santé	4,1	5	12,7	13	34,8	39	35,1	36	33,3	39	34,9	32	8,7	9
Sc. humaines, lettres	7,1	76	8	74	6,3	44	7,2	47	7,6	39	10,2	46	10,9	54
RÉGION :														
Atlantique	-	-	-	-	1,8	1	1,4	1	7,5	5	6,4	5	2	1
Québec	1,9	8	3,7	14	21,7	55	22,6	55	5,1	15	4,6	12	11,7	31
Ontario	5,2	49	6,9	64	4,4	25	5,3	26	10,3	44	12,1	49	7,5	34
Prairies	10,7	14	7,7	10	2,8	2	2,5	2	5,3	3	4,7	3	11,2	8
Alberta	7	19	3,1	6	8,2	8	7,7	8	14,2	17	14,2	16	8,7	11
CB & TNO	7,9	10	4,5	6	9,3	9	7,6	8	14,6	16	14,1	16	10,6	15
PROFESSION :														
Cadre	13,6	27	13,5	34	7,6	7	5,9	7	9,1	9	10	12	16	18
Sc. appliquées	2,8	12	3	9	4,7	11	5,2	10	6,6	17	6,4	14	8,4	23
Enseignants, soc. & rel.	3,8	43	3,5	34	4,9	36	5,2	35	4,2	27	6,2	33	4,7	29
Santé	3,1	2	-	7	46,8	39	55,1	38	49,2	40	50,7	34	27,3	18
Vente, serv. et loisirs	26,8	9	-	14	-	1	-	5	-	5	-	7	43,4	11
Commis et prod.	16,7	6	-	3	-	6	-	4	-	1	-	1	-	1
SECTEUR :														
Primaire	-	-	-	0	-	2	-	-	-	1	-	1	-	6
Manufact.	-	12	-	6	0	0	0	-	4,4	2	7,3	4	2,4	2
Commerce	-	6	-	0	-	1	-	1	-	1	-	0	-	1
Serv. aux entreprises	20,2	38	26,6	42	32,1	34	34,2	37	21,3	25	20,5	21	24	42
Santé et serv. soc.	2,4	38	3,7	49	6,1	60	6,6	57	7,3	67	9,1	69	5,4	43
Serv. pers.	13,2	6	9,5	3	13,8	3	14,5	4	20,1	3	32,1	4	28,6	6

Notes :

1. « % Ind. » désigne le pourcentage de travailleurs indépendants dans chaque catégorie.
2. « Prop. » désigne la proportion de chaque catégorie dans le total.

(à suivre)

Si l'on examine la ventilation par domaine d'études, les taux de travail indépendant tendent à être les plus élevés parmi les diplômés d'université en santé (incluant les docteurs), ce qui tient au statut d'emploi courant pour nombre de ces diplômés. Les diplômés en sciences appliquées présentent eux aussi certaines années des taux relativement élevés pour certains niveaux d'instruction, mais cette tendance est généralement plus faible et les résultats semblent faire davantage l'objet de fluctuations aléatoires, prévisibles pour les petits groupes de diplômés (celui-ci et d'autres). La majorité des travailleurs indépendants se retrouvent en tout état de cause dans les groupes des sciences humaines et des lettres, qui sont généralement les plus nombreux à tous les niveaux.

Sur le plan régional, une configuration claire se dégage. Les provinces de l'Atlantique se caractérisent par des taux de travail indépendant dans l'ensemble inférieurs à la moyenne du pays, tandis que les provinces avec les taux les plus élevés varient selon les années et les niveaux d'instruction, la tête du classement revenant tantôt aux provinces de l'Ouest, tantôt au Québec et à l'Ontario. Il serait certainement intéressant de creuser cette dimension particulière du travail indépendant et d'analyser notamment les programmes destinés à aider les jeunes à lancer leur propre entreprise selon les régions. Une fois de plus, cependant, les résultats laissent à penser qu'un bon nombre, à tout le moins, de travailleurs indépendants le sont par choix. En effet, c'est dans les provinces de l'Atlantique que les taux sont les plus bas; or, c'est aussi là que les occasions d'emploi sont généralement les plus faibles au Canada. Si le travail indépendant était une solution de pis-aller, on s'attendrait à observer dans cette région des taux supérieurs plutôt qu'inférieurs⁹.

Enfin, il ne faut peut-être pas s'étonner de la répartition par profession et notamment du fait que les taux les plus élevés concernent plutôt les secteurs de la vente, des services et des loisirs, qui sont par définition le domaine des travailleurs indépendants, et parce que ces taux traduisent le poids, déjà noté, de la profession médicale. Il est peut-être difficile aussi d'attacher beaucoup de signification à la ventilation par secteur d'activité.

4.3 Rémunérations moyennes

Une mesure sommaire importante relative au travail indépendant est le niveau des rémunérations qui lui sont associées. Le tableau 3 présente les rémunérations moyennes par sexe et niveau d'instruction, en même temps que celles des salariés réguliers. Les chiffres (exprimés en dollars constants de 1997) disponibles dans les six premières bases de données de l'END (de 1984 à 1995) représentent ce que chaque personne interrogée déclare gagner sur une base annuelle dans l'hypothèse où son emploi au moment de l'entrevue dure une année entière, indépendamment du nombre réel de semaines de travail effectuées. Pour la dernière entrevue (1997), par contre, nous avons demandé aux gens de déclarer leur taux de rémunération par heure, jour, semaine, etc., à leur choix, en même temps que leurs heures de travail habituelles, pour nous permettre de construire ensuite une mesure annuelle (voir aussi l'annexe). Bien que les deux mesures soient de conception similaire, au point qu'on puisse en attendre des résultats comparables dans beaucoup de cas, dans les faits les distributions des rémunérations qui en résultent ne peuvent que varier (comme on le

⁹ Gardons à l'esprit tout au long de cette discussion que les diplômés d'études supérieures forment généralement un groupe privilégié sur le plan de l'emploi par comparaison aux personnes de niveau scolaire moindre (Finnie, 1999) et que les effets de « répulsion-attraction » évoqués ici s'exercent peut-être différemment à l'intérieur de ces groupes de travailleurs et entre eux.

constate d'ailleurs empiriquement), ce qui signifie que la prudence s'impose lorsqu'on veut comparer directement les périodes antérieures avec la dernière¹⁰.

Tableau 3 : Rémunération moyenne par type de travailleur

	Cohorte 1982				Cohorte 1986				Cohorte 1990				Cohorte 1995	
	1984		1987		1988		1991		1992		1995		1997	
	Sal. \$	Ind. \$	Sal. \$	Ind. \$	Sal. \$	Ind. \$	Sal. \$	Ind. \$	Sal. \$	Ind. \$	Sal. \$	Ind. \$	Sal. \$	Ind. \$
ENSEMBLE :														
Hommes	36600 (72)	54000 (748)	43700 (80)	68900 (711)	36600 (68)	57400 (744)	43000 (66)	60600 (597)	36300 (71)	47200 (626)	43000 (78)	53900 (534)	31300 (76)	34200 (439)
Femmes	31200 (58)	34000 (659)	35300 (59)	50600 (854)	32400 (57)	45500 (1011)	36900 (53)	48200 (751)	33300 (60)	45300 (822)	37400 (59)	44300 (608)	26300 (59)	29000 (450)
COLLÈGE :														
Hommes	30200 (90)	41100 (1268)	36940 (103)	50300 (1089)	30700 (87)	46100 (1160)	36900 (82)	49300 (1098)	30600 (90)	31000 (878)	36500 (100)	35200 (647)	26300 (103)	28200 (651)
Femmes	25700 (69)	28200 (946)	28800 (67)	44700 (1676)	26900 (77)	27900 (1109)	30200 (66)	31600 (894)	27900 (88)	34600 (1686)	30600 (75)	29200 (628)	20600 (72)	19300 (512)
BACCALURÉAT :														
Hommes	37300 (92)	57000 (936)	45000 (106)	74700 (920)	37500 (89)	59400 (1005)	44000 (86)	61900 (761)	36100 (88)	48200 (753)	43100 (97)	57900 (679)	31900 (100)	33300 (509)
Femmes	33700 (77)	34100 (810)	38300 (76)	52900 (1058)	34200 (72)	50600 (1416)	39500 (65)	51600 (966)	34200 (73)	45900 (1000)	39000 (73)	47300 (785)	27500 (75)	28600 (487)
BACCALURÉAT (médecine et droit exclus) :														
Hommes	37000 (92)	42800 (751)	44500 (106)	55100 (975)	36900 (85)	47900 (978)	43200 (82)	44800 (650)	35500 (87)	42000 (731)	42200 (90)	49500 (658)	31900 (100)	33300 (509)
Femmes	33500 (78)	28400 (669)	37900 (75)	35700 (817)	33800 (71)	39000 (1218)	39100 (64)	37200 (821)	34000 (74)	35000 (824)	38400 (67)	36000 (585)	27500 (75)	28600 (487)
MAÎTRISE :														
Hommes	52300 (244)	65600 (2575)	57700 (264)	78600 (2216)	51400 (262)	71800 (2980)	55900 (262)	76600 (1683)	51300 (271)	65500 (2320)	57700 (297)	65100 (1859)	46300 (337)	55300 (1955)
Femmes	45900 (265)	46100 (2727)	49700 (277)	48900 (2595)	46500 (253)	53700 (2941)	49800 (244)	57800 (2497)	47200 (216)	55300 (2422)	51500 (228)	59700 (2197)	41400 (282)	53800 (2277)
DOCTORAT :														
Hommes	51200 (612)	-	56800 (693)	-	49600 (588)	-	55000 (598)	74200 (4586)	49300 (494)	68200 (3823)	56500 (476)	74200 (3905)	43500 (572)	43300 (3247)
Femmes	48300 (951)	-	50900 (872)	-	47400 (817)	58000 (4026)	52900 (851)	64400 (4702)	49500 (822)	68100 (5407)	54600 (717)	-	42800 (855)	59100 (4091)

- Notes :
1. « Sal. » désigne les salariés et « Ind. » les travailleurs indépendants.
 2. L'échantillon inclut les personnes travaillant à temps plein pour une rémunération raisonnable (plus de détails dans le texte).
 3. Les erreurs-types apparaissent entre parenthèses.
 4. On trouvera à l'annexe des détails sur la mesure des rémunérations.

¹⁰ Vu que le travail indépendant tend à être plus variable que le travail salarié, avec des périodes creuses entre les contrats et de bas revenus quand les affaires sont au ralenti, une projection de la rémunération sur une année entière risque de surestimer les rémunérations des travailleurs indépendants par rapport à celles des salariés.

La mesure des rémunérations est aussi quelque peu ambiguë dans le cas des travailleurs indépendants, étant donné que les personnes interrogées ne reçoivent aucune directive sur la manière de déclarer les montants bruts par opposition aux montants nets, sans compter que les avantages fiscaux dont ces travailleurs disposent compliquent encore cette question.

Deux ensembles de résultats sont présentés pour les bacheliers, selon qu'on inclut ou qu'on exclut la médecine et le droit, puisqu'on observe généralement des taux élevés de travail indépendant et (surtout chez les médecins) des niveaux élevés de rémunération dans ces deux domaines¹¹. D'autres différences sous-jacentes sont neutralisées dans les modèles économétriques présentés plus loin, mais ces moyennes donnent un bon aperçu général des tendances observées.

Il ressort des résultats que les travailleurs indépendants gagnent généralement—mais pas toujours—mieux leur vie que leurs homologues salariés, l'écart étant assez grand dans beaucoup de cas. Cette constatation vaut à tous les niveaux d'instruction, que les médecins et les avocats soient ou non inclus dans le cas des bacheliers, mais généralement pas de façon aussi uniforme chez les femmes, en particulier les bachelières en l'absence des médecins et avocates.

En outre, le tableau 3b montre les structures de rémunération selon le type d'emploi dans les *deux* périodes. Il en ressort que le passage d'un emploi salarié à un travail indépendant s'accompagne habituellement d'une augmentation de la rémunération; en d'autres termes, la croissance des rémunérations (colonne Diff. moyenne) est généralement plus forte dans ce cas que lorsqu'on fait le chemin inverse ou qu'on reste salarié au cours des deux périodes¹².

¹¹ Nous avons aussi appliqué cette distinction aux détenteurs d'une maîtrise et d'un doctorat, mais les résultats (avec ou sans les médecins et les avocats) étaient très semblables, de sorte que nous ne présentons ici que les résultats globaux.

¹² Ces comparaisons des moyennes procèdent essentiellement d'une méthode des « effets fixes » appliquée de façon rudimentaire; les principes de cette méthode seront analysés en détail plus loin, dans le contexte des modèles de ce type.

Tableau 3b : Évolution des rémunérations selon la situation (dollars de 1997)

	Cohorte 1982			Cohorte		Cohorte 1986	Cohorte1990		
	1984	1987	Diff. moyenne	1988	1991	Diff. moyenne	1992	1995	Diff. moyenne
COLLÈGE									
Sal.-Sal.	27900	32900	5300	28700	33600	5100	29600	33700	4000
Ind.-Ind.	43000	56900	12600	44200	57300	14000	38800	35300	-6000
Ind.-Sal.	29100	31000	-	29200	31500	0	25300	30400	6400
Sal.-Ind.	27100	39600	12300	30900	38100	7900	26500	32800	5900
BACCALAURÉAT									
Sal.-Sal.	36500	42300	6400	36200	41900	6400	36100	41000	5600
Ind.-Ind.	36300	59200	20200	50400	51400	6300	40000	50700	14100
Ind.-Sal.	38800	40600	2900	36300	40700	8300	40900	38000	-5500
Sal.-Ind.	33300	43100	11600	34200	44200	10400	36800	46200	12600
MAÎTRISE									
Sal.-Sal.	50800	55700	5100	49600	54800	6900	50600	56100	5300
Ind.-Ind.	64300	73800	8800	74700	73200	2900	65300	73700	13300
Ind.-Sal.	55400	45700	-	59800	56600	-1800	61800	56700	-1600
Sal.-Ind.	54700	76000	21000	57400	72300	13100	48400	56600	5400
DOCTORAT									
Sal.-Sal.	51400	56300	4800	49600	55300	6000	50600	56300	5800
Ind.-Ind.	-	-	-	-	70000	-	77000	76000	2200
Ind.-Sal.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sal.-Ind.	-	-	-	-	-	-	50100	-	-

Note : Les tirets indiquent un nombre insuffisant d'observations.

Donc, malgré les difficultés que présente l'interprétation de ces constatations, celles-ci démentent de nouveau, dans l'ensemble, l'idée voulant que le travail indépendant corresponde à une situation généralement « inférieure », puisque les résultats montrent que l'inverse est vrai, au moins chez les diplômés d'études supérieures récents étudiés ici. On ne détecte en outre aucun mouvement clair dans cette direction (c'est-à-dire une détérioration de la situation des indépendants) au fil du temps.

4.4 Adéquation entre emploi et qualifications scolaires

L'adéquation entre l'emploi et les qualifications scolaires est mesurée ici par un indice exprimant la mesure dans laquelle l'individu utilise dans son emploi courant les qualifications acquises durant ses études (voir l'annexe)¹³.

¹³ La question pertinente n'a malheureusement pas été posée aux travailleurs indépendants en 1984 ni en 1997.

Tableau 4 : Adéquation entre emploi et qualifications scolaires

	Cohorte 1982				Cohorte 1986				Cohorte 1990				Cohorte 1995	
	1984		1987		1988		1991		1992		1995		1997	
	Sal. %	Ind. %	Sal. %	Ind. %	Sal. %	Ind. %	Sal. %	Ind. %	Sal. %	Ind. %	Sal. %	Ind. %	Sal. %	Ind. %
ENSEMBLE :														
Hommes	81	N/D	86	88	84	85a	87	87	71	72	70	73	65	N/D
Femmes	84	N/D	87	90	86	86a	87	85a	74	80	73	76	66	N/D
COLLÈGE :														
Hommes	77	N/D	82	80a	83	80	86	85	70	73a	69	70	65	N/D
Femmes	86	N/D	88	86a	88	84	88	85	77	80a	75	72	67	N/D
BACCALAURÉAT :														
Hommes	82	N/D	86	90	83	86	86	86	69	71	69	74	64	N/D
Femmes	82	N/D	86	91	84	85	85	84	71	78	71	78	63	N/D
MAÎTRISE :														
Hommes	90	N/D	92	94a	91	93a	93	92a	78	74a	77	76a	73	N/D
Femmes	90	N/D	93	92a	92	95a	94	94a	81	81a	80	78a	77	N/D
DOCTORAT :														
Hommes	-	N/D	98	-	96	90	97	95b	90	90b	89	82b	84	N/D
Femmes	-	N/D	98	-	95	100c	97	100	90	94a	89	90b	86a	N/D

- Notes :
1. « Sal. » désigne les travailleurs salariés et « Ind. » les travailleurs indépendants.
 2. Les moyennes sans exposant ont une erreur-type inférieure à 1, celles avec l'exposant *a* une erreur-type comprise entre 1 et 2, celles avec l'exposant *b* une erreur-type comprise entre 2 et 3, celles avec l'exposant *c* une erreur-type supérieure à 3.
 3. Les tirets indiquent un nombre insuffisant d'observations.
 4. N/D signifie que les travailleurs indépendants n'ont pas eu à répondre à la question sur la satisfaction au travail durant cette période.
 5. La façon de construire l'indice de satisfaction au travail est décrite en détail à l'annexe.

Bien que les différences entre les indices des deux groupes de travailleurs ne soient généralement pas bien grandes, les cas les plus significatifs (p. ex., une différence d'au moins trois points) qui jouent en faveur des travailleurs indépendants sont près de trois fois plus nombreux que ceux qui donnent l'avantage aux salariés. Là encore, on ne constate pas de changement clair dans le temps. En outre, les résultats du tableau 4b (analogue au tableau 3b dans le cas des rémunérations) montrent, dans la majorité des cas qui peuvent être rapportés, un ensemble d'avantages comparable pour ceux qui passent d'un emploi salarié régulier à un travail indépendant. En bref, les constatations indiquent donc que le travail indépendant offre au moins autant d'occasions que les emplois salariés réguliers d'utiliser les connaissances acquises grâce à des études supérieures, ce qui devrait encore être interprété, semble-t-il, comme une caractéristique positive du travail indépendant.

Tableau 4b : Évolution de l'indice d'adéquation emploi-qualifications scolaires

	Cohorte 1982			Cohorte 1986			Cohorte 1990		
	1984	1987	Diff. moyenne	1988	1991	Diff. moyenne	1992	1995	Diff. moyenne
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
COLLÈGE									
Sal.-Sal.	84	87	3	87	88	1	77	74	-3
Ind.-Ind.	-	-	-	87 ^b	89 ^b	2 ^b	80 ^c	79 ^b	-1 ^b
Ind.-Sal.	-	-	-	80 ^c	71 ^c	-9 ^c	75 ^c	64 ^c	-11 ^c
Sal.-Ind.	76 ^c	81 ^c	4 ^c	86 ^b	87 ^b	0 ^b	67 ^b	66 ^b	-1 ^c
BACCALAURÉAT									
Sal.-Sal.	84	87	3	86	87	1	73	71	-1
Ind.-Ind.	-	-	-	87 ^b	89 ^b	2 ^b	78 ^b	78 ^b	0 ^b
Ind.-Sal.	-	-	-	83 ^c	87 ^c	4 ^c	72 ^c	67 ^c	-5 ^c
Sal.-Ind.	83 ^b	93 ^a	10 ^b	80 ^b	84 ^b	4 ^b	73 ^a	75 ^a	2 ^b
MAÎTRISE									
Sal.-Sal.	87	94	3	92	94	2	81	79	-2
Ind.-Ind.	-	-	-	95 ^b	94 ^a	-1 ^b	80 ^b	81 ^a	1 ^a
Ind.-Sal.	-	-	-	91 ^c	88 ^c	-3 ^c	80 ^c	76 ^c	-3 ^c
Sal.-Ind.	87 ^c	88 ^c	1 ^c	88 ^b	92 ^b	4 ^b	69 ^b	76 ^b	7 ^b
DOCTORAT									
Sal.-Sal.	95	99	3 ^a	95	97	2	90	90	0
Ind.-Ind.	-	-	-	100	100	0	93 ^a	91 ^b	-2 ^a
Ind.-Sal.	-	-	-	-	-	-	85 ^c	83 ^c	-2 ^c
Sal.-Ind.	-	-	-	-	-	-	88 ^c	78 ^c	-10 ^c

- Notes :
1. Les moyennes sans exposant ont une erreur-type inférieure à 1, celles avec l'exposant a une erreur-type comprise entre 1 et 2, celles avec l'exposant b une erreur-type comprise entre 2 et 3, celles avec l'exposant c une erreur-type supérieure à 3.
 2. « Diff. moyenne » désigne la différence moyenne entre les niveaux des indices d'adéquation entre emploi et qualifications scolaires, mesurée entre la première et la seconde entrevue.
 3. Les tirets indiquent un nombre insuffisant d'observations.

4.5 Satisfaction globale au travail

Les bases de données de l'END contiennent de l'information sur l'évaluation d'ensemble que font les personnes interrogées de leur travail. Cette information étant basée sur les réponses à une question directe portant sur la satisfaction globale au travail (telle que décrite dans l'annexe), elle provient de la personne concernée et est donc subjective. Elle est cependant extrêmement utile, car il n'y a a priori aucune raison de douter que les indices construits à cet égard représentent des indicateurs utiles de la qualité d'ensemble des activités professionnelles exercées par les travailleurs indépendants comparativement à celles des salariés.

Tableau 5 : Indice de satisfaction au travail selon le type de travail

	Cohorte 1982				Cohorte 1986				Cohorte 1990				Cohorte 1995	
	1984		1987		1988		1991		1992		1995		1997	
	Sal. %	Ind. %	Sal. %	Ind. %	Sal. %	Ind. %	Sal. %	Ind. %	Sal. %	Ind. %	Sal. %	Ind. %	Sal. %	Ind. %
ENSEMBLE :														
Hommes	77	N/D	80	88	78	86	80	85	80	86	80	81	78	N/D
Femmes	77	N/D	78	86	77	85	87	85 ^a	79	86	79	84	77	N/D
COLLÈGE :														
Hommes	74	N/D	78	84	77	88	79	85	79	86	78	82	77	N/D
Femmes	78	N/D	77	84	78	82	78	83	80	87	78	86	77	N/D
BACCALAURÉAT :														
Hommes	78	N/D	80	89	78	85	80	85	79	85	78	80	79	N/D
Femmes	77	N/D	79	86	77	84	80	85	78	86	80	83	76	N/D
MAÎTRISE :														
Hommes	81	N/D	82	90	82	86	84	86	83	86 ^a	83	84	80	N/D
Femmes	81	N/D	81	89 ^a	81	90	82	88 ^a	83	86 ^a	82	82	79	N/D
DOCTORAT :														
Hommes	82	N/D	84	-	84	90	85	86 ^b	85	88 ^a	85	83 ^b	82	N/D
Femmes	85	N/D	85	-	83	92	83 ^a	84 ^b	86	95 ^a	85	87 ^b	81	N/D

Notes:

1. « Sal. » désigne les salariés et « Ind. » les travailleurs indépendants.
2. Les moyennes sans exposant ont une erreur-type inférieure à 1, celles avec l'exposant a une erreur-type comprise entre 1 et 2, celles avec l'exposant b une erreur-type comprise entre 2 et 3, celles avec l'exposant c une erreur-type supérieure à 3.
3. Les tirets indiquent un nombre insuffisant d'observations.
4. N/D signifie que les travailleurs indépendants n'ont pas eu à répondre à la question sur la satisfaction au travail durant cette période.
5. La façon de construire l'indice de satisfaction au travail est décrite en détail à l'annexe.

Il ressort du tableau 5 que les travailleurs indépendants éprouvent en général une plus grande satisfaction que les salariés réguliers, et cela, à tous les niveaux et aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Quant aux tendances diachroniques, l'avantage du travail indépendant n'est pas aussi net dans les données de 1995¹⁴. Nous ne pouvons donc exclure, semble-t-il, la possibilité d'un changement récent à cet égard; seules des enquêtes ultérieures pourront le confirmer, le cas échéant. Les résultats du tableau 5b, comparant ceux qui changent de type de travail à ceux qui n'en changent pas, confortent assez nettement l'opinion selon laquelle le travail indépendant procure une plus grande satisfaction : les personnes qui passent du salariat au travail indépendant viennent en général augmenter sensiblement leur satisfaction par rapport à celles qui restent salariées.

¹⁴ Faute d'informations, nous ne pouvons malheureusement pas procéder aux comparaisons désirées pour 1997.

Tableau 5b : Évolution de l'indice de satisfaction au travail selon le type de travail

	Cohorte 1982			Cohorte 1986			Cohorte 1990		
	1984	1987	Diff. moyenne	1988	1991	Diff. moyenne	1992	1995	Diff. moyenne
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
COLLÈGE									
Sal.-Sal.	78	78	0	78	79	0	81	78	-3
Ind.-Ind.	-	-	-	89 ^a	86 ^a	-3 ^b	90 ^a	84 ^a	-6 ^a
Ind.-Sal.	-	-	-	80 ^b	74 ^c	-6 ^c	79 ^c	77 ^b	-1 ^c
Sal.-Ind.	71 ^b	82 ^a	11 ^b	76 ^a	86 ^a	9 ^a	76 ^b	84 ^a	9 ^b
BACCALAURÉAT									
Sal.-Sal.	78	80	2	78	80	2	81	80	-1
Ind.-Ind.	-	-	-	86 ^a	85 ^a	0 ^a	89 ^a	84 ^a	-5 ^a
Ind.-Sal.	-	-	-	82 ^b	83 ^b	1 ^b	80 ^b	83 ^b	2 ^c
Sal.-Ind.	73 ^b	90 ^a	17 ^b	80 ^a	85 ^a	5 ^a	76 ^a	83 ^a	7 ^a
MÂTRISE									
Sal.-Sal.	82	82	0	82	83	1	84	83	-2
Ind.-Ind.	-	-	-	89 ^b	85 ^a	-3 ^a	88 ^a	84 ^a	-3 ^a
Ind.-Sal.	-	-	-	87 ^b	83 ^b	-4 ^c	83 ^b	79 ^c	-4 ^c
Sal.-Ind.	74	90 ^a	19 ^c	79 ^b	89 ^a	10 ^b	75 ^b	82 ^a	7 ^b
DOCTORAT									
Sal.-Sal.	84 ^c	85	0 ^a	85	85	0	87	85	-2
Ind.-Ind.	-	-	-	92 ^b	88 ^b	-5 ^b	95 ^a	87 ^b	-7 ^a
Ind.-Sal.	-	-	-	-	-	-	84 ^c	81 ^c	-2 ^c
Sal.-Ind.	-	-	-	-	-	-	75 ^c	80 ^c	5 ^c

Notes :

1. Les moyennes sans exposant ont une erreur-type inférieure à 1, celles avec l'exposant *a* une erreur-type comprise entre 1 et 2, celles avec l'exposant *b* une erreur-type comprise entre 2 et 3, celles avec l'exposant *c* une erreur-type supérieure à 3.
2. « Diff. moyenne » désigne la différence moyenne entre les niveaux des indices d'adéquation entre emploi et qualifications scolaires, mesurée entre la première et la seconde entrevue.
3. Les tirets indiquent un nombre insuffisant d'observations.

4.6 Effet du type de travail sur les rémunérations dans le contexte d'un modèle de régression

À la section 4.3, la mesure des rémunérations moyennes donnait des résultats quelque peu ambigus, mais tendait dans une certaine mesure à classer les travailleurs indépendants avant les salariés. De telles comparaisons simples posent cependant un problème général, à savoir la possibilité que le type de travail soit associé à d'autres facteurs qui influent sur les rémunérations, introduisant ainsi un biais dans les comparaisons. En d'autres mots, les travailleurs indépendants présentent peut-être d'autres caractéristiques qui gonflent leur rémunération pour des motifs qui n'ont peut-être pas grand-chose à voir avec le type de travail lui-même. Rappelons par exemple que les taux de travail indépendant sont élevés chez les médecins et les avocats, lesquels ont aussi des rémunérations supérieures, ce qui crée une corrélation entre le travail indépendant et la rémunération sous l'effet de la branche d'activité plutôt que du mode d'exercice de la profession.

Dans cette section, nous présentons les résultats obtenus au moyen de modèles de régression qui estiment les effets du type de travail—indépendant ou salarié—sur les rémunérations tout en neutralisant une série de caractéristiques telles que la branche d'activité, le caractère coopératif d'un programme d'études supérieures, l'âge (et l'âge au carré), l'état matrimonial, la présence d'enfants, la province de résidence et le niveau d'instruction des parents. Le tableau 6 montre juste les valeurs estimées des coefficients dont est assortie la variable clé—le type de travail—, chacune provenant

d'une régression distincte¹⁵. La variable dépendante sous-jacente est dans tous les cas le logarithme de la rémunération annuelle (voir plus haut la définition de la rémunération). On peut interpréter les valeurs estimées des coefficients comme représentant (approximativement) la différence moyenne, en pourcentage, entre les rémunérations des travailleurs indépendants et celles des salariés. Le tableau 6 montre aussi les statistiques *t* associées à ces estimations.

Tableau 6 : Effet du travail indépendant sur la rémunération, estimé à l'aide du « modèle de base »

	Cohorte 1982		Cohorte 1986		Cohorte 1990		Cohorte 1995
	1984	1987	1988	1991	1992	1995	1997
COLLÈGE :							
Hommes	0,160 ** (4,61)	0,225 ** (7,86)	0,223 ** (7,74)	0,111 ** (4,52)	-0,004 (0,08)	-0,119 ** (3,66)	-0,001 (-0,02)
Femmes	0,050 (0,93)	0,249 ** (6,18)	-0,097 * (2,01)	-0,012 (0,33)	-0,001 (0,02)	-0,045 (1,08)	-0,183 ** (-3,63)
BACCALAURÉAT :							
Hommes	0,143 ** (4,25)	0,162 ** (5,61)	0,213 ** (7,01)	0,112 ** (4,93)	0,112 ** (3,41)	0,108 ** (4,13)	-0,020 (-0,52)
Femmes	-0,064 (1,43)	-0,070 (1,84)	-0,039 (0,95)	0,010 (0,33)	0,071 (1,65)	-0,023 (0,71)	-0,026 (-0,60)
MAÎTRISE :							
Hommes	0,031 (0,97)	0,142 ** (4,95)	0,150 ** (4,63)	0,131 ** (4,70)	0,120 ** (3,29)	-0,059 * (2,02)	0,040 (0,82)
Femmes	-0,011 (0,20)	0,016 (0,31)	0,036 (0,72)	-0,095 * (2,36)	0,024 (0,61)	0,052 (1,45)	0,084 (1,50)
DOCTORAT :							
Hommes	-0,161 (1,96)	0,214 ** (2,87)	0,245 ** (3,14)	0,207 ** (3,01)	0,153 ** (3,23)	0,120 * (2,55)	0,023 (0,29)
Femmes	-0,184 (1,40)	0,276 * (2,48)	0,118 (1,32)	0,143 (1,53)	0,109 (1,25)	0,022 (0,25)	0,222 * (2,50)

Notes :

1. Les équations estimées incluent une constante et neutralisent l'effet de l'âge, de l'âge au carré, de l'état matrimonial, de la présence d'enfants, du domaine d'étude, de la région de résidence, du niveau de scolarité de la mère et du père et, le cas échéant, du caractère coopératif du programme d'études.
2. Statistiques *t* entre parenthèses.
3. Un astérisque indique une donnée significative au seuil de 5 %, deux astérisques un résultat significatif au seuil de 1 %.

Les résultats indiquent que le travail indépendant s'accompagne dans bien des cas de rémunérations plus élevées que celles du travail salarié, cet effet étant positif et statistiquement significatif dans 22 des 56 régressions, alors qu'on ne constate un effet négatif significatif que dans cinq cas et que les estimations restantes ne diffèrent pas significativement de zéro. Dans beaucoup de cas, en outre, les effets sont très marqués, les coefficients allant jusqu'à 0,276 chez les femmes détenant un doctorat en 1987 et se situant souvent au-dessus de la barre de 0,20. On voit aussi se dégager des tendances claires, comme le fait que presque tous les effets significativement négatifs apparaissent au niveau collégial et que les effets sont observés généralement chez les hommes exerçant un travail indépendant plutôt que chez les femmes.

En résumé, même s'il est encore un peu difficile d'interpréter les effets exercés sur la rémunération, et ce, pour les raisons déjà mentionnées, les résultats montrent de nouveau que, si effet il y a, la

¹⁵ Nous avons estimé au total 56 modèles distincts, un par niveau d'instruction, sexe et année.

relation entre le travail indépendant et la rémunération est positive, et non pas négative. Par ailleurs, une certaine évolution se manifeste à cet égard dans les périodes plus récentes puisqu'on ne constate par exemple que trois coefficients significativement positifs et un nombre égal de coefficients significativement négatifs en 1995 et 1997. Pour ces deux années, cependant, les changements de définition et de construction de la variable rémunération rendent problématique toute extrapolation à partir de ces données en particulier.

4.7 Estimation d'un modèle à effets fixes

Si les modèles qui viennent d'être présentés neutralisent les caractéristiques observées chez les personnes étudiées, il est très possible que des facteurs non observés, parmi lesquels des caractéristiques individuelles fixes, puissent être en corrélation avec le type de travail et la rémunération. Il se peut, par exemple, que les travailleurs indépendants fassent généralement preuve de plus d'initiative, d'où une rémunération supérieure, indépendamment de leur type de travail. L'indicateur de travail indépendant ou salarié pourrait capter ces effets, au moins dans une certaine mesure, et fausser ainsi (en les majorant) les valeurs estimées des coefficients correspondants. Ce biais pourrait cependant jouer également en sens contraire si, par exemple, les travailleurs indépendants avaient normalement une préférence plus marquée pour les aspects non monétaires de leur travail, ce qui les porterait à faire un arbitrage entre leur rémunération et d'autres caractéristiques de leur travail ainsi que le statut d'indépendant en soi.

Une façon de résoudre ce problème en présence de données longitudinales consiste à employer un des modèles à effets fixes conventionnels. Nous estimons pour cela une équation en différences premières où la variable dépendante est la variation des rémunérations (en logarithme) entre la première et la seconde entrevue. De cette façon, toute constante (effet « fixe »), qui par définition agit de façon invariable dans le temps, disparaît en fait tandis que l'on estime les effets du type de travail en observant l'effet produit sur les rémunérations lorsqu'on passe d'un travail indépendant à un emploi salarié ou vice versa. D'autres facteurs qui pourraient aussi influencer sur les variations des rémunérations dans le temps (et qui pourraient être en corrélation avec la variation clé, qui est celle de l'indicateur du type de travail) sont également neutralisés par les variables incluses dans les équations en niveaux ainsi que par les indicateurs de changement de province de résidence et de situation d'état civil.

Tableau 7 : Effet d'un changement du type d'emploi sur la rémunération en utilisant un modèle à « effets fixes »

	Cohorte 1982			Cohorte 1986			Cohorte 1990		
	II	IS	SI	II	IS	SI	II	IS	SI
COLLÈGE									
Hommes	-0,002 (0,05)	0,244 ** (3,62)	0,042 (1,02)	0,015 (0,41)	-0,172 ** (3,19)	-0,027 (0,76)	-0,267 ** (4,97)	0,158 * (2,41)	0,029 (0,68)
Femmes	0,201 ** (3,12)	-0,006 (0,07)	0,268 ** (4,49)	0,038 (0,50)	-0,061 (0,87)	-0,086 * (2,04)	-0,225 ** (3,45)	0,555 ** (4,96)	-0,076 (1,41)
BACCALAURÉAT									
Hommes	0,118 ** (3,29)	-0,281 ** (4,70)	0,128 ** (3,51)	-0,192 ** (4,97)	-0,091 (1,69)	0,139 ** (4,98)	0,016 (0,41)	-0,218 ** (4,32)	0,165 ** (5,45)
Femmes	0,083 (1,47)	0,095 (1,14)	0,178 ** (3,96)	-0,067 (1,19)	-0,143 * (2,10)	0,181 ** (5,06)	-0,190 ** (3,60)	-0,042 (0,59)	0,035 (0,92)
MAÎTRISE									
Hommes	0,024 (0,83)	0,067 (1,24)	0,171 ** (5,00)	-0,118 ** (3,75)	-0,108 * (2,49)	-0,037 (1,28)	0,058 (1,50)	-0,032 (0,57)	-0,023 (0,66)
Femmes	-0,075 (1,43)	-0,279 * (2,53)	0,175 ** (2,65)	0,014 (0,28)	-0,072 (1,08)	-0,057 (1,03)	0,056 (1,34)	-0,080 (1,84)	-0,117 ** (2,97)
DOCTORAT									
Hommes	0,177 (1,82)	0,507 ** (3,77)	0,175 (1,90)	0,005 (0,06)	-0,035 (0,36)	0,100 (0,93)	-0,100 (1,90)	-0,247 ** (3,49)	0,150 * (2,39)
Femmes	0,333 ** (3,07)	N/A	N/A	-0,088 (0,91)	0,376 (1,24)	-0,162 (0,93)	-0,165 * (1,65)	-0,005 (0,03)	0,123 (0,88)

Notes :

1. Les équations estimées incluent une constante et neutralisent l'effet de l'âge, du carré de l'âge, de la région de résidence, de la présence d'enfants, du niveau de scolarité de la mère et du père, du domaine d'étude et de variables indicatrices du changement de situation, de la province de résidence et d'état civil.
2. II indique un travailleur indépendant aux deux entrevues, IS le passage d'un travail indépendant au salariat et SI du salariat à un travail indépendant.
3. Statistiques *t* entre parenthèses.
4. Un astérisque indique une donnée significative au seuil de 5 %, deux astérisques un résultat significatif au seuil de 1 %.

Nous nous concentrons à nouveau sur les indicateurs du type de travail, tout spécialement ceux qui indiquent le passage d'un emploi salarié à un travail indépendant (SI) ou l'inverse (IS). Il faut interpréter toutes les valeurs estimées des coefficients par comparaison avec le groupe de base (omis) des travailleurs restés salariés dans les deux périodes (SS)¹⁶. Les résultats confirment dans l'ensemble le lien entre travail indépendant et rémunération supérieure puisque neuf estimations statistiquement significatives de coefficients SI sont positives et seulement deux négatives. C'est dire que le passage du salariat au travail indépendant va plus souvent de pair avec une augmentation de la rémunération que le maintien du statut de salarié dans les deux périodes. En outre, sept coefficients IS—la dynamique prise pour hypothèse agissant en sens inverse—sont statistiquement significatifs et négatifs tandis que neuf des 23 coefficients pertinents estimés prennent le signe négatif (mais ne sont pas significativement différents de zéro). Le portrait est cependant moins clair à certains égards, puisqu'il y a aussi quatre coefficients estimés qui sont statistiquement significatifs et *positifs*.

¹⁶ La variable II capte la différence de taux de croissance de la rémunération pour ceux qui sont travailleurs indépendants durant les deux périodes.

5. Conclusion

Dans cette étude, nous avons utilisé les bases de données de l'Enquête nationale auprès des diplômés et des enquêtes de suivi pour analyser le phénomène du travail indépendant parmi les diplômés récents d'études supérieures au Canada. La première constatation générale importante est que les taux de travail indépendant sont restés relativement constants parmi les trois premières cohortes de diplômés (ceux qui ont terminé leurs études en 1982, 1986 et 1990), variant entre 6,5 % et 11,1 % chez les hommes et de 3,2 % à 6,7 % chez les femmes, tout en étant plutôt supérieurs dans certains groupes (mais pas tous), selon le sexe et le niveau du diplôme, dans la cohorte la plus récente (1995). Une certaine tendance à la hausse semble donc se manifester, mais dans une mesure peut-être beaucoup plus faible et de manière plus récente que beaucoup auraient pu le penser.

La deuxième constatation importante est que, à la lumière des taux d'emploi, des rémunérations, de la satisfaction au travail et de l'adéquation entre emploi et qualifications scolaires, le travail indépendant va généralement de pair avec une bonne situation sur le marché du travail plutôt qu'avec des débouchés limités sous forme d'emplois salariés réguliers—c'est-à-dire que les facteurs positifs d'« attraction » semblent l'emporter sur les facteurs négatifs de « répulsion ». Les estimations des modèles de rémunération le confirment puisque les travailleurs indépendants gagnent généralement mieux leur vie que les salariés, une fois neutralisés les autres facteurs influant sur la rémunération—et ce, que nous utilisions des modèles transversaux de type classique ou des modèles en différences premières à effets fixes.

La conséquence peut-être la plus simple et la plus générale à en tirer est qu'il n'y a pas lieu de se préoccuper outre mesure du travail indépendant chez les diplômés récents d'études supérieures. Les taux n'ont pas beaucoup changé et les résultats de ce phénomène sont plutôt favorables. Nous attirons par ailleurs l'attention sur quelques modifications très récentes de ce phénomène qui justifieraient de poursuivre les analyses avec d'autres données ou de nouvelles éditions de l'END (une fois que les résultats seraient disponibles).

6. Annexe Construction des variables utilisées dans l'analyse

Rémunération : Pour les trois premières cohortes, cette variable reposait sur la question suivante : « En travaillant votre nombre d'heures habituel, quelle serait votre rémunération annuelle avant impôts et déductions? » Les valeurs étaient converties en dollars constants de 1997 et plafonnées à 147 702 \$, qui est le plafond le plus bas utilisé tout au long des entrevues. Pour 1997, cette mesure reposait sur trois questions qui demandaient à la personne interrogée (i) d'indiquer la façon la plus commode de déclarer sa rémunération (par année, par mois, par semaine, à l'heure ou autrement), (ii) de déclarer sa rémunération effective avant impôts de la façon indiquée et (iii) de déclarer le nombre habituel d'heures de travail (moyenne des quatre dernières semaines en cas de fluctuations). Ces résultats ont servi ensuite à calculer les taux annuels (plafonnés et en dollars constants de 1997). On a donc construit la mesure de la même façon pour les six premières périodes, mais différemment pour la dernière, de sorte que les résultats ne sont pas directement comparables dans ce cas.

L'adéquation entre emploi et qualifications scolaires : Pour les trois premières cohortes (1982, 1986, 1990), elle était basée sur la question suivante : « Utilisez-vous dans votre travail l'une ou l'autre des qualifications acquises grâce à vos études? » Pour réduire les réponses par catégorie à de simples indices scolaires, les réponses « non » et « oui » des cohortes 1982 et 1986 ont reçu des valeurs de 0 et 100 respectivement et celles de la cohorte 1990, des valeurs de 0 (« pas du tout »), 33 1/3 (« très peu »), 66 2/3 % (« jusqu'à un certain point ») ou 100 (« dans une grande mesure »). Pour la toute dernière cohorte (diplômés de 1995), la question était « Dans quelle mesure votre (principal) emploi actuel est-il relié à votre titre, certificat ou diplôme? », avec pour les réponses des valeurs de 0 (« sans rapport aucun »), 50 (« quelque peu relié ») ou 100 (« étroitement relié »). Le tableau présente la valeur moyenne de ces scores, qui est d'autant plus élevée que le rapport entre emploi et études est étroit. Ainsi construite, la mesure devrait être cohérente pour les quatre premières périodes (les deux entrevues auprès de chacune des deux cohortes), de même que pour les deux périodes suivantes (la troisième cohorte), mais pas entre ces deux ensembles ni entre chacun d'entre eux et la période finale (1997), bien qu'on n'ait malheureusement pas posé la question concernée aux travailleurs indépendants cette année-là ni en 1984.

Satisfaction globale au travail : Elle était basée sur la question suivante : « Compte tenu de tous les aspects de votre travail, dans quelle mesure en êtes-vous satisfait? » Les réponses possibles étaient les mêmes pour toutes les années : « très satisfait », « satisfait », « peu satisfait », « pas satisfait du tout » pour les cohortes 1986 et 1990 (années d'entrevue 1988-1991 et 1992-1995), à ceci près que les deux dernières réponses différaient légèrement pour la première cohorte (« pas satisfait », « pas satisfait du tout »). Les valeurs assignées à ces réponses s'échelonnent de 0 à 100 comme pour la variable précédente (adéquation entre emploi et qualifications scolaires). Les tableaux présentent les valeurs moyennes de ces scores, des valeurs plus élevées indiquant une plus grande satisfaction au travail. La question pertinente n'a pas été posée non plus aux travailleurs indépendants en 1984 et 1997.

Bibliographie

- Bernhardt, Irwin (1994), "Comparative Advantage in Self-Employment", *Canadian Journal of Economics*, Vol. XXVII, No. 2, pp. 273-89.
- Blanchflower, David G. and Andrew J. Oswald (1998), "What Makes an Entrepreneur?", *Journal of Labor Economics*, vol. 16, no. 1, pp. 26-60.
- Finnie, Ross (2001), "From School to Work: The Evolution of Early Labour Market Outcomes of Canadian Post-Secondary Graduates", *Canadian Public Policy*, Vol. XXVI, No. 2 (June), pp. 197-224.
- _____ (1999), "Holding Their Own [1999]: Recent Trends in the Employment Rates and Earnings Levels of Post-Secondary Graduates", *Canadian Business Economics*, Vol. 7, No.4, pp. 48-64.
- Finnie, Ross and Ted Wannell (1999), "The Gender Earnings Gap Amongst Canadian Bachelor's Level University Graduates: A Cross-Cohort, Longitudinal Analysis", in *Women and Work*, Richard Chaykowski and Lisa Powell, eds., John Deutsch Institute at Queen's University: Kingston (McGill-Queen's University Press).
- Human Resources Development Canada (2000), "Profile of Canadian Youth in the Labour Market: Second Annual Report to the Forum of Labour Market Ministers", Hull.
- Le, Anh (1999), "Empirical Studies of Self-Employment", *Journal of Economic Surveys*, vol.13, No. 4, pp.382-416.
- Lin, Zhengxi, Janice Yates et Garnett Picot (1999), "L'accroissement de l'emploi autonome en période de chômage élevé : analyse empirique des faits récents survenus au Canada". Documents de recherche n° 133. Direction de études analytiques. Ottawa. Statistique Canada.
- Lin, Zhengxi, Garnett Picot et Janice Yates (1999), "Dynamique de la création et de disparition d'emplois autonomes au Canada". Documents de recherche n° 134. Direction des études analytiques. Ottawa. Statistique Canada.
- Schuetze, H.J. (1998), "Taxes, Economic Conditions and the Recent Trends in Male Self-Employment: A Canada-U.S. Comparison", 1998 Canadian Economics Association Meeting, Ottawa University, Ottawa.
- Whitfield, L. and T. Wannell (1991), "Self-Employment in Canada: First Choice or Last Chance?", mimeo, Business and Labour Market Analysis, Statistics Canada, Ottawa.