

**QUALITÉ DE L'EMPLOI ET
MICRO-ENTREPRISES SOUTENUES PAR
LA MICROFINANCE**

**Renaud Paquet et Louis Favreau (dir.)
assistés de Lucie Beaudoin, Marco Régis Parr
et Charles Vézina**

Notes sur les auteurs :

Renaud Paquet est membre du CEREST et membre associé à la CRDC. Il est professeur au Département des relations industrielles de l'Université du Québec à Hull. Louis Favreau est membre de la CRDC et professeur au Département de travail social. Lucie Beaudoin est assistante de recherche à la CRDC, Marco Régis Parr et Charles Vézina au CEREST. Au moment de la réalisation de cette recherche, ils étaient étudiants à la maîtrise.

**Cahiers de la Chaire de recherche en développement communautaire
(CRDC)**

Série recherche no. 17

ISBN : 2-89251-069-4

Janvier 2000

Publication conjointe

**Chaire de recherche en développement communautaire (CRDC)
&
Centre d'étude et de recherche sur le syndicalisme et le travail (CEREST)**

Université du Québec à Hull

TABLE DES MATIÈRES

1. LES DIFFICULTES D'EVALUATION DE LA QUALITE D'EMPLOI DANS LA TPE	1
1.1 LA DIVERSITE D'EMPLOIS	2
1.2 PEU DE DONNEES PUBLIQUES	2
1.3 UNE QUESTION EN SUSPENS : QU'EST-CE QU'UN EMPLOI DE QUALITE ?	3
2. LE TRAVAIL INDEPENDANT ET LA QUALITE DES EMPLOIS.....	4
2.1 TRAVAIL AUTONOME ET SERVICES.....	4
2.2 POLARISATION DES REVENUS.....	5
2.3 TRANSFORMATION DU TRAVAIL DANS LA DECENNIE 1990.....	5
2.4 LE TRAVAIL AUTONOME EST UN TRAVAIL CHOISI.....	6
3. LA QUALITE DES EMPLOIS OFFERTS PAR LES TRES PETITES ENTREPRISES : NOTRE ENQUETE.....	7
3.1 NOTRE ECHANTILLON ET NOS INSTRUMENTS DE CUEILLETTE.....	7
3.1.1 <i>Notre échantillon</i>	<i>7</i>
3.1.2 <i>Nos instruments de cueillette de données.....</i>	<i>11</i>
3.2 LES RESULTATS DE L'EVALUATION PAR LES INDICATEURS MATERIELS (QUANTITATIFS)	13
3.3. LES RESULTATS DE L'EVALUATION PAR CRITERES DE SATISFACTION.....	16
4. LES ENJEUX LIES AU TRAVAIL AUTONOME ET AUX TPE SOUTENUES PAR LA MICROFINANCE.....	21
4.1 APPROCHE THEORIQUE ET METHODOLOGIQUE DE LA TPE	21
4.2 POLITIQUES PUBLIQUES, MICROFINANCE ET AUTO-EMPLOI	24
4.2.1 <i>Les types de publics rejoints par le travail autonome et les micro-entreprises : quelle efficacité sociale ?</i>	<i>24</i>
4.2.2 <i>La structuration du sous-marché de la TPE.....</i>	<i>26</i>
4.3 MICROFINANCE, TPE, QUALITE D'EMPLOI ET SYNDICALISME	27
4.4 NOUVELLES QUESTIONS POUR LES CHERCHEURS DE PROFONDS.....	29
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	30

Liste des annexes et des tableaux

TABLEAU 3.I : PROFIL ET CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL DES REpondANTS	14
TABLEAU 3.II : COMPARAISONS RELATIVES A CERTAINES CONDITIONS DE TRAVAIL.....	15
TABLEAU 3.III : LES RESULTATS AUX DIFFERENTS INDICES DE SATISFACTION.....	18
ANNEXE 1: FICHE SIGNALÉTIQUE D'ENTREPRISE	33
ANNEXE 2: QUESTIONNAIRE SUR LA QUALITE D'EMPLOI DANS LE SECTEUR DES MICRO-ENTREPRISES	34
ANNEXE III: TABLEAUX VI À X	29

QUALITÉ DE L'EMPLOI ET MICRO-ENTREPRISES SOUTENUES PAR LA MICROFINANCE

Ce cahier de recherche présente les résultats d'une enquête effectuée par les chercheurs de la CRDC et du CEREST en 1999 visant une appréciation à l'égard de la qualité des emplois dans les micro-entreprises soutenues par la microfinance. Cette enquête s'inscrit dans une recherche plus large dirigée par le Centre de recherche sur les innovations sociales dans l'économie sociale, les entreprises et les syndicats (CRISES) et financée par le Bureau international du travail. L'entreprise analysée devait compter moins de 10 employés et bénéficier d'un financement initial de moins de 50 000\$ provenant de sources non-traditionnelles de nature publique ou communautaire. Au Québec, on retrouve ces entreprises de biens et ou de services dans les TPE du secteur privé et aussi dans le secteur de la nouvelle économie sociale (NÉS). L'appréciation de la qualité des emplois est faite à partir d'une analyse comparative de leurs composantes objectives et de leurs composantes plus subjectives ou internes. Il ressort de l'évaluation que ces emplois peuvent être qualifiés de bons emplois lorsque comparés avec des emplois dans des entreprises de taille comparable. Quoique la satisfaction des employés à l'égard de leur salaire est relativement faible, la situation change lorsque d'autres dimensions du travail sont introduites. Les chercheurs concluent par une réflexion plus large sur la place et le rôle de ce type d'entreprises dans le développement économique et social, notamment au plan économique dans la recomposition du tissu économique local et régional. Les intervenants sociaux retiendront également la pertinence tout à la fois de la microfinance, de la micro-entreprise et du type d'emploi qu'elle génère compte tenu, qu'au plan social, la conjugaison microfinance et micro-entreprise favoriserait l'insertion de groupes en difficulté (chômeurs, prestataires de la sécurité du revenu).

1. Les difficultés d'évaluation de la qualité d'emploi dans la TPE

L'objectif de ce rapport est de porter un jugement distancié sur la qualité des emplois dans les micro-entreprises visées par cette recherche, c'est-à-dire celles qui sont soutenues par la microfinance. Dans le cadre général de la recherche sur le rôle de la microfinance

dans le démarrage d'entreprises et la création d'emploi, la question de la qualité de l'emploi s'avère importante, tant pour les responsables politiques et les gestionnaires de programmes que pour les intervenants ou analystes intéressés au fonctionnement du marché du travail. À prime abord, l'évaluation de la qualité de ce type d'emplois pose trois difficultés : (1) la première a trait à la diversité des emplois visés ; (2) la seconde est relative au peu de données publiques sur le sujet et (3) la dernière découle de la définition même de ce qu'est un emploi de qualité.

1.1 La diversité d'emplois

Deux types d'emplois sont soutenus par la microfinance. Le travail autonome ou indépendant constitue la première de ces formes. L'entreprise ne compte ici qu'une seule personne qui agit comme employé, gestionnaire et propriétaire. La deuxième forme comprend de très petites entreprises de production de biens ou de services dont la taille peut varier de deux à 10 employés. Ces entreprises fonctionnent sous des statuts juridiques ou sociaux variables, incluant des coopératives et des organismes communautaires à but non-lucratif (entreprises d'économie sociale) et des compagnies à but lucratif (entreprises dites privées). Pour les fins de cette recherche, les deux formes d'entreprises ont été prises en compte, mais dans les deux cas de figure, le critère majeur exigeait que leur démarrage ait été rendu possible grâce au microfinancement.

1.2 Peu de données publiques

Il n'existe pas de données publiques ou privées valables sur la qualité des emplois dans les micro-entreprises soutenues par la microfinance. Un inventaire systématique des publications sur le sujet nous a cependant permis de répertorier deux publications gouvernementales qui fournissent des renseignements permettant en partie de combler le vide sur cette question de recherche. Le premier de ces documents produits par le gouvernement canadien dresse un portrait général des conditions d'exercice du travail indépendant incluant les caractéristiques de ces travailleurs, leur rémunération et leurs heures de travail (Statistique Canada, 1997). Mais ces données sont utiles de façon

restreinte, elles doivent être utilisées avec réserve compte tenu que les sources et les montants de financement ne sont pas spécifiés dans l'étude. De plus, le travail indépendant dont il est ici question comprend pareillement les bureaux de pratique privée de professionnels, tels les médecins ou avocats dont les conditions de compensation du travail diffèrent grandement de l'artisan ou du petit entrepreneur. En ce qui a trait aux données existantes sur les petites entreprises, elles comprennent toutes les entreprises de moins de 20 employés (Statistique Canada, 1998) sans faire de distinction entre les sources de financement.

1.3 Une question en suspens : qu'est-ce qu'un emploi de qualité ?

Comme dernière considération préliminaire, vient la question de l'évaluation de la qualité des emplois. Cette notion a une charge subjective très importante. Qu'y a-t-il derrière cette notion? Pour les uns, il s'agit fondamentalement du salaire et des conditions de travail. Pour les autres, d'autres indicateurs doivent être pris en compte telles que la satisfaction au travail, l'autonomie dans l'exercice de ses fonctions, etc. Les publications officielles du gouvernement canadien (Statistique Canada, 1998, 1996) réfèrent généralement et seulement à des indicateurs tangibles : salaire, régimes de retraite, durée de la semaine de travail et période de travail. On induit alors qu'un emploi de qualité serait un emploi qui, par rapport à la moyenne des emplois, comporte un salaire relativement bon, un régime de retraite, des heures de travail inférieures à la moyenne, etc. De telles données nous serviront de point de départ pour évaluer la dimension objective de l'emploi de qualité, sachant par ailleurs qu'elles seront insuffisantes.

L'évaluation comparative sur une telle base nous semble cependant trop restreinte. Il nous faut aussi considérer la dimension subjective inhérente à tout emploi, soit la satisfaction au travail. Il faut donc introduire des éléments reliés à la situation sociale des personnes et à leur degré de satisfaction à l'égard de diverses composantes du travail. À cet égard, il n'existe que très peu d'études ayant pris en compte cette dimension pour les fins spécifiques de l'étude de la très petite entreprise (TPE). Certains l'ont pris en compte pour

des fins d'études d'entreprises d'économie sociale (Paquet, 1999 ; Mathieu, 1996). D'où la nécessité de procéder à notre propre enquête.

Pour des raisons d'accessibilité de l'information et de contraintes matérielles et temporelles, il a été convenu de s'en remettre aux données gouvernementales pour évaluer la qualité des emplois des travailleurs autonomes. Nous sommes conscients qu'il s'agit là d'une évaluation bien incomplète, même s'il en ressort des informations utiles qui nous permettent de repérer quelques tendances de fond. Quant à la qualité des emplois dans les très petites entreprises (moins de 10 employés) soutenues par la microfinance, elle sera évaluée à partir des résultats d'un sondage que nous avons effectué auprès de 109 employés travaillant dans 22 de ces entreprises que nous comparerons avec les résultats des données gouvernementales disponibles.

2. Le travail indépendant et la qualité des emplois

Si on résume ce qui ressort des données d'une étude canadienne sur les travailleurs indépendants (Statistique Canada, 1997) et d'une autre étude portant sur la qualité des emplois selon la taille de l'entreprise (Statistique Canada, 1998), les tendances suivantes se dégagent : (1) le travail autonome est principalement dans l'économie des services ; (2) on y retrouve généralement une certaine polarisation des revenus ; (3) la décennie 90 a vu se profiler une certaine détérioration des revenus parce que la nature de ce type de travail a changé ; (4) les travailleurs indépendants choisissent cette forme de travail à 88 %.

2.1 Travail autonome et services

Le travail indépendant a été la source de plus des trois quarts de la croissance de l'emploi au Canada entre 1989 et 1996. Dans les années 1990, alors que le taux annuel moyen de croissance de l'emploi rémunéré était de 0,2 %, il grimpeait à 3,3 % pour le travail indépendant. Au total, en 1996, les travailleurs indépendants représentaient 16,6 % de la

main-d'œuvre, ce taux baissant à 14,8 % en excluant le secteur de l'agriculture. Les augmentations les plus fortes du taux de travailleurs indépendants se retrouvent chez les travailleurs de plus de 55 ans ainsi que chez les travailleurs très scolarisés (deuxième cycle universitaire) ou peu scolarisés (moins de 11 années). Du côté du type d'activités professionnelles, les augmentations les plus importantes ont été enregistrées auprès des groupes comprenant des vendeurs de services (assurances, immeubles, publicités), des fournisseurs de services (services personnels, entretien des vêtements, aliments) et des professionnels des sciences naturelles et sociales.

2.2 Polarisation des revenus

Les travailleurs indépendants touchaient en 1995 une rémunération annuelle moyenne de 30 800 \$, soit une rémunération équivalente à 91,4 % de celle des travailleurs salariés, les écarts négatifs les plus grands se retrouvant chez les 15-24 ans et chez les 55 ans et plus ainsi que chez les femmes. Ces données basées sur des moyennes cachent cependant la réalité de la polarisation des revenus des travailleurs indépendants, les travailleurs indépendants étant plus susceptibles d'avoir un revenu annuel faible ou important. En effet, d'une part, environ 45 % des travailleurs indépendants ont gagné moins de 20 000 \$ en 1995 comparativement à 25,5 % pour les travailleurs salariés et, d'autre part, 4,2 % des travailleurs indépendants recevaient plus de 100 000 \$ annuellement, ce taux étant seulement de 1,1 % pour les travailleurs salariés. Enfin, le revenu médian des travailleurs indépendants n'était en 1995 que 68,5 % de celui des travailleurs salariés. Cette dernière donnée, en plus de confirmer la polarisation des revenus des travailleurs indépendants, indique que la majorité de ces derniers gagnent moins que les travailleurs salariés¹.

2.3 Transformation du travail dans la décennie 1990

¹ Cette polarisation caractérise le travail autonome, mais n'est pas un phénomène qui lui est propre. On retrouve cette situation chez les travailleurs salariés de certains secteurs : dans l'industrie manufacturière par exemple (textile/vêtement versus

Au cours des années 1990, la situation des travailleurs indépendants semble s'être détériorée. L'écart positif de 1 % de leur rémunération en 1989, par rapport aux travailleurs salariés, s'est transformé en un écart négatif de 8,6 % (100 % - 91,4 %) en 1995. Ce revirement serait en partie attribuable aux changements dans la nature du travail indépendant. En effet, par rapport à 1989, une proportion plus faible de travailleurs indépendants occupe des postes de gestion tandis qu'un pourcentage plus grand travaille dans des activités de services moins bien rémunérées.

En ce qui a trait aux heures de travail, un examen des données canadiennes de 1996 révèle que les travailleurs indépendants travaillent en moyenne 41,8 heures par semaine alors que ce nombre est de 36,1 heures pour les travailleurs salariés. À ce sujet, on constate ici aussi une différence de situation. En effet, les travailleurs indépendants sont trois fois plus susceptibles de travailler plus de 50 heures par semaine que les travailleurs salariés, cette situation affectant plus du tiers d'entre eux. À l'inverse, la proportion de travailleurs indépendants qui travaillent moins de 35 heures par semaine est légèrement supérieure à celle des travailleurs salariés.

2.4 Le travail autonome est un travail choisi

Si l'on n'utilise que les indicateurs traditionnels de salaire et de conditions de travail, il ressort de cette brève analyse que la qualité des emplois des travailleurs indépendants est moindre que celle des travailleurs salariés.

automobile/métallurgie/papier) ou dans l'industrie du bâtiment (manœuvres versus ouvriers de métier).

En effet, en moyenne, les travailleurs indépendants sont moins bien payés et travaillent un plus grand nombre d'heures. Par contre, les comparaisons moyennes cachent la question de la polarisation de ces emplois. Une fois cette dernière prise en compte, on pourrait conclure qu'une partie importante des emplois indépendants est de moins bonne qualité, mais qu'un autre segment non négligeable comprend des emplois de très bonne qualité. Cette analyse demeure cependant incomplète car elle ne concerne qu'une facette de la comparaison quant à la qualité des emplois. En effet, comment expliquer que les mêmes sources publiques nous disent que la majorité des travailleurs indépendants (88 %) le sont par choix. C'est que ce choix est très souvent motivé par un mode d'organisation du travail qui permet l'indépendance, la souplesse des horaires, un travail à la maison, etc. Ces travailleurs doivent donc retirer un quelconque bénéfice que les moyens traditionnels d'évaluation de la qualité de l'emploi ne peuvent nous fournir.

3. La qualité des emplois offerts par les très petites entreprises : notre enquête

3.1 Notre échantillon et nos instruments de cueillette

La qualité des emplois dans les très petites entreprises (moins de 10 employés) soutenues par la microfinance a été évaluée à partir des résultats d'un sondage que nous avons effectué à l'été 1999 auprès de 109 employés travaillant dans 22 de ces entreprises au Québec, et de comparaisons de ces mêmes résultats avec les données publiques disponibles (Statistique Canada, 1998). Il n'existe aucune donnée publique ou privée fournissant un portrait global de ces entreprises en termes de nombre, de secteur d'activité ou de répartition régionale. Nous savons cependant qu'elles opèrent dans une grande variété de secteurs et sous des statuts d'entreprise à but lucratif (privée) ou non-lucratif (coopérative ou communautaire).

3.1.1 Notre échantillon

Pour ce qui a trait au secteur d'activité de notre échantillon, nous retrouvons une grande partie des TPE étudiées dans le secteur des services tels que l'alimentation, la

restauration, l'hébergement, l'environnement. La majorité des entreprises (61,5 %) exercent leurs activités de façon privée tandis que 30,8 % des entreprises ont un statut d'organisme sans but lucratif ou le statut de coopérative (7,7 %)². En outre, on constate qu'à la différence des TPE privées, la plupart des entreprises à statut OSBL ont plusieurs missions. Par exemple, une mission d'insertion combinée à des services dans le domaine de l'alimentation/restauration ou de l'environnement (recyclage et récupération). La clientèle cible des entreprises de notre échantillon est également très diversifiée. On constate que certaines TPE destinent leurs produits ou leurs services à des groupes en difficulté dans les communautés (jeunes de moins de trente ans ou personnes âgées par exemple) et ce, surtout dans les OSBL et les coopératives. La TPE privée, quant à elle, destine principalement ses produits et ses services aux professionnels, aux commerces et aux institutions locales.

Nous avons également construit notre échantillon en cherchant à couvrir plusieurs régions du Québec et des régions économiquement différentes. Les régions de Montréal, de la Montérégie, de Québec, de l'Outaouais et de l'Abitibi-Témiscamingue ont été ciblées, permettant d'obtenir ainsi un bon équilibre entre les grands centres urbains (Québec et Montréal), les régions intermédiaires (Montérégie et Outaouais) et les régions périphériques (Abitibi). Les entreprises ont été identifiées à partir d'informateurs clés et des répertoires d'entreprises disponibles. Le choix des entreprises, à travers les différentes banques de données, s'est aussi effectué en tenant compte des critères suivants : (1) le nombre de personnes employées ; (2) l'année de démarrage ; (3) le statut de l'entreprise (privée, OSBL et coopérative) et (4) le soutien obtenu par un fonds lié à la microfinance (une SOLIDE, une SADC, un CLD, un fonds communautaire, etc.). Initialement, une trentaine d'entreprises ont été approchées afin de prendre part à cette recherche. De ces dernières, 26 ont accepté de participer à l'entrevue téléphonique (fiche signalétique en annexe I) dont 22 ont bien voulu participer au sondage.

² La composition de l'échantillon révèle un pourcentage très important d'entreprises d'économie sociale. Par rapport à l'ensemble de la TPE, ce n'est pas très représentatif. Mais si on cible la TPE soutenue par la microfinance, on se rapproche davantage de la représentativité.

Au total, 109 questionnaires ont ainsi été distribués entre le 6 août 1999 et le 3 septembre 1999³. Parmi les 22 entreprises, nous comptons deux coopératives, six organismes à but non-lucratif et 14 entreprises privées. Les entreprises inventoriées dans cette étude (les 26 entreprises fichées) ont démarré leurs activités entre 1956 et 1999, mais dans les faits seulement trois entreprises ont plus de dix ans d'âge, six ont été créées entre 1984 et 1995 tandis que 17 entreprises ont démarré leurs activités après 1995. Plus de 65 % ont donc moins de 4 ans (17/26). Il importe également de mentionner que ces entreprises cumulaient au démarrage approximativement une centaine emplois (58 à temps plein et 40 à temps partiel) tandis qu'au moment de l'enquête, elles avaient une centaine d'emplois à temps plein et quelque 165 emplois à temps partiel. À cela, il faut ajouter que la majorité des entreprises qui ont répondu à la fiche signalétique prévoient augmenter le nombre de leurs employés (14 sur 18 qui ont répondu à cette question). La majorité des répondants à cette question prévoient augmenter le nombre d'employés à temps plein sur un horizon de deux ans (14/18). En ce sens, la moyenne des entreprises prévoit embaucher deux (2) travailleurs de plus à temps plein. Certaines entreprises prévoient même doubler le nombre d'emplois actuels. En ce qui concerne les emplois à temps partiel ou contractuels, les employeurs prévoient augmenter aussi le nombre de travailleurs de ce type d'emplois dans leur entreprise. Sur l'ensemble des répondants à cette question (18), sept (7) entreprises envisagent d'augmenter le nombre de leurs employés à temps partiel de un (1) à six (6) emplois. Les TPE soutenues par la microfinance semblent donc plutôt en croissance continue pour un bon nombre d'entre elles au plan de l'emploi.

En outre, les entreprises sélectionnées comptent des investissements importants lors du démarrage de leur petite entreprise. La majorité des promoteurs⁴ ont utilisé plusieurs sources de financement afin de créer **un montage financier** faisant ainsi appel à des

³ Au total, 59 questionnaires complétés nous ont été retournés pour un taux de réponse de 54 % des employés réguliers. Il importe de mentionner que les informations recueillies ont été traitées de façon confidentielle, ce qui avait d'ailleurs été assuré aux répondants dès le départ.

⁴ Il est à noter que huit entreprises ont refusé de dévoiler le montant accordé par les investisseurs impliqués dans le démarrage de leur entreprise tandis que d'autres entreprises ont refusé de dévoiler le montant de leur budget annuel. Cette question s'est avérée délicate malgré l'assurance de la confidentialité des informations recueillies.

sources de financement publiques (gouvernement fédéral, gouvernement du Québec et municipalités), à des sources de financement associatives ou coopératives et à des sources de financement privées. Toutefois, elles ont toutes reçu **le soutien d'un fonds de développement** soit sous forme de prêt, de garantie de prêt ou de subvention, celui-ci opérant à la manière d'un levier pour ledit montage financier. En moyenne, le montage financier initial, incluant la mise du promoteur s'établit à 150 000 \$. Cinquante pour cent de ces entreprises ont contribué à financer elles-mêmes leurs activités de démarrage avec des pré-paiements de vente ou de contrats. Les sources de financement utilisées au moment du démarrage des entreprises sont, en premier lieu, des sources publiques de financement.

Du côté du Québec, on retrouve le Fonds de lutte contre la pauvreté (Emploi-Québec), SAJE, Jeunes promoteurs du ministère de l'Industrie, du Commerce, des Sciences et de la Technologie (MICST), le ministère de l'Éducation du Québec (MEQ), les Conseils régionaux de développement (CRD). Du côté du gouvernement fédéral, parmi d'autres, on a recours au Bureau de Développement des ressources humaines Canada (DRHC) et au Bureau fédéral de développement des régions, section Québec (BFDR-Q). En second lieu, des sources associatives ou coopératives de financement québécois sont utilisées telles que les Sociétés locales d'investissement et de développement de l'emploi (SOLIDE), Sois ton propre patron (Caisses populaires), les Sociétés d'aide au développement des collectivités (SADC), des Caisses d'économie, des associations communautaires d'emprunt, des Corporations de développement économique communautaire (CDEC), des communautés religieuses. Les sources privées de financement utilisées sont les banques, les parents et les amis, des entreprises locales.

En comparant les entreprises de type OSBL et coopératives (10) avec les TPE privées (16) de notre échantillon quant à leurs sources respectives de financement, il ressort que les TPE privées, comme les autres, reçoivent majoritairement un financement public au démarrage (6/10 pour les premières et 12/16 pour les secondes). Il est cependant distinct : les TPE privées ont davantage et majoritairement recours aux SOLIDE et aux SADC (13/16) de même qu'à l'autofinancement en provenance d'investissements de particuliers (promoteurs eux-mêmes, famille et amis) et de la prévente de services (11/16). Le financement privé en provenance des banques est minoritaire (4 sur 16). Du côté des OSBL et des coopératives, le financement public se rapproche davantage de la subvention (divers programmes d'insertion par exemple) complété ou précédé d'un financement associatif (CDEC, association communautaire d'emprunt, communautés religieuses, etc.).

3.1.2 Nos instruments de cueillette de données

Dans un premier temps, une fiche signalétique (voir annexe I) des entreprises choisies à partir des répertoires a été complétée. Cette fiche s'inspire de celle élaborée pour les fonds locaux et régionaux de développement en 1995 par le Groupe inter-universitaire de recherche sur les fonds de développement régional et local (PROFONDS). Les

renseignements contenus sur cette fiche nous ont permis de vérifier si les entreprises sélectionnées répondaient aux critères de la présente recherche et de la stratégie d'échantillonnage (région, statut juridique, année de démarrage, secteur d'activité, taille de l'entreprise, nombre d'emplois réguliers, sources et montants de financement initial). Les fiches furent complétées lors d'entrevues téléphoniques d'une durée approximative de 15 à 20 minutes effectuées auprès des dirigeants de chacune des entreprises. Un pré-test avait été réalisé au préalable auprès de cinq entreprises afin de valider et d'établir la pertinence de l'outil dans le cadre de cette étude.

Le questionnaire utilisé lors du sondage dans les 22 entreprises est reproduit en annexe II. Il contient une première série de questions (1 à 20) visant des indicateurs relativement simples et une deuxième série de questions (21 à 52) reliées au concept de la satisfaction au travail et de ses différentes dimensions. Les questions de la première série ont été développées spécialement pour cette recherche alors que celles de la deuxième proviennent d'indices construits par Larouche (1973 ; 1975), Gosselin (1999) ainsi que Paquet et Régis Parr (1999).

Les questions 2 à 4 fournissent des informations socio-démographiques (âge, sexe, scolarité) qui permettent de dresser un profil des répondants tout en croisant ce profil avec les données relatives à la qualité des emplois. Les questions 5 à 9 et 17 à 19 touchent la dimension objective de la qualité des emplois. Elles ont été comparées aux données publiques. Les questions 10 à 16 permettent de comparer la situation présente du répondant avec celle qui précédait son début d'emploi. Toutes les autres questions mesurent des dimensions de la satisfaction à l'égard de l'emploi occupé et constituent ainsi des indicateurs subjectifs de la qualité de l'emploi.

Plus précisément, les questions 21 à 23 constituent une mesure générale ou globale de la satisfaction au travail. Les questions 24 à 26, 33 et 41 mesurent la dimension extrinsèque de la satisfaction au travail. Les questions 27 à 31, 34 à 38 visent quant à elles l'autonomie, le niveau de responsabilité, l'intérêt dans le travail, la reconnaissance et l'utilisation des compétences. Les questions 32, 39 et 40, visent le degré de satisfaction des

répondants à l'égard de leur relation avec la direction. Les questions 42 à 44, 50 et 52 sont des indicateurs de la satisfaction par rapport à l'emploi comme véhicule d'intégration sociale. Enfin, les questions 46 et 48 traitent de la satisfaction au niveau des relations interpersonnelles dans le milieu de travail et les questions 47 et 51 des installations physiques et des instruments de travail. Pour chacune de ces questions, les répondants devaient indiquer leurs réponses sur une échelle de type Likert de cinq points. Les réponses aux questions regroupées ont été additionnées puis divisées pour ramener les regroupements sur une échelle de 1 à 5. Chacun des regroupements ainsi créés possède un degré de consistance interne acceptable, les tests statistiques révélant des " alpha " qui varient entre 0,72 et 0,91.

3.2 Les résultats de l'évaluation par les indicateurs matériels (quantitatifs)

Comme le montre le tableau 3.I, les 59 répondants représentent un nombre relativement égal d'hommes et de femmes dont l'âge moyen est d'un peu plus de 32 ans. Il s'agit donc en premier lieu d'un groupe de **travailleurs assez jeunes**, ce qui correspond sans doute assez bien à la population visée par cette recherche ; les répondants ont une **scolarité assez élevée** car plus de la moitié d'entre eux ont au moins complété des études collégiales. À cet égard, les données dévoilent que les femmes sont plus scolarisées que les hommes. Simultanément, il faut considérer que 44 % des personnes sondées n'ont que le secondaire voire le primaire comme niveau de scolarité, ce qui révèle une **présence significative** au sein de la TPE soutenue par la microfinance **des moins scolarisées**. Enfin, les répondants possèdent en moyenne **3 années d'ancienneté** dans des entreprises dont le jeune âge est patent (près des 2/3 ayant moins de 4 ans) et la proportion des travailleurs à **temps partiel** sondés est de 15,3 %.

Ajoutons que leur salaire horaire moyen est de 11,36 \$, salaire nettement supérieur au salaire minimum (6,90 \$) et qu'il existe un écart relativement important **entre les hommes et les femmes**, ces dernières gagnant **1,27 \$ de plus** que les hommes. Enfin, les répondants reçoivent une rémunération pour une semaine de **40 heures**.

Tableau 3.I : Profil et conditions générales de travail des répondants

	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Âge moyen	33,41 ans	32,13 ans	32,76 ans
Sexe	49,2 %	50,8 %	100 %
Scolarité			
Primaire	6,9 %	0 %	3 %
Secondaire	48,3 %	34,5 %	41 %
Collégiale	17,2 %	34,5 %	26 %
Universitaire	27,6 %	31 %	29 %
Ancienneté	3,2 années	3,1 années	3,16 années
Salaire moyen	10,68 \$/h	11,95 \$/h	11,36 \$/h
Nombre d'heures travaillées	41,2 hrs	39 hrs	40 hrs
Statut			
Temps plein	72,4 %	96,7 %	84,7 %
Temps partiel	27,6 %	3,3 %	15,3 %

Nous avons comparé ces données avec les données publiques existantes sur les entreprises de cette catégorie⁵ sur la base des indicateurs connus des normes minimales de travail en vigueur au Québec. Les résultats de ces comparaisons sur les salaires, les heures de travail et le temps supplémentaire sont consignés au tableau 3.II.

Lorsque comparés avec les normes du travail, on constate que les salaires des répondants sont nettement avantageux, qu'ils demeurent en moyenne inférieurs à ceux du salaire moyen payé chez les hommes mais que, par contre, le salaire des femmes de l'échantillon suit une tendance inverse.

⁵ À cet égard, nous utilisons les données de Statistique Canada de 1997 pour les entreprises de moins de 19 employés. Il est à noter qu'il n'existe pas d'autres compilations regroupant les plus petites entreprises et que les données de 1997 sont les plus récentes.

Que pouvons-nous conclure de ces deux tableaux du point de vue de la qualité de ces emplois sur le registre socio-économique ? La comparaison avec les entreprises de 20 à 99 employés nous amènerait à considérer ces emplois comme étant des emplois parmi les moins rémunérés de l'économie pris dans son ensemble. À titre d'exemple, le salaire horaire moyen de 13,87 du tableau 6.2 passe à 15,30 \$ dans les entreprises de plus de 20 à 99 employés et à 20,16 \$ dans les entreprises de plus de 500 employés. Qui plus est, ces données datent de 1997 et devraient sans doute être ajustées à la hausse de 3 ou 4 %. Mais contrairement à l'idée reçue à l'effet qu'il s'agit purement et simplement d'un “ *cheap labor* ” et de travail précaire, on observe que les salaires moyens des répondants sont nettement supérieurs au plancher prévu par les normes minimales québécoises du travail, que l'ancienneté de 3 ans ne semble pas traduire une précarité marquée et que les femmes s'en tirent plutôt bien.

Alors qu'aucune différence significative n'existe sur le nombre d'heures hebdomadaires rémunérées, la situation diffère lorsqu'il est question de comparer la rémunération du temps supplémentaire avec ce que prévoient les normes du travail. Selon les normes, la rémunération est haussée à 150 % du salaire à la 42^e heure de travail. Il s'agit là d'une obligation légale pour tout employeur sous juridiction québécoise. Pourtant, pour 26 % des répondants, le temps supplémentaire n'est pas payé, pour 19 % il est rémunéré à 100 % et pour 55 % il est compensé en temps de congé. La qualité de la compensation des heures supplémentaires est donc ici en bas des standards si on s'en tient aux indicateurs traditionnels. En revanche, il faut tenir compte de la spécificité de ce sous-marché dans lequel le temps supplémentaire n'a pas la même signification, parce qu'il sert à consolider l'entreprise et donc à lutter contre les facteurs de précarité du travail ou, dans le cas des entreprises d'économie sociale, il est consacré à la construction du projet collectif d'entreprise.

Tableau 3.II : Comparaisons relatives à certaines conditions de travail

	Échantillon Sondé	Normes minimales du travail au Québec	Entreprises de moins de 19 employés
Salaire Homme	10,68 \$	Minimum 6,90 \$	13,87 \$

Salaire Femme	11,95 \$	Minimum 6,90 \$	10,95 \$
Heures de travail hebdomadaire Homme	41,2	Maximum 41,0	41,2
Heures de travail hebdomadaire Femme	39,0	Maximum 41,0	38,3
Temps supplémentaire Payé	18,9 % - 100 % 26,4 % non-payé 54,7 % temps repris	150 % après 41,0	N / D

On peut donc conclure de cette analyse comparative liée à la dimension objective que la qualité de l'emploi dans la TPE soutenue par la microfinance n'est ni très bonne, ni très mauvaise. Ces emplois ne peuvent être d'abord qualifiés de mauvais emplois car il en ressort surtout un écart positif important par rapport à la plupart des normes minimales de travail surtout si on met en relation les coordonnées précédentes avec la dimension qualitative et subjective de l'emploi. Comme on le verra, l'analyse révèle que la TPE que nous avons sondée, a permis à 32 % des travailleurs d'opérer un retour au travail, donc une insertion socioprofessionnelle et à 59 % de ceux-ci, d'améliorer une situation personnelle. Examinons donc de plus près comment l'emploi dans la TPE soutenue par la microfinance contribue à améliorer la situation de vie des personnes et à quel degré cet emploi leur apporte une certaine satisfaction.

3.3 Les résultats de l'évaluation par critères de satisfaction

En ce qui a trait à leur situation de vie socioprofessionnelle, l'enquête révèle que les répondants avaient travaillé en moyenne 14,5 mois au cours des deux années précédant leur embauche dans l'entreprise où ils sont actuellement ; que pour **32 %** d'entre eux, il s'agit d'un **retour sur le marché du travail** (dans ce groupe, 44 % étaient des hommes et 66 % des femmes) et que **59 %** d'entre eux ont vu leur **situation personnelle s'améliorer** tandis

que 34 % maintenaient leur situation personnelle à son niveau antérieur (7 % y voient une détérioration de leur situation personnelle).

En outre, si 21 % des répondants disent n'avoir constaté aucune amélioration de leur situation financière et 24 % qu'une légère amélioration, 55 % y ont vu une amélioration importante. Une proportion de 7 % des répondants nous disent avoir bénéficié de la sécurité de revenu au cours des 24 mois qui ont précédé leur embauche dans cette organisation et 41 % de l'assurance-emploi.

Le salaire moyen des hommes qui effectuaient un retour sur le marché du travail était inférieur de 1,60 \$ à celui des femmes dans la même situation pour une moyenne des deux sexes de 10,57 \$ l'heure. Une analyse statistique plus fine nous laisse croire que cet écart peut être expliqué par une différence importante de scolarité chez les femmes. À partir des données recueillies, on peut donc affirmer que l'obtention de ces emplois permet à une majorité de personnes d'améliorer leur situation de vie et facilite leur réintégration au marché du travail. Plus précisément mais aussi plus prudemment, nous dirions que ce type de travail et d'entreprises paraît **potentiellement plus favorable** à la prise en compte d'une catégorie de personnes vivant des difficultés d'insertion socioprofessionnelle (sinon inscrite dans un processus d'exclusion) et d'une prise en compte de l'égalité des chances entre hommes et femmes⁶.

Comme dernier élément d'analyse de la dimension subjective de la qualité de l'emploi, nous présentons au tableau 3.III les résultats globaux aux différents indices de satisfaction au travail. Ces résultats proviennent de la compilation de questions qui visaient la mesure des indices. Les considérations méthodologiques relatives à la construction des

⁶ Certaines études ont plutôt tendance à inverser la position en affirmant par exemple, que le travail autonome défavorise les femmes : ce travail serait précaire et moins bien payé que les hommes pour 75 % d'entre elles (*Gender and Self-Employment in Canada : Assessing Trends and Policy Implications* de K. D. Hugues (Devoir, 3 octobre 1999, p. C3.). Mais, dans ce dernier cas, il faudrait d'abord voir si leurs référents ne sont pas très classiques, et donc, ne prenant pas en compte la dimension subjective. Il faut également considérer qu'il y a ici des résultats différents très précisément parce que nous étudions les TPE **soutenues par la microfinance** et non les TPE en général.

indices sont expliquées à la section 3.1 et les questions comprises au questionnaire sont reproduites à l'annexe 2.

Tableau 3.III : Les résultats aux différents indices de satisfaction

Facteurs Questions	Résultats sur 5 (1 = pas satisfait et 5 = très satisfait)
Indice général de satisfaction au travail Questions 21 à 23	4,0
Satisfaction intrinsèque Questions 27 à 31, 34 à 38	4,3
Satisfaction extrinsèque Questions 24 à 26, 33 et 41	3,2
Satisfaction des relations avec la direction Questions 32,39 et 40	4,1
Satisfaction de l'emploi comme outil d'intégration sociale Questions 42 à 44, 50 et 52	4,1
Satisfaction des lieux et des instruments de travail Questions 47 à 51	3,9
Satisfaction des relations personnelles Questions 46 à 48	4,2

Il n'existe pas de données publiques sur le degré moyen de satisfaction au travail des employés des petites ou des grandes entreprises. Toutefois, des sondages nationaux dont les résultats sont publiés à l'occasion dans les médias indiquent que les travailleurs sont généralement plus satisfaits qu'insatisfaits de leur travail. Les articles scientifiques qui utilisent la satisfaction au travail comme variable dépendante ou indépendante confirment cette tendance. Sur une échelle de 1 à 5, nous pouvons situer le degré moyen de satisfaction à approximativement 4,0. Un indice de satisfaction qui comporterait un écart sensible à cette moyenne devient un indicateur de bonne ou de mauvaise qualité de l'emploi.

Les résultats à l'indice général de satisfaction au travail du tableau 3.III sont de 4,0, ce qui représente un degré de satisfaction comparable à celui d'autres études. Les autres indices sont aussi comparables aux autres études, se situant entre 3,9 et 4,3, à l'exception de celui de la satisfaction extrinsèque qui comporte un degré de satisfaction nettement inférieur. Ce dernier indice comprend des questions relatives aux salaires et avantages sociaux. Les faibles résultats ne font que confirmer les indicateurs objectifs externes qui montraient un retard dans les salaires et les bénéfices marginaux des emplois offerts par ces entreprises. On peut en conclure que ces employés, étant moins bien payés que ceux des autres types d'entreprises (PME et grande entreprise), le savent et ils en sont peu satisfaits. Le degré moyen de satisfaction au travail cache souvent des réalités qui se situent aux limites inférieures ou supérieures, la moyenne nivelant les différences. Il nous a donc semblé important d'examiner la satisfaction au travail de différents sous-groupes de l'échantillon de façon à voir si des écarts importants existaient entre eux. Les résultats de cette analyse comparative sont rapportés aux tableaux IV à X de l'annexe 3. Ils comprennent des comparaisons sur la base du sexe, de l'âge, de la scolarité, de l'ancienneté, du salaire, du statut d'emploi et du type d'entreprise.

De façon générale, **les femmes sont un peu plus satisfaites** de leur emploi que les hommes, l'écart le plus important se situant au niveau des salaires (tableau IV). Un tel résultat n'est pas surprenant compte tenu que les femmes de cet échantillon gagnent plus que les hommes et que leur rémunération est meilleure lorsque comparée aux données gouvernementales à l'égard des emplois dans les autres types d'entreprises. Il est cependant difficile d'inférer ces différences compte tenu du faible écart entre les deux groupes.

La comparaison entre les groupes d'âge révèle des différences relativement importantes, les travailleurs de plus de 40 ans sont plus satisfaits et les moins de 25 ans moins satisfaits (tableau V). Les écarts atteignent presque un point au niveau des dimensions générales, extrinsèques et des relations avec la direction. Les emplois offerts au moins de 25 ans pourraient être de moins bonne qualité ou moins bien répondre aux aspirations des travailleurs plus jeunes. Habituellement, les données sur l'**âge** et sur l'**ancienneté** sont fortement corrélées. Cet échantillon ne diffère pas de cette tendance, les

répondants avec le plus d'ancienneté étant plus satisfaits de leur travail (tableau VII). Les résultats sur l'ancienneté révèlent des tendances cependant beaucoup moins claires que celles qui sont sur l'âge. En effet, les écarts sont moins grands et la relation n'est pas nécessairement linéaire. Sur plusieurs indicateurs, les groupes les plus satisfaits ou insatisfaits sont les groupes du centre de la distribution. Compte tenu de ce qui précède et du jeune âge des entreprises sondées, il nous semble que les résultats regroupés sous l'âge sont plus fiables que ceux regroupés sous l'ancienneté.

Les regroupements sous la variable "scolarité" ne sont pas non plus linéaires (tableau VI). Les travailleurs les plus satisfaits se retrouvent dans un des trois groupes selon la dimension examinée. Il est donc difficile de tirer quelques conclusions, si ce n'est que **les travailleurs les moins scolarisés** sont, dans l'ensemble, **un peu plus satisfaits**, leurs attentes étant sans doute moins grandes par rapport à l'emploi. Le même type de relation existe avec la variable "salaire" (tableau VIII). En effet, les groupes les plus satisfaits se retrouvent au milieu de la distribution.

Les deux derniers regroupements révèlent cependant des degrés de satisfaction qui varient grandement. Tout d'abord, nous constatons au tableau IX une différence marquée entre la satisfaction des travailleurs à **temps plein** et celle des travailleurs à **temps partiel**, le dernier groupe étant beaucoup moins satisfait que le premier. Quoique dans une proportion moindre, il existe aussi des écarts dans chaque dimension de la satisfaction au travail entre les travailleurs de deux types d'entreprises (tableau X). En effet, les travailleurs dans les **entreprises privées** sont **beaucoup moins satisfaits** que ceux des entreprises à but non-lucratif et des coopératives, ce qui va à l'encontre des stéréotypes concernant les entreprises d'économie sociale, considérées comme des pis-aller dans certains milieux.

Bref, les comparaisons intergroupes font ressortir une plus grande satisfaction au travail des femmes, des travailleurs de plus de 40 ans, des travailleurs à temps plein et des travailleurs des entreprises qui ne visent pas le profit.

4. Les enjeux liés au travail autonome et aux TPE soutenues par la microfinance

4.1 Approche théorique et méthodologique de la TPE

Les TPE pâtissent de clichés simplistes : elles ne créent que des emplois précaires et des emplois de mauvaise qualité. Les résultats globaux de notre enquête s'avèrent assez loin de ce stéréotype lorsqu'on étudie la dynamique engendrée par la TPE soutenue par la microfinance. Ils nous éloignent du salaire minimum par un salaire moyen de 11,36 \$/h. Ils nous éloignent probablement aussi du travail précaire par une ancienneté certes relative mais néanmoins de l'ordre de 3,16 années. Ils nous éloignent des très longues heures de travail (moyenne de 40 heures). Mais, ils nous éloignent surtout de l'idée d'une insatisfaction généralisée, sous-entendant par là que la véritable satisfaction se retrouverait du côté de la grande entreprise (sécurité d'emploi, hauts salaires, conditions de travail conventionnés, travail à temps plein et à durée illimitée, etc.), la TPE n'étant qu'un pis-aller.

La seule référence à l'idéal-type de la grande entreprise et par incidence à un certain nombre d'indicateurs bien typés et très quantitatifs (nombre d'heures travaillées et autres) s'avère à tout le moins insuffisante. Tout en prenant en compte ces variables matérielles, la sociologie étudiant la crise de l'emploi et celle du travail (depuis la montée en force du chômage de masse) a été amenée à formuler de nouvelles analyses du travail et à signaler la nécessité d'un **changement de paradigme** (Perret, 1995 ; Castel, 1995 ; Lipietz, 1996) : l'industrialisation a d'abord donné naissance à une condition prolétarienne. Mais, les luttes du mouvement ouvrier (sur 150 ans) et les compromis nouveaux auxquels elles ont donné lieu, ont transformé cette condition prolétarienne en condition ouvrière puis en condition salariale, la grande entreprise fournissant la référence par excellence du rapport salarial moderne. C'est ce paradigme de base qui est tombé en désuétude avec la crise du fordisme et la crise du providentialisme. Il y a donc recomposition obligée de l'emploi à l'intérieur de cette double crise. Et au sein de cette recomposition, il y a la montée du travail atypique, dont le travail autonome et la micro-entreprise⁷. On prend davantage en considération que

⁷ Entre 1976 et 1995, il s'est créé 670 000 emplois au Québec dont 73 % sont considérés comme atypiques. Voir à ce propos *Le Devoir* du 5 octobre 1999, p. A4 en référence à l'étude de Matte, Baldino et Courchesne (1998) *Évolution de l'emploi atypique au Québec*, ministère du Travail, Gouvernement du Québec.

le marché du travail n'est pas qu'un lieu d'échange d'un travail contre de l'argent mais un “ engagement contre une reconnaissance ” (Perret, 1995 : 69). Le **travail est un facteur de production et un vecteur d'intégration où se forge une identité**. Dans cette perspective, le travail est un “ investissement ” socio-économique (conditions de salaire et de travail) et un “ investissement ” socioculturel, c'est-à-dire qu'il renvoie à la reconnaissance sociale, à la satisfaction au travail, à l'autonomie et à l'estime de soi que l'on en obtient. Bref, le travail est aussi une offre d'intégration sociale.

Le travail et l'emploi ont une dimension immatérielle (humaine et intellectuelle), moins tangible, mais qui s'avère souvent plus décisive. Par exemple, le temps supplémentaire n'aura pas le même sens selon que l'on est actif dans une grande entreprise ou dans une entreprise d'économie sociale : prédominance de l'augmentation de son investissement socio-économique dans un cas, prédominance de son engagement à se consacrer à la construction du projet collectif dans l'autre. Par exemple, le peu de différences, dans la TPE privée ou dans la grande entreprise, entre la “ direction ” et les “ salariés ” ne peuvent s'expliquer de la même façon : travail proactif et plus collectif dans le premier cas, dépendance et faible identité de classe des travailleurs dans l'autre.

Deux conclusions doivent être tirées : d'abord que si les ressorts du travail sont socio-économiques, ils sont aussi socioculturels, les deux dimensions doivent alors être prises en compte. En second lieu, il existe des ressorts socio-économiques et socioculturels spécifiques à la TPE qui conduisent à interpréter différemment le même comportement de base.

4.1.1 Microfinance, TPE et économie de services

La microfinance fait partie des transferts d'expériences du Sud dans les pays du Nord (Assogba, Bellemare et Beaucage, 1999), particulièrement dans les régions et communautés où les économies locale et régionale sont tombées en désuétude. Certains ont conclu trop rapidement à la disparition de cette échelle d'intervention de l'économie pour finalement constater qu'une économie informelle (Lautier, 1994) et populaire (Razeto, 1990) avait surgi favorisant la subsistance, la survie et parfois même la croissance de communautés. De façon similaire, sans toutefois avoir la même ampleur, des communautés du Nord vivent cette situation : disparition d'emplois liés à l'économie locale ancienne (la quincaillerie, la boulangerie, l'épicerie, le garage, etc.), disparition ou intégration/fusion d'entreprises à vocation régionale, etc. La TPE, soutenue par la microfinance, participe à la **recomposition du tissu économique local et régional** là où les activités étaient tombées en déclin (quartiers pauvres). Mais, elle participe également à l'**amélioration de la vie quotidienne pour tous** par des interventions contre la dégradation de l'environnement (entreprises de récupération et de recyclage par exemple), contre le déséquilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale (garde d'enfants), contre le vieillissement des populations et la solution providentialiste traditionnelle (les centres d'accueil) par l'intermédiaire d'entreprises et de services de proximité (entretien des maisons, aide à domicile, etc.), etc.

La TPE se situe d'abord et de façon dominante à l'intérieur de l'économie des services (par différence avec l'économie industrielle), économie des services qui a fait émerger de nouvelles tendances dans les métiers et les professions laissant apparaître une dimension relationnelle beaucoup plus forte du travail, c'est-à-dire une relation prestataire/usager comme composante stratégique (Perret et Roustang, 1993).

Des besoins nouveaux ont surgi : aide à domicile, garde d'enfants, protection de l'environnement par la récupération et le recyclage, services informatiques pour les entreprises, production audiovisuelle, microbrasseries, entretien et petite réparation domiciliaires (pelouse, neige, etc.), hébergement et restauration liés au tourisme écologique, centres de jardinage, etc. Bref, un ensemble d'entreprises de proximité correspondant aux nouveaux besoins liés au vieillissement de la population, aux besoins des jeunes familles, aux besoins de nouveaux services des moyennes et grandes entreprises en matière de technologies de l'information. On assiste donc à la recomposition des économies locales à laquelle participe la TPE soutenue par la microfinance, économies faites pour beaucoup de petites entreprises dont certaines ont une vocation à demeurer petites, d'autres à se développer à l'horizontal (mise en réseau à partir du modèle initial) et d'autres à changer d'échelle d'intervention (en devenant des PME).

Par ailleurs, la TPE soutenue par la microfinance n'est pas moulée exclusivement sur le service marchand. En fait, trois types d'entreprise se profilent : (1) la plus classique est évidemment celle qui a des objectifs à but lucratif et qui s'appuie sur des ressources marchandes à la périphérie comme au cœur de sa démarche ; (2) la seconde est une entreprise d'économie sociale, coopérative ou associative, qui fait appel à des ressources publiques (non marchandes), privées (vente de biens ou de services sur le marché), non-monétaires (engagement social des participants) comme c'est le cas par exemple des entreprises d'insertion opérant dans le domaine de la récupération et du recyclage. Mais, une troisième semble progressivement émerger au Québec : (3) l'entreprise locale quasi-publique dont les objectifs sont d'intérêt général (dispositif associatif avec une mission de service public), mais dont les ressources surtout marchandes et publiques (centres de la petite enfance par exemple, certains carrefours jeunesse emploi et peut-être éventuellement certaines CDEC).

4.2 Politiques publiques, microfinance et auto-emploi.

4.2.1 Les types de publics rejoints par le travail autonome et les micro-entreprises : quelle efficacité sociale ?

Le premier constat d'importance de cette enquête réside dans le fait qu'une clientèle importante composée de chômeurs, de personnes sur l'aide sociale (48 %) et des personnes faiblement scolarisées (44 %) est rejointe par la TPE soutenue par la microfinance. Un deuxième constat d'importance considère que les femmes se positionnent relativement bien dans ces entreprises car elles occupent plus de 50 % des emplois étudiés, ont un meilleur salaire moyen que les hommes et une meilleure satisfaction globale au travail.

Tout en évitant d'exagérer la portée de ces grands constats, on peut faire valoir qu'une intervention de soutien par la microfinance - intervention publique, intervention associative ou intervention mixte - en direction de ce type de travail et d'entreprises paraît **potentiellement plus favorable** à la prise en compte des groupes en difficulté d'insertion socioprofessionnelle et à la prise en compte de l'égalité des chances entre hommes et femmes. Ce type d'intervention aurait ainsi une certaine efficacité sociale. Il faut évidemment se garder d'attribuer ces résultats à la seule mise en place d'une intervention dite de microfinance. La compilation des données de nos fiches signalétiques nous indique que cela s'inscrit dans une dynamique plus générale, celle d'une région ou d'une communauté locale avec son actif associatif entourant l'intégration des jeunes sur le marché du travail, avec certaines de ses municipalités qui sont proactives, avec certaines de ses institutions financières locales traditionnelles qui sont plus ouvertes, avec certains services publics plus innovateurs (CLD), avec des syndicats plus socialement engagés (dans les SOLIDE). Autrement dit, la microfinance est **une** des conditions, pas **la** condition. Elle doit s'inscrire dans une approche globale, celle du développement local.

Il faut retenir ici que la microfinance est un dispositif qui s'inscrit et s'appuie sur une **mobilisation sociale locale**. Dans une période longue de chômage de masse, créer des emplois sert à deux choses : (1) offrir un tremplin pour mobiliser les principaux acteurs économiques et sociaux d'une communauté et donc contribuer à l'affermir ; (2) soutenir la revitalisation de certains secteurs délaissés des économies locales mais aussi refaçonner des économies locales pour les moderniser.

Il faut sans doute aussi souligner l'apport des entreprises et des organisations de l'économie sociale : d'un côté, **ces initiatives d'économie sociale** (communautaires ou coopératives) **sont les seules**, si on examine les déclarations de mission des entreprises étudiées, à prendre en compte des retombées autres que strictement financières dans les communautés tout en offrant simultanément une qualité d'emploi supérieure aux TPE privées (satisfaction générale des employés).

4.2.2 La structuration du sous-marché de la TPE

Si on veut favoriser le développement de ce sous-marché en considérant qu'il peut avoir un apport propre **au plan économique** c'est-à-dire contribuer à la revitalisation des secteurs délaissés de l'économie locale et contribuer au refaçonnage de celle-ci et, si on veut **au plan social** favoriser la réinsertion socioprofessionnelle de groupes en difficulté, si on ne le considère pas comme un marché plus ou moins parallèle et temporaire (en attendant que la crise nous quitte), alors de meilleures conditions de soutien sont à mettre en place. Il faut alors une offre financière adaptée.

La fiche d'entreprise a été particulièrement parlante pour montrer l'importance pour les projets d'opérer par montages financiers, ce qui implique que l'offre financière pour ce type de travail et d'entreprises s'articule autour de la spécificité de ce marché : être une niche ou un créneau, **celui du développement économique et social de territoires**. Bref, condition des montages financiers, une offre financière adaptée, c'est-à-dire :

- 1) une organisation de l'offre en fonction de ce type spécifique de travailleurs et d'entreprises, c'est-à-dire une logique qui est tournée vers le potentiel des projets plutôt que sur les garanties (logique habituelle des institutions financières) ;
- 2) une offre financière qui prend en compte l'importance du suivi et de l'accompagnement. Toutes les entreprises étudiées ont fait des montages financiers. La microfinance leur a servi de levier. Mais cet effet de levier n'est pas mécanique. Il faut un accompagnement qui (1) fournit une information financière de qualité; (2) qui favorise une mise en réseau.
- 3) une modification radicale des critères habituels de soutien doit préexister : par-delà les indicateurs financiers habituels, prendre en compte la crédibilité du promoteur, la

pertinence économique et sociale du projet au plan local, la qualité du réseau d'appartenance du porteur de projet (Lebossé, 1998 : 122). Voilà ce qui constitue des éléments clefs.

4.3 Microfinance, TPE, qualité d'emploi et syndicalisme

Si on considère ce marché comme étant temporaire, instable, conjoncturel, si on considère qu'il y aura un “ retour à la normale ”, c'est-à-dire le retour majeur de l'emploi dans la grande entreprise, alors encourager ce sous-marché relève strictement de la gestion sociale de la pauvreté par temps difficiles avec un État qui, à la limite, pourrait s'en tenir à des politiques d'indemnisation plus consistantes (des personnes en chômage comme des personnes sur l'aide sociale).

Si, par contre, ce marché est identifié comme devant tenir la route dans la durée parce qu'il s'inscrit non pas dans la fin des économies locales et régionales, mais bien dans leur transformation (nécessaire économie de proximité pour certains biens et services par exemple), et donc qu'il y a là l'existence d'un créneau durable ; si comme le révèle le sondage, les employés de ce sous-marché en retirent un certain nombre de bénéfices socio-économiques et socioculturels, alors il faut encourager sa structuration, sa croissance, sa mise en réseau. Et en bout de ligne, des emplois qui peuvent améliorer les conditions de vie personnelle et professionnelle.

Si on considère que le rôle de l'État est d'intervenir activement sur le marché de l'emploi ; si l'on prend acte de la transformation de la composition sociale des personnes sur l'aide sociale (85 % sont aptes au travail et sont de plus en plus jeunes) ; si l'on prend acte du plafonnement de l'emploi - voire de son sous-développement - dans la grande entreprise publique et privée⁸, alors un ensemble de mesures dites “ actives ” prennent tout leur sens. La microfinance fait partie des nouveaux dispositifs qui favorisent pour certaines catégories de chômeurs et d'assistés sociaux leur insertion ou réinsertion sur le marché du travail, et dans certains cas, un horizon positif insoupçonné.

⁸ La croissance au Québec n'a pas créé suffisamment d'activités pour récupérer les emplois perdus lors des récessions de 1981-1982 et 1991-1992. Voir *Évolution de l'emploi atypique au Québec*, Matte et ali., Ministère du Travail, Gouvernement du Québec, (1998).

Les organisations syndicales québécoises et la FTQ ont compris l'importance d'organiser de façon spécifique les travailleurs autonomes en prenant pour acquis qu'aujourd'hui, la tendance est là pour rester et qu'il faut y faire face, plutôt que d'attendre des jours meilleurs qui ne s'annoncent pas depuis des lunes, c'est-à-dire que c'est **une des façons dont certains chômeurs et prestataires de l'aide sociale peuvent retourner sur le marché du travail**, ce qui pour un syndicalisme social (i.e. voulant prendre en compte l'ensemble des travailleurs et non pas les seuls membres de leur organisation) n'est pas négligeable.

En même temps, la pénétration du syndicalisme dans ce type d'entreprise pose problème étant donné leur dispersion et des rapports d'opposition employeur/employés qui ne constituent pas une tendance forte. Ce serait plutôt le contraire ! C'est seulement quand l'entreprise réussit et progresse pour changer d'échelle d'intervention (plus de 10 employés, etc.) que le syndicalisme traditionnel a plus de prises (Paquet, Deslauriers et Sarrazin, 1999). Mais sur la base que l'on connaît, la TPE doit surtout pouvoir compter sur des fonds de développement (Solide par exemple) et des instances locales et régionales (CLD, SADC et CRD) auxquels les syndicats participent.

Concernant les TPE d'économie sociale, la problématique se complexifie puisque les salariés sont non seulement des employés d'une entreprise, mais également des associés de celle-ci. Le "modèle bipolaire" (Mayné, 1999) est peu applicable dans l'ensemble des TPE et encore moins dans les TPE d'économie sociale pour lesquelles l'objet des relations de travail ne tourne pas seulement autour d'objectifs socio-économiques, mais également autour de la satisfaction au travail et de l'autonomie dans le travail.

L'incompréhension de certaines composantes du syndicalisme quant à l'économie sociale provient en partie d'une méconnaissance de son positionnement au plan historique : **les initiatives de l'économie sociale** qui ont donné naissance à un ensemble d'organisations et d'entreprises **sont historiquement et fondamentalement des initiatives issues du mouvement ouvrier** au même titre que les syndicats. Elles ont toutes les qualités et les

défauts, les avantages et les inconvénients dont ce mouvement est porteur. Et, elles sont aussi **plurielles** que ce mouvement dans ses **fondements** (plusieurs formes de syndicalisme, plusieurs formes ou types d'organisations et d'entreprises d'économie sociale, plusieurs partis et mouvements de gauche), **toutes les tendances** y ayant participé avec plus ou moins de force et d'intérêt selon les pays et les périodes. On ne peut juger de sa pertinence ou non au Québec aujourd'hui sans partir de là.

Ceci étant dit, la question de l'organisation du travail dans des entreprises dont le fonctionnement est démocratique, demeure un point aveugle : les leaders de ces organisations et entreprises préfèrent souvent ignorer cette question tout comme celle des relations de travail.

4.4 Nouvelles questions pour les chercheurs de PROFONDS

Après avoir été branchées surtout sur la création d'emplois, les préoccupations des chercheurs comme des intervenants doivent mieux circonscrire la qualité effective de l'emploi dans la TPE et celle qui est à développer. En premier lieu, ce type de travail et d'entreprise paraît **potentiellement plus favorable** à la prise en compte de groupes en difficulté d'insertion socioprofessionnelle et de l'égalité des chances entre hommes et femmes. En second lieu, l'**apport propre** de la microfinance **au plan économique** serait sa participation à la revitalisation des secteurs délaissés de l'économie locale mais aussi au refaçonnage de celle-ci. **Au plan social**, la microfinance favoriserait l'insertion socioprofessionnelle de groupes en difficulté.

Ces propositions découlant d'une recherche encore très exploratoire sont fragiles. Elles doivent être mises à l'épreuve par l'intermédiaire d'un processus de recherche de plus longue durée : par exemple, que seront devenues dans 3 ou 4 ans, ces TPE soutenues par la microfinance ? Car, ces entreprises soutenues par la microfinance relèvent encore largement d'une démarche émergente, la majorité de celles-ci n'ayant pas 5 années d'existence. Une recherche longitudinale permettrait de confirmer, compléter, modifier ces propositions provisoires.

Références bibliographiques

- ASSOGBA, A., BELELMARE, G. et A. BEAUCAGE (1999). *L'auto-emploi en Afrique*, Projet de recherche, CRDI, UQAH, Hull.
- CASTEL, R. (1995). *Les métamorphoses de la question sociale*, Seuil, Paris, 490 pages.
- CHANTIER DE L'ÉCONOMIE SOCIALE (1996). *Osons la solidarité ! Rapport du groupe de travail sur l'économie sociale*, Montréal, Sommet sur l'économie et l'emploi.
- COMEAU, Y. (1993). "Les éléments de satisfaction et d'insatisfaction dans les coopératives de travail", *Coopératives et Développement*, vol. 25, no 1, pp. 31-46.
- D'AMOURS, M. (1996). *Présence de l'économie sociale au Québec, une illustration dans six secteurs et sept régions*, Montréal, Groupe de travail sur l'économie sociale.
- DROLET, M. et R. MORISETTE (1998), *Données récentes canadiennes sur la qualité des emplois selon la taille des entreprises*. Document de recherche, division de l'analyse des entreprises et du marché du travail, Statistique Canada.
- FAVREAU, L. (1996). *Mouvement communautaire et économie sociale dans le champ de l'insertion*, Université du Québec à Hull, Chaire de recherche en développement communautaire, Série recherche no. 4.
- GOSSELIN, É. (1999), *La nature, la direction et l'intensité de la relation unissant la satisfaction au travail et la satisfaction hors travail : une analyse psycho-temporelle*, École des relations industrielles, Université de Montréal, Thèse de doctorat (en cours).
- HUGUES, K. D. (1999), "Gender and Self-Employment in Canada : Assessing Trends and Policy Implications", *Le Devoir*, 3 octobre, p. C.3.
- LAROUCHE, V. et ali. (1973). "Satisfaction au travail : problèmes associés à la mesure", *Revue Relations industrielles*, 28 (1), pp. 76-109.
- LAROUCHE, V. (1975), "Inventaire de satisfaction au travail : validation". *Relations Industrielles*, 30 (3), pp. 343-373.
- LAVILLE, J.-L. (1994). *L'économie solidaire, une perspective internationale*, Paris, Desclée de Brouwer.
- LAUTIER, B. (1994). *L'économie informelle dans le tiers monde*, La Découverte, "Repères", Paris.

- LEBOSSÉ, J. (1998). *Micro-finance et développement local / Micro-financing and Local Development*, OCDE/IFDEC, Canada, 131 pages.
- LÉVESQUE, B. et M. MENDELL (dir.) (1999), *La création d'entreprises par les chômeurs et les sans-emplois : le rôle de la micro-finance*, CRISES, UQAM, Montréal.
- LIPIETZ, A. (1996). *La société en sablier, le partage du travail contre la déchirure sociale*, La Découverte, Paris.
- MATHIEU, R. (1996), *L'impact économique et social du secteur communautaire dans quatre arrondissements de la Ville de Montréal*, Université du Québec à Montréal, Laboratoire de recherche sur les pratiques et les politiques sociales (LAREPPS), Montréal, 108 pages.
- MATTE, D., BALDINO, D. et R. COURCHESNE (mai 1998), *L'évolution de l'emploi atypique au Québec*, Ministère du Travail, Gouvernement du Québec, Les Publications du Québec, vol. 19, no. 5.
- MAYNÉ, E. (1999), *Syndicalisme et économie sociale*, Bruxelles, Édition Luc Pire.
- PAQUET, R. (1999), “ Les emplois de l'économie sociale : forme de démocratisation du travail ou exploitation d'une main-d'œuvre qualifiée ? ”, *Économie et solidarités*, 30 (1), pp. 78-94.
- PAQUET, R. et M. RÉGIS PARR (1999), *Questionnaire sur la participation syndicale*, Document non publié, UQAH, 9 pages.
- PAQUET, R., DESLAURIERS, J.-P. et M. SARRAZIN (1999), “ La syndicalisation des salariés du communautaire ”, *Relations industrielles*, 54 (2), pp. 337-364.
- PERRET, B. (1995). *L'avenir du travail, les démocraties face au chômage*, Seuil, Paris, 336 pages.
- PERRET, B. et G. ROUSTANG (1993). *L'Économie contre la société*, Seuil, Paris, 282 pages.
- PICOT, G et R. DUPUY (1996), *Création d'emploi selon la taille des entreprises : concentration et persistance des gains et pertes d'emplois dans les entreprises canadiennes*. Document de recherche, Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail, Statistique Canada.
- PICOT, G. et T. WANNELL (1997), *Une Enquête expérimentale canadienne visant à établir le lien entre les pratiques au lieu de travail et la condition des employés : raisons de sa nécessité et description de son fonctionnement*. Document de recherche Direction des études analytiques, Statistique Canada.
- RAZETO, L. et ali. (1990). *Las organizaciones economicas populares*, PET, Santiago.

SOMMET SUR L'ÉCONOMIE ET L'EMPLOI (1996). *La relance de l'emploi au Québec : agir dans la compétitivité et la solidarité*. Montréal, Rapport du Groupe de travail sur l'entreprise et l'emploi, Chantier sur l'économie et l'emploi.

STATISTIQUE CANADA (1995), *Enquête sur les horaires et les conditions de travail*, Document de recherche.

STATISTIQUE CANADA (1996), *Profils des petites entreprises*. Québec. Division des petites entreprises et des enquêtes spéciales. Ottawa.

STATISTIQUE CANADA (1997), *Profils des petites entreprises*. Québec. Division des petites entreprises et des enquêtes spéciales. Ottawa.

STATISTIQUE CANADA (1998), *La dynamique du travail et du revenu*. Document de recherche (75f0011xpb).

Annexe 1

Fiche signalétique d'entreprise

Annexe 2

Questionnaire sur la qualité d'emploi dans le secteur des micro-entreprises

Annexe III

TABLEAU IV : La satisfaction au travail en fonction du sexe

TABLEAU V : Résultats des facteurs de satisfaction au travail en fonction de l'âge

TABLEAU VI : Résultats des facteurs de satisfaction au travail en fonction de la scolarité

TABLEAU VII : Résultats des facteurs de satisfaction au travail en fonction du groupe d'ancienneté

TABLEAU VIII : Résultats des facteurs de satisfaction au travail en fonction du groupe de salaire

TABLEAU IX : Résultats des facteurs de satisfaction au travail en fonction du statut d'emploi

TABLEAU X : Résultats des facteurs de satisfaction au travail en fonction du statut juridique

N.B. : Les résultats présentés dans les tableaux suivants sont sur une échelle de 1 à 5, 1 correspond à “ pas du tout satisfait ” et 5 à “ très satisfait ”.

TABLEAU IV
La satisfaction au travail en fonction du sexe

Sexe	Satisfaction générale	Satisfaction extrinsèque	Satisfaction intrinsèque	Satisfaction des relations avec la direction	Satisfaction du lieu et des instruments de travail	Satisfaction dans les relations personnelles	Satisfaction de l'Emploi comme véhicule d'intégration sociale
Hommes	4,0	3,0	4,3	4,1	3,9	4,2	4,1
Femmes	4,1	3,3	4,2	4,3	4,1	4,4	4,2

TABLEAU V**Résultats des facteurs de satisfaction au travail en fonction de l'âge**

Groupe d'âge	Satisfaction générale	Satisfaction extrinsèque	Satisfaction intrinsèque	Satisfaction des relations avec la direction	Satisfaction du lieu et des instruments de travail	Satisfaction dans les relations personnelles	Satisfaction de l'Emploi comme véhicule d'intégration sociale
- de 25 ans	3,7	2,8	4,0	3,8	4,1	4,1	4,1
25 à 29 ans	4,0	3,0	4,1	4,2	3,9	4,4	4,1
30 à 34 ans	4,1	2,8	4,1	4,0	3,3	3,8	3,9
35 à 39 ans	4,1	3,1	4,1	4,7	4,2	4,5	4,2
40 à 44 ans	4,6	4,0	4,8	4,5	4,6	4,7	4,6
45 ans et +	4,3	4,1	4,4	4,8	4,7	4,6	4,4

TABLEAU VI**Résultats des facteurs de satisfaction au travail en fonction de la scolarité**

Scolarité	Satisfaction générale	Satisfaction extrinsèque	Satisfaction intrinsèque	Satisfaction des relations avec la direction	Satisfaction du lieu et des instruments de travail	Satisfaction dans les relations personnelles	Satisfaction de l'emploi comme véhicule d'intégration sociale
Primaire Secondaire	4,1	3,5	4,3	4,2	4,6	4,4	4,3
Collégiale	4,1	2,9	4,0	4,0	3,4	4,0	4,1
Universitaire	4,0	3,0	4,3	4,5	3,8	4,3	4,1

TABLEAU VII**Résultats des facteurs de satisfaction au travail en fonction du groupe d'ancienneté**

Groupe d'ancienneté	Satisfaction générale	Satisfaction extrinsèque	Satisfaction intrinsèque	Satisfaction des relations avec la direction	Satisfaction du lieu et des instruments de travail	Satisfaction dans les relations personnelles	Satisfaction de l'emploi comme véhicule d'intégration sociale
- de 12 mois	4,0	3,0	4,0	4,0	4,1	4,3	4,2
12 à 23 mois	3,8	2,9	4,0	4,0	4,0	4,1	4,0
24 à 35 mois	4,1	2,9	4,4	4,7	3,6	4,3	4,2
36 à 47 mois	4,1	3,2	4,6	4,1	4,0	4,3	4,1

48 mois et +	4,4	3,8	4,2	4,6	4,2	4,4	4,3
---------------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

TABLEAU VIII

Résultats des facteurs de satisfaction au travail en fonction du groupe de salaire

Groupes salaire	Satisfaction générale	Satisfaction extrinsèque	Satisfaction intrinsèque	Satisfaction des relations avec la direction	Satisfaction du lieu et des instruments de travail	Satisfaction dans les relations personnelles	Satisfaction de l'emploi comme véhicule d'intégration sociale
- de 6,99 \$/h	3,6	2,8	4,0	3,2	4,2	4,0	4,2
7 \$ à 9,99 \$/h	3,9	3,2	4,0	4,3	4,3	4,4	4,1
10\$ à 12,99 \$/h	3,7	3,0	4,3	3,9	3,7	4,1	4,0

13\$ à 15,99 \$/h	4,5	3,6	4,3	4,6	4,4	4,4	4,4
16 \$/h et +	4,1	3,1	4,3	4,4	3,6	4,3	4,1

TABLEAU IX

Résultats des facteurs de satisfaction au travail en fonction du statut d'emploi

Statut	Satisfaction générale	Satisfaction extrinsèque	Satisfaction intrinsèque	Satisfaction des relations avec la direction	Satisfaction du lieu et des instruments de travail	Satisfaction dans les relations personnelles	Satisfaction de l'Emploi comme véhicule d'intégration sociale
Temps plein	4,2	3,3	4,3	4,5	4,2	4,4	4,3
Temps partiel	3,1	2,2	3,6	2,9	3,1	3,4	3,6

TABLEAU X**Résultats des facteurs de satisfaction au travail en fonction du statut juridique**

Statut juridique	Satisfaction générale	Satisfaction extrinsèque	Satisfaction intrinsèque	Satisfaction des relations avec la direction	Satisfaction du lieu et des instruments de travail	Satisfaction dans les relations personnelles	Satisfaction de l'emploi comme véhicule d'intégration sociale
Entreprises privées	3,8	2,9	4,0	3,8	3,7	4,0	4,0
Autres	4,4	3,5	4,4	4,6	4,3	4,5	4,4