



Titre: Caractérisation des emplois circulaires et de leur qualité en
Title: économie sociale et solidaire au Québec

Auteur: Clara Alagy
Author:

Date: 2023

Type: Mémoire ou thèse / Dissertation or Thesis

Référence: Alagy, C. (2023). Caractérisation des emplois circulaires et de leur qualité en
Citation: économie sociale et solidaire au Québec [Mémoire de maîtrise, Polytechnique
Montréal]. PolyPublie. <https://publications.polymtl.ca/56733/>

 **Document en libre accès dans PolyPublie**
Open Access document in PolyPublie

URL de PolyPublie: <https://publications.polymtl.ca/56733/>
PolyPublie URL:

**Directeurs de
recherche:** Sophie Bernard, & Emmanuel B. Raufflet
Advisors:

Programme: Maîtrise recherche en génie industriel
Program:

POLYTECHNIQUE MONTRÉAL

affiliée à l'Université de Montréal

**Caractérisation des emplois circulaires et de leur qualité en économie sociale
et solidaire au Québec**

CLARA ALAGY

Département de mathématiques et de génie industriel

Mémoire présenté en vue de l'obtention du diplôme de *Maîtrise ès sciences appliquées*

Génie industriel

Novembre 2023

POLYTECHNIQUE MONTRÉAL

affiliée à l'Université de Montréal

Ce mémoire intitulé :

Caractérisation des emplois circulaires et de leur qualité en économie sociale et solidaire au Québec

présenté par **Clara ALAGY**

en vue de l'obtention du diplôme de *Maîtrise ès sciences appliquées*

a été dûment accepté par le jury d'examen constitué de :

Virginie FRANCOEUR, présidente

Sophie BERNARD, membre et directrice de recherche

Emmanuel B. RAUFFLET, membre et codirecteur de recherche

Vincent PASQUIER, membre

REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier toutes les personnes qui m'ont accompagné et ont rendu possible la réalisation de ce projet de recherche.

D'abord, je remercie ma directrice de maîtrise, Sophie Bernard qui m'a accordé sa confiance dans la création et la réalisation de ce projet. Son soutien constant a fait mûrir mon travail et mes réflexions durant nos deux belles années de collaboration. Particulièrement, elle m'a donné à travers ce travail l'opportunité de me former sur des sujets liés à de nombreuses disciplines passionnantes.

Je voudrais également remercier mon co-directeur, Emmanuel Raufflet, pour son apport précieux à ce projet. Son regard a su interroger avec bienveillance et guider justement les étapes de cette recherche, et a grandement contribué à la construction de notre approche multidisciplinaire.

J'adresse ensuite ma gratitude à Carl St-Pierre, sans qui mes résultats n'auraient peut-être encore pas vu le jour. Sa patience et sa disponibilité ont éclairé le parcours que fût l'analyse statistique.

Je remercie chaleureusement le TIESS, organisme partenaire, sans lequel elle n'aurait pas vu le jour. En particulier, ce fût un plaisir de collaborer avec Gaëlle Généreux, Solen Martin-Déry et Geneviève Huot dans la construction et la tenue de ce projet.

J'adresse aussi mes remerciements à mon école d'ingénieur, Grenoble INP- Génie Industriel, et à toute son équipe pédagogique, pour m'avoir offert l'opportunité inestimable de participer à ce programme de double diplôme avec Polytechnique Montréal.

Enfin, je tiens à adresser toute ma gratitude aux personnes qui m'ont offert leur soutien moral et leurs encouragements pendant ce long parcours. Merci à mes collègues de laboratoire et amis(es), Joliann, Enzo, Gabriel, Hadrien, Julie et Alice, qui m'ont donné l'envie de venir plus souvent au bureau et ont égayé mes journées de travail. Merci à mes très chers(es) amis(es), Camille, Manu, Alexia et Nathan, de m'avoir épaulée continuellement dans toutes les étapes de ce projet. Merci à ma mère et à mes grands-parents, de m'avoir forcée à expliquer à de nombreuses reprises mon sujet de mémoire : cet exercice de vulgarisation a grandement nourri mes réflexions. Enfin, merci à Ambre de m'avoir offert son soutien inconditionnel pendant ces deux ans. Merci de m'avoir supportée, et parfois endurée, autant dans les bons que dans les très mauvais moments.

RÉSUMÉ

Cette recherche entend contribuer à l'avancement des connaissances sur l'économie circulaire, et plus spécifiquement sur ses retombées sociales. Dans un contexte de crise écologique nécessitant une transition vers des modes de production et de consommation durables, l'économie circulaire se positionne comme un outil de transition pertinent. Cependant, les recherches actuelles sur l'économie circulaire anticipent une création d'emplois due à la transformation des chaînes de valeur à venir sans toutefois en évaluer la nature ou la qualité. Parallèlement, des compatibilités entre économie sociale et solidaire et économie circulaire permettent d'envisager une synergie fructueuse entre les deux modèles. Le Québec présente d'ailleurs un paysage de l'économie sociale dynamique et se positionne comme pionnier de la transition circulaire en Amérique du Nord. Dans ce contexte, nous nous intéressons au secteur québécois de l'économie sociale et circulaire, et plus spécifiquement aux emplois qu'il propose. Nous adoptons une approche exploratoire et utilisons une méthodologie quantitative d'analyse statistique sur des données issues d'un sondage réalisé auprès des travailleurs(euses) des entreprises d'économie sociale œuvrant en économie circulaire.

L'étude se propose de décrire ces emplois et leur qualité, puis d'identifier les pratiques organisationnelles leviers de la qualité de travail. Nos résultats mettent en lumière (1) l'hétérogénéité du secteur de l'économie sociale et circulaire aussi bien vis-à-vis des entreprises qui le composent que des types d'emplois qui y sont proposés ; (2) la diversité des caractéristiques et des conditions de travail des emplois associés aux différentes stratégies de circularité ; (3) l'influence des particularités du travail en économie sociale sur la satisfaction des employés(es). Par exemple, la qualité des environnements sociaux et le bénéfice des horaires flexibles sont soulignés à plusieurs reprises et la rémunération morale due à la mission sociale des entreprises participe à donner du sens au travail, à améliorer l'engagement des salariés(es) et à compenser l'insatisfaction liée à des salaires plus bas que dans le secteur privé. Enfin, nous attirons l'attention sur la nécessité pour les entreprises de ce secteur de mettre en place des pratiques visant à instaurer une gestion authentiquement démocratique et circulaire, conformément aux objectifs conjoints de l'économie sociale et solidaire et de l'économie circulaire.

ABSTRACT

This research aims to contribute to the advancement of knowledge on the circular economy, and more specifically on its social impacts. In a context of ecological crisis requiring a transition to sustainable production and consumption patterns, the circular economy is perceived as a relevant transition tool. However, current research on the circular economy anticipates job creation due to the forthcoming transformation of value chains, without however assessing the nature or quality of these jobs. Meanwhile, the compatibilities between the social and solidarity economy and the circular economy suggest the potential for fruitful synergy between the two concepts. Quebec presents a dynamic social economy landscape and is positioning itself as a pioneer of the circular transition in North America. In this context, we are interested in the Quebec social and circular economy sector, and more specifically in the employment opportunities it offers. We adopt an exploratory approach, using a quantitative methodology based on statistical analysis of data from a survey conducted amongst workers employed by social economy companies working in the circular economy.

The aim of the study is to describe these jobs and their quality, then to identify the organizational practices that promote work quality. Our findings highlight (1) the heterogeneity of the social and circular economy sector, both in terms of the companies that constitute it and the types of jobs it offers; (2) the diversity of job characteristics and working conditions associated with the different circularity strategies; and (3) the influence of the distinctive features of social economy work on employee satisfaction. For example, the quality of the social environment and the benefits of flexible working hours are emphasized on several occasions, and the moral remuneration due to the social mission of the companies contributes to giving meaning to work, improving employee commitment, and balancing the dissatisfaction related to lower wages than in the private sector. Finally, we draw attention to the need for companies in this sector to put in place practices designed to establish authentically democratic and circular management, in line with the joint objectives of the social and solidarity economy and the circular economy.

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	III
RÉSUMÉ.....	IV
ABSTRACT	V
LISTE DES TABLEAUX.....	IX
LISTE DES FIGURES.....	X
LISTE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS	XI
LISTE DES ANNEXES.....	XII
CHAPITRE 1 INTRODUCTION ET OBJECTIFS	1
CHAPITRE 2 REVUE DE LA LITTÉRATURE.....	3
2.1 L'économie circulaire	3
2.1.1 Définition et contexte global	3
2.1.2 L'emploi circulaire.....	9
2.2 Qualité de l'emploi.....	16
2.2.1 Définition et cadres de référence.....	17
2.2.2 Mesure de la qualité de l'emploi	20
2.3 L'économie sociale et solidaire	27
2.3.1 Définition et contexte	27
2.3.2 Qualité de l'emploi en économie sociale et solidaire.....	31
2.3.3 Vers une économie sociale, solidaire et circulaire	35
CHAPITRE 3 MÉTHODES	39
3.1 Méthodologie choisie	39
3.1.1 Approche et cadre conceptuel	39
3.1.2 Méthodes de collecte de données	42

3.1.3	Méthodes d'analyse.....	47
3.2	Données.....	58
3.2.1	Entreprises participantes	58
3.2.2	Employés(es) participants(es)	60
CHAPITRE 4	RÉSULTATS	63
4.1	Statistiques descriptives	63
4.1.1	Types d'emplois	63
4.1.2	Rémunération	63
4.1.3	Stabilité de l'emploi	64
4.1.4	Heures de travail et conciliation travail/ vie privée.....	64
4.1.5	Environnement et conditions de travail.....	66
4.1.6	Qualification et formation	68
4.1.7	Dialogue social et droit des travailleurs(euses).....	69
4.2	Résultats des régressions	69
4.2.1	Engagement.....	70
4.2.2	Horizontalité.....	71
4.2.3	Carrière.....	71
4.2.4	Conditions psychologiques	72
4.2.5	Reconnaissance	72
4.3	Analyse qualitative.....	73
4.3.1	Bien-être au travail	73
4.3.2	Lutte contre les violences, le harcèlement et les discriminations	73
4.3.3	Conciliation travail/vie privée.....	74
4.3.4	Participativité	75

4.3.5	Rémunération	76
4.3.6	Valeurs et engagement	76
CHAPITRE 5 DISCUSSION		78
5.1	Interprétation des résultats	78
5.1.1	Type de poste	78
5.1.2	Discriminations, harcèlement, violences au travail.....	82
5.1.3	Qualification et surqualification.....	82
5.1.4	Gouvernance démocratique et pratiques organisationnelles	84
5.1.5	Rémunération : salaire, avantages et rémunération morale.....	85
5.1.6	Flexibilité des horaires	86
5.1.7	Spécificités de l'économie circulaire	87
5.2	Limites.....	93
CHAPITRE 6 CONCLUSION		95
RÉFÉRENCES.....		98
ANNEXES		110

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 2-1 : Synthèse des approches et caractéristiques des emplois circulaires	12
Tableau 3-1 : Comparatif des répartitions des entreprises de notre échantillon avec l'ensemble de l'économie sociale québécoise	59
Tableau 5-1 : Synthèse des facteurs d'influence principaux sur la satisfaction des salariés(es) ...	92
Tableau B.1 : Liste des variables utilisées pour les régressions.....	145
Tableau C.1 : Régressions sur les leviers d'engagement.....	147
Tableau C.2 : Régressions sur le sentiment d'horizontalité.....	149
Tableau C.3 : Régressions sur le sentiment de pouvoir faire carrière.....	152
Tableau C.4 : Régressions sur les conditions psychologiques.....	154
Tableau C.5 : Régressions sur la reconnaissance.....	156

LISTE DES FIGURES

Figure 3-1 : Cadre d'analyse de la qualité de l'emploi en six dimensions	40
Figure 3-2 : Cadre conceptuel de notre étude	41
Figure 3-3 : Construction des variables dépendantes pour l'analyse de régression	51
Figure 3-4 : Indexes de mesure des pratiques organisationnelles	53
Figure 3-5 : Fréquences d'utilisation des stratégies de circularité dans notre échantillon	60
Figure 3-6 : Répartition genrée de la main-d'œuvre selon le type de poste.....	61
Figure 3-7 : Appartenance ethnoculturelle selon le type de poste	62
Figure 4-1 : Proportion de chaque type de poste selon la stratégie de circularité.....	63
Figure 4-2 : Salaires horaires selon le type de poste	64
Figure 4-3 : Mode de détermination des horaires	65
Figure 4-4 : Score moyen pour chaque variable de l'intensité selon le type de poste.....	67
Figure 4-5 : Plus hauts niveaux de scolarité achevés par type de poste.....	68

LISTE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS

ACP : Analyse en Composantes Principales

BIT : Bureau International du Travail

DARES : Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques

EDDEC : institut de l'Environnement, Développement Durable et Économie Circulaire

GES : Gaz à Effet de Serre

GRH : Gestion des Ressources Humaines

KMO : Kaiser–Meyer–Olkin

OBNL : Organisme à but non lucratif

OCDE : Organisation de Coopération et de Développement Économiques

PIB : Produit Intérieur Brut

TIESS : Territoires Innovants en Économie Sociale et Solidaire

VIF : Facteur d'Inflation de la Variance

LISTE DES ANNEXES

ANNEXE A	Questionnaires pour la collecte de données	110
ANNEXE B	Liste des variables utilisées pour les régressions	145
ANNEXE C	Tableaux des régressions.....	147

CHAPITRE 1 INTRODUCTION ET OBJECTIFS

L'économie circulaire peut être abordée comme l'un des chemins de transition vers la durabilité dans un contexte de crise écologique de plus en plus urgent. Les ressources limitées de notre planète semblent contraindre la possibilité de poursuivre une croissance économique infinie s'inscrivant dans le modèle extractiviste et productiviste actuel (Bauwens, 2021). En 2023, six des neuf limites planétaires ont été dépassées (Bon Pote, 2023). Dans un contexte politico-économique dans lequel la croissance du capital préjudicie la préservation des écosystèmes et la justice sociale, l'économie circulaire est présentée comme l'un des leviers possibles de cheminement vers un nouveau modèle de production et de consommation (Schröder et al., 2019).

L'économie circulaire propose une réorganisation des flux de matières à échelle globale. Il s'agit d'optimiser l'utilisation des ressources en réduisant à la source, en intensifiant les usages, en allongeant la durée des usages et en valorisant et recyclant. En 2023, l'économie mondiale a été évaluée à 7,2% circulaire par la fondation Circle Economy, un recul par rapport aux 9,1% de circularité mesurés en 2018 (Circle Economy, 2023). L'économie québécoise est, elle, évaluée à 3,5% circulaire. En grande partie linéaire et caractérisée par une forte empreinte matérielle, l'économie québécoise pourrait atteindre jusqu'à 9,8% de circularité, nécessitant une transformation profonde de ses moyens de production et de consommation (Circle Economy & RECYC-QUÉBEC, 2021).

Les mutations structurelles qu'exigent et qui découlent de la transition vers une économie circulaire impacteront également les marchés du travail. On trouve dans la littérature un consensus quant au potentiel de création d'emploi de l'économie circulaire (Commission Européenne, 2020; Morgan & Mitchell, 2015; RREUSE, 2021). Cependant à ce jour, très peu d'études abordent cette création d'emplois par un prisme qualitatif. De nombreux papiers mettent en lumière la nécessité de conduire des recherches sur les impacts sociaux de l'économie circulaire, et spécifiquement sur la nature et la qualité des emplois qu'elle crée (Clube, 2022; Laubinger et al., 2020; Ribeiro-Broomhead, J. & Tangri, N., 2021).

Parallèlement, on constate des compatibilités intrinsèques et des similarités entre les modèles d'économie circulaire et d'économie sociale et solidaire. L'économie sociale et solidaire regroupe l'ensemble des organisations, entreprises et mutuelles dont la raison d'être est le service à la communauté et à la société. Au Québec, les 11 200 entreprises d'économie sociale qui s'y trouvent

doivent obéir à 6 principes, dont la primauté des personnes sur les capitaux et l'application de principes de gouvernance démocratique. Historiquement présente dans les filières du recyclage et du réemploi, l'économie sociale et solidaire se conjugue à l'économie circulaire autour des principes d'ancrage local et de développement territorial. Ainsi, la synergie des deux modèles présente le potentiel d'accomplissement d'un réel développement durable, permettant une vision holistique de la transition vers un modèle viable économiquement, environnementalement et socialement.

C'est à travers ce prisme et face à la perspective d'une transition nécessaire vers une économie circulaire que s'inscrit notre étude. Elle se propose de contribuer à l'avancement des connaissances concernant l'économie sociale et circulaire, et plus spécifiquement la qualité des emplois proposés par ce modèle économique. La question à laquelle nous tenterons d'apporter une réponse est donc : quels sont les emplois de l'économie sociale et circulaire au Québec et de quelle qualité sont-ils ? L'objectif central de cette recherche est de progresser dans la connaissance et la compréhension du marché de l'emploi circulaire québécois. Il s'agit de proposer une ébauche de description du travail en l'économie sociale et circulaire, et non de broser un portrait exhaustif des caractéristiques de l'emploi circulaire en économie sociale.

Cet objectif se décline en sous-objectifs, tels que décrits comme suit :

- S-O.1 : établir différents profils d'emploi en économie circulaire et économie sociale et solidaire.
- S-O.2 : déterminer si la qualité de ces profils d'emploi est homogène pour chaque type respectivement.
- S-O.3 : vérifier si les pratiques spécifiques à l'économie sociale sont susceptibles d'être des leviers pour la qualité des emplois en économie circulaire.

Pour répondre à ces objectifs, nous commençons par une revue de la littérature s'articulant autour des questions d'économie circulaire, de qualité de l'emploi et d'économie sociale et solidaire. Nous procédons ensuite à un sondage parmi des entreprises d'économie sociale québécoises dont le modèle d'affaire repose sur l'économie circulaire. Notre analyse s'appuiera majoritairement sur des méthodologies quantitatives.

CHAPITRE 2 REVUE DE LA LITTÉRATURE

2.1 L'économie circulaire

2.1.1 Définition et contexte global

2.1.1.1 Historique, définition et objectifs de l'économie circulaire

Il est difficile de saisir les origines exactes du concept d'économie circulaire. Dans les années 1960 on trouve trace de l'idée qui va donner naissance à ce concept, lorsque Boulding décrit la Terre comme un système fermé dans lequel des flux de matière intègrent, circulent et quittent l'économie grâce à des intrants d'énergie (Boulding, 1966). Cette conceptualisation permet d'envisager une économie reposant sur des flux de matières circulaires, compatible avec le cadre physique terrestre et les limites planétaires. Elle ouvre la voie pour le développement de « l'économie circulaire », dont la première occurrence en ces termes est datée de 1990 (Pearce & Turner, 1989). À partir des années 2000, ce concept prend de l'ampleur grâce à l'émergence de politiques publiques pour la gestion des matières résiduelles (Matthias Multani et al., 2020), notamment en Allemagne avec le « Closed Substance Cycle and Waste Management Act » en 1996. Plus tard, la Chine se positionne comme cheffe de file de l'économie circulaire grâce à sa « Loi pour la promotion de l'économie circulaire » rentrée en vigueur en 2009 (Aurez & Georgeault, 2016). Depuis 2010, l'intérêt grandissant pour l'économie circulaire se traduit à la fois par l'instauration de politiques publiques à échelles régionales, nationales et territoriales, par la multiplication d'institutions dédiées à sa promotion et par le nombre d'articles scientifiques qui lui sont dédiés, passant de moins de 10 publications annuelles en 2006 à plus de 100 par an en 2016 (Geissdoerfer et al., 2017; Moreau et al., 2017).

Au Québec, aucune loi n'encadre encore strictement l'économie circulaire. Toutefois, la province dispose depuis les années 80 d'un système de consigne pour les canettes de bière et boissons gazeuses. Pionnier à l'échelle de l'Amérique du Nord, le Québec a concrètement débuté sa transition circulaire en 2014 avec la création de l'institut EDDEC (Institut de l'Environnement, du Développement Durable et de l'Économie Circulaire). En 2017, le ministère québécois de l'Économie, de l'Innovation et de l'Énergie organise sa première consultation centrée autour de l'économie circulaire. En 2018, le premier ministre de la province en date prononce une allocution sur l'économie circulaire, constituant la première prise de position publique sur ce sujet. En 2022, le Québec écrit le règlement sur la responsabilité élargie des producteurs et des propositions pour

la modernisation de la consigne. En 2023, la Ville de Montréal publie un rapport sur la circularité de son territoire et une feuille de route montréalaise pour l'économie circulaire (Québec circulaire, 2023).

La relative nouveauté du concept et sa compréhension multidisciplinaire actuelle entravent cependant l'émergence d'un consensus sur sa définition même : il n'existe pas à ce jour une unique définition de l'économie circulaire, mais une multitude d'interprétations influencées par les différents paradigmes et objectifs des acteurs(trices) qui les proposent (Clube & Tennant, 2020; Merli et al., 2018; Saidani et al., 2019; Vanhuyse et al., 2021; Willeghems & Bachus, 2018). À travers une revue systématique de la littérature, Kirchherr analyse 114 articles scientifiques proposant tous des définitions de l'économie circulaire. Il est particulièrement intéressant de noter que ces 114 articles utilisent au total 95 définitions différentes (Kirchherr et al., 2017). La plus régulièrement citée et utilisée est celle proposée en 2012 par la fondation Ellen McArthur dans son rapport Towards the circular economy et non revue par les pairs : « *L'économie circulaire est un système industriel, restauratif ou régénératif dans son intention et sa configuration. Il remplace le concept de « fin de vie » par la restauration, opère une transition vers les énergies renouvelables, élimine l'usage de produits chimiques toxiques qui empêchent la réutilisation, et vise l'élimination des déchets via un meilleur design des matériaux, produits, systèmes et, dans ce cadre, des modèles d'affaires.* » (traduction libre à partir de Ellen MacArthur Foundation, 2012).

Kirchherr propose au terme de sa revue de littérature d'aboutir à une définition de l'économie circulaire qui reflèterait son caractère multidimensionnel : « *L'économie circulaire décrit un système économique basé sur des modèles d'affaires qui remplacent le concept de « fin de vie » par la réduction, la réutilisation alternative, le recyclage et la récupération des matériaux dans les processus de production/distribution et de consommation, opérant ainsi au niveau micro (produits, entreprises, consommateurs(trices)), au niveau méso (parcs éco-industriels) et au niveau macro (ville, région, pays et au-delà), avec l'objectif d'accomplir un développement durable, ce qui implique la création d'une qualité environnementale, d'une prospérité économique et d'une équité sociale, au bénéfice des générations présentes et futures.* » (traduction libre à partir de Kirchherr et al., 2017).

Parmi les définitions populaires de l'économie circulaire, on trouve également celle donnée par la commission européenne en 2015 : « *une transition dans laquelle la valeur des produits, des*

matériaux et des ressources est maintenue dans l'économie aussi longtemps que possible, et dans laquelle la production de déchets est minimisée, apportant une contribution essentielle aux efforts de l'Union Européenne pour développer une économie soutenable, faible en carbone, efficace dans l'utilisation des ressources et compétitive. » (traduction libre à partir de Commission Européenne, 2015a).

Au Québec, une définition de l'économie circulaire a été proposée par le groupe de concertation et de recherche Québec Circulaire : *« un système de production, d'échange et de consommation visant à optimiser l'utilisation des ressources à toutes les étapes du cycle de vie d'un bien ou d'un service, dans une logique circulaire, tout en réduisant l'empreinte environnementale et en contribuant au bien-être des individus et des collectivités. »* (Québec Circulaire, 2021).

Ainsi, l'économie circulaire s'oppose au cheminement linéaire des flux de matière « extraire – produire – consommer – jeter » (Saunier et al., 2021), et propose plutôt la création de boucles de matière avec comme triple objectif directeur le maintien d'une croissance économique raisonnable, le respect des limites planétaires et le bien-être et l'équité sociale. La notion d'économie circulaire est donc étroitement liée à celle de développement durable, à la fois par leurs ambitions partagées (économiques, sociales, environnementales), par la multidisciplinarité des deux concepts et par leurs multiples niveaux d'application (Geissdoerfer et al., 2017; Matthias Multani et al., 2020; Merli et al., 2018).

2.1.1.2 Stratégies de circularité

L'opérationnalisation de l'économie circulaire s'articule autour de la réduction des flux de matière via l'adoption de stratégies de circularité. Ces stratégies sont des applications directes du cadre d'analyse des « 4R » : Réduire, Réutiliser, Réparer, Recycler. Parfois limité à « 3R » (réduire, réutiliser, recycler), ce référentiel est le point le plus partagé parmi les définitions analysées par Kirchherr (35 à 40% des définitions le mentionnent) (Kirchherr et al., 2017). Il tire son origine du principe de hiérarchisation des déchets et fait donc référence à l'aspect environnemental de l'économie circulaire, dont l'application des principes aurait le potentiel de contribuer aux objectifs du développement durable (Matthias Multani et al., 2020). Les scénarii prospectifs à un niveau macro promettent la réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES), de l'utilisation de l'eau, de la pollution des sols et de l'eau, de l'extraction de matériaux vierges et des problématiques de santé liées à la pollution (Circle Economy, 2020; Geissdoerfer et al., 2017; Matthias Multani et

al., 2020; Saunier et al., 2021). Pour les régions, les collectivités et les villes, l'économie circulaire semble pouvoir agir comme levier pour l'accès aux ressources et l'augmentation du bien-être des habitants(es) (Vanhuyse et al., 2021). À un niveau micro, la circularisation des chaînes de valeur est régulièrement présentée comme moyen d'opérationnalisation de la soutenabilité pour les entreprises (Geissdoerfer et al., 2017).

Il est intéressant de noter que le nombre de stratégies de circularité augmente avec le temps et le niveau d'abstraction choisi. Par exemple en 2014, on comptait principalement 7 stratégies (Bonet et al., 2014). Aujourd'hui, on peut en dénombrer jusqu'à 12 selon les auteurs(trices) (Horbach et al., 2015; Vanhuyse et al., 2021). Ces stratégies peuvent être classées en 4 catégories, correspondant chacune à l'un des 4 « R ».

Réduire à la source :

- Écoconception : « dès la phase de conception, prendre en compte les impacts environnementaux potentiels des produits en cherchant à les minimiser » (Québec Circulaire, s. d.)
- Consommation et approvisionnement durable : « intégration du développement durable et de la responsabilité sociétale aux processus d'acquisition des organisations privées et publiques. Il consiste à intégrer des critères environnementaux, sociaux et économiques aux processus d'achat des biens et services » (Saunier et al., 2021)
- Optimisation des opérations : il s'agit d'intégrer à toutes les étapes de la chaîne de valeur des critères environnementaux pour optimiser l'utilisation des ressources et de l'énergie et « trouver plus facilement des débouchés pour leurs rejets ou sous-produits ». (Québec Circulaire, s. d.)

Intensifier l'usage :

- Économie collaborative : « repose sur le partage ou l'échange entre particuliers de biens, de services ou de connaissances » (Saunier et al., 2021).
- Location : « En évitant aux clients d'avoir à acheter un bien dont ils ne se servent qu'occasionnellement, la location peut permettre de maximiser leur utilisation. Ce modèle d'affaire répond donc au même objectif que l'économie collaborative, mais il est plus adapté pour les clients qui ne souhaitent pas être en lien avec les autres usagers d'un même bien. » (Québec Circulaire, s. d.).

Allonger la durée de l'usage :

- Entretien et la réparation : consiste à prolonger la durée de vie d'un bien en le réparant plutôt qu'en achetant un nouveau.
- Don et revente : « remettre en circulation des produits dont ils n'ont plus besoin, mais qui sont encore en bon état » (Québec Circulaire, s. d.).
- Reconditionnement : « Le reconditionnement consiste à remettre un produit ou composant à l'état neuf avec une garantie équivalente ou proche de celle du neuf. Le produit est collecté, transporté, désassemblé, chacun de ses composants est nettoyé et contrôlé, certains changés ou réusinés » (Québec Circulaire, s. d.).
- Économie de fonctionnalité : « vendre l'usage (ou la performance) d'un produit ou d'un équipement plutôt que le produit ou l'équipement lui-même » (Saunier et al., 2021).

Valoriser, recycler :

- Écologie industrielle : « l'écologie industrielle vise à optimiser l'utilisation des ressources par les entreprises industrielles d'un territoire en s'inspirant des cycles des écosystèmes naturels. Elle met en place des échanges (synergies) de flux de matières, d'énergie ou de ressources entre deux ou plusieurs entités. » (Québec Circulaire, s. d.).
- Recyclage et compostage : « Le recyclage est un procédé de traitement des métaux, des plastiques et des déchets qui permet de réintroduire, dans le cycle de fabrication d'un produit, des matériaux qui composaient un produit similaire ou non, arrivé en fin de vie, ou des résidus de fabrication. Le compostage, quant à lui, est un processus biologique aérobie de conversion et de valorisation des matières organiques » (Saunier et al., 2021).
- Valorisation : « La valorisation est toute opération qui ne constitue pas de l'élimination et qui vise à obtenir à partir de matières résiduelles des produits utiles ou de l'énergie. » (Québec Circulaire, s. d.).

Si certaines de ces stratégies semblent difficiles à quantifier, d'autres sont associées à des indicateurs afin de mesurer le niveau de circularité des entités qui les appliquent. En 2019, on recense dans la littérature plus de 50 jeux d'indicateurs, destinés à accompagner la transition des régions, collectivités et entreprises. Ces nombreux indicateurs reflètent à la fois les différentes échelles d'application de l'économie circulaire (macro, méso, micro) et la difficulté à capturer ses multiples dimensions dans leur ensemble (Saidani et al., 2019). Un grand nombre d'indicateurs

échoue à prendre en considération ses aspects sociaux, se focalisant sur la réduction des flux de matière et sur l'optimisation économique : « déchets recyclés (en poids/volume) », « poids de déchets vers les décharges », « volume recyclé », « énergie consommée » (Bonet et al., 2014). La Chine a par exemple développé un système d'indicateurs, le « Circular Economy Evaluation Indicators System », permettant de mesurer à l'échelle de la région, du parc industriel et de l'entreprise le degré de circularité des industries. Cependant, les indicateurs choisis sont majoritairement des mesures de flux de matière et de PIB (Aurez & Georgeault, 2016), et ne tiennent donc pas compte des aspects sociaux. La fondation Ellen MacArthur, quant à elle, propose aux entreprises un « score de circularité » calculé à échelle micro basé sur l'efficacité par unité produite. Bien qu'il permette d'encourager les entreprises à optimiser leurs flux et leurs consommation de ressources, ce score de circularité soutient un argumentaire de rentabilité économique pour la promotion de l'économie circulaire et faillit à y intégrer les enjeux sociaux qu'elle soulève (Arnsperger & Bourg, 2016).

2.1.1.3 Lacune d'évaluation des impacts sociaux

La prévalence des aspects économiques et environnementaux sur l'aspect social est une problématique connue et adressée dans la littérature sur l'économie circulaire. Elle est illustrée par la faible part de ses définitions faisant mention des trois dimensions à la fois - seulement 13% en 2017. Au contraire, l'aspect économique est présent dans 46% des définitions revues par les pairs et dans 53% de toutes les définitions analysées par l'article, et ces définitions présentent souvent l'économie circulaire comme un moyen d'atteindre la prospérité économique (Kirchherr et al., 2017). Ce positionnement souligne pourtant une contradiction majeure entre la rentabilité promise aux entreprises et la nécessité de consommation pour que celle-ci soit effective (échelle micro), entraînant des effets rebonds à échelle méso et macro (Arnsperger & Bourg, 2016; Laxmi Haigh et al., 2022; Matthias Multani et al., 2020). Pour contrer cette perspective, il est nécessaire de considérer tous les niveaux d'application et d'investiguer la dimension sociale au même titre que les deux autres (Clube & Tennant, 2020; Sauvé et al., 2016).

Cette nécessité est mise en exergue par le peu d'articles qui lui sont consacrés. La notion d'équité sociale n'est présente que dans 18 à 20% des 114 définitions analysées dans (Kirchherr et al., 2017). À travers une revue de la littérature sur les impacts sociaux dans la transition vers des villes circulaires, on constate que seulement 8% des 178 articles mentionnent explicitement leurs impacts

sociaux (Vanhuyse et al., 2021). Un autre article propose l'analyse systématique des différentes approches de l'économie circulaire dans la littérature. Sur les 551 articles revus datant d'entre 2004 et 2017, seulement 80 l'abordent en considérant le social, l'économique et l'environnemental, 7 prennent en compte le social et l'économique, et 5 seulement le social. Au contraire 303 articles abordent l'économique et l'environnemental (Merli et al., 2018).

Depuis 2015, la dimension sociale gagne en popularité dans la littérature grise et scientifique, et est progressivement reconnue comme essentielle à la transition vers une économie circulaire. Toutefois, de nombreuses thématiques peuvent être incluses dans cette composante, et on ne trouve pour le moment pas de cadre d'analyse unique permettant d'en définir clairement les frontières. L'emploi est l'aspect le plus fréquemment abordé, suivi par la qualité et le bien-être en emploi, les communautés locales et les réseaux sociaux (Padilla-Rivera et al., 2020). La question de l'emploi est abordée principalement selon deux perspectives : la modélisation quantitative de la création et destruction des emplois ou la recherche des transformations qualitatives du travail (Matthias Multani et al., 2020). Les modélisations quantitatives des transformations du marché de l'emploi par l'économie circulaire suggèrent des effets positifs ou neutres sur l'emploi, mais des impacts dissymétriques selon les pays et les secteurs (Gregson et al., 2016; Laubinger et al., 2020; Repp et al., 2021). Mais mesurer et étudier l'emploi circulaire suppose d'abord de pouvoir en définir les contours.

2.1.2 L'emploi circulaire

2.1.2.1 Définition de l'emploi circulaire

La littérature sur l'emploi circulaire est naissante et s'appuie souvent sur la définition d'« emploi vert » (« *green job* »), renforçant la confusion entre l'économie circulaire et l'économie verte. Cette confusion s'inscrit dans et renforce la priorisation des aspects environnementaux et économiques dans le traitement de l'économie circulaire par les politiques publiques (Horbach et al., 2015). A titre indicatif, on qualifie un emploi de « vert » s'il est dépendant de l'environnement ou s'il est créé ou redéfinit afin de participer à la transition vers une économie verte. Or, cette définition ne prend pas en compte les multiples stratégies de l'économie circulaire, se focalisant sur le recyclage ou sur la valorisation au détriment de l'économie collaborative ou de l'économie de fonctionnalité par exemple (Adrian Deboutière & Laurent Georgeault, 2015; Burger et al., 2019). Ainsi, il est nécessaire de définir les contours de l'emploi circulaire indépendamment de la définition des

« emplois vert », bien que plusieurs types d'emplois se trouvent à la jonction des deux notions et que des études adoptent pour définir l'emploi circulaire la définition de l'emploi vert (Horbach et al., 2015; Moreno-Mondéjar et al., 2021; Sulich & Sołoducho-Pelc, 2022). Par ailleurs, deux paradigmes existent lorsqu'il s'agit de définir l'emploi circulaire. Le premier est une approche que l'on qualifiera de sectorielle, et consiste à considérer un emploi comme circulaire s'il est performé dans un secteur, une entreprise, ou une organisation qui contribue par son activité à l'économie circulaire. Cette approche est propice à mener des analyses à échelle macro et à l'élaboration d'une typologie pour l'emploi circulaire. Le deuxième est une approche occupationnelle, qui se focalise sur l'étude des tâches performées afin de déterminer si un emploi est circulaire ou non (Matthias Multani et al., 2020).

- Approche sectorielle de la définition des emplois

Via la perspective sectorielle, Burger définit l'emploi circulaire comme « l'emploi qui contribue directement à l'économie circulaire ». Il distingue deux grands types de stratégies de circularité, les « *core circular strategies* » qui font plutôt référence aux stratégies réduire, recycler, prolonger, réparer, et les « *enabling circular strategies* », qui supportent l'opérationnalisation de l'EC, tel que la collaboration, l'écoconception, l'écologie industrielle. Dans la suite du texte nous traduirons *core circular strategy* par stratégie circulaire fondamentale et *enabling circular strategies* par stratégie circulaire facilitante. Les emplois rencontrés dans les stratégies fondamentales sont proches et se confondent parfois avec les « emplois verts », leur raison d'être étant leur directe contribution à des activités circulaires bénéficiant à l'environnement. Au contraire, les emplois des stratégies facilitantes participent à des stratégies d'économie circulaire sans exclure leur contribution à d'autres secteurs de l'économie. Leur étude se concentre sur les emplois des entreprises dont l'une des stratégies de circularité (fondamentale ou facilitante) est le principal modèle d'affaire, et considère tout poste de ces firmes comme un emploi circulaire. Des caractéristiques distinctes pour chacun des deux types d'emploi circulaires sont identifiées (Burger et al., 2019).

Cette typologie et l'approche sectorielle de la définition de l'emploi circulaire est reprise par le groupe de recherche Circle Economy dans le rapport *Circular Jobs Definition Framework*. Les emplois circulaires fondamentaux sont définis comme les emplois qui assurent la fermeture des boucles de matière, le plus généralement dans les stratégies de réparation, de gestion et de

traitement de la matière résiduelle, des ressources et de l'énergie. Sont cités comme exemple les conseillers(ères) agronomes, les technicien(nes) réparateurs(trices), les opérateurs(trices) de tri. Les emplois circulaires facilitants sont définis comme les emplois qui accélèrent et facilitent la mise en place et le changement d'échelle des activités d'économie circulaire directes (« *core circular activities* »). Enfin, une troisième catégorie d'emplois circulaires est distinguée : les emplois indirectement circulaires, des emplois issus de filières qui ne contribuent pas directement à l'économie circulaire mais peuvent adopter des stratégies de circularité et fournissent des services aux filières centrales de l'économie circulaire (Circle Economy, 2019).

L'approche sectorielle nous permet donc de définir un emploi circulaire comme un travail salarié dans une entreprise ou organisation qui contribue directement, facilite ou accélère, ou contribue indirectement à la transition vers l'économie circulaire (Consoli et al., 2016). Elle a l'avantage de permettre l'analyse des données de l'entreprise afin de réaliser des études sur ces emplois. En revanche, elle manque parfois de pertinence, puisque tous les emplois de l'entreprise circulaire sont catégorisés comme tels (Matthias Multani et al., 2020).

- Approche occupationnelle de la définition des emplois :

Pour gagner en précision dans les analyses, la perspective occupationnelle propose de considérer un emploi comme circulaire s'il est attendu que les tâches performées soient significativement transformées par la transition vers l'économie circulaire, si l'emploi est créé pour répondre aux besoins de cette transition, ou si la quantité des emplois considérés est amenée à augmenter dans cette optique (Consoli et al., 2016). Cette définition permet une analyse précise à échelle méso ou micro, mais requiert d'obtenir des données parfois difficilement accessibles. A date et à notre connaissance il ne semble pas exister un grand nombre d'études qui s'appuie principalement sur l'approche occupationnelle (Matthias Multani et al., 2020). On trouve ci-dessous le tableau 2-1 qui résume les trois approches proposées par la littérature pour la définition des emplois circulaires.

Tableau 2-1 : Synthèse des approches et caractéristiques des emplois circulaires

Définitions de l'emploi circulaire	Caractéristiques
L'emploi vert comme emploi circulaire	- Un emploi est « vert » s'il est dépendant de l'environnement ou s'il est créé ou redéfini afin de participer à la transition vers une économie verte.^{1 2} - On peut mesurer le niveau de « vert » d'un emploi par la proportion des tâches réalisées contribuant à la croissance de l'économie verte.³ - Les emplois verts ne constituent qu'une partie des emplois circulaires, puisqu'ils ne prennent en compte que les emplois contribuant directement aux stratégies fondamentales et excluent les emplois des stratégies facilitantes.¹
Définition sectorielle de l'emploi circulaire	- Un emploi est circulaire s'il est performé dans une entreprise, un secteur ou un process considérés comme circulaires.^{1 4 5} - Permet l'accès à des données organisationnelles sur les emplois et les entreprises.⁵ - Manque de précision dans l'identification des emplois indirectement circulaires ou du niveau de circularité.⁵
Définition occupationnelle de l'emploi circulaire	- Un emploi est circulaire si les tâches performées sont significativement transformées par la transition circulaire, s'il est créé ou si le nombre de postes augmente pour les besoins de cette transition.⁴ - Permet l'identification précise des emplois circulaires, de leur type et de leur niveau de contribution à l'économie circulaire.⁵ - Requiert un grand nombre de données difficiles d'accès.⁵

Pour notre étude, nous adoptons donc une approche sectorielle pour définir l'emploi circulaire. Afin de circonscrire le champ de cette recherche, nous excluons les entreprises et organisations indirectement circulaires, pour conserver uniquement les stratégies fondamentales et facilitantes. « Emploi circulaire » désignera tout emploi salarié dans une entreprise ou organisation contribuant directement à l'opérationnalisation de l'économie circulaire par l'adoption d'un modèle d'affaire reposant sur l'une des douze stratégies de circularité identifiées précédemment.

2.1.2.2 Analyse quantitative du potentiel de création d'emploi

De nombreuses études font l'analyse de scénarii prospectifs sur l'emploi afin d'anticiper les retombées de la transition vers l'économie circulaire sur le marché du travail. En 2020, 41% de la littérature consacrée aux impacts sociaux de l'économie circulaire est focalisée sur la question de

¹ (Burger et al., 2019)

² (Horbach et al., 2015)

³ (Vona et al., 2015)

⁴ (Consoli et al., 2016)

⁵ (Matthias Multani et al., 2020)

l'emploi (Padilla-Rivera et al., 2020). Selon les régions étudiées, les méthodologies employées et les hypothèses choisies, les résultats diffèrent. On assiste tout de même à l'émergence d'un consensus sur le potentiel de création nette d'emploi de l'économie circulaire (Laubinger et al., 2020). Actuellement, les études se concentrent majoritairement sur les filières de recyclage et compostage, de réemploi, et des énergies renouvelables (Horbach et al., 2015). En outre, l'Europe est la région géographique la plus étudiée dans la littérature, concentrant 70% des papiers sur les aspects sociaux de l'économie circulaire dont l'étude se focalise sur une zone géographique précise. En comparaison, l'Amérique du Nord est concernée par seulement 2% d'entre eux (Padilla-Rivera et al., 2020).

Au sein de l'Union Européenne en 2015, les emplois de l'économie verte constituent entre 0.4% et 4.8% de l'ensemble des travailleurs(euses) selon les estimations (Horbach et al., 2015). D'après le Plan d'Action pour l'Économie Circulaire de la commission européenne, le nombre d'emplois circulaires a augmenté de 5% entre 2012 et 2018. Ce plan d'action prévoit également une création nette de 700 000 emplois d'ici 2030. Cette augmentation serait due au remplacement de la filière d'enfouissement, moins intense en main d'œuvre, par celle du recyclage, plus intense en main d'œuvre (Commission Européenne, 2020). En 2015, une étude du marché du travail au Royaume-Uni prévoit la création brute d'entre 31 000 et 517 000 emplois d'ici 2030, selon qu'aucune mesure spécifique pour le développement de l'économie circulaire ne soit prise ou au contraire qu'on assiste à une transformation significative du modèle économique linéaire. En net, cette création d'emploi serait d'entre 10 000 et 102 000 emplois (Morgan & Mitchell, 2015).

Il est donc important de noter que la transition vers une économie circulaire engendrera de la création d'emploi, mais aussi de la redéfinition, substitution et destruction d'emplois existants, inégalement répartis entre les secteurs (Clube, 2022; Laubinger et al., 2020; Vanhuyse et al., 2021). En effet, plusieurs études ont démontré l'inégale répartition du potentiel de création nette d'emploi, selon différents facteurs (Clube, 2022; Horbach et al., 2015). La croissance du nombre d'emplois proposés par la filière du recyclage est très dépendante du niveau de technologisation et de mécanisation des procédés. Au contraire, celle de la stratégie de remise à neuf (reconditionnement) dépend plutôt du secteur étudié : la remise à neuf dans le secteur textile porte par exemple un potentiel de création d'emploi plus important que dans le secteur du papier (Ribeiro-Broomhead, J. & Tangri, N., 2021). En outre, selon que les politiques publiques encouragent prioritairement la réduction à la source (changement des habitudes de consommation), le développement du marché

de seconde main ou le recyclage des textiles en fin de vie, les conséquences sur le marché de l'emploi seront significativement différentes. Dans la filière textile néerlandaise, cette différence pourrait se manifester par une augmentation de 14% du nombre d'emplois actuel si le recyclage est priorisé, contre une augmentation de 25% si un marché de seconde main local et efficace est développé (Papú Carrone et al., 2021).

Ainsi, de nombreuses études quantitatives se proposent de mesurer la création nette d'emploi et ses conséquences en fonction de différents paramètres. Certaines d'entre elles tentent également de prévoir le type d'emplois créés, les compétences et le niveau de qualification requis, et les groupes socio-économiques auxquels ils semblent s'adresser. Ces études alertent sur potentielles retombées indésirables et mettent en avant la nécessité de conduire plus d'études qualitatives sur les futurs emplois de l'économie circulaire (Chateau & Mavroeidi, 2020; Geissdoerfer et al., 2017; Mitchell & Morgan, 2015; Moreau et al., 2017; Vanhuyse et al., 2021).

2.1.2.3 Analyses qualitatives des emplois circulaires

L'importance de conduire des études qualitatives sur les emplois circulaires découle de trois préoccupations principales, énoncées dans la littérature. D'abord, celle de l'inégale répartition des impacts à échelle globale selon les contextes géographiques. Ensuite, celle de la création d'une incompatibilité structurelle (« structural mismatch ») à échelle régionale entre les emplois créés et la masse de travailleurs(euses) disponibles. Enfin, celle de l'inégale répartition des impacts au sein d'une population selon les différents contextes socio-économiques.

L'inégale répartition des impacts autour du globe mettrait en péril l'idéal de justice sociale planétaire porté par le développement durable, via le renforcement des disparités déjà existantes entre le Nord global et le Sud global (Clube, 2022; Kellenberg, 2012). Particulièrement pour les chaînes logistiques mondialisées, les répercussions de la transition vers l'économie circulaire sur l'emploi seront transfrontalières. Dans les pays du Sud global, dont l'économie repose en majorité sur des filières de production intensives en matériaux, il est attendu que l'emploi décline (Laubinger et al., 2020). Par exemple, les transformations du marché de l'emploi induites par la circularisation du secteur textile en UE mèneraient à une hausse de l'emploi en union européenne dans les filières de recyclage et de seconde main. Parallèlement, on assisterait à une destruction d'emploi dans les pays à revenus faibles ou moyens à l'extérieur de l'UE dans les filières de production intensives (Repp et al., 2021). De surcroît, des inquiétudes émergent sur le travail

informel, particulièrement dans la filière du recyclage. Il est estimé qu'entre 12,5 et 56 millions de personnes dans le monde participent actuellement à la gestion des matières résiduelles de manière informelle (sans reconnaissance formelle, salaire ou protection d'un(e) éventuel(le) employeur(euse)). Afin de ne pas mettre en péril ces travailleurs(euses) informel(les), souvent déjà en situation de précarité, il est nécessaire de les prendre en considération dans la transition circulaire (Ribeiro-Broomhead, J. & Tangri, N., 2021).

Par ailleurs, la crainte d'une incompatibilité structurelle entre les emplois proposés par l'économie circulaire et les travailleurs(euses) disponibles est régulièrement évoquée. Il s'agit de ne pas créer une quantité importante d'emplois qui resteront vacants, faute de travailleur(euse) adéquatement qualifié(e) pour les remplir. La littérature sur les « emplois verts » propose que ce type d'emploi nécessite un niveau d'éducation plus élevé, plus d'expérience de travail et plus de formations au travail que les emplois « non-verts » de l'économie (Consoli et al., 2016; Vona et al., 2015). Plus spécifiquement, Consoli et al. (2016) propose que les « emplois verts » soient moins routiniers et fassent plus volontiers appel à des compétences analytiques et interpersonnelles, particulièrement exploitées dans des situations imprévisibles. A ce jour, la littérature sur les compétences exigées par les emplois circulaires est encore peu développée mais suggère la nécessité de diversifier les compétences des travailleurs(euses), priorisant l'hétérogénéité et la variété des niveaux d'éducation et des aptitudes afin de pouvoir correspondre aux besoins de la transition circulaire (Burger et al., 2019; Matthias Multani et al., 2020; Morgan & Mitchell, 2015).

Cependant, des inquiétudes demeurent quant à la capacité de l'économie circulaire à proposer des emplois désirables et adaptés à tous les profils socio-économiques. Bien qu'elle ambitionne de réduire le chômage et de proposer des opportunités à des travailleurs(euses) vulnérables ou éloigné(es) du marché du travail, les emplois de l'économie circulaire ne sont pas pour l'instant pensés pour cette tranche de la population (Papú Carrone et al., 2021). Par ailleurs, la qualité des emplois circulaires et les questions de santé et sécurité au travail, notamment dans les filières de recyclage, réparation ou valorisation des matériaux électroniques, sont également des enjeux qui nécessitent la conduite de plus de recherches (Laubinger et al., 2020; Ribeiro-Broomhead, J. & Tangri, N., 2021). Ces problématiques sont intensifiées par l'anticipation d'une inégale répartition de ces emplois au sein de la population. En Europe du Nord, le développement des filières de recyclage a participé à la création d'emplois peu payés, sales, monotones et exigeants physiquement. Ces emplois sont en large majorité occupés par des travailleurs(euses) avec des

trajectoires d'emplois ou dans des situations socio-économiques précaires (Gregson et al., 2016; Matthias Multani et al., 2020; Multani & Bachus, 2022).

Au-delà de la mise en lumière des inquiétudes qui justifient la conduite d'études plus poussées sur la nature des emplois circulaire, ces différentes analyses permettent d'identifier quelques éléments pour débiter une caractérisation qualitative de l'emploi circulaire. Burger et al. (2019) réaffirme la distinction entre emploi fondamental et emploi facilitant en distinguant les compétences mobilisées par chacun. En comparaison avec l'ensemble du marché du travail, les emplois fondamentaux requièrent un niveau d'éducation moins élevé, des compétences technologiques significativement plus grandes et des compétences manuelles plus importantes. Les stratégies fondamentales (dans ce mémoire : refuser, intensifier l'usage, réduire, réutiliser, réparer, reconditionner, remanufacturer, valoriser, recycler et composter) demandent des compétences techniques d'installation, maintenance, réparation, déplacement et transport de matière. Au contraire, les emplois facilitants demandent des niveaux d'éducation plus élevés et un large éventail de compétences, afin de pouvoir répondre efficacement aux multiples stratégies d'opérationnalisation de l'économie circulaire. Les expertises mobilisées concernent plutôt le management, l'architecture, la gestion des opérations, le design et l'ingénierie. En général, les emplois de l'économie circulaire n'exigent pas un niveau d'éducation plus élevé que le reste de l'économie, mais plus de formation à l'emploi et d'expérience de travail (Burger et al., 2019). Ce résultat s'oppose à l'intuition que la transition vers une économie circulaire exigera un plus haut niveau d'études afin de faire correspondre les capacités des travailleurs(euses) disponibles avec les emplois créés (Chateau & Mavroeidi, 2020).

Finalement, la littérature naissante sur la nature des emplois circulaires ne permet pour l'instant pas d'identifier clairement leurs caractéristiques ni les profils des travailleurs(euses) qui seront amenés(es) à les exercer. Bien que de plus en plus de papiers se penche sur l'étude qualitative de ces emplois, l'attention est majoritairement accordée aux compétences qu'ils requièrent (Borms et al., 2023; Straub et al., 2023) et non à leur qualité et/ou désirabilité.

2.2 Qualité de l'emploi

Pour aborder la question de la qualité des emplois circulaires, il était d'abord nécessaire de retracer l'historique et de définir l'économie circulaire dans sa compréhension la plus actuelle possible. Il s'agissait ensuite de circonscrire la notion d'emploi circulaire, et de comprendre les enjeux

multiples qui l'entourent. Il faut maintenant expliciter le concept de qualité de l'emploi et déterminer le cadre d'analyse qui sera le nôtre pour la suite de notre étude.

2.2.1 Définition et cadres de référence

L'étude de la qualité des emplois est un champ de recherche à part entière, qui suscite un intérêt grandissant depuis les années 1990 (Davoine & Erhel, 2007). On trouve de nombreux cadres d'analyse et de jeux d'indicateurs pour la mesurer. Il est de fait difficile d'en dégager dans la littérature une définition précise et unique (Cloutier, 2013; Guergoat-Larivière & Marchand, 2012). Toutefois, un consensus existe quant à son caractère multidimensionnel (Davoine et al., 2008). Erhel et Guergoat-Larivière (2016) proposent que la mesure de la qualité de l'emploi en économie se situe à l'intersection de trois perspectives : « une approche standard centrée sur le salaire, une approche « subjective » accordant une place centrale à la satisfaction déclarée des travailleurs et une approche socioéconomique retenant l'ensemble des facteurs ayant des conséquences sur la situation des travailleurs et leurs perspectives de carrière » (Erhel & Guergoat-Larivière, 2016). Afin de structurer notre étude, on distinguera deux axes permettant la distinction de différents cadres d'analyse : le choix du découpage de la qualité de l'emploi en dimensions selon une logique horizontale ou verticale, et le choix d'indicateurs objectifs ou subjectifs pour sa mesure.

2.2.1.1 Caractérisation horizontale ou verticale

Le premier critère distinctif des différents cadres d'analyse pour la qualité de l'emploi est celui du choix du découpage en plusieurs dimensions. Il existe une multitude de divisions différentes, en fonction des objectifs de l'étude et de son contexte géographique et socio-économique. Toutefois, il semble possible de distinguer les approches « verticales » des approches « horizontales ».

- Approche verticale de la qualité de l'emploi

L'approche « verticale » différencie selon les études deux ou trois niveaux d'analyse. Pour les analyses à deux niveaux, on distingue généralement la qualité extrinsèque et intrinsèque de l'emploi. La qualité extrinsèque se concentre sur la rémunération et les perspectives liées à l'emploi, tandis que la qualité intrinsèque se penche sur la qualification, l'environnement social et physique et l'intensité du travail. C'est ce cadre d'analyse que la fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) a utilisé pour ses études pan-européennes sur la qualité des emplois conduites tous les 5 ans depuis 2005 (Eurofound, 2012a).

Les analyses à trois niveaux différencient, elles, la qualité du marché de l'emploi, qualité de l'emploi et qualité du travail (niveaux macro, meso et micro). Au Québec, ce cadre d'analyse est notamment adopté par l'Institut Statistique du Québec, sur lequel s'appuie le développement d'une typologie de l'emploi en 2008 (Cloutier-Villeneuve, 2008). Dans ce paradigme, la qualité du marché du travail fait référence aux caractéristiques du marché de l'emploi : taux de chômage, distribution des salaires, normes du travail (Cloutier, 2013). La qualité de l'emploi renvoie, elle, aux caractéristiques formelles du travail et de son exercice : le salaire, les caractéristiques contractuelles, les avantages sociaux, les heures de travail, et les perspectives de carrière. Elle mesure donc la qualité des attributs d'un emploi et de ses modalités contractuelles (Cloutier-Villeneuve, 2008; P.-A. Lapointe, 2013). Le troisième niveau d'analyse est celui de la qualité du travail, et comprend les activités et les conditions dans lesquelles elles sont pratiquées : « nature même du travail accompli et de ses conditions intrinsèques (contenu des tâches, autonomie professionnelle, relations de travail, perspectives de carrière, etc.) ». Cloutier reconnaît l'interdépendance des niveaux d'analyse, et propose que l'intégration des dimensions de la qualité du travail et de la qualité du marché de l'emploi dans l'évaluation de la qualité de l'emploi en favorise une compréhension plus complète (Cloutier-Villeneuve, 2008).

- Approche horizontale de la qualité de l'emploi

Au contraire, l'approche « horizontale » ne distingue pas la qualité du marché de l'emploi, de l'emploi et du travail. Elle propose plutôt un découpage multi-dimensionnel allant généralement de trois à dix dimensions dans lesquelles se mêlent la qualité du travail, de l'emploi et du marché de l'emploi. Les dimensions considérées varient considérablement d'une étude à l'autre. Toutefois, on y retrouve le plus souvent la rémunération pécuniaire, noyau de l'analyse de la qualité de l'emploi dans l'approche économique classique (Davoine & Erhel, 2007; Erhel & Guergoat-Larivière, 2016).

Le Bureau International du Travail (BIT) utilise un découpage en 4 dimensions pour définir la notion de « travail décent » en 1999. Elle comprend quatre dimensions : l'emploi (dont la rémunération), la protection sociale, les droits des travailleurs et le dialogue social. L'importante diversité des indicateurs choisis pour chacune de ces composantes traduit la difficulté d'adapter la mesure de la qualité de l'emploi aux différents contextes socio-économiques (Ghai, 2003). D'après

Cloutier (2008), les indicateurs choisis pour ce cadre de référence ne renvoient d'ailleurs pas seulement à la qualité de l'emploi mais aussi à la qualité du marché de l'emploi.

En 2001, l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) propose une étude comparative de la qualité de l'emploi entre le secteur des biens et des services. Cette étude prend en compte les 5 dimensions suivantes : heures de travail, horaires de travail, rémunération, formation et conditions physiques et psychologiques (OCDE, 2001).

En 2007, Lowe réalise une étude pancanadienne sur l'évolution de la qualité de l'emploi depuis les années 90. Il cherche à comprendre les facteurs d'influence de la satisfaction et de la performance au travail. Pour cela, il choisit 6 dimensions de la qualité de l'emploi : « *Statut du marché du travail, formation et compétences, rémunération intrinsèque (autonomie, relations avec la gestion et les collègues, contenu du travail stimulant et intéressant), rémunération extrinsèque (salaire, avantages, sécurité et avancement), satisfaction au travail, bien-être (stress bas, équilibre travail/vie privée, santé et bien-être).* » (traduction libre à partir de Lowe (2007)).

En 2000, l'Union Européenne développe la stratégie européenne pour l'emploi, suivie par les indicateurs de Laeken en 2001. Répartis en 10 dimensions, ils doivent permettre de réaliser des mesures paneuropéennes de la qualité de l'emploi. En Europe, les travaux récents qui l'étudient utilisent une typologie en six dimensions : le salaire, les conditions de travail (ergonomie et environnement physique), la formation et l'éducation, l'égalité femmes/hommes et la conciliation travail/vie privée et le dialogue social dans l'entreprise (Erhel & Guergoat-Larivière, 2016). Ces six dimensions sont d'ailleurs présentées comme le tronc commun des études qui adoptent une perspective multidimensionnelle de la qualité de l'emploi à quelques variations près (Guergoat-Larivière & Marchand, 2012).

Ainsi, on peut choisir de caractériser la qualité de l'emploi en adoptant une distinction par niveau d'analyse ou par dimension de la qualité. Cependant, ces deux perspectives s'entrecroisent et permettent toutes deux de caractériser la multi dimensionnalité de la qualité de l'emploi.

2.2.1.2 Indicateurs subjectifs ou objectifs

Après avoir choisi la structure du cadre d'analyse, le choix des indicateurs utilisés pour mesurer la qualité de l'emploi se pose. Certaines études prennent uniquement en compte des indicateurs objectifs, d'autres se concentrent sur la satisfaction déclarée des travailleurs(euses) et d'autres

encore mêlent les deux paradigmes. On considère subjectifs les indicateurs « faisant explicitement référence à la perception de l'enquêté, à ses préférences ou à ses attitudes » (Guergoat-Larivière & Marchand, 2012). Au contraire, les indicateurs objectifs proposent une mesure qui ne dépend pas de la perception du (de la) travailleur(euse).

Par exemple, Cloutier (2008) choisit dans sa typologie de l'emploi de conserver quatre dimensions, pour lesquelles les critères d'évaluation choisis sont tous objectifs. De même, l'OCDE en 2001 et l'Organisation Internationale du Travail (OIT) en 2003 utilisent dans leurs études uniquement des critères objectifs (Cloutier-Villeneuve, 2008).

A l'inverse, Erhel et Guergoat-Larivière (2016) proposent que l'addition de critères subjectifs à des critères objectifs permettrait une compréhension plus approfondie et transversale du concept. Conformément, de nombreuses études européennes adoptent cette perspective (Davoine et al., 2008 ; Guergoat-Larivière & Marchand, 2012 ; Van Aerden et al., 2014). Les études de la Eurofound s'appuient également sur une combinaison d'indicateurs objectifs et subjectifs de la qualité de l'emploi (Eurofound, 2012a, 2017).

On comprend à travers la multitude des cadres d'analyse et de jeux d'indicateurs existants la difficulté de parvenir à une caractérisation unique et universelle de la qualité de l'emploi. Cette difficulté est renforcée par les différences dans l'importance accordée à chaque dimension et indicateur de la qualité de l'emploi en fonction des contextes socio-économiques et démographiques (dont le genre) (Hughes et al., 2003). Il est donc primordial de choisir un cadre d'analyse pertinent et adapté au contexte de l'étude lorsque l'on souhaite caractériser la qualité des emplois. Pour notre projet, le cadre d'analyse choisi suivra un découpage multidimensionnel en six axes et y intégrera à la fois des indicateurs objectifs et subjectifs. Les six dimensions choisies sont : la rémunération, la stabilité de l'emploi, les heures de travail et la conciliation travail/ vie privée, l'environnement et les conditions de travail, la qualification et la formation, le dialogue social et le droit des travailleurs(euses).

2.2.2 Mesure de la qualité de l'emploi

2.2.2.1 Rémunération

La rémunération est le pilier de la mesure de la qualité de l'emploi dans une perspective économique (Erhel & Guergoat-Larivière, 2016). Sa mesure s'articule le plus souvent autour du

taux horaire des employés(es) (Cloutier-Villeneuve, 2008; Department for Business, Innovation & Skills, 2006 ; Eurofound, 2012b). Elle peut être complétée, selon les études, par les avantages en nature et le salaire mensuel ou annuel. Peuvent également être pris en compte les bas et hauts salaires et les écarts salariaux entre genre et entre types de poste au sein de l'unité d'analyse (entreprise, secteur, pays, etc.). Les études qui proposent des indicateurs subjectifs mesurent la satisfaction vis-à-vis du salaire, par exemple à travers la mesure du niveau d'accord avec l'affirmation « I am well paid for the work I do » (Je suis bien payé(e) pour le travail que je fais) (Eurofound, 2012a).

La mesure de la rémunération et de la satisfaction vis-à-vis de son salaire constitue un élément central de la mesure de la qualité de l'emploi. Elle est d'ailleurs l'une des sept caractéristiques identifiées comme les plus importantes dans un emploi par les Canadiens en 2007 (Hughes et al., 2003).

2.2.2.2 Stabilité de l'emploi

La stabilité de l'emploi est une dimension présente dans la majorité des cadres d'analyse. Au même titre que la rémunération, elle fait partie des sept facteurs les plus importants d'après Hughes et al. (2007).

Elle est caractérisée en premier lieu par la durée du contrat, qui peut être permanent ou temporaire. Cela dit, un contrat permanent ne garantit pas la stabilité d'un emploi, puisqu'il peut être interrompu (Cloutier-Villeneuve, 2008). Il est de fait important de lui associer d'autres mesures. Ces mesures peuvent être réalisées grâce à des indicateurs objectifs, soit au niveau du marché du travail (taux de chômage), soit au niveau de l'entreprise (taux de roulement, intention d'embauche, etc.). Il serait également possible de prendre en compte le droit du travail, au niveau macro, et les conventions et accords collectifs, au niveau méso, qui encadrent la rupture des contrats et participent à la stabilité de l'emploi. Au niveau du(de la) travailleur(euse), il est possible de mesurer subjectivement le sentiment de stabilité (Department for Business, Innovation & Skills, 2006).

Dans leur sondage pan-européen sur la qualité de l'emploi, Eurofound propose que la stabilité de l'emploi doive être distinguée des perspectives de carrière, aussi appelé employabilité, puisque celles-ci dépendent de l'emploi mais aussi des caractéristiques du(de la) travailleur(euse) et du marché de l'emploi. La mesure des perspectives d'avancement dans l'entreprise actuelle du (de la) travailleur(euse) constitue cependant un indicateur de stabilité (Eurofound, 2017).

2.2.2.3 Heures de travail et conciliation travail/vie privée

Les heures de travail et la conciliation entre le travail et la vie privée est également l'un des éléments centraux de la mesure de la qualité de l'emploi. Il est important de noter que si certaines études distinguent les heures de travail des horaires de travail, notre cadre d'analyse les regroupe sous une même dimension. Dans notre approche, elle traduit donc à la fois la quantité de temps passé au travail, l'impact de ces heures sur la santé du (de la) travailleur(euse) et la capacité à concilier ses horaires avec sa vie de famille ou sa vie privée. Les composantes de cette dimension sont donc multiples. Nous présentons ici différents indicateurs permettant de la caractériser, articulés autour des notions de durée et de la flexibilité du travail.

En premier lieu, repérer si le contrat du(de la) travailleur(euse) est à temps plein ou partiel est un indicateur du nombre d'heures passées hebdomadairement à son emploi (Cloutier-Villeneuve, 2008). Comparé à la quantité réelle d'heures travaillées, il peut aussi pointer les heures supplémentaires réalisées, rémunérées ou non. De surcroît, les emplois à temps partiel semblent être facteur d'instabilité, et de fait d'une moins bonne qualité de l'emploi (Lowe, 2007). Le temps partiel est également plus présent chez les femmes, les familles monoparentales et les salariés(es) de plus de 50 ans (Baudry & Fillion, 2014; Valenduc, 2014). La combinaison du temps partiel avec un contrat à durée déterminée engendre des emplois précaires, souvent occupés par des jeunes travailleurs(euses) étrangers(ères) (Blond-Hanten et al., 2008). Il est cependant nécessaire de distinguer le temps partiel choisi du temps partiel subi. Le temps partiel subi, à l'inverse du temps partiel choisi, est imposé par le fonctionnement du marché du travail ou par les conjonctures socio-économiques du(de la) travailleur(euse). Les emplois occupés à temps partiel parce qu'ils ne sont proposés que sous ce format sont majoritairement occupés par des femmes (Valenduc, 2014). Les emplois à temps partiel subis sont aussi majoritairement remplis par des travailleurs(euses) avec un niveau de qualification moins élevé. Un contrat à temps partiel peut aussi être l'indicateur d'horaires variables, particulièrement pour les temps partiels subis (Baudry & Fillion, 2014).

En second lieu, la fluctuation des horaires de travail est reconnue pour être un facteur de diminution de la qualité de l'emploi, puisqu'elle impacte la santé et la vie personnelle des travailleurs(euses), créant notamment des conflits avec la vie de famille (Staines & Pleck, 1984). Plus spécifiquement, lorsque les emplois du temps sont annoncés en flux tendus par l'employeur(euse), les horaires variables sont source de stress, posent des enjeux de santé mentale et physique et accroissent le

risque d'accident du travail (Lefrançois et al., 2017). Cependant, la pénibilité associée à un horaire variable dépend de la flexibilité et du niveau de contrôle de l'employé(e) sur celui-ci. Bénéficier d'un horaire flexible améliore la conciliation travail/ vie privée et réduit le niveau de stress associé à sa variabilité (Fenwick & Tausig, 2001). Il est important de noter que l'effet médiateur de la flexibilité est plus fort pour les femmes, conséquence d'une répartition encore genrée des rôles au sein des ménages (Staines & Pleck, 1986). Cette meilleure conciliation travail/vie privée est également inégalement répartie entre les professions type cadre et non-cadre. Par exemple, le choix libre de ses horaires bénéficie aux femmes non-cadres et participe à diminuer leur charge de travail. Au contraire, les femmes cadres voient leur charge de travail intensifiée et leur articulation travail/vie privée diminuée par la flexibilité de leurs heures (Bouville, 2019). Enfin, on peut noter que l'horaire flexible fait partie des aspirations d'un groupe socio-économique de travailleurs(euses) généralement plus scolarisés(es) (Haines et al., 2009; Lowe, 2007).

En troisième lieu, les heures de travail appelées « atypiques » impactent la santé des travailleurs(euses), perturbant leur rythme circadien et la bonne alternance entre sommeil et éveil. Par horaire atypique, on entend les longues périodes de travail (plus de 10 heures), le travail de nuit ou les périodes de travail rapprochées (moins de 11h de pause entre deux périodes de travail). Si les heures de travail atypiques peuvent améliorer la conciliation travail/vie privée pour certaines personnes, elles déstabilisent les rythmes physiologiques et sociaux (Barthe, 2015).

Il est donc important dans notre mesure de la qualité de l'emploi d'inclure des indicateurs pour déterminer à la fois la variabilité de l'horaire, son mode de détermination et le préavis avec lequel il est annoncé. Les modes de détermination de l'horaire que nous choisirons sont directement tirés du sondage de la fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail : horaire déterminé par l'entreprise sans possibilité de changement, horaire choisi parmi différents emplois du temps proposés, horaire déterminé par l'entreprise et adaptable dans une certaine limite et horaire déterminé librement par l'employé(e) (Eurofound, 2012a). Les indicateurs doivent aussi inclure une appréciation subjective du (de la) travailleur(euse) sur sa capacité à concilier son travail et sa vie personnelle. Enfin, la possibilité ou non de télétravailler doit être évaluée, apparaissant depuis la pandémie de la Covid-19 comme une nouvelle forme de flexibilité pour les employés(es).

2.2.2.4 Environnement et conditions de travail

Cette dimension comprend à la fois les enjeux de santé et sécurité (environnement physique), l'environnement social au travail, et les conditions psychologiques dans lesquelles s'exerce l'emploi.

D'après Cloutier (2008), on retient pour l'environnement physique trois enjeux : « les pénibilités physiques (liées aux conditions ergonomiques de travail), les nuisances (principalement thermiques et sonores) ainsi que les risques toxiques (en lien avec les expositions dangereuses) ». La fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail propose pour les mesurer un jeu de 10 indicateurs, comprenant la fréquence et l'intensité de ces expositions (Eurofound, 2017).

L'environnement social est également une composante primordiale de la qualité de l'emploi. Un lieu de travail exempt de discrimination et de harcèlement, des relations saines et une gestion de confiance sont trois éléments identifiés comme très importants par plus de 60% des travailleurs(euses) dans l'étude de Lowe (2007). On retrouve aussi les éléments « bonnes relations avec ses superviseurs(euses) » et « collègues aidants(es) et amicaux(ales) » reconnus comme très importants par plus de 40% des sondés(es) (Lowe, 2007). La qualité de l'environnement social est mesurée dans de nombreux sondages : une importante variété d'indicateurs sont disponibles (Department for Business, Innovation & Skills, 2006; Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 2016; Raja Abid, 2021; Tall, 2020).

Enfin, un emploi de bonne qualité est aussi caractérisé par le bien-être psychologique et l'intensité au travail : niveau de stress ressenti, pressions temporelles, autonomie dans le travail, intensité cognitive et physique. Avoir un emploi intéressant et stimulant et être capable de décider de la manière de faire son travail sont par exemple deux éléments identifiés comme très importants par plus de 35% des sondés (Lowe, 2007). Exercer son travail dans une entreprise dont les valeurs sont alignées avec celle de l'employé(e) et trouver du sens à son activité sont également déterminants dans l'attractivité d'un emploi (Capelli et al., 2020). De nouveau, de nombreux indicateurs existent pour mesurer le bien-être psychologique et l'intensité.

2.2.2.5 Qualification et formation

La dimension de la qualification et de la formation est un indicateur de base pertinent pour la qualité de l'emploi. Les emplois qui requièrent des niveaux de compétence et de qualification élevés sont

généralement associés à une plus grande qualité de l'emploi, puisqu'ils constituent des postes plutôt cognitifs et décisionnels au sein des organisations (Cloutier-Villeneuve, 2008). On mesure le niveau de qualification d'un emploi par le niveau moyen de scolarité des personnes qui occupent des postes de même type.

La question de la formation est également centrale. Bénéficier de formation continue permet d'accroître ses compétences personnelles mais aussi de garantir une meilleure employabilité au(à la) travailleur(euse) en cas de perte ou de changement de travail. Particulièrement pour les profils socio-démographiques plus sujets à la précarité d'emploi et au chômage, bénéficier de formation continue permet d'accéder à des trajectoires professionnelles plus rémunératrices et plus stables (Davoine & Erhel, 2007; Perez & Thomas, 2005).

Enfin, la mesure de l'adéquation entre les compétences du(de la) travailleur(euse) et celles requises par son emploi complète cette dimension. La capacité à mettre en pratique ses compétences et à réaliser son travail adéquatement est un marqueur de bien-être au travail (Cloutier-Villeneuve, 2008). Par exemple, les diplômés(es) universitaires qui s'estiment surqualifiés(es) sont plus susceptibles d'être insatisfaits(es) de leur emploi que les diplômés(es) universitaires dont l'emploi correspond à leurs compétences (Larochelle-Côté & Hango, 2016).

2.2.2.6 Dialogue social et droit des travailleurs(euses)

Dans cette dimension, notre cadre d'analyse inclut à la fois le respect des droits (congés payés, heures supplémentaires rémunérées), la mise en œuvre de politiques pour l'amélioration de la vie au travail (informations transparentes sur les contrats, assurances collectives, retraites, politique d'embauche) et le dialogue social (présence d'un syndicat, écoute de la direction, prise en compte des revendications, participation aux décisions).

Le respect des droits des travailleurs(euses) est une composante de base dans la définition du travail décent (Ghai, 2003). Au-delà de cet aspect, la proposition par l'entreprise de régimes de retraite ou d'assurances collectives est un indicateur pertinent de qualité de l'emploi, retirant au(à la) salarié(e) la charge de souscrire à des régimes privés (Cloutier-Villeneuve, 2008).

Un dialogue social pertinent a des conséquences positives sur la qualité des emplois et sur la performance des entreprises. Par exemple, une présence syndicale a un effet positif sur les salaires et un dialogue social « formel sans conflits » et « très actif » participe à la croissance de la

productivité (Tall, 2020). Pouvoir participer aux décisions de l'entreprise et être entendu(e) par la direction constituent des éléments de bien-être au travail, qui favorisent une bonne qualité de l'emploi et le sentiment de reconnaissance (Hughes et al., 2003; Lowe & Schellenberg, 2001). On peut mesurer le dialogue social de multiples manières. La présence d'un syndicat dans l'entreprise, la mise en place de processus formels par l'entreprise pour faciliter la participativité, la tenue de réunions ou d'entretiens individuels en sont indicateurs objectifs. La perception des employés(es) quant à l'efficacité du syndicat, le sentiment de pouvoir participer aux décisions, le sentiment d'être écouté(e) par ses gestionnaires en sont des indicateurs subjectifs (Department for Business, Innovation & Skills, 2006; Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 2016; Eurofound, 2012b)

2.2.2.7 Dimensions exclues de l'analyse

Les six dimensions choisies permettent de brosser un portrait relativement complet de la qualité de l'emploi selon un découpage multi-dimensionnel horizontal. Toutefois, elles excluent certaines autres dimensions présentes dans différentes études sur la qualité de l'emploi. Par exemple, dans Cloutier (2008), 9 dimensions sont proposées pour une évaluation complète de la qualité de l'emploi. Parmi celles-ci, on trouve les congés, les régimes de retraite et les assurances collectives qui constituent toutes trois des dimensions à part entière. Par souci de concision, ces trois dimensions ont pour notre étude été réduites à un indicateur chacune et intégrées dans la dimension dialogue social et droit des travailleurs(euses). Cloutier (2008) inclut aussi les dimensions épanouissement et perception des travailleurs(euses), dont les indicateurs sont inclus dans nos dimensions stabilité de l'emploi et environnement et conditions de travail.

Dans Erhel & Guergoat-Larivière (2016), les six dimensions de l'analyse choisies sont presque similaires aux nôtres. Elles incluent en plus la notion d'égalité des genres, fusionnée avec la dimension conciliation travail/famille. La dimension d'égalité des genres en entreprise est une mesure de la qualité de l'emploi mais également de la qualité du marché du travail, que notre étude ne prétend pas entreprendre. Sa mesure s'articule autour du sentiment d'inégalité, de la différence d'équilibre professionnel avec le privé et des écarts salariaux. Nous tenterons d'identifier lors de l'analyse de potentielles différences genrées, sans toutefois l'inclure en tant que dimension à part entière dans notre cadre d'analyse.

Dans Van Aerden et al. (2014), on compte 8 dimensions de la qualité de l'emploi. Parmi elles se trouvent les horaires prévus, les opportunités de formation, l'organisation collective, les relations de pouvoir et la qualité intrinsèque du travail. Nos six dimensions choisies intègrent sous une dénomination différente les dimensions des horaires, de la formation, de l'organisation collective et de la qualité intrinsèque du travail. La dimension des relations de pouvoir est condensée dans celle du dialogue social et droit des travailleur(euses), bien que réduite en nombre d'indicateurs par souci de concision.

En conclusion, la qualité de l'emploi est une notion multi-dimensionnelle à la croisée de plusieurs disciplines et dont il est difficile de trouver une définition unique. Conséquemment, il n'existe pas de cadre d'analyse unifié pour la caractériser. Le choix des paramètres et des indicateurs pour sa mesure est donc dépendant du contexte et des objectifs de la recherche réalisée. Après avoir parcouru différents cadres d'analyse existants et choisi celui de notre étude, nous avons passé en revue certains indicateurs de la littérature et les facteurs d'influence d'une meilleure qualité de l'emploi.

Certains de ces facteurs sont d'ailleurs des éléments caractéristiques des structures de gouvernance et des pratiques de gestion des ressources humaines (GRH) des entreprises d'économie sociale et solidaire : flexibilité des heures, gouvernance démocratique, gestion participative, sécurité des emplois, etc. Par ailleurs, l'économie sociale et solidaire présente des compatibilités intrinsèques et des potentiels de développement avec l'économie circulaire. Ces deux constats ouvrent la discussion sur la pertinence de l'économie sociale et solidaire comme levier pour la qualité des emplois en économie circulaire.

2.3 L'économie sociale et solidaire

2.3.1 Définition et contexte

2.3.1.1 Historique et définition de l'économie sociale et solidaire

L'économie sociale trouve son origine autour de 1850 avec le développement de l'économie mutualiste (Chantier de l'économie sociale, 2021a; Demoustier & Richez-Battesti, 2010). Elle prend de l'ampleur à travers le mouvement associatif, mutualiste et coopératif de la révolution industrielle du XIXème siècle. L'économie sociale représente dès lors un regroupement des

coopératives, associations et mutuelles, caractérisé par l'émergence des grandes mutuelles. Le secteur se distingue alors de l'économie capitaliste par le principe de limitation des bénéfices des parties prenantes plutôt que par le principe de non-lucrativité (Laville, 2001). Les années 1930 à 1960 marquent l'intégration du mouvement de l'économie sociale au système économique, mais aussi sa fragmentation due à la reconnaissance des trois statuts juridiques (coopérative, association et mutuelle). Les années 1970 donnent naissance à l'économie solidaire, sous l'influence des idéologies marxistes et léninistes, alors très présentes dans les mouvements militants, étudiants, syndicalistes, coopératifs et associatifs (Chambre Régionale de l'Économie Sociale et Solidaire (CRESS) de Normandie, s. d.; Vaillancourt, 2008). Laville (2001) définit l'économie solidaire comme « l'ensemble des activités contribuant à la démocratisation de l'économie à partir d'engagements citoyens ». Il s'agit de pallier les manques des institutions et de l'économie capitaliste à travers des initiatives citoyennes collectives s'appuyant sur les principes de « solidarité redistributive » et de « solidarité réciprocaire » (Laville, 2001). Les années 1990-2010 sont celles de la reconnaissance de l'économie sociale et solidaire. Au Québec, l'État apporte son soutien au secteur en adoptant des politiques sectorielles et territoriales (Vaillancourt, 2008). Le gouvernement du Québec propose un plan d'action en gouvernemental en économie sociale qu'il s'engage à renouveler tous les 5 ans (Chantier de l'économie sociale, 2021a).

Les définitions de l'économie sociale et solidaire sont multiples et varient selon les époques et les régions. Si les pratiques de l'économie sociale et solidaire sont hétérogènes à travers le monde, on retrouve toutefois le principe directeur de la priorisation de l'humain et de son positionnement au centre de la mission économique et sociale des entités qui la pratique (Moreau et al., 2017). La difficulté est principalement de définir clairement les frontières de ce qui appartient ou non à ce secteur. Par exemple, y inclut-on les entreprises capitalistes à visée sociale ou adopte-t-on une définition plus stricte avec un impératif de non-lucrativité ? (Vaillancourt, 2008). En 2009, l'OIT définit l'économie sociale et solidaire comme l'ensemble des *« entreprises et organisations, en particulier les coopératives, mutuelles, associations, fondations et entreprises sociales, ayant pour spécificité de produire des biens, des services et des connaissances tout en poursuivant des objectifs à la fois économiques et sociaux et en favorisant la solidarité »* (Pollet & Fonteneau, 2020). Cette définition est large et inclusive, laissant la place aux coopératives, mutuelles et associations mais aussi aux entreprises.

En 2014, l'UN Inter-Agency Task Force on Social and Solidarity Economy caractérise aussi l'ESS avec une approche large et inclusive : *« les organisations, entreprises et réseaux dont le modèle de développement contraste avec les approches de maximisation du profit qui prévalent depuis quelques décennies. »* (« organizations, enterprises and networks that [...] point to a model of development that contrasts with the profit-maximization and often corporate-led approaches that have prevailed in recent decades») (UN Inter-Agency Task Force on Social and Solidarity Economy, 2014).

Au Québec, une définition de l'économie sociale a été adoptée lors de la Loi sur L'économie Sociale de 2013 : *« on entend par « économie sociale », l'ensemble des activités économiques à finalité sociale réalisées dans le cadre des entreprises dont les activités consistent notamment en la vente ou l'échange de biens ou de services et qui sont exploitées conformément aux principes suivants : 1) l'entreprise a pour but de répondre aux besoins de ses membres ou de la collectivité ; 2) l'entreprise n'est pas sous le contrôle décisionnel d'un ou de plusieurs organismes publics ; 3) les règles applicables à l'entreprise prévoient une gouvernance démocratique par les membres ; 4) l'entreprise aspire à une viabilité économique ; 5) les règles applicables à l'entreprise interdisent la distribution des surplus générés par ses activités ou prévoient une distribution de ceux-ci aux membres au prorata des opérations effectuées entre chacun d'eux et l'entreprise ; 6) les règles applicables à la personne morale qui exploite l'entreprise prévoient qu'en cas de dissolution, le reliquat de ses biens doit être dévolu à une autre personne morale partageant des objectifs semblables »* (Tremblay, 2017). Cette définition est, elle, bien plus stricte : elle exclue les entreprises capitalistes à visée sociale et les associations ou regroupements qui offrent gratuitement des biens et services et se reposent sur les dons ou les subventions.

Le Chantier de l'économie sociale résume cette définition par le paragraphe suivant : *« En résumé, l'économie sociale regroupe des entreprises qui, tout en vendant ou en échangeant un produit ou un service, répondent à des besoins sociaux [...]. Ces entreprises sont gérées par leurs membres ou par la communauté et destinent leurs produits ou services à une clientèle diversifiée »* (Chantier de l'économie sociale, 2021a). Ses principes et ses valeurs peuvent être condensés selon les points suivants : *« gouvernance et activités démocratiques, définition des activités par les membres et distribution des profits afin de soutenir le développement de la communauté. Le service aux membres et à la communauté prime sur le profit »* (Harrison & Gervais, 2007).

Pour notre étude nous adoptons la définition stricte de l'économie sociale d'après la loi québécoise. Notre positionnement s'efforce de traiter l'économie sociale et solidaire comme un mouvement uni tout en prenant en considération les multiples réalités qui le composent. Pour notre étude, nous nous limiterons donc à l'étude des associations, mutuelles et coopératives dont la propriété et la gouvernance sont collectives. Si nous emploierons le plus souvent la désignation « économie sociale » par souci de brièveté, nous n'excluons pas le pan solidaire de l'économie sociale et solidaire.

2.3.1.2 Situation actuelle au Québec

Au Québec, la loi prévoit quatre différentes formes d'entreprise d'économie sociale :

- Les Organismes à but non lucratif (OBNL) sont des entités dont l'existence est distincte de celle de ses membres. Les OBNL n'ayant pas d'activités marchandes ne font pas partie de l'économie sociale.
- Les coopératives sont des groupes de personnes qui poursuivent un but commun. Il existe 5 types de coopératives différents.
- Les fiducies d'utilité sociale sont des procédés juridiques qui permettent d'allouer un patrimoine à un intérêt général plutôt qu'au bénéfice d'une personne.
- Les mutuelles sont des compagnies d'assurance sans actionnaires et dont la direction relève d'un conseil d'administration

En 2021, le Québec compte 11 200 entreprises d'économie sociale, qui emploient environ 220 000 personnes. Parmi ces entreprises, 75% sont des OBNL, 21% sont des coopératives non financières et 3% sont des mutuelles ou des coopératives financières (Chantier de l'économie sociale, 2021a). La plupart des entreprises d'économie sociale québécoises sont des petites structures : 65 % des entreprises ont moins de 10 employés(es) salariés(es) et seulement 2 % ont 100 ou plus de 100 employés(es) salariés(es) (Institut de la statistique du Québec, 2016). Il est important de souligner que le fonctionnement des entreprises d'économie sociale repose à la fois sur des employés(es) salariés(es) et sur la présence de bénévoles : en 2018, 54% des entreprises ont eu recours à des bénévoles (CSMO-ESAC, 2018). On retrouve des entreprises d'économie sociale dans de nombreux secteurs d'activité économique, mais 75% des entreprises se concentrent dans les 5 secteurs suivants : Enseignement, services de garde et assistance sociale, Organisations civiques et

sociales, Habitation et location, Arts, culture et médias, Loisirs et tourisme (Chantier de l'économie sociale, 2021a; Institut de la statistique du Québec, 2016).

Parmi les entreprises d'économie sociale, 3,2% sont des entreprises d'insertion. Ces entreprises ont pour mission sociale l'inclusion des personnes éloignées du marché du travail (Chantier de l'économie sociale, 2021a). L'insertion des travailleurs(euses) peut avoir lieu selon plusieurs modalités. Certaines entreprises proposent des emplois transitoires « tremplins » dans lesquels les personnes reçoivent une formation et exercent un emploi à durée courte et déterminée pour ensuite être intégrés(es) au marché du travail. Au contraire, d'autres entreprises proposent des emplois permanents en leur sein, et forment les salariés(es) pour les besoins de leur activité (Davister et al., 2004).

2.3.2 Qualité de l'emploi en économie sociale et solidaire

Caractérisées par des principes d'utilité sociale et de gouvernance démocratique, les entreprises d'économie sociale sont susceptibles de proposer des modes de gestion des ressources humaines (GRH) innovants. On s'intéresse ici à la gestion de ces organisations et à son influence sur la qualité des emplois

2.3.2.1 Caractéristiques organisationnelles et gestion des ressources humaines

La diversité des entreprises d'économie sociale et solidaire ne permet pas de distinguer une GRH généralisable à toutes ces organisations. Toutefois, il est possible d'en dégager des caractéristiques propres. La double exigence de mission sociale et de rentabilité économique qui les incombe encourage le développement d'innovations managériales ou organisationnelles (Harrisson & Gervais, 2007; Meyer, 2009). On identifie 3 axes distinctifs (non exhaustifs) de la GRH en économie sociale et solidaire.

En premier lieu, les ressources humaines des entreprises d'économie sociale font partie intégrante de leur spécificité. Tout d'abord les profils des travailleurs(euses) sont plus diversifiés que dans le secteur privé. La main d'œuvre est plutôt féminine (au Québec, 64% des salariés(es) sont des femmes en 2018 (CSMO-ESAC, 2018)) et diverse culturellement (Borzaga et al., 2019; Caire, 2012; Davister, 2007). Les entreprises d'économie sociale sont d'ailleurs généralement indulgentes dans les processus de recrutement, et visent à l'égalité des chances à l'embauche (Everaere, 2011). Comme évoqué précédemment, la cohabitation de main d'œuvre bénévole avec les ressources

salariées de l'entreprise complexifie la GRH : le même mode de gestion ne peut s'appliquer aux employés(es) rémunérés(es) et aux bénévoles (Foisy & Deslauriers, 2013; Harrisson & Gervais, 2007). Cette complexité est d'autant plus grande dans les entreprises d'insertion dans lesquelles les personnes en parcours de réinsertion travaillent avec les salariés(es) permanents. La gestion des ressources en insertion ne peut avoir les mêmes objectifs que pour les ressources permanentes. De plus, il ne peut pas être attendu des personnes en insertion le même niveau de connaissances à leur arrivée, puisque ces parcours sont destinés à l'apprentissage d'un métier. Dans le cas des parcours d'insertion à durée déterminée, elles ne peuvent pas non plus être impliquées dans les entreprises de la même manière dans les processus décisionnels (Meyer, 2009). La collaboration de ressources humaines aussi diverses met en exergue la difficulté à engager de la même manière toutes les parties prenantes de l'entreprise, et la nécessité pour les organisations d'adapter leurs pratiques et d'innover en matière de GRH (Austin et al., 2006; Davister et al., 2004; Everaere, 2011; Nyssens et al., 2012).

En second lieu, les entreprises d'économie sociale doivent, par leur structure même, adopter des gouvernances plus démocratiques, qui augmentent la participativité et l'inclusivité dans les processus de décision. Ainsi, l'autonomie et la possibilité d'influencer son milieu et ses conditions de travail font partie intégrante de l'expérience employé(e) des entreprises d'économie sociale (Borzaga et al., 2019). Cette participativité accrue répartit la fonction GRH entre les membres de l'entreprise et exige de mettre en place des pratiques organisationnelles spécifiques : création de comités, intensification des rencontres, réunions sans la hiérarchie, etc. (Meyer, 2009). En conséquence, les entreprises d'économie sociale affichent généralement un plus haut degré de souplesse vis-à-vis des temps de travail et de la répartition des tâches (Harrisson & Gervais, 2007). En outre, la gouvernance démocratique contribue à améliorer l'adéquation entre les organisations et leurs employés(es) et augmente l'attractivité des entreprises qui l'applique (Capelli et al., 2020). Toutefois, elle nécessite la mise en œuvre de pratiques de gestion spécifiques pour être effectivement pratiquée (Davister et al., 2004).

Enfin, les entreprises d'économie sociale ont pour mission directrice la poursuite de l'intérêt des membres de l'entreprise et de la communauté. Cette raison d'être est un incitatif pour les entreprises à mettre en place des politiques et des mesures permettant le développement du bien-être de ses membres (Ziani & Budas, 2022). La proposition de formations, par exemple, permet à l'entreprise d'améliorer son capital de compétences mais aussi de développer l'autonomie et l'employabilité

de ses salariés(es) (Meyer, 2009). On peut aussi noter la présence accrue de mesures de conciliation travail/vie personnelle (Everaere, 2011; Tremblay, 2017), des pratiques innovantes en matière d'intégration des membres (Austin et al., 2006; Borzaga et al., 2019). En outre, le recrutement et la rétention au sein de ces organisations est très orienté sur les valeurs. L'adéquation entre la mission sociale de l'entreprise et les valeurs de ses salariés(es) constitue un élément central de la GRH en économie sociale et solidaire (Austin et al., 2006 ; Everaere, 2011).

2.3.2.2 Qualité des emplois en économie sociale et solidaire

La mise en place de pratiques innovantes en matière de GRH influence directement la qualité des emplois proposés par les entreprises d'économie sociale et solidaire. On trouve dans la littérature de nombreuses études se proposant de l'étudier : les conclusions tendent généralement vers une évaluation positive dans plusieurs des dimensions de la qualité de l'emploi.

- Rémunération : la rémunération des membres des entreprises d'économie sociale et solidaire est soumise à des impératifs, notamment vis-à-vis de la modalité d'attribution des salaires et des fortes contraintes financières du secteur. Bien que cela soit une préoccupation, les salaires versés par les organisations d'économie sociale et solidaire sont généralement inférieurs à ceux des entreprises privées (Pollet & Fonteneau, 2020). Toutefois, les écarts de rémunération y sont ordinairement réduits (Everaere, 2011) et les coopératives seraient plus inclinées à faire évoluer positivement les salaires (Capelli et al., 2020). Pour les entreprises d'économie sociale et solidaire, les moyens de rétention et le bien-être au travail ne sont pas basés sur le salaire mais plutôt sur la rémunération morale, l'engagement, la participation, etc. (Harrisson & Gervais, 2007)
- Stabilité de l'emploi : il est observé que les emplois dans les entreprises d'économie sociale et solidaire sont généralement plus stables (Capelli et al., 2020; Harrisson & Gervais, 2007 ; Pollet & Fonteneau, 2020 ; Richez-Battesti et al., 2011). Cette stabilité accrue peut-être expliquée par les valeurs et la primauté des personnes sur les capitaux et par les structures démocratiques et participatives. Mais elle peut aussi être interprétée comme la conséquence de l'insertion des entreprises d'économie sociale dans des secteurs intenses en main d'œuvre et peu sujets à l'automation, ou de leur moins forte propension à délocaliser leurs activités dans un objectif de profit (Borzaga et al., 2019)

- Heures de travail et conciliation travail/vie privée : l'une des caractéristiques les plus régulièrement avancées lors de la caractérisation des emplois de l'économie sociale et solidaire est la flexibilité accrue des heures et horaires de travail (Everaere, 2011; Harrisson & Gervais, 2007). Les mesures de conciliation entre travail et vie personnelle y sont plus nombreuses que dans le secteur privé (Everaere, 2011; Tremblay, 2017). Enfin, la satisfaction des employés(es) vis-à-vis de cette dimension de la qualité de l'emploi est vecteur de rétention pour l'entreprise et de bien-être pour les personnes (Richez-Battesti et al., 2011).
- Environnement et conditions de travail : les conditions de travail sont composées à la fois des conditions physiques (ergonomiques, environnementales) et psychologiques (autonomie, stress, environnement social). Si l'on ne peut pas inférer sur les conditions physiques du travail en économie sociale et solidaire puisqu'elles dépendent intrinsèquement du secteur d'activité de l'entreprise, de nombreux papiers affirment une qualité renforcée des conditions psychologiques. Les modèles de gouvernance démocratiques et participatifs permettent un éloignement des structures hautement hiérarchisées génératrices de stress et de démotivation (Pollet & Fonteneau, 2020). En outre, la cohérence entre les valeurs de l'entreprise et celles des travailleurs(euses) constitue un élément central du bien-être en emploi pour les entreprises d'économie sociale (Capelli et al., 2020). Elle permet la réalisation de soi dans à travers son travail, de même que l'autonomie, la possibilité de prendre des décisions, et la qualité de ses relations sociales (Borzaga et al., 2019; Harrisson & Gervais, 2007; Lanctôt, 2011; Nyssens et al., 2012).
- Qualification et formation : les entreprises d'économie sociale sont plus susceptibles de proposer des postes qualifiants et des formations au travail (Meyer, 2009; Richez-Battesti et al., 2011). Plus spécifiquement, les entreprises d'insertion sont génératrices d'emplois formateurs qui visent l'amélioration des compétences et de l'employabilité de ses membres (RREUSE, 2021). Elles permettent l'inclusion et le développement professionnel de personnes diverses (Brown et al., 2020; Chantier de l'économie sociale, 2020). De surcroît, les ressources humaines de l'économie sociale sont généralement plus qualifiées que dans le secteur privé (CSMO-ESAC, 2018; Foisy & Deslauriers, 2013).
- Dialogue social et droit des travailleurs(euses) : les entreprises d'économie sociale et solidaire développent une gestion démocratique à travers leur gouvernance et leur mission

sociale (Moreau et al., 2017; Nyssens et al., 2012). La participativité et la possibilité de prendre des décisions affectent directement le dialogue social de manière positive (Borzaga et al., 2019). En outre, un dialogue social de type « formel sans conflit », « informel » ou « très actif » a un effet positif sur la productivité (Tall, 2020).

Ainsi, l'économie sociale et solidaire semble proposer des emplois de bonne qualité dans plusieurs dimensions de la qualité de l'emploi. En parallèle, il est possible de relever des compatibilités entre économie sociale et solidaire et économie circulaire. Le rapprochement de ces deux formes d'économie pourrait ainsi être générateur d'emplois désirables et durables pour les territoires et les organisations qui les pratiquent.

2.3.3 Vers une économie sociale, solidaire et circulaire

2.3.3.1 Compatibilités entre économie sociale et solidaire et économie circulaire

L'économie sociale et solidaire et l'économie circulaire émergent toutes les deux en alternative au modèle capitaliste hégémonique. Au-delà de leur présence comme réponse à l'économie dominante, elles partagent des compatibilités intrinsèques, dont la poursuite d'un modèle social juste, soutenable et démocratique (Bellemare et al., 2022).

D'abord, elles sont toutes productrices d'innovations. L'économie circulaire, à travers sa recherche d'optimisation des ressources et de durabilité environnementale, est un secteur résolument innovant. L'économie sociale et solidaire est, comme mentionné précédemment, source d'innovation sociale. Leur propension à innover socialement et technologiquement rapproche ces deux modèles (Circle Economy, 2022 ; Gauthy, 2021).

De plus, l'économie sociale est partenaire historique de l'économie circulaire. Les entreprises d'économie sociale ont en effet investi les filières de tri, de valorisation et de réemploi dès l'émergence globale et l'intensification du recyclage. Ce positionnement pionnier peut être attribué à deux éléments. En premier lieu, le délaissement de ces activités par les entreprises privées en raison de leur rentabilité faible lorsque les chaînes de valeur étaient peu mécanisées a permis aux entreprises d'économie sociale de prendre place dans un secteur peu concurrentiel et dont les barrières à l'entrée étaient moindres. En second lieu, les chaînes de valeur de ces filières permettent la création d'emplois peu ou pas qualifiés, particulièrement adaptés à des parcours de réinsertion pour les travailleurs(euses) marginalisés(es) (Rebaud & Stokkink, 2016). Aujourd'hui, les

entreprises d'économie sociale et solidaire sont très présentes dans les stratégies de recyclage, réparation et réemploi (Commission Européenne, 2015b; Rijpens & de Beys, 2022; RREUSE, 2021).

Enfin, une compatibilité supplémentaire est celle de l'ancrage territorial sur lequel s'appuient à la fois l'économie circulaire et l'économie sociale et solidaire. L'économie circulaire, par la création de boucles de valeur et de synergies entre ses acteurs, s'établit au sein de et en fonction d'une région. Elle est difficilement délocalisable. De la même manière, l'économie sociale et solidaire émane en premier lieu d'un besoin exprimé par les communautés locales. Elle est indissociable de son territoire et des collectivités qui la pratiquent et en bénéficient. Les deux modèles économiques visent donc à l'inclusion des territoires et des populations : il s'agit d'accroître les collaborations entre acteurs(trices), l'accessibilité géographique, sociale et financière des services et produits (Bellemare et al., 2022 ; Demoustier & Richez-Battesti, 2010 ; Moreau et al., 2017 ; Rijpens & de Beys, 2022 ; Ziani & Budas, 2022).

Au-delà de leurs compatibilités, l'économie sociale et solidaire et l'économie circulaire ont respectivement des apports complémentaires dans la constitution d'un modèle que l'on pourra nommer économie sociale et circulaire.

2.3.3.2 Complémentarité et contributions respectives à l'économie sociale, solidaire et circulaire

La combinaison de l'économie sociale et solidaire avec l'économie circulaire permettrait la réalisation de l'objectif triple du développement durable, associant avec complémentarité et cohérence des considérations économiques, sociales et environnementales (Vézina et al., 2021).

Les deux ont des apports respectifs et mutuels l'une à l'autre.

L'économie circulaire apporte à l'économie sociale des avantages économiques et une dimension environnementale qui lui font parfois défaut.

L'économie circulaire est régulièrement présentée comme une amélioration de la productivité et de l'efficacité matérielle et énergétique. Pour le secteur de l'économie sociale et solidaire, soumis à des contraintes financières parfois très importantes, l'économie circulaire pourrait améliorer la rentabilité des activités (Pollet & Fonteneau, 2020). En plus de cela, l'économie circulaire connaît actuellement un engouement considérable de la part des organisations publiques et des

gouvernements. Cet engouement se traduit par la disponibilité accrue d'investissements et de subventions monétaires, dont pourraient bénéficier grandement les entreprises d'économie sociale, souvent en recherche de financements (Rebaud & Stokkink, 2016; Warnier, 2020).

En outre, les considérations environnementales manquent parfois à l'économie sociale et solidaire (Pollet & Fonteneau, 2020). Pourtant, l'aspect écologique est mentionné dans sa définition même donnée par le groupe de travail en ESS de l'ONU (UN Inter-Agency Task Force on Social and Solidarity Economy, 2014). Pour l'économie sociale, l'économie circulaire constitue l'opportunité d'inclure l'aspect environnemental dans leurs activités.

Parallèlement, l'économie sociale donnerait à l'économie circulaire la dimension sociale qui semble lui manquer. Comme décrit précédemment, une lacune significative existe dans le traitement de ses impacts sociaux. Or, il semble nécessaire d'inclure cette dimension dans l'implémentation de modèles circulaires si l'on souhaite en assurer la pérennité et l'acceptabilité sociale (Moreau et al., 2017; Padilla-Rivera et al., 2020; Rebaud & Stokkink, 2016; Veleva et al., 2017).

À la fois via son principe de primauté des personnes sur les capitaux et sa propension à proposer des emplois de bonne qualité, l'économie sociale semble pouvoir répondre à l'inquiétude qui découle de l'anticipation de l'importante création d'emplois circulaires et de l'incertitude concernant la désirabilité de ces postes (Brown et al., 2020; Moreau et al., 2017; Rijpens & de Beys, 2022). L'économie sociale et circulaire se présente également comme une opportunité de création de nombreux emplois à vocation d'insertion et d'inclusion des personnes en marge du marché du travail, comme souhaité par exemple par l'Union Européenne dans leur plan d'action pour l'économie circulaire (Chantier de l'économie sociale, 2021b; Commission Européenne, 2015b).

Par ailleurs, il est possible de considérer l'économie circulaire non pas comme outil technique de réduction des empreintes écologiques de l'activité humaine mais comme paradigme proposant un modèle socio-économique alternatif. Ce prisme de pensée permet de contourner l'écueil de l'inscription de l'économie circulaire dans une trajectoire capitaliste qui viserait à la maximisation des profits par l'accroissement de la rentabilité et de la productivité et aurait pour conséquence l'augmentation de la consommation (Bellemare et al., 2022 ; Moreau et al., 2017). Afin de créer des structures « authentiquement circulaires » (Arnsperger & Bourg, 2016), la circularité ne peut pas se restreindre aux flux de matériaux et d'énergie. Elle doit également imprégner la circulation

des informations, la répartition du pouvoir décisionnel, la distribution de l'autonomie parmi les parties prenantes. Cette circularité multidimensionnelle bénéficierait de la contribution des modèles de gouvernance démocratique de l'économie sociale (Gauthy, 2021; Rebaud & Stokkink, 2016). Ainsi, on peut imaginer des modèles de gestion participatifs et circulaires, qui permettrait l'adhésion et l'inclusion des acteurs(trices) territoriaux(ales) dans la transition vers une économie sociale, solidaire et circulaire (Circle Economy, 2022; Padilla-Rivera et al., 2020; Veleva et al., 2017).

En conclusion, nous avons commencé par définir l'économie circulaire et ses différentes stratégies d'implémentation. Nous avons ensuite exploré son potentiel de création d'emploi et identifié la lacune concernant l'étude qualitative de ces emplois. Puisque nous nous proposons dans cette recherche d'en réaliser une caractérisation et une évaluation de leur qualité, nous avons ensuite défini la qualité de l'emploi et établi le cadre d'analyse que nous utiliserons dans notre contexte. À travers la définition de ce qu'est un « bon emploi », nous avons identifié plusieurs leviers de la qualité que l'on retrouve particulièrement dans les organisations d'économie sociale. Une étude plus attentive nous a permis de confirmer que les emplois proposés par l'économie sociale et solidaire sont effectivement évalués comme satisfaisants et de bonne qualité dans plusieurs des dimensions de notre cadre d'analyse de la qualité de l'emploi. Nous avons conclu notre revue de la littérature par l'exploration des compatibilités et des complémentarités entre économie sociale et solidaire et économie circulaire. Finalement, nous postulons qu'une économie sociale et circulaire est possible et souhaitable et que les emplois que ce modèle socio-économique propose sont de bonne qualité. Afin de vérifier cette inférence, nous réalisons une étude exploratoire se proposant de caractériser les emplois de l'économie sociale et circulaire québécoise et de leur qualité.

CHAPITRE 3 MÉTHODES

3.1 Méthodologie choisie

3.1.1 Approche et cadre conceptuel

3.1.1.1 Approche exploratoire

Les objectifs de notre étude, la nouveauté de la proposition et la spécificité du terrain québécois justifient l'adoption d'un devis exploratoire pour notre recherche. Notre proposition de recherche se situe au croisement de plusieurs disciplines : économie, étude des chaînes logistiques, gestion des ressources humaines. Respectivement, l'étude de la qualité des emplois est un champ d'étude riche, l'économie circulaire est bien documentée (à l'exception de son volet social), et l'économie sociale est également l'objet de nombreuses recherches. Mais l'économie sociale et circulaire est à ses prémices dans la littérature, et la question de la qualité des emplois n'y est pas encore abordée.

De plus, notre terrain se restreint aux entreprises d'économie sociale et solidaire avec un modèle d'affaire reposant sur l'économie circulaire. À ce jour, peu de données sont disponibles sur ces entreprises, et aucun recensement officiel n'en a été effectué au Québec. Le paysage québécois de l'économie sociale est riche : 11 200 entreprises d'économie sociale y emploient actuellement environ 220 000 personnes. Si une liste la plus exhaustive possible des entreprises d'économie sociale et solidaire a été réalisée par le chantier de l'économie sociale, il est difficile d'avoir connaissance, de rejoindre et de rentrer en contact avec toutes. Ces entreprises sont de toute taille, et comptent parmi elles, des toutes petites structures qui opèrent à l'échelle très locale de leur village ou communauté, hors des grands centres urbains. Il est d'autant plus difficile d'isoler celles qui pratiquent l'économie circulaire. Premièrement, certaines entreprises inscrivent leur modèle d'affaire dans des démarches circulaires sans même le savoir. Ensuite, il est difficile de déterminer quelle part de l'activité des entreprises doit être considérée comme circulaire afin de les inclure dans l'économie sociale et circulaire. Certaines entreprises peuvent avoir des activités circulaires sans toutefois que leur modèle d'affaire repose sur la circularité. Ainsi, la mesure et le recensement rigoureusement des entreprises d'économie sociale et circulaire au Québec est difficile.

Finalement, la multidisciplinarité et la spécificité de notre étude rendent difficile la reproduction d'une méthodologie déjà utilisée dans une recherche. Il est également difficile d'adopter une approche hypothético-déductive, qui exigerait l'établissement d'hypothèses précises reposant sur

la littérature préexistante. Puisque certaines études sur les emplois de l'économie circulaire existent, nous nous proposons de travailler via une approche abductive comprenant quelques hypothèses générales et laissant une place importante à une démarche exploratoire.

3.1.1.2 Cadre conceptuel

Le cadre conceptuel choisi repose sur le cadre d'analyse de la qualité de l'emploi en six dimensions choisi précédemment, illustré dans la figure 3-1.

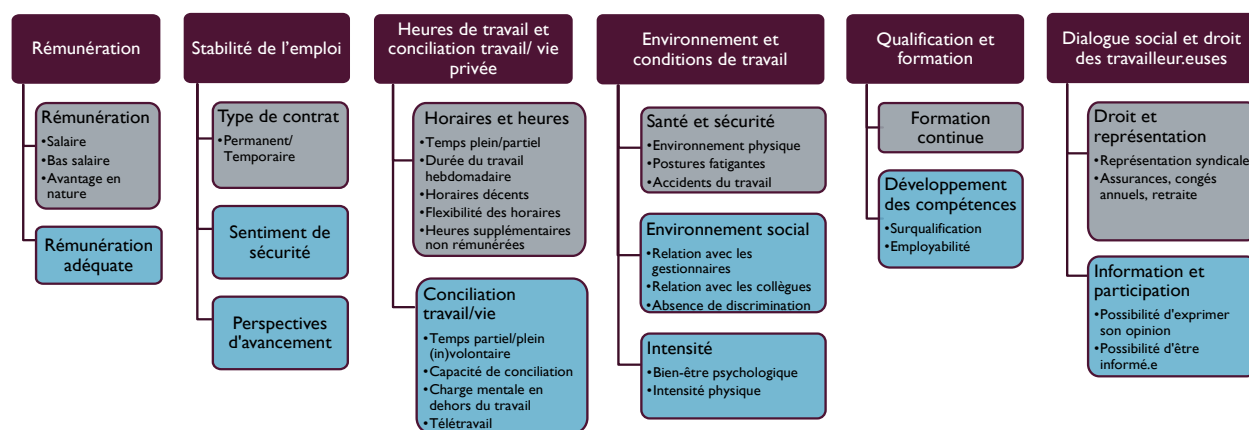


Figure 3-1 : Cadre d'analyse de la qualité de l'emploi en six dimensions

Ce cadre d'analyse comprend donc les dimensions rémunération, stabilité, heures de travail et conciliation, environnement et conditions de travail, qualification et formation, dialogue social et droit des travailleurs(euses). Le découpage horizontal de notre cadre d'analyse a été choisi afin d'offrir un portrait vaste de la qualité de l'emploi et du travail sans avoir à les distinguer. Cette perspective permettra également l'identification précise des dimensions qui nécessitent de plus amples recherches afin d'en faire des leviers pour la qualité des emplois circulaires en économie sociale et solidaire. Les six dimensions ont été choisies car elles sont les plus courantes dans les travaux récents qui étudient la qualité de l'emploi en Europe. Ce sont celles qui reviennent régulièrement dans les papiers de la dernière décennie (Erhel & Guergoat-Larivière, 2016; Guergoat-Larivière & Marchand, 2012; Davoine et al., 2008). Les objectifs de notre recherche concentrent l'analyse sur la qualité de l'emploi et la satisfaction au travail. On a donc sélectionné pour chacune des dimensions des indicateurs objectifs (en gris) et subjectifs (en bleu).

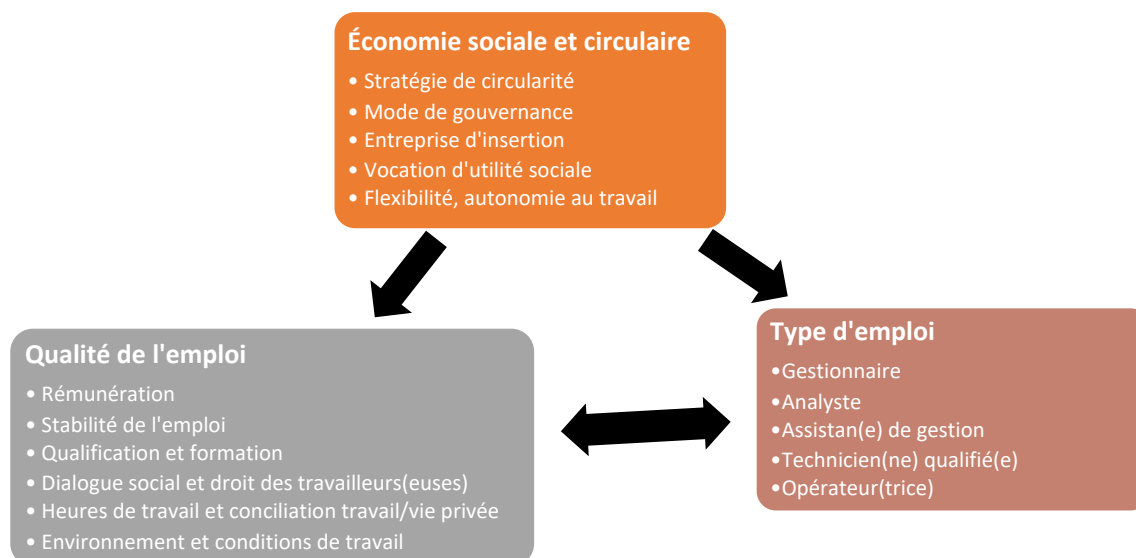


Figure 3-2 : Cadre conceptuel de notre étude

Le cadre d'analyse de la qualité de l'emploi s'inscrit dans notre cadre conceptuel tel que représenté dans la figure 3-2. 3 pôles de variables en interdépendance s'articulent pour répondre à nos objectifs de recherche.

Tout d'abord, les types d'emploi choisis comme base de notre typologie sont inspirés de ceux proposés par la classification nationale des professions du gouvernement du Canada (Gouvernement du Canada, 2022). Cette classification distingue 6 types de professions incluant les postes de gestion, d'analystes, d'assistants(es) de gestion, de techniciens(nes) qualifiés(es) et artisans(es), de techniciens(nes) non qualifiés(es) et les postes d'opérateurs(trices) ne nécessitant généralement aucune scolarité. Elle sépare les emplois non qualifiés qui impliquent un travail plus manuel, par exemple opérateur(trice) sur une ligne de production ou chauffeur(euse)-livreur(euse) des emplois non qualifiés moins manuels, par exemple vendeur(euse) ou gardien(ne) d'enfants. Pour le contexte de notre étude, en milieu plutôt industriel, il n'est pas nécessaire de faire cette distinction. On adopte donc une typologie en 5 postes : postes de gestion ou de direction, poste professionnel qualifié ou analyste (ingénieur(e), architecte, etc.), poste professionnel spécialisé ou assistant(e) de gestion (secrétaire, comptable, etc.), poste technique qualifié ou technicien(ne) qualifié(e) (technicien(ne) de maintenance, réparateur(trice), etc.), et poste manuel ou opérateur(trice) (vendeur(euse), chauffeur(euse), opérateur(trice) sur ligne de production), etc.).

Les différents types d'emploi sont en interdépendance avec le pôle de variables de la qualité de l'emploi. Les caractéristiques de chacun d'entre eux influencent directement leur qualité. Inversement la qualité des emplois permet leur caractérisation. On espère isoler des tendances communes pour la qualité de chaque type de poste qui permettront d'en brosser un portrait respectif général. Comme expliqué précédemment, la qualité de l'emploi se déclinera en variables réparties dans six dimensions préétablies.

Enfin, les caractéristiques des différentes entreprises joueront un rôle, à la fois quant à la qualité des emplois qu'elles proposent et aux différents types de postes requis. Par exemple, conformément à la littérature sur les emplois de l'économie circulaire, on fait l'hypothèse que les différentes stratégies de circularité exigent des répartitions différentes des types de main-d'œuvre pour leur opérationnalisation. De même, le mode de gouvernance choisi, selon que l'entreprise soit une OBNL ou une coopérative, et son degré d'application effective influenceront probablement la qualité du dialogue social. On inclura aussi dans ce pôle de variables la mission d'insertion ou non, la vocation d'utilité sociale de l'entreprise, et le degré de flexibilité et d'autonomie permise.

3.1.2 Méthodes de collecte de données

3.1.2.1 Collecte par sondage

Pour réaliser nos objectifs de recherche, nous choisissons de procéder principalement par méthodologie quantitative, et de collecter nos données à l'aide d'un sondage.

En effet, afin de collecter les données nécessaires, nous souhaitons obtenir des informations sur le plus de stratégies de circularité et de type de postes possibles. En outre, les études qui prétendent mesurer la qualité des emplois de la manière la plus complète possible nécessitent d'utiliser de multiples indicateurs (Erhel & Guergoat-Lariviere, 2016). Dans la littérature sur la qualité des emplois, une grande partie des études qui s'intéressent à un secteur ou une région procèdent par sondage. Cela permet de récolter des données à plus large échelle et de couvrir un grand nombre des dimensions de la qualité de l'emploi. On peut donner l'exemple des grands sondages pancanadiens réalisés par Hughes et al. (2003) et Lowe (2007), ou des enquêtes Eurofound (2007, 2012, 2017) en Europe. À échelle nationale, on trouve par exemple les enquêtes du *Department for Business, Innovation & Skills* (2006) au Royaume-Uni ou de la DARES (2016) en France. L'utilisation de méthodes quantitatives pour la mesure de la qualité de l'emploi peut également servir à l'étude plus spécifique de l'une de ses dimensions ou dans l'un des secteurs de l'économie

(Blond-Hanten et al., 2008 ; Haines et al., 2009). Par exemple, Bouville (2019) se sert des données du sondage Eurofound 2017 pour investiguer la dimension des heures de travail, Everaere (2011) utilise le sondage pour évaluer les pratiques de gestion en économie sociale et Richez-Battesti et al. (2011) se sert de méthodes d'analyse statistiques pour évaluer la qualité de l'emploi en économie sociale.

D'autres recherches choisissent des méthodologies qualitatives et procèdent par entretiens dirigés, demi-dirigés ou par groupes de parole. Pour ces études, l'objectif est uniquement de focaliser en profondeur sur l'une des composantes de la qualité de l'emploi, plutôt que balayer avec un prisme plus général l'ensemble de ses dimensions. On peut notamment citer Lefrançois et al. (2017) qui s'intéresse aux modalités de détermination des horaires de travail via l'étude d'un corpus d'entretiens semi-dirigés ou Pollet & Fonteneau (2020) qui utilisent l'étude de cas pour évaluer la satisfaction vis-à-vis des conditions de travail en économie sociale. Enfin, certaines recherches combinent méthodes qualitatives et quantitatives, à l'image de Tremblay (2017) qui propose une étude de la conciliation travail/famille en économie sociale en utilisant à la fois un sondage et des entretiens semi-dirigés.

Dans le contexte de notre projet, il est approprié de procéder par méthode quantitative, plus spécifiquement par sondage, afin de pouvoir couvrir non seulement toutes les dimensions de la qualité de l'emploi de notre cadre d'analyse mais aussi un nombre plus important de types de postes et de stratégies de circularité. Utiliser un sondage nous permet également de s'appuyer sur des questionnaires déjà réalisés et approuvés afin de construire des outils de collecte pertinents et adaptés. Elle rend aussi possible la reproduction éventuelle de l'étude pour de futurs projets. Enfin, le questionnaire inclut des sections à réponses libres, afin de récolter des données qualitatives qui permettront l'apport un éclairage différent sur nos résultats quantitatifs. Le choix de cette méthodologie s'inscrit également dans une démarche exploratoire avec l'intention d'ouvrir des pistes de réflexion et de recherche pour de futurs projets qui pourront éventuellement confirmer ou infirmer qualitativement nos résultats.

3.1.2.2 Outils de collecte de données

Afin de récolter des données subjectives et d'être en cohérence avec le niveau d'analyse choisi pour la qualité de l'emploi, il est nécessaire de s'adresser directement aux salariés(es) dont on veut

caractériser les emplois. Les répondants(es) du sondage doivent donc être les employés(es) des entreprises d'économie sociale et solidaire qui opèrent en économie circulaire au Québec.

Le questionnaire prévu s'inspire largement des questionnaires Eurofound (Eurofound, 2012b, 2017). D'autres questions proviennent du questionnaire aux employés(es) sur les relations au travail réalisé par le gouvernement du Royaume-Uni en 2006 (Department for Business, Innovation & Skills, 2006). Enfin, certaines questions sont tirées du questionnaire employé(e) de l'enquête Réponse du gouvernement français de 2017 (DARES, 2017). Initialement composé d'une cinquantaine de questions, il est apparu à la suite d'une phase de test qu'un questionnaire aussi dense ne convenait pas à notre terrain d'étude, principalement pour deux raisons. Le questionnaire avait été envoyé pour test à 3 entreprises chacune de petite, moyenne et grande taille. Outre la difficulté de recenser et de rejoindre les entreprises cibles de notre étude, la question de leur taille réduite et des fortes contraintes financières qu'elles subissent rendent délicat de consacrer un temps significatif au remplissage d'un tel questionnaire. Secondement, parmi les entreprises d'économie sociale et circulaire au Québec, une part significative d'entre elles sont des entreprises d'insertion, employant des personnes en situation de handicap ou d'incapacité et/ou des personnes éloignées du marché du travail. Ces personnes peuvent rencontrer des difficultés linguistiques, techniques, motrices, cognitives rendant particulièrement difficile la participation à une telle étude. Dans un souci d'inclusion et afin de ne pas exclure les entreprises d'insertion, nous avons repensé le questionnaire prévu.

En lieu d'un unique questionnaire, nous avons décliné le sondage en deux parties. Une première partie est destinée aux organisations participantes, et est remplie une seule fois par chaque entreprise. À travers ce questionnaire, nous collectons les données objectives de notre analyse, et des informations sur les pratiques organisationnelles en vigueur dans les entreprises, notamment en matière de participativité, de politiques (salariales, d'embauches), et d'aménagements pour le bien-être des salariés(es). Le remplissage de ce sondage dure approximativement 20 minutes. La deuxième partie de notre collecte de données est un sondage destiné aux employés(es) des organisations participantes. Ce sondage doit être rempli par chaque salarié(e) qui désire participer. Dans ce questionnaire, on recueille principalement des données concernant la satisfaction des répondants(es), leur expérience vis-à-vis de la participativité et des données socio-démographiques. Ce questionnaire comporte une trentaine de questions, réparties et formulées de

manière à en faciliter le remplissage, qui dure approximativement 8 minutes (Gauthier, 2009 ; Grémy, 1993). Une copie de nos deux outils de collecte est disponible en annexe 1.

3.1.2.3 Méthode d'échantillonnage

On utilise pour notre étude un échantillonnage de convenance. On procède d'abord au recensement des entreprises qui correspondent à nos critères de sélection. Pour rappel, les entreprises visées doivent être :

- Des entreprises d'économie sociale selon la loi québécoise, soit des OBNL, des coopératives ou des mutuelles ;
- Des entreprises dont le modèle d'affaire inclut ou repose sur au moins l'une des douze stratégies de circularité identifiées par Québec circulaire ;
- Des entreprises répertoriées dans le registre des entreprises québécoises.

On peut d'ores et déjà exclure de notre analyse les mutuelles, qui ne correspondent pas au critère de circularité. On exclut aussi de notre analyse les Coopérative d'utilisation de matériel agricole (CUMA). Les CUMA sont régies par la loi sur les coopératives et permettent la mutualisation d'équipements agricoles entre producteurs, afin d'en partager les coûts d'achat et d'entretien. Intrinsèquement, les CUMA reposent sur des valeurs de partage et de co-construction, de coopération et de gestion démocratique (Morneau, s. d.). Elles sont partie intégrante de l'économie sociale et reposent sur la mutualisation, qui est une des stratégies de l'économie circulaire. Cependant, bien que prenant de l'ampleur au Québec, les CUMA demeurent pour la plupart d'entre elles des petites structures. En 2015, on dénombre seulement 9 CUMA comptant plus de 50 membres. Au-delà de leur taille réduite, la raison d'être des CUMA n'est pas de proposer un service ou un produit en tant que tel. Il s'agit plutôt de se réunir autour d'une structure qui permet la coordination de la mutualisation. La viabilité économique est assurée par ses membres, et non par la vente ou la marchandisation d'un service ou produit.

Ainsi, les CUMA ne sont pas, pour leur grande majorité, créatrices d'emploi. Nous choisissons donc de ne pas les inclure dans l'étude, puisque nous avons choisi de nous concentrer sur les structures créatrices d'emploi rémunérés capable de constituer des emplois principaux.

Le recensement des entreprises a été réalisé grâce aux bases de données du TIESS (Territoires Innovants en Économie Sociale et Solidaire), et étoffé par la suite. Il a permis d'identifier 99

structures répondant à nos critères. 74 d'entre elles sont des OBNL et 25 sont des coopératives. 30 de ces entreprises opèrent dans la région de Montréal. Le reste se répartit sur l'ensemble du territoire québécois.

Nous avons ensuite contacté toutes les entreprises de cette liste afin de leur proposer de participer à l'enquête. Pour celles desquelles nous avons obtenu une réponse et qui ont souhaité participer, il s'agissait ensuite de proposer à leurs salariés(es) de répondre au sondage. Les entreprises étaient invitées à proposer à tous les membres salariés(es) de leur organisation de participer, y compris les personnes en programme d'insertion à durée déterminée. Les bénévoles étaient en revanche exclus(es) du sondage. En effet le bénévolat n'est pas un emploi. De plus, les méthodes de gestion de ce type de ressources humaines diffèrent radicalement de celles utilisées pour les ressources salariés(es).

Ainsi, notre échantillonnage repose d'abord sur la disponibilité et la volonté de participation des organisations. Ensuite, la sélection des répondants(es) dépend également de leur disponibilité et de leur désir de participation. Cette méthode d'échantillonnage induit un biais important dans la sélection des participants(es). Les entreprises ne souhaitant pas que la qualité de leurs emplois soit évaluée sont susceptibles de refuser de participer à l'étude. Parmi les entreprises qui acceptent de participer, nous ne pouvons pas contrôler que le sondage a été proposé à tous(tes) les employés(es) plutôt qu'à seulement certains(es) d'entre eux(elles).

3.1.2.4 Méthodes de collecte

Les entreprises sont contactées par courriel une première fois. En cas d'absence de réponse, des relances sont effectuées deux semaines puis cinq semaines après le premier contact. Enfin, six semaines après le premier contact, les entreprises n'ayant pas répondu sont contactées par voie téléphonique. Les entreprises souhaitant participer sont par la suite chargées de diffuser auprès de leurs employés(es) l'information concernant la conduite de l'étude.

La méthode d'administration choisie est celle du sondage en ligne et papier, administrés du 27 janvier 2023 au 10 mars 2023. Cette méthode permet de faciliter les démarches d'envoi, de réception et de traitement des questionnaires. Le questionnaire aux organisations est disponible uniquement en ligne, puisque les entreprises possèdent à priori toutes un système informatique leur permettant d'accéder au sondage et d'y répondre. En revanche, la méthode de collecte en ligne ne convient pas à tous les répondants(es) concernés(es) par notre étude. Comme expliqué

précédemment, des difficultés linguistiques, de compréhension des questions, d'utilisation du matériel informatique ou d'accessibilité à un outil permettant de remplir le sondage peuvent se poser pour certains(es) d'entre eux(elles). Il est donc nécessaire de proposer également la conduite du sondage sous format papier. En plus de proposer le sondage dans 3 langues (anglais, français, espagnol), nous permettons donc aux entreprises qui le jugent nécessaire de choisir pour leurs salariés(es) l'administration papier du questionnaire. Dans le cas où l'entreprise se situe dans la région de Montréal, nous allons donc en personne administrer les sondages aux participants(es) volontaires. Pour les entreprises éloignées de cette région, il s'agira de diffuser les questionnaires papiers et de les faire remplir par les volontaires, puis de récolter les réponses et de les renvoyer par voie postale.

Cette méthode d'administration mixte induit nécessairement des biais dans les données récoltées, à la fois puisque l'interface de collecte n'est pas la même et parce que la collecte en personne crée un contact qui n'existe pas pour la collecte en ligne entre la chercheuse et les répondants(es). Toutefois, elle permet l'inclusion de participants(es) qui n'auraient pas été interrogés(es) dans le cas du choix de la méthode d'administration en ligne uniquement, dû à l'impossibilité d'accéder ou d'utiliser les outils informatiques. La conservation de la majeure partie de l'administration du sondage en ligne permet de récolter un nombre plus important de réponses, réparties sur l'ensemble du territoire québécois. La collecte sous format papier induit en effet de lourdes procédures, rajoutant les étapes d'impression, d'envoi, de distribution, de collecte et de renvoi des questionnaires complétés. Conserver la collecte en ligne permet alors de faciliter la participation des répondants(es) ayant accès aux outils informatiques. Il semble donc approprié pour notre étude d'adopter cette méthodologie mixte, en adéquation avec les spécificités de notre terrain et notre approche exploratoire.

3.1.3 Méthodes d'analyse

3.1.3.1 Traitement préliminaire

La première étape de notre analyse consiste à traiter séparément les données des deux bases constituées grâce à chacun des questionnaires, puis de les relier pour constituer une unique base pour le traitement.

En premier lieu, on normalise les noms d'entreprise déclarés par les répondants(es) : dans le questionnaire, ce champ était de type « texte libre court », laissant place à de nombreuses variations

pour les mêmes entreprises. Afin de faciliter notre analyse, nous faisons correspondre les noms d'entreprise déclarés par les employés(es) avec les noms d'entreprise déclarés par les entreprises elles-mêmes dans le sondage organisationnel. Puis nous nettoyons les données issues des deux sondages respectivement.

- Traitement des données issues des sondages aux entreprises :

Nous ajoutons manuellement des variables aux données des entreprises : l'ancienneté de l'entreprise, les différentes stratégies de circularité mises en place par l'entreprise, les modèles d'affaires identifiés (Vézina et al., 2021). Nous apportons ensuite des corrections aux données déclarées par souci de cohérence : les entreprises renseignaient (1) le nombre total d'employés(es) dans leur entreprise ; (2) le nombre d'employés(es) occupant des contrats à temps plein, à temps partiel et en formation, stage, apprentissage ou insertion ; (3) le nombre d'employés(es) occupant chacun des 5 types de postes. Bien que les sommes respectives des types de contrat (2) et des types de postes (3) devraient être égales au total des salariés(es) de l'entreprise (1), certaines observations ne remplissaient pas cette condition. Nous avons donc procédé à un réajustement des nombres de chaque contrat (2) et de chaque poste (3) en fonction du nombre total de salariés(es) (1) en conservant les proportions initialement déclarées.

- Traitement des données issues des sondages aux employés(es) :

Les variables d'âge, d'ancienneté dans l'entreprise, d'ancienneté de l'entreprise et de temps passé à s'occuper d'une personne à autonomie réduite étaient des échelles ordinales dans le questionnaire et ont été transformées en variables continues en attribuant à chaque participant(e) le nombre correspondant à la médiane de l'intervalle qu'il ou elle avait choisi.

Pour la mesure des violences, menaces de violence, discriminations et/ou sollicitations sexuelles non désirées au travail, le questionnaire proposait 3 variables binaires différentes. Pour l'analyse, nous créons un indicateur unique égal à l'addition des trois variables binaires. Ainsi, l'indicateur prend la valeur 3 si le(la) répondant(e) est victime de violence ou menaces de violence, de discrimination et de sollicitations sexuelles non désirées ; la valeur 2 si deux de ces situations sont vécues ; la valeur 1 si l'une de ces situations est vécue. Il prend la valeur 0 si le ou la répondant(e) ne rencontre aucune de ces situations.

Les variables nominales ont été découpées en autant de variables dichotomiques que de choix possibles, à l'exception des variables du genre et de l'appartenance ethnoculturelle. Dans le questionnaire, les répondants(es) avaient la possibilité de s'auto-identifier comme « Femme », « Homme », « Non-Binaire », « un autre genre » ou de refuser de répondre. Une personne s'est déclarée comme non-binaire et 2 personnes ont choisi de ne pas s'identifier. Pour l'analyse statistique des données, nous choisissons de transformer cette variable en variable dichotomique qui prend la valeur 1 si la personne s'auto-identifie comme un homme et la valeur 0 si la personne s'identifie autrement que comme un homme. Ce regroupement s'explique par les analyses sur la variable du genre que nous allons réaliser : il s'agira pour nous d'identifier les différences genrées de traitement ou de situation. Les personnes victimes d'inégalités, de sexisme ou de discriminations sur leur genre sont les femmes et/ou les personnes appartenant à la diversité de genre. Pour notre analyse, il est donc pertinent de les regrouper dans une même catégorie. Pour simplifier la rédaction, nous utiliserons dans la suite du rapport le terme femme pour désigner les personnes de notre échantillon qui s'identifient comme femme (dans la définition la plus inclusive du terme), personne non-binaire ou qui ne s'identifient pas comme homme.

Pour l'appartenance à une minorité visible, linguistique, ou aux Premières Nations, nous regroupons ces trois options sous une seule variable qui prend la valeur 0 si le(la) répondant(e) s'est identifié(e) comme appartenant au groupe ethnoculturel des personnes blanches dont la langue maternelle est l'anglais ou le français. Sinon, la variable prend la valeur 1, c'est-à-dire si le(la) répondant(e) a souhaité ne pas répondre, s'est identifié(e) comme appartenant aux groupes ethnoculturels des personnes Autochtones, des personnes racisées, ou des personnes dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais.

- Fusion des deux bases de données :

Enfin, nous associons à chaque employé(e) répondant(e) les caractéristiques de son emploi déclarées par son entreprise. Par exemple, pour un(e) employé(e) qui a déclaré travailler pour une entreprise A à un poste de gestion ou de direction, nous associons les caractéristiques de son emploi déclarées par l'entreprise A pour les postes de gestion et de direction. Avant de procéder à cette mise en correspondance, il s'agit de vérifier que les types de poste déclarés par les employés(es) ont également été déclarés par l'entreprise. Dans la majorité des cas, les données correspondent. Pour les incohérences, nous corrigeons les types de postes déclarés par les employés(es) en se

basant sur le reste de leurs réponses. Nous parvenons ainsi à établir des profils relativement complets des emplois proposés par nos entreprises répondant(es). Cette méthode de consolidation ne permet toutefois pas de déterminer les caractéristiques individuelles des emplois avec autant de précision que si les employés(es) avaient eux(elles)-mêmes déclaré leurs revenus, heures de travail, conditions physiques, etc.

3.1.3.2 Traitement statistique et régressions

La suite de l'analyse consiste à traiter statistiquement nos données. Pour cela nous employons à la fois les logiciels Excel et Stata. Pour l'ensemble de notre analyse statistique, nous utilisons comme seuil d'acceptation une p-value de 0,1, adapté au contexte de notre étude (Bryman & Bell, 2007). Nous utilisons des statistiques descriptives afin de déterminer les caractéristiques des cinq profils d'emplois choisis pour notre typologie. Nous identifions aussi les spécificités de leur qualité, et la caractérisons, sans l'évaluer ni en déterminer les causes.

Ensuite, nous procédons à une analyse à l'aide de régressions linéaires afin de déterminer les facteurs d'influence sur la satisfaction des employés(es). Ces variables sont choisies car elles évaluent la perception des travailleurs(euses) sur leur travail, constituant des mesures subjectives de la qualité de l'emploi. Elles se distinguent des autres variables par la formulation des questions qui leur étaient associées, invitant les salariés(es) à donner une impression, un sentiment ou un ressenti plutôt que des évaluations objectives, et par les échelles de Likert à 5 niveaux qui mesurent les réponses des salariés(es). On exclut de ces variables la mesure de la sur- ou sous-qualification, pour laquelle la question posée était « Vous sentez-vous surqualifié(e) ou sous-qualifié(e) ? ». Cette question appelle effectivement le(a) répondant(e) à donner un sentiment mais est mesurée par une variable nominale permettant de choisir parmi « Surqualifié(e) », « Sous-qualifié(e) », et « Mes compétences sont adaptées à mon travail ». Pour notre étude, nous considérons que la sur- ou sous-qualification est un facteur de la satisfaction en emploi plutôt qu'un marqueur de satisfaction en tant que tel, conformément à Larochelle-Côté & Hango (2016) qui étudient l'influence de la surqualification sur la satisfaction au travail. Nous prendrons donc cette mesure comme une caractéristique de l'emploi, et évaluerons son influence sur la satisfaction des travailleurs(euses).

On réalise donc une analyse en composantes principales (ACP) sur toutes les variables de satisfaction du questionnaire aux employés(es), en utilisant le test de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO).

Cela permet de regrouper les variables en dimensions homogènes à analyser, en vérifiant leur cohérence grâce à l'alpha de Cronbach. Notre seuil d'acceptation de l'alpha de Cronbach est 0,6, en concordance avec notre approche exploratoire. Grâce à cette méthode, on obtient les 5 dimensions représentées dans la figure 3-3.

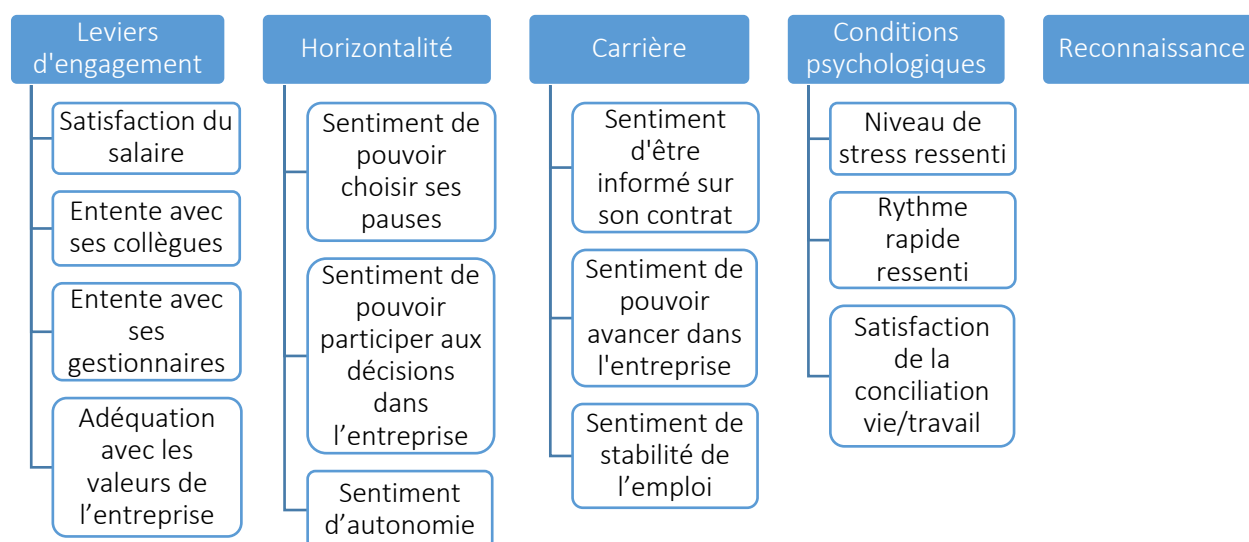


Figure 3-3 : Construction des variables dépendantes pour l'analyse de régression

Chacune des variables représentait un indicateur de la qualité de l'emploi. Lors de l'ACP, l'examen de la matrice des composantes après rotation orthogonale des facteurs a révélé que le poids de la variable « Reconnaissance » (réponse à la question « Je me sens reconnu(e) au travail ») était significatif pour deux des quatre facteurs retenus. On l'a donc exclue afin de respecter le principe selon lequel une variable ne peut avoir de poids significatif que pour un seul des facteurs. La variable Reconnaissance constitue donc une dimension à part entière dans notre analyse. Les quatre autres dimensions identifiées par l'ACP regroupaient respectivement les variables :

- « Satisfaction du salaire », « Entente avec ses collègues », « Entente avec ses gestionnaires », « Adéquation avec les valeurs de l'entreprise », avec un alpha de Cronbach de 0,725
- « Possibilité de choisir ses pauses », « Participation aux décisions dans l'entreprise », « Sentiment d'autonomie », avec un alpha de Cronbach de 0,7632
- « Niveau d'informations sur le contrat », « Possibilité d'avancement », « Sentiment de stabilité de l'emploi », avec un alpha de Cronbach de 0,6642

- « Niveau de stress », « Rythme rapide », « Satisfaction de la conciliation vie/travail » avec un alpha de Cronbach de 0,7028

Nous utilisons donc ces cinq dimensions comme variable dépendantes de nos régressions. Comme variables explicatives, nous utilisons les variables caractéristiques des entreprises, les variables caractéristiques des emplois et les variables socio-démographiques des employés(es). La très forte corrélation entre certaines variables explicatives nous oblige à en retirer certaines de notre analyse. Nous procédons également au regroupement d'autres variables afin de faciliter l'analyse.

Pour évaluer le niveau d'exposition des répondants(es) aux dangers ergonomiques et environnementaux, on a demandé aux entreprises d'évaluer sur une échelle allant de jamais à souvent la fréquence d'exposition de chaque type de poste à 10 types de nuisances. Avec une ACP, nous avons regroupé ces 10 variables en 2 dimensions, l'une mesurant les expositions liées à la gestion et la manipulation de la matière et l'autre liée au traitement de la matière. Elles comprennent respectivement :

- « Les postures fatigantes à la longue », « le déplacement ou soulèvement de charges lourdes ou de personnes », « les mouvements répétitifs du bras ou de la main », « la présence de bruit fort », « l'exposition à des températures basses ou élevées » et « l'exposition à des vibrations provoquées par des outils ou des machines », avec un alpha de Cronbach de 0,9025
- « Le port d'un équipement ou vêtement de protection individuel », « l'exposition à l'inhalation de fumées, de vapeurs ou de poussière », « le contact avec des produits ou des substances chimiques », « le contact avec matériaux pouvant être infectieux », avec un alpha de Cronbach de 0,8454

Pour l'analyse de régressions, nous combinons à nouveau ces deux dimensions en une seule, que l'on nomme « Expositions », avec un alpha de Cronbach de 0,8260.

Nous combinons également les variables du sondage organisationnel qui mesurent les pratiques des entreprises. Cela nous permet de limiter les relations de corrélation entre les variables et le nombre de variables à inclure dans l'analyse. L'index « Droit et dialogue » regroupe dix variables binaires qui mesurent chacune un élément du respect des droits du travail ou de la mise en place de politiques organisationnelles visant à améliorer le dialogue social et le bien-être des employés(es). Les indexes « Information en groupe » et « Information individuelle et participation individuelle

ou spontanée » ont été créés grâce à l'identification de réseaux de corrélation entre les variables qu'ils incluent respectivement. Ces trois indexes sont tous des indicateurs de caractéristiques objectives des emplois. Ils mesurent respectivement le nombre de pratiques organisationnelles instaurées par les entreprises pour mettre en application (1) un meilleur respect des droits, bien-être et dialogue social, (2) une information des salariés(es) dans des contextes de groupe et (3) une information et participation spontanées ou dans des contextes individuels. Ces indexes reposent uniquement sur les déclarations des entreprises, il s'agit donc de tester l'influence des pratiques déclarées plutôt que leur réelle application au sein des organisations. Les indexes créés sont représentés dans la figure 3-4.

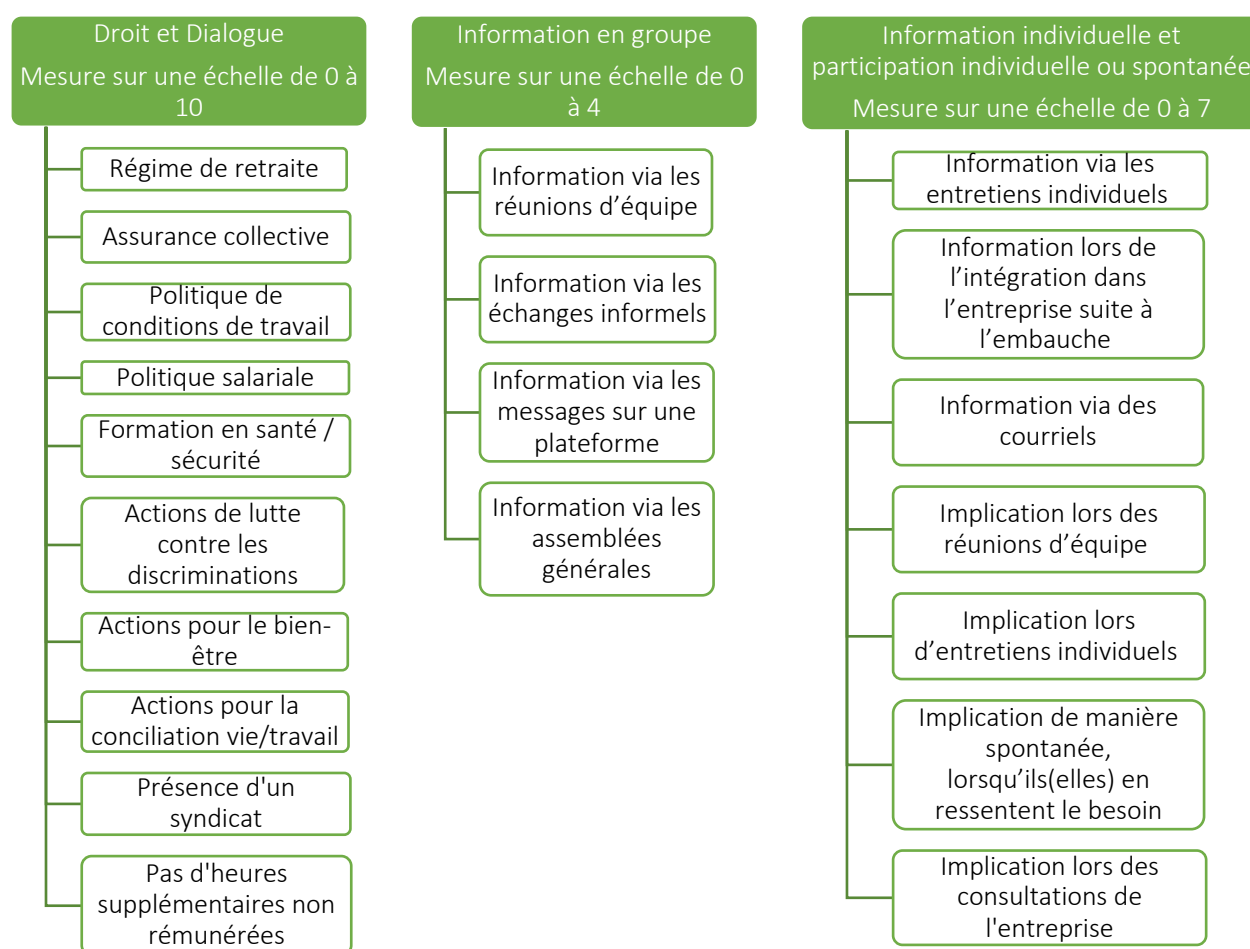


Figure 3-4 : Indexes de mesure des pratiques organisationnelles

A la suite de cela, on identifie un ensemble de variables explicatives qui semblent exercer une influence sur toutes les variables dépendantes, que nous appelons « bloc commun ». Ces variables

ont été identifiées par essai-erreur en testant de nombreuses combinaisons de variables explicatives. Les variables du bloc commun sont celles qui semblaient exercer une influence récurrente sur toutes les variables dépendantes et/ou dont le retrait des régressions faisait manifestement baisser la significativité et la robustesse des régressions. D'autres variables explicatives, au contraire ne semblent pas pertinentes dans l'explication de toutes les régressions, mais spécifiques à certaines variables dépendantes. Nous les appelons « blocs individuels ». Cette identification s'appuie à la fois sur la littérature concernant la qualité des emplois et sur les intuitions et la logique. Le détail des variables explicatives choisies pour chaque variable dépendante et la justification par la littérature sont donnés ci-après (pages 55 à 57). Ces choix sont également conditionnés par les corrélations existantes entre de nombreuses variables explicatives. Notamment, parmi les variables du bloc commun, les variables des stratégies de circularité et du nombre d'employés(es) dans l'entreprise sont significativement corrélées avec les variables des blocs individuels. Pour identifier avec le plus de robustesse possible les variables explicatives significatives, nous réalisons donc trois régressions linéaires pour chaque variable dépendante.

- La première inclut toutes les variables du bloc commun, et aucune du bloc individuel rattaché à la variable concernée. C'est la régression de base, identique pour toutes les variables dépendantes.
- La deuxième inclut les variables du bloc individuel rattaché à la variable concernée et les variables du bloc commun qui ne sont pas corrélées significativement au seuil de 0.1 avec les variables du bloc individuel. C'est la régression spécifique à chaque variable dépendante.
- La troisième inclut toutes les variables du bloc individuel et du bloc commun. Cette régression n'est pas conforme car elle ne respecte pas le principe d'absence de multicollinéarité. La corrélation des variables du bloc individuel avec certaines variables du bloc commun induit un facteur d'inflation de la variance (VIF) supérieur à notre seuil d'acceptation choisi ($VIF < 3$). Cette régression sert de confirmation pour la robustesse des variables explicatives identifiées comme significatives.

À la suite de ces trois régressions, nous identifions les variables dont les coefficients apparaissent comme significatifs dans toutes les régressions dans lesquelles elles sont incluses. Nous estimons un coefficient comme significatif si la p-value qui lui est associée est inférieure à 0,1 (Bryman &

Bell, 2007). Dans la présentation des résultats, on emploie la signalétique suivante : *** si $p\text{-value} > 0,01$; ** si $p\text{-value} < 0,05$ et * si $p\text{-value} < 0,1$.

Nous prenons enfin en compte le R^2 ajusté comme mesure de fiabilité de chacune de nos régressions. Au-delà de 0,20 on considèrera nos régressions comme très fiables pour expliquer les variations de nos variables dépendantes. Toutes les régressions sont réalisées avec au préalable une analyse de la normalité des variables grâce aux indices de *Skewness* et de *Kurtosis*. Ensuite, le test de Breusch-Pagan a été utilisé pour vérifier l'homoscédasticité des erreurs. Enfin, nous nous sommes assurés de l'indépendance des variables indépendantes grâce à l'étude de la matrice des corrélations, puis nous utilisons le VIF pour mesurer pour chaque régression l'absence de multicollinéarité.

- Leviers d'engagement :

Cette dimension regroupait 4 variables évaluant respectivement la satisfaction vis-à-vis de son salaire, la bonne entente avec ses collègues, la bonne entente avec ses gestionnaires et l'adéquation avec les valeurs de l'entreprise. Ces variables peuvent être considérées comme des leviers à l'engagement des salariés(es) dans leurs entreprises (Estigoy & Sulasula, 2020 ; Meyer & Herscovitch, 2001). Pour ces régressions, les variables du bloc individuel choisies étaient le genre du(de la) répondant(e), son appartenance ethnoculturelle, sa situation vis-à-vis du handicap, les avantages en nature, l'information en groupe et l'information individuelle et la participation individuelle ou spontanée. Les variables socio-démographiques et des avantages en nature ont été choisies car elles apparaissaient comme significativement influentes dans plusieurs des régressions effectuées. Les deux variables concernant la participativité et l'information ont été ajoutées en cohérence avec la littérature étudiant les liens entre la satisfaction au travail et le degré d'horizontalité ou le dialogue social dans l'organisation (Erhel & Guergoat-Lariviere, 2016; Harrisson & Gervais, 2007; Lowe & Schellenberg, 2001).

- Horizontalité :

La dimension de l'horizontalité regroupait 3 variables évaluant respectivement la possibilité de choisir ses pauses, la participation aux décisions dans l'entreprise, et le sentiment d'autonomie dans son travail. Pour ces régressions, les variables du bloc individuel choisies étaient les avantages en nature, l'information en groupe, l'information individuelle et la participation individuelle ou

spontanée et le nombre de jours de formation proposés par l'entreprise annuellement. La variable des avantages en nature a été choisie car elle apparaissait comme significative dans plusieurs des régressions effectuées. Les deux variables concernant la participativité et l'information ont été ajoutées pour tester l'influence des pratiques organisationnelles destinées à améliorer la participativité sur le sentiment d'horizontalité. Enfin, l'accès à la formation continue constitue l'une des promesses de l'ESS. Toutefois, les personnes recevant le plus de jours de formation annuel sont les employés(es) en insertion, dans des parcours à durée déterminée. Leur capacité à être intégrés(es) dans les processus démocratiques et décisionnels des entreprises est limitée par leur temps d'ancienneté et la durée courte de leur contrat. Cette variable est donc intégrée pour vérifier l'influence des parcours de formation dans le sentiment d'horizontalité.

- **Carrière :**

La dimension appelée carrière regroupait 3 variables évaluant respectivement le sentiment d'être bien informé(e) sur son contrat, le sentiment de pouvoir évoluer dans l'entreprise, et le sentiment de stabilité de l'emploi. Dans cette dimension, il s'agit de mesurer le sentiment des employés(es) de pouvoir faire carrière dans l'entreprise, que ce soit en conservant son poste actuel ou en évoluant dans l'organisation. Pour ces régressions, les variables du bloc individuel choisies étaient les avantages en nature, l'information en groupe et l'information individuelle et la participation individuelle ou spontanée. La variable des avantages en nature a été choisie car elle apparaissait comme significative dans plusieurs des régressions effectuées. Les deux variables concernant la participativité et l'information ont été ajoutées car elles concernent directement le mode d'information des employés(es), incluant les informations sur leur contrat.

- **Conditions psychologiques :**

La dimension appelée conditions psychologiques regroupait 3 variables évaluant respectivement le niveau de stress ressenti, le sentiment de devoir travailler à un rythme soutenu, et la satisfaction vis-à-vis de la conciliation travail/famille. Dans cette dimension, il s'agit de mesurer le bien-être psychologique et l'intensité du travail. Pour ces régressions, les variables du bloc individuel choisies étaient les avantages en nature, l'information en groupe, l'information individuelle et la participation individuelle ou spontanée, et le nombre de journées de formation offertes annuellement par l'entreprise. Les variables des avantages en nature et de la formation ont été

choisies car elles apparaissaient comme significative dans plusieurs des régressions effectuées. Les deux variables concernant la participativité et l'information ont été ajoutées car elles permettent de mesurer le degré de contrôle que les employés(es) ont sur leurs conditions de travail. Or, une meilleure capacité à influencer son travail permet l'amélioration de la satisfaction, notamment exercer un contrôle sur son horaire améliore la conciliation travail/vie privée (Staines & Pleck, 1986; Tremblay, 2017).

- Reconnaissance :

La reconnaissance est une variable qui n'a pas été associée à d'autres afin de former une nouvelle dimension. Se sentir reconnu(e) l'une des composantes importantes de la qualité de l'emploi et de l'accomplissement au travail (Lowe, 2007). Pour cette régression, les variables du bloc individuel choisies étaient l'information en groupe, l'information individuelle et la participation individuelle ou spontanée, et le nombre de journées de formation offertes annuellement par l'entreprise. La reconnaissance au travail passe au niveau interpersonnel vertical ou horizontal par l'évaluation et formulation de jugements (positifs) sur son travail (Brun & Dugas, 2002; Gernet & Dejours, 2009). Ainsi, nous incluons ces formes de communication et d'information dans la régression, en tant que possible canaux de communication de ces évaluations du travail. La reconnaissance peut également s'exprimer au niveau organisationnel, via l'instauration de politiques ou de programmes permettant à l'entreprise de reconnaître le travail de ses employés(es) (Brun & Dugas, 2002). Nous prêterons attention à la variable « Respect des droits du travail et dialogue social » du bloc commun et nous incluons la variable « Formation », pour vérifier l'impact de la proposition de journées de formation en tant que forme de reconnaissance organisationnelle.

3.1.3.3 Analyse qualitative des réponses longues

Enfin, nous procéderons à l'analyse qualitative des réponses longues du sondage. Le questionnaire aux employés(es) comportait une section libre, à la fin, pour laisser l'espace aux répondants(es) d'exprimer leurs éventuels commentaires. Le questionnaire aux organisations proposait quatre sections libres. Afin de compléter notre analyse quantitative, nous traitons les réponses qualitatives.

Les réponses sont analysées à l'aide du logiciel NVivo. Nous commençons par encoder les textes selon les codes « Bien-être au travail », « Lutte contre les violences et discriminations »,

« Conciliation travail/famille », « Participativité ». Ces quatre thèmes ont été choisis car ils correspondent aux quatre sections libres proposées par le questionnaire aux entreprises.

La lecture des commentaires laissés par les employés(es) dans la section libre de la fin du sondage et l'utilisation de l'analyse de fréquences des mots a également permis l'identification d'autres codes pertinents pour notre analyse. Nous ajoutons donc les codes « Rémunération » et « Valeurs et engagement ». Les six codes nous permettent de classer et d'identifier des thèmes récurrents, qui permettront de confirmer nos analyses quantitatives ou d'y apporter un éclairage différent.

3.2 Données

3.2.1 Entreprises participantes

Le sondage organisationnel a permis de collecter 30 réponses de la part des entreprises parmi les 99 initiatives recensées avec l'aide du TIESS au Québec. Lors du lancement de la collecte, 26 entreprises ont accepté de diffuser le sondage aux employés(es) à leurs salariés(es).

Toutes les entreprises ont répondu en français. Les entreprises ont été regroupées en deux structures juridiques : les coopératives (non financières) et les OBNL. Nous n'avons pas distingué les coopératives de solidarité des coopératives de travailleurs(euses). On a parmi nos entreprises répondantes 80% d'OBNL et 20% de coopératives. D'après un rapport du Chantier de l'économie sociale (2021a), on trouve au Québec 75% d'OBNL, 21% de coopératives non financières, et 3% de mutuelles ou coopératives financières. Ces dernières étant exclues de notre analyse, on peut considérer notre échantillon représentatif quant à la proportion d'OBNL et de coopératives.

Pour les entreprises adaptées ou d'insertion, une seule entreprise a déclaré être une entreprise adaptée. Une entreprise adaptée a pour objectif de créer des emplois adaptés aux personnes en situation de handicap ou qui vivent avec des limitations. Il en existe 37 au Québec. Elle se distingue des entreprises d'insertion par sa volonté de maintenir ces emplois plutôt que d'en faire des parcours à durée déterminée. Puisqu'une seule de nos entreprises répondantes est adaptée, nous créons une variable dichotomique regroupant les entreprises qui ne sont ni adaptée ni d'insertion d'un côté et les entreprises d'insertion ou adaptées de l'autre. Ainsi, on a 38,5% des entreprises de notre échantillon qui se déclarent comme entreprise adaptée ou d'insertion, une large surreprésentation en comparaison des 3,2% d'entreprises d'insertion recensées au Québec (Chantier de l'économie sociale 2021a).

D'après l'Institut de la statistique du Québec (2016), 65 % des entreprises d'économie sociale ont moins de 10 employés(es) salariés(es) au Québec, et 2% ont 100 salariés(es) ou plus. On a une sous-représentation des entreprises de moins de 10 employés(es) et une sur-représentation des entreprises de 100 employés(es) et plus dans notre échantillon. Toujours d'après l'Institut de la statistique du Québec (2016), 39% de l'ensemble des entreprises d'économie sociale québécoises ont plus de 30 ans, 46% ont entre 10 et 30 ans et 15% ont moins de 10 ans. On constate dans notre échantillon une sur-représentation des entreprises de moins de 10 ans. Le comparatif entre notre échantillon et l'ensemble de l'économie sociale québécoise est présenté dans le tableau 3-1 ci-dessous.

Tableau 3-1 : Comparatif des répartitions des entreprises de notre échantillon avec l'ensemble de l'économie sociale québécoise

Caractéristique		Fréquence dans l'échantillon	Pourcentage dans l'échantillon	Pourcentage recensé au Québec
Structure	OBNL	21	19%	21% ⁶
	Coopérative	5	81%	75% ⁶
	Mutuelle	0	0%	3% ⁶
Vocation	Adaptée/insertion	10	38,5%	3,2% ⁶
	Ni adaptée ni insertion	16	61,5%	96,8% ⁶
Secteurs	Agriculture, foresterie, pêche et chasse	1	3.33%	2,9% ⁶
	Services de gestion des déchets et services d'assainissement	4	13.33%	1,5% ⁶
	Fabrication	3	10.00 %	0,6% ⁶
	Commerce de détail	7	23.33 %	5,2% ⁶
	Transport et entreposage	2	6.67 %	5,1% ⁶
	Services professionnels, scientifiques et techniques	2	6.67 %	
	Arts, spectacles et loisirs, industrie culturelle	2	6.67 %	10,1% ⁶
	Autre services	5	16.67%	
	Autres : Éducation en agriculture urbaine et mode de vie écoresponsable Cueillette de vêtements et menus articles de maison dans un but de revente Agroalimentaire / Économie Circulaire Gestion de déchets et agriculture	4	13.33%	
Nombre de salariés(es)	0-10	9	35%	65% ⁷
	11-99	13	50%	33% ⁷
	100 et plus	4	15%	2% ⁷
Ancienneté	Moins de 10 ans	10	38%	15% ⁷
	Plus de 10 ans	16	62%	85% ⁷

⁶ (Chantier de l'économie sociale, 2021a)

⁷ (Institut de la statistique du Québec, 2016)

Enfin, dans notre échantillon, on a relevé l'utilisation de 6 des 12 stratégies de circularité recensées par Québec Circulaire. Chaque entreprise peut utiliser plusieurs stratégies à la fois. La stratégie la plus fréquemment utilisée est la stratégie Don et Revente, et elle est utilisée par toutes les tailles d'entreprise. Au contraire, la stratégie Recyclage et compostage est privilégiée par les entreprises de taille plus importante. Les stratégies écoconception économie collaborative sont plutôt investies par les entreprises de petite taille. Il est intéressant de noter que la stratégie économie collaborative est principalement utilisée par des coopératives dans notre échantillon. On peut constater la fréquence de l'utilisation de chaque stratégie sur la figure 3-5.

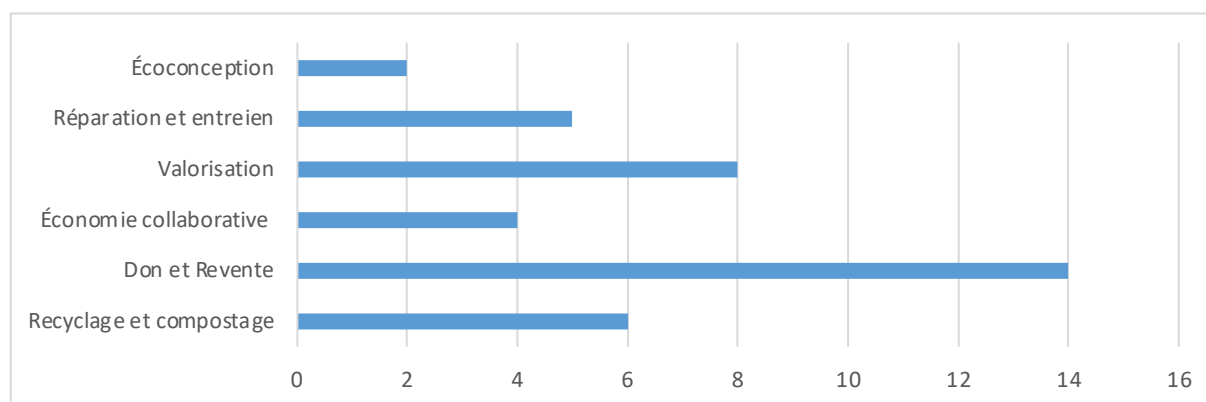


Figure 3-5 : Fréquences d'utilisation des stratégies de circularité dans notre échantillon

3.2.2 Employés(es) participants(es)

Le sondage aux employé(es) a permis de solliciter 257 répondants(es), parmi lesquels(les) 225 ont complété et envoyé le questionnaire. Lors du traitement des données, nous supprimons les réponses incomplètes de l'analyse. Parmi les répondants(es) qui ont complété le sondage, nous excluons aussi de l'analyse les 6 répondants(es) qui n'ont pas répondu à la question « Quel type de poste occupez-vous dans l'entreprise ? ». Il reste donc 219 réponses exploitables. Les répondants(es) sont à 24,66% des gestionnaires ou à des postes de direction, à 10,96% des postes d'analyste, 15,53% à des postes d'assistance de direction, 3,20% à des postes de technicien(nes) qualifiés(es) et 45% à des postes d'opérateurs(trices). On a seulement 8 répondants(es) qui s'identifient comme techniciens(nes) spécialisés(es). Pour les statistiques descriptives, on garde ces 5 catégories de poste, mais on fusionnera les techniciens(nes) avec les opérateurs(trices) en une unique catégorie pour l'analyse de régression.

Notre échantillon est constitué à 53,4% d'hommes et à 46,6% de femmes, personnes non binaires ou autres. La majorité de notre échantillon est constitué de personnes entre 25 et 39 ans. 59% de notre échantillon a complété une scolarité de niveau collégial a minima. Les femmes, personnes non-binaires et autres de notre échantillon sont en proportion plus nombreuses à avoir des diplômes universitaires que les hommes, temps plein et temps partiel confondus.

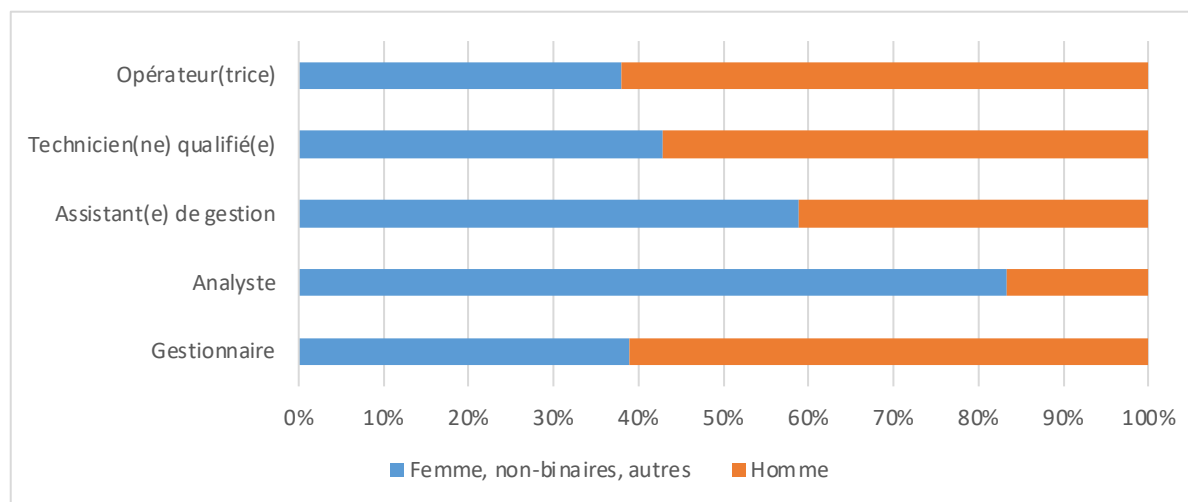


Figure 3-6 : Répartition genrée de la main-d'œuvre selon le type de poste

Sur l'ensemble de notre échantillon, 76% de nos répondants(es) se sont identifiés(es) comme blancs(ches). 1% s'identifie comme autochtone, 13% comme minorité visible, et 5% comme minorité linguistique. 5% n'a pas souhaité répondre. Ce sont les opérateurs qui concentrent la plus grande diversité ethnoculturelle : 38% d'entre eux(elles) s'identifient comme autochtone, minorité visible ou linguistique, ou ne souhaitent pas répondre, contre 19% pour les gestionnaires, et respectivement 9%, 4% et 0% pour les assistants(es) de gestion, les analystes et les techniciens(nes) qualifiés(es).

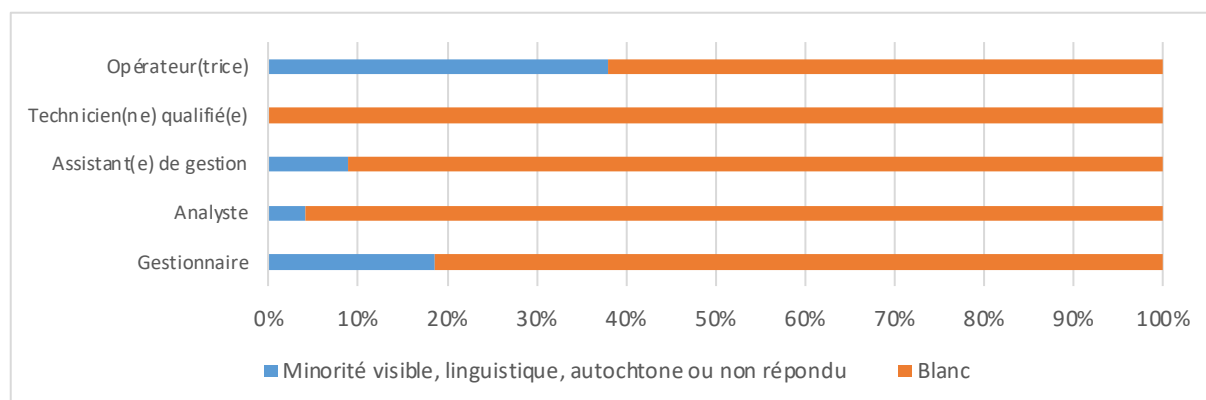


Figure 3-7 : Appartenance ethnoculturelle selon le type de poste

Notre échantillon comprend 14% de répondants(es) qui se déclarent en situation de handicap. 22% des répondants(es) se déclarent comme proche-aidants(es). La situation de proche-aidant(e) désigne une situation dans laquelle un individu consacre régulièrement un temps significatif à l'aide d'une personne de son entourage (qui n'est pas son enfant). 35% des répondants(es) ont au moins un enfant à charge. En moyenne, les répondants(es) ont 0,71 enfant à charge. Au maximum, 6 enfants sont à charge par répondant(e).

En conclusion, on a détaillé notre positionnement méthodologique et les méthodes d'analyse utilisées. On a ensuite décrit nos données et notre population de répondants(es). Dans la partie suivante, nous détaillerons les résultats obtenus lors de notre analyse.

CHAPITRE 4 RÉSULTATS

4.1 Statistiques descriptives

4.1.1 Types d'emplois

La répartition des types de poste diffère en fonction des stratégies de circularité adoptées par les entreprises. Les stratégies « Recyclage et Compostage » et « Don et revente » sont les plus intenses en main d'œuvre opérationnelle. Au contraire, la tendance s'inverse pour les stratégies économie collaborative et écoconception, pour lesquelles on constate une plus forte proportion de gestionnaires et d'analystes, comme illustré en figure 4-1.

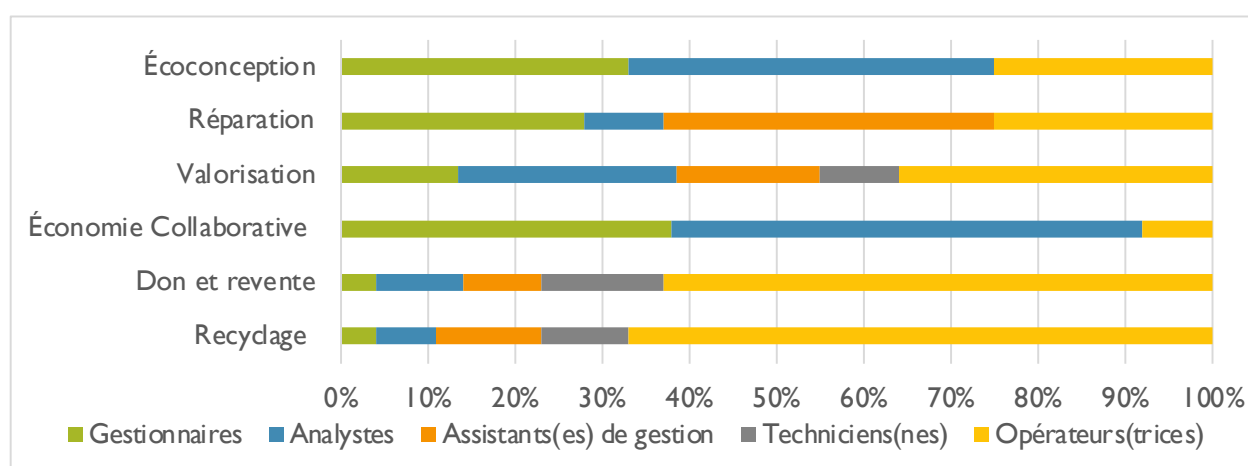


Figure 4-1 : Proportion de chaque type de poste selon la stratégie de circularité

4.1.2 Rémunération

On a une forte concentration des salaires supérieurs à 14,25\$/ heure et inférieurs à 20\$/h (39%) et des salaires entre 20\$/h et 35\$/h (36%). Seulement 9 salariés(es) sont rémunérés(es) au salaire minimum. En moyenne les gestionnaires sont mieux payés(es) que les autres postes. Les opérateurs(trices) sont les seul(es) de notre échantillon à être, pour certains(es) d'entre eux(elles) rémunérés(es) au salaire minimum. Ce sont en moyenne les moins bien rémunérés(es). Cette comparaison est illustrée en figure 4-2. En plus de leur rémunération, 50.68% des employé(es) ont des avantages en nature. La majorité (61.11%) des employé(es) sans avantages en nature sont les postes d'opérateurs(trices).

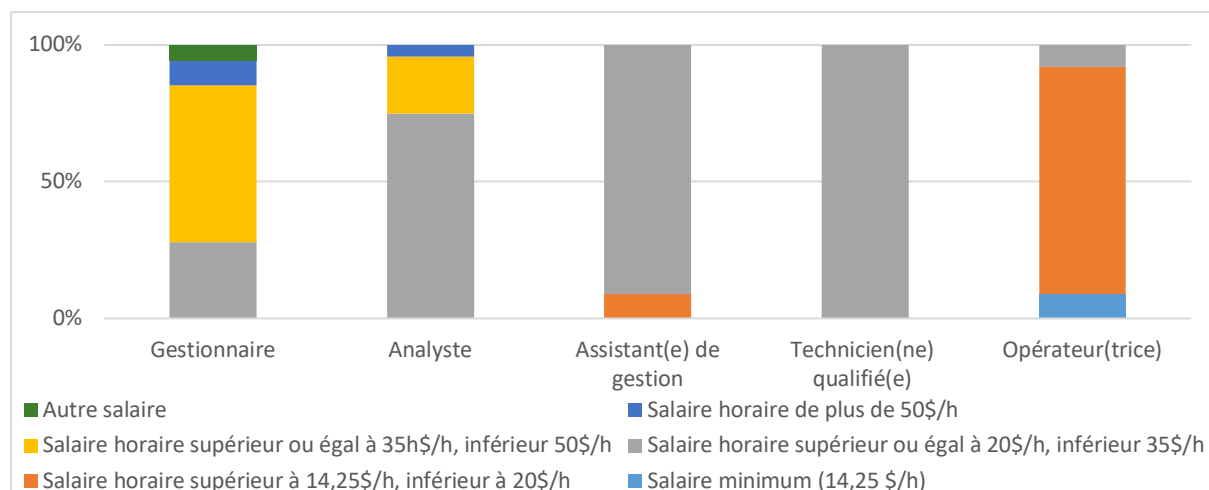


Figure 4-2 : Salaires horaires selon le type de poste

4.1.3 Stabilité de l'emploi

76% des employés(es) des entreprises sondées occupent des postes à temps plein et 24% à temps partiel. Cela semble cohérent avec les 62% de salariés(es) à temps plein, 23 % à temps partiel et 15 % sont des salariés(es) saisonniers(ères) recensés(es) en 2016 (Institut de la statistique du Québec, 2016). En proportion, 15% des contrats sont des contrats de formation, d'apprentissage ou de stage, 8% sont des contrats temporaires, et 77% sont des contrats permanents.

Les entreprises qui ne sont ni adaptées ni d'insertion embauchent 76% de contrats permanents, 17% de contrats temporaires et 7% de contrats de formation. Les entreprises adaptées ou d'insertion de notre échantillon embauchent 77% de contrats permanents, 6% de contrats temporaires et 17% de contrats de formation. Cela est cohérent avec le statut d'insertion des entreprises.

En moyenne, les répondants(es) ont entre 6 mois et 3 ans d'ancienneté. 28% des répondants(es) ont entre 1 et trois ans d'ancienneté et 38% des répondants ont plus de 3 ans d'ancienneté. Les employé(es) avec le moins d'ancienneté en moyenne sont les postes d'opérateurs. Cela peut être expliqué par la présence de contrats de formation, généralement d'une durée de 6 mois, parmi ce type de poste.

4.1.4 Heures de travail et conciliation travail/ vie privée

Dans notre échantillon, on compte 24% de répondants(es) à temps partiel. Au Québec, sur l'ensemble du secteur de l'économie sociale 62% de salariés(es) sont à temps plein, 23 % à temps

partiel et 15 % sont saisonniers(ères). Parmi les employés(es) à temps partiel, 21,43% d'entre eux(elles) préféreraient être à temps plein si leur entreprise le proposait. 62% des personnes à temps partiel sont des femmes, personnes non-binaires ou autre, contre 44,21% des personnes à temps complet. De la même manière, 17,65% des femmes, personnes non-binaires ou autres sont à temps partiel, contre 9,40% des hommes. Cela est conforme à la littérature sur le temps partiel, généralement plutôt féminin (Baudry & Fillion, 2014; Valenduc, 2014). Dans notre échantillon, les employés(es) à temps partiel ont une durée de travail hebdomadaire comprise entre 15 et 29h de travail par semaine. Les employés(es) à temps plein travaillent entre 30 et 38h par semaine.

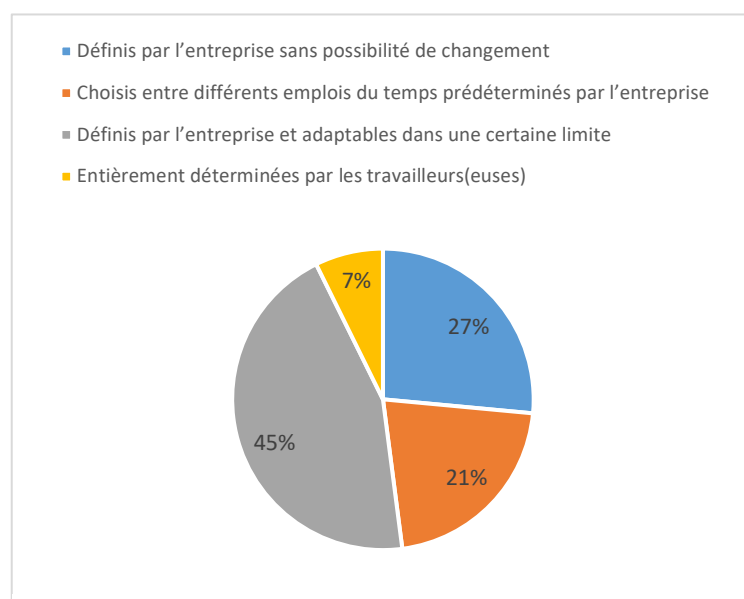


Figure 4-3 : Mode de détermination des horaires

86,30% des employés(es) travaillent selon des heures fixes. Les gestionnaires sont les plus en proportion à travailler selon un horaire variable. Horaire fixe ou variable confondus, 27% des employés(es) voient leur horaire défini par l'entreprise sans possibilité de changement, 21% peuvent choisir entre différents emplois du temps, 45% peuvent adapter dans une certaine mesure les horaires prédéfinis par l'entreprise, et 7% déterminent librement leurs horaires. On peut constater cette répartition en figure 4-3.

38% des employés(es) travaillent occasionnellement avec moins de 11h de repos entre deux périodes de travail. 35% des employés(es) travaillent occasionnellement de nuit. En proportion, le type de poste le plus susceptible de faire des heures rapprochées sont les techniciens(nes) qualifiées, puisque 71,43% d'entre elles(eux) en font occasionnellement. 98% des gestionnaires, 87,50% des analystes, et 61,29% des assistants(es) de gestion ont la possibilité de faire du télétravail. Au contraire, aucun(e) technicien(ne) et aucun(e) opérateur(trice) ne le peut.

4.1.5 Environnement et conditions de travail

4.1.5.1 Santé et sécurité

Les techniciens(nes) qualifiés(es) sont en moyenne les plus exposés(es) aux dangers ergonomiques et environnementaux induits à la fois par le traitement et la gestion de la matière. Les employés(es) de bureau (gestionnaires, analystes, assistants(es) de gestion) sont moins exposés(es) que les postes manuels. La stratégie écoconception est plus intense en gestion de la matière qu'en traitement de la matière, au contraire de la stratégie recyclage et compostage. La stratégie recyclage et compostage est celle pour laquelle les travailleurs(euses) sont les plus exposés(es) aux dangers liés au traitement de la matière. La stratégie économie collaborative est celle pour laquelle les travailleurs(euses) sont les moins exposés(es) aux dangers liés au traitement de la matière. La stratégie écoconception est celle pour laquelle les travailleurs(euses) sont les plus exposés(es) aux dangers liés à la gestion de la matière. La stratégie économie collaborative est celle pour laquelle les travailleurs(euses) sont les moins exposés(es) aux dangers liés à la gestion de la matière.

4.1.5.2 Environnement social

94% des répondants travaillent avec des collègues, et 6% travaillent majoritairement seuls(es). 74% sont supervisés(es) par un(e) gestionnaire et 26% n'ont pas de superviseurs(es). Parmi ceux(celles) qui travaillent avec des collègues, 91,74% déclarent avoir de bonnes ou de très bonnes relations avec. Parmi ceux(celles) qui sont supervisés(es) par un(e) gestionnaire, 92,02% déclarent avoir de bonnes ou de très bonnes relations avec.

7% des répondants(es) ont déclaré avoir subi des menaces de violences physiques ou violences physiques au cours des 12 derniers mois au travail. 7% ont déclaré avoir subi des discriminations sur leur genre, âge, ethnicité, religion, maladie ou handicap, ou orientation sexuelle au cours des 12 derniers mois au travail. 3% ont déclaré avoir subi des sollicitations sexuelles non désirées au cours des 12 derniers mois au travail. Au total, 10,81% des répondants(es) déclarent avoir subi au moins l'une de ces trois formes de violence. Nos données ne mettent pas en valeur de différence entre les hommes et les femmes, personnes non binaires ou autres quant aux discriminations déclarées. En revanche, les hommes de notre échantillon sont plus sujets à la violence ou menaces de violence physique (9,82% des hommes contre 4,08% pour les femmes, personnes non-binaires et autres). Au contraire, les femmes, personnes non-binaires et autres sont plus sujets(tes) aux

sollicitations sexuelles non désirées (5.15% d'entre elles(eux) contre 0,90% des hommes). Les personnes s'identifiant comme autochtone, appartenant(e) à une minorité visible ou appartenant(e) à une minorité linguistique sont plus sujets(es) à la violence ou menaces de violence physique que les personnes blanches (16,67% des personnes autochtones ou d'une minorité visible ou linguistique contre 4,32% des personnes blanches). Cela est aussi vrai pour les discriminations sur le genre, âge, ethnicité, religion, maladie ou handicap, ou orientation sexuelle (19,15% contre 4,27%).

4.1.5.3 Intensité du travail

On mesure l'intensité du travail avec 6 variables sur des échelles de Likert à 5 niveaux : l'intensité du stress ressenti, la possibilité de faire des pauses lorsque nécessaire, le degré d'autonomie dans son travail (ordre des tâches, méthodes choisies, etc.), le sentiment d'être reconnu(e) au travail, et l'adéquation avec les valeurs de l'entreprise. 1 correspond à une évaluation très mauvaise et 5 à une très bonne évaluation de la satisfaction associée à chaque variable.

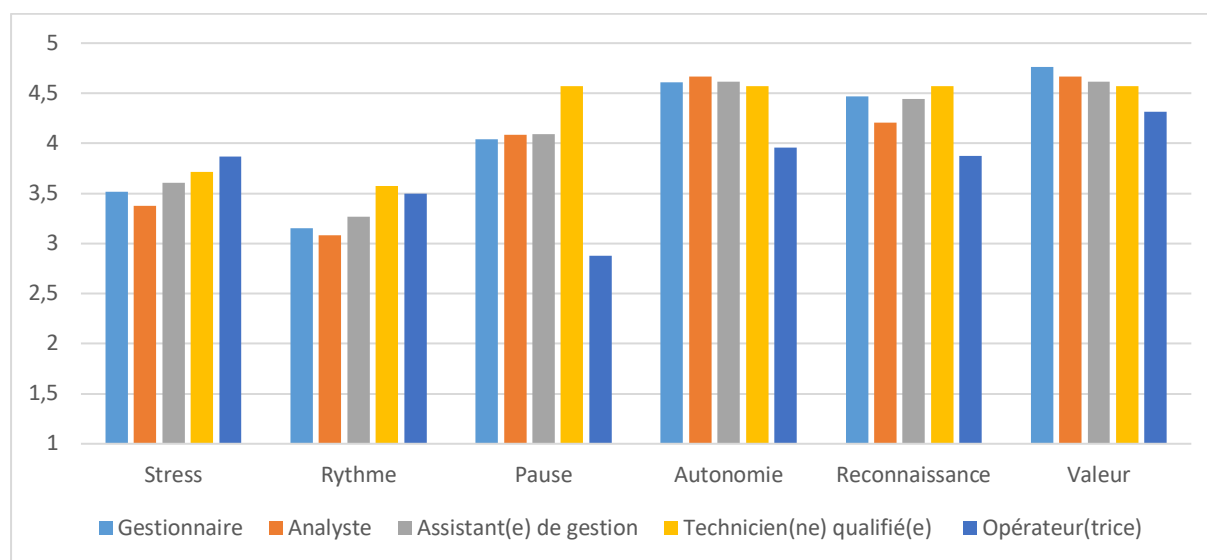


Figure 4-4 : Score moyen pour chaque variable de l'intensité selon le type de poste

Les analystes et les gestionnaires semblent légèrement plus stressés(es) que les opérateurs(trices). De même, ils(elles) semblent déclarer un rythme de travail plus soutenu que les techniciens(nes) qualifiés(es) et les opérateurs(trices). Les opérateurs(trices) déclarent une autonomie significativement moindre que les autres types de postes, à la fois dans le choix de leurs pauses que

dans leur travail. Ils(elles) se sentent moins reconnus(es) au travail et adhèrent légèrement moins aux valeurs de l'entreprise.

4.1.6 Qualification et formation

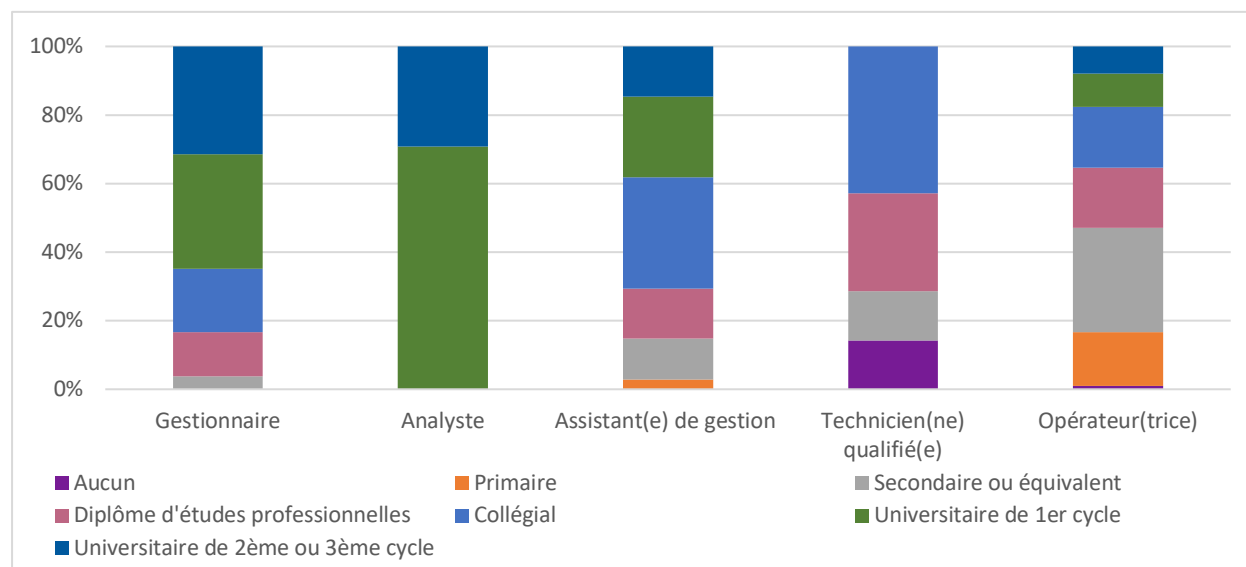


Figure 4-5 : Plus hauts niveaux de scolarité achevés par type de poste

Les analystes sont le type de poste le plus qualifié : 100% des répondants(es) ont au moins un diplôme universitaire de 1^{er} cycle. Les opérateurs(trices) représentent le type de poste avec la plus large variété de qualification, allant de aucune scolarité complétée à des diplômes universitaires de 2^{ème} et 3^{ème} cycle. Pour 5% des répondants(es), leur entreprise ne leur a proposé aucun jour de formation au cours des 12 derniers mois. Pour 4% des répondants(es) la formation proposée était d'une durée inférieure à une journée. Pour 56% des répondants(es), l'entreprise a proposé entre 1 et 5 journées de formation. Enfin, pour 35% d'entre eux(elles), l'entreprise a proposé plus de 5 jours de formation. Parmi les gestionnaires, on trouve la plus grande proportion de répondants(es) (13,5% d'entre eux(elles)) n'ayant eu aucun jour de formation organisé par l'entreprise au cours de la dernière année. Au contraire, tous(tes) les opérateur(trice) et tous(tes) les technicien(ne) qualifié(es) de notre échantillon ont eu au moins un jour de formation. Les personnes ayant complété un niveau de scolarité primaire ont toutes bénéficié de plus de 10 journées de formation. Les personnes ayant complété un niveau de scolarité universitaire semblent également nombreuses à recevoir des journées de formation. Toutefois, le nombre de jours de formation proposés n'est corrélé ni au niveau universitaire, ni au type de poste du (de la) répondant(e).

Enfin, dans notre échantillon, 3% des répondants(es) se sentent sous-qualifiés(es). La moitié des répondants(es) qui s'estiment sous-qualifiés(es) sont des gestionnaires. 74% des répondants(es) trouvent que leurs compétences sont en adéquation avec celles requises par le travail. Enfin, 23% des travailleurs(euses) estiment qu'ils(elles) sont surqualifiés(es).

4.1.7 Dialogue social et droit des travailleurs(euses)

97% des entreprises de notre échantillon offrent des vacances annuelles payées. En 2018, 76% de toutes les entreprises d'économie sociale prévoient des vacances annuelles rémunérées (CSMO-ESAC, 2018). 40% des entreprises de notre échantillon offrent un régime de retraite. En 2018, 20% de toutes les entreprises d'économie sociale offrent un régime de retraite avec contribution de l'employeur. 43% des entreprises de notre échantillon offrent une assurance collective. En 2018, 36% de toutes les entreprises d'économie sociale prévoient une assurance collective. 83% des entreprises de notre échantillon ont une politique de conditions de travail et 70% ont une politique salariale. Ce chiffre est cohérent avec les 74% d'organisations dotées d'une politique de conditions de travail et/ou d'une politique salariale en 2018. Enfin, 10% des entreprises de notre échantillon ont une présence syndicale. C'est un peu moins que les 13% des entreprises d'économie sociale québécoises qui ont une présence syndicale (CSMO-ESAC, 2018).

On mesure le sentiment d'être informé(e) sur les caractéristiques de son contrat (salaire, primes, licenciement, embauche, etc.) et le sentiment de pouvoir participer aux décisions de l'entreprise sur des échelles de Likert à 5 niveaux pour évaluer la qualité du dialogue social. Au total, 80% des répondants(es) ont le sentiment d'être bien ou très bien informé(e) sur les caractéristiques de leur contrat. En revanche, seulement 60% ont le sentiment de bien ou très bien pouvoir participer aux décisions de l'entreprise. Le sentiment de pouvoir participer aux décisions semble significativement plus élevé dans les coopératives de notre échantillon que dans les OBNL. En moyenne les coopératives obtiennent le score de 4,8/5 pour le sentiment de pouvoir participer, contre 3,5 en moyenne pour les OBNL.

4.2 Résultats des régressions

Nous donnons dans cette partie les résultats des régressions linéaires effectuées afin de tester l'influence de certaines caractéristiques des emplois et des entreprises sur la satisfaction des travailleurs(euses). Au total, on présente 15 régressions, c'est-à-dire 3 par variable dépendante.

Pour rappel, la première régression est un modèle de base commun à nos 5 variables dépendantes. La deuxième régression teste l'influence de variables sélectionnées spécifiquement pour la variable dépendante en enlevant certaines variables de la régression de base. La troisième inclut toutes les variables de base et spécifiques et sert à confirmer la robustesse des variables indépendantes identifiées comme influentes.

4.2.1 Leviers d'engagement

Pour les trois régressions sur les leviers de l'engagement on a un R^2 -ajusté de 0,3015, 0,3850 et 0,3889 respectivement. Nos variables explicatives expliquent donc de manière très satisfaisante la variance de la variable des leviers de l'engagement. Le tableau détaillé de la régression se trouve en annexe B-1. On observe une influence positive significative du type de poste « gestionnaire » en comparaison du type de poste « poste manuel » sur les leviers d'engagement. La régression met également en avant l'effet négatif significatif du sentiment de surqualification sur les leviers d'engagement.

La régression montre l'influence négative significative du harcèlement, de la violence ou de la discrimination vécue sur les leviers d'engagement. Son effet est toutefois légèrement atténué par l'introduction des variables du genre, de l'appartenance ethnoculturelle et de la situation de handicap. En particulier, appartenir à une minorité ethnique, culturelle, linguistique ou être Autochtone a dans la deuxième régression une influence négative sur les leviers de l'engagement. Si cette influence négative n'est pas robuste (elle disparaît dans la troisième régression et ne peut donc pas être confirmée), la variable de l'appartenance ethnoculturelle capture une partie de l'effet de la variable du harcèlement, de la violence ou de la discrimination vécue.

Contrairement à nos attentes, la mise en place de mesures pour l'amélioration du dialogue social et de la prise en compte des droits des travailleurs(euses) n'améliore pas nécessairement la variable liée aux leviers d'engagement des employés(es). Si la première régression lui prête une influence positive faible, l'introduction des variables « Information des salariés(es) en contextes de groupe » et « Information des salariés(es) en contextes individuels et possibilité de participer aux décisions de manière spontanée » dans les régressions 2 et 3 modifie cet effet. L'influence des mesures pour l'amélioration du dialogue social et de la prise en compte des droits des travailleurs(euses) devient négative, mais demeure limitée. De même, la variable « « Information des salariés(es) en contextes individuels et possibilité de participer aux décisions de manière spontanée » a une influence

négative légère. Au contraire, la variable « Information des salariés(es) en contextes de groupe » a une influence significativement positive sur la variable des leviers d'engagement.

4.2.2 Horizontalité

Les trois régressions sur la variable « Horizontalité » ont des R²-ajustés très satisfaisants : respectivement 0,3575, 0,4146 et 0,3948. On explique donc au moins 35% de la variance de la variable dépendante avec nos variables explicatives. Le tableau détaillé de la régression se trouve en annexe B-2. Les régressions montrent une influence significative de tous les types de postes sur l'horizontalité par rapport aux postes manuels. Tous les coefficients sont positifs et supérieurs à 0,68. De plus, on observe que les coefficients sont sensiblement similaires entre les types de poste « gestionnaire », « analyste » et « assistant(e) de gestion ». La surqualification exerce une influence négative sur le sentiment d'horizontalité, significative au seuil de 0,1. Le harcèlement, la violence et la discrimination exercent également une influence significative et négative sur le sentiment d'horizontalité, cette fois au seuil de 0,01. Enfin, bénéficier d'avantages en nature a un impact positif sur le sentiment d'horizontalité.

4.2.3 Carrière

Les R²-ajustés pour les régressions sur la variable « Carrière » sont significativement moins satisfaisants que pour les leviers d'engagement et l'horizontalité. Respectivement, les R²-ajustés sont de 0,1913, 0,1447 et 0,1875 : on explique plutôt bien la variance de la variable dépendante avec nos variables explicatives. Le tableau détaillé de la régression se trouve en annexe B-3. Pour le sentiment de pouvoir faire carrière, il semble que le type de poste n'ait pas d'influence. Au même titre que l'horizontalité et les leviers d'engagement, la discrimination, le harcèlement et la violence au travail ont un impact significativement négatif sur le sentiment de pouvoir faire carrière dans l'entreprise.

La façon dont les horaires sont faits influence significativement le sentiment de pouvoir faire carrière dans l'entreprise. Spécifiquement, par rapport à la modalité « les horaires sont fixes et déterminés par l'entreprise sans possibilité de changement », la modalité « les horaires sont variables et déterminés librement par l'employé(e) » diminue significativement le sentiment de pouvoir faire carrière. Les coefficients pour cette variable sont élevés pour les trois régressions (respectivement -1,8965 ; -2,3015 ; -2,192). Cela démontre une très forte influence de ce mode de

détermination de l'horaire. Enfin, travailler dans une entreprise dont le modèle d'affaire repose sur la stratégie écoconception ou valorisation semble influencer significativement négativement le sentiment de pouvoir faire carrière.

4.2.4 Conditions psychologiques

Pour les trois régressions sur les conditions psychologiques, on a un R^2 -ajusté de 0,1751, 0,2845 et 0,2677 respectivement. Nos variables indépendantes expliquent donc de manière satisfaisante la variance de la variable conditions psychologiques. Le tableau détaillé de la régression se trouve en annexe B-4. La variable du type de poste joue un rôle dans la variance de la satisfaction vis-à-vis de ses conditions psychologiques de travail. Spécifiquement, le type de poste analyste exerce une influence négative significative par rapport à un poste de type manuel. La surqualification exerce une influence négative sur le sentiment d'horizontalité. Le harcèlement, la violence et la discrimination exercent également une influence négative sur le sentiment d'horizontalité, significative au seuil de 0,01. La variable « Information des salariés(es) en contextes de groupe » a une influence significative positive sur les conditions psychologiques.

4.2.5 Reconnaissance

Pour les trois régressions sur la reconnaissance, on a un R^2 -ajusté de 0,1751, 0,2845 et 0,2677 respectivement. Nos variables indépendantes expliquent donc de manière satisfaisante la variance de la variable conditions psychologiques. Le tableau détaillé de la régression se trouve en annexe B-5. Le type de poste joue un rôle dans le sentiment de reconnaissance des salariés(es) : être à un poste d'assistance de gestion semble avoir un impact significativement positif sur le sentiment de reconnaissance par rapport à un poste manuel. Le harcèlement, la violence et la discrimination exercent une influence significative et négative sur le sentiment de reconnaissance. Enfin, travailler dans une entreprise dont le modèle d'affaire repose principalement sur la stratégie entretien et réparation impacte significativement négativement le sentiment de reconnaissance des répondants(es).

4.3 Analyse qualitative

4.3.1 Bien-être au travail

Pour identifier le bien-être au travail, on regroupe les références codées dans les sous-codes « Écoute des gestionnaires », « Satisfaction », « Conditions physiques et psychologiques », « Environnement social » et « Avantages ».

Certaines entreprises mettent en avant dans le sondage organisationnel les politiques et actions mises en place pour améliorer le bien-être au travail. Parmi les actions déclarées par les entreprises, on trouve (dans l'ordre de fréquence de mention) :

- L'organisation d'activités sociales : « *Socialisation événementielle* » ; « *repas collectifs* » ; « *activité de groupe* »
- L'écoute et prise en compte des avis des employé(es) : « *nous avons une équipe de direction très à l'écoute de ses employés* » ; « *proximité et écoute des directeurs* »
- La mise à disposition de lieux et d'outils de travail attractifs : « *somme pour aménager l'espace de travail à la maison* » ; « *une cafétéria propre et bien équipée* » ; « *achat d'une machine à café* »
- La mise à disposition d'une somme allouée à des soins de santé, bien-être, loisirs ou activités culturelles : « *somme santé/bien-être (dentiste, massage, etc.) allouée à toutes les employées* » ; « *remboursement : billet de spectacle, santé, activité sportive* »

Parmi les employés(es) ayant désiré commenter sur le bien-être au travail, les thèmes les plus soulignés sont l'importance du travail d'équipe, l'ambiance de travail agréable et l'écoute et l'humanité des gestionnaires et cadres de l'entreprise. La bonne ambiance au travail, autant avec ses collègues de travail que ses gestionnaires, est régulièrement mentionnée comme un élément motivant et central du travail au sein des entreprises interrogées. On trouve des mentions comme : « *entreprise en développement et à l'écoute des employés* » ; « *mes collègues sont toujours souriant mes supérieurs aussi ils ont tous un très bon sens de l'humour cela rend le travail beaucoup plus facile* » ; « *Les cadres de cette entreprise sont à l'écoute du bien-être de leurs employés* »

4.3.2 Lutte contre les violences, le harcèlement et les discriminations

Globalement, la diversité en milieu de travail est citée comme un élément positif de la part des employé(es). Toutefois, les questions de conflits avec les clients, de harcèlement et de violence

verbale sont mentionnées à plusieurs reprises. On trouve des commentaires comme : « *conflits entre client employés* » ; *les agressions verbales sont journalières* » ; « *je trouve qu'on laisse beaucoup trop de "chances" aux employées qui prônent l'intimidation* » ; « *de la discrimination tout au long de l'année, de violence verbale* ». Il est intéressant de noter que ces questions sont soulignées par des employé(es) qui travaillent dans des entreprises qui n'ont pas désiré commenter sur les pratiques organisationnelles mises en place pour lutter contre le harcèlement ou la discrimination.

Au contraire, les entreprises qui déclarent avoir une politique interne pour l'équité et contre le harcèlement, une politique de recrutement, ou proposer de la formation sur le sujet ne voient aucun(e) de leurs employés(es) commenter sur le sujet des violences, harcèlement et discriminations. Certaines entreprises ont déclaré n'avoir aucune politique spécifique mais inclure la lutte contre les discriminations et le harcèlement dans leurs valeurs. Les actions déclarées par les entreprises incluent :

- Agir en cas d'incident
- Inclure l'égalité, l'équité, le respect dans les valeurs de l'entreprise
- Adopter un guide, code, ou manuel de l'employé(e)
- Adopter une politique sur l'équité ou le harcèlement et les discriminations
- Adopter une politique d'embauche
- Proposer de la formation ou sensibilisation sur le sujet

4.3.3 Conciliation travail/vie privée

Les entreprises avaient également la possibilité de déclarer des pratiques organisationnelles destinées à améliorer la conciliation travail/vie privée. Parmi les actions mentionnées, on retrouvait :

- La flexibilité dans les absences : « *Flexibilité pour prendre des journées personnelles payées* » ; « *Flexibilité dans les absences* »
- L'horaire adaptatif : « *horaires flexibles* » ; « *L'horaire est adaptatif* »
- La possibilité de télétravailler : « *elle est autorisée à faire des heures en télétravail lorsque son enfant est malade* »
- La compréhension et l'adaptation au cas par cas : « *Nous nous adaptons au besoin* » ; « *il s'agit ici de cas par cas* »

Les entreprises qui déclarent mettre en place un horaire adaptatif obtiennent des commentaires positifs de la part des employés(es) sur le sujet de la conciliation travail/vie privée. La possibilité de télétravailler, d'adapter son horaire, et d'amener son/ses enfant(s) au bureau sont cités comme des bons points : *« j'ai également la chance d'avoir un horaire réduit, un horaire flexible et multiples possibilités de concilier travail/famille (Télétravail, possibilité d'amener les enfants avec moi au bureau, possibilité de banquer des heures etc.) »* ; *« flexibilité suffisante pour ma vie personnelle »*.

Au contraire, les entreprises qui ne déclarent pas de politique particulière en matière de conciliation travail/vie privée obtiennent quelques commentaires plutôt négatifs : les employé(es) souhaitent un horaire plus flexible et plus de congés familiaux ou maladie. On trouve des commentaires comme : *« J'aimerais avoir un horaire plus flexible pouvant mieux s'adapter à ma vie de famille »* ; *« Il serait intéressant d'explorer le modèle d'heures réduites (4j ou 30h/s) pour favoriser une vraie conciliation famille/travail »* ; *« Je trouve que 4 congés maladie et 2 familiaux par an ne sont vraiment pas suffisant. »*. Globalement, les employé(es) soulignent l'effet positif de la possibilité de faire du temps partiel, d'un horaire flexible et du télétravail. La compréhension des questionnaires en cas d'obligation personnelle est également citée comme un point positif.

4.3.4 Participativité

Certaines entreprises déclarent mettre en place de pratiques spécifiques destinées à améliorer la participativité dans l'organisation. Parmi les éléments cités, on retrouve l'information des employé(es) via courriel ou via le manuel des employé(es), la participation des employé(es) au comité d'administration (CA), les rencontres d'équipe et la mise en place de comités de travail, comité social ou comité bien-être. Les entreprises font aussi valoir la disponibilité de l'organisation pour l'écoute et la participation des employé(es) au quotidien.

Les employés(es) mentionnent l'écoute des questionnaires et la possibilité de donner son avis au travail. On trouve des commentaires comme : *« Les cadres de cette entreprise sont à l'écoute du bien-être de leurs employés »* ; *« Il est très facile de négocier »* ; *« J'ai une grande marge de manœuvre dans l'exécution de mes tâches et dans l'organisation de mon travail »* ; *« un gérant très favorable qui tient à cœur les intérêts des employés »*.

Cependant, le manque d'information, de transparence, de participativité et d'écoute sont aussi régulièrement mentionnés : *« les réunions d'équipes et les rencontres avec les gestionnaires sont*

inexistantes » ; « tout ce que je demande, c'est d'avoir un comité qui le gère, de consulter les employés » ; « parfois je ressens que notre entreprise n'est pas toujours transparente avec l'ensemble des employé-e-s. » ; « je souhaite qu'il y ait une transparence dans la détermination des salaires ».

4.3.5 Rémunération

Aucune question ouverte n'avait été posée aux répondants(es) sur le sujet de la rémunération. Pourtant les répondants(es) du sondage salarié(e) ont fait mention à de nombreuses reprises de la rémunération en laissant un commentaire libre à la fin du sondage. Parmi les références encodées, 25 font mention du salaire. On identifie donc un enjeu majeur. La très large majorité de ces références dénoncent des salaires trop bas, voir du bénévolat pour certains(es) gestionnaires. Cette insatisfaction semble très significative, qualifiée avec des adjectifs comme : *« sous-payé », « ridicule », « irritant »*. On trouve des commentaires comme : *« Je trouve que mon emploi n'est pas assez rémunéré » ; « j'ai compris que travailler pour un organisme communautaire ou une coopérative de travail c'est se condamner à la pauvreté éternelle » ; « Des salaires bas entraînent un roulement de personnel élevé »*.

Cette insatisfaction est pour certains(es) en lien direct avec la reconnaissance de leur travail, de son importance et de sa difficulté. On peut lire : *« Nous aimons notre travail, mais comme il est considéré service essentiel, nous trouvons que les salaires devraient être plus élevés. Surtout en hiver puisque nous travaillons exclusivement à l'extérieur, nos équipes de travail sont réduites » ; « un salaire qui ne nous valorise pas » ; « échelle salariale ne représente pas la charge de travail »*. Elle naît aussi d'une comparaison avec le marché des entreprises du secteur privé : *« le niveau de rémunération est inférieur à une entreprise (à poste équivalent) », « changement d'emploi », pas proche d'être compétitif »*. D'autres salariés(es) souhaitent une évolution dans leur salaire, plus d'équité ou plus de transparence : *« salaire qui est juste pour chacun », « salaire qui augmente », « transparence dans la détermination des salaires », « égalité des chances dans les promotions »*.

4.3.6 Valeurs et engagement

Si le salaire semble être un point de mécontentement majeur, de nombreux(ses) répondants(es) mentionnent leur engagement par rapport à la mission sociale et aux valeurs de l'entreprise. C'est

d'ailleurs l'un des thèmes identifiés comme récurrents dans les commentaires. Le sentiment de fierté et de sens donné par le travail est souvent évoqué : *« donne un sens à mon travail, ce qui selon moi est le plus important : avoir un sens à ce que l'on fait »* ; *« fort sentiment d'appartenance »* ; *« je suis fier d'avoir contribué »* ; *Je suis vraiment très reconnaissante et heureuse de travailler dans une entreprise à impact »*

Les valeurs des entreprises sont appréciées par les employés(es) : *« grande richesse »* ; *« incarne des valeurs qui s'alignent avec les miennes »* ; *« les valeurs et la mission de l'entreprise m'enchantent »* ; *« belles valeurs »*. Enfin, on peut lire à plusieurs reprises la satisfaction générale des salariés(es) à l'égard de leurs entreprises : *« Je suis très bien au travail. »* ; *« C'est le premier milieu de travail où l'ambiance est si agréable »* ; *« C'est la plus belle job !!! »* ; *« bon travail et c'est important pour moi »*.

CHAPITRE 5 DISCUSSION

5.1 Interprétation des résultats

5.1.1 Type de poste

Le type de poste occupé dans l'entreprise semble exercer une influence significative sur la satisfaction au travail, en particulier pour les dimensions des leviers de l'engagement, du sentiment d'horizontalité, des conditions psychologiques et de la reconnaissance.

- Gestionnaires :

En particulier, être gestionnaire influence positivement la variable liée aux leviers d'engagement par rapport à occuper un poste manuel. Cela est cohérent à la fois avec la meilleure satisfaction salaire et avec la plus grande adéquation avec les valeurs de l'entreprise déclarées par les gestionnaires par rapport aux opérateurs(trices). Dans notre échantillon, la proportion de gestionnaires se déclarant « satisfaits(es) » ou « très satisfaits(es) » de leur salaire est de plus de 60% contre un peu plus de 40% pour les opérateurs. De même, les gestionnaires ont en moyenne une adéquation plus forte avec les valeurs de l'entreprise que les opérateurs(trices). L'engagement est corrélé au sentiment d'avoir une contribution personnelle dans l'entreprise et à l'importance de l'influence de son travail dans la réalisation de sa mission (Bentein et al., 2000). Le poste de gestionnaire est, de fait, plus propice à susciter à la fois le sentiment d'accomplissement et l'adéquation avec les valeurs et la mission sociale de l'entreprise, ce qui expliquerait en partie une meilleure évaluation de la variable représentant les leviers de l'engagement. Enfin, on peut aussi supposer que l'ancienneté moyenne supérieure et les salaires plus élevés des gestionnaires en comparaison des opérateurs(trices) ont des effets positifs sur ces leviers. Ces deux variables sont absentes de nos régressions car elles étaient très corrélées avec la variable du type de poste, mais leur effet peut être absorbé par cette dernière.

- Analystes :

Occuper un poste d'analyste exerce une influence négative significative sur les conditions psychologiques de l'exercice de son travail par rapport à un poste de type manuel. Ce résultat est cohérent avec nos observations lors de l'analyse des statistiques descriptives, les analystes étant associés(es) avec les plus bas scores moyens pour les dimensions du stress et de l'intensité du

travail ressentis. Une explication peut être trouvée dans les responsabilités qui incombent ceux(celles) qui occupent ces types de postes. Les analystes, spécifiquement dans les petites structures, occupent des postes clés de coordination et de design des produits et services proposés, qui impliquent aussi une grande transversalité. A la question « Vous arrive-t-il de réaliser des tâches transversales (relevant typiquement d'autres types de poste que le vôtre) ? », les analystes ont répondu à 63% « oui ». Dans la section permettant de commenter cette réponse, on trouvait des réponses comme : « *je réalise beaucoup de tâches d'un peu tout le monde* » ; « *Je peux avoir à agir comme conseillère, gestionnaire, ou utiliser mes compétences de niveau collégial dans mon travail* » ; « *nous portons tous les chapeaux. Je m'occupe autant de la stratégie, de la comptabilité, du développement des affaires, des opérations, etc.* ». Une autre hypothèse permettrait d'expliquer ce résultat : 83% des analystes de notre échantillon sont des femmes, personnes non-binaires ou autre. Ainsi, les femmes, personnes non-binaires et autres de notre échantillon sont en proportion plus nombreuses à avoir des diplômes universitaires que les hommes, temps plein et temps partiel confondus. La variable du genre n'étant pas incluse dans notre régression, ses éventuels effets pourraient être capturés par la variable du type de poste. Notamment, la littérature sur la conciliation travail/famille met largement en évidence la difficulté accrue pour les femmes d'accéder à des mesures de conciliation travail/vie privée satisfaisantes (Staines & Pleck, 1984; Tremblay, 2017) et la moins grande qualité des conditions psychologiques (Bouville, 2019; Fenwick & Tausig, 2001). Afin d'appuyer cette hypothèse, nous avons testé l'influence du genre en réalisant une régression qui retirait la variable du type de poste et ajoutait la variable du genre à la régression de base. Le genre n'apparaît pas comme une variable significative. Il est donc plus plausible que les conditions psychologiques moindres des analystes soient dues à une charge de travail supérieure qu'à une féminisation accrue de ce type d'emploi dans le secteur de l'économie sociale et circulaire. Toutefois, il sera intéressant pour de futures recherches de déterminer avec plus de précision la justesse de cette explication.

Il est également intéressant de noter qu'occuper un poste de type « analyste » n'influence pas positivement les leviers de l'engagement. Cela est explicable par l'importance de la satisfaction vis-à-vis de son salaire dans la dimension des leviers d'engagement : les analystes sont dans notre échantillon les moins satisfaits(es) de leur salaire en moyenne. Leur plus haut niveau de qualification, souvent de niveau universitaire, leur permet de prétendre à des salaires plus élevés dans le secteur privé. Ainsi, les rémunérations en moyenne moins élevées du secteur de l'ESS sont

en décalage avec leurs prétentions salariales. Pour les analystes, l'adéquation avec les valeurs de l'entreprise ne semble pas parvenir à compenser cette insatisfaction vis-à-vis de leur rémunération. Dans la section A-5 de cette partie, on explore plus amplement la relation entre rémunération, satisfaction et adéquation avec les valeurs de l'entreprise.

- Assistants(es) de gestion :

Occuper un poste d'assistant(e) de gestion exerce une influence significativement positive sur le sentiment de reconnaissance au travail par rapport à un poste manuel. On peut avancer plusieurs hypothèses pour expliquer la spécificité de ce type de poste vis-à-vis du sentiment de reconnaissance.

Dans Brun & Dugas (2005), on identifie 5 types d'interactions liées à la reconnaissance : la reconnaissance organisationnelle (mise en place de politiques et de pratiques visant à reconnaître le travail de ses membres) ; les interactions verticales (reconnaissance hiérarchique du(de la) gestionnaire vers l'employé(e) et inversement) ; les interactions horizontales (reconnaissance par les pairs) ; les interactions externes (reconnaissance de la part des clients, fournisseurs, etc.) ; et la reconnaissance sociale (liée aux rapports de l'organisation et ses employés(es) avec la communauté et la société) (Brun & Dugas, 2005). On peut inférer que les assistants(es) de gestion multiplient les interactions qui leur permettent de cultiver un sentiment de reconnaissance. D'abord, ils(elles) occupent le type d'emploi qui reçoit en proportion le plus d'avantages en nature après les gestionnaires : 56% des assistants(es) de direction en bénéficient contre 44% des analystes et 34% des opérateurs(trices). Cela participe directement à la reconnaissance organisationnelle. Ensuite, on peut supposer que ce type de poste développe des interactions verticales et horizontales avec tous les types de postes de l'organisation et entre eux. Souvent au cœur de la coordination et lien entre les postes « de bureau » (analystes et gestionnaires) et les postes opérationnels, les assistants(es) de gestion occupent une place stratégique de coopération avec un grand nombre de membres de l'organisation, ce qui leur permettrait d'accroître leurs interactions liées à la reconnaissance verticale et horizontale.

- Poste manuel :

Lors de l'analyse des régressions, nous avons constaté qu'occuper un poste manuel (opérateur(trice) ou technicien(ne) qualifié(e)) induit systématiquement une dégradation du

sentiment d'horizontalité au travail en comparaison des autres types de poste. De plus, les coefficients sensiblement similaires entre les types de poste « gestionnaire », « analyste » et « assistant(e) de gestion » démontrent que l'application des pratiques de gestion horizontale et/ou démocratique au sein des entreprises d'économie sociale et circulaire semble concerner surtout les employés(es) « de bureau » sans inclure nécessairement inclure les postes manuels. Plusieurs facteurs permettent d'expliquer ce résultat.

La présence d'un grand nombre d'entreprises adaptées ou d'insertion dans l'économie sociale et circulaire participe à réduire le sentiment d'horizontalité parmi ce type de poste. Les postes d'opérateurs(trices) sont, dans ces entreprises, destinés à des parcours d'insertion ou à la création de postes adaptés aux contraintes et limitations de leurs employés(es). Cela est confirmé par la proportion de travailleurs(euses) en situation de handicap dans ce type de poste (22%, contre 14% du total de notre échantillon). Il est particulièrement difficile d'intégrer pleinement à la gestion démocratique les ressources humaines en insertion, dû à la durée réduite de leurs contrats et à leur statut spécial dans l'entreprise (Meyer, 2009).

On constate aussi que plus les postes sont proches de l'opérationnel, moins les employés(es) sont libres de choisir et d'adapter leur horaire. Par exemple, 17% des gestionnaires travaillent selon l'horaire établi par l'entreprise. 55% peuvent l'adapter dans une certaine limite, et 28% le choisissent librement. Au contraire, 26% des opérateurs(trices) travaillent selon l'horaire établi par l'entreprise. 37% choisissent leur horaire parmi plusieurs emplois du temps. 37% peuvent adapter l'horaire défini dans une certaine limite. Aucun(e) d'entre eux(elles) ne le choisit librement. Si bénéficier d'un horaire libre ou flexible n'induit pas nécessairement une meilleure conciliation travail/vie privée ou de meilleures conditions psychologiques de travail, il est probable qu'avoir la possibilité d'exercer un contrôle sur ses temps de travail augmente le sentiment d'autonomie au travail (Bouville, 2019). Le moindre contrôle des opérateurs(trices) sur leurs temps de travail se traduit ainsi à la fois par la détermination moins voire non flexible de leurs horaires et à la fois par la maîtrise inférieure de leurs temps de pause au sein du travail. En effet, les opérateurs(trices) évaluent leur capacité à prendre des pauses lorsqu'ils(elles) en ressentent le besoin à 2,9/5, contre respectivement 4/5, 4,1/5, et 4,1/5 pour les gestionnaires, analystes et assistants(es) de gestion.

Finalement, on explique le sentiment d'horizontalité réduit des personnes occupant des postes manuels par la présence en leur sein de nombreux parcours d'insertion, et par la moindre capacité à contrôler leurs temps de travail.

5.1.2 Discriminations, harcèlement, violences au travail

Dans l'analyse de nos régressions, on a constaté que le harcèlement, la violence et la discrimination exercent une influence significative, robuste et négative sur toutes les variables dépendantes. On peut donc affirmer que subir ce type de violence au travail nuit grandement à la satisfaction en emploi.

De plus, la régression sur la variable des leviers de l'engagement intégrait les variables socio-démographiques du genre, de l'appartenance ethnoculturelle et du handicap. La réduction de l'influence de la variable « harcèlement, violence et discriminations » lors de l'introduction de ces variables permet de supposer que leur effet négatif sur les leviers d'engagement est capturé par la variable « harcèlement, violence et discriminations ». Particulièrement, l'influence négative significative de la variable de l'appartenance ethnoculturelle dans l'une des régressions autorise l'hypothèse que ces violences au travail sont en grande partie des violences racistes ou discriminatoires vis-à-vis de l'appartenance ethnoculturelle. La diversité des ressources humaines en économie sociale est soulignée dans la littérature (Everaere, 2011; Meyer, 2009) et dans les commentaires du sondage.

Les commentaires dénoncent d'ailleurs à plusieurs reprises la fréquence des incidents au travail. Il est particulièrement intéressant de noter que les entreprises qui déclarent mettre en place des actions pour lutter contre le harcèlement, la discrimination et les violences au travail n'étaient pas sujettes à ce type de commentaires. Ainsi, il est possible pour les organisations d'agir efficacement pour prévenir ces situations et gérer les incidents s'ils surviennent.

5.1.3 Qualification et surqualification

Les entreprises d'économie sociale et circulaire de notre échantillon semblent offrir à leurs employés(es) des possibilités d'avancement et de carrière. Ce résultat est appuyé par l'absence d'influence du type de poste sur le sentiment de pouvoir faire carrière, cohérent avec la diversité de niveaux de scolarité pour les personnes à des postes de gestion. Allant du diplôme du secondaire au diplôme universitaire de deuxième ou troisième cycle, cette diversité de niveaux de scolarité

témoigne des possibilités d'évolution au sein des organisations. En outre, les possibilités d'avancement ont été mentionnées par plusieurs répondants(es) dans les réponses longues du sondage : *« J'ai avancé dans l'entreprise, ayant initialement occupé un poste spécialisé et mes connaissances techniques sont régulièrement mis à profit sur des tâches qui à terme doivent être accomplies par des nouvelles embauches. »* ; *« Je suis rentré en tant que commis et je suis maintenant coordonnatrice aux ventes, car ma supérieure a vu mon potentiel et l'a exploité »*.

On constate toutefois une influence négative significative du sentiment de surqualification sur les leviers de l'engagement, le sentiment d'horizontalité et les conditions psychologiques. Cela est cohérent avec la littérature sur le sujet (Larochelle-Côté & Hango, 2016). Via les statistiques descriptives, on observe effectivement qu'en moyenne dans notre échantillon, les travailleurs(euses) se sentant surqualifiés(es) sont également significativement moins en adéquation avec les valeurs de l'entreprise et moins satisfaits(es) par leur salaire en comparaison avec les travailleurs(euses) estimant leurs compétences en adéquation avec leur travail. Dans notre échantillon, 22,5% des travailleurs(euses) estiment qu'ils(elles) sont surqualifiés(es). Parmi eux(elles), 14,5% sont des gestionnaires, 16,5% sont des analystes, 12% sont des assistants(es) de gestion, 2% sont des techniciens(nes) qualifiés(es), et 55% sont des opérateurs(trices).

Cette forte proportion d'opérateurs(trices) surqualifiés(es) peut refléter des cas où des parcours d'étude ou de formation ont été réalisés à l'étranger et ne sont pas reconnues au Canada, des cas d'immigration avec des difficultés à l'embauche, ou encore des travailleurs(euses) éloignés(es) du marché du travail pendant un certain temps dans l'incapacité de trouver ou retrouver un travail à hauteur de leurs qualifications. Particulièrement, l'économie sociale et solidaire est très susceptible d'employer des personnes concernées par ces parcours. Concrètement, les opérateurs(trices) représentent le type de poste avec la plus large variété de qualification, allant de aucune scolarité complétée à des diplômes universitaires de 2^{ème} et 3^{ème} cycle. Cela traduit la diversité des expériences et des parcours des personnes qui occupent ce type de poste. Pour confirmer cette intuition, on constate dans notre échantillon d'opérateurs(trices) qu'une proportion significative (32%) d'entre ceux(celles) qui s'identifient comme faisant partie d'une minorité visible, linguistique, ou comme autochtone a complété au moins un diplôme universitaire de 1^{er} cycle.

5.1.4 Gouvernance démocratique et pratiques organisationnelles

Le sentiment de pouvoir participer aux décisions semble significativement plus élevé dans les coopératives de notre échantillon que dans les OBNL. En moyenne les coopératives obtiennent le score de 4,8/5 pour le sentiment de pouvoir participer, contre 3,5 en moyenne pour les OBNL. Cela peut être attribué à la structure et aux modèles de fonctionnement de ces entreprises, les coopératives adoptant des gestions fondées sur des principes de gouvernance horizontale.

Cependant, cela est à nuancer grâce au lien entre participativité et taille des entreprises : les coopératives de notre échantillon sont en moyenne de taille inférieure aux OBNL, et il est plus facile d'instaurer une gestion plus horizontale et participative à petite échelle. On trouve en effet dans la littérature l'idée qu'une gouvernance participative est plus difficile à mettre en place dans une entreprise de grande taille (Forth et al., 2004). Cela est confirmé par nos résultats : le sentiment de pouvoir participer aux décisions de l'entreprise diminue graduellement à mesure que le nombre d'employés(es) de l'entreprise augmente, passant d'en moyenne 4,6/5 dans les entreprises de 5 ou moins employés(es) à en moyenne 3,3/5 pour les entreprises de plus de 100 employés(es). Cependant, nous avons précédemment identifié la diminution significative du sentiment d'horizontalité pour les salariés(es) occupant un poste manuel en comparaison de tous les autres types de poste. Dans cette régression, on notait également la non-significativité de la variable représentant le nombre d'employés(es) dans les entreprises. A première vue, cela tend à contredire la littérature et nos statistiques descriptives. Cependant, notre variable mesurant le sentiment d'horizontalité prenait en compte à la fois le sentiment de pouvoir participer aux décisions de l'entreprise, la possibilité de choisir ses pauses et le sentiment d'autonomie ressenti. Ainsi, on peut conclure que, si la taille de l'entreprise est un facteur déterminant dans l'intensité du sentiment de pouvoir participer aux décisions de l'entreprise, le même résultat ne peut pas être déduit pour la possibilité de choisir ses pauses et le sentiment d'autonomie ressenti. Ces deux éléments semblent plutôt dépendre du type de poste occupé dans l'entreprise, comme expliqué dans la section A-1 de cette partie.

Les régressions nous ont également permis d'identifier que la variable représentant les leviers de l'engagement était plus grande dans les entreprises qui déclarent utiliser les canaux d'information en groupe (réunions d'équipe, échanges informels, messages sur une plateforme et assemblées générales) pour informer leurs employés(es). Pareillement, la variable « Information des

salariés(es) en contextes de groupe » a une influence significative positive sur les conditions psychologiques. A l'inverse, lorsque les entreprises déclarent plutôt miser sur l'information individuelle (via les entretiens individuels, lors de l'intégration dans l'entreprise, ou via les courriels) et sur la spontanéité de la participation des employés(es) (lors des réunions d'équipe, lors des entretiens individuels, lorsqu'ils(elles) en ressentent le besoin ou lors des consultations d'entreprise), les leviers d'engagement semblent être affectés négativement.

Cela met en exergue la nécessité pour les entreprises de privilégier des canaux de communication et d'information de groupe, susceptibles de renforcer la cohésion entre les salariés(es), de développer le sentiment d'appartenance et de multiplier les occasions d'interactions horizontales et verticales de reconnaissance (Bentein et al., 2000; Brun & Dugas, 2005). De plus, dégager des espaces et des modalités dédiés spécifiquement à l'expression de son opinion pourrait contribuer à l'amélioration de la satisfaction. Dans les commentaires du sondage, la nécessité de mettre en place des pratiques organisationnelles formelles permettant l'amélioration de la participativité a été exprimée, comme des comités dédiés ou des réunions plus régulières avec la direction. Paradoxalement, les points positifs soulevés par les employés(es) dans le sondage se focalisent sur l'écoute et l'humanité des gestionnaires et de la direction. Cela se traduit plutôt par l'instauration d'un climat de travail bienveillant et par une proximité et une écoute quotidienne des gestionnaires que par la mise en place de pratiques formelles pour la participation et la gestion démocratique.

5.1.5 Rémunération : salaire, avantages et rémunération morale

Dans les réponses longues du sondage, les entreprises ont mentionné à quelques reprises l'existence de sommes allouées à des soins de santé ou bien-être, ou à des loisirs ou activités culturelles. Ce genre d'initiatives semble améliorer le sentiment d'horizontalité des employés(es) qui en bénéficient.

La question de la rémunération a également été dans les commentaires du sondage un point de discussion prédominant. Particulièrement, les salaires bas étaient mentionnés comme un irritant majeur. En contraste, ces commentaires s'accompagnaient le plus souvent de références aux avantages proposés par l'entreprise, notamment la flexibilité des heures de travail, et à la satisfaction liée à la mission sociale de l'organisation. Par exemple, on pouvait lire dans les réponses longues du questionnaire : « *je suis fier d'avoir contribué* », « *fort sentiment d'appartenance* », « *les valeurs et la mission de l'entreprise m'enchangent* », et « *incarne des*

valeurs qui s'alignent avec les miennes ». Ces résultats sont congruents aux observations statistiques lors de l'analyse de nos données. En effet, une analyse de corrélation a mis en lumière que la variable de la satisfaction vis-à-vis de son salaire n'était pas corrélée significativement (au seuil de 0,1) avec le niveau de rémunération. En revanche, la satisfaction salaire et l'adéquation avec les valeurs de l'entreprise semblent corrélées significativement au seuil de 0,1. C'est un résultat particulièrement intéressant pour l'économie sociale, dont la force ne repose pas sur la proposition de salaires pouvant concurrencer ceux du privé mais plutôt d'un environnement de travail stimulant du fait de sa mission sociale (Borzaga et al., 2019; Harrisson & Gervais, 2007). Ce résultat encourage donc à introduire des pratiques organisationnelles imprégnées de l'éthique de l'entreprise et visant à transmettre et partager en son sein ses valeurs.

Cela serait particulièrement pertinent compte tenu de l'observation suivante : l'adéquation avec les valeurs de l'entreprise est la meilleure pour les gestionnaires mais la moins bonne pour les opérateurs(trices). Cela traduit peut-être une difficulté de communiquer et de partager l'engagement et les valeurs de l'entreprise au sein des organisations. Pourtant, l'adéquation entre ses valeurs personnelles et celles de l'entreprise constitue une forme de rémunération morale et un incitatif à l'engagement dans le travail (Stinglhamber et al., 2004), ce qui permettrait à l'économie sociale et circulaire de compenser les salaires proposés, inférieurs à ceux du secteur privé.

5.1.6 Flexibilité des horaires

Les régressions ont mis en lumière l'importance de la modalité de détermination des horaires. Notamment, elle influence significativement le sentiment de pouvoir faire carrière dans l'entreprise. En effet, par rapport à la modalité « les horaires sont fixes et déterminés par l'entreprise sans possibilité de changement », la modalité « les horaires sont variables et déterminés librement par l'employé(e) » diminue très fortement et significativement le sentiment de pouvoir faire carrière. Les employés(es) qui déterminent librement leur horaire sont les gestionnaires (28% d'entre eux(elles)) et les analystes (4% d'entre eux(elles)) uniquement. Plus encore, seulement 15% des gestionnaires déterminent leur horaire librement avec un horaire variable. Nous ne pouvons pas considérer que ce résultat est explicable par la plus grande susceptibilité des gestionnaires à considérer que leurs perspectives d'avancement sont nulles en raison de leur poste déjà avancé dans l'entreprise. En effet, si cette explication était valable, la régression aurait mis en avant le rôle de la variable du type de poste dans l'explication du sentiment de pouvoir faire carrière. Ce résultat

pourrait être lié à celui de Bouville (2019), qui trouve que les horaires flexibles augmentent le sentiment d'avoir des perspectives de promotion insatisfaisantes chez les femmes salariées, contrairement aux hommes. Cependant, puisque seulement 9 répondants(es) sont concernés(es) par des horaires variables entièrement libres, il est impossible de vérifier cette affirmation, ni son aspect genré. Toutefois, il est également intéressant de noter que ces répondants(es) attribuent en moyenne une note significativement plus faible à leur sentiment de stabilité de l'emploi que les autres répondants(es) (2,2/5 contre 4,1/5). Ainsi, des horaires déstructurés (car variables et soumis à aucune obligation) entraîneraient un sentiment de stabilité de l'emploi plus faible.

Il est également nécessaire de souligner que les commentaires du sondage ont mis en évidence l'importance de la flexibilité des horaires pour les employés(es) des entreprises participantes. La flexibilité dans les absences, la possibilité de télétravailler au besoin, l'horaire adaptatif et la compréhension des gestionnaires en cas d'enjeu personnel ont été cités comme des avantages essentiels par les salariés(es).

5.1.7 Spécificités de l'économie circulaire

5.1.7.1 Main d'œuvre et types de poste

Enfin, nos analyses ont permis de mettre en avant certaines spécificités du travail dans les entreprises dont le modèle d'affaire se base sur une ou plusieurs stratégies d'économie circulaire.

En premier lieu, le secteur de l'économie circulaire nécessite des emplois de qualifications diverses et le choix de stratégie de circularité influence le type de main d'œuvre employée. Cette observation est conforme à la littérature précédant notre étude (Burger et al., 2019). Les chaînes de valeur requièrent, spécifiquement pour les stratégies aval (de valorisation et de recyclage), une grande proportion d'emplois manuels, qu'ils soient ou non qualifiés. Conformément à la littérature sur le sujet, la stratégie recyclage et compostage est plus intense en main d'œuvre que des stratégies comme écoconception ou économie collaborative (Horbach et al., 2015; Willeghems & Bachus, 2018). La stratégie Don et revente est également très intense en main d'œuvre. Le niveau de technologisation de la chaîne logistique qui l'opérationnalise est moins élevé que pour la stratégie recyclage et compostage. En effet, le tri préalable à la revente des objets nécessite aujourd'hui des travailleurs(euses) humains(es) qui choisissent les items en fonctions de critères prédéfinis par l'entreprise. Il est donc cohérent que l'on constate une plus forte proportion d'opérateurs(trices) dans cette stratégie. Ce résultat est cohérent avec les études antérieures sur les types de postes

requis par l'économie circulaire (Horbach et al., 2015; Laubinger et al., 2020 ; Papú Carrone et al., 2021 ; Ribeiro-Broomhead, J. & Tangri, N., 2021).

Cette plus forte proportion des opérateurs(trices) pourrait aussi être attribuable à la taille des entreprises qui utilisent cette stratégie, en moyenne plus grande que pour les autres stratégies. Il semble alors cohérent que la proportion d'opérateurs(trices) augmente graduellement avec le nombre total d'employés(es).

On peut également mettre en lien ce résultat avec celui de la répartition genrée des postes dans le secteur. Ces emplois manuels sont traditionnellement remplis par des hommes, ce qui expliquerait leur surreprésentation dans notre échantillon. En effet, notre échantillon est constitué à 53,4% d'hommes et à 46,6% de femmes, personnes non binaires ou autres. Cela ne correspond pas aux 64% de femmes qui constituent la main d'œuvre de l'ensemble des entreprises d'économie sociale au Québec en 2018 (CSMO-ESAC, 2018). Cette hypothèse est appuyée par la proportion majoritaire d'hommes parmi les opérateurs(trices), au contraire des assistants(es) de gestion et des analystes. Il est également intéressant de noter que les gestionnaires sont plutôt des hommes.

Il est aussi intéressant de souligner que la tendance s'inverse pour les stratégies économie collaborative et écoconception, pour lesquelles on constate une plus forte proportion de gestionnaires et d'analystes. Il est ici important de mentionner la forte présence de bénévoles, sur lesquels(les) reposent parfois le bon fonctionnement des entreprises : au Québec, 54% des entreprises d'économie sociale font appel à des bénévoles. Ces bénévoles, non inclus(es) dans notre sondage, réalisent les tâches des opérateurs(trices), ce qui est susceptible de biaiser les proportions de chaque type de poste dans ces stratégies. Toutefois, la plus forte proportion de gestionnaires et d'analystes dans ces deux stratégies amont semble cohérente. Les compétences requises pour la mise en place de ces stratégies relèvent de la coordination de flux et d'acteurs(trices), de la conception et de l'agencement plutôt que de la gestion et du traitement de la matière (Horbach et al., 2015; Repp et al., 2021). Ces stratégies sont également privilégiées par les entreprises de petite taille, dont la proportion d'opérateurs(trices) par rapport au nombre de gestionnaires et d'analystes est nécessairement moindre que dans les entreprises de grande taille. Les gestionnaires et analystes de ces entreprises sont alors sujets(tes) à la réalisation de tâches ordinairement attribuées à des postes manuels.

5.1.7.2 Spécificités des entreprises

Nos résultats permettent également de confirmer les fortes interactions entre économie sociale, notamment entreprises d'insertion, et économie circulaire. On a 36,67% des entreprises de notre échantillon qui se déclarent comme entreprise adaptée ou d'insertion. C'est une large surreprésentation par rapport à l'ensemble du secteur de l'économie sociale au Québec. En effet, sur l'ensemble des entreprises d'économie sociale québécoises, 3,2% sont des entreprises dont la finalité sociale est l'employabilité et la réinsertion (Chantier de l'économie sociale, 2021a). Cette surreprésentation fait écho à et confirme la collaboration historique entre économie circulaire et économie sociale.

On a également constaté la surreprésentation des entreprises de moins de 10 ans dans notre échantillon par rapport à l'ensemble du secteur de l'économie sociale : 43% des entreprises de notre échantillon ont moins de 10 ans. Au contraire, 39% de l'ensemble des entreprises d'économie sociale québécoises ont plus de 30 ans, 46% ont entre 10 et 30 ans et 15% ont moins de 10 ans (Chantier de l'économie sociale, 2021a). On peut attribuer à ça à deux facteurs. En premier lieu, les entreprises qui choisissent de participer au sondage sont intéressées par les enjeux de transition vers l'économie circulaire et de qualité de l'emploi. On peut supposer que les jeunes entreprises d'économie sociale qui utilisent l'économie circulaire s'inscrivent volontairement dans ce cadre de transition socio-écologique. Elles ont plus tendance à répondre à de telles enquêtes car sont plus sensibles à ces enjeux. En second lieu, les 39% d'entreprises de plus de 30 ans ont émergé dans un contexte où l'économie circulaire était encore à ses balbutiements. On retrouve moins de vieilles entreprises d'ESS qui intègrent volontairement des stratégies de circularité dans leur modèle d'affaire, contrairement aux entreprises de moins de 10 ans, dont le modèle d'affaire repose sur l'exploitation de ces stratégies.

5.1.7.3 Stratégies d'économie circulaire

Enfin, dans notre échantillon, on a relevé l'utilisation de 6 des 12 stratégies de circularité recensées par Québec Circulaire. Chaque entreprise peut utiliser plusieurs stratégies à la fois.

La stratégie la plus fréquemment utilisée est la stratégie Don et Revente. On peut attribuer ça à la facilité de mise en place de cette stratégie. Elle ne nécessite souvent pas (ou peu) de traitement de la matière et la chaîne logistique de sa mise en place requiert peu d'étapes si elle est implémentée

à petite échelle. Il est facile pour les entreprises d'allouer une petite partie de leur fonctionnement à un circuit de don et revente, sans y faire reposer l'intégralité de leur modèle d'affaire. A minima, cette stratégie requiert l'opérationnalisation de 3 étapes : la récolte des dons (qui peut consister en un dépôt d'objets directement à l'entreprise, pour sauver l'étape de la collecte et du transport), le tri des objets, et la mise à disposition des items sélectionnés dans un espace de vente. Cette opérationnalisation convient pour des échelles réduites. Elle est également adaptable à des structures de plus grande échelle, bien que radicalement différente dans ces cas. Ainsi, cette stratégie, grâce à la flexibilité de son opérationnalisation, est adaptée à tout type de taille d'entreprise.

Quant à elle, la stratégie Recyclage et compostage est privilégiée par les entreprises de taille plus importante. Elle requiert plus de traitement et de gestion de la matière en quantité, est plus intense à la fois en technologie et en main d'œuvre, et demande un investissement conséquent en infrastructure. Ces nombreuses barrières à l'entrée ne permettent pas de l'utiliser comme un « à côté » par des entreprises qui ne feraient pas de cette stratégie le fondement de leur modèle d'affaire. Les stratégies écoconception économie collaborative sont plutôt investies par les entreprises de petite taille. Ces deux stratégies peuvent être abordées comme des stratégies « amont », qui visent la réduction des flux de matière plutôt que leur valorisation ou leur recyclage, conformément à la hiérarchie des 4R. Ces stratégies sont moins intensives en technologie et ne nécessitent pas de traitement de matière. Elles sont donc adaptées pour structurer les modèles d'affaires d'entreprises de petite ou moyenne taille. Il est intéressant de noter que la stratégie économie collaborative est principalement utilisée par des coopératives dans notre échantillon. Cette stratégie s'appuie par son essence même sur un idéal de partage, d'horizontalité et de communauté. Il serait pertinent de se pencher sur les spécificités de gestion, de pratiques démocratiques et de gouvernance dans les coopératives, qui pourraient expliquer une affinité particulière avec cette stratégie de circularité.

Grâce à notre analyse de régression, on a également identifié que travailler dans une entreprise dont le modèle d'affaire repose sur la stratégie écoconception ou valorisation influence significativement négativement le sentiment de pouvoir faire carrière. En moyenne les entreprises de notre échantillon utilisant ces stratégies sont de taille modérée et sont relativement jeunes. Cette observation semble concorder avec celle d'une étude sur les coopératives de l'économie circulaire québécoise réalisée en 2022, qui décrit les coopératives de la stratégie « réduction à la source »

comme des petites structures mettant l’emphase sur la réponse aux besoins des communautés locales et sur l’importance de la participation citoyenne (Ziegler et al., 2023). La taille et l’ancienneté de ces entreprises pourraient expliquer le sentiment de précarité des employés(es), les petites structures subissant plus volontiers des pressions financières que les entreprises de grandes tailles installées depuis un certain nombre d’années. Toutefois, cette hypothèse ne semble pas complètement satisfaisante dans la mesure où la variable du nombre de salariés(es) dans l’entreprise ne s’est pas révélée significative dans l’interprétation des facteurs d’impact sur le sentiment de pouvoir faire carrière. De plus, les coefficients relativement élevés ($\beta = -1,0786$ et $\beta = -1,1168$ respectivement) indiquent une influence négative importante, dont il semble excessif d’attribuer toute la cause à la possible précarité financière des entreprises sondées. Il sera nécessaire de conduire d’autres recherches pour déterminer la spécificité des stratégies écoconception et valorisation et des entreprises d’économie sociale qui les pratiquent.

Enfin, les régressions ont également mis en lumière que travailler dans une entreprise dont le modèle d’affaire repose principalement sur la stratégie entretien et réparation impacte significativement négativement le sentiment de reconnaissance des répondants(es). Il est d’abord intéressant de noter que 57% des répondants(es) travaillant dans cette stratégie sont des personnes occupant des postes manuels. Cependant, il n’existe pas de corrélation significative au seuil de 0.1 entre le fait de travailler dans la stratégie Entretien et Réparation et le fait d’occuper un poste de type manuel. On ne peut donc pas attribuer ce résultat à l’absorption par la variable de la stratégie de circularité des effets de la variable du type de poste. Il faut aussi noter que les entreprises de notre échantillon utilisant cette stratégie sont toutes des entreprises d’insertion. Conformément à la littérature, la GRH particulière que requiert l’interaction entre ressources humaines en insertion et ressources humaines permanentes pourrait expliquer le sentiment de reconnaissance moindre dans cette stratégie de circularité (Meyer, 2009). Il n’est cependant pas possible de confirmer cette hypothèse avec nos données. En somme, il n’est pas possible avec les informations dont nous disposons d’interpréter avec certitude ce résultat ou de déterminer s’il est propre à notre échantillon ou généralisable. Il sera intéressant de conduire de plus amples recherches sur les caractéristiques spécifiques des emplois dans les entreprises dont le modèle d’affaire s’appuie principalement sur la stratégie entretien et réparation, et plus spécifiquement sur les entreprises d’économie sociale qui l’utilisent.

Le tableau 5-1 ci-dessous propose un résumé des principaux résultats quant aux facteurs d'influence sur la satisfaction des salariés(es).

Tableau 5-1 : Synthèse des facteurs d'influence principaux sur la satisfaction des salariés(es)

Facteur d'influence	Type d'influence	Explication	Implications pour les organisations
Type de poste	Être gestionnaire influence positivement la variable des leviers d'engagement par rapport à occuper un poste manuel	Les gestionnaires déclarent une meilleure satisfaction salariale. Ils(elles) sont plus susceptibles d'avoir le sentiment de contribuer et d'adhérer aux valeurs de l'organisation.	Transmettre le sentiment d'adhésion à la mission sociale de l'entreprise. Faire contribuer tous les types de postes à sa réalisation et engager les salariés(es) à travers le sentiment d'y participer.
	Être analyste entraîne une dégradation des conditions de travail par rapport aux poste manuel.	Les analystes occupent des postes à responsabilité et sont sujets(tes) à une grande transversalité dans leurs tâches.	Encourager le partage des tâches et responsabilités dans l'entreprise.
	Être assistant(e) de gestion entraîne une amélioration de la reconnaissance par rapport aux poste manuel.	Les postes d'assistance de gestion permettent la combinaison de plusieurs canaux de reconnaissance, notamment organisationnelle (via les avantages) et de la part des autres membres de l'organisation.	Mettre en avant les avantages en nature disponibles pour tous les postes. Favoriser les interactions entre tous les types de poste. Organiser le travail de manière que les membres communiquent les uns(es) avec les autres.
	Être à un poste manuel dégrade le sentiment d'horizontalité par rapport aux autres types de poste.	La difficulté d'intégrer à la gestion participative les ressources humaines en insertion peut expliquer ce résultat. Un autre facteur explicatif est le moindre contrôle des postes manuels sur leurs temps de travail, à la fois les pauses et l'organisation des horaires.	Innover en matière de GRH afin de permettre aux parcours d'insertion de participer à la prise de décision. Permettre à tous les types de postes d'exercer un certain contrôle sur ses temps de travail, y compris les postes manuels.
Gouvernance démocratique et pratiques organisationnelles	Le sentiment de pouvoir participer aux décisions est plus élevé dans les coopératives de notre échantillon que dans les OBNL	Le nombre de salariés(es) moyen plus grand pour les OBNL que pour les coopératives de notre échantillon est un facteur explicatif de ce résultat.	Innover en matière de GRH pour tenter d'instaurer une gestion plus participative et démocratique, y compris dans les structures de plus grande taille.
	Les entreprises qui utilisent des canaux d'information en groupe améliorent les leviers d'engagement et les conditions psychologiques de leurs salariés(es).	Les communications en groupe encouragent les interactions entre les membres de l'entreprise, renforçant le sentiment d'appartenance, et la cohésion au sein de l'organisation.	Privilégier des canaux de communication et d'information de groupe, dégager des espaces et des modalités dédiés spécifiquement à l'expression des opinions des salariés(es)

5.2 Limites

Nos résultats et leur interprétation sont à relativiser au regard des limites de la réalisation de notre étude.

Tout d'abord, notre méthode d'échantillonnage a induit un nombre important de biais pouvant influencer les résultats obtenus. D'abord, bien que le recensement des entreprises réalisé à l'aide du TIESS se veuille exhaustif, il est probable que certaines organisations d'économie sociale pratiquant l'économie circulaire n'aient pas été identifiées. De plus, il était parfois difficile de joindre certaines entreprises pour leur proposer de participer à l'enquête. Par exemple, certaines structures recensées ne possèdent pas d'adresse courriel. Particulièrement, les entreprises de petite taille situées dans des territoires éloignées et qui opèrent à échelle très locale sont difficilement identifiables et joignables. Ainsi, notre méthode de sélection des entreprises ne permet pas d'inclure équitablement les petites entreprises géographiquement éloignées par rapport aux entreprises plus grandes ou plus urbaines. Il serait donc intéressant de conduire de plus amples recherches sur les emplois circulaires dans des petites entreprises opérant en région, et de comparer leur qualité avec celle des emplois de plus grandes structures et dans des contextes urbains.

Ensuite, on peut supposer que les entreprises qui acceptent de participer sont plutôt confiantes quant à la bonne qualité des emplois qu'elles proposent, ce qui est susceptible de tirer vers le haut la satisfaction mesurée. Aussi, les entreprises sont elles-mêmes chargées de proposer à leurs employés(es) de participer à l'enquête. Cette méthode d'échantillonnage pose le problème de la maîtrise de la manière dont est présenté et diffusé le sondage aux employés(es). Il est possible que le sondage ait été présenté d'une manière qui impacte le désir de participation des salariés(es), ou que tous(tes) les membres de l'entreprise n'aient pas eu connaissance de l'enquête. Enfin, les salariés(es) auront peut-être plus tendance à vouloir participer s'ils(elles) sont mécontents(es) de leur travail, et verront l'enquête comme une occasion d'exprimer leur insatisfaction. Cela est susceptible de tirer vers le bas la satisfaction mesurée. Au contraire, les entreprises auront peut-être tendance à présenter les conditions de travail et les pratiques organisationnelles sous un meilleur jour que ce qu'elles sont réellement.

Un biais découle aussi de notre méthodologie de collecte des données. Nous avons en effet choisi de proposer une méthodologie d'administration mixte, alliant collecte en ligne et collecte par questionnaire papier. Cette méthode, justifiée par les enjeux de diversité des répondants(es)

visés(es) et d'accessibilité aux outils technologiques, permettait d'inclure une plus grande hétérogénéité de participants(es). Cependant, il est possible que la différence de medium d'administration induise un biais dans les réponses (Butori & Parguel, 2010 ; Couper, 2000).

Enfin, le peu de répondants(es) obtenus(es) pour notre sondage entraine un biais quant à la fiabilité de nos résultats. Il est difficile de procéder à des analyses statistiques et des analyses de régression avec un nombre réduit d'observations. Particulièrement, les technicien(nes) qualifiés(es) n'étaient que 8 dans leur catégorie d'emploi. Le regroupement des techniciens(nes) avec les opérateurs(trices) en une seule catégorie (poste manuel) entraine probablement un biais dans les résultats de l'analyse de régression. On pourrait envisager pour de futures recherches la conduite d'études qualitatives qui confirmeraient ou infirmeraient les résultats de notre étude en s'intéressant plus spécifiquement à certains types de postes, certains types de structures organisationnelles ou certaines stratégies de circularité.

CHAPITRE 6 CONCLUSION

Notre étude s'inscrit donc dans un contexte de transition vers le développement durable et considère le passage d'une économie linéaire à une économie circulaire comme outil de cette transition. Les recherches sur l'économie circulaire anticipent une création d'emplois non-délocalisables mais faillissent à fournir suffisamment d'informations sur les impacts sociaux de cette transformation. L'économie sociale et solidaire apparaît alors comme le potentiel maillon social manquant à date à l'économie circulaire. Le Québec se positionnant comme chef de file de la transition circulaire en Amérique du Nord et possédant une économie sociale et solidaire riche et dynamique, nous nous sommes intéressés(es) aux emplois proposés par l'économie sociale et circulaire québécoise. Cette recherche s'est inscrite dans le plus large projet du TIESS qui vise à étudier les synergies et le potentiel de l'association entre économie sociale et économie sociale et solidaire.

Nous avons mis en lumière que ce pan de l'économie requiert des emplois de tout type, et un éventail de qualifications large et varié. En fonction des stratégies de circularité utilisées, les besoins d'emplois sont différents. Les stratégies aval (recyclage et compostage, réparation et entretien, valorisation, etc.) demandent plus de postes proches de l'opérationnel et sont plus intensives en main d'œuvre moins qualifiée. Au contraire, les stratégies amont (écoconception, économie collaborative, etc.) emploient plutôt des postes de coordination, de conception et de design. Nous avons également identifié que l'économie circulaire constituait pour l'économie sociale un terrain propice à la création de postes destinés à des parcours d'insertion.

Concernant la qualité de l'emploi, nous en avons brossé un portrait descriptif suivant un cadre d'analyse en 6 dimensions. On a pu constater que les travailleurs(euses) de ce secteur manifestaient de l'insatisfaction vis-à-vis de leurs salaires, estimés moins élevés que dans le secteur privé. Les conditions de travail sont variées, en fonction de la stratégie de circularité et du type de poste, suivant qu'il soit plus proche de l'opérationnel ou de bureau. Globalement, les travailleurs(euses) rapportent un environnement social de travail agréable aussi bien avec leurs collègues qu'avec leurs gestionnaires. Les horaires sont plutôt flexibles, à l'exception des travailleurs(euses) manuels(les) qui ne semblent pas bénéficier autant de l'adaptabilité des heures de travail que les autres types de postes. Enfin, les entreprises présentent des contextes disparates vis-à-vis de la gestion démocratique : la taille des entreprises, la stratégie de circularité et le type d'entreprise

(OBNL ou coopérative) sont des éléments susceptibles d'influencer le niveau de participativité des employés(es). De plus amples recherches sont nécessaires afin de déterminer plus précisément l'influence de ces facteurs sur la gestion des entreprises d'économie sociale.

Enfin, nous avons procédé à l'identification de leviers organisationnels pour la satisfaction des travailleurs(euses) en emploi. L'un des résultats principaux était la vertu des horaires adaptables et flexibles pour l'exercice de son travail dans de meilleures conditions psychologiques. Ensuite, nous avons souligné l'importance de la présence d'une rémunération morale au travail, en lien avec la mission sociale des entreprises d'économie sociale et solidaire. L'adéquation avec les valeurs de l'entreprise est susceptible de renforcer les leviers d'engagement des salariés(es) et d'améliorer la satisfaction vis-à-vis des salaires. Dans notre échantillon, l'accord avec la mission sociale et l'éthique de l'entreprise semble toucher en priorité les postes de gestion et d'analyse et diminuer pour les postes opérationnels. Il serait donc intéressant que les organisations s'attachent à impliquer tous(tes) leurs membres de sorte qu'ils(elles) puissent se réaliser à travers la mission de l'entreprise et le sens de leur travail, quel que soit leur type de poste. De même, nos résultats ont mis en évidence la difficulté à provoquer chez les postes opérationnels un sentiment d'horizontalité équivalent à celui des postes « de bureau ». Cet enjeu est mis en exergue par la présence de ressources en insertion, plus difficilement intégrables aux prises de décision organisationnelles. Il s'agit donc pour les entreprises d'économie sociale de relever le défi d'une gestion authentiquement démocratique et circulaire. Nous avons également identifié les bienfaits de l'utilisation de divers canaux d'information en groupe et de la multiplication des interactions entre les membres de l'entreprise, renforçant le sentiment de reconnaissance et stimulant l'engagement des salariés(es). Au contraire, l'utilisation de canaux d'information et de participation individuels semble impacter négativement les leviers d'engagement. Enfin, on a trouvé que la présence de discrimination, harcèlement et violences au travail affectait négativement tous les pans de la satisfaction à l'emploi. S'il est impossible de comparer la récurrence de ces événements dans notre secteur d'étude avec le secteur privé, on peut toutefois affirmer que les entreprises peuvent mettre en place des actions pour lutter activement contre et améliorer ainsi significativement la satisfaction au travail de leurs employés(es).

En somme, l'économie sociale et circulaire québécoise est un secteur hétérogène qui comprend des organisations et des types de postes diversifiés. Ce secteur est marqué par une forte présence des entreprises d'insertion, en confirmant le potentiel de création d'emplois inclusifs. Les

caractéristiques du travail en économie sociale, couplées à des pratiques organisationnelles renforçant une gestion démocratique, sont susceptibles de rehausser la qualité subjective des emplois circulaires. Pour les organisations d'économie sociale œuvrant en économie circulaire, il s'agira donc notamment de mettre en avant leur mission sociale et d'instaurer une gestion authentiquement participative, impliquant tous leurs membres quel que soit leur poste. De futures recherches sont nécessaires pour confirmer les caractéristiques identifiées des types de poste dans ce secteur et l'influence du type de structure (OBNL ou coopérative), de la taille et de la stratégie de circularité utilisée par les organisations sur les pratiques de gouvernance démocratique et participative.

Cette recherche ouvre donc la voie pour de futures études, à la fois sur les liens entre économie sociale et solidaire et économie circulaire et sur les emplois et futurs emplois de l'économie circulaire. Plus généralement, elle contribue à l'avancement des connaissances sur les impacts sociaux de l'économie circulaire.

RÉFÉRENCES

- Adrian Deboutière & Laurent Georgeault. (2015). *Quel potentiel d'emplois pour une économie circulaire ?* (p. 68). Institut de l'économie circulaire. https://institut-economie-circulaire.fr/wp-content/uploads/2018/01/2015_iec_etude_emploi.pdf
- Arnsperger, C., & Bourg, D. (2016). Vers une économie authentiquement circulaire. Réflexions sur les fondements d'un indicateur de circularité. *Revue de l'OFCE*, 145(1), 91-125. <https://doi.org/10.3917/reof.145.0091>
- Aurez, V., & Georgeault, L. (2016). Les indicateurs de l'économie circulaire en chine. *Revue de l'OFCE*, 145(1), 127-160. <https://doi.org/10.3917/reof.145.0127>
- Austin, J. E., Gutierrez, R., Ogliastri, E., & Reficco, E. (2006). Managing Human Ressources in Social Enterprise. In *Effective Management of Social Enterprises* (Social Enterprise Knowledge Network (SEKN), p. 143-165).
- Barthe, B. (2015). *La déstabilisation des horaires de travail* (p. 223-232). <https://doi.org/10.3917/dec.theba.2015.01.0223>
- Baudry, S., & Fillion, S. (2014). Temps partiel et temps partiel subi, facteurs de précarité pour les femmes actives. *Regards croisés sur l'économie*, 15(2), 211-214. <https://doi.org/10.3917/rce.015.0211>
- Bauwens, T. (2021). Are the circular economy and economic growth compatible? A case for post-growth circularity. *Resources, Conservation and Recycling*, 175, 105852. <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2021.105852>
- Bellemare, M.-F., Martin-Déry, S., Ziegler, R., Vézina, M., Raufflet, E., & Walsh, A. (2022). Synergizing Social Economy and Circular Economy. *Canadian Journal of Nonprofit and Social Economy Research*, 13. <https://doi.org/10.29173/cjnser591>
- Bentein, K., Stinglhamber, F., & Vandenberghe, C. (2000). L'engagement des salariés dans le travail. *Revue Québécoise de Psychologie*, 21.
- Blond-Hanten, C., Etienne-Robert, F., & Lejealle, B. (2008). Choisi, subi, stable, précaire : Le temps partiel se décline au pluriel. *Chroniques de l'enquête PSELL*, 3 / 2006(50), 2.
- Bon Pote. (2023, mars 4). La 6e limite planétaire est officiellement franchie : Le cycle de l'eau douce. *Bon Pote*. <https://bonpote.com/la-6e-limite-planetaire-est-franchie-le-cycle-de-leau-douce/>
- Bonet, D., Petit, I., & Lancini, A. (2014). L'économie circulaire : Quelles mesures de la performance économique, environnementale et sociale? *Revue Française de Gestion Industrielle*, 33.

<https://doi.org/10.53102/2014.33.04.791>

Borms, L., Van Opstal, W., Brusselaers, J., & Van Passel, S. (2023). The working future : An analysis of skills needed by circular startups. *Journal of Cleaner Production*, 409, 137261. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2023.137261>

Borzaga, C., Salvatori, G., & Bodini, R. (2019). Social and Solidarity Economy and the Future of Work* This paper draws on a work that was previously published by the ILO and is available at : Http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_emp/—emp_ent/—coop/documents/publication/wcms_573160.pdf (Copyright © International Labour Organization 2017.). *Journal of Entrepreneurship and Innovation in Emerging Economies*, 5(1), 37-57. <https://doi.org/10.1177/2393957518815300>

Boulding, K. E. (1966). The Economics of the Coming Spaceship Earth. In H. Jarrett (Éd.), *Environmental Quality in a Growing Economy* (Johns Hopkins University Press, p. 3-14).

Bouville, G. (2019). Choisir ses horaires et en payer le prix. Les horaires flexibles et la conciliation travail-famille des femmes salariées. *@GRH*, 31(2), 9-34. <https://doi.org/10.3917/grh.192.0009>

Brown, E. G., Sosa, L., Schröder, A., Bachus, K., & Bozkurt, Ö. (2020). *THE SOCIAL ECONOMY: A MEANS FOR INCLUSIVE & DECENT WORK IN THE CIRCULAR ECONOMY?* Circle Economy. https://assets.website-files.com/5d26d80e8836af2d12ed1269/5fd7724a66651a68b9abb2cd_20201214%20-%20CJI%20-%20report%20-%20297x210mm.pdf

Brun, J.-P., & Dugas, N. (2002). *LA RECONNAISSANCE AU TRAVAIL : UNE PRATIQUE RICHE DE SENS*.

Brun, J.-P., & Dugas, N. (2005). La reconnaissance au travail : Analyse d'un concept riche de sens: *Gestion*, Vol. 30(2), 79-88. <https://doi.org/10.3917/riges.302.0079>

Bryman, A., & Bell, E. (2007). Quantitative data analysis. In Oxford University Press (Éd.), *Business research methods*, 2e édition (p. 334-356).

Burger, M., Stavropoulos, S., Ramkumar, S., Dufourmont, J., & Oort, F. (2019). The heterogeneous skill-base of circular economy employment. *Research Policy*, 48. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2018.08.015>

Butori, R., & Parguel, B. (2010). Les biais de réponse—Impact du mode de collecte des données et de l'attractivité de l'enquêteur. AFM.

Caire, G. (2012). L'économie sociale et solidaire et le travail. *Revue internationale de l'économie sociale : recma*, 323, 42-43. <https://doi.org/10.7202/1018343ar>

Capelli, S., Guillot-Soulez, C., Sabadie, W., & Séguin, M. (2020). Une approche internationale de la relation entre perception des principes coopératifs et attractivité RH des coopératives. *Management international*, 24, 71-83.

Chambre Régionale de l'Économie Sociale et Solidaire (CRESS) de Normandie. (s. d.). *Histoire de l'ESS. Éduquer à l'ESS*. Consulté 24 juillet 2023, à l'adresse <http://ess-education.org/decouverte-de-less/histoire-de-less/>

Chantier de l'économie sociale. (2020). *Le rôle des acteurs de l'économie sociale dans la consigne élargie et la collecte sélective* (Consultations particulières et auditions publiques sur le projet de loi n° 65). Commission des transports et de l'environnement Ministère de l'Environnement et de la lutte contre les changements climatiques ; Gouvernement du Québec.

Chantier de l'économie sociale. (2021a). *Guide d'introduction à l'économie sociale* (p. 54). Chantier de l'économie sociale. https://chantier.qc.ca/wp-content/uploads/2019/05/CHES_Guide_introduction_2021_WEB.pdf

Chantier de l'économie sociale. (2021b). *L'économie sociale, une alliée dans la réduction des matières résiduelles à éliminer* (Dans le cadre de la consultation concernant L'état des lieux et la gestion des résidus ultimes, p. 16) [Mémoire]. Bureau d'audiences publiques sur l'environnement (BAPE). <https://voute.bape.gouv.qc.ca/dl/?id=00000250237>

Chateau, J., & Mavroeidi, E. (2020). *The jobs potential of a transition towards a resource efficient and circular economy*. OCDE. <https://doi.org/10.1787/28e768df-en>

Circle Economy. (2019). *CIRCULAR JOBS DEFINITION FRAMEWORK* (p. 4).

Circle Economy. (2020). *EXPLORING THE GLOBAL ENVIRONMENTAL AND SOCIO-ECONOMIC EFFECTS OF PURSUING A CIRCULAR ECONOMY*. Circle Economy.

Circle Economy. (2022). *MONTREAL CIRCULAIRE : évaluation de référence*.

Circle Economy. (2023). *THE CIRCULARITY GAP REPORT* (p. 39).

Circle Economy & RECYC-QUÉBEC. (2021). *RAPPORT SUR L'INDICE DE CIRCULARITÉ DE L'ÉCONOMIE : Québec*.

Cloutier, L. (2013). Bien définir la qualité de l'emploi pour mieux comprendre l'état et l'évolution du marché du travail. In P. Lapointe, *La qualité du travail et de l'emploi au Québec : Données empiriques et cadres conceptuels*. (Les Presses de l'Université Laval, p. 19-56).

Cloutier-Villeneuve, L. (2008). *La qualité de l'emploi au Québec, développements conceptuels et création*

d'une typologie. État actuel de la réflexion (p. 47). Institut de la statistique du Québec.

Clube, R. (2022). Is job creation a legitimate social benefit of the circular economy? *Resources Conservation and Recycling*, 181. <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2022.106220>

Clube, R., & Tennant, M. (2020). The Circular Economy and human needs satisfaction : Promising the radical, delivering the familiar. *Ecological Economics*, 177, 106772. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2020.106772>

Commission Européenne. (2015a). *Boucler la boucle—Un plan d'action de l'Union européenne en faveur de l'économie circulaire* (p. 26).

Commission Européenne. (2015b). *Closing the loop—An EU action plan for the Circular Economy : COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52015DC0614>

Commission Européenne. (2020). *Circular Economy Action Plan : For a cleaner and more competitive Europe*.

Consoli, D., Marin, G., Marzucchi, A., & Vona, F. (2016). Do green jobs differ from non-green jobs in terms of skills and human capital? *Research Policy*, 45(5), 1046-1060. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2016.02.007>

Couper, M. P. (2000). Review : Web Surveys: A Review of Issues and Approaches. *The Public Opinion Quarterly*, 64(4), 464-494.

CSMO-ESAC. (2018). *Les Repères en économie sociale et en action communautaire, Édition 2018*. CSMO-ESAC. <https://www.csmoesac.qc.ca/outils-et-publications/les-reperes-en-economie-sociale-et-en-action-communautaire-edition-2018>

DARES. (2017). *Le questionnaire salarié de l'enquête Reponse 2017*. Ministère du travail. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/enquete-source/relations-professionnelles-et-negociations-dentreprise-2017>

Davister, C. (2007). *La gestion des ressources humaines en économie sociale* (Cahiers du Centre de recherche sur les innovations sociales). CRISES.

Davister, C., Defourny, J., & Grégoire, O. (2004). Les entreprises sociales d'insertion dans l'union européenne : Un aperçu général. *Revue internationale de l'économie sociale: Recma*, 293, 24-50. <https://doi.org/10.7202/1022097ar>

- Davoine, L., & Erhel, C. (2007). La qualité de l'emploi en Europe : Une approche comparative et dynamique. *Economie et Statistique*, 410(1), 47-69. <https://doi.org/10.3406/estat.2007.7057>
- Davoine, L., Erhel, C., & Guergoat-Lariviere, M. (2008). Monitoring quality in work : European Employment Strategy indicators and beyond. *International Labour Review*, 147(2-3), 163-198. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2008.00030.x>
- Demoustier, D., & Richez-Battesti, N. (2010). Introduction. Les organisations de l'Économie sociale et solidaire : Gouvernance, régulation et territoire. *Géographie, économie, société*, 12(1), 5-14.
- Department for Business, Innovation & Skills. (2006). *Employee Profile Questionnaire of The Workplace Employment Relations Survey*. Gov.uk. <https://www.gov.uk/government/publications/the-2004-workplace-employment-relations-survey-wers>
- Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares). (2016). *ENQUETE REPONSE 2017 : RELATIONS PROFESSIONNELLES ET NEGOCIATIONS D'ENTREPRISE*. Ministère du travail. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/enquete-source/rerelations-professionnelles-et-negociations-dentreprise-2017>
- Ellen MacArthur Foundation. (2012). *Towards the circular economy Vol. 1 : An economic and business rationale for an accelerated transition*. <https://ellenmacarthurfoundation.org/towards-the-circular-economy-vol-1-an-economic-and-business-rationale-for-an>
- Erhel, C., & Guergoat-Lariviere, M. (2016). *INNOVATION AND JOB QUALITY REGIMES: A JOINT TYPOLOGY FOR THE EU* (QuInnE Working Paper No. 3). QuInnE - Quality of jobs and Innovation generated Employment outcomes.
- Erhel, C., & Guergoat-Larivière, M. (2016). La qualité de l'emploi. *Idées économiques et sociales*, 185(3), 19-27. <https://doi.org/10.3917/idee.185.0019>
- Estigoy, E., & Sulasula, J. (2020). Factors Affecting Employee Commitment in the Workplace : An Analysis. *Journal of Education and Practice*, 11(27), 160-171. <https://doi.org/10.7176/JEP/11-27-19>
- Eurofound. (2012a). *Trends in job quality in Europe*. Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2806/35164>
- Eurofound. (2012b). *Trends in job quality in Europe :a report based on the fifth European working conditions survey*. Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2806/35164>
- Eurofound. (2017). *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report*. Publications Office of the European Union.

- Everaere, C. (2011). Valeurs et pratiques de GRH dans l'économie sociale. *Revue française de gestion*, 217(8), 15-33.
- Fenwick, R., & Tausig, M. (2001). Scheduling Stress Family and Health Outcomes of Shift Work and Schedule Control. *American Behavioral Scientist*, 44, 1179-1198. <https://doi.org/10.1177/00027640121956719>
- Foisy, D., & Deslauriers, J.-P. (2013). Quelques réflexions concernant la salarisation du milieu communautaire québécois. *Les Politiques Sociales*, 3-4(2), 19-31. <https://doi.org/10.3917/lps.133.0019>
- Forth, J., Bewley, H., & Bryson, A. (2004). Small and Medium-sized Enterprises. *Findings from the 2004 Workplace Employment Relations Survey*, 127.
- Gauthy, S. (2021). *L'économie circulaire et l'économie sociale sont-elles compatibles ?* <https://matheo.uliege.be/handle/2268.2/13610>
- Gauthier, B. (2009). L'évaluation de la recherche par sondage. In Benoît Gauthier, *Recherche sociale : De la problématique à la collecte de données* (Presses de l'Université du Québec, p. 591-631).
- Geissdoerfer, M., Savaget, P., Bocken, N. M. P., & Hultink, E. J. (2017). The Circular Economy – A new sustainability paradigm? *Journal of Cleaner Production*, 143, 757-768. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.12.048>
- Gernet, I., & Dejours, C. (2009). Évaluation du travail et reconnaissance. *Nouvelle revue de psychosociologie*, 8(2), 27-36. <https://doi.org/10.3917/nrp.008.0027>
- Ghai, D. (2003). Travail décent : Concept et indicateurs. *Revue Internationale Du Travail*, 142(2), 121-157. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2003.tb00115.x>
- Gouvernement du Canada. (2022). *Classification nationale des professions 2021*. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/entree-express/admissibilite/trouver-classification-nationale-professions.html>
- Gregson, N., Crang, M., Botticello, J., Calestani, M., & Krzywoszynska, A. (2016). Doing the 'dirty work' of the green economy : Resource recovery and migrant labour in the EU. *European Urban and Regional Studies*, 23(4), 541-555. <https://doi.org/10.1177/0969776414554489>
- Grémy, J.-P. (1993). Questions et réponses : Quelques résultats sur les effets de la formulation des questions dans les sondages. *Sociétés Contemporaines*, 16(1), 165-176. <https://doi.org/10.3406/socco.1993.1146>
- Guergoat-Larivière, M., & Marchand, O. (2012). Définition et mesure de la qualité de l'emploi : Une illustration au prisme des comparaisons européennes. *Economie et Statistique*, 454(1), 23-42.

<https://doi.org/10.3406/estat.2012.9796>

Haines, V., Guérin, G., & St-Onge, S. (2009). Les effets de l'horaire flexible sur le taux de roulement et l'absentéisme d'employés ayant des responsabilités parentales. *Canadian Journal of Administrative Sciences / Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 16, 323-333. <https://doi.org/10.1111/j.1936-4490.1999.tb00692.x>

Harrisson, D., & Gervais, A.-M. (2007). La gestion des ressources humaines et les relations du travail dans le secteur de l'économie sociale. *ahiers du Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES)*, ET0704, 38.

Horbach, J., Rennings, K., & Sommerfeld, K. (2015). *Circular Economy and Employment*. 1-39. https://conference.iza.org/conference_files/environ_2015/horbach_j11332.pdf

Hughes, K., Lowe, G., & Schellenberg, G. (2003). *Men's and Women's Quality of Work in the New Canadian Economy*.

Institut de la statistique du Québec. (2016). *L'économie sociale au Québec. Faits saillants du Portrait statistique*.

Kellenberg, D. (2012). Trading wastes. *Journal of Environmental Economics and Management*, 64(1), 68-87. <https://doi.org/10.1016/j.jeem.2012.02.003>

Kirchherr, J., Reike, D., & Hekkert, M. (2017). Conceptualizing the Circular Economy : An Analysis of 114 Definitions. *Resources, Conservation & Recycling*, 127, 221-232.

Lancôt, N. G. (2011). *La qualité de vie au travail et en général des personnes ayant des troubles mentaux graves travaillant dans des entreprises sociales*. Université de Sherbrooke.

Larochelle-Côté, S., & Hango, D. (2016). *La surqualification, les compétences et la satisfaction au travail* (No 75-006-X; Regards sur la société canadienne). Statistique Canada. <https://bv.cdeacf.ca/documents/PDF/56411.pdf>

Laubinger, F., Lanzi, E., & Chateau, J. (2020). Labour Market Consequences of a Transition to a Circular Economy : A Review Paper. *International Review of Environmental and Resource Economics*, 14, 381-416.

Laville, J.-L. (2001). Vers une économie sociale et solidaire ? *Revue internationale de l'économie sociale : recma*, 281, 39-53. <https://doi.org/10.7202/1024020ar>

Laxmi Haigh, Marc de Wit, Max Russell, Blake Robinson, Matthew Fraser, & Ilektra Kouloumpi. (2022). *Why we need to rethink the « technical » circular economy*. Circle Economy. <https://www.circle-economy.com/blogs/why-we-need-to-rethink-the-technical-circular-economy>

- Lefrançois, M., Saint-Charles, J., Fortin, S., & des Rivières-Pigeon, C. (2017). « Leur façon de punir, c'est avec l'horaire ! » : Pratiques informelles de conciliation travail-famille au sein de commerces d'alimentation au Québec. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 72(2), 294-321. <https://doi.org/10.7202/1040402ar>
- Lowe, G. (2007). *21st Century Job Quality: Achieving What Canadians Want* (p. 92). https://oaresource.library.carleton.ca/cprn/48485_en.pdf
- Lowe, G., & Schellenberg, G. (2001). *What's a Good Job? The Importance of Employment Relationships*.
- Matthias Multani, Kris Bachus, Kasper Ampe, Yoko Dams, & Lize Borms. (2020). *IMPACTS OF THE CIRCULAR ECONOMY ON THE LABOUR MARKET: Revue de la littérature* (p. 27) [Revue de la littérature]. MICHELLE project.
- Merli, R., Preziosi, M., & Acampora, A. (2018). How do scholars approach the circular economy? A systematic literature review. *Journal of Cleaner Production*, 178, 703-722. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2017.12.112>
- Meyer, M. (2009). Innovations en grh pour une double performance : Le cas des entreprises d'insertion par l'économie. *Innovations*, 29(1), 87-102. <https://doi.org/10.3917/inno.029.0087>
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace : Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00053-X](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00053-X)
- Mitchell, P., & Morgan, J. (2015). *Opportunities to tackle Britain's labour market challenges through growth in the circular economy* (p. 32). Green Alliance.
- Moreau, V., Sahakian, M., van Griethuysen, P., & Vuille, F. (2017). Coming Full Circle : Why Social and Institutional Dimensions Matter for the Circular Economy. *Journal of Industrial Ecology*, 21(3), 497-506. <https://doi.org/10.1111/jiec.12598>
- Moreno-Mondéjar, L., Triguero, Á., & Cuerva, M. C. (2021). Exploring the association between circular economy strategies and green jobs in European companies. *Journal of Environmental Management*, 297, 113437. <https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2021.113437>
- Morgan, J., & Mitchell, P. (2015). *Employment and the circular economy : Job creation in a more resource efficient Britain* (p. 28). Green Alliance, WRAP. <https://wrap.org.uk/sites/default/files/2021-02/WRAP-Employment-and-the-circular-economy-summary.pdf>
- Morneau, C. (s. d.). *CUMA, un défi à partager*.
- Nyssens, M., Defourny, J., Gardin, L., & Laville, J.-L. (2012). *Entreprises sociales d'insertion et politiques publiques : Une analyse européenne*.

OCDE. (2001). Chapitre 3 : Caractéristiques et qualité des emplois dans le secteur des services. In *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2001* (p. 95-138).

Padilla-Rivera, A., Russo-Garrido, S., & Merveille, N. (2020). Addressing the Social Aspects of a Circular Economy : A Systematic Literature Review. *Sustainability*, 12(19), Article 19. <https://doi.org/10.3390/su12197912>

Papú Carrone, N., Lagunes, L. S., Van Duijn, H., Wilting, J., Novak, M., Metta, J., Goesaert, T., & Bachus, K. (2021). *PUTTING CIRCULAR TEXTILES TO WORK : The employment potential of circular clothing in the Netherlands* (p. 23). Circle Economy.

Pearce, D. W., & Turner, R. K. (1989). *Economics of Natural Resources and the Environment*. JHU Press.

Perez, C., & Thomas, G. (2005). Trajectoires d'emploi précaire et formation continue. *Economie et Statistique*, 388(1), 107-127. <https://doi.org/10.3406/estat.2005.7172>

Pollet, I., & Fonteneau, B. (2020). *La contribution de l'économie sociale et solidaire et de la finance solidaire à l'avenir du travail* [Publication]. Bureau international du Travail. https://www.ilo.org/empent/areas/social-finance/publications/WCMS_739380/lang--fr/index.htm

Québec Circulaire. (s. d.). *Stratégies de circularité*. quebeccirculaire.org. Consulté 27 février 2023, à l'adresse <https://www.quebeccirculaire.org/static/strategies-de-circularite.html>

Québec Circulaire. (2021). *Issues and definition*. quebeccirculaire.org. <https://www.quebeccirculaire.org/static/Enjeux-et-definition.html>

Québec circulaire. (2023). *La démarche Québécoise—Étapes clés*. quebeccirculaire.org. <https://www.quebeccirculaire.org/static/la-demarche-quebecoise.html>

Raja Abid. (2021). *Inégalités en milieux organisationnels* (p. 52). Observatoire québécois des inégalités. [https://cdn.ca.yapla.com/company/CPYMZxfbWTbVKVvSt3IBECIc/asset/files/OQI%20-%20Inégalités%20en%20milieux%20organisationnels\(1\).pdf](https://cdn.ca.yapla.com/company/CPYMZxfbWTbVKVvSt3IBECIc/asset/files/OQI%20-%20Inégalités%20en%20milieux%20organisationnels(1).pdf)

Rebaud, A.-L., & Stokkink, D. (2016). *ÉCONOMIE CIRCULAIRE ET ESS : COMPLÉMENTARITÉS ET SYNERGIES* (p. 26) [Note d'analyse]. Pour la solidarité - European think & do tank.

Repp, L., Hekkert, M. P., & Kirchherr, J. (2021). Circular economy-induced global employment shifts in apparel value chains : Job reduction in apparel production activities, job growth in reuse and recycling activities. *Resources, Conservation and Recycling*, 171, 105621. <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2021.105621>

Ribeiro-Broomhead, J. & Tangri, N. (2021). *Zero Waste and Economic Recovery : The Job Creation*

Potential of Zero Waste Solutions. Global Alliance for Incinerator Alternatives. www.doi.org/10.46556/GFWE6885

Richez-Battesti, N., Petrella, F., & Melnik, E. (2011). Quelle qualité de l'emploi au sein de l'économie sociale et solidaire ? Premiers résultats sur données françaises. *Revue internationale de l'économie sociale : recma*, 319, 57-77. <https://doi.org/10.7202/1020807ar>

Rijpens, J., & de Beys, J. (2022). Tirer le meilleur parti de la contribution de l'économie sociale à l'économie circulaire. *RECMA*, 364(2), 180-197. <https://doi.org/10.3917/recma.364.0180>

RREUSE. (2021). *Job creation in the re-use sector : Data insights from social enterprises* | RREUSE (p. 10). RREUSE. <https://rreuse.org/job-creation-in-the-re-use-sector-data-insights-from-social-enterprises/>

Saidani, M., Yannou, B., Leroy, Y., & Cluzel, F. (2019). *Des indicateurs catalyseurs de l'économie circulaire ?*

Saunier, F., Beaulieu, J., Lemoine, P., Binet, F., Pedneault, J., Labelle, A., Beaudoin, L., Guerche, H., Whitmore, J., & Pineau, P.-O. (2021). *Projet de recherche sur le potentiel de l'économie circulaire sur la réduction de gaz à effet de serre des émetteurs industriels québécois : Volet 2 – Stratégies de circularité par la réduction des émissions de gaz à effet de serre par les émetteurs industriels québécois* (p. 100). CIRAIG, Polytechnique Montréal, CTTEI, Chaire de gestion du secteur de l'énergie, HEC Montréal.

Sauvé, S., Bernard, S., & Sloan, P.. (2016). Environmental sciences, sustainable development and circular economy_ Alternative concepts for trans-disciplinary research. *Environmental Development*, 17, 48-56.

Schröder, P., Bengtsson, M., Cohen, M., Dewick, P., Hofstetter, J., & Sarkis, J. (2019). Degrowth within – Aligning circular economy and strong sustainability narratives. *Resources, Conservation and Recycling*, 146, 190-191. <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2019.03.038>

Staines, G., & Pleck, J. (1984). Non-Standard Work Schedules and Family Life. *Journal of Applied Psychology*, 69, 515-523. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.69.3.515>

Staines, G., & Pleck, J. (1986). Work Schedule Flexibility and Family Life. *Journal of Organizational Behavior*, 7, 147-153. <https://doi.org/10.1002/job.4030070207>

Stinglhamber, F., Bentein, K., & Vandenberghe, C. (2004). Congruence de valeurs et engagement envers l'organisation et le groupe de travail [Values congruence and engagement towards the organization and working group]. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 10, 165-187. <https://doi.org/10.1016/j.pto.2004.04.008>

Straub, L., Hartley, K., Dyakonov, I., Gupta, H., van Vuuren, D., & Kirchherr, J. (2023). Employee skills for circular business model implementation : A taxonomy. *Journal of Cleaner Production*, 410, 137027.

<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2023.137027>

Sulich, A., & Sołoducho-Pelc, L. (2022). The circular economy and the Green Jobs creation. *Environmental Science and Pollution Research*, 29(10), 14231-14247. <https://doi.org/10.1007/s11356-021-16562-y>

Tall, A. (2020). *Dialogue Social et Performance : Une étude sur données d'entreprises françaises* (240; p. 37). Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques.

Tremblay, D.-G. (2017). Articulation emploi-famille : Le secteur de l'économie sociale, un secteur innovateur en matière de GRH? *@GRH*, 23(2), 121-145. <https://doi.org/10.3917/grh.172.0121>

UN Inter-Agency Task Force on Social and Solidarity Economy. (2014). *Social and Solidarity Economy and the Challenge of Sustainable Development*.

Vaillancourt, Y. (2008). L'économie sociale au Québec et au Canada : Configurations historiques et enjeux actuels. *Cahiers du Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES)*, no ET0805.

Valenduc, G. (2014). *Temps partiel choisi, contraint ou de compromis : Une analyse des données sur les raisons du temps partiel chez les femmes et les hommes* (2014; p. 5). Note d'éducation permanente de l'ASBL Fondation Travail-Université (FTU). http://www.ftu-namur.org/fichiers/2014_02_Temps_partiel.pdf

Van Aerden, K., Moors, G., Levecque, K., & Vanroelen, C. (2014). Measuring Employment Arrangements in the European Labour Force : A Typological Approach. *Social Indicators Research*, 116(3), 771-791. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0312-0>

Vanhuyse, F., Fejzic, E., Ddiba, D., & Henrysson, M. (2021). The lack of social impact considerations in transitioning towards urban circular economies : A scoping review. *Sustainable Cities and Society*, 75, 103394. <https://doi.org/10.1016/j.scs.2021.103394>

Veleva, V., Bodkin, G., & Todorova, S. (2017). The need for better measurement and employee engagement to advance a circular economy : Lessons from Biogen's « Zero Waste » journey. *Journal of Cleaner Production*, 154, 517-529. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2017.03.177>

Vézina, M., Bellemarre, M.-F., & Raufflet, E. (2021). *Les modèles d'affaires collectifs en économie circulaire : Typologie et enseignements*. https://www.sfer.asso.fr/source/jrss2020/articles/B43_Vézina_et_al.pdf

Vona, F., Marin, G., Consoli, D., & Popp, D. (2015). *Green Skills* [FEEM Working Paper No. 072.2015]. SSRN. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2639099>

Warnier, T. (2020). *Economie circulaire et emploi pour les peu qualifiés : Un rôle pour l'économie sociale*

en Wallonie ? [Université Catholique de Louvain]. <http://hdl.handle.net/2078.1/thesis:24399>

Willeghems, G., & Bachus, K. (2018). *Employment impact of the transition to a circular economy : Literature study* (p. 57). SUMMA Circular Economy Policy Research Center. <https://vlaanderen-circulair.be/src/Frontend/Files/userfiles/files/Employment%20impact%20of%20the%20transition%20to%20a%20circular%20economy%20-%20literature%20study.pdf>

Ziani, S., & Budas, I. (2022). L'ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE ENTRE L'IMPERATIF ECONOMIQUE ET L'EXIGENCE DU BIEN- ETRE SOCIAL, QUELLES PERSPECTIVES? *Revue Internationale du Chercheur*, 3(2), Article 2. <https://revuechercheur.com/index.php/home/article/view/369>

Ziegler, R., Poirier, C., Lacasse, M., & Murray, E. (2023). Circular Economy and Cooperatives—An Exploratory Survey. *Sustainability*, 15(3), Article 3. <https://doi.org/10.3390/su15032530>

ANNEXE A QUESTIONNAIRES POUR LA COLLECTE DE DONNÉES

A.1 Questionnaire aux organisations

L'enquête porte sur les caractéristiques de votre entreprise et les emplois qu'elle propose. Il faut environ 20 minutes pour répondre à l'enquête. Vous avez le droit à des ressources extérieures (personnes, documents, etc...) pour vous aider à répondre à l'enquête si vous le souhaitez.

Avant de commencer l'enquête, veuillez lire le formulaire d'information et de consentement et accepter les conditions de la recherche.

Partie A: L'entreprise : informations générales

Cette partie du questionnaire recueille des informations générales sur l'entreprise dans laquelle vous travaillez.

Notre questionnaire concerne les entreprises d'économie sociale et solidaire. Nous vous remercions pour votre participation et vous invitons à clore le questionnaire !

Nous vous invitons à vérifier l'information et à corriger votre réponse à la question 3 avant de poursuivre le questionnaire !

A1. Nom complet de l'entreprise dans laquelle vous travaillez :

A2. Combien de salariés(es) travaillent actuellement dans l'entreprise ?Aucun (à l'exception de vous-même) ☐1 - 5 ☐6 - 10 ☐11 - 25 ☐26 - 49 ☐50 - 99 ☐100 - 249 ☐250 - 499 ☐500 - 999 ☐Plus de 1000 ☐

A3. Quel type d'entreprise correspond à celui dans laquelle vous travaillez ?

Une coopérative ☐

Un OBNL (un organisme communautaire ou une entreprise d'économie sociale) ☐

Un regroupement de groupes communautaires, d'organismes ou d'entreprises d'économie sociale (OBNL et/ou coopératives) ☐

Une entreprise privée ☐

Je ne sais pas ☐

☐
Autre

Autre

A4. L'entreprise privée ne rentre pas dans le cadre de l'économie sociale et solidaire. Êtes-vous certain(e) que votre organisation est une entreprise privée ?

Oui ☐

Non ☐

A5. Votre entreprise est-elle une entreprise adaptée ou une entreprise d'insertion ?

Une entreprise adaptée ☐

Une entreprise d'insertion ☐

Aucun de ces deux choix ☐

A6. Quel est le secteur d'activité principal de votre entreprise ?

1 : Agriculture, foresterie, pêche et chasse ☐

2 : Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz ☐

3 : Services de gestion des déchets et services d'assainissement ☐

4 : Construction ☐

5 : Fabrication ☐

6 : Commerce de gros ☐

7 : Commerce de détail ☐

8 : Transport et entreposage ☐

9 : Industrie de l'information ☐

10 : Finance et assurances ☐

11 : Services immobiliers et services de location et de location à bail ☐

12 : Services professionnels, scientifiques et techniques ☐

13 : Gestion de sociétés et d'entreprises

Partie B: A propos des contrats

Dans cette partie, le questionnaire s'intéresse aux différents contrats proposés par votre entreprise.

Ce questionnaire n'inclut pas les éventuels bénévoles de votre organisation.

B1. Combien d'emplois temporaires, permanents ou de contrats de formation votre entreprise embauche-t-elle actuellement ?

Si vous ne connaissez pas le nombre exact, remplissez avec une estimation du nombre moyen.

Emplois permanents

Emplois temporaires

En formation, stage, ou apprentissage

Autre type de contrat

B2. Combien votre entreprise embauche-t-elle actuellement de contrats...

...à temps plein ?

...à temps partiel ?

B3. Combien d'heures rémunérées hebdomadaires prévoient respectivement les contrats à temps plein et à temps partiel dans votre entreprise ?

Si tous les contrats à temps plein ou partiel ne prévoient pas de la même durée, notez le nombre d'heures moyen pour les contrats du même type.

Contrats à temps plein

Contrats à temps partiel

B4. A votre connaissance, arrive-t-il que les employé.es de l'organisation fassent des heures supplémentaires non rémunérées ?

Les heures supplémentaires non rémunérées incluent le travail fait à la maison et non comptabilisé par l'entreprise.

Oui ☐

Non ☐

Partie C: Nature des emplois

On s'intéresse aux types de travail que l'entreprise propose

Ce questionnaire n'inclut pas les éventuels bénévoles de votre organisation.

C1. Combien de postes de chaque type votre entreprise emploi-t-elle ?

1 : Poste de gestionnaire ou de direction	
2 : Poste professionnel qualifié qui requière généralement un diplôme universitaire (analyste, ingénieur(e), architecte, etc)	
3 : Poste spécialisé qualifié qui requièrent généralement un diplôme collégial (superviseur(e) du personnel, adjoint(e) de direction, etc...)	
4 : Emploi technique qualifié qui requière généralement un apprentissage (plombier(e), artisan(e), charpentier(e), etc)	
5 : Emploi intermédiaire ou manuel qui requière généralement un diplôme d'études secondaires ou une formation en milieu de travail (commis(e), assistant(e), magasinier(e), réparateur(rice), chauffeur(e), assembleur(e), monteur(e), opérateur(rice), préposé(e) à l'entretien, etc)	

Partie D: Organisation du travail - Gestionnaire

Dans cette partie, on s'intéresse à la manière dont votre entreprise organise les temps de travail pour le(s) gestionnaire(s).

D1. Est-il prévu que les gestionnaires travaillent selon des horaires fixes ?

Oui ☐

Non ☐

D2. Comment les horaires des gestionnaires sont-ils fixés ?

Ils sont définis par l'entreprise sans possibilité de changement ☐

Ils sont choisis entre différents emplois du temps prédéterminés par l'entreprise ☐

Les horaires sont définis par l'entreprise et adaptables dans une certaine limite ☐

Les heures de travail sont entièrement déterminées par les gestionnaires ☐

Les gestionnaires sont sur appel ☐

D3. Combien de temps à l'avance les gestionnaires sont-ils/elles informé.es de leur horaire de travail ?

Le jour même ☐

Le jour avant ☐

Quelques jours à l'avance ☐

Une semaine ou plus à l'avance ☐

Ils/elles travaillent selon des horaires fixes ☐

D5. Les gestionnaires travaillent-ils/elles de nuit (de 22 à 5h inclus) ?

Souvent ☐

Occasionnellement ☐

Jamais ☐

D6. Arrive-t-il que les managers aient moins de 11h de repos entre deux périodes de travail ?

Souvent ☐

Occasionnellement ☐

Jamais ☐

Partie E: Organisation du travail - Poste professionnel qualifié (généralement de niveau universitaire)

Dans cette partie, on s'intéresse à la manière dont votre entreprise organise les temps de travail pour le(s) poste(s) professionnel(s) qualifié(s) de niveau universitaire (analyste, ingénieur(e), concepteur(trice), architecte, etc...)

E1. Est-il prévu que les professionnel(les) qualifié(es) travaillent selon des horaires fixes ?

Oui ☐

Non ☐

E2. Comment les horaires des professionnel(les) qualifié(es) sont-ils fixés ?

Ils sont définis par l'entreprise sans possibilité de changement ☐

Ils sont choisis entre différents emplois du temps prédéterminés par l'entreprise ☐

Les horaires sont définis par l'entreprise et adaptables dans une certaine limite ☐

Les heures de travail sont entièrement déterminées par les professionnel(les) qualifié(es) ☐

Les professionnel(les) qualifié(es) sont sur appel ☐

E3. Combien de temps à l'avance les professionnel(les) qualifié(es) sont-ils/elles informé(es) de leur horaire de travail ?

Le jour même ☐

Le jour avant ☐

Quelques jours à l'avance ☐

Une semaine ou plus à l'avance ☐

Ils travaillent selon des horaires fixes ☐

E5. Les professionnel(les) qualifié(es) travaillent-ils/elles de nuit (de 22 à 5h inclus) ?

Souvent ☐

Occasionnellement ☐

Jamais ☐

E6. Arrive-t-il que les professionnel(les) qualifié(es) aient moins de 11h de repos entre deux périodes de travail ?

Souvent ☐

Occasionnellement ☐

Jamais ☐

Partie F: Organisation du travail - Poste spécialisé qualifié (niveau collégial)

Dans cette partie, on s'intéresse à la manière dont votre entreprise organise les temps de travail pour le(s) poste(s) spécialisé(s) qualifié(s) de niveau collégial (superviseur(e) du personnel, adjoint(e) de direction, contrôleur(euse) de gestion, etc...)

F1. Est-il prévu que les postes spécialisés qualifiés travaillent selon des horaires fixes ?

Oui ☐

Non ☐

F2. Comment les horaires des postes spécialisés qualifiés sont-ils fixés ?

Ils sont définis par l'entreprise sans possibilité de changement ☐

Ils sont choisis entre différents emplois du temps prédéterminés par l'entreprise ☐

Les horaires sont définis par l'entreprise et adaptables dans une certaine limite ☐

Les heures de travail sont entièrement déterminées par les employé(es) ☐

Les employé(es) sont sur appel ☐

F3. Combien de temps à l'avance les postes spécialisés qualifiés sont informés de leur horaire de travail ?

Le jour même ☐

Le jour avant ☐

Quelques jours à l'avance ☐

Une semaine ou plus à l'avance ☐

Ils travaillent selon des horaires fixes ☐

F5. Les postes spécialisés qualifiés travaillent-ils de nuit (de 22 à 5h inclus) ?

Souvent ☐

Occasionnellement ☐

Jamais ☐

F6. Arrive-t-il que les postes spécialisés qualifiés aient moins de 11h de repos entre deux périodes de travail ?

Souvent ☐

Occasionnellement ☐

Jamais ☐

Partie G: Organisation du travail - Emploi technique qualifié (requiert généralement un apprentissage)

Dans cette partie, on s'intéresse à la manière dont votre entreprise organise les temps de travail pour le(s) emploi(s) technique(s) qualifié(s) qui requière(nt) généralement un apprentissage (plombier(e), artisan(e), charpentier(e), etc)

G1. Est-il prévu que les technicien(nes) qualifié(es) travaillent selon des horaires fixes ?

Oui ☐

Non ☐

G2. Comment les horaires des technicien(nes) qualifié(es) sont-ils fixés ?

Ils sont définis par l'entreprise sans possibilité de changement ☐

Ils sont choisis entre différents emplois du temps prédéterminés par l'entreprise ☐

Les horaires sont définis par l'entreprise et adaptables dans une certaine limite ☐

Les heures de travail sont entièrement déterminées par les technicien(nes) qualifié(es) ☐

Les technicien(nes) qualifié(es) sont sur appel ☐

G3. Combien de temps à l'avance les technicien(nes) qualifié(es) sont-ils/elles informé.es de leur horaire de travail ?

Le jour même ☐

Le jour avant ☐

Quelques jours à l'avance ☐

Une semaine ou plus à l'avance ☐

Ils/elles travaillent selon des horaires fixes ☐

G5. Les technicien(nes) qualifié(es) travaillent-ils/elles de nuit (de 22 à 5h inclus) ?

Souvent ☐

Occasionnellement ☐

Jamais ☐

G6. Arrive-t-il que les technicien(nes) qualifié(es) aient moins de 11h de repos entre deux périodes de travail ?

Souvent ☐

Occasionnellement ☐

Jamais ☐

Partie H: Organisation du travail - Emploi intermédiaire ou manuel

Dans cette partie, on s'intéresse à la manière dont votre entreprise organise les temps de travail pour le(s) emploi(s) intermédiaire(s) ou manuel(s) qui requière(nt) généralement une formation en milieu de travail (commis(e), assistant(e), magasinier(e), réparateur(rice), chauffeur(e), assembleur(e), monteur(e), opérateur(rice), préposé(e) à l'entretien etc)

H1. Est-il prévu que les postes intermédiaires ou manuels travaillent selon des horaires fixes ?

Oui ☐

Non ☐

H2. Comment les horaires des postes intermédiaires ou manuels sont-ils fixés ?

Ils sont définis par l'entreprise sans possibilité de changement ☐

Ils sont choisis entre différents emplois du temps prédéterminés par l'entreprise ☐

Les horaires sont définis par l'entreprise et adaptables dans une certaine limite ☐

Les heures de travail sont entièrement déterminées par les employé(es) ☐

Les employé(es) sont sur appel ☐

H3. Combien de temps à l'avance les postes intermédiaires ou manuels sont-ils/elles informé(es) de leur horaire de travail ?

Le jour même ☐

Le jour avant ☐

Quelques jours à l'avance ☐

Une semaine ou plus à l'avance ☐

Ils/elles travaillent selon des horaires fixes ☐

H5. Les postes intermédiaires ou manuels travaillent-ils/elles de nuit (de 22 à 5h inclus) ?

Souvent ☐

Occasionnellement ☐

Jamais ☐

I2. Vous avez sélectionné "Autre salaire". Précisez :*You have selected "Other salary". Please specify:*

I3. Pour chaque type de poste, votre entreprise prévoit-elle des avantages en nature ?*Logement, voiture de fonction, cellulaire, nourriture, etc...*

Oui	Non	Ne sait pas
-----	-----	-------------

Gestionnaire	☐	☐	☐
--------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Professionnel(le) qualifié(e) (diplôme universitaire)	☐	☐	☐
---	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Emploi spécialisé qualifié (diplôme collégial)	☐	☐	☐
--	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Technicien(ne) qualifié(e)	☐	☐	☐
----------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Emploi intermédiaire ou manuel	☐	☐	☐
--------------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

I4.	Lors des jours fériés prévus par la loi québécoise, quelle situation s'applique aux employé(es) de l'organisation ?
-----	---

Les jours fériés prévus sont :

le 1er janvier (jour de l'An) ; le Vendredi saint ou le lundi de Pâques (au choix de l'employeur(e)) ; le lundi avant le 25 mai (Journée nationale des patriotes) ; le 1er juillet (fête du Canada) ; le 1er lundi de septembre (fête du Travail) ; le 2e lundi d'octobre (Action de grâce) ; le 25 décembre (fête de Noël) ; le 24 juin (fête nationale du Québec).

Congés rémunérés	Congés, non rémunérés	Jours travaillés avec compensation financière	Jours travaillés avec journées de congé rémunéré reportées	Jours travaillés, sans compensation financière	Ne sait pas
---------------------	-----------------------------	--	---	---	----------------

Gestionnaire

Professionnel(le) qualifié(e) (diplôme universitaire)

Emploi spécialisé qualifié (diplôme collégial)

Technicien(ne) qualifié(e)

Emploi intermédiaire ou manuel

I5. Pour chaque type de poste, votre entreprise prévoit-elle la possibilité de faire du télétravail, si souhaité ?

Si le télétravail est impossible pour le type de poste correspondant, sélectionnez "non applicable".

Oui Non Non
Applicable

Gestionnaire ☐ ☐ ☐

Professionnel(le) qualifié(e) (diplôme universitaire) ☐ ☐ ☐

Emploi spécialisé qualifié (diplôme collégial) ☐ ☐ ☐

Technicien(ne) qualifié(e) ☐ ☐ ☐

Emploi intermédiaire ou manuel ☐ ☐ ☐

I6. Votre entreprise prévoit-elle...?

Oui Non Ne sait
pas

Des vacances annuelles payées ☐ ☐ ☐

Un régime de retraite ☐ ☐ ☐

Une assurance collective ☐ ☐ ☐

Une politique de conditions de travail ☐ ☐ ☐

Une politique salariale ☐ ☐ ☐

I7. A votre connaissance, y a-t-il dans votre entreprise un(e) représentant(e) du personnel, une union des salarié(e)s ou un(e) représentant(e) syndical(e) ?

Oui ☐

Non ☐

Ne sait pas ☐

I8. L'entreprise informe-t-elle les employé.es sur les caractéristiques de leur emploi (salaire, primes, embauche, licenciement, conditions de travail, formations...) ? Si oui, de quelle manière ?

Les employé(es) ne sont pas informé.es sur les caractéristiques de leur emploi ☐

Les employé(es) sont informé.es via les réunions d'équipe ☐

Les employé(es) sont informé.es via les entretiens individuels ☐

Les employé(es) sont informé.es lors de l'intégration dans l'entreprise suite à l'embauche ☐

Les employé(es) sont informé.es via les échanges informels ☐

Les employé(es) sont informé.es via les courriels d'information ☐

Les employé(es) sont informé.es via les messages d'informations sur une plateforme numérique utilisée par l'entreprise (teams, etc.) ☐

Les employé(es) sont informé(es) via les assemblées générales ☐



Les employé(es) sont informé(es) via un autre moyen : précisez :

Les employé(es) sont informé(es) via un autre moyen : précisez :

I9. L'entreprise permet-elle aux employé(es) de s'impliquer dans les prises de décision liées au travail ? Si oui, à quelle(s) occasion(s) ?

Les employé(es) n'ont pas vraiment l'occasion de s'impliquer dans les prises de décision ☐

Les employé(es) ont l'occasion de s'impliquer lors des réunions d'équipe ☐

Les employé(es) ont l'occasion de s'impliquer lors d'entretiens individuels ☐

Les employé(es) ont l'occasion de s'impliquer de manière spontanée, lorsqu'ils(elles) en ressentent le besoin ☐

Les employé(es) ont l'occasion de s'impliquer lors de consultations de l'entreprise (sondage des ressources humaines par exemple) ☐

Les employé(es) ont l'occasion de s'impliquer lors d'assemblées générales ☐

Les employé.es ont l'occasion de s'impliquer lors d'autres occasions/ par un autre moyen : précisez...

Les employé.es ont l'occasion de s'impliquer lors d'autres occasions/ par un autre moyen : précisez...

--

Partie J: Santé, sécurité

On s'intéresse maintenant plus spécifiquement aux conditions de travail des employé.es de l'organisation, notamment en matière de santé et sécurité.

J1. Une formation en santé et sécurité est-elle dispensée aux employés lorsque leur emploi le nécessite ?

☐ Oui

Non

Ne s'applique pas	
-------------------	--

Ne sait pas	
-------------	--

J2. Au cours des 12 derniers mois combien d'accidents du travail sont survenus dans l'entreprise ?

Répondez approximativement si vous ne connaissez pas la réponse exacte

[illegible]

J3. Pour chaque type de poste, sur une échelle de 1 à 3 allant de jamais à souvent, à quelle fréquence les employés(es) sont-ils/elles concernés(es) par Gestionnaire

0 : not relevant

1 : never

2 : occasionally

3 : often

... le port d'un équipement ou vêtement de protection individuel ? ☐

... des postures fatigantes à la longue ? ☐

... le déplacement ou soulèvement de charges lourdes ou de personnes ? ☐

... des mouvements répétitifs du bras ou de la main ? ☐

J4. Pour chaque type de poste, sur une échelle de 1 à 3 allant de jamais à souvent, à quelle fréquence les employés(es) sont-ils/elles concernés(es) par Professionnel(le) qualifié(e) (diplôme universitaire)

0 : not relevant

1 : never

2 : occasionally

3 : often

... le port d'un équipement ou vêtement de protection individuel ? ☐

... des postures fatigantes à la longue ? ☐

... le déplacement ou soulèvement de charges lourdes ou de personnes ? ☐

... des mouvements répétitifs du bras ou de la main ? ☐

J5. Pour chaque type de poste, sur une échelle de 1 à 3 allant de jamais à souvent, à quelle fréquence les employés(es) sont-ils/elles concernés(es) par Emploi spécialisé qualifié (diplôme collégial)

0 : not relevant

1 : never

2 : occasionally

3 : often

... le port d'un équipement ou vêtement de protection individuel ? ☐

... des postures fatigantes à la longue ? ☐

... le déplacement ou soulèvement de charges lourdes ou de personnes ? ☐

... des mouvements répétitifs du bras ou de la main ? ☐

J6. Pour chaque type de poste, sur une échelle de 1 à 3 allant de jamais à souvent, à quelle fréquence les employés(es) sont-ils/elles concernés(es) par Technicien(ne) qualifié(e)

0 : not relevant

1 : never

2 : occasionally

3 : often

... le port d'un équipement ou vêtement de protection individuel ? ☐

... des postures fatigantes à la longue ? ☐

... le déplacement ou soulèvement de charges lourdes ou de personnes ? ☐

... des mouvements répétitifs du bras ou de la main ? ☐

J7. Pour chaque type de poste, sur une échelle de 1 à 3 allant de jamais à souvent, à quelle fréquence les employés(es) sont-ils/elles concernés(es) par Emploi intermédiaire ou manuel

0 : not relevant

1 : never

2 : occasionally

3 : often

... le port d'un équipement ou vêtement de protection individuel ? ☐

... des postures fatigantes à la longue ? ☐

... le déplacement ou soulèvement de charges lourdes ou de personnes ? ☐

... des mouvements répétitifs du bras ou de la main ? ☐

J8. Pour chaque type de poste, sur une échelle de 1 à 3 allant de jamais à souvent, à quelle fréquence les employés(es) sont-ils/elles exposés(es) à Gestionnaire

0 : non applicable

1 : jamais

2 : occasionnellement

3 : souvent

... un bruit fort ? ☐

... des températures basses ou élevées ? ☐

... l'inhalation de fumées, de vapeurs ou de poussière ? ☐

... des produits ou des substances chimiques ? ☐

... des matériaux pouvant être infectieux (matériaux coupants ou piquants, seringues, produits sanguins...) ?

☐

... des vibrations provoquées par des outils ou des machines ?

☐

J9. Pour chaque type de poste, sur une échelle de 1 à 3 allant de jamais à souvent, à quelle fréquence les employé(es) sont-ils/elles exposés(es) à Professionnel(le) qualifié(e) (diplôme universitaire)

0 : non applicable

1 : jamais

2 : occasionnellement

3 : souvent

... un bruit fort ?

☐

... des températures basses ou élevées ?

☐

... l'inhalation de fumées, de vapeurs ou de poussière ?

☐

... des produits ou des substances chimiques ?

☐

... des matériaux pouvant être infectieux (matériaux coupants ou piquants, seringues, produits sanguins...) ?

☐

... des vibrations provoquées par des outils ou des machines ?

☐

J10. Pour chaque type de poste, sur une échelle de 1 à 3 allant de jamais à souvent, à quelle fréquence les employé(es) sont-ils/elles exposés(es) à Emploi spécialisé qualifié (diplôme collégial)

0 : non applicable

1 : jamais

2 : occasionnellement

3 : souvent

... un bruit fort ?

☐

... des températures basses ou élevées ?

☐

... l'inhalation de fumées, de vapeurs ou de poussière ?

☐

... des produits ou des substances chimiques ?

☐

... des matériaux pouvant être infectieux (matériaux coupants ou piquants, seringues, produits sanguins...) ?

☐

... des vibrations provoquées par des outils ou des machines ?

☐

J11. Pour chaque type de poste, sur une échelle de 1 à 3 allant de jamais à souvent, à quelle fréquence les employé(es) sont-ils/elles exposés(es) à Technicien(ne) qualifié(e)

0 : non applicable

1 : jamais

2 : occasionnellement

3 : souvent

... un bruit fort ? ☐

... des températures basses ou élevées ? ☐

... l'inhalation de fumées, de vapeurs ou de poussière ? ☐

... des produits ou des substances chimiques ? ☐

... des matériaux pouvant être infectieux (matériaux coupants ou piquants, seringues, produits sanguins...) ? ☐

... des vibrations provoquées par des outils ou des machines ? ☐

J12. Pour chaque type de poste, sur une échelle de 1 à 3 allant de jamais à souvent, à quelle fréquence les employé(es) sont-ils/elles exposés(es) à Emploi intermédiaire ou manuel

0 : non applicable

1 : jamais

2 : occasionnellement

3 : souvent

... un bruit fort ? ☐

... des températures basses ou élevées ? ☐

... l'inhalation de fumées, de vapeurs ou de poussière ? ☐

... des produits ou des substances chimiques ? ☐

... des matériaux pouvant être infectieux (matériaux coupants ou piquants, seringues, produits sanguins...) ? ☐

... des vibrations provoquées par des outils ou des machines ? ☐

Partie K: Formation et environnement de travail

Dans cette partie, on s'intéresse à l'environnement social de travail, et aux formations proposées. Cette section clôt le questionnaire.

K1. Pour chaque type de poste, combien de jours de formation payée ou organisée par l'entreprise ont été proposés au cours des 12 derniers mois ?

	Aucun	Moins qu'une journée	De 1 à moins de deux journées	De 2 à moins de 5 journées	De 5 à moins de 10 journées	Plus de 10 journées
Gestionnaire	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Professionnel(le) qualifié(e) (diplôme universitaire)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Emploi spécialisé qualifié (diplôme collégial)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Technicien(ne) qualifié(e)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Emploi intermédiaire ou manuel	☐	☐	☐	☐	☐	☐

K2. L'entreprise met-elle en place des actions pour lutter contre les discriminations et les inégalités ? Si oui, lesquelles ?

Oui ☐

Non ☐

Ne sait pas ☐

K3. L'entreprise met-elle en place des mesures spécifiques à destination des personnes avec des enfants à charge ou qui consacrent du temps pour aider ou supporter une personne à autonomie réduite ? Si oui, lesquelles ?

Oui ☐

Non ☐

Ne sait pas ☐

K4. L'entreprise met-elle en place des actions spécifiques destinées à améliorer le bien-être général de ses employés(es) ? Si oui, lesquelles et comment y contribuent-elles ?

Vous pouvez aussi mentionner ici l'importance que l'entreprise accorde à ses valeurs par exemple.

Oui ☐

Non ☐

Ne sait pas ☐

K5. Avant de vous remercier pour votre participation et de clore le questionnaire, avez-vous des remarques à faire sur votre entreprise ou sur le questionnaire ? Cet espace vous permet de vous exprimer librement sur le(s) sujet(s) de votre choix. Votre anonymat sera conservé et les commentaires seront transmis intégralement à l'équipe de recherche.

Nous vous remercions de votre aimable participation !

A.2 Questionnaire aux salariés(es)

Qualité de l'emploi circulaire en économie sociale et solidaire - sondage à destination des employé(es) de l'organisation

Cette étude a pour objectif de comprendre quels types d'emploi sont proposés par les entreprises qui allient économie sociale et solidaire et économie circulaire. Il s'agit d'identifier les caractéristiques de ces emplois, la qualité des postes, et les profils des travailleurs et travailleuses qui les occupent.

Le sondage porte sur votre satisfaction au travail. Le questionnaire dure approximativement 8 minutes. Vous avez le droit de faire appel à une personne extérieure pour vous aider à remplir le questionnaire si vous le souhaitez.

A l'issue du sondage, nous proposons un tirage au sort, mettant en jeu 10 virements Interac d'une valeur de 50\$. Les résultats du tirage seront annoncés autour du 20 mars 2023 par courriel. Tous(tes) les participants(es) seront avisés(es) des résultats du tirage. Les gagnants(es) pourront récupérer leur prix en communiquant leur adresse courriel ou numéro de téléphone Interac.

Avant de commencer le questionnaire, veuillez prendre connaissance du formulaire d'information et de consentement, et accepter les conditions de la recherche.

Partie A: À propos de votre emploi

Dans cette partie, le questionnaire s'intéresse à votre poste au sein de l'entreprise. Notre questionnaire s'adresse uniquement aux salariés(es) des organisations sondées.

A1. Nom de l'entreprise dans laquelle vous travaillez :

A2. Êtes-vous bénévole ou salarié(e) dans cette entreprise ?

Si vous êtes payé(e) par l'entreprise, vous êtes salarié(e).

☐

Bénévole

☐

Salarié(e)

Notre questionnaire s'adresse uniquement aux salariés(es) des organisations sondées. Si vous êtes bénévole, nous vous remercions pour votre participation et vous invitons à mettre fin au sondage.

A3. Depuis combien de temps travaillez-vous dans cette entreprise ?

☐

Moins d'un mois

☐

Entre 6 mois et 1 an

☐

Entre 1 à 3 mois

☐

Entre 1 et 3 ans

☐

Entre 3 et 6 mois

☐

Plus de 3 ans

A4. Travaillez-vous à temps complet ou à temps partiel ?

- ☐ A temps partiel
- ☐ A temps complet

A4.bis Aimeriez-vous travailler à temps complet si votre entreprise vous le proposait ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

A5. Quel type de poste occupez-vous dans l'entreprise ?

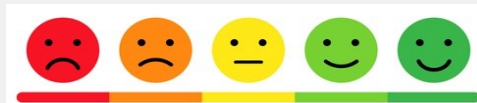
- ☐ Poste de gestionnaire ou direction
- ☐ Poste professionnel qualifié (analyste, ingénieur(e), architecte, etc.)
Généralement, diplôme de niveau universitaire
- ☐ Poste spécialisé qualifié (superviseur(e) du personnel, adjoint(e) de direction, etc.)
Généralement, diplôme de niveau collégial
- ☐ Poste technique qualifié (plombier(e), artisan(e), charpentier(e), etc.)
Généralement, un apprentissage spécialisé
- ☐ Emploi intermédiaire ou manuel (commis(e), assistant(e), magasinier(e), réparateur(ice) chauffeur(e), assembleur(e), monteur(e), opérateur(ice), préposé(e) à l'entretien etc)
Généralement, formation en milieu de travail

A6. Aviez-vous de l'expérience dans un type d'emploi similaire avant l'entrée en poste ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

Partie B: Environnement de travail**B1. Travaillez-vous seul(e) ou avec des collègues ?**

- ☐ Avec des collègues
- ☐ Seul(e)

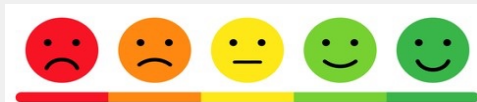
B1.bis En général, comment trouvez-vous vos relations avec vos collègues ?

Très mauvaises

Très bonnes

☐ ☐ ☐ ☐ ☐
B2. Au travail, êtes-vous supervisé(e) par un(e) gestionnaire ou par votre employeur(e) ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

B2.bis En général, comment trouvez-vous vos relations avec vos gestionnaires ou votre employeur(e) ?

Très mauvaises

Très bonnes

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Partie C: Conditions psychologiques

C1. Votre travail vous fait-il sentir stressé(e) ?

Très stressé(e) Pas ou presque pas stressé(e)

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

C2. Quel est votre degré d'accord avec les affirmations suivantes ?

	Très en désaccord	En désaccord	Ni en accord ni en désaccord	En accord	Très en accord
Vous connaissez les caractéristiques de votre contrat. (salaire, primes, embauche, licenciement, conditions de travail, formations...)	☐	☐	☐	☐	☐
Vous pourriez faire carrière dans l'entreprise (Vous pourriez évoluer dans l'entreprise, vous avez des perspectives d'avancement)	☐	☐	☐	☐	☐
Votre emploi est stable. (Au cours des 12 prochains mois, vous n'avez pas de risques de perdre votre emploi actuel)	☐	☐	☐	☐	☐

C3. Devez-vous travailler à un rythme rapide ?

Travailler vite, délais courts

Toujours ou presque toujours rapide La plupart du temps rapide Parfois rapide Rarement rapide Jamais ou presque jamais rapide

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

C4. Pouvez-vous organiser de manière satisfaisante votre vie privée ?

Votre travail vous permet-il un bon équilibre avec votre vie privée ?

Jamais ou presque Rarement Parfois La plupart du temps Toujours ou presque

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Partie D: Bien-être au travail

D1.	Jamais ou presque	Rarement	Parfois	Souvent	Toujours ou presque
Pouvez-vous prendre une pause au moment où vous voulez ?	☐	☐	☐	☐	☐
Êtes-vous autonome dans votre travail ? (Possibilité de changer ou choisir l'ordre des tâches, la cadence, les méthodes de travail...)	☐	☐	☐	☐	☐
Pouvez-vous participer aux prises de décisions sur l'organisation du travail ?	☐	☐	☐	☐	☐
Vous sentez-vous reconnu au travail ?	☐	☐	☐	☐	☐

D2. Vous sentez-vous sur-qualifié(e) ou sous-qualifié(e) pour votre travail ?

Vos compétences, votre expérience, votre formation sont-elles adaptées à votre travail ?

- ☐ Sur-qualifié(e)
Mes compétences dépassent la plupart du temps mes besoins au travail
- ☐ Ni l'un ni l'autre
Mes compétences sont adaptées à mon travail
- ☐ Sous-qualifié(e)
Mes compétences ne suffisent pas toujours à mes besoins au travail

D3. Êtes-vous en accord avec les valeurs de votre entreprise ?

Très en désaccord En désaccord Ni en accord ni en désaccord En accord Très en accord

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

D4. Quel est votre degré d'accord avec l'affirmation suivante :

"Vous êtes bien payé(e) pour les efforts que vous fournissez et le travail que vous faites"

				
Très en désaccord	En désaccord	Ni en accord ni en désaccord	En accord	Très en accord
☐	☐	☐	☐	☐

D5. Au travail, au cours des 12 derniers mois, avez-vous été la cible de :

	Non	Oui	Ne souhaite pas répondre
Menaces de violences physiques ou violences physiques	☐	☐	☐
Discriminations sur votre genre, âge, ethnicité, religion, maladie ou handicap, ou orientation sexuelle	☐	☐	☐
Sollicitations sexuelles non désirées	☐	☐	☐

Partie E: A propos de vous

E1. Quel âge avez-vous ?

- | | |
|---|---|
| ☐ Moins de 18 ans | ☐ Entre 40 et 54 ans |
| ☐ Entre 18 et 24 ans | ☐ Entre 55 et 64 ans |
| ☐ Entre 25 et 39 ans | ☐ Plus de 65 ans |

E2. Quel est le niveau de scolarité le plus élevé que vous avez complété ?

- | | |
|--|--|
| ☐ Aucun | ☐ Collégial |
| ☐ Primaire | ☐ Universitaire de 1er cycle (certificat/ baccalauréat) |
| ☐ Secondaire ou équivalent | ☐ Universitaire de 2e ou 3e cycle |
| ☐ Diplôme d'études professionnelles | |

E3. A quel genre vous identifiez-vous ?

- | | |
|--------------------------------------|---|
| ☐ Homme | ☐ Ne souhaite pas répondre |
| ☐ Femme | ☐ Autre. Précisez : |
| ☐ Non binaire | |

E4. Vous identifiez-vous comme appartenant à une minorité visible, une minorité ethnique, ou comme autochtone ?

- ☐ Autochtone
« Une personne autochtone est celle qui s'identifie comme appartenant à l'un de ces groupes, soit : les Premières Nations ; les Métis du Canada ; les Inuit. »
- ☐ Minorité visible
« Une personne est considérée comme appartenant à une minorité visible en raison de sa « race » ou de la couleur de sa peau. »
- ☐ Minorité ethnique
« Une personne est considérée comme appartenant à une minorité ethnique si sa langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais et qu'elle ne fait pas partie du groupe des personnes autochtones ou des minorités visibles »
- ☐ Aucun de ces groupes
- ☐ Ne souhaite pas répondre

E5. Êtes-vous en situation de handicap ou avez-vous une problématique de santé physique ou mentale de long terme ?

Par long-terme, on entend d'une durée effective ou prévue supérieure à un an (12 mois)

- ☐ Oui
- ☐ Non

E6. Combien d'enfants à charge avez-vous âgés de moins de 5 ans ?

Combien d'enfants à charge avez-vous âgés de entre 5 et 17 ans ?

Combien d'enfants à charge avez-vous âgés de plus de 17 ans ?

E9. Consacrez-vous du temps pour aider ou supporter une personne de votre entourage à autonomie réduite ?

- ☐ Non
- ☐ Oui, de 0 à 4 heures par semaine
- ☐ Oui, de 5 à 9 heures par semaine
- ☐ Oui, de 10 à 19 heures par semaine
- ☐ Oui, plus de 20 heures par semaine

E10. Avant de vous remercier pour votre participation et de clore le questionnaire, avez-vous des remarques à faire sur votre entreprise ou sur le questionnaire ? Cet espace vous permet de vous exprimer librement sur le(s) sujet(s) de votre choix. Votre anonymat sera conservé et les commentaires seront transmis intégralement à l'équipe de recherche.

E11. Nous vous remercions pour votre participation ! Souhaitez-vous être inscrit(e) pour participer au tirage au sort des 10 cartes cadeaux de 50\$?

Si oui, vous serez informé(e) par courriel des résultats du tirage

- ☐ Oui, je souhaite participer au tirage
- ☐ Non, je ne souhaite pas participer au tirage

E12. Si vous avez répondu oui à la question précédente, veuillez inscrire ici votre adresse courriel afin de pouvoir vous contacter suite au tirage au sort :

*Cette adresse ne sera utilisée qu'afin de vous remettre votre prix en cas de victoire.=Elle sera immédiatement détruite suite à l'envoi du prix.
Seule la chercheuse principale aura accès à cette information.*

ANNEXE B LISTE DES VARIABLES UTILISÉES POUR LES RÉGRESSIONS

Tableau B.1 : Liste des variables utilisées pour les régressions

Concept	Question(s) liée(s) dans le questionnaire ⁸	Indicateurs	Échelle de mesure	Min – Max - Moyenne
VARIABLES DE SATISFACTION				
Leviers d'engagement	QE : B1.bis ; B2.bis ; D3 ; D4	[Engagement]	Continue	1,5 – 5 – 4,22
Horizontalité	QE : D1	[Horizontalité]	Continue	1 – 5 – 3,85
Carrière	QE : C2	[Carriere]	Continue	1 – 5 – 3,95
Conditions psychologiques	QE : C3 ; C1 ; C4	[CondPsy]	Continue	1 – 5 – 3,72
Reconnaissance	QE : D1	[Reconnais]	Continue	1 – 5 – 4,17
VARIABLES EXPLICATIVES				
Types de postes				
Type de poste	QE : A5	[TypPosteEmploye]	Nominale 1 : Gestionnaire 2 : Analyste 3 : Assistant(e) de gestion 4 : Poste manuel	
Caractéristiques des emplois				
Avantages en nature	QO : I3	[Salaire2]	Binaire	
Horaire fixe	QO : D1 ; E1 ; F1 ; G1 ; H1	[HorFixe1]	Binaire	
Modalité de détermination de l'horaire	QO : D2 ; E2 ; F2 ; G2 ; H2	[HorFixe2]	Nominale 1 : Définis par l'entreprise sans possibilité de changement 2 : choisis entre différents emplois du temps prédéterminés par l'entreprise 3 : définis par l'entreprise et adaptables dans une certaine limite 4 : entièrement déterminées par les travailleurs(euses)	
Congé rémunéré lors des jours fériés	QO : I4	[Feries]	Binaire	
Violence, discriminations, harcèlement	QE : D5	[Violence]	Ordinale entre 0 et 3	0 – 3 – 0,17
Jours de formation proposés annuellement	QO : K1	[Formation]	Ordinale entre 1 et 6	1 – 6 – 3,96
Sentiment de surqualification	QE : D2	[SurQualif]	Binaire	
Caractéristiques de l'entreprise				
Nombre de salariés(es)	QO : A2 ; B1 ; B2 ; B3	[NbSalarieTotal]	Continue	3 – 1350
Droit et Dialogue	QO : K2 ; K3 ; K4 ; J1 ; I7 ; I6 ; B4	[DroitDialogue]	Continue	1 – 9 – 6,72
Information en groupe	QO : I8 ; I9	[InfoGroupe]	Continue	0 – 4 – 0,76

⁸ QE : questionnaire employé(e) ; QO : questionnaire organisationnel

Tableau B.1 : Liste des variables utilisées pour les régressions (suite et fin)

Information et participation individuelle ou spontanée	QO : I8 ; I9	[InfoIndivParticip]	Continue	0 – 7 – 4,9
Stratégie de circularité	Ajout à la base de données après la collecte	[StratCirculariteN]	Nominale 1 : Don et Revente 2 : Économie Collaborative 3 : Écoconception et Valorisation 4 : Recyclage et compostage 5 : Réparation et entretien	
Variables socio-démographiques				
Niveaux de scolarité	QE : E2	[Scol]	Nominale 1 : Aucun 2 : Primaire 3 : Secondaire ou équivalent 4 : Diplôme d'études professionnelles 5 : Collégial 6 : Universitaire de 1er cycle (certificat ou baccalauréat) 7 : Universitaire de 2e ou 3e cycle	
Genre (est un homme)	QE : E3	[Genre]	Binaire	
Appartenance ethnoculturelle (appartient à une minorité ethnoculturelle)	QE : E4	[Ethn]	Binaire	
Situation de handicap (est en situation de handicap)	QE : E5	[Handicap]	Binaire	
Enfants	QE : E6	[Enfants]	Continue	0 – 6 – 0,71

ANNEXE C TABLEAUX DES RÉGRESSIONS

C.1 Régressions sur les leviers d'engagement

Tableau C.1 : Régressions sur les leviers d'engagement

	Régression de base engagement		Régression spécifique engagement		Régression toutes variables engagement	
	Coefficient/ (standard error)		Coefficient/ (standard error)		Coefficient/ (standard error)	
Type de poste : Gestionnaire	0,7328	***	0,6635	***	0,6489	***
	(0,2112)		(0,2264)		(0,2285)	
Type de poste : Analyste	0,2979		0,0105		0,0196	
	(0,2514)		(0,2484)		(0,2616)	
Type de poste : Assistant(e) de gestion	0,3756	**	0,2577		0,2734	*
	(0,1567)		(0,1562)		(0,1582)	
Type de poste : Poste manuel - baseline	.		.		.	
Sentiment de surqualification	-0,3263	**	-0,3346	***	-0,3321	**
	(0,1317)		(0,1256)		(0,1278)	
Discrimination et harcèlement vécus au travail	-0,3621	***	-0,2713	***	-0,2175	**
	(0,1049)		(0,1022)		(0,1050)	
Niveau scolaire : primaire	-0,0698		-0,2194		-0,259	
	(0,2206)		(0,2256)		(0,2273)	
Niveau scolaire : secondaire	0,0659		0,0225		-0,0081	
	(0,1819)		(0,1757)		(0,1762)	
Niveau scolaire : diplôme d'études professionnelles	0,1103		-0,033		-0,0827	
	(0,1696)		(0,1645)		(0,1660)	
Niveau scolaire : collégial	0,2086		0,1384		0,1075	
	(0,1611)		(0,1597)		(0,1645)	
Niveau scolaire : universitaire – baseline						
Enfants (variable continue, mesure le nombre d'enfants à charge)	-0,1407		-0,142		-0,1392	
	(0,1129)		(0,1077)		(0,1087)	
Les horaires sont variables. Les heures de travail sont déterminées par l'entreprise sans possibilité de changement	Pas d'observations					
Les horaires sont variables. Les heures de travail sont choisies entre plusieurs emplois du temps proposés	Pas d'observations					
Les horaires sont variables. Les heures sont déterminées par l'entreprise et adaptables dans une certaine mesure	0,597	*	-0,153		-0,4423	
	(0,3464)		(0,2689)		(0,5232)	

Tableau C.1 : Régressions sur les leviers d'engagement (suite)

Les horaires sont variables. Les heures sont déterminées librement par l'employé(e)	0,0032		-0,0765		-0,1755	
	(0,6601)		(0,5705)		(0,6423)	
Les horaires sont fixes. Les heures de travail sont déterminées par l'entreprise sans possibilité de changement - baseline						
Les horaires sont fixes. Les heures de travail sont choisies entre plusieurs emplois du temps proposés	0,6744	***	0,0193		-0,1657	
	(0,2345)		(0,2306)		(0,3085)	
Les horaires sont fixes. Les heures sont déterminées par l'entreprise et adaptables dans une certaine mesure	0,2058		0,0613		0,0295	
	(0,1708)		(0,1508)		(0,1680)	
Les horaires sont fixes. Les heures sont déterminées librement par l'employé(e)	-0,5276		0,3768		1,0252	*
	(0,4763)		(0,4231)		(0,5928)	
Feries : les jours fériés sont des congés rémunérés	0,6272	**	-0,0637		-0,7287	
	(0,3165)		(0,2868)		(0,4617)	
DroitDialogue (index mesurant le nombre de mesures prises par l'entreprise pour respecter les droits des travailleurs(euses) et améliorer le dialogue social)	0,0984	**	-0,0603	*	-0,1686	**
	(0,0469)		(0,0345)		(0,0787)	
Modèle d'affaire basé principalement sur la stratégie recyclage et compostage - baseline						
Modèle d'affaire basé principalement sur la stratégie don et vente	0,1212				-0,1298	
	(0,2240)				(0,3051)	
Modèle d'affaire basé principalement sur la stratégie économie collaborative	-0,398				-0,5729	
	(0,6351)				(0,6126)	
Modèle d'affaire basé principalement sur la stratégie écoconception et valorisation	-0,3871				0,2555	
	(0,3094)				(0,3520)	
Modèle d'affaire basé principalement sur la stratégie réparation et entretien	-0,3516				0,7662	*
	(0,2549)				(0,4318)	
Nombre de salariés(es) total dans l'entreprise	-0,2828	***			0,1032	
	(0,1075)				(0,1482)	
Genre (1 = est un homme)			-0,0938		-0,1208	
			(0,1107)		(0,1123)	
Appartenance ethnoculturelle (1= appartient à une minorité ethnoculturelle ou refus de répondre)			-0,231	*	-0,2031	
			(0,1355)		(0,1367)	
Handicap (1= est en situation de handicap)			-0,1652		-0,1748	
			(0,1563)		(0,1597)	

Tableau C.1 : Régressions sur les leviers d'engagement (suite et fin)

Avantages en nature			-0,3297	**	-0,3414	
			(0,1573)		(0,2269)	
Information des salariés(es) en contextes de groupe			0,5524	***	0,9686	***
			(0,1747)		(0,3147)	
Information des salariés(es) en contextes individuels et possibilité de participer aux décisions de manière spontanée			-0,0792	**	-0,153	***
			(0,0341)		(0,0514)	
Nombre de journées de formation annuelles – variable non incluse						
Constante	3,9272	***	5,1975	***	6,3744	***
	(0,4294)		(0,5805)		(0,7637)	
N	134		134		134	
df_m	22		23		28	
F	3,61		4,6196		4,0229	
r ²	0,4171		0,4913		0,5176	
r ² _a	0,3015		0,3850		0,3889	
p	0,00		0,00		0,00	

*** $p \leq 0,01$; ** $p \leq 0,05$; * $p \leq 0,1$

C.2 Régressions sur l'horizontalité

Tableau C.2 : Régressions sur le sentiment d'horizontalité

	Régression de base horizontalité		Régression spécifique horizontalité		Régression toutes variables horizontalité	
	Coefficient/ (standard error)		Coefficient/ (standard error)		Coefficient/ (standard error)	
Type de poste : Gestionnaire	0,7943	***	0,8008	***	0,7887	***
	(0,2483)		(0,2493)		(0,2660)	
Type de poste : Analyste	0,6936	**	0,8088	***	0,8142	**
	(0,3133)		(0,2858)		(0,3302)	
Type de poste : Assistant(e) de gestion	0,7273	***	0,6871	***	0,7118	***
	(0,2130)		(0,2081)		(0,2302)	
Type de poste : Poste manuel - baseline	.		.		.	
Sentiment de surqualification	-0,2942	*	-0,2813	*	-0,2856	*
	(0,1748)		(0,1663)		(0,1700)	
Discrimination et harcèlement vécus au travail	-0,3901	***	-0,3864	***	-0,3843	***

Tableau C.2 : Régressions sur le sentiment d'horizontalité (suite)

	(0,1361)		(0,1302)		(0,1357)	
Niveau scolaire : primaire	-1,0147	**	-0,4811		-0,4193	
	(0,4072)		(0,4260)		(0,4402)	
Niveau scolaire : secondaire	-0,1383		-0,17		-0,1592	
	(0,2419)		(0,2307)		(0,2379)	
Niveau scolaire : diplôme d'études professionnelles	0,0091		-0,0648		-0,0556	
	(0,2259)		(0,2182)		(0,2233)	
Niveau scolaire : collégial	0,3833	*	0,3062		0,293	
	(0,2097)		(0,2014)		(0,2078)	
Niveau scolaire : universitaire – baseline						
Enfants (variable continue, mesure le nombre d'enfants à charge)	-0,0212		0,0022		0,0137	
	(0,1357)		(0,1291)		(0,1328)	
Les horaires sont variables. Les heures de travail sont déterminées par l'entreprise sans possibilité de changement	Pas d'observations					
Les horaires sont variables. Les heures de travail sont choisies entre plusieurs emplois du temps proposés	Pas d'observations					
Les horaires sont variables. Les heures sont déterminées par l'entreprise et adaptables dans une certaine mesure	-0,2403		-0,6974	*	-0,9697	
	(0,4704)		(0,4008)		(0,6872)	
Les horaires sont variables. Les heures sont déterminées librement par l'employé(e)	-0,0189		-0,2197		-0,3739	
	(0,5241)		(0,5058)		(0,5942)	
Les horaires sont fixes. Les heures de travail sont déterminées par l'entreprise sans possibilité de changement - baseline						
Les horaires sont fixes. Les heures de travail sont choisies entre plusieurs emplois du temps proposés	0,5735		0,8374	**	0,7313	
	(0,3880)		(0,3766)		(0,4857)	
Les horaires sont fixes. Les heures sont déterminées par l'entreprise et adaptables dans une certaine mesure	0,0795		-0,0249		-0,0353	
	(0,2295)		(0,2018)		(0,2388)	
Les horaires sont fixes. Les heures sont déterminées librement par l'employé(e)	0,0952		-0,0241		0,0752	
	(0,4263)		(0,3871)		(0,4830)	
Feries : les jours fériés sont des congés rémunérés	0,9964	**	0,7152	*	0,6416	
	(0,4023)		(0,3682)		(0,4945)	
DroitDialogue (index mesurant le nombre de mesures prises par l'entreprise pour respecter les droits des travailleurs(euses) et améliorer le dialogue social)	-0,1446		-0,0854	*	-0,1051	
	(0,1039)		(0,0501)		(0,1318)	
Modèle d'affaire basé principalement sur la stratégie recyclage et compostage - baseline						

Tableau C.2 : Régressions sur le sentiment d'horizontalité (suite et fin)

Modèle d'affaire basé principalement sur la stratégie don et vente	0,0509				0,0553	
	(0,2852)				(0,3528)	
Modèle d'affaire basé principalement sur la stratégie économie collaborative	-0,2253				0,3308	
	(0,6480)				(0,7192)	
Modèle d'affaire basé principalement sur la stratégie écoconception et valorisation	-0,1535				0,0725	
	(0,3797)				(0,4527)	
Modèle d'affaire basé principalement sur la stratégie réparation et entretien	-0,0824				0,161	
	(0,3702)				(0,6021)	
Nombre de salariés(es) total dans l'entreprise	0,0056				0,0853	
	(0,1245)				(0,1645)	
Genre (1 = est un homme)						
Appartenance ethnoculturelle (1= appartient à une minorité ethnoculturelle ou refus de répondre)						
Handicap (1= est en situation de handicap)						
Avantages en nature			0,4662	**	0,4554	*
			(0,1837)		(0,2766)	
Information des salariés(es) en contextes de groupe			0,1266		0,1752	
			(0,2109)		(0,3503)	
Information des salariés(es) en contextes individuels et possibilité de participer aux décisions de manière spontanée			0,013		0,0072	
			(0,0459)		(0,0584)	
Nombre de journées de formation annuelles – variable non incluse			-0,1107		-0,1342	
			(0,0760)		(0,0979)	
Constante	3,6234	***	3,5719	***	3,4813	***
	(0,7579)		(0,8146)		(1,0704)	
N	151		151		151	
df_m	22		21		26	
F	4,7931		6,058		4,7634	
r ²	0,4517		0,4965		0,4997	
r ² _a	0,3575		0,4146		0,3948	
p	0,00		0,00		0,00	

*** $p \leq 0,01$; ** $p \leq 0,05$; * $p \leq 0,1$

C.3 Régressions sur le sentiment de pouvoir faire carrière

Tableau C.3 : Régressions sur le sentiment de pouvoir faire carrière

	Régression de base carrière		Régression spécifique carrière		Régression toutes variables carrière	
	Coefficient/ (standard error)		Coefficient/ (standard error)		Coefficient/ (standard error)	
Type de poste : Gestionnaire	0,3182		0,4032		0,4691	*
	(0,2519)		(0,2786)		(0,2752)	
Type de poste : Analyste	0,1212		-0,0837		0,2035	
	(0,3133)		(0,3162)		(0,3264)	
Type de poste : Assistant(e) de gestion	0,2243		0,1284		0,2703	
	(0,2152)		(0,2187)		(0,2182)	
Type de poste : Poste manuel - baseline	.		.		.	
Sentiment de surqualification	-0,1698		-0,1629		-0,1747	
	(0,1743)		(0,1787)		(0,1751)	
Discrimination et harcèlement vécus au travail	-0,4310	***	-0,3687	**	-0,4156	***
	(0,1393)		(0,1433)		(0,1442)	
Niveau scolaire : primaire	-0,3436		-0,3991		-0,393	
	(0,3373)		(0,3442)		(0,3443)	
Niveau scolaire : secondaire	0,2104		0,1837		0,2622	
	(0,2477)		(0,2514)		(0,2510)	
Niveau scolaire : diplôme d'études professionnelles	0,2313		0,1299		0,2739	
	(0,2330)		(0,2374)		(0,2371)	
Niveau scolaire : collégial	0,0796		0,0453		0,1534	
	(0,2197)		(0,2263)		(0,2265)	
Niveau scolaire : universitaire – baseline						
Enfants (variable continue, mesure le nombre d'enfants à charge)	-0,2325		-0,2475	*	-0,2195	
	(0,1427)		(0,1462)		(0,1447)	
Les horaires sont variables. Les heures de travail sont déterminées par l'entreprise sans possibilité de changement	Pas d'observations					
Les horaires sont variables. Les heures de travail sont choisies entre plusieurs emplois du temps proposés	Pas d'observations					
Les horaires sont variables. Les heures sont déterminées par l'entreprise et adaptables dans une certaine mesure	0,865	**	0,2829		0,6261	
	(0,4240)		(0,3517)		(0,5309)	
Les horaires sont variables. Les heures sont déterminées librement par l'employé(e)	-1,8965	***	-2,3015	***	-2,192	***
	(0,6816)		(0,6219)		(0,7222)	
Les horaires sont fixes. Les heures de travail sont déterminées par l'entreprise sans possibilité de changement - baseline						

Tableau C.3 : Régressions sur le sentiment de pouvoir faire carrière (suite)

Les horaires sont fixes. Les heures de travail sont choisies entre plusieurs emplois du temps proposés	0,6107	*	0,3057		0,3346	
	(0,3205)		(0,3059)		(0,3956)	
Les horaires sont fixes. Les heures sont déterminées par l'entreprise et adaptables dans une certaine mesure	0,3272		0,1318		0,3163	
	(0,2515)		(0,2244)		(0,2558)	
Les horaires sont fixes. Les heures sont déterminées librement par l'employé(e)	-0,2231		-0,1082		0,0484	
	(0,4799)		(0,4760)		(0,5264)	
Feries : les jours fériés sont des congés rémunérés	0,4386		-0,0322		0,2585	
	(0,4167)		(0,4096)		(0,5317)	
DroitDialogue (index mesurant le nombre de mesures prises par l'entreprise pour respecter les droits des travailleurs(euses) et améliorer le dialogue social)	0,066		-0,0575		0,0429	
	(0,0607)		(0,0426)		(0,0930)	
Modèle d'affaire basé principalement sur la stratégie recyclage et compostage - baseline						
Modèle d'affaire basé principalement sur la stratégie don et revente	-0,0442				-0,3702	
	(0,2728)				(0,3703)	
Modèle d'affaire basé principalement sur la stratégie économie collaborative	0,67				0,72	
	(0,5815)				(0,6197)	
Modèle d'affaire basé principalement sur la stratégie écoconception et valorisation	-1,0786	***			-1,1168	**
	(0,4104)				(0,4445)	
Modèle d'affaire basé principalement sur la stratégie réparation et entretien	-0,5089				-0,741	
	(0,3454)				(0,5750)	
Nombre de salariés(es) total dans l'entreprise	-0,1468				-0,0479	
	(0,1286)				(0,1523)	
Genre (1 = est un homme)						
Appartenance ethnoculturelle (1= appartient à une minorité ethnoculturelle ou refus de répondre)						
Handicap (1= est en situation de handicap)						
Avantages en nature			-0,094		-0,4185	
			(0,2104)		(0,2835)	
Information des salariés(es) en contextes de groupe			0,4175	**	0,2918	
			(0,2107)		(0,3135)	
Information des salariés(es) en contextes individuels et possibilité de participer aux décisions de manière spontanée			-0,0646		0,0228	
			(0,0440)		(0,0664)	

Tableau C.3 : Régressions sur le sentiment de pouvoir faire carrière (suite et fin)

Nombre de journées de formation annuelles – variable non incluse						
Constante	3,575	***	4,5386	***	3,5597	***
	(0,5611)		(0,7232)		(0,9421)	
N	160		160		160	
df_m	22		20		25	
F	2,7095		2,3448		2,4673	
r ²	0,3032		0,2523		0,3152	
r ² _a	0,1913		0,1447		0,1875	
p	0,0002		0,0021		0,0005	

*** $p \leq 0,01$; ** $p \leq 0,05$; * $p \leq 0,1$

C.4 Régressions sur les conditions psychologiques

Tableau C.4 : Régressions sur les conditions psychologiques

	Régression de base conditions psychologiques		Régression spécifique conditions psychologiques		Régression toutes variables conditions psychologiques	
	Coefficient/ (standard error)		Coefficient/ (standard error)		Coefficient/ (standard error)	
Type de poste : Gestionnaire	-0,368		-0,3749		-0,3352	
	(0,2360)		(0,2309)		(0,2450)	
Type de poste : Analyste	-0,6889	**	-0,7491	***	-0,6475	**
	(0,2968)		(0,2639)		(0,3034)	
Type de poste : Assistant(e) de gestion	-0,1083		-0,1812		-0,1024	
	(0,2024)		(0,1928)		(0,2119)	
Type de poste : Poste manuel - baseline	.		.		.	
Sentiment de surqualification	-0,3329	**	-0,3048	*	-0,3186	**
	(0,1662)		(0,1542)		(0,1569)	
Discrimination et harcèlement vécus au travail	-0,501	***	-0,4283	***	-0,4343	***
	(0,1289)		(0,1204)		(0,1248)	
Niveau scolaire : primaire	-0,3341		0,078		0,1462	
	(0,3860)		(0,3938)		(0,4048)	
Niveau scolaire : secondaire	-0,2253		-0,2764		-0,2398	
	(0,2262)		(0,2106)		(0,2159)	
Niveau scolaire : diplôme d'études professionnelles	-0,2679		-0,4019	**	-0,377	*
	(0,2154)		(0,2031)		(0,2069)	

Tableau C.4 : Régressions sur les conditions psychologiques (suite)

Niveau scolaire : collégial	-0,1744		-0,2833		-0,2719	
	(0,1988)		(0,1863)		(0,1912)	
Niveau scolaire : universitaire – baseline						
Enfants (variable continue, mesure le nombre d'enfants à charge)	-0,0472		-0,0065		0,0188	
	(0,1298)		(0,1204)		(0,1233)	
Les horaires sont variables. Les heures de travail sont déterminées par l'entreprise sans possibilité de changement	Pas d'observations					
Les horaires sont variables. Les heures de travail sont choisies entre plusieurs emplois du temps proposés	Pas d'observations					
Les horaires sont variables. Les heures sont déterminées par l'entreprise et adaptables dans une certaine mesure	-0,1934		-1,3364	***	-1,6624	***
	(0,4426)		(0,3635)		(0,6295)	
Les horaires sont variables. Les heures sont déterminées librement par l'employé(e)	0,4112		-0,1091		-0,3568	
	(0,4972)		(0,4682)		(0,5474)	
Les horaires sont fixes. Les heures de travail sont déterminées par l'entreprise sans possibilité de changement - baseline						
Les horaires sont fixes. Les heures de travail sont choisies entre plusieurs emplois du temps proposés	-0,2314		-0,077		-0,3392	
	(0,3680)		(0,3485)		(0,4473)	
Les horaires sont fixes. Les heures sont déterminées par l'entreprise et adaptables dans une certaine mesure	-0,079		-0,1542		-0,1831	
	(0,2179)		(0,1868)		(0,2201)	
Les horaires sont fixes. Les heures sont déterminées librement par l'employé(e)	-0,5757		-0,4031		-0,0925	
	(0,4045)		(0,3583)		(0,4453)	
Feries : les jours fériés sont des congés rémunérés	0,3816		-0,3579		-0,6267	
	(0,4048)		(0,3620)		(0,4737)	
DroitDialogue (index mesurant le nombre de mesures prises par l'entreprise pour respecter les droits des travailleurs(euses) et améliorer le dialogue social)	0,1354		0,031		-0,0049	
	(0,0986)		(0,0464)		(0,1214)	
Modèle d'affaire basé principalement sur la stratégie recyclage et compostage - baseline						
Modèle d'affaire basé principalement sur la stratégie don et vente	-0,1436				-0,195	
	(0,2705)				(0,3250)	
Modèle d'affaire basé principalement sur la stratégie économie collaborative	0,1689				0,2741	
	(0,6146)				(0,6620)	
Modèle d'affaire basé principalement sur la stratégie écoconception et valorisation	-0,6238	*			-0,0663	
	(0,3601)				(0,4168)	
Modèle d'affaire basé principalement sur la stratégie réparation et entretien	-0,8825	**			0,0666	

Tableau C.4 : Régressions sur les conditions psychologiques (suite et fin)

	(0,3511)				(0,5543)	
Nombre de salariés(es) total dans l'entreprise	-0,1492				0,1372	
	(0,1180)				(0,1516)	
Genre (1 = est un homme)						
Appartenance ethnoculturelle (1= appartient à une minorité ethnoculturelle ou refus de répondre)						
Handicap (1= est en situation de handicap)						
Avantages en nature			0,3645	**	0,206	
			(0,1699)		(0,2551)	
Information des salariés(es) en contextes de groupe			0,6573	***	0,8255	**
			(0,1949)		(0,3224)	
Information des salariés(es) en contextes individuels et possibilité de participer aux décisions de manière spontanée			-0,0718	*	-0,0698	
			(0,0425)		(0,0538)	
Nombre de journées de formation annuelles			-0,0806		-0,1269	
			(0,0703)		(0,0900)	
Constante	3,7276	***	4,6955	***	4,8329	***
	(0,7328)		(0,7673)		(0,9950)	
N	151		151		151	
df_m	22		21		26	
F	2,4473		3,8402		3,1091	
r ²	0,2961		0,3847		0,3946	
r ² _a	0,1751		0,2845		0,2677	
p	0,001		0,00		0,00	

*** $p \leq 0,01$; ** $p \leq 0,05$; * $p \leq 0,1$

C.5 Régressions sur le sentiment de reconnaissance

Tableau C.5 : Régressions sur la reconnaissance

	Régression de base reconnaissance		Régression spécifique reconnaissance		Régression toutes variables reconnaissance	
	Coefficient/ (standard error)		Coefficient/ (standard error)		Coefficient/ (standard error)	
Type de poste : Gestionnaire	0,2558		0,3018		0,3178	

Tableau C.5 : Régressions sur la reconnaissance (suite)

	(0,2649)		(0,2718)		(0,2778)	
Type de poste : Analyste	-0,1004		-0,029		-0,0074	
	(0,3333)		(0,3194)		(0,3615)	
Type de poste : Assistant(e) de gestion	0,4956	**	0,6045	**	0,5723	**
	(0,2287)		(0,2328)		(0,2480)	
Type de poste : Poste manuel - baseline	.		.		.	
Sentiment de surqualification	-0,1306		-0,152		-0,1395	
	(0,1881)		(0,1879)		(0,1899)	
Discrimination et harcèlement vécus au travail	-0,3165	**	-0,2863	**	-0,2962	**
	(0,1444)		(0,1421)		(0,1494)	
Niveau scolaire : primaire	0,1043		0,2583		0,2676	
	(0,4327)		(0,4652)		(0,4824)	
Niveau scolaire : secondaire	-0,2021		-0,2131		-0,2019	
	(0,2670)		(0,2680)		(0,2706)	
Niveau scolaire : diplôme d'études professionnelles	-0,0009		-0,0062		-0,0291	
	(0,2426)		(0,2464)		(0,2481)	
Niveau scolaire : collégial	0,1295		0,0667		0,0986	
	(0,2241)		(0,2262)		(0,2284)	
Niveau scolaire : universitaire – baseline						
Enfants (variable continue, mesure le nombre d'enfants à charge)	-0,0472		-0,0065		0,0188	
	(0,1298)		(0,1204)		(0,1233)	
Les horaires sont variables. Les heures de travail sont déterminées par l'entreprise sans possibilité de changement	Pas d'observations					
Les horaires sont variables. Les heures de travail sont choisies entre plusieurs emplois du temps proposés	Pas d'observations					
Les horaires sont variables. Les heures sont déterminées par l'entreprise et adaptables dans une certaine mesure	0,5532		0,1114		0,5388	
	(0,5008)		(0,4487)		(0,7498)	
Les horaires sont variables. Les heures sont déterminées librement par l'employé(e)	0,4603		0,1388		0,1679	
	(0,5577)		(0,5604)		(0,6341)	
Les horaires sont fixes. Les heures de travail sont déterminées par l'entreprise sans possibilité de changement - baseline						
Les horaires sont fixes. Les heures de travail sont choisies entre plusieurs emplois du temps proposés	0,0503		-0,0162		-0,1848	
	(0,4130)		(0,4187)		(0,4902)	
Les horaires sont fixes. Les heures sont déterminées par l'entreprise et adaptables dans une certaine mesure	0,2454		0,3361		0,1486	
	(0,2487)		(0,2212)		(0,2695)	

Tableau C.5 : Régressions sur la reconnaissance (suite)

Les horaires sont fixes. Les heures sont déterminées librement par l'employé(e)	0,1694 (0,4782)		0,4923 (0,4547)		0,2538 (0,5076)	
Feries : les jours fériés sont des congés rémunérés	0,71 (0,4528)		0,2119 (0,4393)		0,581 (0,5645)	
DroitDialogue (index mesurant le nombre de mesures prises par l'entreprise pour respecter les droits des travailleurs(euses) et améliorer le dialogue social)	0,0939 (0,1108)		-0,0995 (0,0552)	*	0,1047 (0,1449)	
Modèle d'affaire basé principalement sur la stratégie recyclage et compostage - baseline						
Modèle d'affaire basé principalement sur la stratégie don et revente	-0,2749 (0,3071)				-0,3383 (0,3387)	
Modèle d'affaire basé principalement sur la stratégie économie collaborative	0,3177 (0,6874)				0,5141 (0,7940)	
Modèle d'affaire basé principalement sur la stratégie écoconception et valorisation	-0,0737 (0,4046)				-0,1665 (0,4934)	
Modèle d'affaire basé principalement sur la stratégie réparation et entretien	-1,0683 (0,4017)	***			-1,1404 (0,6366)	*
Nombre de salariés(es) total dans l'entreprise	-0,1866 (0,1334)				-0,157 (0,1669)	
Genre (1 = est un homme)						
Appartenance ethnoculturelle (1= appartient à une minorité ethnoculturelle ou refus de répondre)						
Handicap (1= est en situation de handicap)						
Avantages en nature						
Information des salariés(es) en contextes de groupe			0,2966 (0,2281)		-0,0348 (0,3698)	
Information des salariés(es) en contextes individuels et possibilité de participer aux décisions de manière spontanée			-0,0832 (0,0515)		-0,0201 (0,0624)	
Nombre de journées de formation annuelles			-0,0773 (0,0845)		-0,104 (0,1066)	

Tableau C.5 : Régressions sur la reconnaissance (suite et fin)

Constante	3,7164	***	5,1452	***	4,1696	***
	(0,8182)		(0,9279)		(1,1990)	
N	146		146		146	
df_m	22		20		25	
F	2,3536		2,4207		2,0831	
r ²	0,2963		0,2792		0,3026	
r ² _a	0,1704		0,1639		0,1574	
p	0,0017		0,0016		0,0046	

*** $p \leq 0,01$; ** $p \leq 0,05$; * $p \leq 0,1$