



**Le travail autonome comme illustration  
des nouvelles formes de travail**

**Organisation du travail et conditions d'exercice  
du travail autonome : une source d'amélioration  
de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?**

**par  
Diane-Gabrielle Tremblay  
Catherine Chevrier  
Martine Di Loreto**

**Note de recherche de la Chaire de recherche du Canada  
sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir**

**No 2006-07**

**Télé-université  
Université du Québec à Montréal  
juillet 2006**



## **Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?**

---

### **Distribution :**

Chaire de recherche sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir  
Télé-université  
Université du Québec à Montréal  
100 rue Sherbrooke Ouest , Montréal, Québec, Canada H2X 3P2  
Téléphone : 514-843-2015  
Fax : 514-843-2160  
Courriel : [dgtrembl@teluq.uqam.ca](mailto:dgtrembl@teluq.uqam.ca)

### **Note biographique**

Diane-Gabrielle Tremblay est titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socioorganisationnels de l'économie du savoir et cotitulaire de la Chaire Bell-Téluq-Enap en technologies et organisation du travail. Elle est professeure à la Télé-Université de l'Université du Québec à Montréal, et elle a été professeure invitée à l'université de Paris I Sorbonne, à l'université de Lille I, à la European School of Management et à l'Université de Louvain-la-Neuve, en Belgique. Elle est membre du comité sur la sociologie du travail de l'Association internationale de sociologie, du conseil exécutif de la Society for the Advancement of Socio-Economics et codirectrice du comité sur les temps sociaux de l'Association internationale des sociologues de langue française. Elle est également présidente de l'Association d'économie politique et rédactrice en chef de la revue électronique Interventions économiques. ([www.teluq.quebec.ca/interventionseconomiques](http://www.teluq.quebec.ca/interventionseconomiques)) Elle a en outre écrit plusieurs ouvrages et rédigé divers articles portant sur la nature du travail et sur les types d'emplois, la formation en entreprise, les innovations dans l'organisation du travail et du lieu de travail (télétravail), de même que sur l'articulation de la vie professionnelle et familiale. Voir :

[www.teluq.quebec.ca/chaireecosavoir](http://www.teluq.quebec.ca/chaireecosavoir)  
[www.teluq.quebec.ca/chairebell](http://www.teluq.quebec.ca/chairebell)  
[www.teluq.quebec.ca/interventionseconomiques](http://www.teluq.quebec.ca/interventionseconomiques)  
[www.teluq.quebec.ca/chaireecosavoir/cvdgt](http://www.teluq.quebec.ca/chaireecosavoir/cvdgt);  
**e-mail : [dgtrembl@teluq.uqam.ca](mailto:dgtrembl@teluq.uqam.ca)**

Catherine Chevrier et Martine Di Loreto sont assistantes de recherche à la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socioorganisationnels de l'économie du savoir, et étudiantes de 2<sup>e</sup> cycle à l'UQÀM, sous la direction de Diane-Gabrielle Tremblay.



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

### Rapport de recherche

« Tu sais, on est soit cerveau droit ou soit cerveau gauche. Puis les cerveaux gauches, cela prend la sécurité, il ne faut pas trop de changement, sécurité, sécurité, sécurité. Cerveau droit, c'est du risque. Moi, je suis très cerveau droit: risque, puis rêve, puis tout est possible. Puis les cerveaux gauches, c'est "d'un coup que cela ne marcherait pas", puis les cerveaux droits, c'est "d'un coup que cela marcherait". »  
[Relationniste (♀), en couple- 1 enfant TA -10 ans] 027

« J'aime servir des clients, j'aime la liberté que procure le TA, la marge de manœuvre, le temps libre aussi qui s'y rattache... la liberté personnelle et professionnelle que ça me procure. »  
[Conseillère en RH, en couple – 1 enfant, TA - moins d'une année] 026

« Je travaillais dans un bureau, puis je ne voyais pas dehors... je vois dehors, puis je peux sortir, puis je peux arrêter, puis dire "je vais prendre une marche", c'est plein d'avantages, cela. »  
[Traiteure, en couple-3 enfants, TA-5ans] 044

« L'inconvénient principal, ça serait les avantages sociaux, ça serait vraiment ça, j'ai pas d'avantages sociaux, j'ai pas de congés fériés payés, j'ai pas de vacances payées, j'ai pas eu de congés de maternité de payés. »  
[Journaliste (♀), en couple-3 enfants, TA-15 ans] 035



# Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

## Table des matières

Liste des tableaux .....	7
Avant-propos .....	10
Question de définition .....	11
L'ampleur du travail autonome au Canada .....	12
Méthodologie.....	12
Chapitre 1 – PROFIL DES PARTICIPANTS : Caractéristiques sociodémographiques et professionnelles .....	14
1.1 Répartition géographique des participants .....	14
1.2 Âge, genre et langue maternelle des participants.....	14
1.3 Situation familiale .....	16
1.4 Niveau de formation des participants .....	20
1.5 Revenu des participants .....	21
1.6 Caractéristiques professionnelles .....	23
1.7 Situation professionnelle .....	23
1.8 Statut actuel .....	28
1.9 Expérience sur le marché du travail.....	30
1.10 Expérience comme travailleur autonome .....	32
1.11 Activités antérieures de travail autonome et de télétravail .....	35
1.12 Expérience salariée pour les activités actuelles.....	36
1.13 Statut précédant le début des activités autonomes .....	40
Chapitre 2 – CONTEXTE : Pourquoi devient-on travailleur autonome ?	41
2.1. Recension des écrits .....	41
2.2 Résultats de notre recherche.....	43
2.2.1 Les motifs expliquant l'exercice d'un travail autonome .....	47
2.2.2 Le travail autonome parce que le travail ne s'exerce pas autrement .....	49
2.2.3 Le travail autonome pour pallier le chômage.....	49
2.2.4 Le travail autonome pour concilier famille-emploi .....	50
2.2.5 Le travail autonome pour concilier vie personnelle-emploi..	52
2.2.6 La conciliation famille, emploi et vie personnelle .....	52
2.2.7 Influence et soutien de l'entourage .....	53
2.2.8 Soutien du conjoint et de l'entourage .....	55
2.2.9 Quand le conjoint est aussi travailleur autonome ou télétravailleur .....	57
Chapitre 3 – ORGANISATION DU TRAVAIL : Les conditions de travail et son organisation.....	59
3.1. Recension des écrits .....	59
3.2 Résultats de notre recherche.....	61
3.2.1 Lieu de travail.....	61
3.2.2 Présence du conjoint.....	64
3.2.3 Isolement .....	65



## **Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?**

---

3.2.4 Ingérence du travail dans les temps personnels.....	66
3.2.5 Caractéristiques de la semaine de travail et horaire .....	69
3.2.5.1 La semaine de travail .....	71
3.2.5.2 Horaire.....	77
3.2.6 Congés et vacances annuelles .....	83
3.2.7 Assurances, régime de retraite et avantages sociaux.....	88
3.2.8 Niveau de revenus et fardeau de l'impôt .....	92
3.3 Autonomie et créativité .....	93
3.3.1. Recension des écrits .....	93
3.3.2 Résultats de notre recherche .....	94
3.3.2.1 Objectifs et résultats à atteindre .....	97
3.3.2.2 Faire appel à d'autres travailleurs autonomes pour l'exécution de contrats ou pour un soutien professionnel.....	98
3.4 Outils de travail.....	99
Chapitre 4 – CLIENTÈLE : Nombre et type de clients desservis, relations avec ceux-ci .....	103
4.1. Recension des écrits .....	103
4.2. Résultats de notre recherche .....	103
4.2.1 Importance de la clientèle .....	104
4.2.2 Types de clientèle .....	105
4.2.2.1 Compter un ancien employeur parmi sa clientèle .....	107
4.2.3 Relations avec la clientèle.....	109
4.2.3.1 La communication et les autres qualités ou aptitudes recherchées .....	110
4.2.3.2 La liberté de choisir sa clientèle s'acquiert avec l'expérience .....	110
4.2.3.3 Qualité des relations.....	112
4.2.3.4 Relations avec les employés de la clientèle .....	114
4.2.4 Le client qui veut devenir employeur et le client de l'ex-employeur qui veut devenir client.....	115
Chapitre 5 – RÉSEAUX : Nature formelle et informelle des réseaux...117	
5.1 Recension des écrits.....	117
5.2 Résultats de notre recherche.....	118
5.2.1 Motifs d'adhésion à un réseau structuré ou à une association professionnelle .....	119
5.2.2 Motifs de non adhésion à un réseau ou à une association ..125	
5.2.3 Motifs de participation à un réseau non structuré .....	126
5.2.4 Motifs de non participation à un réseau non structuré.....	128
Chapitre 6 – FORMATION : Scolarité et type de formation.....129	
6.1 Recension des écrits.....	129
6.2 Résultats de notre recherche.....	130



## **Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?**

---

6.2.1 Niveau de formation au moment de devenir travailleur autonome .....	131
6.2.2 Formation actuelle et jugement par rapport à la qualification.....	134
6.2.3 Formation formelle vs formation informelle .....	135
6.2.4 Internet vs formation.....	136
Chapitre 7 – satisfaction quant à son statut et à son emploi .....	138
7.1 Recension des écrits.....	138
7.2 Résultats de notre recherche.....	139
7.2.1 Satisfaction et succès professionnel .....	143
7.2.2 Facteurs de succès professionnel .....	148
7.2.3 Lien entre le statut d'autonome et la qualité du travail.....	151
7.2.4 L'importance du succès .....	154
CHAPITRE 8 – CONCILIATION emploi, vie familiale et vie personnelle.....	156
8.1 Recension des écrits.....	156
8.2 Résultats de notre recherche.....	159
8.2.1 La conciliation famille-emploi .....	160
8.2.2 Interférences vie personnelle et vie professionnelle .....	162
8.2.3 Du temps pour les activités physiques et de détente ? .....	164
8.2.4 Relations avec les autres.....	167
8.2.5 Les avantages : flexibilité et conciliation .....	172
8.2.6 Le partage des tâches et des responsabilités familiales .....	177
8.2.7 Soins mineurs ou psychologiques.....	181
8.3 Discussion.....	182
8.3.1 Mesures de conciliation utilisées et souhaitées.....	184
8.3.1.1 Congés pour raisons familiales et congé de maternité .....	184
8.3.1.2 Services de garde.....	187
CHAPITRE 9 – SITUATION PARTICULIÈRE à l'exercice d'un travail autonome .....	189
9.1 Programmes d'aide aux travailleurs autonomes.....	189
9.2 Relation avec le milieu bancaire .....	194
9.3 Financement familial .....	200
9.4 Commentaires des participants relativement à certaines formes d'aide au travail autonome .....	201
Bibliographie .....	205



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

### Liste des tableaux

Tableau 1.1	Lieu de résidence des participants
Tableau 1.2	Genre et âge des participants
Tableau 1.3	Situation conjugale des participants en situation parentale, selon le sexe
Tableau 1.4	Situation parentale « ajustée » des participants, selon le sexe
Tableau 1.5	Situation familiale des participants aux fins du rapport, selon le sexe
Tableau 1.6	Dernier diplôme complété, selon le sexe
Tableau 1.7	Revenus des participants provenant de leurs activités autonomes, selon le sexe
Tableau 1.8	Revenus des participants provenant de leurs activités autonomes, selon la situation familiale
Tableau 1.9	Regroupement des travailleurs interviewés en fonction de l'appartenance à un ordre professionnel, selon le sexe
Tableau 1.10	Regroupement des travailleurs interviewés en fonction de l'appartenance à un ordre professionnel, selon la nature du travail et le sexe
Tableau 1.11	Situation familiale des répondants, selon le regroupement professionnel et le sexe
Tableau 1.12	Revenu des participants provenant de leurs activités autonomes, selon le regroupement professionnel et le sexe
Tableau 1.13	Statut d'autonome des participants
Tableau 1.14	Années sur le marché du travail, incluant les années combinant le travail et les études, selon le sexe
Tableau 1.15	Années sur le marché du travail, incluant les années combinant le travail et les études, selon le regroupement professionnel
Tableau 1.16	Années sur le marché du travail, incluant les années combinant le travail et les études, selon la situation familiale
Tableau 1.17	Années comme travailleur autonome (situation actuelle), selon le sexe
Tableau 1.18	Années comme travailleur autonome (situation actuelle), selon le regroupement professionnel
Tableau 1.19	Années comme travailleur autonome (situation actuelle), selon la situation familiale
Tableau 1.20a	Expérience comme salarié pour le travail effectué selon la profession
Tableau 1.20b	Expérience comme salarié pour le travail effectué selon la profession (suite)
Tableau 1.20c	Expérience comme salarié pour le travail effectué selon la profession (suite)



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

Tableau 1.21	Statut précédent le début des activités comme travailleur autonome
Tableau 2.1	Raisons évoquées pour expliquer le contexte dans lequel la décision de s'établir comme travailleur autonome a été prise*, selon le sexe
Tableau 2.2	Raisons évoquées pour expliquer le contexte dans lequel la décision de s'établir comme autonome a été prise*, selon le regroupement professionnel
Tableau 3.1	Lieu de travail, selon le sexe
Tableau 3.2	Lieu de travail, selon le regroupement professionnel
Tableau 3.3	Lieu de travail, selon la situation familiale
Tableau 3.4a	Détermination des heures de travail hebdomadaire effectuées, selon le sexe et la situation familiale
Tableau 3.4b	Détermination des heures de travail hebdomadaire effectuées, selon le sexe et situation familiale (suite)
Tableau 3.5	Nombre d'heures réellement effectuées dans une semaine de travail, selon le sexe
Tableau 3.6	Nombre d'heures réellement effectuées dans une semaine de travail, selon le regroupement professionnel
Tableau 3.7	Nombre d'heures réellement effectuées dans une semaine de travail, selon la situation familiale
Tableau 3.8	Horaire, selon le sexe
Tableau 3.9	Horaire, selon le regroupement professionnel
Tableau 3.10	Horaire, selon la situation familiale
Tableau 3.11	Nombre de semaines de vacances, selon le sexe
Tableau 3.12	Nombre de semaines de vacances, selon le regroupement professionnel
Tableau 3.13a	Nombre de semaines de vacances, selon la situation familiale
Tableau 3.13b	Nombre de semaines de vacances, selon la situation familiale (suite)
Tableau 3.14	Nombre de mentions* « important » ou « très important » aux avantages du travail autonome, selon le regroupement professionnel
Tableau 5.1	Appartenance à un réseau formel, selon le regroupement professionnel
Tableau 5.2	Appartenance à un réseau non-formel, selon le regroupement professionnel
Tableau 5.3a	Nombre de mentions des avantages de la participation à un réseau ou une association, selon le regroupement professionnel
Tableau 5.3b	Nombre de mentions des avantages de la participation à un réseau ou une association, selon le sexe
Tableau 6.1	Niveau de formation au moment de devenir travailleur autonome, selon le sexe



## **Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?**

---

Tableau 6.2	Niveau de formation au moment de devenir travailleur autonome, selon le regroupement professionnel
Tableau 6.3	Niveau de formation au moment de devenir travailleur autonome, selon la situation familiale
Tableau 6.4	Importance d'Internet comme moyen de compenser la formation habituellement offerte par un employeur
Tableau 8.1	Situation familiale des répondants ayant exprimé une conciliation famille-emploi difficile
Tableau 8.2	Est-ce que le fait d'être travailleur autonome vous permet de pratiquer davantage d'activités physiques ? Selon le sexe
Tableau 8.3	Est-ce que le fait d'être travailleur autonome vous permet de pratiquer davantage d'activités physiques ? Selon le regroupement professionnel
Tableau 8.4	Nombre de mentions* « important » ou « très important » aux avantages du travail autonome, selon la situation familiale
Tableau 8.5	Nombre de mentions* « important » ou « très important » aux avantages du travail autonome, selon le sexe
Tableau 8.6	Le travail vous laisse-t-il suffisamment de temps pour faire ce que vous voulez hors-travail ? Selon la situation familiale
Tableau 8.7	Le travail vous laisse-t-il suffisamment de temps pour faire ce que vous voulez hors travail ? Selon le sexe
Tableau 8.8	Considérez-vous devoir faire de plus ou moins longues heures de travail comparativement au travail que vous aviez avant d'être travailleur autonome ? Selon le sexe
Tableau 8.9	Pourcentage des participants ayant affirmé assumer davantage de tâches au sein du ménage, selon la situation familiale et le sexe



## **Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?**

---

### **Avant-propos**

Certaines études, américaines notamment, affirment que les nouvelles formes de travail que sont le travail autonome et le télétravail peuvent satisfaire les besoins des individus, en leur offrant la possibilité de concilier leur emploi et les activités de leur vie personnelle (Feldman et Bolino, 2000 ; Golden, 2001 ; Parslow et al., 2004 ; Boden, 1999b ; Holmes, Smith et Cane, 1997 ; Anthias, Mehta, 2003 ; Loscocco, 1997). Parallèlement, le travail autonome et le télétravail offriraient aux individus des possibilités de carrières stimulantes à travers une plus grande satisfaction au travail et un plus haut niveau de résilience face au risque de stress élevé (Bradley et Roberts, 2004), une plus grande autonomie et un développement personnel plus grand (Peel et Inkson, 2004), de bons débouchés et un emploi plus lucratif (Finnie et Laporte, 2003), plus de satisfaction en emploi (Blanchflower, 2000 ; Hundley, 2001a ; Parasuraman et Simmers, 2001) et, finalement, une plus grande utilisation de leurs habiletés (Hundley 2001a).

Par contre, certains inconvénients du travail autonome sont également à souligner, dont l'absence de possibilité de formation et l'isolement (Delage, 2002). Ces deux éléments pourraient toutefois être compensés par des réseaux d'échange par courriel, par communautés virtuelles ou autrement. Aussi, il semble que le problème d'isolement ait diminué au cours des dernières années, sans disparaître pourtant.

Ce document présente les résultats du premier volet d'une recherche d'envergure portant sur les nouvelles formes de travail que sont le télétravail et le travail autonome ; recherche qui s'intéresse aux conditions d'exercice de ces formes de travail, ainsi qu'à leur effet sur les possibilités de conciliation emploi-famille.

Notre recherche a pour objectif, entre autres, de vérifier dans quelle mesure l'exercice d'un travail autonome peut contribuer à améliorer à la fois la satisfaction et la performance au travail, ainsi que la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle<sup>1</sup>.

Au cours de la dernière décennie, beaucoup d'énergies ont été déployées autour de l'aspect législatif, de la protection sociale et des causes et motivations à exercer un travail autonome (Beaucage, Laplante et Légaré, 2004 ; D'Amours et al., 2004 ; Bernier, Vallée et Jobin, 2003 ; Delage, 2002). Pourtant, peu d'études se sont penchées sur les éléments qui rejoignent les objectifs de notre recherche. Aussi, notre travail se démarque de ce qui a été dit au sujet de cette forme d'emploi puisqu'il aborde les éléments suivants : profil et cheminement de carrière caractérisant le travailleur autonome, motivation à exercer cette forme de travail, avantages et inconvénients,

---

<sup>1</sup> Ce compte-rendu des entrevues réalisées avec plusieurs travailleurs autonomes constitue le premier volet d'un rapport de recherche qui doit paraître en 2006 et qui inclut aussi le résultat d'un sondage en ligne, ainsi que des données sur la situation de télétravail et du phénomène du travail fait à la maison en surplus des heures en organisation.



## **Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?**

---

organisation du travail, formation, réseautage formel et informel, satisfaction personnelle, conciliation emploi-famille-vie-personnelle et aménagement du temps de travail. Mais, avant de présenter la méthodologie et les résultats, voici quelques notes sur la définition même du concept de travailleur autonome.

### **Question de définition**

Les acteurs sociaux, économiques et politiques s'entendent pour dire qu'il n'existe pas de définition unique du travail autonome. En effet, bien que l'expression « travailleur autonome » soit la plus courante, certains distinguent la personne qui exerce un travail autonome sans employé, qu'ils qualifient de travailleur indépendant, des autres qui exercent leur activité avec une aide rémunérée. Dans le cadre du dernier recensement, Statistique Canada associait à l'exercice d'un travail autonome les personnes qui exploitent une ferme à titre de propriétaire ou de locataire ; celles qui travaillent comme pigiste ou à contrat pour un travail particulier (par exemple, les architectes et les infirmières privées) ; les personnes qui exploitent une concession de vente et de distribution directe d'articles comme des produits de beauté, des journaux, des brosses ou des articles ménagers ; et celles qui font de la pêche avec du matériel qui leur appartient en propre ou dont elles sont copropriétaires.

Cependant, un sens plus large est également attribué au concept de travail autonome, lequel fait référence à l'entrepreneur, au contractuel ou à la personne à la pige, ou encore, à l'artisan, au professionnel à l'acte, à contrat ou à la pièce et au journalier. Aux fins de notre recherche, et à la manière de l'Enquête sur le travail indépendant (Delage, 2002), nous considérons comme travailleurs autonomes, les travailleurs indépendants (à leur propre compte et sans employé), les travailleurs autonomes qui ont un très petit nombre d'employés et souvent sur une base occasionnelle, les pigistes à contrat (journalistes, traducteurs et autres), ainsi que les professionnels évoluant au sein d'une société en nom collectif sur une base individuelle (avocats, notaires). Il est à noter que le fait de travailler à domicile est également un critère discriminant, puisque nous souhaitons étudier l'impact de ce mode de travail.

Certains se demanderont pourquoi notre échantillon est essentiellement composé de professionnels, alors que le travail autonome reste surtout rural au pays (Statistique Canada, 2005). Nous pouvons répliquer que la représentation de la population agricole tend à la baisse Amérique du Nord, au profit de la population des autres travailleurs autonomes (Dennis, 1996). Certains auteurs vont même jusqu'à éliminer les travailleurs fermiers de leur échantillon d'autonomes, car les conditions de travail y sont particulières et difficilement comparables aux autres secteurs (Hundley, 2001a). Au Canada, selon les données de 1997, le travail autonome non-fermier est devenu la première source de nouveaux emplois (Moore et Mueller, 2002). Comme les autres travailleurs, la grande majorité des travailleurs autonomes œuvrent dans le secteur des services et l'augmentation de leur nombre est également plus forte que celui du secteur de la production de biens.



## **Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?**

---

### **L'ampleur du travail autonome au Canada**

Sur une période de 20 ans, le nombre de travailleurs autonomes a presque doublé, alors que l'emploi total ne s'est accru que de 40 %. Même s'il a connu un certain déclin entre 1999 et 2001, le nombre de travailleurs autonomes a repris de la vigueur dans les cinq dernières années. Il y aurait présentement 2 541 100 travailleurs indépendants au Canada (Statistique Canada, 2006), alors que le Québec en compte 453 400 (données 2003 dans ISQ, 2005).

Bien que la proportion de travailleurs indépendants reste plus élevée chez les hommes canadiens que chez les femmes, ces dernières montrent un pourcentage de croissance plus élevé que leurs homologues masculins. En effet, selon les données de 2001, cette croissance, lorsqu'annualisée et ventilée selon les sexes, s'établit à 2,3 % pour les hommes et à 2,7 % pour les femmes (Delage 2002). Par rapport aux données internationales, le taux canadien de travailleuses indépendantes non agricoles arrive d'ailleurs au deuxième rang, tout juste après l'Australie. Les proportions s'établissent à 9 % de travailleuses indépendantes non agricoles sur l'ensemble des femmes actives pour les Australiennes et à 8 % pour les Canadiennes. Pour leur part, les hommes affichent un taux de 15 % en Australie et au Royaume-Uni, tandis qu'il atteint 9 % au Canada (Delage 2002).

En ce qui concerne le type de travail autonome, on constate une particularité canadienne dans la fréquence accrue du travail autonome à son propre compte par rapport au travail autonome comme employeur (OCDE, 2000). Il s'agit d'un constat que l'on observe autant chez les femmes que chez les hommes, dans tous les groupes d'âge (mais davantage chez les travailleurs vieillissants), à tous les niveaux de scolarité, ainsi que chez tous les groupes professionnels et industriels (sauf l'agriculture).

En résumé, la fréquence du travail autonome augmente avec l'âge, la croissance est toutefois plus forte chez les femmes et les jeunes, même si les hommes continuent de dominer en chiffres absolus (Delage, 2002).

### **Méthodologie**

La démarche que nous adoptons est essentiellement qualitative, afin de compléter les travaux de nature plus quantitative réalisés à ce jour sur les travailleurs autonomes (DEC, 1999 ; Delage, 2002 ; Beaucage, Laplante et Légaré, 2004 ; D'Amours et al., 2004). Dans ce but, l'entrevue nous a semblé la méthode de collecte des données la plus appropriée, puisqu'elle permet d'aller en profondeur et d'explorer les circonstances uniques qui forgent l'expérience des travailleurs.



## **Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?**

---

Comme d'autres recherches nous ont permis de constater qu'il est très difficile de rejoindre des travailleurs autonomes aux fins d'entrevues individuelles (Peel et Inkson, 2004 ; Laferté, 2005), nous avons identifié les principales organisations qui les représentent et les avons contactées afin de solliciter leur collaboration. Leur contribution a pu prendre deux formes : soit elles nous ont soumis le nom de travailleurs autonomes pouvant être sollicités aux fins de l'entrevue ; soit elles nous ont offert une certaine visibilité au sein de leur réseau, afin de faire connaître notre besoin de participants. La réponse des organisations a été favorable : la Jeune Chambre de commerce de Montréal, ainsi que la CDEC Plateau-Centre-sud nous ont fourni le nom de quelques travailleurs autonomes. La CDEC Plateau-Centre-sud a aussi fait mention de notre recherche sur son site Internet. De plus, quelques Ordres professionnels sélectionnés ont été contactés et ont accepté de mentionner notre recherche dans leur bulletin aux membres en appuyant sur le fait que nous étions à la recherche de participants. Ces Ordres représentent les professions suivantes : architectes, avocats, comptables, conseillers en ressources humaines et relations industrielles, interprètes et terminologues et notaires. Nous avons également obtenu une collaboration particulière du Comité sur les femmes dans la profession du Barreau du Québec. Finalement, certains participants ont été rejoints par l'entremise d'invitations envoyées à des travailleurs autonomes figurant sur la Toile du Québec et par le fait que quelques participants nous ont fourni les coordonnées d'autres travailleurs autonomes (méthode boule de neige)<sup>2</sup>.

Les entrevues se sont déroulées entre décembre 2003 et avril 2004. Les participants ont été rencontrés, selon leur préférence, à leur domicile, sur leur lieu de travail si celui-ci était différent de leur domicile, ou encore à nos bureaux. La durée des entrevues varie entre 30 minutes et 2 heures 30, la moyenne se situant autour de 1 heure 30. Le questionnaire comprenait surtout des questions ouvertes, mais aussi quelques questions fermées, comme nous le verrons dans certains tableaux plus loin. Nous avons codifié les données à l'aide du logiciel NVivo.

Précisons qu'un questionnaire en ligne complète la démarche de recherche, mais cette dimension plus quantitative de nos travaux n'est pas abordée dans le présent rapport.

---

<sup>2</sup>Le magazine Jobboom, le magazine L'Autonome ainsi que La Presse nous ont permis, et ce à quelques reprises, de rejoindre des participants potentiels à partir d'une mention de notre recherche dans leur publication. Le journal Les Affaires nous a aussi appuyées dans nos démarches en soulignant la tenue de notre recherche à travers quelques articles portant sur la conciliation famille-emploi. Aussi, le réseau Option Réseau Estrie nous a offert sa collaboration à travers une annonce faite à ses membres.



# Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

## CHAPITRE 1 – PROFIL DES PARTICIPANTS : CARACTÉRISTIQUES SOCIODÉMOGRAPHIQUES ET PROFESSIONNELLES

Nous avons interviewé 71 travailleurs autonomes composant une population très diversifiée tant du point de vue sociodémographique que professionnel. Cette première section présente les caractéristiques sociodémographiques des travailleurs autonomes qui nous ont accordé une entrevue. Bien que notre échantillon de participants soit restreint, dû au fait que voulions aller plus en détails sur un certain nombre de sujets par le biais d'une démarche qualitative menée dans un laps de temps limité, nous établissons ici un parallèle avec les résultats de l'Enquête sur le travail indépendant (Delage, 2002) afin de situer nos répondants par rapport à la population canadienne<sup>3</sup>.

### 1.1 Répartition géographique des participants

Près de trois-quarts (52 participants sur 71) des travailleurs autonomes qui ont participé aux entrevues vivent à Montréal, alors que les autres vivent, dans des proportions comparables, en Estrie, dans les Laurentides, à Laval, en Montérégie et à Québec. Une seule participante réside à Ottawa. (Tableau 1.1)

Tableau 1.1  
Lieu de résidence des participants

	nombre	pourcentage
<b>Québec:</b>		
Estrie	4	6 %
Laurentides	4	6 %
Laval	3	4 %
Montérégie	3	4 %
Montréal	52	73 %
Québec	4	6 %
<b>Ontario:</b>		
Ottawa	1	1 %
<b>Total</b>	71	100 %

### 1.2 Âge, genre et langue maternelle des participants

Indépendamment du genre, la catégorie d'âge qui regroupe le plus grand nombre de participants est celle des 35 à 39 ans (18 participants, soit 25,4 %). Selon le genre, ce sont 9 hommes sur 30 (30 %) et 9 femmes sur 41 (22 %) qui ont entre 35 et 39 ans au moment de notre enquête. Aussi, moins d'un sixième (15,5 %) de nos participants sont

---

<sup>3</sup> L'échantillon de cette enquête comprend 3 840 répondants.

## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

âgés de moins de 30 ans, alors qu'un cinquième (22,6 %) est âgé entre 50 et 59 ans ; aucun n'a plus de 59 ans. Cela rejoint, en partie, les résultats de l'Enquête sur le travail indépendant dans la mesure où moins de 10 % des travailleurs indépendants concernés par cette enquête ont entre 15 et 29 ans et environ 25 % appartiennent à la catégorie 50 à 59 ans (Delage, 2000). Le tableau 1.2 présente la répartition de nos participants, selon le genre et la catégorie d'âge.

Tableau 1.2  
Genre et âge des participants

	Nombre (%)	Hommes (%)	Femmes (%)
24 ans et -	1 (1,4 %)	1 (3,3 %)	-
25 à 29 ans	10 (14,1 %)	4 (13,3 %)	6 (14,6 %)
30 à 34 ans	11 (15,5 %)	4 (13,3 %)	7 (17,1 %)
35 à 39 ans	18 (25,4 %)	9 (30,0 %)	9 (22,0 %)
40 à 44 ans	9 (12,7 %)	3 (10,0 %)	6 (14,6 %)
45 à 49 ans	6 (8,4 %)	2 (6,7 %)	4 (9,8 %)
50 à 54 ans	9 (12,7 %)	3 (10,0 %)	6 (14,6 %)
55 à 59 ans	7 (9,9 %)	4 (13,3 %)	3 (7,3 %)
Ensemble*	71 (100,0 %)	30 (100,0 %)	41 (100,0 %)

\*La somme des composantes exprimées en pourcentage n'est pas toujours égale à 100 % en raison des arrondissements.

Les participants ont tous été interviewés en français. Le français est d'ailleurs la langue maternelle de 67<sup>4</sup> d'entre eux (soit 94,4 % de l'échantillon). Aussi, 49 (69 %) participants parlent anglais couramment, alors que 12 (16,9 %) maîtrisent au moins trois langues.

<sup>4</sup> De ce nombre, un participant a mentionné que ses langues maternelles étaient à la fois le français et l'anglais.



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

Dans notre étude, plus de la moitié des travailleurs autonomes interviewés sont des femmes. En fait, les participants se répartissent de la façon suivante selon le genre : 41 personnes interviewées sont des femmes (57,8 %) et 30 participants sont des hommes (42,2 %). En comparaison, Delage (2002) souligne qu'au Canada, en 1996, tout comme au printemps 2000, 66 % des travailleurs indépendants étaient des hommes.

### 1.3 Situation familiale

Les résultats de l'Enquête sur le travail indépendant au Canada soulignent qu'environ 80 % des travailleurs indépendants sont mariés ou vivent en union de fait ; d'ailleurs, le conjoint est un partenaire d'affaire dans un peu plus du tiers des situations (Delage, 2002). Dans notre étude, 42 travailleurs autonomes sur les 71 interviewés (59 %) ont mentionné être en couple, c'est-à-dire mariés ou en union de fait. À l'exception d'une participante<sup>5</sup>, aucun n'a son conjoint pour partenaire d'affaires. Par contre, comme il en sera question plus loin, le tiers (33,3 %) des participants vivant en couple a un conjoint qui est aussi travailleur autonome ou l'a déjà été (soit 14 participants dans cette situation sur 42 vivant en couple).

Parmi les 71 participants aux entrevues, nous comptons 34 personnes en situation familiale parentale<sup>6</sup>, soit 47,9 % des interviewés. C'est ainsi que 9 des 30 hommes (30 %) et 25 des 41 femmes (61 %) sont responsables, d'une manière ou d'une autre, d'au moins un enfant, toutes catégories d'âge confondues. Le tableau 1.3 présente leur situation : 20 d'entre eux (58,8 %) vivent en couple, alors que 14 (41,2 %) vivent seuls. En proportion du nombre d'hommes et de femmes, cela se répartit presque également entre les deux genres. En effet, 40,0 % des femmes en situation de parentalité vivent seules, soit une proportion légèrement inférieure aux 44,4 % des hommes dans la même situation. En conséquence, la proportion de femmes en situation de parentalité et vivant en couple n'est que légèrement supérieure à celle des hommes dans la même situation, soit 60,0 % contre 55,6 % respectivement. (Tableau 1.3)

---

<sup>5</sup> Cette participante est consultante en informatique.

<sup>6</sup> Le fait d'être en situation familiale parentale correspond à deux scénarios : soit un ou des enfant(s) de 16 ans et moins vivent sous le même toit que le répondant, sur une base régulière, envers lesquels le répondant éprouve une certaine responsabilité, même s'il n'est pas le parent biologique ; soit le répondant est le parent d'un ou de plusieurs enfant(s), de tous âges, envers lesquels il exerce une certaine responsabilité, même s'ils ne vivent pas forcément sous le même toit.



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

Tableau 1.3  
Situation conjugale des participants en situation parentale, selon le sexe

	Nombre (%)	Hommes (%)	Femmes (%)
Parent vivant sans conjoint	14 (41,2 %)	4 (44,4 %)	10 (40,0 %)
Parent vivant en couple	20 (58,8 %)	5 (55,6 %)	15 (60,0 %)
Ensemble des parents	34 (100 %)	9 (100 %)	25 (100 %)

\*La somme des composantes exprimées en pourcentage n'est pas toujours égale à 100 % en raison des arrondissements.

Puisqu'un des objectifs majeurs de notre recherche est la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle<sup>7</sup> en contexte de travail autonome, nous avons traité les données relatives à la situation familiale selon la présence d'enfants âgés de 16 ans et moins habitant sous le même toit que les participants au moment de l'enquête. Nous appuyant sur les propos de certains chercheurs, selon qui le budget-temps des parents ressemble à celui des couples sans enfants seulement lorsque les enfants atteignent l'âge de 15 ans (Pronovost, 2005), et d'autres données qui indiquent que ce sont les parents de très jeunes enfants (0-6 ans) qui connaissent le plus de difficultés dans l'articulation emploi-famille (Tremblay, 2004), nous avons retranché une dizaine de participants du nombre total de personnes en situation parentale. Dans le cas de 9 participants, cela se justifie par le fait que leurs enfants sont âgés de plus de 16 ans, même si 3 participants (1 homme et 2 femmes) ont tout de même un enfant « âgé » qui vit sous le même toit. Dans ces trois situations, les commentaires à l'égard de ces enfants de plus de 16 ans confirment qu'ils sont suffisamment autonomes pour que cela n'influence pas la conciliation emploi-famille des parents de la même manière que lorsque les enfants sont plus jeunes. Le dixième participant a été « retranché » du groupe parental parce que ses responsabilités envers son jeune enfant sont limitées à des visites occasionnelles, qu'il ne considère pas comme un élément ayant suffisamment d'influence sur son organisation du travail pour qu'on le considère lors de l'analyse.

Considérant cette situation parentale « ajustée », 3 hommes sur les 5 qui sont parents vivent en situation de monoparentalité, alors que 6 femmes sur les 19 qui sont parents vivent la même situation. En proportion, les hommes monoparentaux représentent 60,0 % des hommes qui ont des enfants de 16 ans et moins qui vivent sous leur toit, tandis que les femmes monoparentales constituent 31,6 % des femmes habitant avec de jeunes enfants. Parmi ces 9 ménages monoparentaux, 5 participants (4 femmes et

<sup>7</sup> Que nous qualifions souvent de conciliation emploi-famille pour faire plus court.

## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

1 homme) ont mentionné être en situation de garde partagée<sup>8</sup>. À notre connaissance, aucune étude n'avait mis l'accent sur les avantages ou les inconvénients que le statut de travailleur autonome peut apporter aux familles monoparentales. C'est ainsi que les données contenues dans le présent rapport et rattachées à la situation familiale sont présentées en fonction de deux « catégories » de parents<sup>9</sup> : qui vivent en couple ou qui vivent seuls. (Tableau 1.4.) Par ailleurs, mentionnons ici qu'une seule participante a affirmé s'occuper quotidiennement d'un beau-parent vivant à son domicile. Aucun des autres répondants n'a souligné devoir s'occuper d'un parent ou d'un proche de façon régulière. Toutefois, comme nous le verrons plus loin, malgré le fait qu'un parent vieillissant ne soit pas à charge au sens strict du terme, l'exercice d'un travail autonome facilite l'attribution de soins mineurs et permet une présence davantage soutenue auprès d'un parent vieillissant.

Tableau 1.4  
Situation parentale « ajustée » des participants, selon le sexe  
Parent d'enfant(s) de 16 ans et moins vivant sous le même toit

	Nombre (%)	Hommes (%)	Femmes (%)
Monoparental	9 (37,5 %)	3 (60,0 %)	6 (31,6 %)
En couple <sup>1</sup>	15 (62,5 %)	2 (40,0 %)	13 (68,4 %)
Ensemble des parents*	24 (100 %)	5 (100 %)	19 (100 %)

\*La somme des composantes exprimées en pourcentage n'est pas toujours égale à 100 % en raison des arrondissements.

<sup>1</sup> Ici, une participante a mentionné que son conjoint actuel avait la garde partagée de ses enfants. Tous les autres participants appartenant à cette catégorie ont mentionné être parents à temps plein d'au moins un enfant âgé de 16 ans et moins.

Malgré les ajustements selon l'âge des enfants présents à la maison, toutes les situations familiales sont représentées au sein de notre bassin de répondants. En résumé, 24 des 71 travailleurs interviewés (33,8 %) sont considérés comme parents ; dont 9 sont célibataires et 15 sont en couple. D'autre part, 20 participants (28,2 %) sont célibataires sans enfant, alors que 27 sont en couple sans enfant. Les proportions par rapport à l'ensemble de notre échantillon sont présentées dans le tableau 1.5.

<sup>8</sup> Les 4 autres répondants n'étant pas en situation de garde partagée.

<sup>9</sup> Pour la suite du rapport, le terme " parent " désigne le fait qu'un ou des enfant(s) de 16 ans et moins vivent sous le même toit que le répondant, sur une base régulière, envers lesquels le répondant éprouve une certaine responsabilité, qu'il en soit le parent légitime ou non.

## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

Selon le genre, 2 hommes sur les 30 interviewés (6,7 %) et 13 femmes sur les 41 participantes (31,7 %) sont en couple avec au moins un enfant âgé de 16 ans et moins ; alors que 3 hommes (10 %) et 6 femmes (14,6 %) sont à la tête d'une famille monoparentale. Finalement, la proportion d'hommes célibataires (11 hommes sur 30, soit 36,7 %) est plus élevée que la proportion de femmes célibataires (9 femmes sur 41, soit 22,0 %). De même, le pourcentage d'hommes en couple sans enfant (14 hommes sur 30, soit 46,7 %) était plus élevée que celle des femmes dans la même situation (13 femmes sur 41, soit 31,7 %). (Tableau 1.5)

Tableau 1.5  
Situation familiale des participants aux fins du rapport, selon le sexe

	Nombre (%)	Hommes (%)	Femmes (%)
Seul-e sans enfant <sup>1</sup>	20 (28,2 %)	11 (36,7 %)	9 (22,0 %)
Seul-e avec enfant(s) de 16 ans et moins	9 (12,7 %)	3 (10,0 %)	6 (14,6 %)
En couple sans enfant <sup>2</sup>	27 (38,0 %)	14 (46,7 %)	13 (31,7 %)
En couple avec enfant(s) de 16 ans et moins <sup>3</sup>	15 (21,1 %)	2 (6,7 %)	13 (31,7 %)
Ensemble*	71 (100 %)	30 (100 %)	41 (100 %)

\*La somme des composantes exprimées en pourcentage n'est pas toujours égale à 100 % en raison des arrondissements.

<sup>1</sup> Ici, nous incluons un participant, un homme, qui est le parent d'un enfant pour qui il n'assume pas de responsabilité autre que des visites occasionnelles. Aussi, trois participantes sont parents mais leurs enfants âgés de plus de 16 ans ne vivent pas sous le même toit. Tous les autres participants appartenant à cette catégorie ont mentionné ne pas être parents.

<sup>2</sup> Ici, nous incluons trois participants, un homme et deux femmes, qui sont le parent d'enfant(s) de plus de 16 ans vivant sous leur toit. Deux autres participants, deux hommes, sont le parent d'au moins un enfant de plus de 16 ans ne vivant pas sous le même toit. Tous les autres participants appartenant à cette catégorie ont mentionné ne pas être parents.

<sup>3</sup> Ici, une participante a mentionné que son conjoint a la garde partagée de ses enfants. Tous les autres participants appartenant à cette catégorie ont mentionné être parents à temps plein.



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

### 1.4 Niveau de formation des participants

Plus de la moitié des travailleurs indépendants canadiens ont un certificat ou diplôme d'études postsecondaires, y compris environ le quart qui possèdent un diplôme universitaire (Delage, 2002).

Parmi les 71 travailleurs autonomes qui ont participé à notre étude, 55 (71,8 %) détenaient un diplôme universitaire au moment de l'enquête. Cette proportion est répartie également entre les hommes et les femmes. En effet, 22 hommes sur 30 (73,3 %) et 30 femmes sur 41 (73,1 %) ont atteint le niveau universitaire comme dernier diplôme. Toutefois, si l'on tient compte des différents niveaux, la proportion de femmes détenant un diplôme universitaire de premier cycle est plus élevée que celle des hommes dans la même situation (58,5 % contre 40,0 %) ; alors que pour le diplôme universitaire de second cycle, la proportion des hommes est beaucoup plus élevée que celles des femmes (30,0 % contre 12,2 %). D'autre part, un quart (25,3 %) des répondants ont un niveau de formation collégiale (18 sur 71) ; les femmes ayant une proportion de diplômées collégiales plus importante que celle des hommes (24,3 % contre 16,7 %). Le tableau 1.6 présente le niveau du dernier diplôme complété des participants. Dans le chapitre 6, nous revenons sur la question de la formation, notamment en ce qui a trait à l'importance relative que les travailleurs autonomes y accordent et aux moyens qu'ils utilisent pour acquérir cette formation.

Tableau 1.6  
Dernier diplôme complété, selon le sexe

	Nombre (%)	Hommes (%)	Femmes (%)
Diplôme d'études secondaires	3 (4,2 %)	3 (10,0 %)	-
Diplôme d'études collégiales	15 (21,1 %)	5 (16,7 %)	10 (24,4 %)
Diplôme d'études universitaires, 1 <sup>er</sup> cycle	36 (50,7 %)	12 (40,0 %)	24 (58,5 %)
Diplôme d'études universitaires, 2 <sup>e</sup> cycle	14 (19,7 %)	9 (30,0 %)	5 (12,2 %)
Diplôme d'études universitaires, 3 <sup>e</sup> cycle	2 (2,8 %)	1 (3,3 %)	1 (2,4 %)
Autre	1 (1,4 %)	-	1 (2,4 %)
Ensemble*	71 (100,0 %)	30 (100,0 %)	41 (100,0 %)

# Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

## 1.5 Revenu des participants

Nous avons demandé aux participants de nous indiquer la catégorie dans laquelle se situent leur revenu annuel provenant des activités d'autonomes. C'est dans la catégorie « 20 000\$ à 29 000\$ » que nous observons le plus grand nombre de participants (16 sur 71, soit 22,5 %). Ce sont 9 hommes sur 30 (30 %) et 7 femmes sur 41 (17,1 %) qui se retrouvent dans cette catégorie. Le tableau 1.7 présente la répartition des revenus selon le sexe, incluant les 8 cas (2 hommes et 6 femmes) où cette donnée n'a pas été dévoilée pour diverses raisons.

Tableau 1.7  
Revenus des participants provenant de leurs activités autonomes,  
selon le sexe

	Ensemble (%)	Hommes (%)	Femmes (%)
moins de 10 000 \$	3 (4,2 %)	2 (6,7 %)	1 (2,4 %)
10 000 \$ à 19 000 \$	6 (8,5 %)	2 (6,7 %)	4 (9,8 %)
20 000 \$ à 29 000 \$	16 (22,5 %)	9 (30,0 %)	7 (17,1 %)
30 000 \$ à 39 000 \$	7 (9,9 %)	3 (10,0 %)	4 (9,8 %)
40 000 \$ à 49 000 \$	10 (14,1 %)	2 (6,7 %)	8 (19,5 %)
50 000 \$ à 59 000 \$	5 (7,0 %)	2 (6,7 %)	3 (7,3 %)
60 000 \$ à 69 000 \$	4 (5,6 %)	-	4 (9,8 %)
70 000 \$ à 79 000 \$	2 (2,8 %)	1 (3,3 %)	1 (2,4 %)
80 000 \$ à 89 000 \$	3 (4,2 %)	2 (6,7 %)	1 (2,4 %)
90 000 \$ à 99 000 \$	1 (1,4 %)	1 (3,3 %)	-
100 000 \$ à 109 000 \$	4 (5,6 %)	3 (10,0 %)	1 (2,4 %)
120 000 \$ à 129 000 \$	1 (1,4 %)	1 (3,3 %)	-
130 000 \$ à 139 000 \$	1 (1,4 %)	-	1 (2,4 %)
donnée non fournie	8 (11,3 %)	2 (6,7 %)	6 (14,6 %)
Ensemble*	71 (100 %)	30 (100 %)	41 (100 %)

\*La somme des composantes exprimées en pourcentage n'est pas toujours égale à 100 % en raison des arrondissements.

## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

Le tableau 1.8, pour sa part, dresse la répartition des revenus des participants en fonction de la situation familiale. Puisque les regroupements professionnels seront définis dans la section suivante, il serait précipité de présenter immédiatement la répartition des revenus selon la profession. Celle-ci sera donc présentée dans la section suivante.

Tableau 1.8  
Revenus des participants provenant de leurs activités d'autonomes, selon la situation familiale

	Total	Avec enfants de 16 ans et moins		Sans enfant	
		Seul	En Couple	Seul	En Couple
moins de 10 000 \$	3 (4,2 %)	0	1	2	0
10 000 \$ à 19 000 \$	6 (8,5 %)	1	0	4	1
20 000 \$ à 29 000 \$	16 (22,5 %)	3	3	6	4
30 000 \$ à 39 000 \$	7 (11,3 %)	0	2	0	5
40 000 \$ à 49 000 \$	10 (14,1 %)	1	2	2	5
50 000 \$ à 59 000 \$	5 (7,0 %)	0	1	1	3
60 000 \$ à 69 000 \$	4 (5,6 %)	2	1	0	1
70 000 \$ à 79 000 \$	2 (2,8 %)	0	1	0	1
80 000 \$ à 89 000 \$	3 (4,2 %)	0	2	0	1
90 000 \$ à 99 000 \$	1 (1,4 %)	0	0	0	1
100 000 \$ à 109 000 \$	4 (5,6 %)	1	0	1	2
120 000 \$ à 129 000 \$	1 (1,4 %)	0	0	0	1
130 000 \$ à 139 000 \$	1 (1,4 %)	0	0	1	0
Non disponible*	8 (11,3 %)	1	2	3	2
Ensemble	71 (100 %)	9 (100 %)	15 (100 %)	20 (100 %)	27 (100 %)

\*La somme des composantes exprimées en pourcentage n'est pas toujours égale à 100 % en raison des arrondissements.



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

### 1.6 Caractéristiques professionnelles

Comme nous l'avons mentionné précédemment, c'est par un « appel à tous » auprès de différents réseaux où l'on retrouve des travailleurs autonomes que nous avons recrutés les participants à nos entrevues. Cette démarche a fait en sorte que notre bassin de répondants présente un profil assez diversifié du point de vue professionnel. Aussi, en raison de cette diversité et du nombre peu élevé de participants, nous avons choisi de ne pas traiter quantitativement les données selon la profession ou le secteur d'activité. Nous avons plutôt opté pour un regroupement des participants selon trois catégories d'appartenance professionnelle : les professionnels « appartenant à un ordre », les professionnels « n'appartenant pas à un ordre » et les « autres ». Quant aux données qualitatives, elles ont été considérées selon les professions et métiers exercés ainsi que selon la situation familiale.

### 1.7 Situation professionnelle

Les professions et métiers exercés par les travailleurs autonomes que nous avons interviewés sont assez diversifiés. Soulignons les plus importants : Traducteurs/réviseurs/correcteurs (11 participants sur 71 ou 15,5 %), conseillers et consultants en RHRI<sup>10</sup>, conseillers en formation et développement des ressources humaines et coachs (10 participants sur 71 ou 14,1 %), organisateurs d'événements, relationnistes, professionnels du placement publicitaire et consultants en communication (8 participants sur 71 ou 11,3 %).

Puisque le nombre de personnes exerçant une même profession ou un même métier n'était pas assez élevé pour que le traitement statistique soit significatif, nous avons établi un regroupement en fonction de l'appartenance ou non à un ordre professionnel. Ce regroupement est présenté au tableau 1.9 selon le genre et au tableau 1.10 selon les professions et métiers exercés par les travailleurs autonomes interviewés. Ainsi, 58 participants sur 71 (81,6 %) exercent des activités professionnelles. Par contre, la majorité d'entre eux (40 professionnels sur 58, soit 69 %) ne sont pas membre d'un ordre professionnel. Ceci s'explique par le fait que ces personnes n'aient pas encore satisfait les exigences de l'ordre régissant leur profession, ne souhaitent pas y adhérer, n'ont pas renouvelé leur adhésion ou, tout simplement, parce qu'il n'existe pas d'ordre auquel elles peuvent s'inscrire pour exercer leur métier. Dans la catégorie « autres », nous avons regroupé 13 interviewés dont la description des activités ne fait pas en sorte que celles-ci soient qualifiées de professionnelles<sup>11</sup> ; cette catégorie inclut moins d'un cinquième (18,3 %) de l'ensemble des participants. Il est à noter que la répartition

---

<sup>10</sup> Il importe ici de souligner qu'aux fins de ce rapport, nous avons convenu de nommer consultants, les participants qui n'étaient pas membres de l'Ordre des conseillers et conseillères en ressources humaines et en relations industrielles alors qu'ils avaient mentionné avoir des fonctions comparables.

<sup>11</sup> Représentants en vente, traiteur, soutien administratif et clérical sont quelques exemples d'activités que nous avons regroupées dans cette catégorie. Le détail figure au tableau 5.



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

entre les hommes et les femmes est comparable dans chacun des regroupements, dans la mesure où les proportions établies selon le genre sont semblables.

Tableau 1.9  
Regroupement des travailleurs interviewés en fonction de l'appartenance à un ordre professionnel, selon le sexe

	Nombre (%)	Hommes (%)	Femmes (%)
Professionnels appartenant à un Ordre	18 (25,3 %)	8 (26,7 %)	10 (24,4 %)
Professionnels n'appartenant pas à un Ordre	40 (56,3 %)	17 (56,7 %)	23 (56,1 %)
Autres	13 (18,3 %)	5 (16,7 %)	8 (19,5 %)
Ensemble*	71 (100,0 %)	30 (100,1 %)	41 (100,0 %)

\*La somme des composantes exprimées en pourcentage n'est pas toujours égale à 100 % en raison des arrondissements.

## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

Tableau 1.10  
Regroupement des travailleurs interviewés en fonction de l'appartenance à un ordre professionnel, selon  
la nature du travail et le sexe

	Ensemble	Hommes	Femmes
<b>Professionnels appartenant à un Ordre (18)</b>			
Avocats et notaires	5	1	4
Comptables	1	0	1
Nutritionniste	1	0	1
Ressources humaines et relations industrielles (RHRI)	5	3	2
Psychologues	2	2	0
Traducteurs, réviseurs, correcteurs	4	2	2
<b>Professionnels n'appartenant pas à un Ordre (40)</b>			
Graphistes	3	2	1
Photographes / Cinéastes	3	2	1
Consultants en RHRI, en formation et développement et coachs	5	2	3
Traducteurs, réviseurs, correcteurs	7	2	5
Comptable	2	1	1
Conseiller financier	1	1	0
Recherchiste	1	0	1
Chercheurs	2	2	0
Formateurs (enseignements)	4	1	3
Journalistes	2	0	2
Relationnistes / placement publicitaire / communication	5	1	4
Courtier en design graphique et imprimerie	1	0	1
Organisateurs d'événements / chargés de projets	4	3	1
<b>Autres (13)</b>			
Placement de personnel infirmier	1	0	1
Dépannage et services aux personnels et aux entreprises	2	0	2
Représentants en vente	5	3	2
Traiteur	1	0	1
Consultants en informatique	3	2	1
Soutien administratif et clérical	1	0	1
<b>Ensemble :</b>	<b>71</b>	<b>30</b>	<b>41</b>

Au sein de chacun des regroupements que nous avons établis, des différences apparaissent en ce qui concerne la situation familiale. Ainsi, parmi les 18 membres d'un ordre professionnel, 2 participants (11,1 %) vivent en situation de monoparentalité alors que 5 (27,8 %) vivent en couple avec au moins un enfant âgé de 16 ans et moins. Chez les 40 professionnels non membres d'un ordre, on retrouve 6 participants (15 %) à la tête d'une famille monoparentale et 6 participants (15 %) également dans un ménage comprenant un couple et au moins un enfant de 16 ans et moins. Finalement, parmi les 13 participants « autres », 6 (46,2 %) sont monoparentaux et 4 (30,8 %) vivent en couple avec au moins un enfant âgé de 16 ans et moins. (Tableau 1.11)

# Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

Tableau 1.11  
Situation familiale des répondants, selon le regroupement professionnel et le sexe

	Professionnels membre d'un ordre professionnel			Professionnels n'appartenant pas à un ordre			Participants exerçant un emploi non professionnel		
	Total (%)	H (%)	F (%)	Total (%)	H (%)	F (%)	Total (%)	H (%)	F (%)
Seul-e sans enfant	<b>2</b> <b>(11,1)</b>	1 (12,5)	1 (10,0)	<b>12</b> <b>(30,0)</b>	6 (33,3)	6 (27,3)	<b>6</b> <b>(46,2)</b>	4 (80,0)	2 (25,0)
Seul-e avec enfant(s)	<b>2</b> <b>(11,1)</b>	1 (12,5)	1 (10,0)	<b>6</b> <b>(15,0)</b>	2 (11,1)	4 (18,2)	<b>1</b> <b>(7,7)</b>	-	1 (12,5)
En couple sans enfant	<b>9</b> <b>(50,0)</b>	5 (62,5)	4 (40,0)	<b>16</b> <b>(40,0)</b>	10 (55,6)	6 (27,3)	<b>2</b> <b>(15,4)</b>	-	2 (25,0)
En couple avec enfant(s) âgé(s) de 16 ans et moins	<b>5</b> <b>(27,8)</b>	1 (12,5)	4 (40,0)	<b>6</b> <b>(15,0)</b>	-	6 (27,3)	<b>4</b> <b>(30,8)</b>	1 (20,0)	3 (37,5)
<b>Ensemble</b>	<b>18</b> <b>(100%)</b>	8 (100%)	10 (100%)	<b>40</b> <b>(100%)</b>	18 (100%)	22 (100%)	<b>13</b> <b>(100%)</b>	5 (100%)	8 (100%)

\*La somme des composantes exprimées en pourcentage n'est pas toujours égale à 100 % en raison des arrondissements.

## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

Puisque la question sur le revenu tiré des activités autonomes était posée sous forme de catégories, nous ne sommes pas en mesure de calculer la moyenne par profession. Cependant, la répartition des revenus selon les regroupements d'appartenance professionnelle est présentée au tableau 1.12, la fréquence étant détaillée par catégorie, par regroupement et par sexe.

Tableau 1.12  
Revenu des participants provenant de leurs activités autonomes,  
selon le regroupement professionnel et le sexe

	Total	Professionnels membre d'un ordre professionnel		Professionnels n'appartenant pas à un ordre		Participants exerçant un emploi non professionnel	
		H	F	H	F	H	F
moins de 10 000 \$	3 (4,2 %)	-	-	2 (11,8 %)	-	-	1 (12,5 %)
10 000 \$ à 19 000 \$	6 (8,5 %)	-	-	1 (5,6 %)	3 (13,0 %)	1 (20,0 %)	1 (12,5 %)
20 000 \$ à 29 000 \$	16 (22,5 %)	2 (25,0 %)	-	4 (23,5 %)	5 (21,7 %)	3 (60,0 %)	2 (25,0 %)
30 000 \$ à 39 000 \$	7 (11,3 %)	-	-	3 (17,6 %)	4 (17,4 %)	-	-
40 000 \$ à 49 000 \$	10 (14,1 %)	1 (12,5 %)	4 (40,0 %)	1 (5,9 %)	3 (13,0 %)	-	1 (12,5 %)
50 000 \$ à 59 000 \$	5 (7,0 %)	2 (25,0 %)	-	-	2 (8,7 %)	-	1 (12,5 %)
60 000 \$ à 69 000 \$	4 (5,6 %)	-	2 (20,0 %)	-	1 (4,3 %)	-	1 (12,5 %)
70 000 \$ à 79 000 \$	2 (2,8 %)	-	1 (10,0 %)	1 (5,9 %)	-	-	-
80 000 \$ à 89 000 \$	3 (4,2 %)	1 (12,5 %)	1 (10,0 %)	1 (5,9 %)	-	-	-
90 000 \$ à 99 000 \$	1 (1,4 %)	1 (12,5 %)	-	-	-	-	-
100 000 \$ à 109 000 \$	4 (5,6 %)	1 (12,5 %)	1 (10,0 %)	2 (11,8 %)	-	-	-
120 000 \$ à 129 000 \$	1 (1,4 %)	-	-	1 (5,9 %)	-	-	-
130 000 \$ à 139 000 \$	1 (1,4 %)	-	1 (10,0 %)	-	-	-	-
Non disponible	8 (11,3 %)	-	-	1 (5,9 %)	5 (21,7 %)	1 (20,0 %)	1 (12,5 %)
Ensemble	71 (100 %)	8 (100 %)	10 (100 %)	17 (100 %)	23 (100 %)	5 (100 %)	8 (100 %)

\*La somme des composantes exprimées en pourcentage n'est pas toujours égale à 100 % en raison des arrondissements.



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

### 1.8 Statut actuel

D'emblée, mentionnons que 4 participants (5,6 %) parmi l'ensemble des personnes que nous avons interviewées occupent un autre emploi parallèlement à leurs activités de travailleurs autonomes. Il s'agit d'un emploi à temps plein pour l'une<sup>12</sup> d'entre elles, alors que pour les trois autres, ce deuxième emploi est à temps partiel.

Selon les résultats de l'Enquête sur le travail indépendant, les propriétaires actifs d'exploitations agricoles, d'entreprises ou de pratiques professionnelles constituées en sociétés forment 38,1 % de la population étudiée (Delage 2002). Le reste de la population (61,9 %) est constitué de propriétaires actifs d'exploitations agricoles, d'entreprises ou de pratiques professionnelles non constituées en société et d'autres travailleurs indépendants. À cette dernière catégorie, sont associés, par exemple, les vendeurs ou représentants vendant des biens directement de leur domicile, les traducteurs ou les consultants qui n'appartiennent pas à un bureau. De plus, 46,2 % des travailleurs indépendants sont employeurs, alors que les autres travaillent à leur propre compte sans employés.

Nous avons demandé aux travailleurs interviewés de nous préciser sous quel statut ils opèrent comme autonomes. Pour quelques-uns, l'enregistrement n'est qu'un passage vers l'incorporation, alors que pour d'autres, il s'agit d'une fin en soi. Plus de la moitié (55 %) de nos répondants ne possèdent pas d'entreprise, tandis qu'un peu plus du quart (28 %) sont propriétaires d'actifs constitués ou non en société. Le tableau 1.13 présente la répartition des situations dans notre échantillon.

Tableau 1.13  
Statut d'autonome des participants

	nombre	%
Propriétaires d'actifs constitués en société	15	21 %
Propriétaires d'actifs non constitués en société	5	7 %
Travailleurs indépendants ne possédant pas d'entreprise	39	55 %
Appartenance à deux situations	2	2,8 %
Sans réponse	10	14 %
Total	71	100 %

---

<sup>12</sup> Il s'agit d'une photographe.



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

Sur l'ensemble des 71 participants, 6 (8,5 %) ont entre 1 et 3 employés. Ces participants regroupent : deux organisateurs d'événements, un comptable, un avocat, un notaire, un conseiller financier et un conseiller en ressources humaines. Leurs employés sont des assistants ou des agents de bureau. Une seule participante a mentionné avoir plus de 3 employés, son service reposant sur le placement de personnel infirmier ; dans les faits, elle s'occupe seule de son « entreprise ».

Ce sont les objectifs personnels ou encore la profession elle-même qui orientent le choix d'un statut. Quelques points de vue intéressants ressortent des commentaires formulés par les participants à ce sujet :

« Je suis vraiment en tant que travailleur autonome parce que je ne fais pas assez de revenus encore pour instaurer une société comme telle. Alors, je ne suis pas rendue à cette étape-là. »

[Traiteure, en couple-3 enfants, TA-5ans] 044

« On verra dans le futur si ça devient nécessaire, mais pour l'instant, je ne me suis pas embarqué dans toute la paperasse qui entoure ça. »

[Traducteur, célibataire, TA-2 ans] 062

« L'incorporation va venir dans les prochains mois parce que je voulais grossir tranquillement, voir qu'est-ce qui allait se produire, les demandes devant les services, je ne voulais pas faire d'erreurs, parce qu'il y en a beaucoup qui commencent et pis qui voient super gros pis il y a beaucoup de dépenses, beaucoup de choses. Mais je voulais y aller tranquillement et puis là, je vois que ça grossit pis ça va vite, peut-être un peu trop vite mais j'ai commencé comme ça. »

[Propriétaire (♀) d'une agence de placement personnel infirmier, couple, TA-moins d'une année] 014

« ... j'ai été longtemps juste enregistré, au dam de mon comptable, il m'a dit que j'aurais dû le faire bien avant pis oui, il a raison, je le réalise maintenant, mais j'avais un très mauvais comptable avant [...] Il coûtait moins cher par exemple, là j'en ai un qui coûte pas mal plus cher mais si je regarde juste ce qu'il m'a sauvé d'impôt cette année, son salaire est payé depuis longtemps ! »

[Organisateur d'événements, en couple, TA-7 ans] 017

« ... Le seul point négatif, c'est que les gens qui m'ont donné la formation auraient pu me conseiller d'éviter certaines erreurs que j'ai faites. Par exemple, je me suis pas incorporé tout de suite, je me suis enregistré, et je me suis incorporé peut-être 6 mois plus tard, parce que cela coûte des sous... un bon 2000\$ juste pour s'incorporer [...] j'ai dit « je vais attendre d'avoir les revenus » [...] mais, au bout de la ligne, parce que j'avais fait cela, je n'avais plus le droit à l'exemption du provincial, une exemption fiscale de 10 ans pour l'entreprise. »

[Traducteur, en couple, TA-9 ans] 013

Parmi les personnes rencontrées, certaines se sont dotées d'un statut temporaire qui leur permet un meilleur passage vers l'exercice d'un travail autonome en solo. Il s'agit notamment de la situation d'une participante<sup>13</sup>, qui a choisi de prendre de l'expérience

---

<sup>13</sup> Cette participante est conseillère en ressources humaines.



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

comme travailleuse autonome en évoluant d'abord comme associée. Dans le même ordre d'idées, d'autres ont choisi de louer un espace au sein d'un bureau regroupant d'autres professionnels afin de bénéficier de certains services<sup>14</sup> ou tout simplement afin d'avoir accès à un emplacement de choix.

« Moi, je tends vers une situation qui va être celle d'un travailleur autonome. Par contre, j'ai eu la chance de m'associer avec une personne qui a sa propre firme et qui supporte ma démarche pour la première année, alors je vais m'en aller vers une création d'entreprise qui va être 100 % autonome, mais pour l'instant, j'ai un support. Donc, je bénéficie du statut mais en même temps, j'ai un support. Probablement que ça va m'aider à vraiment réussir. Je voulais le préciser parce que je n'ai pas tout plaqué pour dire « OK, je travaille dans mon sous-sol ». Il y a une petite nuance. »

[Conseillère en ressources humaines, en couple – 1 enfant, TA-moins d'une année] 026

### 1.9 Expérience sur le marché du travail

Sur l'ensemble des 71 participants, une seule personne n'a pas cumulé un minimum de 5 ans d'expérience sur le marché du travail. En considérant toutes les années pendant lesquelles ils ont combiné les études et le travail, 52,1 % des travailleurs autonomes qui nous ont accordé une entrevue cumulent plus de 20 années d'expérience sur le marché du travail et 40,8 % ont entre 10 et 20 ans d'expérience. Ces résultats ne varient pas énormément selon le genre, comme on peut le constater à la lecture du tableau 1.14.

Tableau 1.14  
Années sur le marché du travail,  
incluant les années combinant le travail et les études, selon le sexe

	Nombre (%)	Hommes (%)	Femmes (%)
1 an à 3 ans	1 (1,4 %)	-	1 (2,4 %)
5 ans à 10 ans	4 (5,6 %)	2 (6,7 %)	2 (4,9 %)
10 à 20 ans	29 (40,8 %)	12 (40,0 %)	17 (41,5 %)
20 ans et plus	37 (52,1 %)	16 (53,3 %)	21 (51,2 %)
Ensemble*	71 (100 %)	30 (100 %)	41 (100 %)

Selon les différents regroupements d'appartenance professionnelle, nous constatons que tous les membres d'un ordre professionnel ont plus de 10 années d'expérience sur

---

<sup>14</sup> Par exemple, secrétariat et soutien administratif.

## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

le marché du travail. Quant aux professionnels n'appartenant pas à un ordre et aux travailleurs « autres », l'étendue de leur expérience sur le marché du travail est plus large. Notons qu'aucun participant parmi ceux exerçant une profession sans être membre d'un ordre professionnel ne cumule moins de 10 années d'expérience sur le marché du travail. (Tableau 1.15)

Tableau 1.15  
Années sur le marché du travail,  
incluant les années combinant le travail et les études, selon le regroupement professionnel

	Total (%)	Professionnels membre d'un ordre (%)	Professionnels n'appartenant pas à un ordre (%)	Autres (%)
1 an à 3 ans	1 (1,4 %)	-	1 (2,5 %)	-
5 ans à 10 ans	4 (5,6 %)	-	3 (7,5 %)	1 (7,7 %)
10 à 20 ans	29 (40,8 %)	10 (55,6 %)	15 (37,5 %)	4 (30,8 %)
20 ans et plus	37 (52,1 %)	8 (44,4 %)	21 (52,5 %)	8 (61,5 %)
Ensemble*	71 (100 %)	18 (100 %)	40 (100 %)	13 (100 %)

\*La somme des composantes exprimées en pourcentage n'est pas toujours égale à 100 % en raison des arrondissements.

## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

Tableau 1.16  
Années sur le marché du travail,  
incluant les années combinant le travail et les études, selon la situation familiale

	Nombre (%)	Seul sans enfant (%)	Seul avec enfant(s) âgé(s) de 16 ans et moins (%)	En couple sans enfant (%)	En couple avec enfant(s) âgé(s) de 16 ans et moins (%)
1 an à 3 ans	1 (1,4 %)	1 (5,0 %)	-	-	-
5 ans à 10 ans	4 (5,6 %)	-	1 (11,1 %)	3 (11,1 %)	-
10 à 20 ans	29 (40,8 %)	6 (30,0 %)	2 (22,2 %)	14 (51,9 %)	7 (46,7 %)
20 ans et plus	37 (52,1 %)	13 (65,0 %)	6 (66,7 %)	10 (37,0 %)	8 (53,3 %)
Ensemble*	71 (100 %)	20 (100 %)	9 (100 %)	27 (100 %)	15 (100 %)

\*La somme des composantes exprimées en pourcentage n'est pas toujours égale à 100 % en raison des arrondissements.

### 1.10 Expérience comme travailleur autonome

La moitié (50,6 %) des 71 travailleurs autonomes que nous avons interviewés ont au moins 5 années d'expérience comme travailleur autonome, en considérant leur situation actuelle, c'est-à-dire celle pour laquelle ils ont été rencontrés. Parmi ceux-ci, 3 personnes (4,2 %) cumulent au moins 20 années. D'autre part, 8 participants (11,3 %) ont moins d'une année d'expérience alors que les 27 autres (38 %) possèdent entre 1 et 5 ans d'expérience.

En fonction du genre, il y a peu de différence dans le nombre d'années comme travailleur autonome. Par contre, il est à noter que les trois participantes qui ont cumulé 20 années et plus d'expérience sont des femmes et elles sont peu nombreuses, comme en fait part le tableau 1.17.

## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

Tableau 1.17  
Années comme travailleur autonome (situation actuelle), selon le sexe

	Nombre (%)	Hommes (%)	Femmes (%)
Moins d'un an	8 (11,3 %)	2 (6,7 %)	6 (14,6 %)
1 an à 3 ans	15 (21,1 %)	8 (26,7 %)	7 (17,1 %)
3 ans à 5 ans	12 (16,9 %)	5 (16,7 %)	7 (17,1 %)
5 ans à 10 ans	17 (23,9 %)	8 (26,7 %)	9 (21,9 %)
10 à 20 ans	16 (22,5 %)	7 (23,3 %)	9 (21,9 %)
20 ans et plus	3 (4,2 %)	-	3 (7,3 %)
Ensemble*	71 (100,0 %*)	30 (100,0 %)	41 (100,0 %)

\*La somme des composantes exprimées en pourcentage n'est pas toujours égale à 100 % en raison des arrondissements.

Selon les regroupements d'appartenance professionnelle, les travailleurs de la catégorie « autres » ont moins d'expérience comme autonomes que le reste des participants. En effet, 9 participants sur les 13 classés « autres » (69,3 %) ont 3 années et moins d'expérience. Les professionnels n'appartenant pas à un ordre possèdent relativement plus d'expérience comme autonomes que les professionnels appartenant à un ordre, comme le montre le tableau 1.18.

## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

Tableau 1.18  
Années comme travailleur autonome (situation actuelle),  
selon le regroupement professionnel

	Total (%)	Professionnels membre d'un ordre (%)	Professionnels n'appartenant pas à un ordre (%)	Autres (%)
Moins d'un an	8 (11,3 %)	1 (5,6 %)	3 (7,5 %)	4 (30,8 %)
1 an à 3 ans	15 (21,1 %)	6 (33,3 %)	4 (10,0 %)	5 (38,5 %)
3 ans à 5 ans	12 (16,9 %)	3 (16,7 %)	8 (20,0 %)	1 (7,7 %)
5 ans à 10 ans	17 (23,9 %)	3 (16,7 %)	12 (30,0 %)	2 (15,4 %)
10 à 20 ans	16 (22,5 %)	5 (27,8 %)	10 (25,0 %)	1 (7,7 %)
20 ans et plus	3 (4,2 %)	-	3 (7,5 %)	-
Ensemble*	71 (100,0 %)	18 (100,0 %)	40 (100,0 %)	13 (100,0 %)

\*La somme des composantes exprimées en pourcentage n'est pas toujours égale à 100 % en raison des arrondissements.

Du point de vue de la situation familiale, c'est au sein du regroupement des personnes vivant seules avec au moins un enfant âgé de 16 ans et moins que nous constatons la plus grande étendue du nombre d'années d'expérience comme travailleur autonome. La répartition des années d'expérience pour les autres statuts familiaux suit la tendance générale, c'est-à-dire que plus de 50 % des participants ont cumulé, au moment de l'enquête, plus de 5 années d'expérience comme travailleur autonome. (Tableau 1.19)

## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

Tableau 1.19  
Années comme travailleur autonome (situation actuelle), selon la situation familiale

	Nombre (%)	Seul sans enfant (%)	Seul avec enfant(s) (%)	En couple sans enfant (%)	En couple avec enfant(s) (%)
Moins d'un an	8 (11,3 %)	1 (5,0 %)	1 (11,1 %)	2 (7,4 %)	4 (26,7 %)
1 an à 3 ans	15 (21,1 %)	6 (30,0 %)	2 (22,2 %)	5 (18,5 %)	2 (13,3 %)
3 ans à 5 ans	12 (16,9 %)	3 (15,0 %)	1 (11,1 %)	7 (25,9 %)	1 (6,7 %)
5 ans à 10 ans	17 (23,9 %)	5 (25,0 %)	1 (11,1 %)	7 (25,9 %)	4 (26,7 %)
10 à 20 ans	16 (22,5 %)	4 (20,0 %)	2 (22,2 %)	6 (22,2 %)	4 (26,7 %)
20 ans et plus	3 (4,2 %)	1 (5,0 %)	2 (22,2 %)	-	-
Ensemble*	71 (100 %*)	20 (100 %)	9 (100 %)	27 (100 %)	15 (100 %)

\*La somme des composantes exprimées en pourcentage n'est pas toujours égale à 100 % en raison des arrondissements.

### 1.11 Activités antérieures de travail autonome et de télétravail

Parmi les 71 travailleurs autonomes que nous avons interviewés, le quart (25 %) a déjà expérimenté le statut de travailleur autonome avant la situation pour laquelle ils ont été rencontrés et ce, que ce soit de façon occasionnelle, fréquente ou permanente<sup>15</sup>. Pour certains, cela représentait des activités pour lesquelles ils acceptaient des contrats qui s'ajoutaient à l'emploi régulier ou contractuel, alors que pour d'autres le statut d'autonome caractérisait leur emploi principal.

Parmi ceux-ci, on compte 11 hommes (36,7 % des hommes) et 7 femmes (17,1 % des femmes). C'est au sein du regroupement « professionnels non membres d'un ordre » qu'ils sont plus nombreux à avoir déjà été travailleurs autonomes ; parmi les 18 participants qui ont été travailleurs autonomes, ils sont 12 (67 %) à appartenir à ce regroupement. On y compte autant d'hommes que de femmes. Sur ces 12

<sup>15</sup>Sur les 18 participants concernés, 6 participants (33,3 %) ont déjà exercé des activités de travailleur autonome sur une base occasionnelle, 6 participants également (33,3 %) sur une base fréquente et 6 participants (33,3 %) sur une base permanente.



## **Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?**

---

participants, 8 sont âgés de moins de 40 ans. Les deux professionnels membres d'un ordre sont, par contre, âgés entre 55 et 59 ans ; tandis que les quatre personnes appartenant à la catégorie « autres » sont âgées de 35 à 39 ans.

Ajoutons ici que 20 des 71 participants (28,2 %) ont occupé un emploi antérieur pour lequel il était possible de télétravailler à domicile de façon régulière ou permanente<sup>16</sup>. Cette donnée, relativement importante, nous permet d'avancer que le télétravail peut constituer un tremplin à l'exercice du travail autonome dans la mesure où l'organisation, l'autonomie et la discipline qui se rattachent au télétravail sont des caractéristiques essentielles à l'exercice d'un travail autonome. En proportion de l'ensemble des participants, cela représente 26,7 % des hommes (8 sur 30) et 29,3 % des femmes (12 sur 41).

C'est au sein des « professionnels membres d'un ordre » que cette proportion est la plus faible, puisque seulement 2 hommes sur les 18 participants (11,1 %) qui composent ce groupe ont déjà télétravaillé. Chez les « professionnels non membres d'un ordre », ce sont 14 participants sur 40 (35 %) qui ont déjà expérimenté cette forme d'emploi. Parmi ceux-ci, il y a plus de femmes que d'hommes (10 contre 4, respectivement). Finalement, 4 des 13 participants classés « autres » (30,8 %) ont déjà exercé du télétravail salarié ; dont 2 hommes et 2 femmes.

Finalement, sur l'ensemble des 71 participants, ils sont 13 (18,3 %) à avoir également expérimenté le télétravail et le travail autonome par le passé. En fonction du genre, ce sont 9 femmes sur 41 (22,0 %) et 4 hommes sur 30 (13,3 %). C'est le regroupement « professionnels n'appartenant pas à un ordre » qui compte le plus de participants caractérisés par cette double expérience, puisque c'est le cas de 8 participants sur 40 (20,0 %). Cette situation rejoint également 4 participants sur les 13 du regroupement « autres » (30,8 %) et un seul participant sur les 18 « professionnels membres d'un ordre » (5,6 %).

### **1.12 Expérience salariée pour les activités actuelles**

Près de 60 % des travailleurs autonomes que nous avons rencontrés ont mentionné avoir exercé le même travail comme salarié et ce, avant de commencer à l'exercer comme travailleur autonome. En effet, 41 participants sur les 71 interviewés (57,7 %) avaient déjà une expérience salariée pour le travail effectué comme travailleur autonome. En fonction du sexe, ce sont 17 hommes sur 30 (56,7 %) et 24 femmes sur 41 (58,5 %) qui correspondent à cette situation.

C'est au sein des professionnels « membres d'un ordre » que la proportion est la plus forte, puisque 12 des 18 individus (66,7 %) classés dans ce regroupement ont déjà exercé le même travail comme salariés. Autant d'hommes que de femmes sont dans

---

<sup>16</sup> Sur les 20 participants concernés, 12 participants (60 %) ont déjà télétravaillé sur une base occasionnelle, 4 participants (20 %) sur une base fréquente et 4 participants également (20 %) sur une base permanente.

## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

cette situation. Chez les professionnels « non membres d'un ordre », ils sont 23 individus sur 40 (57,5 %) à avoir cette expérience. Les femmes sont, cette fois-ci, plus nombreuses que les hommes à être dans cette situation (15 femmes et 8 hommes). Finalement, 6 participants parmi les 13 classés « autres » (46,2 %), autant d'hommes que de femmes, possèdent une expérience salariée similaire aux activités actuelles.

En matière d'expérience salariée pour le travail effectué, plusieurs différences ressortent en fonction de la profession ou du métier exercé. C'est pourquoi nous présentons ici ces différences en fonction de la profession et non pas à partir des regroupements établis selon l'appartenance à un ordre professionnel. Seulement 6 participants<sup>17</sup> n'ont aucune expérience salariée pour le travail effectué comme travailleur autonome. De plus, seuls 3 types de profession ou métier comptent moins de 50 % des participants qui ont une expérience salariée : graphiste, traducteur/correcteur/réviseur et représentants en vente. (Tableau 1.20)

Tableau 1.20  
Expérience comme salarié pour le travail effectué selon la profession

	Nombre de participants ayant une expérience salariée pour le travail effectué comme travailleur autonome	Moins d'un an	Entre 1 et 3 ans	Entre 3 et 5 ans	Entre 5 et 10 ans	Entre 10 et 20 ans	20 ans et plus
Avocat et notaire	3 sur 5 <b>(60,0 %)</b>		2		1		
Formateur / enseignement	2 sur 4 <b>(50,0 %)</b>		1		1		
Consultant en informatique	2 sur 3 <b>(66,7 %)</b>			2			
Journaliste	2 sur 2 <b>(100 %)</b>		1		1		
Photographe / Cinéaste	2 sur 3 <b>(66,7 %)</b>			2			

<sup>17</sup> Ces participants exercent 5 professions ou métiers différents : nutritionniste, chercheur, recherchiste, conseiller financier et traiteur.

## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

Tableau 1.20 (Suite I)  
Expérience comme salarié pour le travail effectué selon la profession

	Nombre de participants ayant une expérience salariée pour le travail effectué comme travailleur autonome	Moins d'un an	Entre 1 et 3 ans	Entre 3 et 5 ans	Entre 5 et 10 ans	Entre 10 et 20 ans	20 ans et plus
Comptable	3 sur 3 <b>(100 %)</b>			1		1	1
Consultant et Conseiller en RHRI, conseiller en formation et développement des ressources humaines et coach	7 sur 10 <b>(70,0 %)</b>				2	4	1
Psychologue	1 sur 2 <b>(50,0 %)</b>			1			
Dépannage et services aux personnels et aux entreprises	1 sur 2 <b>(50,0 %)</b>					1	
Graphistes	1 sur 3 <b>(33,3 %)</b>		1				
Organisation d'évènements/ chargés de projets	4 sur 4 <b>(100 %)</b>	1			3		
Placement de personnel infirmier	1 sur 1 <b>(100 %)</b>			1			
Relationniste/ placement publicitaire/ communication	3 sur 5 <b>(60,0 %)</b>		1	1	1		



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

Tableau 1.20 (Suite II)  
Expérience comme salarié pour le travail effectué selon la profession

	Nombre de participants ayant une expérience salariée pour le travail effectué comme travailleur autonome	Moins d'un an	Entre 1 et 3 ans	Entre 3 et 5 ans	Entre 5 et 10 ans	Entre 10 et 20 ans	20 ans et plus
Courtier en design graphique et imprimerie (1)	1 sur 1 <b>(100 %)</b>			1			
Soutien administratif et clérical	1 sur 1 <b>(100 %)</b>			1			
Traducteur / réviseur / correcteur	5 sur 11 <b>(45,5 %)</b>		2		1	1	1
Représentant en vente	2 sur 5 <b>(40,0 %)</b>		1	1			
Nutritionniste	0 sur 1						
Conseiller financier	0 sur 1						
Recherchiste	0 sur 1						
Chercheur	0 sur 2						
Traiteur	0 sur 1						
<b>Total</b>	<b>41 sur 71 (57,7 %)</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>3</b>



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

### 1.13 Statut précédant le début des activités autonomes

Plus de la moitié des participants, soit 38 sur 71 (53,5 %), étaient des employés réguliers et un peu moins du quart, soit 16 sur 71 (22,5 %), étaient contractuels au moment de commencer leurs activités de travailleurs autonomes ; un participant combinait le statut de salarié et de contractuel. Aussi, 4 participants (5,6 %) étaient pigistes, 2 participants (2,8 %) étaient travailleurs autonomes, alors que 5 participants (7,0 %) étaient étudiants à temps plein. Finalement, 5 participants (7,0 %) étaient sans emploi ou en chômage. (Tableau 1.21)

Tableau 1.21  
Statut précédant le début des activités comme travailleur autonome

	Nombre	Pourcentage
Employé régulier	38	53,5 %
Pigiste	4	5,6 %
Salarié contractuel	16	22,5 %
Travailleur autonome (autres activités)	2	2,8 %
À domicile (sans emploi)	1	1,4 %
Salarié régulier et salarié contractuel	1	1,4 %
Étudiant à temps plein	5	7,0 %
Autre (chômage ou congé de maternité)	4	5,6 %
Ensemble*	71	100,0 %

\*La somme des composantes exprimées en pourcentage n'est pas toujours égale à 100 % en raison des arrondissements.



# Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

## CHAPITRE 2 – CONTEXTE : POURQUOI DEVIENT-ON TRAVAILLEUR AUTONOME ?

« J'ai trouvé exactement c'était quoi ma voie, puis là, aucune compagnie n'est capable de me l'offrir. »

[Relationniste (♀), en couple- 1 enfant TA-10 ans] 027

### 2.1. Recension des écrits

Afin d'expliquer le contexte dans lequel les individus prennent la décision de devenir travailleur autonome, les auteurs identifient généralement deux types de raisons : le « contexte structurel » et le « contexte volontaire » (Peel et Inkson, 2004). Bendapudi et al. (2003) ont d'ailleurs développé une typologie des groupes d'employés non-standard qui se base sur deux axes, dont l'un dépend de l'attitude de l'employé par rapport au travail non-standard, qui peut être voulu ou forcé, et l'autre, de l'habileté de l'entreprise à évaluer la performance de l'employé, pour laquelle les auteurs proposent une échelle dichotomique entre forte habileté (*high*) et faible habileté (*low*).

En ce qui a trait aux facteurs structurels, Moore et Mueller (2002) ont trouvé que les longues périodes sans emploi favorisent le travail autonome. Le fait de ne pas recevoir d'assurance-emploi entre les emplois salariés est également un facteur incitatif au travail autonome ; ceux qui reçoivent des prestations d'assurance-emploi seraient moins portés à devenir travailleurs autonomes que ceux qui n'en reçoivent pas. De plus, les travailleurs qui ont quitté leur dernier emploi pour des raisons personnelles sont significativement plus susceptibles que les autres à entrer dans le travail autonome, suivis par les travailleurs qui ont laissé involontairement leur dernier emploi salarié (mises à pied, coupures), puis par ceux qui l'ont laissé volontairement (pour des raisons autres que personnelles). Cela soutient l'hypothèse de l'importance relative des facteurs « pull » dans la croissance du travail autonome ; il s'agit des facteurs d'attraction comme les heures flexibles ou l'indépendance, par opposition aux facteurs « push », soit le fait d'être acculé au travail autonome par le chômage par exemple. D'ailleurs, le taux de chômage ne semble pas avoir d'influence significative sur l'entrée en travail autonome. En bref, peu d'études permettent de soutenir la prépondérance des facteurs « push » dans la croissance du travail autonome au Canada. Certains auteurs soulignent l'hétérogénéité des circonstances entourant le travail autonome, puisque les facteurs « push » et « pull » sont aussi importants dans la sélection du travail autonome.

Par ailleurs, Noordenhaven et al. (2004) affirment que le chômage a une influence négative, plutôt que positive, sur le travail autonome. Selon eux, le niveau d'insatisfaction (*dissatisfaction*) par rapport à la société et à la vie en général dans un pays est davantage un facteur qui pousse au travail autonome. Kirchhoff (1996) partage l'avis selon lequel le chômage n'est pas la raison majeure qui détermine le choix du travail autonome.



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

Quant à savoir si le travail autonome peut être une avenue envisageable pour contrer les impacts négatifs du vieillissement de la main-d'œuvre, les auteurs ne s'entendent pas. Curran et Blackburn (2001 – revisité par Wilson en 2003) concluent que les problèmes de santé et le manque d'énergie sont les deux raisons données par les répondants pour ne pas être attirés par le travail autonome. Cependant, une enquête menée auprès de 1805 retraités de Bell Canada par Singh et Verma (2003) conclut que la mobilité latérale du dernier emploi – par opposition à la mobilité verticale – et le fort attachement au travail sont inversement proportionnels au choix du travail autonome à l'âge de la retraite. Du reste, selon l'analyse de Devaney et Kim (2003), les travailleurs autonomes n'ont souvent pas de régime de retraite, de sorte qu'il est probable, comme l'affirment certains de nos répondants, qu'il leur faille prolonger leur activité sur le marché du travail.

Selon Dennis (1996), les individus deviennent travailleurs autonomes parce qu'ils le veulent et non parce que c'est la meilleure option disponible (ils préfèrent le travail autonome aux autres arrangements de travail). L'auteur a aussi trouvé que les travailleurs autonomes viennent d'un autre emploi et, dans une plus petite proportion, de l'extérieur de la population active.

Un autre facteur à ne pas négliger, comme le remarquent Montgomery, Johnson et Faisal (2005), s'avère être le capital financier, puisqu'il facilite à la fois le lancement en affaire et la poursuite comme travailleur autonome.

Par contre, les résultats de Galt et Moenning (1996) ne permettent pas de confirmer que le soutien gouvernemental aux incitatifs économiques puisse expliquer, à lui seul, le nombre grandissant de travailleurs autonomes. Les facteurs non-économiques et les changements organisationnels, plus difficiles à tester empiriquement, apparaissent alors comme des prédispositions importantes au travail autonome, même si elles doivent être étudiées plus à fond et sont moins susceptibles d'être l'objet des actions directes du gouvernement.

Finalement, selon certains auteurs, il semble y avoir des différences entre les raisons qui poussent les hommes et les femmes au travail autonome. Holmes, Smith et Cane (1997), par exemple, ont trouvé que les hommes partent davantage comme autonomes à cause de la retraite et de la possibilité de réduire leur temps de travail (*retrenchment*), alors que les femmes ont des raisons davantage axées sur la famille (avoir des enfants ou passer plus de temps avec les enfants). Anthias et Mehta (2003), pour leur part, croient que ce qui motive les hommes à partir comme autonomes concerne un gain financier et le contrôle sur leurs pratiques de travail, alors que les femmes sont davantage motivées par des facteurs personnels et symboliques relatifs à leur projet de vie, comme l'indépendance et l'accomplissement personnel. Elles s'occupent également davantage de la sphère domestique et sont plus susceptibles de demander des arrangements de travail flexibles pour prendre soin de leurs enfants. D'ailleurs, Heller Clain (2000) révèle des différences entre les hommes et les femmes qui



## **Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?**

---

travaillent comme autonomes à temps plein : les femmes ont des caractéristiques personnelles qui possèdent moins de valeur sur le marché du travail que les femmes qui travaillent à salaire à temps plein ; le contraire s'appliquerait dans la situation des hommes. L'étude suggère que les femmes qui choisissent le travail autonome accordent une valeur plus importante à des aspects non-liés à la rémunération que ne le font les hommes qui prennent la même décision.

### **2.2 Résultats de notre recherche**

Le contexte dans lequel est prise la décision de s'établir comme travailleur autonome n'est pas unique. Il existe en effet plus d'une raison pour laquelle on penche vers l'exercice d'un travail autonome. Nous avons demandé aux participants d'expliquer le contexte dans lequel ils sont devenus travailleurs autonomes. À partir des propos recueillis, nous avons repéré le nombre de mentions qui rejoignent les différentes raisons évoquées dans les recherches et articles évoqués plus haut.

L'insatisfaction face à un emploi antérieur est le motif mentionné le plus souvent par les participants (19 mentions ou 26,8 %) ; presque autant d'hommes que de femmes l'ont cité. La difficulté à trouver un emploi répondant à ses attentes constitue le deuxième motif à avoir été mentionné le plus souvent (11 mentions ou 15,5 %) ; les femmes l'ont souligné davantage que les hommes. En troisième position, 7 personnes (9,9 %) ont nommé le désir de ne plus avoir de patron ; pratiquement autant d'hommes que de femmes ont exprimé ce motif. Les motivations suivantes se démarquent des autres dans la mesure où elles n'ont été évoquées que par des femmes : la présence de jeunes enfants, le désir d'avoir plus de flexibilité dans son travail et dans son horaire, ainsi que le fait qu'il y ait plus de possibilités comme travailleur autonome dans le type d'emploi qu'elles occupent. D'autre part, notons que la possibilité d'avoir un meilleur revenu n'a été mentionnée que par les hommes. Finalement, il importe de préciser que plusieurs participants ont évoqué des motifs qui ne sont habituellement pas recensés dans la littérature. À ce titre, les motifs suivants ont été soulevés par nos participants : se donner la possibilité de choisir ses clients, désirer travailler moins d'heures pour diverses raisons dont la maladie, être attiré par de nouveaux défis, vouloir travailler davantage sur quelque chose qu'on fait déjà, accroître son expérience ou tout simplement désirer s'occuper d'un projet de longue date. Le tableau 2.1 présente la fréquence des raisons évoquées par les participants, selon le sexe.

## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

Tableau 2.1  
Raisons évoquées pour expliquer le contexte dans lequel la décision de s'établir comme travailleur autonome a été prise\*, selon le sexe

	Nombre total de mentions	Hommes	Femmes
Insatisfaction face à l'emploi antérieur	19 (26,8 %)	9 (30,3 %)	10 (24,4 %)
Difficulté à trouver un emploi salarié répondant à mes attentes	11 (15,5 %)	3 (10,0 %)	8 (19,5 %)
Désir de ne plus avoir de patron	7 (9,9 %)	3 (10,0 %)	4 (9,8 %)
Présence de jeunes enfants	5 (7,0 %)	-	5 (12,2 %)
Désir d'avoir plus de flexibilité dans son travail et dans son horaire	5 (7,0 %)	-	5 (12,2 %)
Dans ce type d'occupation, il y a plus d'opportunités comme TA	5 (7,0 %)	-	5 (12,2 %)
Chômage	5 (7,0 %)	2 (6,7 %)	3 (7,3 %)
Précarité de l'emploi antérieur	4 (5,6 %)	1 (3,3 %)	3 (7,3 %)
Avoir un meilleur revenu	3 (4,2 %)	3 (10,0 %)	-
Désir de changer de métier ou de profession	2 (2,8 %)	1 (3,3 %)	1 (2,4 %)
En retraite et en préretraite	1 (1,4 %)	-	1 (2,4 %)
Mention d'un motif autre <sup>1</sup>	37 (52,1 %)	17 (56,7 %)	20 (48,8 %)

\*Les participants avaient la possibilité de nommer plus d'une raison; conséquemment, la somme des pourcentages n'est pas égale à 100 %. Les pourcentages sont exprimés en fonction du nombre total de participants (71, soit 30 hommes et 41 femmes).

<sup>1</sup> Le nombre de mentions pour chacun de ces autres motifs étant minime, nous avons regroupé le nombre de mentions.

D'après le tableau précédent, il est difficile d'identifier une raison majeure pour laquelle les individus deviennent travailleurs autonomes. En effet, on remarque que, à la fois



## **Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?**

---

chez les hommes, chez les femmes et chez les deux sexes combinés, aucune raison évoquée dans la littérature ne rallie plus d'un tiers des répondants. Par contre, des motifs autres que ceux recensés habituellement dans la littérature sont abordés dans près de la moitié des cas. C'est dire que les recherches publiées jusqu'à présent ne sont peut-être pas suffisamment exhaustives quant aux raisons qui expliquent le contexte dans lequel la décision de s'établir comme travailleur autonome est prise. De plus, le fait que chacun des motifs regroupe une petite proportion de répondants et qu'aucun ne semble émerger du lot signifie probablement qu'une pluralité de facteurs peut pousser les individus au travail autonome et que cette question doit être traitée au cas par cas. Il s'agit d'une piste intéressante pour les recherches futures.

D'autre part, en comparant les réponses selon le sexe du répondant, on note quelques distinctions entre les hommes et les femmes. Par exemple, les hommes sont proportionnellement plus nombreux à nommer l'insatisfaction face à l'emploi antérieur et le fait d'avoir un meilleur revenu comme raisons de partir en affaires. Les femmes, quant à elles, sont plus enclines à exprimer des motivations relatives à la difficulté à trouver un emploi salarié répondant à leurs attentes, à la présence de jeunes enfants, au désir d'avoir plus de flexibilité dans leur travail et dans leur horaire, aux opportunités plus nombreuses de trouver un emploi comme travailleuse autonome dans ce type d'occupation et à la précarité de l'emploi antérieur. Ces résultats sont assez similaires à ceux de Anthias et Mehta (2003), selon lesquels les raisons qui motivent les hommes à devenir autonomes concernent un gain financier, alors que les motifs qui poussent les femmes à partir comme travailleuses autonomes touchent plutôt des facteurs personnels et symboliques relatifs à leur projet de vie. Par exemple, les femmes seraient plus poussées au travail autonome parce qu'elles s'occupent davantage de la sphère domestique et qu'elles sont plus susceptibles de demander des arrangements de travail flexibles pour prendre soin de leurs enfants.

Du point de vue des regroupements selon l'appartenance à un ordre professionnel, nous remarquons que les professionnels appartenant à un ordre sont relativement plus nombreux que les autres répondants à mentionner l'insatisfaction face à un emploi antérieur. En effet, 8 d'entre eux, alors qu'ils sont 18 au total (44,4 %), ont nommé ce motif. Chez les professionnels n'appartenant pas à un ordre, 9 d'entre eux sur 40 (22,5 %) ont mentionné cette raison, en faisant le motif exprimé le plus souvent par ce groupe. Finalement, les participants qui exercent un emploi non professionnel sont relativement partagés quant aux motifs qui les ont poussés au travail autonome. Le tableau 2.2 présente ces résultats.

## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

Tableau 2.2

Raisons évoquées pour expliquer le contexte dans lequel la décision de s'établir comme autonome a été prise\*, selon le regroupement professionnel

	Nombre total de mentions	Professionnels membres d'un ordre	Professionnels n'appartenant pas à un ordre	Autres
Insatisfaction face à l'emploi antérieur	19 (26,8 %)	8 (44,4 %)	9 (22,5 %)	2 (15,4 %)
Difficulté à trouver un emploi salarié répondant à mes attentes	11 (15,5 %)	3 (16,7 %)	6 (15,0 %)	2 (15,4 %)
Désir de ne plus avoir de patron	7 (9,9 %)	1 (5,6 %)	6 (15,0 %)	-
Présence de jeunes enfants	5 (7,0 %)	1 (5,6 %)	2 (5,0 %)	2 (15,4 %)
Désir d'avoir plus de flexibilité dans son travail et dans son horaire	5 (7,0 %)	2 (11,1 %)	3 (7,5 %)	-
Dans ce type d'occupation, il y a plus d'opportunités comme TA	5 (7,0 %)	1 (5,6 %)	4 (10,0 %)	-
Chômage	5 (7,0 %)	1 (5,6 %)	2 (5,0 %)	2 (15,4 %)
Précarité de l'emploi antérieur	4 (5,6 %)	3 (16,7 %)	-	1 (7,7 %)
Avoir un meilleur revenu	3 (4,2 %)	1 (5,6 %)	2 (5,2 %)	-
Désir de changer de métier ou de profession	2 (2,8 %)		1 (2,5 %)	1 (7,7 %)
En retraite et en préretraite	1 (1,4 %)		1 (2,5 %)	-
Mention d'un motif autre <sup>1</sup>	37 (52,1 %)	12 (66,7 %)	19 (47,5 %)	6 (46,2 %)

\*Les participants avaient la possibilité de nommer plus d'une raison ; conséquemment, la somme des pourcentages n'est pas égale à 100 %. Les pourcentages sont exprimés en fonction du nombre total de participants (71, soit 18 professionnels appartenant à un ordre, 40 professionnels n'appartenant pas à un ordre et 13 participants pratiquant un travail non professionnel).



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

<sup>1</sup> Le nombre de mentions pour chacun de ces autres motifs étant minime, nous avons regroupé le nombre de mentions.

### **2.2.1 Les motifs expliquant l'exercice d'un travail autonome**

Selon les résultats de nos entretiens, l'exercice du travail autonome repose sur trois catégories de motifs : on y entre à la suite d'une décision réfléchie et ce, à un moment ou à un autre de la vie active ; on le devient simplement parce que l'occasion se présente, sans qu'aucune réflexion sérieuse n'ait jamais porté sur la question ; ou on y est contraint, faute d'alternative. Aux premiers motifs correspondent la recherche d'une flexibilité quant à l'organisation du travail au cours de la vie active ou en fin de vie active, le désir, voire le besoin fondamental, d'autonomie ou d'indépendance, les raisons motivées par les choix familiaux ou l'état de santé et, finalement, la continuité relative à une réalité familiale (parents entrepreneurs). Par rapport à la deuxième catégorie de motifs, certaines circonstances ont contribué au développement d'activités de travail autonome sans que l'individu y ait nécessairement songé avant. Cela rejoint particulièrement les jeunes travailleurs autonomes que nous avons rencontrés. Certains sont devenus travailleurs autonomes après qu'ils eurent été appelés à réaliser un contrat ici et là pour dépanner des amis ou pour répondre à une urgence formulée par un tiers via le bouche-à-oreille. Aux troisièmes motifs sont associées les situations suivantes : le travail autonome est la seule façon d'exercer sa profession, les organisations offrent des emplois contractuels qui permettent aux personnels d'emprunter le statut d'autonome ou encore, le marché du travail n'offre pas les conditions permettant à l'individu de se trouver un emploi salarié dans les délais souhaités. Quelquefois, l'exercice du travail autonome repose sur une combinaison de motifs.

Les travailleurs autonomes qui le sont devenus par un choix autre que des raisons familiales ont manifesté un intérêt pour la recherche de défis et la possibilité de se réaliser pleinement ; c'est principalement ce qui les a attirés dans ce statut d'emploi. Certains ont décidé d'emprunter la voie du travail autonome parce qu'ils considéraient que leur potentiel, leurs aptitudes, leurs talents et leur créativité n'étaient pas pleinement exploités dans le cadre d'un emploi salarié. Cela rejoint particulièrement les organisateurs d'événements, les relationnistes ainsi que les professions plus artistiques.

« J'avais le goût de voler de mes propres ailes, je voulais me mettre un peu plus en contrôle de ma vie et aussi, je pense que le challenge m'a amené... C'était le goût du défi de faire ça à mon compte. J'avais fait le tour du jardin où j'étais. »

[Organisateur d'événements, monoparental-2 enfants, TA-3 ans] 030

« La seule raison pourquoi je trouve cela intéressant de devenir travailleur autonome, c'est parce que je suis à contrat. C'est la liberté de temps. Donc beaucoup de revenus avec peu de travail. C'est le meilleur outil, cela me garde "sharp" aussi au niveau de mes habiletés cinématographiques. Cela me garde toujours en train de rencontrer du monde, en train de travailler... Cela me garde efficace. »

[Cinéaste (♂), célibataire, TA-1ans] 058



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

« ... je pense que ma façon de me réaliser c'était de devenir travailleuse autonome. Parce qu'en photographie, tu peux rentrer dans n'importe quelle entreprise pis faire de la photo. Ça devient une platitude, c'est toujours les mêmes choses... moi j'ai besoin de quelque chose de créatif, pis j'ai besoin de rencontrer des gens pis j'ai besoin que les journées ne se ressemblent pas. »  
[Photographe (♀), en couple, TA-4 ans] 056

Dans le domaine de la consultation, en ressources humaines et en relations industrielles notamment, l'expérience, la réputation et la crédibilité sont des conditions essentielles à la décision de se lancer à son compte. D'ailleurs, les années en entreprise permettent d'alimenter un réseau de contacts sur lequel on peut s'appuyer. Le cheminement commun est donc celui-ci : travailler plusieurs années pour une ou quelques entreprises afin de faire ses classes et ensuite devenir travailleur autonome. Les propos suivants illustrent bien ce fait :

« Il y a la raison officielle et la raison officieuse. La raison officielle, c'est que j'avais déjà fait de la consultation et j'aimais ça. Je n'avais pas le niveau de responsabilités que je voulais avoir parce que j'étais tout jeune à ce moment-là. J'avais 25 ans, aujourd'hui j'en ai 51. Mais j'aimais la consultation et je me trouvais un peu jeune pour faire de la consultation, alors là, j'ai fait le choix d'aller en entreprise, de prendre de l'expérience et je m'étais toujours dit qu'un jour je reviendrais en consultation. Les circonstances ont fait que ce jour-là est arrivé et je ne le regrette pas. L'histoire officieuse, (après plusieurs entrevues d'embauche suite à la perte d'emploi) je me suis dit que mes cheveux gris seraient probablement plus appréciés dans la consultation qu'en entreprise. Les entreprises cherchent aujourd'hui des jeunes qui vont se défoncer, qui ont la fougue des jeunes loups, moi je ne l'ai pas cet aspect-là. Par contre, je suis très bien organisé et j'atteindrais les résultats très facilement, beaucoup plus rapidement que quelqu'un qui déploierait beaucoup d'énergie parce qu'il est jeune puis il a à apprendre beaucoup de choses mais pour les entreprises, ce n'est pas ce qui est valorisé, c'est le dynamisme. »  
[Psychologue (♂), en couple, TA-3 ans] 060

On se tourne également vers le travail autonome afin de pallier une situation de chômage ou une situation pour laquelle le marché du travail n'offre que des statuts précaires ou pour réduire graduellement son temps de travail avant la retraite, comme l'ont souligné deux participantes.

« Bien, quand je suis sortie de l'université, en fait, je me trouvais confrontée au fait qu'il n'y a pas d'emplois permanents à vie comme certains ont pu bénéficier dans le passé, donc je me suis dit que la seule façon d'avoir le contrôle, de ne pas me faire mettre à la porte, c'était d'être travailleuse autonome. Donc cela a vraiment été motivé par cela, parce que je suis une personne qui a beaucoup, beaucoup d'autonomie et d'initiative. »  
[Relationniste (♀), en couple, TA-10 ans] 002

« ... il va falloir que je travaille au moins jusqu'à 65 ans si ce n'est pas 70 ans, je n'espère pas autant par exemple, travailler moins. Mais bon, il va falloir que je subviene à mes besoins pendant assez longtemps, alors je me suis dit, en travaillant à mon compte, je pourrai toujours garder mes meilleurs clients et faire des contrats comme ça de façon sporadique... »  
[Rechercheuse, célibataire, TA-3 ans] 023



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

« Et je pense que c'était peut-être associé au désir de liberté, il y avait peut-être de ne plus effectivement être dans un domaine où il y avait déjà des balises qui étaient là, je veux dire qu'on soit dans quelque domaine que ce soit, quand on est dans une structure, il faut respecter les règles de la structure. Or, si on quitte ces structures là, il est évident que quelque part, on s'en crée une autre mais on va créer cette structure-là essentiellement à son image. »

[Coach (♀) pour entrepreneurs, célibataire-enfant âgé, TA-18 ans] 039

« Je me suis donnée de nouveaux défis, ça me permet de prendre des cours qui m'intéressent, prendre du temps pour moi en vieillissant. »

[Comptable (♀), en couple-3 enfants, TA-13 ans] 009

### **2.2.2 Le travail autonome parce que le travail ne s'exerce pas autrement**

Dans certains domaines, le travail autonome est la façon la plus répandue d'exercer sa profession. Par exemple, chez les avocats, il est possible de pratiquer comme indépendant au sein d'une grande étude ou d'une équipe, plutôt que comme salarié. Parmi les avocats que nous avons rencontrés, deux ont intégré une petite équipe à la suite d'un stage, alors que les autres ont fait ce choix après avoir constaté qu'ils avaient des aspirations allant à l'encontre de la façon de faire caractérisant les grandes études au sein desquelles ils avaient évolué jusque-là. Dans le même ordre d'idées, la profession de notaire s'exerce en solo ou avec un ou quelques associé(s).

Parallèlement, certaines personnes exercent un travail spécialisé pour lequel les organisations n'embauchent pas de salarié. En effet, lorsque les besoins sont occasionnels ou ponctuels, ils ne justifient pas toujours l'embauche d'un salarié, comme l'illustre la situation suivante :

« C'est pas une prise de décision comme telle, ç'a comme coulé de soi, parce que moi j'ai fait un Bac, une Maîtrise, un Doctorat, et tout au long de mes études j'ai toujours travaillé à contrat comme travailleur autonome, pis je me suis jamais trouvé d'emploi dans mon domaine mais comme mon nom circulait beaucoup à travers différents organismes, bien je veux dire, j'ai toujours eu des contrats, fait que j'ai jamais fait d'effort pour dire je veux devenir travailleur autonome, ça a été comme ça. »

[Chercheur, en couple, TA-17 ans] 048

### **2.2.3 Le travail autonome pour pallier le chômage**

Dans certains cas, le travail autonome s'avère une solution à la perte d'emploi. Par exemple, une des participantes s'est tournée vers l'exercice d'un travail autonome lorsque le poste qu'elle occupait a été remis en question. Dans ce cas précis, les affaires allaient en diminuant et l'insatisfaction provoquée par la baisse de responsabilités qu'on lui attribuait, ainsi que la perspective de perdre son emploi ont mené la candidate à consulter une coach de vie. À la suite de cette démarche, qui a duré quelques mois, la décision de partir à son compte s'est prise.

« ... ce qui est arrivé c'est que les affaires ont beaucoup diminué, donc il a dû me mettre à pied mais je lui ai expliqué que je pourrais continuer de faire sa comptabilité en tant



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

que travailleuse autonome pis il a accepté, donc j'ai récupéré une partie de mon travail comme ça. »

[Soutien admin. et clérical (♀), monoparentale-1 enfant, TA-moins d'une année] 063

### **2.2.4 Le travail autonome pour concilier famille-emploi**

« Je l'ai vu grandir, je travaillais beaucoup mais j'étais là. »

[Graphiste (♂), monoparental-1 enfant, TA-7ans] 005

L'Enquête 2000 sur l'emploi autonome révèle des écarts dans les tendances du travail autonome chez les hommes et les femmes. Les données indiquent, entre autres, que 13 % des travailleuses autonomes à leur propre compte (sans employés) nomment l'équilibre travail-famille comme principale raison pour laquelle elles sont devenues autonomes, tandis que si peu d'hommes mentionnent cette raison que la mesure n'est pas statistiquement fiable (Vosko, Zukewich et Cranford, 2003). Il convient également de mentionner les résultats d'un sondage effectué par Ipsos-Reid pour le compte de la Banque Royale du Canada, qui révèlent que la possibilité d'avoir un horaire de travail plus souple s'avère le principal motif évoqué par 63 % des femmes et 51 % des hommes qui ont choisi le travail autonome (Banque Royale, 2005).

Lorsqu'il y a présence de jeunes enfants à la maison et que le conjoint travaille selon des horaires étendus, variables ou atypiques<sup>18</sup>, devenir travailleur autonome peut s'avérer l'ultime solution afin qu'au moins un des parents soit présent auprès des enfants. On associe au travail autonome davantage de flexibilité au niveau du travail et de l'horaire qu'à un emploi salarié à horaire typique (9 à 5).

« C'est juste une question pratique, j'avais trois jeunes enfants puis mon époux travaille de soir, il est dans le milieu du spectacle, je trouvais que jongler avec les horaires était hallucinant. Puis, j'ai commencé à le faire vraiment en hobby, à temps partiel, j'avais mon emploi, je faisais des déclarations d'impôt sur le côté. Puis, ça fait que la clientèle augmentait, je voyais mon horaire beaucoup plus chargé, puis une journée, j'ai décidé de rester à la maison, sauf que bon... en deux ans, la clientèle a monté du fait que c'est devenu une "business". »

[Comptable (♀), en couple-3 enfants, TA-13 ans] 009

Dans le même ordre d'idées, les exigences personnelles face à son cheminement sur le marché du travail, additionnées aux attentes du milieu de travail, peuvent être difficiles à concilier avec la présence de jeunes enfants. Le travail autonome peut alors constituer une solution au manque de mesures de flexibilité, lorsqu'elles ne sont pas offertes ou qu'elles ne sont pas applicables dans le milieu de travail dans lequel on évolue.

« J'ai toujours été assez carriériste avant... avoir un enfant qui entre dans ta vie, bien cela change un peu les valeurs de tous les jours. Ce qui fait que tu as moins envie de travailler jusqu'à 8h00 à tous les soirs et t'as envie d'avoir du temps, du temps pour toi.

---

<sup>18</sup> Travail de soir ou de nuit.



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

Puis, nécessairement, bien les responsabilités doublent. Donc, oui, c'est plus compliqué. Donc, oui, il te faut aussi plus de temps parce que, bon, t'as un enfant à t'occuper. Cela demande du temps. [...] Je suis allée au niveau de l'administration, en ventes et marketing, pour me sortir un peu des opérations. Et là, j'ai essayé, j'ai mis... J'ai essayé de faire du télétravail, tout cela, bon... J'ai essayé de me dire "je vais peut-être travailler moins, je vais peut-être prendre une semaine ou deux semaines de vacances, puis prendre plus de semaines de quatre jours [...] J'ai donc bien essayé, mais bon, cela a été bien difficile, puis, finalement, j'ai donc eu un arrêt de travail [...] où là j'étais à terre, là, parce que c'est cela, j'avais essayé, là, mais je trouvais cela bien difficile de m'occuper des deux. Mon enfant était très jeune, t'sais, il avait en bas de deux ans. Bon, c'était comme pas évident. Et donc, là, j'ai arrêté pendant deux mois, je me suis dit qu'est-ce que je fais ? »

[Dépannage et services aux personnels et aux entreprises (♀), monoparentale-1 enfant, TA-1 an] 032

Dans la même veine, le travail autonome peut représenter une alternative au milieu de travail traditionnel lorsque celui-ci n'est pas en mesure d'offrir la possibilité d'un retour au travail à temps partiel. Par exemple, une des participantes, alors cadre dans une organisation publique, désirait retourner au travail à temps partiel pour quelques années après son second congé de maternité. Son poste ne pouvant être occupé à temps partiel, elle a décidé de quitter son emploi. Mère de trois enfants, dont les deux plus jeunes sont jumeaux, elle a toutefois pris la décision d'attendre quelques années avant de se lancer à son compte. Par un concours de circonstances, lorsque les enfants ont commencé l'école, elle a développé ses activités de travailleuse autonome. Le principal avantage repose essentiellement sur la possibilité de pouvoir s'adapter aux horaires des enfants, horaires scolaires mais aussi horaires des activités parascolaires et/ou sportives. Il importe ici de souligner que, parallèlement au désir et au besoin de s'adapter au rythme de vie des enfants, cela peut s'avérer nécessaire lorsque le conjoint travaille de longues heures.

Une autre participante a mentionné que le début de ses activités d'autonome coïncidait avec la venue de jumeaux. Cette participante a choisi de développer ses activités de comptable à titre d'autonome puisque cela lui permet de travailler à temps partiel durant les périodes moins achalandées et de mettre les bouchées doubles durant les périodes de pointe. Le conjoint de cette dernière était aussi travailleur autonome à ce moment-là, mais, en plus, il était régulièrement appelé à travailler à l'extérieur et selon des horaires atypiques.

Le travail autonome, lorsqu'il s'exerce à partir du domicile, permet aux parents d'être présents lorsque les enfants partent le matin pour l'école ou la garderie et lorsqu'ils reviennent en après-midi. Dans le cas des enfants plus âgés, certains parents adaptent leur horaire de travail à l'horaire de leurs enfants dans la mesure où ils choisissent de cesser de travailler dès le retour des enfants, alors que d'autres, même s'ils ne se rendent pas pleinement disponibles, prennent simplement le temps d'accueillir les enfants.



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

« Je peux accueillir mes enfants quand ils arrivent. Pour moi c'est bien important, même si je ne suis pas à 100 % disponible. »

[Traiteure, en couple-3 enfants, TA-5ans] 044

### **2.2.5 Le travail autonome pour concilier vie personnelle-emploi**

Face à la maladie, certaines personnes doivent ou désirent prendre le temps de s'arrêter. Lorsque le milieu de travail ne le permet pas, l'expertise et l'expérience aidant, l'idée de devenir travailleur autonome constitue une solution possible. Cela demande toutefois une connaissance de soi assez poussée pour savoir reconnaître les aptitudes à mener sa propre barque. C'est ce qui caractérise le contexte dans lequel une des participantes a débuté des activités autonomes après s'être vue refuser un congé d'une année sans solde, congé qu'elle avait demandé comme moyen d'aborder le chemin de la guérison.

Dans certains milieux, les accommodements en matière de rythme ou d'horaire de travail ne font pas partie des conditions ou options de travail. Par exemple, en publicité, il est mal vu de ne pas être disponible, même au-delà des heures normales. Plusieurs participants ont fait la remarque à savoir que, dans ce milieu, les activités personnelles ou le cheminement scolaire qui empêchent de travailler des heures supplémentaires le soir ou la fin de semaine sont la cible de vives critiques. Par exemple, une des participantes a raconté comment, lorsqu'elle était employée, elle avait voulu suivre des cours de soir et que, par conséquent, elle devait disposer de temps le soir et la fin de semaine pour compléter ses travaux. Elle s'est alors heurtée à la règle non écrite voulant que l'on ne quitte pas le bureau avant 19h00 ou 20h00. À ce titre, les pratiques ou la culture organisationnelle de certains environnements de travail auraient des conséquences importantes sur le conflit entre emploi et vie personnelle ou vie familiale. Les travailleurs autonomes qui ont côtoyé le milieu publicitaire, notamment, et qui se sont lancés comme autonomes dans ce domaine, ont dû, finalement, changer de branche ou combiner des tâches complémentaires puisqu'on évolue difficilement en solo dans ce milieu.

### **2.2.6 La conciliation famille, emploi et vie personnelle**

Le travail autonome peut s'avérer une alternative au travail salarié lorsque les études et la venue d'un enfant se conjuguent simultanément. Aussi, l'exercice d'un travail autonome peut être opportun lorsqu'un individu, riche d'une expérience de travail salarié, désire exercer son travail autrement afin de s'approprier un certain contrôle sur sa vie professionnelle et de se donner les moyens d'atteindre un niveau de liberté qui lui permette d'atteindre ses objectifs personnels tout en facilitant la conciliation emploi-famille.

« C'est une grosse question de liberté... évidemment je vais lancer des clichés, mais c'est de qualité de vie, de liberté et d'intégrité aussi. Ne serait-ce que pour l'équilibre entre la vie personnelle et le travail, juste pour ça, ça valait vraiment la peine. C'était



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

vraiment pour me donner cette liberté-là de continuer à faire ce que je fais en mettant le même effort mais avec la liberté de le faire du bureau en ville ou du bureau à la maison. Pis pour accommoder, en plus, l'agenda familial parce que j'ai un mari qui travaille sur les "shifts". »

[Conseillère en ressources humaines, en couple – 1 enfant, TA-moins d'une année] 026

« Donc disons que plutôt que d'être employé, c'est la flexibilité, j'étais aux études. En mesure de faire 20 ou 25\$ l'heure à ce moment-là pour faire des projets, donc je pouvais travailler moins d'heures et faire plus que quelqu'un qui fait 7\$ l'heure quand il est étudiant, et ça me permettait de faire vivre une petite fille naissante et puis ma copine qui vivait sur ce que je faisais. »

[Graphiste (♂), monoparental-1 enfant, TA-7ans] 005

### 2.2.7 Influence et soutien de l'entourage

« Mon père était chauffeur de taxi et il avait sa propre entreprise et ma mère contribuait aussi à l'entreprise familiale. Donc, je pense aussi que cela me vient de là, l'idée d'être son propre patron... il y a quelque chose de familial là-dedans. Cela ne me stresse pas, c'est normal, j'ai toujours vu cela, une semaine l'argent rentrait pas, l'autre semaine, il en rentrait pour trois semaines. »

[Relationniste (♀), en couple, TA-10 ans] 002

Avant de prendre la décision de devenir travailleur autonome, ce dernier est susceptible de recevoir l'influence de nombreuses personnes de son entourage. Les sources d'inspiration sont nombreuses et variées : conjoint et famille, amis, collègues de travail, confrères de classe. D'ailleurs, Le (1999) a trouvé que les antécédents familiaux<sup>19</sup> ont, entre autres facteurs, une influence significative sur le choix du travail autonome. Selon cet auteur, lorsque le père occupe une fonction de gestionnaire ou de fermier, est travailleur autonome ou l'a déjà été, sa descendance a de plus fortes chances de choisir le travail autonome et ce, même si le père a cessé ses activités. Cette propension au travail autonome repose sur le fait que les barrières psychologiques qui pourraient s'élever face à cette forme de travail sont réduites avec l'exemple du père. Cela, sans compter que, dans certains cas, les enfants peuvent carrément reprendre l'entreprise familiale lorsque le père cesse de travailler ou décède. Aussi, certains parents sont de bon conseil pour le démarrage des activités d'autonome. Par contre, ce n'est pas toujours le cas, puisque les parents travailleurs autonomes ayant eu des expériences difficiles ne souhaitent pas que leurs enfants répètent leur situation, bien qu'ils deviennent encourageants dès qu'ils voient que les choses roulent bien.

Selon certaines études, la probabilité qu'une femme devienne travailleuse autonome double si son conjoint est lui-même travailleur autonome (Bruce, 1999). Ce point de vue est partagé par Lin, Picot et Compton (2000) qui avancent que le fait d'avoir un conjoint travailleur autonome augmente substantiellement la chance de l'autre partenaire d'adopter lui-même ce statut.

---

<sup>19</sup> Le statut d'emploi du père, plus précisément.



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

D'autre part, quelques participants ont mentionné que la rencontre avec un mentor a été l'élément qui a confirmé le chemin vers le travail autonome (4 mentions). Finalement, une part importante de répondants ont affirmé n'avoir aucun antécédent familial ni de travailleurs autonomes dans leur entourage, qui auraient pu leur servir d'exemple ou de mentor (9 mentions). D'ailleurs, certains se demandent même d'où peut bien leur venir la fibre entrepreneuriale (2 mentions).

Parmi les travailleurs autonomes que nous avons interviewés, quelques-uns ont eu leur première expérience de travail en donnant un coup de main à leurs parents dans l'entreprise familiale. Les parents sont souvent ceux qui ont d'abord servi d'exemple, même s'ils n'ont pas imposé le choix du travail autonome. Ainsi, 7 participants<sup>20</sup> (4 femmes et 3 hommes) ont explicitement mentionné que leurs parents avaient servi d'exemple.

« C'était totalement influencé par ma mère. Ma mère souhaitait toujours que ses entreprises deviennent des entreprises familiales, qu'elle partage son savoir, elle était monteuse de film, qu'elle partage son savoir avec ses enfants, un peu à la mode, t'sais, avant qu'on aille à l'école pis que ça devienne systématique dans une société-là, dans le temps on apprenait par mentor, par guide, par plus vieux qui apprend à plus jeune, pis elle-même venait d'une famille où son père avait toujours eu sa propre compagnie... »  
[Consultante en formation, monoparentale –3 enfants âgés, TA-21 ans] 052

« Mon père est très content du choix que j'ai fait. Il est drôle, il a 75 ans, puis il dit "ma fille, tu vas être bonne, comme ton père", il a le sens de la vente, lui, il a vraiment cela en lui, puis je me reconnais en lui. Je ne sais pas, c'est comme, c'est quelque chose qui était, qui dormait. »  
[Conseillère en RH, en couple – 2 enfants, TA-2,5 ans] 010

Dans certaines familles, non seulement les parents, mais également les frères et sœurs, cousins et cousines ou oncles et tantes sont travailleurs autonomes ou entrepreneurs (6 mentions). Parfois, les parents ne sont pas eux-mêmes travailleurs autonomes, mais évoluent dans un milieu où ils les côtoient, alors ils comprennent la situation et approuvent ce choix. De plus, lorsque les travailleurs autonomes sont eux-mêmes parents de « grands » enfants, ceux-ci peuvent également être une source d'encouragement :

« Ma mère était une femme d'affaires. Alors, d'une certaine manière, dans ma famille à moi, c'est quelque chose qui était bien vu. Il n'y a personne qui m'a découragé. Il y en a qui m'ont encouragé. [...] Mes enfants, j'ai senti un regard admiratif de leur part [...] que je laisse la sécurité d'emploi [...] pour m'essayer comme travailleur autonome, je pense que mes enfants ont aimé cela. »  
[Coach (♂) pour entrepreneurs, en couple-5 enfants âgés, TA-1an] 006

Souvent, c'est en donnant un coup de main à un(e) ami(e) autonome que le travailleur découvre ce statut et s'y initie. C'est notamment le cas de deux participantes de notre étude. Il arrive aussi qu'un coach de vie soit la source d'inspiration (2 mentions).

---

<sup>20</sup> Ces derniers sont relationniste, traductrice, nutritionniste, notaire, consultante en formation, conseillers en formation (2) et coach.



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

### 2.2.8 Soutien du conjoint et de l'entourage

« Et, là, c'est mon conjoint qui m'a dit "pourquoi tu ne démissionnes pas, tu pars pas à ton compte"... Parce que j'ai un historique familial d'entrepreneurs. Mes parents, sont en entreprise depuis 45 ans, ils ont un commerce. Donc, j'ai évolué là-dedans. À 15 ans, je répondais aux clients. »

[Conseillère en ressources humaines, en couple – 2 enfants, TA-2,5 ans] 010

En général, le conjoint témoigne de la compréhension à l'égard du statut professionnel (5 mentions). Celui-ci accepte certains inconvénients inhérents au travail autonome, comme les absences ou le manque de disponibilité (2 mentions). Aussi, lorsque le conjoint est lui-même travailleur autonome, cela donne lieu à des échanges et à une complicité entre les partenaires qui favorisent d'autant plus cette compréhension (2 mentions). Certaines attitudes favorables du conjoint, telles que la fierté, l'appui et les encouragements par rapport au projet de travail autonome sont aussi soulignées par les répondants comme une confirmation de son soutien (5 mentions). Le soutien peut également prendre la forme d'une aide accrue du conjoint aux tâches ménagères (2 mentions), même si ce geste apprécié peut mettre une pression « morale » supplémentaire sur le travailleur autonome :

« Je pense qu'elle [ma conjointe] comprend très bien [ma situation de travailleur autonome] elle va le [le ménage et autres tâches] faire elle-même plutôt [que de me demander de le faire]... mais moi, je viens enragé, bien enragé, je ne suis pas content, que ce soit elle qui est obligée de le faire. »

[Comptable (♂), en couple-2 enfants âgés, TA-5 ans] 047

Dans un autre ordre d'idées, le revenu du conjoint apporte un soutien considérable à la stabilité et à la solidité financière du couple, avec toutes les répercussions positives que cela engendre pour les travailleurs autonomes, surtout dans la phase de démarrage ou dans les périodes creuses (14 mentions) :

« C'est un soutien, en partant, c'est un soutien financier. Les trois premières années, il ne fallait pas attendre mes revenus pour aller faire l'épicerie, parce qu'on aurait mangé du beurre d'arachide. C'est un point majeur. Je ne serais pas travailleuse autonome aujourd'hui, si il avait gagné 25 000\$ par année, on n'aurait pas pu. Avec la voiture... On a deux voitures, une maison, les enfants sont dans des activités... Non, c'est évident que s'il n'y a pas un bon revenu stable dans la maison, c'est très difficile. »

[Comptable (♀), en couple-3 enfants, TA-13 ans] 009

En plus d'être associé à une certaine sécurité financière, l'appui financier du conjoint permet au travailleur autonome de traverser les périodes pour lesquelles les revenus sont insuffisants :

« Mais oui, il est très compréhensif, pis j'ai son appui, ce que je trouve formidable, je tiens à le dire, c'est que bon, ça fait 6 ans et demi que je suis en affaires à peu près et jamais à aucun moment, ne m'a-t-il jamais dit : "Ben regarde, je suis écœuré de payer le trois-quarts des dépenses, pis vas te chercher une job, parce que tu vois, ça ne décolle



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

pas ton affaire" ou quoi que ce soit du genre. Jamais, il m'a toujours encouragée... Il a confiance. »

[Traductrice, en couple, TA-6 ans] 041

L'appui ou les encouragements du conjoint sont aussi importants dans la décision de partir à son compte. Plus que tout, la stabilité de la situation d'emploi du conjoint est ce qui confère une (relative) solidité financière. Cet élément est présent dans la littérature, alors que Lin, Picot et Compton (2000) affirment que le revenu stable d'un conjoint salarié augmente la potentialité du travailleur autonome à poursuivre son aventure commerciale et, en cela, réduit le risque qu'il quitte son statut d'autonome. Non seulement cette idée a-t-elle été avancée par les travailleurs autonomes que nous avons interviewés, mais il apparaît que la stabilité et le niveau de revenu du conjoint influencent aussi la satisfaction du travailleur autonome quant à son propre revenu dans la mesure où, ne considérant pas le revenu du conjoint, son propre revenu peut devenir insuffisant au point de devoir travailler un plus grand nombre d'heures (2 mentions). Finalement, parmi les travailleurs que nous avons rencontrés, deux étaient le soutien financier de leur conjoint.

« ...Moi j'ai un conjoint, j'ai cette chance-là d'avoir quelqu'un qui a une solidité financière mais si je me retrouve seule, t'sais on ne sait pas, ben je n'ai pu cette solidité-là, je ne peux pas avoir de maison, je ne peux pas... même là, ça fait 4 ans, peut-être que je pourrais avoir une maison, mais à quelle condition... t'sais, je tombe malade, j'ai besoin de faire des réparations, j'ai besoin d'un emprunt, c'est tout ça que c'est un gros point d'interrogation... »

[Nutritionniste, en couple, TA-4ans] 061

« C'est sûr que ça aiderait [si ma conjointe avait déjà été travailleuse autonome], ça serait bon, [parce qu'elle ne comprend] pas nécessairement ça que je passe 3 jours par semaine à la maison ici pis là, des fois, elle s'attend à la vaisselle pis tout ça... mais je ne suis pas ici pour faire... je travaille ici, je ne m'amuse pas, j'écoute pas la TV. En ayant une personne qui saurait c'est quoi, c'est sûr que ça aiderait. »

[Chargé de placement publicitaire (marketing), en couple, TA - moins d'une année] 016

L'écoute est un autre aspect important du soutien du conjoint comme peuvent en témoigner les deux citations suivantes. D'ailleurs, plus que le soutien financier, le soutien moral du conjoint et son appui semblent être un élément essentiel à la persévérance du travailleur autonome<sup>21</sup> (2 mentions).

« Ben il m'encourage, il va m'écouter. Quand j'ai des doutes, des questionnements, il va être une oreille attentive, il va respecter aussi que je doive travailler. T'sais, il sait que je dois mettre du temps pis que je dois faire les choses... donc il respecte ma situation et en même temps, il m'encourage et il m'écoute. »

[Nutritionniste, en couple, TA-4ans] 061

« J'ai une chance inouïe. J'ai un conjoint compréhensif comme ce n'est pas possible, extrêmement compréhensif, qui ne m'en veut jamais quand il faut que je travaille le soir ou la fin de semaine ou quand je suis préoccupée ou stressée ou tendue ou en état de panique. Il m'écoute, il n'est pas toujours de bon conseil, c'est sûr que étant un gars, je

---

<sup>21</sup> Cet élément est mentionné par une relationniste (♀) et une propriétaire d'une agence de placement.



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

ne veux pas paraître sexiste, mais les gars, on dirait que des fois, ils veulent régler les problèmes, mais les filles elles ont besoin de faire valider ce qu'elles disent, elles ont juste besoin d'être écoutées. »  
[Traductrice, en couple, TA-6 ans] 041

À l'opposé, certains répondants affirment que leur conjoint ne les soutient pas beaucoup, que ce soit par rapport aux tâches domestiques ou familiales, aux finances ou à l'effort de compréhension envers la situation professionnelle, surtout dans la phase de démarrage<sup>22</sup> (2 mentions). De plus, sans être un frein au lancement en affaires, l'insécurité du conjoint face au statut peut retarder le démarrage des activités d'autonome<sup>23</sup> (1 mention).

En ce qui concerne le soutien, plusieurs répondants ont mentionné que leur conjoint les aidait relativement à l'exécution de leur travail. Pour certains, c'est au niveau des compétences informatiques (3 mentions; 3 femmes), pour d'autres c'est du point de vue du soutien professionnel, comme la comptabilité (2 mentions; 1 homme et 1 femme), le graphisme et la mise en page (1 mention; 1 homme) ou la correction, la révision et la relecture des documents (2 mentions; 1 femme et 1 homme). D'autres considèrent comme une marque de soutien de la part de leur conjoint, le fait de pouvoir lui emprunter son équipement (télécopieur, imprimante ou autre) (2 mentions; 2 femmes). Cette question sera abordée un peu plus loin, mais mentionnons ici que cela ne peut qu'influencer positivement le travailleur autonome, voire le soutenir dans ses démarches quotidiennes.

### **2.2.9 Quand le conjoint est aussi travailleur autonome ou télétravailleur**

Selon l'Enquête sur le travail indépendant au Canada, parmi les travailleurs indépendants mariés (80 %, incluant les conjoints de fait), un peu plus du tiers des conjoints est partenaire d'affaire, soit 35,9 % chez les femmes et 28,4 % chez les hommes (Delage, 2002). Pour notre part, rappelons que 14 répondants sur les 42 vivant en couple (33,3 %) ont un conjoint qui est aussi travailleur autonome ou l'a déjà été. De ce nombre, il n'y a qu'un seul cas où le conjoint est un partenaire d'affaires. Cependant, il arrive que certains travailleurs autonomes interrogés engagent leur conjoint(e) comme sous-traitant ou comme fournisseur, selon des besoins ponctuels (2 mentions). D'autres, ont manifesté un intérêt pour l'implication accrue de leur conjoint(e) dans leurs affaires, sans pour autant aller jusqu'à l'engager (3 mentions).

De plus, parmi les 42 participants qui ont un conjoint, 18 (42,9 %) ont mentionné que celui-ci a une expérience actuelle ou antérieure comme télétravailleur salarié ou travailleur autonome et ce, sur une base partielle ou occasionnelle. Il y a davantage de compréhension de la part du conjoint quand lui aussi est travailleur autonome.

---

<sup>22</sup> Ce commentaire est émis par une avocate et une journaliste.

<sup>23</sup> Cet aspect est mentionné par un coach.



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

« Au niveau des horaires, on comprend... si lui est dans un rush, je suis capable de comprendre que oui, c'est un trois jours, c'est dur mais il doit en sortir de son dossier. Alors ça on comprend ça. Les soirs, les gens s'assoient, ils regardent la télé, nous on s'installe aux ordi et on avance nos choses. »

[Comptable (♀), en couple-3 enfants, TA-13 ans] 009

Le fait que le conjoint travaille à la maison, soit comme travailleur autonome ou télétravailleur salarié, peut constituer un avantage à plusieurs niveaux si les deux conjoints sont en mesure de s'appuyer mutuellement, de se compléter sur le plan des connaissances et même de partager certains outils de travail. L'organisation, voire l'aménagement du lieu de travail prend alors de l'importance, ne serait-ce qu'au niveau de la gestion des appels téléphoniques (3 mentions). Cette situation peut même être avantageuse parce qu'il devient alors plus facile de planifier une disponibilité commune pour la période des repas, par exemple ; un avantage en regard de la relation de couple.

« Ben...dans le fond...on ne choisit pas le métier de notre conjoint... il était quelqu'un avant même qu'on se rencontre, il avait fait des choix de vie lui aussi pis je pense qu'on se complète d'autant plus qu'on se comprend pis que ça amène beaucoup de sujets de discussion relevés par rapport... à toutes sortes de cas, au niveau des droits d'auteurs, au niveau d'un maudit client qui ne paie pas, pis au niveau des... de faire des soumissions. Pis le support, il est très bon en informatique, fait qu'il m'amène un super gros support de ce côté-là, pis moi du côté des soumissions je dirais que je suis bonne pis au niveau des modalités de contrats pis des trucs comme ça. Fait que je pense qu'on se partage des données beaucoup... on est souvent en même temps à la maison... des fois il y a des trucs dans Word que lui connaît et que moi, je ne savais pas comme c'est... Pis au niveau aussi de lui demander son avis sur des courriels que j'envoie pour relancer des clients, je lui demande souvent son avis, aussi pour les fautes, au niveau du contenu aussi... Ça va dans les deux sens aussi. »

[Photographe (♀), en couple, TA-4 ans] 056



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

### CHAPITRE 3 – ORGANISATION DU TRAVAIL : LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET SON ORGANISATION

« Mais c'est parce que c'est de tout faire de front qui est dur, les 5 fonctions de l'entreprise, toujours être seule, très peu d'équipe... je suis une fille de réseau, pis je suis une fille d'équipe pis j'ai vécu beaucoup seule. »

[Consultante en formation, monoparental –3 enfants âgés, TA-21 ans] 052

#### 3.1. Recension des écrits

Le lieu de travail est un aspect important à considérer dans l'exercice d'un travail autonome. Par exemple, Holmes, Smith et Cane (1997) notent que l'isolement social peut être une conséquence négative du travail autonome lorsqu'il est effectué à la maison, notamment pour les femmes, puisqu'elles ont plus de chance que les hommes de devoir s'occuper des enfants et cela a pour conséquence de les confiner davantage à la maison, de limiter leur intimité et de limiter leurs possibilités de formation. Les auteurs soulignent également que les recherches récentes ont montré une augmentation du taux d'entreprises à domicile (*home-based business – HBB*), une forme d'emploi que recherchent un nombre significatif de femmes.

D'autre part, Fenwick (2003) identifie, entre autres tensions auxquelles sont soumis certains travailleurs autonomes, celle de l'emplacement flexible (*flexible location*), comme dans le cas des « éducateurs portfolio » qui constituent son groupe de répondants.

Selon Parasuraman et Simmers (2001), la plus grande implication dans le travail, couplée à la plus grande demande parentale des travailleurs autonomes, peut créer des pressions incompatibles qui ne peuvent être résolues par l'autonomie ou par la flexibilité d'horaire.

Boden (1999b) a trouvé, quant à lui, une différence significative entre les hommes et les femmes sur les raisons pour lesquelles les individus deviennent travailleurs autonomes. Chez les femmes, la demande de flexibilité de l'horaire et les raisons relatives à la famille dominant, alors que chez les hommes, on retrouve peu de lien avec le rôle parental.

Dans une conclusion similaire, Loscocco (1997) conclut que même chez les travailleurs qui créent leur propre emploi (travailleurs autonomes), la famille s'introduit plus dans le travail chez les femmes, alors que le travail s'introduit plus dans la famille chez les hommes. Malgré l'enthousiasme manifesté par l'ensemble des répondants à l'égard de la flexibilité que procure le travail autonome, les femmes ont tendance à mettre l'emphase sur l'importance de la flexibilité pour équilibrer emploi et famille.

Selon l'enquête de Snir et Harpaz (2004), les travailleurs autonomes ont de plus longues heures de travail que les salariés, ce qui se traduit par un plus grand potentiel à l'ergomanie (*workaholism*). Par contre, les plus longues heures sont associées à un



## **Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?**

---

plus haut niveau de satisfaction professionnelle (*occupational satisfaction*), au fait de ne pas définir de moment précis où l'activité de travail est exécutée, à une faible centralité de la famille et à un rapport plus étroit avec la religion. Il ne semble pas y avoir de relation significative entre le niveau de centralité des loisirs et le fait de travailler de plus ou moins longues heures.

D'après Williams (2004a), le nombre d'heures par semaine passées à s'occuper des enfants serait inversement proportionnel à la période consacrée au travail autonome.

Le temps de travail est aussi important car il a un impact sur les revenus des travailleurs autonomes. Par exemple, Edwards et Field-Hendrey (1996) calculent que la différence entre les revenus des femmes et des hommes est attribuable, d'une part, à la distribution industrielle des entreprises et, d'autre part, à l'effet différencié du travail domestique et des responsabilités familiales. En effet, si le total des heures de travail des travailleuses autonomes était redistribué entre le marché du travail et le travail domestique, de la même façon que l'est celui des hommes, leur revenu comme autonomes augmenterait substantiellement. Présentement, leur nombre d'heures travaillées comprend davantage de travail domestique que n'en contient celui des hommes.

Aussi, selon l'étude de Heller Clain (2000), les femmes qui choisissent de travailler comme autonomes à temps plein possèdent des caractéristiques personnelles qui sont moins valorisées sur le marché du travail que celles des femmes salariées qui travaillent à temps plein. Par contre, chez les hommes, la situation inverse prévaut. Ainsi, par exemple, être blanche et mariée tend à avoir un impact négatif sur les gains des travailleuses autonomes, alors que ces caractéristiques ont un impact positif à la fois pour les hommes (travailleurs autonomes ou salariés) et les femmes salariées. De plus, l'avancement en âge des hommes (peu importe le statut d'emploi) et des femmes salariées semble influencer les gains à la hausse, alors que son impact sur les gains des travailleuses autonomes est négatif. Selon l'auteure, ces résultats pourraient refléter des différences au niveau de la dimension de la semaine de travail et/ou du temps de travail annuel des travailleuses autonomes, selon leur race, leur statut marital et leur âge, avec les conséquences qui en découlent sur le revenu annuel. Ils peuvent également refléter la présence de contraintes plus grandes et/ou d'éléments discriminatoires auxquels les travailleuses autonomes sont confrontées.

Finalement, les résultats de l'Enquête sur le travail indépendant soulignent que la majorité des travailleurs indépendants travaillent la plupart du temps hors de leur domicile (Delage, 2002). Les femmes ne sont que légèrement plus susceptibles que les hommes de travailler dans un bureau ou un lieu de travail qu'elles possèdent ou qu'elles louent à l'extérieur de la maison, mais elles sont beaucoup plus susceptibles de travailler à la maison et moins susceptibles de travailler dans les divers locaux de leurs clients. Les travailleurs indépendants à leur propre compte sont beaucoup moins susceptibles que les employeurs de travailler hors du domicile, et plus susceptibles de



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

travailler à la maison. De plus, les femmes qui ont des enfants d'âge préscolaire sont plus susceptibles que d'autres femmes de travailler à la maison alors que chez les hommes, la présence d'un jeune enfant ne semble pas avoir de répercussion statistique sur l'endroit où ils travaillent.

### 3.2 Résultats de notre recherche

#### 3.2.1 Lieu de travail

Bien qu'il puisse arriver que la clientèle impose le lieu de travail (à ses bureaux, par exemple), les travailleurs autonomes sont généralement à même de décider de travailler à la maison ou dans un autre lieu (chez le client ou dans un espace loué). D'ailleurs, la possibilité de travailler à la maison est jugée comme un avantage « important » ou « très important » par 45 participants, soit 83,3 % des 54 interviewés qui ont répondu à cette question ou 63,4 % de l'ensemble des 71 participants à l'étude.

Parmi nos participants, 47 affirment qu'ils décident eux-mêmes de leur lieu de travail, ce qui représente 83,9 % des 56 participants qui ont répondu à cette question ou 66,2 % de l'ensemble des interviewés. Le client impose le lieu de travail dans seulement 3 cas, quoique cette question n'ait été complétée que par 56 des personnes interrogées. Dans 6 autres cas, le lieu de travail est déterminé par une entente entre le travailleur autonome et le client. Si le travailleur autonome se fait imposer de travailler aux locaux des clients, qui plus est si ce n'est pas nécessaire compte tenu des tâches octroyées, cela peut aller à l'encontre de la souplesse recherchée par cette forme d'emploi. C'est la raison pour laquelle la plupart des travailleurs autonomes rencontrés veillent à faire respecter ce point. Cependant, lorsque la demande émane d'un ancien employeur, il se peut que le fait de travailler sur place fasse partie d'un compromis important à accepter, comme le souligne cette participante :

« Un client où le type de travail à faire aurait bien pu se faire à distance chez moi, mais lui, préférerait que je sois chez lui à son bureau... pis ça été un gros compromis parce que je ne voyais aucun avantage à être sur place. »

[Comptable (♀), monoparentale-2 enfants, TA-2ans] 025

Ainsi, 64 des 71 participants à l'étude (90,1 %) ont leur domicile comme lieu de travail. De ce nombre, 30 personnes interrogées travaillent exclusivement à domicile, tandis que 29 travaillent à domicile et chez le client, et 5 combinent plusieurs lieux de travail. Les autres, soit 7 participants sur 71 (9,9 %) travaillent exclusivement dans un espace loué<sup>24</sup>. D'autre part, parmi les 64 personnes œuvrant à domicile, 37 (58 %) travaillent dans une pièce réservée à leurs tâches professionnelles, alors que 27 (42 %) sont installées dans une aire commune ou partagée avec les autres membres du ménage. Dans ce dernier cas, il s'agit d'un coin spécialement aménagé dans le salon ou dans la

---

<sup>24</sup> C'est le cas notamment de la notaire et des avocats rencontrés qui ont pour lieu de travail principal une place d'affaire, bien qu'ils puissent également travailler quelquefois à domicile.

## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

chambre. Ces personnes s'assurent d'une certaine tranquillité dans la mesure où elles vivent seules, sont monoparentales ou en couple sans enfant.

Les travailleuses que nous avons interviewées sont relativement plus nombreuses que les travailleurs à ne travailler qu'à la maison ; alors que la proportion d'hommes à travailler dans un espace loué est plus importante que la proportion de femmes travaillant dans le même type d'endroit. C'est ainsi que 19 des 41 femmes interrogées (46,3 %) et 11 des 30 hommes (36,7 %) exécutent leurs tâches exclusivement à la maison, alors que 2 femmes (4,9 %) et 5 hommes (16,7 %) travaillent seulement dans un espace loué. (Tableau 3.1)

Tableau 3.1  
Lieu de travail, selon le sexe

	Total	Hommes	Femmes
À domicile exclusivement	30 (42,3 %)	11 (36,7 %)	19 (46,3 %)
À domicile et chez le client	29 (40,8 %)	13 (43,3 %)	16 (39,0 %)
À domicile et dans un local loué	1 (1,4 %)	-	1 (2,4 %)
À domicile, dans un local et autre	1 (1,4 %)	-	1 (2,4 %)
À domicile, chez le client, dans un local loué et autre lieu	3 (4,2 %)	1 (3,3 %)	2 (4,9 %)
Exclusivement dans un local loué	7 (9,9 %)	5 (16,7 %)	2 (4,9 %)
Total	71 (100,0 %)	30 (100,0 %)	41 (100,0 %)

\*La somme des composantes exprimées en pourcentage n'est pas toujours égale à 100 % en raison des arrondissements.

## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

En fonction des regroupements établis selon l'appartenance à un ordre professionnel, il ressort que les travailleurs autonomes membres d'un ordre sont relativement moins nombreux à travailler exclusivement à domicile, puisque seulement 5 d'entre eux (27,8 %) sont dans cette situation, comparativement aux 21 des 40 professionnels n'appartenant pas à un ordre (52,5 %) et aux 4 des 13 travailleurs autonomes « autres » (30,8 %) dans le même cas. Par contre, la proportion d'autonomes qui ne travaillent que dans les locaux de leurs clients est plus faible pour les professionnels non membres d'un ordre, puisque ce n'est le cas que de 2 d'entre eux (5,0 %), alors que 3 professionnels membres d'un ordre sur 40 (16,7 %) et 2 « autres » sur 13 (15,4 %) sont dans la même situation. (Tableau 3.2)

Tableau 3.2  
Lieu de travail, selon le regroupement professionnel

	Total	Professionnels membres d'un ordre	Professionnels n'appartenant pas à un ordre	Autres
À domicile exclusivement	30 (42,3 %)	5 (27,8 %)	21 (52,5 %)	4 (30,8 %)
À domicile et chez le client	29 (40,8 %)	6 (33,3 %)	16 (40,0 %)	7 (53,9 %)
À domicile et dans un local loué	1 (1,4 %)	1 (5,6 %)	-	-
À domicile, dans un local et autre	1 (1,4 %)	1 (5,6 %)	-	-
À domicile, chez le client, dans un local loué et autre lieu	3 (4,2 %)	2 (11,1 %)	1 (2,5 %)	-
Exclusivement dans un local loué	7 (9,9 %)	3 (16,7 %)	2 (5,0 %)	2 (15,4 %)
Total	71 (100,0 %)	18 (100,0 %)	40 (100,0 %)	13 (100,0 %)

\*La somme des composantes exprimées en pourcentage n'est pas toujours égale à 100 % en raison des arrondissements.

Finalement, lorsqu'il est question du lieu de travail en fonction de la situation familiale, peu de différences ressortent entre les participants, qu'ils vivent seuls ou en couple et qu'ils aient des enfants ou non. Dans les trois profils suivants, la proportion de répondants qui travaillent exclusivement à domicile frôle les 50 %, puisque c'est le cas de : 11 personnes en couple sans enfant sur 24 (45,8 %), 9 célibataires sans enfant sur

## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

19 (47,7 %) et 5 chefs de famille monoparentale sur 10 (50,0 %). Quant aux parents vivant en couple, ils ne sont que 5 sur 18 (27,8 %) à ne travailler qu'à domicile. Conséquemment, la proportion de participants ne travaillant que dans un espace loué est plus élevée chez les parents vivant en couple ; puisque c'est le cas de 4 participants sur les 18 classés dans ce groupe (22,2 %), contre moins de 10 % dans chacun des autres groupes familiaux. (Tableau 3.3)

Tableau 3.3  
Lieu de travail, selon la situation familiale

	Total	Avec enfants de 16 ans et moins		Sans enfant	
		Seul	En couple	Seul	En couple
À domicile	30 (42,3 %)	5 (50,0 %)	5 (27,8 %)	9 (47,4 %)	11 (45,8 %)
À domicile et chez le client	29 (40,8 %)	4 (40,0 %)	7 (38,9 %)	8 (42,1 %)	10 (41,7 %)
À domicile et dans un local loué	1 (1,4 %)	-	-	-	1 (4,2 %)
À domicile, dans un local et autre	1 (1,4 %)	-	1 (5,6 %)	-	-
À domicile, chez le client, dans un local loué et autre lieu	3 (4,2 %)	1 (10,0 %)	1 (5,6 %)	1 (5,3 %)	-
Exclusivement dans un local loué	7 (9,9 %)	-	4 (22,2 %)	1 (5,3 %)	2 (8,3 %)
Total	71 (100,0 %)	10 (100,0 %)	18 (100,0 %)	19 (100,0 %)	24 (100,0 %)

\*La somme des composantes exprimées en pourcentage n'est pas toujours égale à 100 % en raison des arrondissements.

### 3.2.2 Présence du conjoint

Le travail à domicile peut devenir une situation compliquée lorsque le conjoint du travailleur autonome passe la majeure partie de son temps à la maison durant le jour parce qu'il ne travaille pas, ou parce qu'il travaille le soir ou la nuit (2 mentions). La présence du conjoint sur les lieux de travail, soit à la maison, peut représenter pour le travailleur autonome une source de frustration, pour une période d'ajustement du moins, si le conjoint n'est pas lui aussi occupé par le travail, c'est-à-dire s'il est sans emploi ou en congé. Cette situation peut être particulièrement difficile à gérer si une part du travail autonome doit être effectuée le soir ou la fin de semaine. Une des



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

participantes a même affirmé que cela avait contribué à la séparation d'avec son conjoint. Sans être aussi extrêmes, les deux témoignages suivants montrent comment la situation peut être délicate.

« ... comme hier, j'ai travaillé de la maison... mais mon conjoint était en congé avec la petite, alors là, c'est clair que moi j'avais des attentes pis je veux dire... "Tu fais comme si je n'étais pas là" sauf que quand est venu l'heure du lunch, un moment donné, il était rendu 12h30 pis j'ai vu qu'il ne se passait rien... c'est sûr qu'il se repose sur moi, forcément, pis un moment donné, il est venu me voir : "Qu'est-ce qu'on mange?" "Tu fais comme si j'étais pas là, moi je vais me faire un sandwich tantôt..." pis finalement j'ai laissé tomber pis on a mangé ensemble... donc j'apprécie qu'on ait un temps de famille à l'intérieur d'une journée de travail... c'est bien, mais en même temps, je pense que le conjoint tente toujours de venir profiter de notre présence. Ça doit être une éducation à faire. »

[Conseillère en ressources humaines, en couple – 1 enfant, TA-moins d'une année] 026

« Ce qui est compliqué en tant que TA, c'est entendu que ma copine ne travaille pas pour l'instant, c'est le temps que je vais passer à travailler versus le temps que je vais passer avec elle, c'est pas coupé au couteau, pis ça devient complexe où j'ai de la difficulté à faire abstraction de sa présence, pis être uniquement concentré sur le travail. Les deux se confondent un peu et ça devient mêlant peut-être autant au niveau du travail que de la relation de couple. J'ai tendance, ces derniers temps, à aller travailler à la bibliothèque pour être sûr d'être très concentré sur mon travail pis de ne pas être dérangé par ma copine. »

[Psychologue (♂), en couple, TA-1 an] 031

Dans un autre ordre d'idées, le fait de recevoir des clients à la maison peut également impliquer un compromis, non seulement pour le travailleur autonome, mais aussi pour le conjoint ou la famille. C'est le constat que nous livre une photographe qui, après avoir exercé son métier à partir d'un local loué à cette fin, a décidé de s'installer à la maison pour cesser de payer « tout » en double :

« Ben, c'est comme tel moi, c'est un compromis en travaillant à la maison, c'est à cause qu'il faut que je mette tout le monde dehors, t'sais, un samedi après-midi que dans le fond, ça aurait peut-être été la journée ménage, lessive ou juste cocooning ou un dimanche matin, tu dis à ton chum "Ben il faut que tu te lèves parce que j'ai un client qui s'en vient". »

[Photographe (♀), en couple, TA-4 ans] 056

### 3.2.3 Isolement

« Cela m'arrive de ne pas me préparer à dîner, de ne rien prévoir justement pour m'obliger à sortir pour aller dîner. D'abord pour marcher, ensuite pour voir du monde. »

[Coach (♂) pour entrepreneurs, en couple-5 enfants âgés, TA-1an] 006

Le fait de travailler exclusivement à domicile peut aussi être associé au phénomène d'isolement. En effet, les travailleurs autonomes qui n'ont pas à se déplacer pour rencontrer leurs clients sont susceptibles de vivre un isolement, tant sur le plan professionnel que personnel. La possibilité de travailler dans les bureaux du client,



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

lorsque cela est offert, permet de briser cet isolement, tout comme le fait de s'imposer des rencontres à l'extérieur du domicile. Précisons que la nature du travail exercé influence grandement la fréquence des rencontres. Par exemple, il arrive souvent que les traducteurs et les rédacteurs n'aient jamais à rencontrer leurs clients. Certains y trouvent même une façon de conserver leur liberté et leur indépendance. D'autres, par contre, ont besoin de se créer l'occasion de rencontrer leurs clients, à la fois pour briser l'isolement et pour mieux saisir leur environnement.

« Je pourrais toujours travailler à la maison, mais pour pallier à la question d'isolement, je préfère aller sur place pis je me sens moins isolée, mais je le fais au moins une fois ou deux par semaine, je ne suis pas là à temps plein. Je pense que si je reste à la maison je vais virer folle. »

[Traductrice, en couple – 1 enfant, TA-10 ans] 053

« ... moi je préfère me rendre chez mon client que de l'inviter chez moi. Mais il n'y a pas de problèmes, j'ai déjà fait des réunions chez moi. Mais, justement pour briser l'isolement, je préfère sortir. Puis, cela me permet de prendre le pouls aussi... comment cela fonctionne chez mon client, qu'est-ce qui se passe... puis, je me dis que c'est une question de service aussi. »

[Relationniste (♀), en couple, TA-10 ans] 002

Lorsque le domicile est le principal lieu de travail, le travailleur autonome peut également exécuter une partie du travail dans un lieu public, si la nature de son travail le permet, afin de briser l'isolement. Par le fait même, le travailleur autonome se donne les moyens d'éviter l'isolement personnel comme le souligne cette participante :

« Puis, l'avantage, aussi, pour moi, parce que, étant donné que j'ai souvent des lectures à faire, je m'emmène des choses à lire et je vais aller lire dans un café ou dans une bibliothèque. Ce qui fait que cela me sort du bureau. En général, je peux mieux travailler. »

[Formatrice, célibataire, TA-6 ans] 036

### **3.2.4 Ingérence du travail dans les temps personnels**

Au travail à domicile peut également être associé le « danger » de l'ingérence du travail dans les temps personnels. Le travailleur autonome doit donc développer sa capacité à fixer ses limites. Bien que le phénomène d'ingérence du travail dans la vie personnelle ne soit pas propre au travailleur autonome, il appert que les possibilités sont plus fréquentes de se retrouver dans une situation où la séparation entre ces deux sphères soit mince, voire inexistante, dans cette forme de travail. Selon Felstead et Jewson (2000), le fait de travailler à partir de la maison pourrait faire que l'ingérence du travail dans la vie personnelle soit plus importante comparativement à la situation où les deux endroits sont bien définis, et ceci serait particulièrement difficile pour les femmes.

Ainsi, le fait de travailler à domicile, et ce, même lorsqu'un coin est spécialement aménagé pour le travail, peut contribuer à amincir la ligne qui sépare la vie professionnelle de la vie familiale et personnelle. Chez les 61 personnes qui ont



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

répondu à cette question, ils sont 16 (26,2 %) à considérer ce phénomène comme un inconvénient « important » ou « très important » de leur statut d'emploi. Les travailleurs autonomes, même ceux qui considèrent que la distinction entre ces deux volets est souvent difficile, développent toutefois des moyens leur permettant de mieux gérer cette difficulté.

« Je vous dirais que je travaille de 8h30 à 7h00 peut-être, avant c'était pire mais là on essaie de réduire. Pis je ne travaille plus le dimanche, peu importe. C'est vrai, j'ai refusé des contrats parce que c'était le dimanche. C'est ça, moi, le dimanche je me suis dit, non je ne travaille plus à moins qu'il y ait beaucoup de zéros. C'est déjà arrivé que j'ai travaillé des dimanches pis j'ai fait ma soumission en conséquence pis on a ajouté un zéro au bout de la ligne pis ça été accepté, fait qu'on l'a fait, on est plus content de le faire mais... moi c'est le double si je travaille le dimanche. Mais avant, je faisais beaucoup de mariages fait que, c'était la semaine que je prenais mes congés pis je travaillais la fin de semaine mais là je fais plus du corporatif pis j'ai une copine qui a un horaire stable, alors je m'adapte à elle. »

[Photographe (♂), en couple, TA-4 ans] 020

En réalité, les occasions peuvent être nombreuses, pour les travailleurs autonomes à domicile, de retourner dans leur bureau le soir et la fin de semaine, et ce, même s'il ne s'agit pas de longues périodes à la fois.

« Ben moi je travaille de chez moi ici, j'habite ici, fait que ça c'est un avantage qui est aussi un autre inconvénient [...] d'un autre côté on travaille tout le temps pis je peux être en train de regarder la télé pis là, après ça, aller au bureau pis... ah j'ai une idée pis là je pars à travailler pour deux heures pis il est tard le soir, pis tu ne t'en rends pas compte. »

[Photographe (♂), en couple, TA-4 ans] 020

« J'ai l'impression de travailler 20 heures sur 24 à peu près parce que... déjà au début, j'avais mon bureau dans le salon et je [ne] faisais que travailler, en fait, je mangeais à mon bureau, je regardais la télé, j'étais toujours pas très loin de mon bureau et j'avais tendance à ne pas profiter de ce que je faisais... à ne pas regarder le film, pis à me remettre devant mon ordinateur. »

[Traductrice, célibataire, TA-moins d'une année] 050

De surcroît, les travailleurs autonomes rencontrés qui travaillent à la maison utilisent tous leurs équipements informatiques à des fins personnelles, de sorte qu'il leur est souvent difficile de fermer la porte du bureau, même en-dehors des heures régulières, comme le soir et la fin de semaine. D'après les commentaires recueillis, il est souvent tentant de retourner dans son bureau quelques minutes en soirée ou le week-end ; bien que certains déplorent que les minutes se transforment fréquemment en heures.

« Pis, quand je dois rencontrer des gens pis qu'ils veulent absolument me rencontrer, ben je le fais dans un lieu extérieur, parce qu'il n'est pas question pour moi de laisser rentrer un client chez nous, ça c'est ma vie privée, pis il n'a pas besoin de savoir, il n'a surtout pas besoin de savoir que mon bureau est chez moi... parce que quand ils le savent, ils veulent en abuser... ils veulent nous appeler le soir, la fin de semaine, ils ne comprennent pas qu'on ne réponde pas au téléphone en tout temps, d'ailleurs c'est pour ça que je n'ai pas de cellulaire soit dit en passant, c'est volontaire, je ne suis pas



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

joignable en tout temps, il ne faut pas envoyer ce message-là, c'est bien important. Il faut mettre des limites... surtout quand on est travailleur autonome. »

[Traductrice, en couple, TA-6 ans] 041

Aussi, la question du lieu de travail et du travail à domicile peut représenter un défi qui ne déborde pas nécessairement sur une difficulté à tout concilier. Il s'agirait d'une question de choix et d'organisation, comme le souligne cette travailleuse autonome :

« C'est vraiment un défi à relever. C'est sûr que moi j'ai fait un choix très large. Certaines personnes ont un bureau au sous-sol, avec la porte qui donne sur l'extérieur [...] ils sont là de 9h00 à 4h00, à 4h00, traversent du côté de la famille. Moi, tout est un peu mélangé comme une sauce à spaghetti. Donc, je considère cela un peu comme un défi quotidien. Quand je suis en train de faire le souper, c'est un client qui appelle, bien là, c'est urgent, je dois lui répondre, j'enlève le chaudron, je cours dans mon bureau en haut, c'est un choix quotidien, c'est un défi quotidien [...] »

[Consultante en informatique, en couple – 3 enfants, TA-2 ans] 049

Afin de restreindre l'ingérence du travail dans le temps personnel lors d'un travail à domicile, l'utilisation d'une boîte vocale peut limiter la prise d'appels le soir, la fin de semaine ou durant les vacances... mais seulement dans la mesure où l'on résiste à la tentation d'écouter ses messages en-dehors des heures de bureau ! Aussi, une clientèle avisée des heures d'affaires est davantage susceptible de les respecter. Certains, après avoir fait l'expérience d'une ligne unique pour les besoins personnels et professionnels se sont ravisés. D'autres préfèrent desservir une clientèle corporative, pour éviter de répondre aux clients les soirs et les week-ends notamment.

« En fait, les clients peuvent m'appeler entre 8h30 et 5h00-5h30. Donc, déjà à cause de cela, t'sais, je change ma boîte vocale dès le matin, quand je n'oublie pas, je la mets tout de suite le matin. Puis, c'est pour cela que normalement, les gens m'appellent entre 8h30 et 5h30. Donc, vu que ma clientèle est corporative, c'est un peu pour cela aussi que je veux me spécialiser dans cela et non pas dans l'individuel pour éviter de faire les week-ends, puis les soirs. »

[Dépannage et services aux personnels et aux entreprises (♀), monoparentale-1 enfant, TA- 1 an] 032

Au-delà de la question de l'ingérence du travail dans la vie personnelle, mais non sans conséquences sur celle-ci, le fait de travailler à domicile peut s'avérer tout un défi en matière de motivation et d'organisation. En effet, de nombreux travailleurs autonomes ont mentionné qu'ils avaient dû franchir une certaine étape avant d'être « bien à l'aise » avec l'idée de travailler à la maison. La discipline, l'organisation et la motivation nécessaires au bon fonctionnement du travail à la maison, s'acquièrent davantage par la pratique. Ainsi, les discours et la théorie ne suffisent pas toujours à accepter le fonctionnement à domicile. Il faut expérimenter la chose avant d'atteindre une certaine efficacité. Ainsi, quelques-uns ont avoué que leurs débuts ont été distraits par les tâches domestiques ou marqués par un manque de « focus » parce que trop libres ou mal organisés. La perte de temps semble un incontournable avant les premiers ajustements. Toutefois, avec l'expérience, il semble possible d'atteindre un juste



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

équilibre entre les tâches domestiques et les tâches de travailleurs autonomes et ce, sans qu'elles soient explicitement séparées.

« Le quotidien nous rattrape quand on travaille à la maison. Fait que c'est un des désavantages, pour moi, de travailler à la maison, c'est que le quotidien est là. Si je partais le matin, puis que je ne vois plus ma maison jusqu'au soir, bien je ne verrais pas toutes les petites choses qui sont pendantes, qui traînent [...] Il y a des gens que cela ne dérange pas de voir s'accumuler les choses, mais moi cela me rattrape. Et je pense que j'ai compris qu'il faut que je délègue. C'est en démarche. »  
[Traiteure, en couple-3 enfants, TA-5ans] 044

« [...] des fois, on n'a pas toujours la motivation de travailler quand on est à la maison et qu'on est seul. Je veux dire, on trouve plein d'excuses pour ne pas faire son travail, je veux dire, c'est sûr, comme on n'a pas d'encadrement, pis on ne se sent pas surveillé, ben je veux dire, on peut faire un peu ce qu'on veut, fait que des fois, ça peut venir jouer contre nous autres pis un moment donné, bon prendre les bouchées doubles, sinon triples, pour pouvoir arriver à terminer son travail [...] »  
[Chercheur, en couple, TA-17 ans] 048

Finalement, le fait d'être installé à domicile permet une économie en temps de transport qui peut être utilisée au profit de la famille, du ménage ou du travail. L'économie du temps de transport permet aux uns de travailler davantage et aux autres de passer plus rapidement au volet famille ; cela s'avère donc un avantage certain, que l'on peut considérer sous différents angles.

« Au niveau de la conciliation, moi, c'est sûr que c'est beaucoup plus facile parce qu'on élimine le transport, parce qu'on fait un lavage en même temps que de travailler, parce que... on part le souper plus tôt... Bon tout cela aide, puis on est moins stressé, ne serait-ce que de ne pas avoir à sortir, à faire du transport aussi... »  
[Dépannage et services aux personnels et aux entreprises (♀), monoparentale-1 enfant, TA-1 an] 032

« Je dis que je sauve une heure à travailler à la maison, parce que je n'ai pas à me déplacer, je n'ai pas à revenir, je sauve une heure, et je la prends pour travailler. »  
[Propriétaire (♀) d'une agence de placement personnel infirmier, couple, TA-moins d'une année] 014

« C'est sûr que les clients c'est un peu des patrons [...] mais ils n'ont pas la mainmise sur le moment où on va travailler, sur la façon dont on va travailler. Dans le fond, eux autres, c'est le résultat qui importe, peu importe comme je le fais. »  
[Journaliste (♀), en couple-3 enfants, TA-15 ans] 035

### **3.2.5 Caractéristiques de la semaine de travail et horaire**

La possibilité de réaliser un nombre d'heures qui varie en fonction des besoins personnels ou familiaux, ou des objectifs financiers représente un des avantages associés à l'exercice du travail autonome. Parallèlement, la flexibilité des horaires de travail permet de concilier les activités personnelles et les responsabilités familiales à l'exercice d'un emploi. D'ailleurs, au chapitre des avantages, 62 des 71 participants à



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

l'enquête (87,3 %) ont mentionné que la flexibilité dans les horaires de travail s'avère un avantage « important » ou « très important » associé à l'exercice d'un travail autonome. Selon le genre, ce sont 24 des 30 hommes (80 %) et 37 des 41 femmes (90,2 %) qui considèrent que cet avantage est « important » ou « très important ». Du point de vue des regroupements selon l'appartenance à un ordre professionnel, cet avantage est jugé important ou très important par 17 des 18 professionnels membres d'un ordre (94,5 %), par 35 des 40 professionnels n'appartenant à un ordre (87,5 %) et par 10 des 13 participants classés « autres » (76,9 %). Le chapitre 8 portant sur la conciliation famille-emploi aborde la question de la flexibilité sous l'angle de la parentalité. Un autre avantage que nous pouvons ajouter est qu'il est toujours possible de travailler plus lorsque les contrats qui se présentent sont nombreux, et ce, afin de pallier aux périodes creuses. Cet élément représente un avantage important ou très important pour 28 des 71 travailleurs que nous avons rencontrés (40,8 %). En fonction du genre, 12 des 30 hommes interrogés (40,0 %) et 17 des 41 femmes (41,5 %) considèrent cet avantage important ou très important. Du point de vue des regroupements selon l'appartenance à un ordre, ce sont 10 des 18 membres d'un ordre (55,5 %), 14 des 40 professionnels n'appartenant pas à un ordre (35,5) et 5 des 13 « autres » (38,5 %) qui trouvent que la possibilité de travailler plus pour pallier aux périodes creuses est un avantage important ou très important apporté par l'exercice d'un travail autonome.

Avant de présenter les données relatives à la semaine de travail et aux horaires, voici quelques commentaires formulés par les participants à ce sujet.

« J'ai un très bel emploi, au nombre d'heures que je mets aujourd'hui, une trentaine d'heures par semaine, c'est pas... Je peux décider n'importe quel moment d'aller au centre d'achat parce qu'il faut que j'y aille. Je ne sais pas moi... tu travailles dans un bureau de 8 à 5, tu ne peux pas faire cela. [Si] Je décide d'aller me faire couper les cheveux un jeudi après-midi, j'y vais. Il n'y a pas personne qui va venir me dire "non, tu ne peux pas". »

[Conseiller en relations industrielles, en couple-1 enfant âgé, 14 ans] 007

« Je ne voudrais pas me mouler dans les 40 heures par semaine, mais je ne voudrais pas que ça me prenne 60 heures de mon temps. Non, parce que j'ai d'autres valeurs, le travail c'est une chose mais être aussi avec les gens c'est important. On l'entend souvent, la qualité de vie tout ça... le travail c'est une chose mais il n'y a pas que ça. Alors j'ai acheté cette valeur-là. »

[Consultant en informatique, célibataire, TA-2 ans] 051

« Quand je n'étais pas travailleur autonome, je trouvais qu'ils demandaient cher les travailleurs autonomes, mais quand on est dedans, on s'aperçoit qu'il y a beaucoup d'heures qui ne sont pas facturables, mais qu'on est obligé de faire quand même, c'est vrai [...] Il y a tout l'aspect administratif qui est lié à un contrat. Je ne suis pas pour facturer, mais cela me demande du temps quand même. »

[Coach (♂) pour entrepreneurs, en couple-5 enfants âgés, TA-1an] 006

« La qualité de mon travail est bien plus que... je le fais quand je suis productif. Quand je ne suis pas productif, je ne le fais pas. Donc, quand on me parle de congé, comme vous le faites là, ou des choses comme cela, pour moi, c'est : "regarde, je suis pas en congé aujourd'hui, mais je suis pas payé", mais j'ai décidé que je ne travaillais pas. Comme hier



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

non plus, j'ai décidé que je ne travaillais pas parce que ce n'était pas productif, donc je ne le fais pas. [...] Puis, quand je me sens d'attaque, je me le tape, puis cela va bien [...] Cela va 4 fois plus vite, puis... »  
[Conseiller en relations industrielles, en couple-1 enfant âgé, 14 ans] 007

### **3.2.5.1 La semaine de travail**

« Je vais faire le nombre d'heures nécessaires, mais je ne vais pas arrêter parce que je pense que j'ai assez travaillé, ça va dépendre de la demande. »  
[Conseiller en formation, monoparental –1 enfant, TA-10 ans] 033

Un peu plus du quart (26,8 %) des travailleurs autonomes que nous avons interviewés, soit 19 sur 71, ont mentionné que le nombre d'heures travaillées hebdomadairement est le résultat d'un choix personnel, alors que 20 autres (28,2 %) ont dit que c'est plutôt la demande pour leurs services qui détermine le nombre d'heures qu'ils travaillent chaque semaine ; 2 participants (2,8 %) ont toutefois affirmé qu'il s'agit du résultat combiné entre un choix personnel et la demande. D'autre part, 7 personnes interrogées (9,9 %) attribuent le nombre d'heures effectuées hebdomadairement à un autre facteur que les deux précédents, alors que 23 répondants (32,9 %) sont restés cois à la question parce que cela ne s'applique pas à leur situation. En tenant compte de la forte proportion de non réponse, l'horaire tributaire d'un « choix personnel » est celui qui rejoint le plus grand nombre de participants qui vivent en couple, indépendamment du fait qu'ils soient parents ou non. (Tableaux 3.4a et 3.4b)

# Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

Tableau 3.4a  
Détermination des heures de travail hebdomadaire effectuées,  
selon le sexe et la situation familiale

	Ensemble des participants	Personnes en couple					
		Avec enfant(s)			Sans enfant		
		Total	H	F	Total	H	F
Choix personnel	19 (26,8 %)	<b>4</b> <b>(26,7 %)</b>	1 (50,0 %)	3 (23,1 %)	<b>10</b> <b>(37,0 %)</b>	8 (57,1 %)	2 (15,4 %)
Demande	20 (28,2 %)	<b>2</b> <b>(13,3 %)</b>	-	2 (15,4 %)	<b>8</b> <b>(29,7 %)</b>	2 (14,3 %)	6 (46,2 %)
Choix personnel et demande	2 (2,8 %)	<b>1</b> <b>(6,7 %)</b>	-	1 (7,7 %)	-	-	-
Autre facteur	7 (9,9 %)	<b>2</b> <b>(13,3 %)</b>	1 (50,0 %)	1 (7,7 %)	<b>1</b> <b>(3,7 %)</b>	1 (7,1 %)	-
Non applicable ou sans réponse	23 (32,9 %)	<b>6</b> <b>(40,0 %)</b>	-	6 (46,2 %)	<b>8</b> <b>(29,7 %)</b>	3 (21,4 %)	5 (38,5 %)
Total	71 (100 %)	<b>15</b> <b>(100 %)</b>	2 (100 %)	13 (100 %)	<b>27</b> <b>(100 %)</b>	14 (100 %)	13 (100 %)

\*La somme des composantes exprimées en pourcentage n'est pas toujours égale à 100 % en raison des arrondissements.

## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

Tableau 3.4b  
Détermination des heures de travail hebdomadaire effectuées,  
selon le sexe et situation familiale (suite)

	Ensemble des participants	Personnes seules					
		Avec enfant(s)			Sans enfant		
		Total	H	F	Total	H	F
Choix personnel	19 (26,8 %)	<b>2</b> <b>(22,2 %)</b>	-	2 (33,3 %)	<b>3</b> <b>(15,0 %)</b>	1 (9,1 %)	2 (22,2 %)
Demande de travail	20 (28,2 %)	<b>6</b> <b>(66,7 %)</b>	3 (100 %)	3 (50,0 %)	<b>4</b> <b>(20,0 %)</b>	4 (36,4 %)	-
Choix personnel et demande de travail	2 (2,8 %)	-	-	-	<b>1</b> <b>(5,0 %)</b>	-	1 (11,1 %)
Autre facteur	7 (9,9 %)	<b>1</b> <b>(11,1 %)</b>	-	1 (16,6 %)	<b>3</b> <b>(15,0 %)</b>	2 (18,1 %)	1 (11,1 %)
Non applicable ou sans réponse	23 (32,9 %)	-	-	-	<b>9</b> <b>(45,0 %)</b>	4 (36,4 %)	5 (55,6 %)
Total	71 (100 %)	<b>9</b> <b>(100 %)</b>	3 (100 %)	6 (100 %)	<b>20</b> <b>(100 %)</b>	11 (100 %)	9 (100 %)

\*La somme des composantes exprimées en pourcentage n'est pas toujours égale à 100 % en raison des arrondissements.

En tant que travailleur autonome, il est assez difficile d'estimer le nombre d'heures consacrées au travail et ce, même si les tâches exécutées sont encadrées par des balises de productivité (pensons ici aux traducteurs). Cette difficulté tient essentiellement au fait que la semaine normale de travail est généralement composée de deux volets : les heures facturées et les heures non facturées. Le démarrage demandant énormément de temps, il est assez difficile de faire la répartition entre les heures facturées et les heures consacrées aux activités de développement. Ces dernières sont orientées vers des tâches qui ont pour but de soutenir les activités<sup>25</sup> ou encore pour les développer<sup>26</sup> ; ajoutons ici les heures de réseautage et les heures consacrées à la formation.

Pour 4 des 71 participants (5,6 %), la semaine de travail est composée de moins de 30 heures ; alors que pour 6 d'entre eux (8,4 %) elle compte 60 heures ou plus. Les 33

<sup>25</sup> Préparation et soumission d'offres de service, rédaction de contrats, facturation, communications, etc.

<sup>26</sup> Recherche de nouveaux clients ou de nouvelles idées.

## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

autres participants (46,5 %) qui ont répondu à la question se situent donc entre ces deux balises : 12 (16,9 %) travaillent entre 30 et 39 heures, 11 (15,5 %) font entre 40 et 49 heures et 10 (14,1 %) effectuent entre 50 et 59 heures hebdomadairement. Le taux de non-réponse est élevé à cette question, puisque 28 des 71 personnes interrogées (39,4 %) n'arrivent pas à chiffrer le nombre d'heures qu'ils consacrent au travail. Cela s'explique probablement par le fait qu'il soit souvent difficile de séparer la sphère travail des sphères personnelle et familiale. Cette question est également traitée dans le chapitre 8 portant sur la conciliation. Peu de différences ressortent entre les hommes et les femmes en matière de nombre d'heures dans la semaine de travail. (Tableau 3.5)

Tableau 3.5  
Nombre d'heures réellement effectuées dans une semaine de travail,  
selon le sexe

	Nombre (%)	Hommes (%)	Femmes (%)
Moins de 30 heures par semaine	4 (5,6 %)	2 (6,7 %)	2 (4,9 %)
Entre 30 heures et 39 heures	12 (16,9 %)	5 (16,7 %)	7 (17,1 %)
Entre 40 heures et 49 heures	11 (15,5 %)	4 (13,3 %)	7 (17,1 %)
Entre 50 heures et 59 heures	10 (14,1 %)	5 (16,7 %)	5 (12,2 %)
60 heures et plus par semaine	6 (8,4 %)	3 (10,0 %)	3 (7,3 %)
Non déterminé ou sans réponse <sup>1</sup>	28 (39,4 %)	11 (36,7 %)	17 (41,5 %)
Total*	71 (100 %)	30 (100 %)	41 (100 %)

\*La somme des composantes exprimées en pourcentage n'est pas toujours égale à 100 % en raison des arrondissements.

<sup>1</sup> Plusieurs participants ne peuvent pas chiffrer leur semaine de travail parce que celle-ci varie beaucoup ou encore parce qu'ils ne calculent pas les heures qu'ils consacrent à leur travail.

Des différences s'établissent cependant entre les regroupements que nous avons établis selon l'appartenance à un ordre professionnel. Par exemple, les membres d'un ordre effectuent au moins 30 heures par semaine et seulement 2 d'entre eux (11,1 %) ne sont pas en mesure de chiffrer leur semaine de travail. Sur les 18 répondants que l'on retrouve au sein de ce regroupement, le nombre d'heures effectuées chaque

## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

semaine se détaille comme suit : 4 (22,2 %) effectuent entre 30 et 39 heures, 7 (38,9 %) travaillent entre 40 et 49 heures, 3 (16,7 %) cumulent entre 50 et 59 heures et, finalement, 2 (11,1 %) font 60 heures et plus. En ce qui concerne les professionnels non membres d'un ordre, la répartition des participants au sein des différentes catégories est assez étendue. En effet, sur les 40 participants que compte ce groupe, 3 (7,5 %) effectuent moins de 30 heures par semaine, 4 (10,0 %) cumulent 60 heures et plus ; entre ces deux extrêmes, ils sont 8 (20,0 %) à travailler entre 30 et 39 heures, 2 (5,0 %) à faire entre 40 et 49 heures et 6 (15,0 %) à effectuer entre 50 et 59 heures. Ajoutons que les 17 autres candidats (42,7 %) ne sont pas en mesure de déterminer le nombre d'heures qu'ils consacrent hebdomadairement au travail, parce que celles-ci varient trop ou parce qu'ils ne les calculent pas. S'il s'agit d'un taux élevé de non-réponse, il est tout de même inférieur à celui que représentent les 9 des 13 « autres » (69,2 %) qui n'ont pas chiffré leur semaine de travail. Dans ce dernier groupe, on compte toutefois 1 participant (7,7 %) qui travaille moins de 30 heures par semaine, alors que 2 (15,4 %) sont au boulot entre 40 et 49 heures et 1 autre (7,7 %) fait entre 50 et 59 heures. (Tableau 3.6)

Tableau 3.6  
Nombre d'heures réellement effectuées dans une semaine de travail,  
selon le regroupement professionnel

	Total	Professionnels membres d'un ordre	Professionnels n'appartenant pas à un ordre	Autres
Moins de 30 heures par semaine	4 (5,6 %)	-	3 (7,5 %)	1 (7,7 %)
Entre 30 heures et 39 heures	12 (16,9 %)	4 (22,2 %)	8 (20,0 %)	-
Entre 40 heures et 49 heures	11 (15,5 %)	7 (38,9 %)	2 (5,0 %)	2 (15,4 %)
Entre 50 heures et 59 heures	10 (14,1 %)	3 (16,7 %)	6 (15,0 %)	1 (7,7 %)
60 heures et plus par semaine	6 (8,4 %)	2 (11,1 %)	4 (10,0 %)	-
Non déterminé ou sans réponse	28 (39,4 %)	2 (11,1 %)	17 (42,5 %)	9 (69,2 %)
Total*	71 (100 %)	18 (100 %)	40 (100 %)	13 (100 %)

\*La somme des composantes exprimées en pourcentage n'est pas toujours égale à 100 % en raison des arrondissements.

Plusieurs participants n'arrivent pas à chiffrer leur semaine de travail parce que celle-ci varie beaucoup ou encore parce qu'ils ne calculent pas les heures qu'ils consacrent à leur travail.

## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

Au chapitre de la répartition de la semaine de travail en fonction de la situation familiale, peu de différences ressortent. (Tableau 3.7.) Notons, cependant, qu'aucun parent n'a une semaine de travail composée de 60 heures et plus.

Tableau 3.7  
Nombre d'heures réellement effectuées dans une semaine de travail,  
selon la situation familiale

	Nombre (%)	Seul-e sans enfant (%)	Seul-e avec enfant(s) de 16 ans et moins (%)	En couple sans enfant (%)	En couple avec enfant(s) de 16 ans et moins (%)
Moins de 30 heures par semaine	4 (5,6 %)	1 (5,0 %)	2 (22,2 %)	1 (3,7 %)	-
Entre 30 heures et 39 heures	12 (16,9 %)	3 (15,0 %)	2 (22,2 %)	5 (18,6 %)	2 (13,3 %)
Entre 40 heures et 49 heures	11 (15,5 %)	2 (10,0 %)	2 (22,2 %)	4 (14,8 %)	3 (20,0 %)
Entre 50 heures et 59 heures	10 (14,1 %)	3 (15,0 %)	2 (22,2 %)	2 (7,4 %)	3 (20,0 %)
60 heures et plus par semaine	6 (8,4 %)	3 (15,0 %)	-	3 (11,1)	-
Non déterminé ou sans réponse	28 (39,4 %)	8 (40,0 %)	1 (11,1 %)	12 (44,4 %)	7 (46,7 %)
Total*	71 (100 %)	20 (100 %)	9 (100 %)	27 (100 %)	15 (100 %)

\*La somme des composantes exprimées en pourcentage n'est pas toujours égale à 100 % en raison des arrondissements.

Plusieurs participants n'arrivent pas à chiffrer leur semaine de travail parce que celle-ci varie beaucoup ou encore parce qu'ils ne calculent pas les heures qu'ils consacrent à leur travail.

Nous avons demandé aux participants quelle importance ils accordent au phénomène des longues heures de travail comme inconvénient rattaché au travail autonome. Seulement 12 des 60 travailleurs qui ont répondu à cette question (20 %) ont associé un degré « important » ou « très important » à cet inconvénient. En ce sens, le phénomène des longues heures de travail ne semble donc pas perçu comme un inconvénient du travail autonome, tel que le souligne cette participante :



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

« Ça c'est un inconvénient oui pis non... On aime ça, on fait ce qu'on aime, donc, c'est comme pas vraiment un travail. Si notre patron nous demandait de rester autant de temps... ça serait un gros inconvénient mais ça, non. »

[Dépannage et services aux personnels et aux entreprises (♀), en couple-3 enfants âgés, TA-7 ans] 040

En un sens, le travail autonome sous-entend de longues heures de travail. Au-delà de la longueur des heures de travail, auxquelles s'attendent les travailleurs autonomes, la gestion de certaines tâches effectuées à la maison est parfois complexe. Par contre, tous ces efforts de coordination sont généralement récompensés par le fait que l'entreprise appartient au travailleur. Une participante qui en est à ses débuts comme travailleuse autonome souligne même que son conjoint a totalement changé d'attitude face au travail apporté à la maison. Soulignons ici que le type de travail est demeuré le même.

« Je fais probablement un 45-50 heures, mais... je ne vis plus de stress négatif. Je me sens beaucoup plus productive parce que là, j'ai le goût de mettre des heures. Mon conjoint ne voit plus ça de la même façon, donc quand je fais du travail à la maison, parce qu'avant cela, je faisais du travail à la maison, pis ça créait des conflits avec mon conjoint. Maintenant, comme il est très fier de ce que je suis en train de faire, mais quand je fais un peu de boulot à la maison, je [ne] le fais évidemment pas au détriment de la vie familiale, donc quand je le fais, il sait que c'est pour bâtir mon entreprise pis il est même content de ça. Alors, ça a changé la dynamique totalement. Donc, je peux continuer à travailler quand même très fort, pis à mettre des heures, plus ou moins selon les périodes ou selon le lot de travail, mais c'est perçu différemment. »

[Conseillère en ressources humaines, en couple – 1 enfant, TA-moins d'une année] 026

### 3.2.5.2 Horaire

« Souvent, ce qui se passe, ma petite routine, c'est que je travaille le matin à la maison. Donc, je prends mes e-mails, je prépare mes affaires, puis l'après-midi, souvent, j'ai des rendez-vous. Donc, je me "booke" souvent des rendez-vous l'après-midi. Puis, quand je reviens le soir, bien là, suite aux réunions, j'ai des soumissions à préparer ou des trucs à préparer, fait que je retravaille après cela le soir à la maison. Fait que c'est entrecoupé entre la route et la maison. »

[Organisatrice d'événements, en couple, TA- 4 ans] 018

Les travailleurs autonomes sont généralement maîtres de leurs horaires et de leurs choix de vacances. Aussi, 46 participants (64,8 %) ont mentionné qu'ils décident seuls de leurs horaires de travail. Dans 4 autres cas (7,1 %), le client impose les horaires de travail, alors que 6 autres répondants (10,7 %) ont un horaire qui est l'objet d'une entente entre le client et le travailleur autonome. Notons que 15 participants (21,1 %) n'ont pas répondu à cette question.

La flexibilité des horaires de travail est d'ailleurs une caractéristique recherchée par la plupart des participants, surtout lorsqu'il est question de concilier famille et emploi ou encore emploi et vie personnelle. Ainsi, 62 répondants (87,3 %) de l'échantillon



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

considèrent que la flexibilité dans les horaires de travail représente un avantage « important » ou « très important ».

« Je pourrais travailler beaucoup plus d'heures parce qu'en effet, je refuse beaucoup de contrats. Moi, je prends les contrats que je peux faire, dans les paramètres que je me suis imposés dans le nombre d'heures que je peux travailler, donc c'est sûr, moi j'ai 3 jeunes enfants, je considère que 30 heures semaine, c'est pas mal le maximum que je peux donner actuellement. Alors je refuse beaucoup de contrats, j'en refuse presque toutes les semaines. »

[Journaliste (♀), en couple-3 enfants, TA-15 ans] 035

« Je pourrais travailler 200 heures... c'est vraiment [pour] mon équilibre que je veux pas travailler plus parce qu'un moment donné, il y a des semaines où j'ai eu à travailler plus à cause des échéanciers mais... tu ne peux pas faire ça à long terme parce que tu es brûlée puis [...] non, c'est un choix que d'avoir le plus possible mes soirées, le plus possible mes fins de semaine, d'être capable de tourner la "switch" à off. »

[Nutritionniste, en couple, TA-4ans] 061

« [...] du point de vue horaire, d'accord, on peut faire ce qu'on veut, ce n'est pas contraignant, mais d'un autre côté, on travaille plus, on travaille définitivement plus. Moi, j'ai l'impression, le fait que je sois ici, tout faire dans une même pièce, on a l'impression de travailler 24 heures sur 24, même si ce n'est pas vrai. On a plein de choses à faire, on a de la gestion de notre bureau, on a la comptabilité, on a des listes de clients à faire, on a... on peut toujours s'occuper, tout le temps. »

[Rechercheuse, célibataire, TA-3 ans] 023

La situation familiale, mais aussi les choix personnels, font en sorte que le travailleur autonome se permet une répartition des heures quotidiennes de travail telle que les sphères de la vie s'entremêlent au point de faire disparaître la frontière entre le travail et la vie personnelle ; cela n'est cependant pas toujours vécu négativement.

Toutefois, la nature du travail peut imposer un nombre d'heures, mais surtout une répartition du temps de travail, qui peut aller à l'encontre du choix premier du travailleur autonome. Par exemple, il n'est pas rare que les services des travailleurs autonomes soient sollicités avec une mention d'urgence explicite par certains donneurs d'ordres qui endossent des pratiques associées au juste-à-temps. Si quelques autonomes choisissent de ne pas répondre à ce genre de demande, d'autres ne peuvent ou ne veulent pas refuser. La motivation à accepter de travailler dans de telles conditions repose souvent sur le fait que l'on ne sait pas de quoi demain sera fait ou encore que l'on ne veut pas décevoir un client fidèle. D'ailleurs, la fidélité de certains clients repose essentiellement sur la qualité et la rapidité d'exécution que le travailleur autonome est en mesure d'offrir.



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

« C'est pas moi qui décide. Dans les contrats avec les clients, c'est eux qui décident si j'ai une mise en page à faire... il faut qu'elle soit prête dans deux jours, bien elle va être prête dans deux jours, c'est pas moi qui détermine. C'est tellement serré, chargé que j'ai pas d'espace... Je reçois et je ne fais que cela [...] J'ai pas le choix, c'est juste cela que je dois faire pendant les deux jours. »

[Formatrice, célibataire, TA-5 ans] 003

« Ça dépend du travail... ils vont me demander "Est-ce que tu travailles en fin de semaine?" Ça va vraiment avec les échéances qu'on s'est mis... alors si c'est assez serré, ben je n'ai pas beaucoup de flexibilité... mais ils sont raisonnables, si je ne peux pas le faire, je vais leur dire, mais j'essaie le moins souvent de faire ça. »

[Traductrice, en couple – 2 enfants âgés, TA-16 ans] 057

Même s'ils soulignent régulièrement la flexibilité d'horaire que leur permet le travail autonome, les participants rencontrés recherchent normalement une certaine stabilité en ce qui a trait aux horaires de travail. Ainsi, même en prenant pour acquis que les plages horaires varient énormément d'un emploi à l'autre, le travail autonome permet une meilleure conciliation emploi-famille et vie personnelle. Nuancions toutefois car les premières années d'activités sont souvent synonymes de gros compromis en matière de durée du travail.

« Dans les débuts, plus maintenant. On parle de travailler la fin de semaine, les débordements sur la vie privée, c'était plus ça les compromis. Maintenant, il n'y en a pas. »

[Conseillère en communication, en couple, TA-3 ans] 024

« Quand j'ai eu mon troisième enfant, j'ai décidé d'essayer de ne pas travailler le vendredi [...] je dois avouer que je réussis assez bien. [...] des fois ça arrive que je doive travailler le vendredi, dans ce cas là oui, mais moi quelqu'un me demanderait de travailler la fin de semaine, c'est clair que non, je ne peux pas travailler la fin de semaine, je ne veux pas. »

[Journaliste (♀), en couple-3 enfants, TA-15 ans] 035

La souplesse relative offerte par l'exercice d'un travail autonome se conjugue ainsi parfaitement aux modes de vie de certains, quant à la façon d'organiser leur horaire de travail. Aussi, certains travailleurs autonomes ne voient aucun inconvénient au fait de devoir travailler le soir ou la fin de semaine et cela, lorsque les demandes sont urgentes. Dans la mesure où il est question d'une relation d'affaires, on ne voit pas cela comme un compromis.

« Mais on dirait que... naturellement, étant donné que je ne suis pas à me dire "je ne veux jamais travailler le soir" ou... parce que cela m'arrive de travailler le dimanche, cela m'arrive de travailler le week-end... le samedi, le soir... Oui, je crois que je suis... Je ne le vis pas comme un compromis. Je le vis comme une condition de mon travail [...]. »

[Formatrice, célibataire, TA-6 ans] 036



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

« Oui, c'est-à-dire que [...] ça m'est déjà arrivé de me faire appeler par un client en soirée parce qu'il y avait un projet qui devait être prêt le lendemain matin... il y avait des changements de dernière minute... des choses à ajouter. Donc je devais travailler en soirée, même si normalement je travaille de jour. »

[Graphiste (♂), en couple, TA-moins d'une année] 004

« Il m'est arrivé de rendre service à un client, il m'est arrivé de faire quelque chose pis de le faire le dimanche, parce que mon client en avait besoin, pis on était vendredi, pis y'en avait besoin pour lundi. Tu rends service, c'est des relations. »

[Graphiste (♂), monoparental-1 enfant, TA-7ans] 005

« Je ne suis jamais débarrassé de mon ouvrage, comme je vous dis que je décide d'avoir du plaisir à aller marcher ou à aller nager, donc, il faut bien que je reprenne mon temps en quelque part, le soir, les fins de semaine... c'est rare que je ne travaille pas. Un peu le soir, des fois beaucoup la fin de semaine, le travail est toujours présent dans ma vie. »

[Correctrice, monoparentale-1enfant et 1enfant âgé, TA- 20 ans] 029

Bien que le type de clientèle et la nature des services offerts ne laissent pas toujours la possibilité de choisir son horaire de travail, celui-ci est généralement établi en fonction des périodes de productivité. On respecte alors ses périodes de productivité ; par exemple, on peut commencer sa journée de travail plus ou moins tard selon son propre rythme.

« Moi je travaille mieux de nuit, donc à partir de 19h jusqu'à minuit, 1h du matin, je suis très productif, le matin, je me lève quand je ne suis plus fatigué, quand je n'ai plus envie de dormir. »

[Psychologue (♂), en couple, TA-1 an] 031

« Aussi, la gestion du temps et tout ça, la liberté de pouvoir travailler aussi, des fois, jusqu'à 10-11 heures en pantoufle, pis de m'habiller juste parce que j'ai un rendez-vous à 2h [...] De justement pouvoir m'arrêter le jeudi à midi pis d'aller faire du sport pis revenir, je peux prendre deux heures, c'est pas grave, y a personne qui m'attend. »

[Chargée de projet (pub/org évén), en couple, TA-1,5 ans] 011

« Être en contrôle de mon horaire, plus ou moins, dépendamment de mes projets bien sûr. Contrôle de ma destinée, donc s'il y a des choses qui ne me plaisent pas, je peux changer de vocation ou changer de type de choses que je fais. Liberté... si jamais je n'ai pas de contrat ben je peux faire d'autres choses, je peux vaquer à des choses personnelles si je veux. Au niveau de mes enfants, j'ai une vie, étant donné que je suis séparé, j'ai une vie un peu spéciale, des fois j'ai une semaine qui est très ordonnée, pis une semaine moins ordonnée, ça met de la variété dans la vie. »

[Organisateur d'événements, monoparental-2 enfants, TA-3 ans] 030

« Pouvoir adapter mon horaire à mon efficacité personnelle, je veux dire, si admettons, ça ne sort pas, ben je passe à d'autres choses, mais je sais que ça implique que je vais devoir peut être travailler le soir ou... donc pouvoir ajuster le travail à moi et à mon état d'esprit. »

[Nutritionniste, en couple, TA-4ans] 061

Si la flexibilité est considérée comme un avantage important, la proportion des participants se conformant généralement à un horaire de travail fixe, entre 6h et 18h,

## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

est assez importante. L'horaire fixe avec une prestation de travail se situant entre 6h et 18h rejoint ainsi 29 des 71 (40,8 %) participants à l'étude, alors que l'horaire fixe avec une prestation de travail située sur une plage différente (autre que de 6h à 18h) rejoint 8 répondants (11,3 %). Finalement, 11 participants (15,5 %) ont choisi de travailler selon un horaire variable avec plage fixe et les 23 qui restent (32,4 %) ont fait le choix d'un horaire variable sans plage fixe. Selon le genre, nous remarquons que l'horaire fixe avec prestation de travail entre 6h et 18h rejoint davantage d'hommes que de femmes (46,7 % contre 36,6 %) et que l'horaire variable avec plage fixe rejoint davantage de femmes que d'hommes (19,5 % contre 10,0 %). Peu de différences ressortent pour les deux autres catégories d'horaire. (tableau 3.8)

Tableau 3.8  
Horaire, selon le sexe

	Total	Hommes	Femmes
Horaire fixe (entre 6h et 18h)	29 (40,8 %)	14 (46,7 %)	15 (36,6 %)
Horaire fixe (autre que de 6h à 18h)	8 (11,3 %)	4 (13,3 %)	4 (9,8 %)
Horaire variable avec plage fixe	11 (15,5 %)	3 (10,0 %)	8 (19,5 %)
Horaire variable sans plage fixe	23 (32,4 %)	9 (30,0 %)	14 (34,1 %)
Total	71 (100 %)	30 (100 %)	41 (100 %)

\*La somme des composantes exprimées en pourcentage n'est pas toujours égale à 100 % en raison des arrondissements.

En fonction des regroupements selon l'appartenance à un ordre professionnel, ce sont 9 des 18 (50,0 %) professionnels membres d'un ordre, 13 des 40 (32,5 %) professionnels n'appartenant pas à un ordre et 7 des 13 (53,8 %) classés « autres » qui travaillent généralement selon un horaire fixe avec une prestation de travail située entre 6h et 18h. Quant à l'horaire fixe avec une prestation de travail autre que de 6h à 18h, il rejoint 4 (22,2 %) des professionnels appartenant à un ordre, 3 (7,5 %) des professionnels n'appartenant pas à un ordre et 1 (7,7 %) « autre ». L'horaire variable avec plage fixe est adopté par 2 (11,1 %) membres d'un ordre, 7 (17,5 %) professionnels n'appartenant pas à un ordre et 2 (15,4 %) « autres ». Finalement, ce sont 3 (16,7 %) des professionnels membres d'un ordre, 17 (42,5 %) des professionnels n'appartenant pas à un ordre et 3 (23,1 %) des « autres » qui travaillent selon un horaire variable sans plage fixe. (Tableau 3.9)

## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

Tableau 3.9  
Horaire, selon le regroupement professionnel

	Total	Professionnels membres d'un ordre	Professionnels n'appartenant pas à un ordre	Autres
Horaire fixe (entre 6h et 18h)	29 (40,8 %)	9 (50,0 %)	13 (32,5 %)	7 (53,8 %)
Horaire fixe (autre que de 6h à 18h)	8 (11,3 %)	4 (22,2 %)	3 (7,5 %)	1 (7,7 %)
Horaire variable avec plage fixe	11 (15,5 %)	2 (11,1 %)	7 (17,5 %)	2 (15,4 %)
Horaire variable sans plage fixe	23 (32,4 %)	3 (16,7 %)	17 (42,5 %)	3 (23,1 %)
Total	71 (100 %)	18 (100 %)	40 (100 %)	13 (100 %)

\*La somme des composantes exprimées en pourcentage n'est pas toujours égale à 100 % en raison des arrondissements.

Finalement, selon la situation familiale, nous remarquons des différences intéressantes. En effet, 6 des 9 (66,7 %) personnes monoparentales, ce qui représente une forte proportion, ont un horaire fixe avec prestation de travail entre 6h et 18h. Ce type d'horaire rejoint également 6 des 15 (40,0 %) parents vivant en couple, mais ils sont légèrement plus nombreux dans ce statut familial à choisir un horaire variable sans plage fixe ; en effet, 7 des 15 (46,7 %) parents vivant en couple travaillent suivant un tel horaire. Pour les personnes vivant seules et n'ayant pas d'enfant, ce sont les horaires variables qui regroupent le plus de participants, alors qu'une nette préférence va à l'horaire fixe avec prestation de travail entre 6h et 18h pour les personnes vivant en couple et n'ayant pas d'enfant. (Tableau 3.10)

## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

Tableau 3.10  
Horaire, selon la situation familiale

	Total	Avec enfants de 16 ans et moins		Sans enfant	
		Seul	En Couple	Seul	En Couple
Horaire fixe (entre 6h et 18h)	29 (40,8 %)	6 (66,7 %)	6 (40,0 %)	5 (25,0 %)	12 (44,4 %)
Horaire fixe (autre que de 6h à 18h)	8 (11,3 %)	1 (11,1 %)	1 (6,7 %)	1 (5,0 %)	5 (18,5 %)
Horaire variable avec plage fixe	11 (15,5 %)	-	1 (6,7 %)	7 (35,0 %)	3 (11,1 %)
Horaire variable sans plage fixe	23 (32,4 %)	2 (22,2 %)	7 (46,7 %)	7 (35,0 %)	7 (25,9 %)
Total	71 (100,0 %)	9 (100,0 %)	15 (100,0 %)	20 (100,0 %)	27 (100,0 %)

\*La somme des composantes exprimées en pourcentage n'est pas toujours égale à 100 % en raison des arrondissements.

### 3.2.6 Congés et vacances annuelles

« J'en ai pas. Cela fait 5 ans que je n'en ai pas pris. [...] Mais cela, ce n'est pas dû à un surplus de travail, c'est dû au manque de financement pour sortir. »

[Formatrice, célibataire, TA-5 ans] 003

Contrairement aux travailleurs salariés, les travailleurs autonomes ne disposent pas de journées de congé pour raisons personnelles ou familiales et pour maladie. Ces journées, lorsqu'il leur est nécessaire d'en prendre, sont peu nombreuses et généralement comptabilisées à l'intérieur des semaines de vacances. Ceci peut expliquer le fait que plusieurs participants à notre recherche aient indiqué prendre plus de 3 semaines de vacances par année. Toutefois, ce ne sont pas tous les travailleurs autonomes qui peuvent se permettre de prendre des vacances, dans la mesure où ils ne sont pas tous en capacité d'assumer une période sans revenus. À savoir si cette absence de vacances rémunérées représente un inconvénient, 20 participants (28,2 %) évaluent le fait de ne pas avoir de vacances rémunérées comme un inconvénient « important » ou « très important » associé à l'exercice d'un travail autonome. Afin d'en diminuer les conséquences, certains profitent des périodes de ralentissement de la demande pour prendre quelques jours de vacances, voire quelques semaines, ici et là au cours de l'année. D'autres préfèrent faire coïncider leurs vacances avec celles de leurs clients ; cela peut même s'imposer si tous les clients prennent leurs vacances en même temps. Finalement, certains autres profitent des périodes plus tranquilles ou

## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

planifient leurs vacances en fonction des périodes plus occupées ou en fonction des mois « plus difficiles », où l'achalandage est en baisse (par exemple en février ou en mars). Il est à noter, toutefois, que 10 personnes n'ont pas donné de réponse à cette question.

« J'ai pas à dealer ça avec les clients, puis, en général, je ne prends pas mes vacances dans des périodes critiques. Puis si jamais je les prends, bien le client est averti d'avance. »

[Organisatrice d'événements, en couple, TA- 4 ans] 018

« En fait, oui, c'est cela, c'est que dans mon domaine, l'été c'est vraiment pas occupé, alors c'est très intelligent de prendre des vacances plutôt que d'aller à contre-courant. »

[Coach (♀) pour entrepreneurs, célibataire, TA-6 ans] 043

« Elle m'est imposée [ma période de vacances], l'été, c'est assez difficile de donner des cours, les gens sont plus en relâche. »

[Formatrice, monoparentale- 1enfant et 1 enfant âgé, TA-15 ans] 038

Du point de vue des semaines de vacances sur une base annuelle, 23 des 71 participants (32,4 %) prennent 3 ou 4 semaines, alors que 14 (19,7 %) prennent 5, 6 ou 7 semaines et 7 (9,9 %) vont jusqu'à 8 semaines et plus. Des différences importantes ressortent selon le sexe du répondant. Les hommes sont relativement plus nombreux à prendre 3 semaines ou plus de vacances, alors que la répartition chez les femmes est plus prononcée. (Tableau 3.11)

Tableau 3.11  
Nombre de semaines de vacances, selon le sexe

	Nombre (%)	Hommes (%)	Femmes (%)
NA ou ne sais pas	16 (22,5 %)	5 (16,7 %)	11 (26,8 %)
1 semaine ou moins	4 (5,6 %)	1 (3,3 %)	3 (7,3 %)
2 semaines	7 (9,9 %)	3 (10,0 %)	4 (9,8 %)
3 ou 4 semaines.	23 (32,4 %)	12 (40,0 %)	11 (26,8 %)
5, 6 ou 7 semaines	14 (19,7 %)	8 (26,7 %)	6 (14,6 %)
8 semaines et plus	7 (9,9 %)	1 (3,3 %)	6 (14,6 %)
Total	71 (100 %)	30 (100 %)	41 (100 %)

## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

Les distinctions sont aussi intéressantes selon les regroupements établis en fonction de l'appartenance à un ordre professionnel, dans la mesure où 11 des 18 (60 %) des professionnels membres d'un ordre prennent entre 3 ou 4 semaines de vacances, alors que la répartition des professionnels n'appartenant pas à un ordre et des travailleurs classés « autres » est beaucoup plus étendue. (Tableau 3.11)

Tableau 3.12  
Nombre de semaines de vacances, selon le regroupement professionnel

	Total	Professionnels membres d'un ordre	Professionnels n'appartenant pas à un ordre	Autres
NA ou ne sais pas	16 (22,5 %)	-	11 (27,5 %)	5 (38,5 %)
1 semaine ou moins	4 (5,6 %)	-	2 (5,0 %)	2 (15,4 %)
2 semaines	7 (9,9 %)	2 (11,1 %)	5 (12,5 %)	-
3 ou 4 semaines	23 (32,4 %)	11 (61,1 %)	8 (20,0 %)	4 (30,8 %)
5, 6 ou 7 semaines	14 (19,7 %)	3 (16,7 %)	9 (22,5 %)	2 (15,4 %)
8 semaines et plus	7 (9,9 %)	2 (11,1 %)	5 (12,5 %)	-
Total	71 (100 %)	18 (100 %)	40 (100 %)	13 (100 %)

\*La somme des composantes exprimées en pourcentage n'est pas toujours égale à 100 % en raison des arrondissements.

Selon la situation familiale, on remarque que les personnes vivant en couple sans enfant sont plus nombreuses à prendre 3 semaines ou plus de vacances, comparativement aux personnes vivant en couple et ayant au moins un enfant de 16 ans et moins. Quant aux personnes vivant seules, on observe la même tendance : les parents sont moins nombreux à prendre plus de 3 semaines de vacances que les personnes n'ayant pas d'enfant. (Tableaux 3.13a et 3.13b)

## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

Tableau 3.13a  
Nombre de semaines de vacances, selon la situation familiale

	Total	En couple					
		Avec enfant(s)			Sans enfant		
		Total	H	F	Total	H	F
NA ou ne sais pas	6 (14,3 %)	4 (26,7 %)	1 (50,0 %)	3 (23,1 %)	2 (7,4 %)	-	2 (15,4 %)
1 semaine ou moins	2 (4,8 %)	-	-	-	2 (7,4 %)	1 (7,1 %)	1 (7,7 %)
2 semaines	4 (9,5 %)	1 (6,7 %)	0	1 (7,7 %)	3 (11,1 %)	2 (14,3 %)	1 (7,7 %)
3 ou 4 semaines	16 (38,1 %)	4 (26,7 %)	1 (50,0 %)	3 (23,1 %)	12 (44,4 %)	6 (42,9 %)	6 (46,2 %)
5, 6 ou 7 semaines	11 (26,2 %)	4 (26,7 %)	-	4 (30,8 %)	7 (25,9 %)	5 (35,7 %)	2 (15,4 %)
8 semaines et plus	3 (7,1 %)	2 (13,3 %)	-	2 (15,4 %)	1 (3,7 %)	-	1 (7,7 %)
Total	42 (100 %)	15 (100 %)	2 (100 %)	13 (100 %)	27 (100 %)	14 (100 %)	13 (100 %)

\*La somme des composantes exprimées en pourcentage n'est pas toujours égale à 100 % en raison des arrondissements.

## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

Tableau 3.13b  
Nombre de semaines de vacances selon la situation familiale (suite)

	Total	Seul(e)					
		Avec enfant(s)			Sans enfant		
		Total	H	F	Total	H	F
NA ou ne sais pas	10 (34,5 %)	3 (33,3 %)	-	3 (50,0 %)	7 (35,0 %)	4 (36,4 %)	3 (33,3 %)
1 semaine ou moins	2 (6,9 %)	1 (11,1 %)	-	1 (16,7 %)	1 (5,0 %)	-	1 (11,1 %)
2 semaines	3 (10,3 %)	2 (22,2 %)	-	2 (33,3 %)	1 (5,0 %)	1 (9,1 %)	-
3 ou 4 semaines	7 (24,1 %)	1 (11,1 %)	1 (33,3 %)	-	6 (30,0 %)	4 (36,4 %)	2 (22,2 %)
5, 6 ou 7 semaines	3 (10,3 %)	1 (11,1 %)	1 (33,3 %)	-	2 (10,0 %)	2 (18,2 %)	-
8 semaines et plus	4 (13,8 %)	1 (11,1 %)	1 (33,3 %)	-	3 (15,0 %)	-	3 (33,3 %)
Total	29 (100 %)	9 (100 %)	3 (100 %)	6 (100 %)	20 (100 %)	11 (100 %)	9 (100 %)

\*La somme des composantes exprimées en pourcentage n'est pas toujours égale à 100 % en raison des arrondissements.

Qu'ils soient célibataires ou en couple, parents ou non, la flexibilité caractérisant la gestion du temps des travailleurs autonomes laisse supposer qu'il soit plus facile pour eux de prendre des vacances au moment qu'ils jugent le meilleur. Dans le cadre de notre recherche, nous avons explicitement demandé aux travailleurs autonomes vivant en couple s'ils étaient en mesure de faire correspondre leurs vacances avec celles des membres de leur famille. Parmi les 42 répondants vivant en couple, seulement 2 ont mentionné qu'ils ne sont pas en mesure de faire correspondre leurs vacances avec celles de leur conjoint. Notons que ces deux participants n'ont pas d'enfant. D'autre part, aucun parent n'a mentionné ne pas être en mesure de faire correspondre ses vacances avec celles de ses enfants, puisque, dans la mesure où leurs activités le permettent, les travailleurs autonomes interviewés bénéficient d'une souplesse d'horaire durant les vacances d'été, la semaine de relâche scolaire ou encore la période des Fêtes. À ce chapitre, les parents voient un avantage certain du travail autonome, comparativement à la situation en emploi salarié. Ainsi, ils sont en mesure d'aménager ou de réduire leur temps de travail, afin de passer du temps avec leurs enfants durant les vacances scolaires ou lors des congés.



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

### **3.2.7 Assurances, régime de retraite et avantages sociaux**

L'Enquête sur le travail indépendant de 2000 indique que la sécurité financière, l'absence d'avantages sociaux offerts par l'employeur et les gouvernements, tels que l'assurance-maladie complémentaire, les régimes de retraite, les congés de maternité et les congés parentaux constituent des préoccupations importantes pour bon nombre de travailleurs indépendants (Cooke-Reynolds et Zukewich, 2004).

D'emblée, mentionnons que 26 participants (36,6 %) trouvent que l'absence d'avantages sociaux liés à l'emploi est un inconvénient « important » et « très important » du travail autonome. Cet inconvénient se classe d'ailleurs en troisième position au chapitre des inconvénients rattachés au travail autonome et jugés importants et très importants, derrière l'incertitude et l'insécurité occasionnées par la peur de manquer de contrats et de revenus (32 mentions) et l'incertitude et l'insécurité occasionnées par des revenus instables et des problèmes de liquidités (28 mentions). Notons toutefois que 7 participants n'ont pas répondu à cette question.

Les travailleurs autonomes interviewés ne sont pas tous couverts par un régime d'assurance. À ce titre, certains réseaux offrent différentes possibilités. Aussi, parmi les travailleurs autonomes en couple, certains ont mentionné être couverts par le régime de leur conjoint. Par contre, plusieurs ont mentionné ne pas être assurés parce qu'ils n'en ont pas les moyens ou tout simplement parce qu'ils préfèrent assumer le risque et payer au besoin. En matière de REER, la majorité des participants alimentent régulièrement leur régime de retraite, mais certains vivent au moment présent, soulignant qu'ils ne se sentent pas encore interpellés par la retraite, et donc par la nécessité d'économiser.

« Par rapport à l'enfant... c'est surtout au niveau des avantages sociaux... dentaire, médical, vision... qui sont des frais que je dois assumer maintenant, ben je veux dire, c'est sûr qu'il y a des frais qui sont assumés par le gouvernement mais, t'sais, tu as moins de flexibilité... heureusement j'ai un enfant qui n'est pas malade [...] mais si j'avais eu ces problèmes là avec l'enfant, ça aurait été un handicap d'être travailleuse autonome. »

[Traductrice, en couple – 1 enfant, TA-10 ans] 053

Lorsque les enfants sont malades, aucun congé n'est prévu pour le travailleur autonome. L'idée d'une aide gouvernementale de type assurance collective est ressortie des propos tenus par les parents à ce sujet.

« C'est sûr que tout ça c'est des choses qui ont été discutées par rapport au... Au niveau du gouvernement ils se questionnent beaucoup sur ce qui pourrait être fait pour aider les gens qui justement sont TA qui est quand même une force de travail grandissante, en croissance. C'est sur tous les aspects, moi je mets ça dans le même panier... congé parental, tout ça, c'est tout par rapport aux avantages que les compagnies donnent. Que ce soit... j'appelle ça avantages sociaux mais... ça englobe beaucoup de choses... justement... ou des groupes de soutien, t'sais si je me fie disons à ce que IBM, remarque c'est peut-être un cas extrême parce qu'eux autres ils sont assez bien structurés de ce



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

côté-là, ils ont des groupes de soutien, ils ont des avantages qu'ils offrent à leurs employés pour tout ce qui est au niveau des possibilités de garderie, possibilité de prendre un congé sans solde pendant x temps pour pouvoir justement répondre à des besoins de famille... si un parent est malade... ce que je n'ai pas du tout là. C'est sûr que si le gouvernement voulait instituer un genre de programme où est-ce qu'on pouvait adhérer comme [si] le gouvernement devenait une entreprise pis qu'ils offraient certains avantages, comme ils le font avec l'assurance-maladie où ça nous offre un programme assurance, assurance complète où tout ça pourrait être mis dans un même panier... prendre une assurance séparée, c'est très dispendieux et pour la majorité des TA, c'est inaccessible. »

[Consultant en informatique, célibataire, TA-2 ans] 051

Dans le cas des travailleurs autonomes en situation de monoparentalité, la question des assurances concerne davantage une question de coût qu'une question d'accessibilité comme peut en témoigner la situation suivante :

« Je ne fais pas grand-chose, je me sécurise beaucoup avec mes ressources personnelles... je dirais que dans tous les inconvénients du modèle, c'est le principal inconvénient. [...] je me rends compte qu'on marche sur une corde raide parce qu'il arriverait une maladie grave ou quelque chose, c'est pas évident. [...] Donc ce bout-là, cette bulle-là, fait que quand je me pose la question si j'aime ce modèle là ou pas, ça c'est un gros morceau. Si je laisse la peur m'atteindre là, si je raisonne un petit peu, c'est risqué ce que je fais actuellement. »

[Comptable (♀), monoparentale-2 enfants, TA-2ans] 025

« Mon conjoint a déjà un plan d'assurance qui m'englobe donc je n'ai pas vraiment de problèmes à ce niveau-là. Par contre, s'il n'en avait pas, dans l'association de travailleurs autonomes à laquelle j'appartiens, ben ils offrent ce service-là, une assurance collective pour travailleurs autonomes, donc pas en avoir, c'est vers ça que je me tournerais. »

[Conseillère en communication, en couple, TA-3 ans] 024

Sur la question des avantages sociaux rattachés à l'emploi, l'ensemble des travailleurs autonomes ont souligné que c'est un point sur lequel le travail n'a pas encore été fait par les différentes instances. Les vacances, les congés personnels pour maladie ou pour des besoins familiaux, ainsi que les congés parentaux n'étant pas accessibles comme tels, avec rémunération ou prestation, les travailleurs autonomes doivent assumer seuls les pertes de revenus encourues par de tels événements. Certains travaillent même lorsqu'ils sont malades alors que ceux qui prennent congé sont contraints de reprendre les heures « perdues » le soir ou la fin de semaine ou d'assumer une perte de revenu s'ils n'arrivent pas à respecter les échéances. Les quelques travailleurs autonomes qui occupent un emploi en parallèle, soit 4 participants<sup>27</sup> sur 71 (5,6 %), se disent avantagés, ne serait-ce que du point de vue des assurances.

---

<sup>27</sup> Ces quatre participants sont : photographe, consultant en informatique et chargés de projet (2).



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

« Au niveau des inconvénients, si j'étais juste travailleur autonome, je parlerais probablement des assurances pis... t'sais s'il arrive une impasse ou je me casse une jambe, je ne peux pas avoir de chômage mais on ne peut pas parler de ça étant donné que j'ai un emploi salarié en dehors de ça. »

[Photographe (♀), en couple, TA-4 ans] 056

En ce qui concerne les vacances, mentionnons ici que l'idée d'associer le fait de ne pas avoir de vacances directement rémunérées à un inconvénient reposerait sur une certaine conception du travail autonome qui ne fait pas l'unanimité. Pour certains, l'exercice d'un travail autonome ne serait pas pénalisant du point de vue des vacances, dans la mesure où ils acceptent la responsabilité de planifier cette période. Pour d'autres, le manque de temps ou encore le manque de moyens financiers associés au statut d'autonome pénalisent la personne.

« Les vacances, c'est quelque chose à planifier. [...] Quand on va prendre ses vacances, il va falloir assumer quand même ses frais fixes. »

[Coach (♀) pour entrepreneurs, célibataire-enfant âgé, TA-18 ans] 039

« [Des vacances] Cela fait 5 ans que j'en ai pas pris. [...] Mais cela, ce n'est pas dû à un surplus de travail, c'est dû au manque de financement pour sortir. Comme je suis chez moi et que tout est organisé pour travailler, bien je n'ai pas de divan pour m'étendre et écouter la télé... donc, je vais faire de la peinture ou quelque chose comme cela. Mais si j'avais l'argent... »

[Formatrice, célibataire, TA-5 ans] 003

Parmi les 19 travailleurs autonomes qui ont au moins un enfant de 16 ans et moins, 13 (68,0 %) sont devenus parents alors qu'ils étaient déjà travailleurs autonomes ou sont devenus travailleurs autonomes dans l'année suivant la naissance d'un enfant. D'autre part, quelques travailleurs interrogés qui ne sont pas encore parents, mais qui projettent de l'être, sont préoccupés par le fait que leur statut ne leur permette pas d'envisager sereinement les semaines suivant l'arrivée d'un enfant. Financièrement, cela paraît difficile à gérer, sans compter qu'il est pratiquement impossible de penser à prendre un « long » congé, comme le souligne cette photographe qui projette d'avoir un enfant :

« Premièrement, je ne pourrai pas me permettre d'arrêter un an... un an sans répondre au téléphone... les gens qui vont m'appeler, qu'est-ce que je vais faire ? Je vais les référer à d'autres, ils vont m'oublier... »

[Photographe (♀), en couple, TA-4 ans] 056

Selon cette dernière citation, même l'avènement du congé parental couvrant les travailleurs autonomes au Québec n'est pas une solution complète, puisque le maintien de la clientèle n'est pas assuré. Toutefois, comme il est prévu que le congé puisse être utilisé de manière flexible (taux plus élevé de remplacement de revenu mais prestations versées moins longtemps, ou taux plus faible et prestations plus longues), cette nouvelle mesure devrait tout de même favoriser certaines travailleuses autonomes.

Dans le même esprit, 5 participantes devenues mères alors qu'elles étaient travailleuses autonomes ont mentionné que la reprise du travail après le congé de



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

maternité est assez rapide. D'ailleurs, selon une étude menée par Statistique Canada, la grande majorité des mères qui retournent rapidement au travail, en 2001, sont des travailleuses autonomes ou des employées qui n'ont pas de prestations de maternité ou de prestations parentales (Marshall, 2003). La nature du travail (suivi des dossiers et clients importants, etc.) peut impliquer que les longues absences soient tellement coûteuses professionnellement que le congé de maternité ne peut pas être très long, comme le souligne une avocate qui a eu un enfant alors qu'elle était déjà travailleuse autonome :

« Non, non parce que... je donne l'exemple, quand tu es travailleur autonome, tu prends pour acquis que c'est une forme de travail qui est différente d'un salarié, à partir du moment où ça tu l'acceptes, tu acceptes ce qui va avec. [...] Tu arrêtes 2 mois et demi, 3 mois, c'est le maximum que tu peux faire parce que si tu pars plus longtemps que ça du marché, le marché t'oublie, les clients vont t'oublier, pis ce que tu as construit pendant des années, ça va se démolir. Alors c'est quelque chose qui va avec, c'est sûr que j'aurais aimé ça avoir 6 mois de plus mais à ce moment-là j'avais juste à être salariée. Travailleur autonome, tu ne pourras jamais penser que les filles vont pouvoir avoir un congé de 6 mois... »

[Avocate, en couple-1enfant, TA-11 ans] 067

Du point de vue financier, cette question ne semble pas poser de problème majeur pour les travailleurs autonomes qui peuvent compter sur une situation familiale confortable financièrement ou qui investissent systématiquement dans un « fonds maternité ». Pour d'autres, par contre, la venue d'un enfant, alors qu'ils étaient autonomes, a signifié un sacrifice financier et un retour hâtif au travail, du moins à temps partiel. Cela confirme les réticences de ceux qui envisagent avoir des enfants. Plus rares sont ceux qui ont planifié ce moment en mettant des sous de côté. Précisons ici que le Barreau, et plus récemment, la Chambre des notaires, ont créé leur propre régime d'aide parentale pour leurs membres travailleurs autonomes (Mondor, 2004). De plus, le congé parental, sous le régime québécois des droits parentaux, est accessible aux travailleurs autonomes depuis janvier 2006 ; cette mesure n'était toutefois pas encore en vigueur au moment où les entrevues se sont déroulées.

« [...] Elle [en parlant de sa conjointe] elle n'a jamais vécu ça, ça fait qu'elle commence à comprendre plus les réalités, là on a fait un an ensemble, elle a vu l'année... parce que c'est comme ça mais... il y a des moments où ça va bien, elle est confiante et tout ça, d'autres moments où c'est plus angoissant financièrement, t'sais surtout que là on veut avoir des enfants, c'est comme... c'est ça qui bloque... c'est vraiment le côté instable qui fait que... parce que moi j'en veux des enfants, c'est elle qui... pas avant que tu ailles tant dans le compte de banque... mais ça c'est une question de perception... mais en tout cas. »

[Photographe (♂), en couple, TA-4 ans] 020

« La seule chose, si je peux me permettre d'ajouter cela, la seule chose que je trouve bien plate, c'est le congé de maternité. J'ai parlé à beaucoup de filles qui sont à leur compte puis... elles seraient prêtes à payer une espèce de quelque chose par mois qui ferait qu'elles pourraient avoir une espèce de revenu durant qu'elles sont en congé de maternité, parce que cela finit qu'elles prennent trois mois... puis qu'elles doivent retourner, elles n'ont pas le choix, parce que, pour plusieurs, il n'y a pas de rentrée



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

d'argent depuis qu'elles sont parties parce que, des fois, c'est elles qui amènent l'argent.

[...] Donc ça serait le cas pour moi. »

[Organisatrice d'événements, en couple, TA- 4 ans] 018

### **3.2.8 Niveau de revenus et fardeau de l'impôt**

En matière de revenu, la littérature récente sur le travail autonome, voire sur le travail indépendant, est unanime : la distribution des revenus touchés par les travailleurs indépendants est polarisée. Delage (2002) souligne qu'une vaste proportion de travailleurs indépendants canadiens à leur propre compte touchent un revenu relativement faible, et peu gagnent 60 000\$ et plus ; alors que peu d'employeurs ont un revenu très faible, par exemple de moins de 20 000\$, mais plus de 20 % affichent un revenu supérieur à 80 000\$. D'autre part, les revenus ont tendance à être plus élevés pour les travailleurs indépendants davantage scolarisés.

Rappelons que la distribution des revenus des travailleurs autonomes que nous avons interviewés est présentée au chapitre 1. Ajoutons qu'en ce qui a trait aux inconvénients les plus importants associés au travail autonome figurent l'incertitude et l'insécurité occasionnées par la peur de manquer de contrats ou de revenus, ainsi que l'incertitude et l'insécurité occasionnées par des revenus instables ou des problèmes de liquidités. Comme il en a été question précédemment, ces deux inconvénients sont jugés « importants » ou « très importants » par 32 participants et 28 répondants respectivement.

Aussi, le niveau de revenu insatisfaisant ou insuffisant, ainsi que le fardeau de l'impôt sont des inconvénients évalués comme « importants » ou « très importants » par 19 participants pour le premier et 15 répondants pour le second. Si certains jugent que la fiscalité est lourde à gérer, plusieurs points de vue sont tout de même avancés au sujet des avantages liés à la fiscalité, comme en témoignent les propos suivants :

« Ce n'est pas vraiment un élément qui fait que c'est un avantage, c'est juste que c'est une consolation dans ce qu'on fait. Je ne le vois pas comme un avantage parce que ça implique beaucoup. Les garanties personnelles et tout ça. D'un côté oui, tu as des avantages fiscaux, mais de l'autre côté, tu as tellement de choses qui sont impliquées au niveau de ta responsabilité personnelle. »

[Organisateur d'événements, en couple, TA-7 ans] 017

« C'est fort intéressant financièrement... sur le plan fiscal aussi. Cela permet des déductions qu'on n'a pas quand on est travailleur salarié. »

[Coach (♂) pour entrepreneurs, en couple-5 enfants âgés, TA-1an] 006

« Disons que quand tu gagnes 30 000\$ [comme] travailleur autonome, ben tu en as beaucoup du 30 000\$ qui va aller, parce que si tu travaillais ailleurs, ça ne serait pas déductible d'impôt, ça fait que ça te fait un plus, un 30 000\$ [comme] travailleur autonome peut représenter 40 000\$-45 000\$ à salaire, avec une liberté qui est très importante. »

[Représentante, en couple-2 enfants, TA- moins d'une année] 045c



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

« J'ai des amis qui me disent "pourquoi tu ne vas pas travailler dans une grosse boîte? Tu ferais tellement d'argent..." Je dis "ouais, mais c'est pas la même affaire". Encore avoir à faire des affaires, puis à faire approuver des affaires, puis tout le... pas le paperwork, mais la politique, puis il faut que tu sois là à 9h00, puis... [...] »

[Relationniste (♀), en couple- 1 enfant TA-10 ans] 027

« Cela fait que... bon, je ne gagne pas financièrement, je suis très... je suis à la limite vraiment de la pauvreté, sauf que je ne sens pas que je suis une victime non plus, justement parce que je peux profiter du soleil. »

[Formatrice (arts), célibataire, TA-5 ans] 003

« ... le niveau de revenu qui peut être super bon en tant que travailleur autonome mais il peut ne pas l'être au début, ça devient bon au bout de quoi, 15 ans... probablement qu'une avocate de mon âge qui travaille dans un gros bureau fait le double de mon salaire, je n'en doute pas une minute. »

[Avocate, en couple-1enfant, TA-11 ans] 067

« L'angoisse... ce n'est pas le statut, c'est les conditions. C'est le manque d'argent, c'est la solitude. Le manque d'amour parce que tu n'as pas d'argent. On peut pas lier cela ensemble nécessairement mais... tu ne peux pas sortir avec une fille si tu n'as pas d'argent. »

[Formateur, célibataire, TA-20 ans] 042

« Plus que le fardeau de l'impôt, tout ce qui est administrativement gouvernemental, que ce soit ça, que ce soit les sommaires de retenus, que ce soit, ah, puis ça on manque d'encadrement, parce que la plupart des gens sont praticiens avant d'être gestionnaires quand on est à son compte, moi j'apprends encore des choses, là je viens de changer de comptable, une chance. »

[Organisateur d'événements, en couple, TA-7 ans] 017

### 3.3 Autonomie et créativité

L'autonomie et la créativité sont souvent perçues comme des avantages associés à l'exercice du travail indépendant. Nous avons voulu voir dans quelle mesure cela se vérifie dans la réalité.

#### 3.3.1. Recension des écrits

Plusieurs auteurs affirment qu'un des avantages du travail autonome est justement l'augmentation de l'autonomie (Hundley, 2001a ; Parasuraman et Simmers, 2001). Parslow et al. (2004) confirment que les hommes et les femmes autonomes ont une plus grande autorité sur leurs décisions comparativement aux salariés, alors que les femmes travailleuses autonomes ont aussi plus de flexibilité par rapport aux demandes de travail. Par contre, les auteurs mettent certains bémols aux avantages du travail autonome, puisque leurs résultats montrent que si le travail autonome n'offre aucun bénéfice pour la santé des hommes, il semble avoir un impact sur les femmes, puisque les travailleuses autonomes ont une moins bonne santé physique que les salariées. De plus, le travail autonome est associé à peu de bénéfices en ce qui concerne la santé mentale.



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

D'après Anthias et Mehta (2003), il existe une différence dans les raisons qui motivent les hommes et les femmes à se lancer en affaires comme travailleurs autonomes. Les hommes visent davantage un gain financier et le contrôle sur leur pratique de travail, alors que les femmes recherchent plutôt une manière d'honorer certains facteurs personnels et symboliques relatifs à leur projet de vie, comme l'indépendance et l'accomplissement personnel.

D'ailleurs, selon les résultats de Parslow et al. (2004), les femmes travailleuses autonomes ont plus de symptômes dépressifs si elles ont un faible pouvoir de décision.

L'importance du contrôle semble également se confirmer lors des comparaisons entre les professions. Selon Fraser et Gold (2001), dans certaines professions, on note un plus haut niveau d'autonomie et de contrôle dont ne bénéficient pas nécessairement tous les types de travailleurs autonomes. Chez les traducteurs notamment, il semble que cela soit essentiellement dû à l'inélasticité dans la demande de certains services, créée par l'expertise et par la relation particulière qui doit se développer avec la clientèle.

Finalement Peel et Inkson (2004) suggèrent que les vues récentes sur les carrières nomades (*boundaryless careers*) s'avèrent davantage pertinentes pour les travailleurs très qualifiés (*highly-skilled*), alors que les travailleurs moins qualifiés restent très contraints. Leur article aborde également les tensions entre les forces structurelles qui contraignent l'autonomie en carrière d'un individu et le désir de plusieurs travailleurs à être des agents proactifs dans la construction de leur propre carrière (*structure vs agency*).

### **3.3.2 Résultats de notre recherche**

Comme nous l'avons vu, certaines études indiquent que les gens optent pour le travail autonome en vue de jouir de plus d'autonomie. Pour notre part, nous avons demandé aux travailleurs autonomes quelle est pour eux l'importance des avantages suivants : autonomie quant à la façon d'exécuter le travail, indépendance et liberté, ainsi que variété du travail, multitude des défis et créativité. Parmi ces trois avantages, l'indépendance et la liberté occupent le premier rang puisque 61 participants (85,9 %) jugent qu'il s'agit d'un avantage « important » ou « très important ». Par rapport à l'autonomie, 58 participants (81,7 %) évaluent que c'est un avantage important ou très important. Finalement, 57 participants (80,2 %) affirment que la variété du travail, la multitude des défis et la créativité sont des avantages importants ou très importants du statut d'autonome. Il est à noter que 5 participants n'ont pas donné de réponse à cette question. Aussi, quelques différences apparaissent en fonction des regroupements professionnels. (Tableau 3.14)

## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

Tableau 3.14  
Nombre de mentions « important » ou « très important » aux avantages du travail autonome,  
selon le regroupement professionnel

	Nombre de mentions (% sur 71)	Professionnels membres d'un ordre (% sur 18)	Professionnels n'appartenant pas à un ordre (% sur 40)	Autres (% sur 13)
Indépendance et liberté	61 (85,9 %)	18 (100 %)	33 (82,5 %)	10 (76,9 %)
Autonomie quant à la façon d'exécuter le travail	58 (81,2 %)	16 (88,9 %)	33 (82,5 %)	9 (69,2 %)
Variété du travail, multitude des défis et créativité	57 (80,3 %)	16 (88,9 %)	33 (82,5 %)	8 (61,5 %)
N'ont pas donné de réponse à la question ou ne savaient pas	5 (7,0 %)	-	3 (7,5 %)	2 (15,4 %)

L'autonomie dépend de la nature du travail, du secteur d'activités ainsi que du métier ou de la profession, mais aussi de l'expérience comme travailleur autonome. Une nette distinction apparaît entre les travailleurs autonomes qui en sont à leurs premières années et les travailleurs autonomes bien établis. Aux premières années, on se laisse davantage convaincre d'accepter les conditions des clients ou les « contenus » bien définis. La réputation et les années d'expérience contribuent cependant à développer un sens critique envers le travail demandé. On devient alors partie prenante des projets dans la mesure où cela s'y prête. Ajoutons que cette autonomie demeure relative puisque le travailleur se doit quand même de satisfaire d'abord les besoins de sa clientèle, besoins qui motivent le fait que ses services sont sollicités.

L'autonomie quant à la façon d'organiser son travail s'avère dans bien des cas une condition essentielle rattachée à l'exercice d'un travail autonome, comme en témoignent les propos suivants :

« De ne pas devoir faire des compromis au niveau de la qualité des services que je dois offrir, être dans une firme de consultants, on te dit par exemple que tu as une semaine pour faire le mandat alors que je pourrais vouloir en prendre 2 pour le faire, on me dit que tu as une formation à monter pour dans 3 jours, alors ça me prend une semaine moi monter mes formations, je trouve que c'est un avantage important. »

[Psychologue (♂), en couple, TA-1 an] 031



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

« [...] puis de m'organiser moi-même, de faire mes propres choses puis prendre mes décisions et me planter aussi. Faire mes propres erreurs mais au moins j'assume mes erreurs mais les bons côtés, c'est moi qui les assume quand je les fais. »  
[Comptable (♀), en couple-3 enfants, TA-13 ans] 009

La créativité est un aspect important dans le choix du travail autonome. Dans les résultats l'Enquête sur le travail indépendant au Canada, le défi, la créativité, le succès et la satisfaction personnelle arrivent au deuxième rang des principales raisons de devenir travailleur indépendant, tout juste après l'indépendance, la liberté et le fait d'être son propre patron (Delage, 2002).

Dans notre étude, la créativité ressort essentiellement sous trois formes : d'abord, le statut d'autonome comme alternative à la structure traditionnelle du travail ; ensuite, la latitude de mener à bien les tâches comme bon nous semble ; puis, le choix des tâches ou des secteurs où l'on désire mettre ses habiletés à profit.

En ce qui concerne la structure du travail, le statut d'autonome permet de sortir du cadre, d'avoir la liberté de bâtir une structure à son image (2 mentions ; 2 femmes) :

« T'sais, comme mon amie me disait "tu devrais travailler dans une compagnie, puis là t'aurais un chèque de paie à toutes les deux semaines, tu ferais bien plus d'argent", je lui disais "mais, [X], s'il y a une compagnie qui offre exactement ce que je veux faire, je vais y aller, mais j'en doute bien gros qu'il y a quelqu'un qui va m'offrir de une minute faire des relations de presse pour des affaires que j'aime, puis l'autre minute faire un magazine. T'sais, si quelqu'un me dit "écoute, il faut que tu me sortes un magazine à tous les mois", il ne sera pas bon. »  
[Relationniste, en couple- 1 enfant TA-10 ans] 027

Quant à la latitude de faire les choses à sa manière, il s'agit surtout de mettre à profit tout un éventail d'aptitudes, ce qui n'est pas toujours possible dans les organisations où les tâches de chacun sont strictement définies :

« Tu vois, quand t'es à ton compte, tu peux faire ce que tu veux. Quand t'es dans une boîte [agence de communication], souvent, t'es comme poignée dans une cage... "Ah bien, c'est cela qu'il faut que je fasse", puis tu ne peux pas déborder parce que... Des fois, je faisais quelque chose, puis je disais "ah, j'ai eu cette idée-là"... "ah bien non, cela c'est la job de [X], tu ne peux pas faire cela"... "Ah, OK..." puis il fallait que tu laisses tomber ton idée. T'sais, il n'y a pas de... Moi, je suis bien créative... Il y a tout le temps des freins [dans une boîte]... "Bien là, il va falloir que tu lui charges", "bien non, c'est pas notre mandat", "bien non, c'est pas ton mandat", c'est cela que je trouve plate. »  
[Relationniste, en couple- 1 enfant TA-10 ans] 027

Finalement, le travail autonome donne l'autorité de choisir les tâches ou les secteurs que l'on considère les plus stimulants :



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

« Je me suis aperçue que, tout en étant passionnée de gastronomie, il n'y a rien de plus plate au monde que la traduction gastronomique, et je préfère de beaucoup faire de la traduction qui n'est pas dans ce domaine-là. Je vais vous dire pourquoi... parce que ce n'est pas compliqué quand on traduit pour des restaurateurs par exemple, on traduit des menus pis des recettes, et c'est très technique, il n'y a aucune créativité là-dedans, traduire 1 tablespoon butter, par une cuillère à soupe de beurre, je ne vois pas l'intérêt [...] »

[Traductrice, en couple, TA-6 ans] 041

D'autre part, la création est assimilée à un processus à la fois épeurant et stimulant, puisqu'il naît d'une forme de bouleversement (2 mentions; 2 hommes) :

« C'est lié, je crois, à ce que j'aime beaucoup, la créativité, c'est l'angoisse. Non, pas l'angoisse, c'est trop fort. L'anxiété. Le processus créatif, c'est toujours le syndrome de la page blanche. On se demande "on va-tu être capable", on a une date d'échéance, il faut rencontrer cette date d'échéance-là et c'est pas quelque chose... On ne répète pas des affaires, si j'avais juste à répéter, je m'ennuierais. J'aime cela innover, j'aime cela créer, j'aime cela répondre aux besoins des gens, mais il y a une anxiété qui va avec cela. Des fois, cette anxiété-là, elle est très inconfortable. Bon, je pense que c'en est un inconvénient. »

[Coach (♂) pour entrepreneurs, en couple-5 enfants âgés, TA-1an] 006

### 3.3.2.1 Objectifs et résultats à atteindre

Bien que les objectifs du travail et les résultats à atteindre soient déterminés par la clientèle, les travailleurs autonomes s'impliquent tout de même en proposant leurs idées. Les donneurs d'ordres recherchent plus que des exécutants et se montrent généralement ouverts aux idées présentées par les travailleurs autonomes. Aussi, lorsque les objectifs du travail ne correspondent pas aux idées ou à la façon de faire du travailleur autonome, il lui est toujours possible de refuser le mandat, comme le souligne ce participant :

« L'objectif à atteindre, c'est généralement le client qui le fixe. Par contre, il a souvent besoin d'aide pour le fixer, donc on l'aide. Le but, c'est généralement lui qui le fixe. Si moi cela ne fait pas mon affaire, je dis non, je ne le prends pas parce que le but est irréaliste. Donc on a une grosse influence sur le but aussi, mais... »

[Conseiller en relations industrielles, en couple-1 enfant âgé, 14 ans] 007

L'expérience pour le travail exercé, ainsi que les années d'expérience comme travailleur autonome font en sorte que tous n'acceptent pas tout sous prétexte qu'il s'agit d'une demande du client. Dans le domaine de la publicité et de la rédaction, par exemple, les clients sont portés à soumettre des mandats qui peuvent aller à l'encontre de l'éthique personnelle du travailleur :

« [...] il y a des fois où, bon, dans le cadre de la rédaction on va te dire "il faut que tu appelles un tel parce que c'est un annonceur" ou quelque cochonnerie de même, mais... Cela, je ne joue pas longtemps avec ces histoires-là, cela me pue au nez. [...] je suis dans une situation comme cela en ce moment, puis... présente-moi un autre travail de même, j'en ferai plus, cela finit là. Donc, ce n'est pas vrai, ce n'est pas de la rédaction,



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

cela, c'est de la publicité et, au tarif que tu paies, non. Les agents publicitaires sont payés autrement mieux que cela. T'sais, il y a des questions d'éthique qui entrent en ligne de compte. »

[Traductrice, monoparentale-1 jeune enfant, TA- 22 ans] 019

### **3.3.2.2 Faire appel à d'autres travailleurs autonomes pour l'exécution de contrats ou pour un soutien professionnel**

Afin de faire face à une demande de travail plus importante à un moment particulier ou encore pour pallier un manque particulier de compétences ou de connaissances, le travailleur autonome peut faire appel à d'autres travailleurs autonomes. Sur l'ensemble des 71 personnes interviewées, 27 (38,0 %) ont mentionné faire appel à d'autres travailleurs autonomes dans le cadre de leur travail. Ce phénomène est un peu plus important pour les professionnels non membres d'un ordre, puisque 20 d'entre eux (50 %) ont spécifié cette pratique ; c'est le cas de seulement 8 des 18 membres d'un ordre (44,4 %) et 6 des 13 participants classés « autres ». La collaboration peut être formelle (contractuelle) ou informelle, régulière ou occasionnelle ; elle varie énormément d'un travailleur à l'autre, voire d'un emploi à l'autre. Par exemple, les services offerts par certains autonomes, notamment les organisateurs d'événements, impliquent que ces derniers fassent régulièrement appel à des fournisseurs qui sont, généralement, des travailleurs autonomes ou de très petites entreprises. Avec le temps, ces relations débouchent même sur de belles occasions de briser l'isolement en alimentant le réseau social du travailleur autonome ; cela est aussi important afin d'assurer la qualité et le professionnalisme rattachés la prestation de service.

« La majorité de mes fournisseurs sont des entrepreneurs, c'est des entreprises en soi mais avant tout c'est des travailleurs autonomes, même chose parce qu'on est tous, en général, si je regarde même mes fournisseurs, les plus gros ont 50-75 employés, entre autres mon traiteur, mais à la base, c'est des gens qui vivent les mêmes réalités, ils n'ont pas plus de sécurité, ce sont des propriétaires d'entreprises dans presque tous les cas et non pas des directeurs généraux, ça change beaucoup la game au niveau de nos fournisseurs. Ceux avec qui on développe le plus d'affinités, on finit par développer du personnel là-dedans pis il n'y a pas juste la "business". »

[Organisateur d'événements, en couple, TA-7 ans] 017

La majorité des travailleurs autonomes interviewés font appel à des tiers pour les tâches relatives à la déclaration de revenus ou pour du support informatique et des conseils juridiques. En matière de comptabilité, certains assument, en tout ou en partie, cette tâche, alors que d'autres puisent dans leur réseau de connaissances pour l'exécution de services professionnels. Par exemple, certains n'octroient que des contrats formels aux membres de leur famille qui possèdent les qualifications requises. Par contre, il ne s'agit pas toujours de professionnels au sens formel. En effet, plusieurs délèguent ces tâches aux membres de leur famille, au conjoint ou encore à des amis, de manière plus informelle. Les situations suivantes illustrent bien cette diversité.



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

« C'est ma belle-sœur, dès le départ, elle a tout mis en place pis moi... les chiffres, ce n'est pas vraiment mon domaine fort, j'aime pas ça pis je lui laisse la majorité du travail. Donc, une fois aux 3 mois, étant donnée les rapports de taxes, elle doit se présenter. »  
[Conseillère en communication, en couple, TA-3 ans] 024

« Ben, mon mari est informaticien, alors, par l'entrefait ça aide beaucoup, tout ce qui est logiciel, informatique, tout ce qui concerne l'ordinateur c'est lui qui s'en occupe, TPS, TVQ, rapports d'impôts aussi. Autrement, j'ai quand même un comptable qui vérifie à la fin de l'année voir si tout est correct. »  
[Courtier (♀) en design graphique, en couple-2 enfants, TA-6 ans] 046

« Ben ma mère est technicienne comptable pis mon père est comptable agréé, fait que la tenue de livre est faite par ma mère mais c'est fait à contrat, je la paie pour ça, et puis mon père fait mes rapports d'impôts et pis la comptabilité annuelle, donc c'est sûr que c'est un service que j'ai à bon prix mais c'est un service que je ne fais pas moi-même. J'ai eu, de façon ponctuelle, à avoir les services d'avocat pour des conseils, c'est des services que j'ai rémunérés, que... ce n'est pas sous forme régulière. [Informatique?] Non, mon conjoint est programmeur. »  
[Nutritionniste, en couple, TA-4ans] 061

« Oui, j'ai un comptable, quand même une fois par année, qui fait mes comptes et puis qui me dit "Ben là, tu peux prendre des REER pour payer moins d'impôts" alors je le fais dans ce sens là. »  
[Rechercheur, célibataire, TA-3 ans] 023

« Comptable pour les premières années, mais je me suis rendu compte que je pouvais faire ce qu'il faisait étant donné que ma situation est comparable à chaque année. »  
[Traducteur, célibataire, TA-2 ans] 062

« Non, j'ai quelqu'un qui fait les impôts, mais c'est pour la famille au complet. Pour ce qui est de ma comptabilité, moi, je fais tout cela. C'est pas assez complexe encore. Je fais même cela à la mitaine, c'est pas tellement compliqué. »  
[Traiteuse, en couple-3 enfants, TA-5ans] 044

### 3.4 Outils de travail

« Je ne pourrais pas m'en passer. Si je n'avais d'Internet, ça serait... Enlevez-moi le téléphone avant de m'enlever Internet. C'est ben important. »  
[Psychologue (♂), en couple, TA-3 ans] 060

L'ordinateur, l'Internet et le courrier électronique sont des outils de travail essentiels pour les travailleurs autonomes. Les possibilités offertes, tant du point de vue des communications que du point de vue de l'organisation du travail, sont utilisées, voire appréciées, par tous les participants à nos entrevues. Ces outils, qui permettent d'être plus productif grâce à la rapidité d'exécution et de garder plus facilement une trace des différentes étapes de travail complétées, aident également pour les tâches relatives à l'envoi de contrats, de factures, de publicité ciblée et, finalement, pour recevoir les approbations des clients plus hâtivement.



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

Parmi nos 71 participants, 57 (80,3 %) affirment qu'Internet est un outil de travail important et très important. Il est à noter, cependant, que 12 personnes ne se sont pas attardées à cette question et n'ont pas émis d'opinion à sujet ; dont 2 participants classés dans la catégorie professionnelle « autres » et 10 issus des professionnels n'appartenant pas à un ordre. Les professionnels membres d'un ordre ont tous répondu, quant à eux.

C'est au sein du regroupement « autres » que l'importance d'Internet semble la plus faible, alors que 9 des 13 répondants (69,2 %) ont donné les valeurs « important » ou « très important ». Chez les membres d'un ordre professionnel, les 18 répondants (100 %) ont accordé cette note à Internet comme outil de travail, alors que 30 des 40 professionnels n'appartenant pas à un ordre (75,0 %) ont également évalué cet outil de la sorte. Parallèlement, Internet est une source non négligeable d'information. À ce titre, ce sont 60 participants sur les 71 qui ont fourni une réponse ; soit les 18 (100 %) professionnels membres d'un ordre, 32 des 40 (80,0 %) professionnels n'appartenant pas à un ordre, ainsi que 10 des 13 (7,7 %) participants « autres ». Au total, 54 participants (76,1 %) affirment qu'Internet est important ou très important en ce qui concerne la recherche d'information en regard de leur emploi. Cet énoncé rejoint 16 (88,9 %) professionnels membres d'un ordre, 29 (72,5 %) professionnels non membres d'un ordre et 9 (69,2 %) participants « autres ».

Internet a donc changé la manière d'aborder certaines tâches et contribue à rendre plus efficaces les activités de recherche inhérentes aux activités autonomes. De plus, la toile permet, pour certaines professions, que l'emplacement de la clientèle ne soit pas un frein au développement des affaires. Cela est particulièrement vrai pour les traducteurs, qui ont, en effet, des clients éloignés géographiquement, dans une autre province ou dans un autre pays.

« Alors, Internet me permet de retrouver mon information en 3 minutes. C'est incroyable comme c'est merveilleux. Et, vraiment, cela je peux vous dire que tous les terminologues, on se dit "mon Dieu, qu'est-ce qu'on faisait avant l'Internet?". Je ne sais pas si vous vous rendez compte... Il fallait aller dépouiller... Premièrement, il fallait comprendre le terme anglais, alors il fallait dépouiller la documentation anglaise pour saisir le sens de la notion et, là, après cela, on dépouillait des textes français jusqu'à ce qu'on retrouve le terme. Mais cela pouvait prendre des heures et t'étais chanceux quand t'avais une occurrence de ton affaire... »

[Traducteur, en couple, TA-9 ans] 013

Internet est une source de renseignements « bidirectionnelle », puisqu'elle aide les travailleurs autonomes à trouver de l'information en même temps qu'elle constitue une source de visibilité qui leur permet de faire connaître leurs services aux clients potentiels. De plus en plus de travailleurs autonomes possèdent donc une adresse de courrier électronique et un site Internet qui présente leur offre de service. Le fait de conjuguer avec la nouvelle technologie, posséder un site Internet par exemple, apporte également une certaine crédibilité au travailleur autonome :



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

« Le fait que moi j'aie un site [Internet], cela me donne une certaine crédibilité, cela me permet de montrer ce que je fais... »

[Formatrice (alimentation), célibataire, TA-6 ans] 036

« Moi, je pense que [pour] quelqu'un qui [ne] va pas sur Internet et qui travaille à son compte aujourd'hui, demain est handicapé. [...] C'est tout un paquet d'opportunités que tu rates aujourd'hui, puis, c'est un paquet d'obstacles que tu te mets. »

[Graphiste (♂), monoparental-1 enfant, TA-7ans] 005

Est-ce que l'Internet est utilisé dans la recherche d'occasions d'affaires ? Seulement 17 participants trouvent qu'Internet est important ou très important dans la recherche d'occasions d'affaires ; soit le tiers des 18 membres d'un ordre, le cinquième des 40 professionnels ne faisant pas partie d'un ordre et 3 des 13 autonomes classés « autres » ont fourni cette réponse. Ils sont, par contre, 13 à ne pas avoir donné de réponse à la question : 8 professionnels n'appartenant pas à un ordre et 5 des participants « autres ».

Sur ce point, les commentaires sont assez mitigés. Pour certains, Internet est la source principale de publicité, alors que d'autres ne voient pas ce que ce médium peut apporter de plus que des outils de travail. La sollicitation par courriel et la mise en ligne d'un site Internet présentant l'offre de service sont les moyens les plus fréquents d'aller chercher la clientèle. Il faut cependant comprendre que l'utilisation du médium électronique est plutôt passive, c'est-à-dire qu'il est plus habituel de laisser les clients trouver le site et contacter le travailleur autonome que de fouiller les babillards virtuels à la recherche de clients, ce qui serait un exemple d'utilisation active.

« J'ai eu des contrats, j'ai un site web sur Internet, pis je suis inscrit à plusieurs portails d'affaires, pis ça m'a apporté des contrats. Ce n'est pas la principale source, c'est assez marginal, mais c'est quand même des contrats intéressants que j'ai eus comme ça. »

[Psychologue (♂), en couple, TA-3 ans] 060

On finit même par développer une certaine dépendance à ces outils au point de considérer que tout est « foutu » lorsqu'un problème survient au niveau du système informatique, comme le souligne ce participant :

« J'ai changé de serveur avant Noël, d'hébergement... pis, en tout cas, le temps que le nom.com soit acheminé à l'autre place pis tout ça, en tout cas, pendant deux semaines on a eu des problèmes d'Internet pis... je suis dépendant à 100 % de ça, tout allait mal. Tu n'as plus de contact avec ton monde, je veux dire, il y a le téléphone, mais on s'envoie tellement d'information... tu n'as plus ça. Tu n'as plus tes nouvelles. Moi, je me suis rendu vraiment compte que je ne pourrais plus me passer d'Internet, ça se passe pas mal tout là. Il y a beaucoup de choses qui se font au téléphone, mais les confirmations, les commandes, tout... envoyer des propositions... Moi, mon fax, je ne sais pas comment ça marche, c'est une façon de parler, je reçois un fax et je « eurk »... C'est tout croche, c'est tout noir, tu ne vois rien, c'est long, ça coupe le téléphone. »

[Photographe (♂), en couple, TA-4 ans] 020

Quant au courrier électronique, il est perçu comme un outil efficace et utilisé à toutes les étapes de la relation avec la clientèle, supplantant ainsi le téléphone.



## **Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?**

---

« En tout cas, moi, je suis contente de vivre dans cette ère-ci, là, parce que tu déranges les gens quand tu téléphones, t'sais. Puis il y a une perte de temps de rappeler, de rappeler... Tandis que là, t'as juste besoin d'avoir de l'information, t'as pas besoin de parler à la personne, elle te répond quand elle veut, quand elle est disponible. »  
[Organisatrice d'événements, en couple, TA- 4 ans] 018



## **Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?**

---

### **CHAPITRE 4 – CLIENTÈLE :**

#### **NOMBRE ET TYPE DE CLIENTS DESSERVIS, RELATIONS AVEC CEUX-CI**

« [...] personnellement, j'ai toujours un certain nombre de clients et ma forme de travail, un peu comme si j'avais un cabinet de dentiste, je ne pourrais pas faire autrement que d'avoir plusieurs clients pour réussir à gagner ma vie, à payer mes frais fixes, etc. »

[Coach (♀) pour entrepreneurs, célibataire-enfant âgé, TA-18 ans] 039

#### **4.1. Recension des écrits**

Alors que la plupart des études se penchent sur ce qui fait entrer les individus dans le travail autonome, l'étude de Feldman et Bolino (2000) a pour but d'expliquer les éléments qui conduisent à la poursuite du travail autonome. Un des aspects négatifs de cette forme d'emploi tient au fait que certains travailleurs autonomes sont « brûlés » par les demandes des employés avec qui ils transigent et les sous-contractants.

Kirchhoff (1996) soutient que les travailleurs autonomes sont vitaux pour l'économie, puisqu'ils fournissent produits et services, et contribuent amplement à la croissance économique. Cette vision est, de l'avis de l'auteur, contraire à ce qu'affirment plusieurs économistes et décideurs politiques qui continuent de croire que les grandes entreprises dominent la croissance et le développement économique. Cette thèse n'est toutefois pas soutenue par Blanchflower (2000), puisque, selon cet auteur, les travailleurs autonomes sont moins enclins à se déplacer hors de leur quartier, de leur ville ou de leur région que ne le sont les employés, probablement à cause de leur bassin de clientèle qui est située tout près.

Kirchhoff (1996) ajoute qu'il est important de tenir compte du fait que le développement des activités du travailleur autonome est souvent suivi d'une création d'emplois, lorsque celles-ci augmentent. Cette vision est soutenue par Cowling et Taylor (2001), qui affirment que les travailleurs autonomes partent en affaires seuls et pensent à engager des employés au fur et à mesure du développement et de l'expansion de leurs affaires.

Heilbrunn (2004), comme Loscocco (1997), montrent des différences de genre qui s'expriment dans les caractéristiques des entreprises menées par des femmes : un fort pourcentage d'entreprises dans des industries moins compétitives, telles que les services et le secteur du détail, de taille plus petite et à croissance plus lente.

#### **4.2. Résultats de notre recherche**

Aux yeux des travailleurs interrogés, la clientèle, c'est en quelque sorte le patron. Pour satisfaire les clients, les travailleurs autonomes sont susceptibles de s'imposer une pression qui s'avère parfois plus importante que ne le seraient les exigences d'un patron ou qu'ils pourraient eux-mêmes s'imposer dans le cadre d'un emploi salarié. Cela peut se traduire en une source de stress non négligeable, comme le soulèvent les propos suivants :



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

« On pense un moment donné qu'on est plus libre mais le client est, des fois, plus exigeant que le patron. Un patron, on peut y dire, j'ai été malade, je ne peux pas faire le dossier, un client ça marche pas ! On n'a pas le choix, on le fait même si on est malade ou pas, aussi on s'autopunit, ou on s'autoflagelle, un moment donné, on fait de l'insomnie, on a de la misère à décrocher du bureau parce que ça devient notre vie, parce que c'est notre bébé, c'est nous autres qui l'a partie, pis aussi c'est directement relié, on sait pertinemment que si on n'envoie pas à certains clients, ça va se parler, pis ça reviendra plus. Toute cette dynamique-là fait qu'à un moment donné, on se fait la vie dure, au début on est un peu zélé mais un moment donné, on apprend certaines choses. »

[Notaire (♀), célibataire, TA-1,5 ans] 022

« Pas par rapport au travail, par rapport à ce que je fais je contrôle assez bien [...] il y a tellement de facteurs que tu as un stress là mais pas nécessairement par rapport à mon travail. C'est plus par rapport au stress de la satisfaction de ton client qui est plus omniprésent chez moi, je veux toujours qu'il soit satisfait pis je pense que quand un client n'est pas satisfait, ça m'est arrivé deux fois, pis je l'ai pris très personnel, il faut que j'apprenne à me détacher de ça, parce que ça fait très mal quand quelqu'un te dit qu'il n'aime pas ses photos, peu importe ce que tu fais pour lui. Je pense que quand tu es blindé par rapport à une entreprise, ben c'est peut-être moins prenant, ben ça dépend des caractères aussi, tout le monde le vit différemment mais je pense que c'est plus là le niveau de stress. »

[Photographe (♂), en couple, TA-4 ans] 020

### 4.2.1 Importance de la clientèle

L'importance de la clientèle, lorsque celle-ci se définit en nombre de clients, suscite une polarité des visions. En effet, pour certains travailleurs autonomes, n'avoir qu'un seul client ou un client principal est un avantage, alors que d'autres préfèrent ne dépendre d'aucun client. Selon un rapport de l'OCDE (2000), certains pays ont vu s'accroître le nombre d'indépendants travaillant pour une seule entreprise : on peut alors parler de « faux » travailleurs indépendants lorsque ce statut est seulement disponible pour diminuer les charges fiscales payées par les employeurs et les travailleurs concernés. Dans le cadre de nos entrevues, la définition d'un client majeur varie d'un travailleur à un autre : elle passe d'un tiers à 50 % ou 80 % en termes de pourcentage des activités.

« [...] le travail autonome s'adresse essentiellement à des gens qui vont avoir une capacité de générer et de créer, beaucoup de gens se disent travailleur autonome, mais ils sont plus dans la catégorie pigiste, c'est-à-dire qu'ils vont avoir un emploi de 6 mois ou 3 mois ou 1 an, chez un employeur donné pis après ça ils quittent ce coqueron-là pour aller trouver quelque chose ailleurs... Moi, ce n'est pas ma compréhension, je veux dire, des pigistes c'est quand même être autonome mais je veux dire personnellement, j'ai toujours un certain nombre de clients et ma forme de travail, un peu comme si j'avais un cabinet de dentiste, je ne pourrais pas faire autrement que avoir plusieurs clients pour réussir à gagner ma vie, à payer mes frais fixes, etc. »

[Coach (♀) pour entrepreneurs, célibataire-enfant âgé, TA-18 ans] 039

Ainsi, compter un seul client majeur apporte son lot de contraintes. Pensons notamment aux problèmes que peuvent soulever les difficultés ou les changements internes, qu'ils soient de nature administrative ou politique, ou encore les contraintes techniques (bris ou pannes majeures). Même en situation moins dramatique, il arrive



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

que les travailleurs autonomes se retrouvent à la merci des décisions du client. Pour cette raison, ne pas dépendre d'un client principal s'avère un avantage. Cependant, la recherche de nouveaux clients est toujours à recommencer, puisqu'il n'y a pas de « soupape de sécurité » et que rien n'est acquis. Toutefois, l'inconvénient associé à la dépendance à un seul client majeur et stable serait atténué par une planification des tâches plus facile. En effet, il est alors possible d'identifier des cycles de travail (périodes actives et périodes creuses). De plus, ce contexte favorise le fait que le client puisse fournir une partie du matériel ou de l'équipement nécessaire à l'exécution du travail. Dans certaines circonstances, le travailleur autonome peut être considéré comme un télétravailleur salarié. C'est le cas, notamment, lorsque les conditions de travail dans lesquelles le travailleur autonome évolue se rapprochent, l'espace d'un contrat, aux conditions du salarié régulier dans le but d'accommoder un client. Ce type de lien demeure toutefois exceptionnel et n'a été porté à notre attention que par un participant<sup>28</sup>.

Par ailleurs, desservir plusieurs clients, bien que cela puisse constituer un gage de sécurité pour certains, entraîne également son lot de contraintes. On pense, par exemple, à la gestion des périodes de pointe. Par contre, le fait de mener de front plusieurs contrats n'est pas nécessairement un désavantage pour le travailleur autonome. D'ailleurs, seuls 8 des 71 participants (11,3 %) ont répondu qu'avoir à mener de front plus d'un contrat est un inconvénient qu'ils jugent important ou très important. À ce titre, quelques commentaires intéressants ont été soulevés :

« Bien il y a une certaine stabilité dans le sens que, bon bien, c'est réparti entre plusieurs "employeurs", ils ne peuvent pas tous se débarrasser de toi en même temps. »

[Traductrice, monoparentale-1 jeune enfant, TA- 22 ans] 019

« Bon, il y a un côté qui fait que bon, on ne fait pas toujours la même chose, mais des fois, c'est difficile de tenir les engagements à cause du fait d'être trop éparpillé... Donc, je dirais que c'est un inconvénient, quand même important pour le moment. »

[Formatrice (alimentation), célibataire, TA-6 ans] 036

« Bien, je dirais que le premier inconvénient, c'est certainement le fait de travailler pour plusieurs clients... Et donc à l'occasion, cela amène des conflits quand tout le monde se pointe en même temps... il faut vraiment jongler, puis des fois, cela occasionne le fait que t'es obligé de travailler vraiment de longues heures parce que les clients sont importants, tu veux les garder et puis, donc, tu veux les satisfaire. Alors cela, c'est un inconvénient important parce que je ne peux pas gérer la demande. »

[Traducteur, en couple, TA-9 ans] 013

### **4.2.2 Types de clientèle**

Les travailleurs autonomes que nous avons rencontrés desservent une clientèle assez diversifiée : corporative ou composée de travailleurs autonomes, mais aussi d'individus et d'organismes publics. Ainsi, 22 des 71 participants (31,0 %) comptent la grande entreprise parmi leur clientèle ; cette clientèle représente la moitié ou plus de

---

<sup>28</sup> Un chercheur.



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

l'ensemble de la clientèle pour 15 de ces 22 travailleurs (68,2 %). D'autre part, 38 répondants sur les 71 (53,5 %) desservent une clientèle composée de PME ; cette clientèle équivaut à la moitié ou plus de l'ensemble des clients pour 20 de ces 38 participants (52,6 %). Pour 10 répondants (14,1 %) la clientèle se compose de travailleurs autonomes ; cependant, seuls 3 participants ont mentionné que cette clientèle représente la moitié ou plus de l'ensemble de leurs clients. Par ailleurs, 14 des 71 participants (19,7 %) desservent une clientèle composée d'individus ; pour 7 d'entre eux, les individus représentent la moitié ou plus de la clientèle. Finalement, seulement 5 participants sur 71 (7,0 %) desservent une clientèle parmi laquelle figure le secteur public ; 2 de ces derniers affirment que le secteur public compte pour la moitié ou plus de la clientèle<sup>29</sup>.

Essentiellement, on retient des commentaires que la clientèle corporative et les travailleurs autonomes sont moins réticents à dépenser pour certains services, comparativement à la clientèle individuelle. De plus, certaines personnes interrogées avouent une préférence pour la clientèle corporative parce qu'il est plus facile de bénéficier de certains avantages quant à l'organisation du travail, notamment en matière d'horaire de travail (le jour durant la semaine, plutôt qu'en soirée et la fin de semaine). Par ailleurs, on remarque aussi que les travailleurs autonomes mandatés par des organismes communautaires soulèvent souvent que la dépendance à ce type de clientèle soit délicate, puisque ces contrats ne rapportent pas beaucoup, sans compter qu'il n'est pas rare d'avoir des difficultés à se faire payer lorsque les subventions sont revues à la baisse.

« C'est très instable, surtout dans un domaine comme le mien ou c'est... quand un tiers de ma clientèle est dans le communautaire, ils sont très vulnérables aux subventions, donc c'est pas très payant. Donc je ne peux pas faire que cela, évidemment et cela, c'est pas toujours payant et facile parce que leurs horaires sont un peu étranges. Puis dans le journalisme, journalisme à la pige, tout cela, il y a beaucoup d'instabilité. Moi, j'ai écrit des articles qui, par exemple, des magazines qui ont l'air très respectables, puis quand ils avaient des problèmes d'argent, ils me faisaient croire que mon travail n'était plus respectable, puis ils coupaient mes factures de moitié. »

[Coach (♀) pour entrepreneurs, célibataire, TA-6 ans] 043

Dans la mesure où cela est possible, il faut donc chercher à diversifier sa clientèle afin d'éviter que ce genre de situation ne crée un réel problème :

« J'ai pas beaucoup d'individus [de clients individuels] en tant que tels, pis ça j'en veux pas. Au début, je pensais que ça pouvait être intéressant, mais eux autres, ils ne savent pas la valeur des choses... je ne peux pas facturer, ils ne comprennent rien, je suis obligée de leur expliquer des heures que ça coûte ça, à cause de ça [...] »

[Dépannage et services aux entreprises (♀), en couple-3 enfants âgés, TA-7 ans] 040

---

<sup>29</sup> Précision : les personnes interviewées pouvaient donner plus d'un type de clientèle, ce qui explique que le total des réponses (22 + 38 + 10 + 14 + 5) soit supérieur au nombre de répondants à l'étude (71). Il est cependant à noter que plusieurs des travailleurs interrogés n'arrivaient pas à donner une réponse précise à cette question, puisque leur clientèle est diversifiée et varie largement d'un contrat à l'autre. Le plus souvent, les répondants ont donné le type de clientèle avec lequel ils transigent le plus souvent, mais n'arrivaient pas à qualifier le reste.



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

« [...] moi je travaille beaucoup avec des organismes communautaires, ben souvent, ils n'ont pas les fonds, ils n'ont plus les fonds, ils ont fermé, ils ont fait faillite, ou ils me paient, le chèque rebondit... fait que ça arrive souvent ça. »

[Chercheur, en couple, TA-17 ans] 048

### **4.2.2.1 Compter un ancien employeur parmi sa clientèle**

Il n'est pas rare qu'un ancien employeur figure sur la liste de clients des travailleurs autonomes<sup>30</sup>. Cela peut correspondre à une situation que plusieurs qualifient de « faux » travail autonome dans la mesure où certains employeurs peuvent être tentés d'offrir au salarié un statut d'autonome sans la totale indépendance normalement rattachée à ce statut. Chez plusieurs des travailleurs rencontrés, on compte un ancien employeur parmi la clientèle. Dans ce cas, le lien peut être direct ou par l'entremise d'un sous-traitant.

En fait, le quart des 71 personnes interviewées ont mentionné qu'un ancien employeur figure sur la liste de leurs clients. En proportion des regroupements établis selon l'appartenance à une association professionnelle, les membres d'un ordre ont davantage tendance à compter un ancien employeur comme client que les autres. Sur les 18 professionnels appartenant à un ordre, 7 (38,9 %) sont dans cette situation, alors que c'est le cas de 10 des 40 (25,0 %) professionnels n'appartenant pas à un ordre et d'un seul répondant sur les 13 (7,7 %) classés « autres ». Il est à noter, cependant, qu'aucun participant ne compte uniquement sur cet ancien employeur ; bien que, dans le cas d'une traductrice, ce client soit relativement important. D'autre part, il arrive que le travailleur autonome entretienne des liens avec un ancien patron, mais sur une base personnelle plutôt qu'organisationnelle ou d'affaires. Parfois, ce sont les anciens collègues qui sollicitent les services du travailleur autonome. Ce type de lien arrive même à s'entretenir lorsque ces individus transfèrent d'une organisation à l'autre, alimentant d'un même souffle le réseau du travailleur autonome.

Lorsque le travailleur autonome effectue certains contrats pour un ancien employeur, la situation s'avère généralement avantageuse pour les deux parties. En effet, le travailleur qui connaît l'organisation et ses rouages est souvent plus efficace dans l'exécution des tâches. Cela est particulièrement vrai pour les traducteurs et les graphistes, comme en témoignent les propos suivants :

« Oui, parce que ça m'aide actuellement, parce qu'en fait, surtout le dernier employeur, je me trouve à faire de la traduction pour eux en sous-traitance, alors, je connais le vocabulaire, je connais la situation, j'ai pas besoin de... alors, comme récemment, j'ai fait un texte pour quelqu'un à la Cis la personne a écrit à la coordonnatrice de traduction de

---

<sup>30</sup> À cet égard, pour les besoins d'un autre volet de notre recherche, lorsque nous recherchions des entreprises qui offraient à leurs employés la possibilité de télétravailler, le service des ressources humaines d'une importante entreprise québécoise nous a clairement mentionné que l'organisation ne permettait pas le télétravail sur une base régulière et que, si un employé ou un cadre demandait de pouvoir télétravailler de façon régulière, elle convertissait plutôt son statut d'employé en celui de consultant autonome.



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

la boîte de traduction qui a dit "On n'en revient pas de la traduction, c'est comme si c'est quelqu'un de la boîte qui a écrit ça, les expressions, la terminologie, la façon d'exprimer les choses" C'est parce que j'ai travaillé sur place, alors, je connaissais la philosophie, je connaissais tout ça, alors pour moi, c'était un avantage. Pis aussi, certains contrats que j'ai faits sur place, ça m'a aidé à comprendre... pour d'autres emplois, pour d'autres contrats après, c'est jamais perdu. »

[Traducteur, célibataire, TA-13 ans] 037

« Bien... Mon ancien employeur, là... Je fais des contrats pour elle pareil. J'en fais pas mal, puis ce n'est pas payant parce que je lui fais un prix vraiment ridicule. C'est pas juste pour [ne pas] me retrouver pas de contrats, c'est surtout parce que je ne peux pas la laisser tomber parce que sinon elle va faire faillite. [...] »

[Graphiste (♀), en couple-2 enfants, TA-moins d'une année] 064

Comme cela a déjà été souligné dans le chapitre 2 portant sur les différents contextes pour lesquels on devient travailleur autonome, la collaboration entre le travailleur autonome et un ancien employeur peut survenir dès la mise à pied ou quelques temps après. Ainsi, quitter un emploi salarié pour devenir autonome peut s'avérer une solution intéressante lorsque surviennent des changements organisationnels ou économiques au sein de l'entreprise pour laquelle on travaille, ou encore, lorsque les besoins en matière de conciliation famille-emploi ne trouvent pas de réponse à travers l'organisation en place. En effet, cette séparation ne signifie pas forcément la fin de toute relation. D'un autre côté, un employeur qui perçoit un malaise à travailler dans le milieu organisationnel chez un employé peut lui-même offrir le statut d'autonome au travailleur afin qu'il continue son travail. Finalement, si les affaires diminuent beaucoup et qu'une mise à pied s'ensuit, l'ancien employeur peut accepter, voire décider, que le salarié mis à pied puisse effectuer une partie des tâches en tant qu'autonome. C'est la même chose si l'employeur décide de se départir de certaines tâches à la suite d'une réorientation de ses activités et qu'un employé en hérite à titre de travailleur autonome. Ainsi, il existe une pluralité de contextes pour lesquels les services de l'ex-salarié, voire du nouveau travailleur autonome, sont requis par un ancien employeur.

Le changement de statut peut toutefois être difficilement perçu par les anciens collègues. En effet, la transition entre l'emploi salarié et le travail autonome peut être pénible lorsque le personnel ne comprend pas le contexte dans lequel ce changement de statut survient. D'ailleurs, même les ex-employeurs ont tendance à oublier le statut particulier du travailleur autonome, puisqu'ils finissent par véhiculer des attentes comparables à celles formulées envers les salariés. Dans les résultats de l'Enquête sur le travail indépendant au Canada, Delage (2002) admet que la question de l'autonomie face à l'ancien employeur devenu client est controversée. En effet, malgré les apparences, le contrôle exercé par l'ancien employeur en tant que client est parfois aussi important que lorsque l'autonome était employé. C'est le cas d'un répondant à notre enquête, pour qui les conditions imposées par l'ancien employeur pour engager ses services étaient tellement restrictives que l'entente n'a pu avoir lieu.



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

### 4.2.3 Relations avec la clientèle

Les contacts et les échanges avec la clientèle se font généralement par fax, téléphone, courriel ou messagerie. Les contacts en personne sont rares ou servent à la première rencontre, alors que les étapes subséquentes se font via l'Internet. Ces moyens de communiquer, voire de transiger, sont la norme et fonctionnent généralement bien, comme le soulignent les propos suivants :

« Grâce à Internet et au téléphone, il y a des clients, vous savez, que je vois peut-être une fois par mois... »

[Coach (♀) pour entrepreneurs, célibataire, TA-6 ans] 043

« Ça va très bien, il y a des gens que j'ai jamais rencontrés pis on a d'excellentes relations de travail. Par téléphone ou par courriel, ça va très bien en général, c'est très rare qu'avec un client j'aie des problèmes. »

[Traducteur, célibataire, TA-13 ans] 037

« Oui, sans doute. Cela va bien. Il faut dire que les clients aujourd'hui sont au courant... Ils sont familiers avec cette réalité-là. Une chose qui est plus difficile pour nous, c'est que les clients ne sont jamais là. Je téléphone, tu téléphones... On parle juste à des répondeurs. Moi, mes clients, au moins, quand ils appellent ici, ils m'ont toujours au bout du fil. Très rare que je ne suis pas là du tout. En tout cas... On frappe souvent... Cela nous amène des délais parce que les gens ne sont pas là, ils ne répondent pas, ils sont en meeting... »

[Traducteur, en couple, TA-9 ans] 013

Aussi, les ententes contractuelles relatives à l'exécution d'un mandat sont rarement écrites. Si, en général, cela se passe bien, il peut aussi arriver que certains clients manifestent leur déception ou qu'ils soient déçus ou en « désaccord » quant aux résultats fournis par le travailleur autonome. Dans ce cas, il arrive même que la clientèle « menace » de ne pas payer sous prétexte que les résultats ne sont pas atteints. Si le travailleur a davantage tendance à plier au cours des premières années, l'expérience fait en sorte qu'il devient plus ferme au fil du temps, lorsqu'il est confronté à ce genre de situation.

« Quand tu fais un travail et que t'arrives pas à ton objectif, puis t'es salarié, ton patron arrive pas pour te dire "cette semaine je coupe sur ta paie". Tandis que si on n'arrive pas aux objectifs que le client, lui, s'était mis dans la tête, après cela il va dire "moi je pensais que ci, que cela", alors que t'as très bien fait ton travail et tout; il va toujours être porté à négocier... Il y a beaucoup de négociation. Les efforts, je dirais qu'ils sont moins reconnus. La négociation, toujours, toujours. »

[Relationniste, en couple, TA-10 ans] 002

« C'est des gens [dans le milieu de la restauration] qui ne sont pas conscients de la valeur de notre travail pis qui ne veulent pas nous payer à notre juste valeur pis ils sont tout le temps en train de s'obstiner pis d'essayer... Ça coûte 100\$ par personne aller manger dans ton resto pis tu trouves ça cher de me payer 50\$ pour une heure de traduction ! »

[Traductrice, en couple, TA-6 ans] 041



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

### **4.2.3.1 La communication et les autres qualités ou aptitudes recherchées**

La communication est primordiale dans la relation avec la clientèle. Le travailleur ayant développé cette aptitude au cours d'un emploi antérieur est en mesure d'en apprécier toute l'importance lorsqu'il exerce en tant qu'autonome, comme le souligne le prochain participant :

« Absolument... c'est tout l'aspect communication, parce que moi, entre autres, je m'occupais de la réception, donc, tout cet aspect-là, répondre au téléphone pis d'avoir un bon contact avec la clientèle, je suis capable de le retransposer avec mes clients et avec les clients de mes clients parce que j'ai souvent à faire aux clients de mes clients, donc c'est que c'est des choses qui m'ont servies ça... ça c'est quelque chose que j'ai développée, que j'ai pu appliquer. »

[Photographe (♂), en couple, TA-4 ans] 020

Outre la communication, d'autres facteurs sont importants dans la relation avec la clientèle : l'honnêteté dans les heures facturées, la loyauté, la souplesse et l'adaptation aux besoins des clients, la qualité et la rapidité de livraison du travail, la convivialité et la simplicité d'approche, la fiabilité. La qualité des relations avec les clients, dans l'ensemble, paraît augmenter avec les années d'expérience comme autonome. Le but du travail est généralement de satisfaire le client et, pour y arriver, le travailleur tente de créer une valeur ajoutée en prenant une commande en mains avec l'idée de la mener de A à Z.

« Et je pense aussi la convivialité de... la simplicité avec laquelle j'aborde les gens aussi. Je pense que les gens aiment cela travailler avec moi. C'est pas compliqué, dans le fond. Ils sont... je m'adapte beaucoup à eux autres. Fait que c'est sûr que c'est une... c'est un avantage pour eux, des fois. Mais je m'adapte beaucoup. »

[Traiteure, en couple-3 enfants, TA-5ans] 044

### **4.2.3.2 La liberté de choisir sa clientèle s'acquiert avec l'expérience**

« [...] J'ai l'expérience pour dire, je laisse aller, j'aime moins. Alors je suis plus sélective, mais je peux me permettre d'être plus sélective. Donc quand tu es salariée, tu dois faire le dossier qui est là, tu ne peux pas dire, je ne l'aime pas, ça ne me tente pas. »

[Comptable (♀), en couple-3 enfants, TA-13 ans] 009

Les premières années comme travailleur autonome sont souvent synonymes de contrats moins intéressants ou encore intéressants mais peu lucratifs. Par contre, plusieurs considèrent qu'il s'agit d'une étape normale associée au début des activités autonomes.

« Bien des fois j'en prends des moins payants... parce que je n'en ai pas tant que cela encore, puis je veux... t'sais, aussi, c'est quand ils sont intéressants, que je vais avoir des belles affaires dans mon porte-folio que... C'est cela. »

[Graphiste (♀), en couple-2 enfants, TA-moins d'une année] 064



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

Parallèlement, durant ces premières années, certains commettent des erreurs de débutants, notamment en ce qui concerne la façon de gérer les relations avec la clientèle. Celles-ci sont normalement dues au fait qu'ils manquent d'assurance ou d'expérience. Quelques travailleurs pallient les problèmes de cette nature en s'offrant les services d'un coach. Cette initiative s'impose surtout lorsqu'il est difficile d'avoir le contrôle quant au travail qu'ils sont prêts à accepter et pour ne pas se faire dicter une façon de faire qui va à l'encontre de leurs moyens ou de leurs principes.

« [...] Mais avec le "coaching" ce que j'apprends beaucoup c'est d'avoir de la rigueur, parce qu'avec les années, j'avais plus l'impression que c'était plus le client qui me contrôlait, qui décidait, mais ça a reviré maintenant... »

[Formatrice, monoparentale- 1enfant et 1 enfant âgé, TA-15 ans] 038

C'est aussi à l'étape du démarrage que les travailleurs autonomes ont le plus de difficulté à faire valoir leurs attentes envers le prix payé par le client ; plusieurs acceptent même de travailler à rabais pour avoir la chance de se faire un nom, alors que d'autres vont jusqu'à accepter des contrats qui les intéressent moins, tout simplement pour ne pas se retrouver sans contrat. Avec les années, il semble toutefois que les autonomes développent un espèce de « détecteur de risque », que certains appellent « une petite lumière rouge ».

« En fait, il y a plusieurs années, je disais oui à peu près à n'importe quoi, donc... parce que je me disais "j'ai une crédibilité à bâtir, il faut que je touche à peu près à tout", alors que souvent je me suis retrouvée... Je rencontrais des futurs clients puis il y avait une petite lumière rouge qui sonnait dans ma tête. Par la suite, j'avais des problèmes avec ces clients-là. Donc, soit qu'ils étaient insolvable... Tu travailles, tu travailles, puis ils finissent par ne pas te payer parce qu'ils disent "finalement, on n'avait pas les revenus, les ressources nécessaires". Donc, oui, c'est arrivé dans le passé, mais maintenant, quand je ne suis pas certaine, quand ils ne peuvent pas donner de dépôt ou... je préfère dire non parce que, par expérience, je sais qu'ils ne vont pas payer. Donc, tant qu'à travailler, dépenser pour le travail puis ne pas être payée en retour, j'aime autant mieux rien faire, lire un bon livre, aller me promener avec mon chien, que de dépenser de l'argent pour les autres. »

[Relationniste (♀), en couple, TA-10 ans] 002

« J'ai une échelle de prix, le client doit refuser ou accepter cette échelle de prix, s'il n'est pas content, il peut aller ailleurs ou des fois, il va arriver qu'on négocie, si c'est un bon client, ou que c'est quelqu'un qui m'a été référé par quelqu'un que je connais bien ou... des fois on va peut-être essayer de... je vais vous donner un exemple, quand il faut faire une traduction qui va nous rapporter beaucoup, pis que j'évalue le travail, disons à 1200\$, pis le client a seulement 1000\$ de budget, ben j'aime mieux perdre 200\$ que d'en perdre 1000\$. Alors, des fois, dépendant de ce que ça peut me rapporter, je vais négocier... »

[Traductrice, en couple, TA-6 ans] 041

« C'est arrivé qu'un client me demande de baisser le prix et que je lui dise "non, regarde, tu m'as dit ce que tu voulais, tu y tiens, donc je préfère maintenir mon prix, mais te donner plus que ce que tu t'attends". »

[Consultante en informatique, en couple – 3 enfants, TA-2 ans] 049



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

### 4.2.3.3 *Qualité des relations*

Le statut de travailleur autonome, comparativement au statut d'employé, permet d'alimenter des relations plus directes avec la clientèle dans la mesure où le travailleur autonome choisit d'y mettre le temps :

« Je lui parlais [à ma cliente], puis cela c'est quelque chose que tu ne peux pas faire en agence, t'as pas le temps, t'as pas le temps de penser, t'as pas le temps de faire exactement ce que t'aimes parce que, à un moment donné, c'est l'argent qui règne... C'est l'argent qui décide. Tandis que, dans mon cas, c'est de la passion. »  
[Relationniste, en couple- 1 enfant TA-10 ans] 027

Dans la même veine, le travailleur autonome bénéficie directement des commentaires, tant positifs que négatifs, formulés par la clientèle. Par le fait même, il jouit d'une source de satisfaction supplémentaire ; cela peut même s'avérer un remède à une déprime passagère :

« Si moi je suis content avec (sic) ce que j'ai fait avec le client, ça c'est mon premier critère... le deuxième, c'est que j'ai un dossier à la maison, dès que j'ai une lettre de félicitation ou de remerciement de quelqu'un, je la mets dans ce dossier-là, quand je suis un petit peu déprimé, je sors mon dossier, je regarde ça, pis j'en ai une par mois en moyenne... fait que j'en reçois à peu près une vingtaine par année pis ça, dans l'entreprise, je n'avais jamais ça... dans l'entreprise, je pouvais faire des choses extraordinaires pis je n'avais rien en reconnaissance... fait que... ma satisfaction, la satisfaction du client... le fait que mes clients me rappellent pour d'autres mandats, ça c'est une source de satisfaction. »  
[Psychologue (♂), en couple, TA-3 ans] 060

Les relations à long terme sont souvent souhaitées par les travailleurs autonomes. Plusieurs d'entre eux développent des contacts quasi-personnels avec leurs clients et font croître leurs affaires en gardant ces contacts au fur et à mesure que les personnes changent d'organisation :

« Moi, je développe une fidélité fait qu'elle [la cliente] n'aura pas le goût d'aller magasiner pour un autre attaché de presse, parce que je deviens quasiment son amie. »  
[Relationniste, en couple- 1 enfant TA-10 ans] 027

Par contre, il est clair que l'indépendance constitue un avantage majeur du statut d'autonome. Cela n'empêche évidemment pas la loyauté, mais apporte une certaine dose de prudence ou de réalisme :

« Je suis loyal à mon client pendant que c'est mon client, je suis loyal à mon employeur pendant que c'est mon employeur, mais je ne suis pas si loyal que cela dans la mesure où je sais qu'il peut me remplacer parce qu'à un moment donné, il n'a plus... il a les moyens de le faire. Puis je sais que moi-même j'aurai peut-être à trouver d'autre chose. »  
[Chercheur, en couple-enfants âgés, TA-8 ans] 069



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

Dans certaines circonstances, lorsque le travail évolue dans une voie qui s'éloigne des objectifs du départ ou lorsque le travailleur autonome ne se sent plus à la hauteur de la situation, il arrive qu'il doive annoncer à son client que le mandat ne se prolonge pas.

« Non parce que... c'est plate mais ça c'est mal terminé... c'est comme si ma décision de dire non vous correspondez plus à ce que je recherche comme contrat, c'est inversé comme rôle, c'est pas l'employeur qui dit au salarié j'ai pu besoin de toi, là c'est l'inverse, c'est moi qui dit à un client "vous ne rentrez pas dans ma catégorie de clientèle". »

[Comptable (♀), monoparentale-2 enfants, TA-2ans] 025

Certains clients ou donneurs d'ordre perçoivent le travailleur autonome comme leur employé et attendent de lui une pleine disponibilité. C'est alors que le travailleur autonome doit faire preuve de diplomatie afin de marquer ses limites.

« La problématique (sic), c'est que... quand t'es travailleur autonome, puis t'es seul, t'as pas une entreprise, c'est que les clients te prennent pour leur employé. Donc, bien, "mercredi, t'étais pas là", "oui, et..."... parce que j'aurais tendance à leur dire "c'est parce que j'ai d'autres clients", mais je le dis pas, mais... je dois l'imposer. »

[Relationniste, en couple, TA-10 ans] 002

Comme cela a été souligné dans le chapitre 3 portant sur les conditions et l'organisation du travail, les limites imposées par le travailleur autonome, notamment en terme d'horaire de travail, sont généralement bien reçues et respectées des clients. Ainsi, d'ordinaire, les clients se plient à l'horaire du travailleur autonome. Dans certains domaines, toutefois, en droit et en soutien informatique notamment, le téléphone reste ouvert 24 heures sur 24 pour les urgences ou pour éteindre les feux. Aussi, pour des raisons personnelles ou familiales, le travailleur autonome peut, l'espace d'un moment, être moins disponible. Si au début du chapitre, certains travailleurs interrogés ont marqué leur préférence pour une clientèle corporative en raison de l'adéquation des horaires de travail, les clients individuels sont habituellement plus compréhensifs face aux situations d'urgence, en cas de maladie notamment, qui empêchent les travailleurs autonomes de prendre ou d'avancer un contrat.



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

« [Quand ma fille a été gravement malade...] À ce moment-là, j'avais quelqu'un qui était à la maison pour demeurer avec mes deux garçons. Et, oui, effectivement, il s'est avéré qu'il y ait des clients qui ont téléphoné, qui avaient besoin de services et on les a tout simplement rappelés de l'hôpital en expliquant la situation et... Les relations avec les clients, nous, c'est assez extraordinaire. Je vous le disais tout à l'heure, c'est pas des liens d'amitié, mais... il y a un énorme respect l'un de l'autre. Et je me rappelle [...] par la suite, il a rappelé pour prendre des nouvelles de notre fille, savoir comment elle allait. »  
[Consultante en informatique, en couple – 3 enfants, TA-2 ans] 049

Par contre, en matière d'obligations quotidiennes, contrairement aux besoins plus ponctuels tels que l'exige la maladie, la situation n'est pas toujours aussi harmonieuse. Par exemple, en regard de la conciliation famille-emploi, les clients mettent certaines mesures à la disposition de leurs propres employés, mais considèrent rarement les besoins des travailleurs autonomes avec qui ils font affaires. Loin de s'attendre à bénéficier des mêmes mesures de conciliation emploi-famille que les employés, les travailleurs autonomes souhaiteraient tout de même davantage de respect ou de compréhension, comme le souligne cette participante :

« On s'attend à ce que je réponde le samedi ou le dimanche, le matin à 7h30 ou le soir à 10h00. Malgré le fait que je sache que ces clients-là ont une pratique [de conciliation famille-emploi] envers leurs propres employés. Parce qu'eux, en faisant ça avec leurs employés, son rendement... on sait que des employés heureux c'est toujours mieux comme conditions de travail sauf que le comptable, qu'il soit mieux ou pas, ça change rien. »  
[Comptable (♀), en couple-3 enfants, TA-13 ans]] 009

### **4.2.3.4 Relations avec les employés de la clientèle**

Les relations entre le travailleur autonome et les employés des clients sont peu fréquentes et elles sont généralement bonnes si les choses sont claires en partant ; même s'il existe un risque de tension dû à la différence des statuts. Ce commentaire d'un participant relativement aux rapports entretenus avec les employés d'un client résume bien la question :

« Oui, au téléphone ou en personne. Il n'y a pas de problèmes habituellement. C'est sûr qu'il faut que les choses soient bien définies. Si elles ne sont pas bien définies à l'avance... moi j'arrive souvent dans la synergie d'un groupe, d'une entreprise, puis c'est là qu'il faut que je prenne position, que je prenne ma décision... Cela c'est un peu compliqué... par rapport à cela. T'es obligé de travailler avec des gens que tu ne travaillerais pas avec (sic), qui sont là, qui font partie du contrat, puis t'as comme pas le choix. Cela m'a amené des problématiques (sic), des fois. C'est comme, j'aurais aimé mieux ne pas travailler avec cette personne-là. Elle ne m'était pas nécessairement utile ou le courant ne passait pas bien. C'est difficile de travailler dans ces situations-là. Le sixième sens est plus développé pour voir les risques de troubles, les risques de mal entente (sic). »  
[Chargé de projet (pub/org éven), célibataire, TA-5 ans] 001



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

« Auquel cas, je trouve ça très pénible... oui, parce que lorsqu'on fait un travail comme le mien c'est important d'avoir une personne-ressource qui est vraiment bien au courant de ce qui se fait dans l'entreprise, qui connaît bien l'entreprise et qui puisse répondre à mes questions de façon précise [...] Maintenant, je le dis et puis ça aide, mais des fois, c'est ben frustrant. »

[Traductrice, en couple, TA-6 ans] 041

« Non... tout à fait... peut-être une nuance, c'est que eux sont employés à temps plein, temps extra plein dans bien des cas, les travailleurs d'agence... ce qui veut dire que eux, parfois, ont moins de compréhension par rapport au fait... que ben [je ne suis] pas disponible le mardi après-midi parce [que j'] enseigne, pour eux, ça peut être un irritant, ça c'est un peu dommage par moment parce que c'est quelque chose de discuté avec les gens qui m'emploient pis eux après... y'ont rien à dire dans le fond... Alors il peut y avoir ce genre de friction-là au niveau de disponibilité ou horaire... mais les gens s'adaptent, ce n'est pas une friction exprimée mais j'ai senti ça des fois. »

[Chargée de projet (pub/org éven), en couple, TA-1,5 ans] 011

« C'est sûr que ce n'est pas évident, parce que quand tu travailles avec un salarié, puis toi t'es embauchée par son supérieur comme consultant[e], c'est comme... T'sais des fois, j'ai dû dire "écoute, la vice-présidente me demandait de valider ça avec toi", cela me donne un bon pouvoir, mais c'est comme pas toujours évident. Je veux dire, des fois, il faut faire attention. »

[Conseillère en RH, en couple – 2 enfants, TA-2,5 ans] 010

« Ça va assez bien, c'est sûr que l'approche est importante... je fais attention pour ne pas imposer ma façon de faire quand je travaille à distance [...] donc j'ai appris à mettre 2-3 paires de gants blancs pour approcher les gens qui sont à salaire sur place. D'autant plus que souvent, ces gens-là ont connu la situation où il y avait quelqu'un à temps plein qui faisait le travail, donc eux n'avaient pas à intervenir à ce niveau-là parce que le travail se faisait où tout d'un coup la copine ou le copain de travail est parti pour x raison pis c'est quelqu'un à contrat qui compense. »

[Comptable (♀), monoparentale-2 enfants, TA-2ans] 025

### **4.2.4 Le client qui veut devenir employeur et le client de l'ex-employeur qui veut devenir client**

Parmi les 71 travailleurs autonomes que nous avons rencontrés, 32 (45,0 %) ont mentionné qu'au moins un client leur a déjà offert de les engager comme employés. Dans aucun cas le travailleur n'a accepté ce type d'offre, à l'exception d'un chercheur qui, comme nous l'avons déjà mentionné, a dû accommoder son client l'espace d'un contrat en acceptant de changer de statut. En fonction de l'appartenance à un ordre professionnel, ce sont la moitié (20 des 40) non-membres d'un ordre qui ont mentionné avoir reçu au moins une offre de cette nature. La même proportion, soit 9 des 18 professionnels membres d'un ordre se sont déjà retrouvés dans cette situation. Et, finalement, 3 des 13 classés « autres » ont vécu une offre similaire.

Dans un autre ordre d'idées, que fait-on lorsque la clientèle que l'on desservait dans son ancienne organisation sollicite nos services comme autonome ? Généralement, le travailleur autonome refuse le mandat ou le contrat pour ne pas se retrouver dans une situation qui laisserait l'impression qu'il a volé les clients de son ancien employeur.



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

Dans le cas spécifique des avocats, cela peut même être très délicat. C'est une question d'intégrité comme l'a souligné cette participante :

« [...] plusieurs de leurs clients ont demandé de transférer le dossier à moi, mais moi je refuse parce que je ne veux pas que le patron dise que j'ai volé ses clients... mais je sais que d'autres collègues n'ont aucun problème pour faire ça, si le client demande à transférer le dossier, l'avocat ou l'avocate, il n'a pas le choix mais c'est moi qui a refusé (sic). »

[Avocate, en couple, TA-12 ans] 065

Pour conclure, disons que les défis qui se présentent aux travailleurs autonomes en matière de relations avec la clientèle sont nombreux et s'étendent non seulement aux relations avec les clients, mais également avec leurs employés. Tant les qualités personnelles que l'expérience comme autonome permettent de tirer avantage des opportunités qui s'offrent, mais il est aussi important de diversifier sa clientèle et de privilégier les relations de long terme pour que l'exercice du travail autonome soit viable. Par rapport aux irritants qui peuvent survenir au cours des relations avec la clientèle, l'expérience, mais surtout la capacité à faire respecter ses limites peuvent atténuer les situations exaspérantes. Par exemple, les participants concernés par la conciliation famille-emploi déplorent que les clients n'ont pas d'oreille attentive vis-à-vis des besoins des travailleurs autonomes sur la question. Ainsi, ce sont eux qui doivent établir et faire respecter leurs propres règles, en se faisant les seuls responsables des mesures de conciliation famille-emploi dont ils peuvent disposer, comme nous l'avons vu au chapitre 3 portant sur l'organisation du travail et comme il en est question au chapitre 8 portant sur la conciliation. Finalement, les moyens de communication utilisés par les travailleurs autonomes, tant pour contracter que pour alimenter les échanges en cours de mandat, nous laissent croire que les travailleurs autonomes sont moins portés vers le réseautage formel ou traditionnel, telles que les chambres de commerce, ou vers les rencontres « en personne » avec la clientèle; ils ne semblent pas penser que ces rencontres en face à face sont nécessaires pour accroître la clientèle. Cette question est abordée au chapitre suivant (chapitre 5) portant sur les réseaux.



# Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

## CHAPITRE 5 – RÉSEAUX : NATURE FORMELLE ET INFORMELLE DES RÉSEAUX

« Je vous dirais que moi j'ai été obligée de mettre en place... L'isolement, c'est une réalité du travail autonome. Autant c'est bien parce qu'on a la paix quand on veut travailler, autant cela peut être lourd à porter quand les choses vont moins bien. Alors j'ai mis en place un réseau d'appui, mon fan club, j'appelle cela mon fan club, des gens qui croient en moi, même quand moi je ne crois plus en moi parce que j'ai trop de mauvaises nouvelles. Alors, là, je les appelle et je leur dis "là, j'ai le goût de lâcher, rappelez-moi donc pourquoi je voulais faire cela ce que je veux faire" parce qu'on peut oublier. On perd vraiment la perspective. C'est très, très facile quand on est dans les périodes de survie ou dans des périodes de travail intense de ne plus avoir le recul nécessaire pour garder les choses en perspective et, là, c'est là que le déséquilibre se produit, puis là cela nous rend plus vulnérables. »

[Coach (♀) pour entrepreneurs, célibataire, TA-6 ans] 043

### 5.1 Recension des écrits

Martinez Sanchez et Urbina Perez (1998) notent, entre autres, qu'avoir un père travailleur autonome et qu'adhérer à un réseau régional d'entrepreneurs sont des caractéristiques qui font partie du profil de l'entrepreneur type. De même, avoir un conjoint travailleur autonome a un impact sur l'autre partenaire, l'incitant à devenir travailleur autonome (Lin, Picot et Compton, 2000).

Du reste, la taille et la composition du réseau social ont une influence sur le fait de partir en affaires. En effet, Allen (2000) a trouvé que ceux qui possèdent les réseaux les plus performants, c'est-à-dire ceux dont le réseau offre un soutien leur permettant de diminuer les coûts, peuvent trouver un plus grand incitatif à se lancer comme travailleur autonome.

Le réseau est d'autant plus important que l'isolement social peut être une conséquence négative du travail autonome (Feldman et Bolino, 2000 ; Holmes, Smith et Cane, 1997). Par exemple, la plupart des travailleuses autonomes interrogées par Holmes, Smith et Cane (1997) travaillent à domicile et ont des enfants à la maison, contrairement aux hommes, ce qui a pour conséquence de les confiner davantage à la maison, de limiter leur intimité et de limiter leurs possibilités de formation.

Il n'est pas surprenant, alors, de constater comme l'a fait Heilbrunn (2004), que les femmes entrepreneures sont contraintes par un manque de ressources, tel que le capital social. Par exemple, le phénomène du « plafond de verre » s'avère une explication plausible au revenu net plus faible des femmes, puisque celles-ci, confinées aux tâches des niveaux inférieurs dans les organisations, acquièrent moins d'expérience pertinente pour partir en affaires que les hommes. D'ailleurs, les femmes reçoivent moins de soutien social dans leurs activités entrepreneuriales que les hommes (Allen, 2000).



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

Le réseau, cela signifie aussi la famille. Ainsi, Wheelock, Oughton et Baines (2003) ont trouvé que la survie économique et le bien-être social de certains ménages, surtout en présence de travailleurs autonomes, sont dépendants de l'aide donnée par des proches (parents/enfants).

Selon Anthias et Mehta (2003), l'ethnicité et la famille peuvent être des ressources pour les hommes, mais pas pour les femmes, peu importe l'origine ethnique. Les auteurs ajoutent que les femmes travailleuses autonomes n'ont pas d'aide (émotionnelle et pratique) de leur famille et/ou de leur conjoint dans leur activité, contrairement aux hommes travailleurs autonomes qui sont appuyés dans leur démarche. Seuls les enfants des femmes travailleuses autonomes et leur famille d'origine leur offrent un appui (émotionnel et financier, respectivement, mais peu souvent pratique).

D'après les résultats de Heller Clain (2000), être blanche et mariée a aussi un effet négatif sur les revenus des travailleuses autonomes, alors que l'inverse est positif pour les hommes.

### 5.2 Résultats de notre recherche

Dans les recherches sur le travail autonome, l'appartenance à diverses associations peut être abordée selon que l'individu participe de façon obligatoire<sup>31</sup> ou facultative<sup>32</sup>, comme cela est présenté dans les résultats de l'Enquête sur le travail indépendant au Canada (Delage, 2002). Notre étude introduit une autre façon de percevoir les réseaux, en faisant plutôt la distinction entre les réseaux structurés<sup>33</sup> et les réseaux non-structurés<sup>34</sup>. À la lumière des réponses recueillies lors de notre enquête, il est possible de dégager certains motifs d'adhésion ou de non adhésion, à la fois pour les réseaux structurés et pour les réseaux non-structurés.

Plus de la moitié des travailleurs autonomes que nous avons interviewés, soit 39 (54,9 %) participants sont membres d'un réseau structuré. En fonction du genre, 25 des 41 (61,0 %) femmes interrogées et 14 des 30 (46,7 %) hommes rencontrés s'adonnent à ce type d'activités organisées. Parmi ces 39 personnes, on compte l'ensemble des 18 professionnels appartenant à un ordre professionnel, 15 des 40 (37,5 %) professionnels non-membres d'un ordre, ainsi que 6 des 13 (46,1 %) participants classés « autres ». (Tableau 5.1)

---

<sup>31</sup> Pour se prémunir d'un titre professionnel, par exemple.

<sup>32</sup> Pour favoriser le réseautage et le commerce, par exemple.

<sup>33</sup> Associations et ordres professionnels, chambres de commerce, etc.

<sup>34</sup> Collaborations professionnelles implicites, échanges de services professionnels entre les membres d'une même famille ou d'un cercle d'amis, etc.

## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

Tableau 5.1  
Appartenance à un réseau formel, selon le regroupement professionnel

	Ensemble (% sur 71)	Professionnels membres d'un ordre (% sur 18)	Professionnels n'appartenant pas à un Ordre (% sur 40)	Autres (% sur 13)
Fait partie d'un réseau formel	39 (54,9 %)	18 (100 %)	15 (37,5 %)	6 (46,1 %)

Les activités de réseautage moins organisées ou informelles sont pratiquées par 31 participants (43,7 %). Encore ici, les femmes participent davantage que les hommes à ce type de réseaux : 21 d'entre elles (52,2 %) font partie d'un réseau informel contre 10 des 30 (33,3 %) hommes. Selon la segmentation par regroupement professionnel, ce sont 8 des 18 (44,4 %) professionnels membres d'un ordre, 20 des 40 (50,0 %) professionnels n'appartenant pas à un ordre et 3 des 13 (23,1 %) participants classés « autres » qui sont membres d'un tel réseau. (Tableau 4.2)

Tableau 5.2  
Appartenance à un réseau non-formel, selon le regroupement professionnel

	Ensemble (% sur 71)	Professionnels membres d'un ordre (% sur 18)	Professionnels n'appartenant pas à un Ordre (% sur 40)	Autres (% sur 13)
Fait partie d'un réseau non-formel	31 (43,7 %)	8 (44,4 %)	20 (50,0 %)	3 (23,1 %)

### **5.2.1 Motifs d'adhésion à un réseau structuré ou à une association professionnelle**

Si plusieurs raisons motivent les participants à adhérer à un réseau structuré ou à une association professionnelle, certaines sont plus importantes que d'autres. Il existe également des différences importantes en fonction du sexe. Ainsi, les raisons les plus souvent nommées sont : développer un réseau de contact et de soutien (17 mentions; 7 hommes et 10 femmes) ; recruter des clients, faire connaître son produit ou service (15 mentions; 3 hommes et 12 femmes) ; rencontrer d'autres travailleurs autonomes, briser l'isolement et s'entraider (9 mentions; 4 hommes et 5 femmes) ; avoir accès à de la formation (8 mentions; 3 hommes et 5 femmes) ; et, finalement, recevoir des informations (7 mentions; 1 homme et 6 femmes). Moins souvent mentionnées, mais tout aussi importantes, les raisons suivantes suscitent également quelques commentaires : avoir accès à des ressources techniques ou financières ou à des



## **Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?**

---

services-conseils (3 mentions; 1 homme et 2 femmes) ; acquérir le droit d'exercer une profession (3 mentions; 1 homme et 2 femmes) ; se donner de l'information (1 mention; 1 femme) ; défendre des droits, revendiquer des améliorations de sa condition (1 mention; 1 femme) ; et, finalement, faire des achats ou se donner des services en commun (1 mention; 1 homme). Aucun participant n'a évoqué que sa participation à un réseau avait pour motif le fait d'être représenté auprès des gouvernements ou encore la possibilité d'obtenir du financement ; deux raisons parfois évoquées dans les études sur le sujet.

Certains motifs sont davantage mentionnés par les professionnels appartenant à un ordre que par les autres participants. C'est le cas, notamment, des motifs suivants : se donner de l'information (5 mentions) ; avoir accès à de la formation (7 mentions) ; rencontrer d'autres travailleurs autonomes, briser l'isolement, s'entraider (6 mentions). Pour leur part, les professionnels n'appartenant pas à un ordre recherchent davantage que les autres la possibilité de recruter des clients, faire connaître son produit ou service (9 mentions) et de développer un réseau de contact ou de soutien (9 mentions). Le tableau 5.3a présente ces résultats.



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

Tableau 5.3a  
Nombre de mentions des avantages de la participation à un réseau ou une association,  
selon le regroupement professionnel

	Total	Profes- sionnels apparte-nant à un Ordre	Profes- sionnels n'appar- tenant pas à un Ordre	Autres
Recevoir des informations	7	5	2	-
Se donner de l'Information	1	-	1	-
Avoir accès à des ressources techniques ou financières ou à des services-conseil	3	2	1	-
Avoir accès à de la formation	8	7	1	-
Acquérir le droit d'exercer une profession	3	2	1	-
Recruter des clients, faire connaître son produit ou service	15	3	9	3
Rencontrer d'autres travailleurs autonomes, briser l'isolement, s'entraider	9	6	2	1
Développer un réseau de contact et de soutien	17	7	9	1
Défendre des droits, revendiquer des améliorations de sa condition	1	1	-	-
Être représenté auprès des gouvernements	-	-	-	-
Faire des achats ou se donner des services en commun.	1	1	-	-
Obtenir du financement	-	-	-	-



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

Tableau 5.3b  
Nombre de mentions des avantages de la participation à un réseau ou une association,  
selon le sexe

	Total	Hommes	Femmes
Recevoir des informations	7	1	6
Se donner de l'Information	1	-	1
Avoir accès à des ressources techniques ou financières ou à des services-conseil	3	1	2
Avoir accès à de la formation	8	3	5
Acquérir le droit d'exercer une profession	3	-	3
Recruter des clients, faire connaître son produit ou service	15	3	12
Rencontrer d'autres travailleurs autonomes, briser l'isolement, s'entraider	9	4	5
Développer un réseau de contact et de soutien	17	7	10
Défendre des droits, revendiquer des améliorations de sa condition	1	-	1
Être représenté auprès des gouvernements	-	-	-
Faire des achats ou se donner des services en commun.	1	1	-
Obtenir du financement	-	-	-

Aussi, si l'adhésion à un réseau formel ou à une association s'avère un avantage pour « savoir ce qu'il en est » et pour échanger sur certains sujets relatifs au marché du travail, cela sert aussi à se défaire de l'isolement ou encore à se rassurer par rapport à la réalité du travail autonome.



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

« Du social. Moi, je dirais du social. J'ai beaucoup de plaisir avec ces gens-là. Cela ne me rapporte rien sur un plan affaires. Ce n'est pas des gens qui peuvent vraiment me donner [d'autres contacts...] Non, pas à cet égard-là. Mais c'est très bon d'avoir un réseau de gens... On est tous des autonomes... De rester en contact, parce que, dans le fond, les problèmes que j'ai, les problèmes fiscaux, d'"overhead", etc. tout le monde l'a. Alors, c'est le fun de partager avec des gens qui ont un peu le même contexte. »  
[Traducteur, en couple, TA-9 ans] 013

Certains se servent même des réseaux structurés avant d'être travailleurs autonomes, afin de se familiariser avec cette réalité. C'est souvent l'occasion de constater que le travail autonome « fonctionne » avec d'autres :

« Je crois que je n'avais même pas terminé l'université, c'était ce que je voulais faire [être travailleuse autonome]. Je suis une fille un peu rebelle, donc je voulais travailler à mon compte mais... dans le temps, ce n'était pas quelque chose de très valorisé, de très commun, le terme travailleur autonome n'existait même pas, et puis, je me suis mis à travailler à temps partiel parce qu'il fallait bien payer les prêts. Par contre, rapidement, je me suis joint à un réseau de travailleurs autonomes et puis, j'ai baigné dans le réseau un certain temps avant de vraiment dégager les choses que j'étais capable de faire et d'offrir à une clientèle. »  
[Conseillère en communication, en couple, TA-3 ans] 024

Bien que la participation à un réseau permette de recruter de la clientèle, comme l'ont surtout souligné les organisateurs d'évènements, les conseillers en ressources humaines et relations industrielles, ainsi que les travailleurs autonomes du domaine artistique, certains indépendants ne souscrivent pas à ce genre d'activités parce qu'ils ne ressentent pas le besoin d'aller chercher une clientèle plus importante. Il arrive aussi que le fonctionnement même de ce type de réseautage ne corresponde pas à leurs valeurs.

« Bien c'est un peu pour cela que je... Justement, je reviens à mon point du début... Je pense que j'ai des années peut-être point tournant qui s'en viennent parce que si je vais aussi dans ce genre de trucs-là [les réseaux structurés], c'est sûr que cela m'amène de plus en plus de travail, puis est-ce que je continue à le faire ici. Fait que c'est un peu un cercle, bon, pas vicieux, mais cela demande cette réflexion-là. Parce que, étant donné que pour le moment je ne fais pas de publicité, c'est sûr que si je vais dans un réseautage (sic) pour m'en faire, c'est pour en avoir, puis, bon, etc. Fait que c'est pour cela que... Mais oui, cela m'intéresse. Je pense que je vais éventuellement joindre un de ces groupes-là. D'aller voir aussi en quoi cela consiste, entre autres. »  
[Traiteure, en couple-3 enfants, TA-5ans] 044

Deux types de réseaux structurés ressortent davantage que les autres dans les réponses des participants : les ordres professionnels et les chambres de commerce. L'adhésion à un réseau formel, à une association professionnelle ou à un ordre représente généralement un gage de la crédibilité accordée au travailleur autonome qui reçoit l'autorisation d'utiliser sa signature. Dans certains domaines, l'adhésion à l'ordre est même obligatoire pour porter le titre et pratiquer. Une autre raison de souscrire à un ordre professionnel est liée aux assurances professionnelles et aux avantages sociaux.



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

« L'assurance-responsabilité. [À l'Ordre,] on nous offre une assurance-responsabilité quand on est autonome, qui est très importante quand c'est... 1 million de dollars, 2 fois par année. J'en n'ai jamais eu besoin, je vais toucher du bois, mais c'est qu'on travaille nécessairement pour des gros clients. Si jamais le client décide de revenir contre toi parce qu'il juge qu'il a perdu de l'argent à cause d'une de tes traductions, ils peuvent te mettre à la rue. Alors, donc, c'est important d'avoir cette assurance-là. Je dirais le social, aussi. T'sais, peut-être parce que je suis un être sociable, mais d'avoir des gens qui font le même métier que moi et, aussi, de rester au fait de l'évolution des outils. Parce qu'il y a beaucoup d'outils, des mémoires de traduction, des... Alors, on se rencontre, on s'échange des tuyaux. »

[Traducteur, en couple, TA-9 ans] 013

En ce qui concerne les chambres de commerce, les caractéristiques socio-démographiques de notre échantillon favorisent les commentaires sur la Jeune Chambre de commerce de Montréal. En effet, plusieurs répondants sont âgés de moins de 35 ans et habitent la grande région métropolitaine. Cependant, la participation à ce genre de réseau est jugée plus ou moins utile. Pourtant, on pourrait s'attendre à ce que les travailleurs autonomes aient davantage besoin d'un réseau ou de contacts que les employés. Mais s'impliquer dans un réseau structuré demande du temps. De plus, on ne s'aperçoit pas toujours tout de suite des avantages. Aussi, la plupart des travailleurs autonomes attendent d'être établis dans leur situation avant d'adhérer à une chambre de commerce (ou jeune chambre de commerce) :

« Bien, en fait, ce qui est arrivé, c'est que, comme je disais, c'est depuis 10 ans que je me considère comme travailleur autonome, bien que j'aie eu quelques emplois, mais... officiellement, depuis je dirais un an, que je réseaute beaucoup plus. Oui, je savais que c'était important, mais je n'avais pas le temps ou je ne me donnais pas le temps. Là, oui. Oui, je m'implique dans la jeune Chambre, donc... je dirais que depuis deux ans, je suis plus impliquée. »

[Relationniste, en couple, TA-10 ans] 002

La participation à ce type d'organisation demande de l'énergie et de l'investissement ; d'autant plus que, sans ces deux ingrédients essentiels, il n'est pas certain que l'activité de réseautage fonctionne et rapporte. Cela représente un autre danger pour les travailleurs autonomes, puisque leur flexibilité d'horaire les rend généralement plus disponibles que les employés salariés qui font partie des mêmes réseaux. Il y a donc un risque que l'implication déborde les limites de temps et d'effort à consacrer à ce type d'activités :

« Cela, c'est un inconvénient d'être travailleur autonome et d'être associée [à un réseau formel] parce qu'on y passe beaucoup de temps. Je sais que, dans le groupe, parce que je suis travailleur autonome, j'ai moins de contraintes pour y mettre du temps que les autres... [...] C'était aussi ce qui s'était passé cet automne, c'est que je me suis aperçue que... étant donné que je peux gérer mon temps comme je veux, eux, mettons, s'ils veulent travailler sur un dossier, ils vont le faire chez eux le soir ou le week-end parce qu'ils ont un travail... Moi, je peux me dire "bien, tiens, je vais y passer une heure ce matin sur un compte-rendu du comité, puis..." puis là j'y passe la matinée au lieu d'y passer une heure. Mais, cela, c'est la difficulté de gérer le temps. [...] Je pense aussi que



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

c'est tout un rapport d'investissement. Le réseautage, cela demande beaucoup, beaucoup d'investissement au début... »

[Formatrice, célibataire, TA-6 ans] 036

Finalement, même si, dans certains cas, le réseautage augmente en devenant travailleur autonome, ces relations restent souvent superficielles. D'ailleurs, plusieurs répondants notent que la façon de penser d'un travailleur autonome est différente des autres gens. En effet, les travailleurs autonomes auraient une vision plus positive et des relations plus vraies. Pour d'autres, la façon de penser des travailleurs autonomes est plus près de celle des cadres que des jeunes professionnels. C'est pour cette raison que certaines critiques sont formulées par rapport aux réseaux structurés et que plusieurs travailleurs autonomes refusent d'y adhérer.

### **5.2.2 Motifs de non adhésion à un réseau ou à une association**

Les raisons évoquées pour ne pas participer à un réseau structuré sont multiples et s'entrecroisent peu d'un travailleur à l'autre.

À propos de la jeune chambre de commerce, on dit que : c'est un « club social », c'est « faux », voire « superficiel », ce n'est pas assez « entrepreneur », puisque les décideurs n'y sont pas présents. Par contre, c'est aussi un réseau qui possède un potentiel, sauf qu'il n'est pas utilisé au maximum. Bref, certains travailleurs autonomes ont l'impression d'y perdre leur temps :

« J'étais dans la jeune chambre de commerce de Montréal. Pourquoi j'y étais? Il y a deux côtés, il y a un côté que c'est moi qui a peut-être pas mis assez d'effort à développer mon réseau parce que quand j'allais là, j'avais l'impression de perdre mon temps mais c'est personnel à moi, je pense que la Jeune Chambre c'est super bon pour faire du réseautage pis tout ça mais moi mon type de clientèle il n'est pas là... Moi j'aimerais mieux travailler avec des travailleurs autonomes, pis les travailleurs autonomes ne font pas beaucoup d'activités, ils sont membres mais ils en font pas beaucoup aux activités, en général. Pis tous ceux qui sont dans des entreprises, ce ne sont pas des décideurs. Moi j'ai remarqué que dans la Jeune Chambre, c'est ça, c'est du monde qui vont là pour les 5 à 7 pis... pour se faire voir pis tout ça mais pas nécessairement pour parler business, c'est l'impression que j'ai eue. J'ai été là, 3 ans, pis... je perdais mon temps. Les personnes qui sont là sont toutes bien aussi mais c'était pas des décideurs d'entreprise avec qui je pouvais négocier mais c'est de là que je dis que j'aurais peut-être pu pousser mon réseautage pour rentrer par cette personne-là pis essayer d'avoir des contacts, sauf que j'ai pas développé, je me suis arrêté à l'individu. C'est ce que j'en retire. C'est beaucoup de ma faute si ça n'a pas été un succès mais, j'aime mieux aller dans d'autres chambres de commerce, je suis en train de magasiner à Montréal ou à Laval, qu'est-ce qui serait le mieux pour moi. »

[Photographe (♂), en couple, TA-4 ans] 020

En plus de coûter cher, l'adhésion à un réseau structuré ne rapporte rien en argent. On y rencontre toujours le même groupe de personnes et pas souvent le type de clientèle recherchée. D'ailleurs, selon un participant à l'étude, ceux qui font partie de tels réseaux sont des gens qui cherchent du travail ou qui veulent voler des clients. On n'y



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

a pas de conversations intéressantes puisque tout le monde a des projets bien différents et que les informations sont généralement confidentielles. Certains soulignent même qu'on y récolte seulement du stress et des responsabilités, alors que le travail autonome doit apporter la liberté.

« Je ne ressens pas du tout le besoin de faire partie... et pour moi, là, cela rejoint un peu encore là la question de liberté à partir du moment où l'on fait partie du réseau, des fois il y a des responsabilités, des obligations à tout cela et je n'aime pas beaucoup cela qu'on m'oblige ou que... non. »

[Consultante en informatique, en couple – 3 enfants, TA-2 ans] 049

Les investissements en temps et en argent ne rapportent donc pas assez. D'ailleurs, le réseau est comme une entreprise : il sollicite la « productivité » de ses membres, voire une implication qui manque de souplesse. Le réseautage est jugé trop demandant pour les travailleurs autonomes, il ne leur est pas adapté : il ajoute des activités à leur horaire déjà surchargé, des tâches à faire « pour la business » et cela fatigue. De plus, les réunions sont souvent le soir, alors il est difficile pour les parents de s'y impliquer à fond.

« Je trouve encore, quand même, aujourd'hui, même si tu travailles à ton compte, par exemple, le réseautage, c'est quasiment tout le temps le soir ou, sinon, à 7h00 le matin, t'sais. Bon, les garderies ouvrent à 7h00, elles ferment à 6h00. Fait que c'est sûr que je pense que... Je pense encore aujourd'hui que, même en travailleur autonome, si tu veux avoir du succès et si tu veux tout faire comme tu voudrais, il faut que tu t'impliques aussi les soirs, puis, t'sais... Donc, là-dessus, bien oui, je cherche encore des gardiennes, puis... pour... Fait que ce n'est pas toujours, toujours évident, mais c'est beaucoup plus facile aujourd'hui, en tout cas. »

[Dépannage et services aux personnels et aux entreprises (♀), monoparentale–1 enfant, TA-1 an] 032

Finalement, un message nous a été lancé par quelques participants relativement aux réseaux structurés ou formels : le travailleur autonome n'a pas sa place dans les réseaux structurés. Il se fait vendre des choses davantage qu'elles lui rapportent et il ne s'y reconnaît pas. C'est pour cette raison que plusieurs travailleurs autonomes vont préférer s'impliquer auprès de réseaux non structurés.

### **5.2.3 Motifs de participation à un réseau non structuré**

Nos entrevues permettent de découvrir tout un monde de réseaux informels, allant de la famille aux anciens patrons, en passant par les amis et les collègues de travail. Ainsi, même si plusieurs répondants ne font pas partie d'un réseau structuré et officiel, cela ne signifie par pour autant qu'ils soient totalement isolés du point de vue professionnel. Dans beaucoup de cas, les activités professionnelles du travailleur autonome commencent à travers un petit réseau de connaissances, par l'implication auprès de l'école des enfants par exemple. Cependant, à partir de cette première clientèle, se tisse une « toile de réseaux », puisque ces premiers clients servent d'agents



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

multiplicateurs qui créent des liens avec une nouvelle clientèle ; ils deviennent, en quelque sorte, les porte-parole du travailleur autonome.

« J'ai des réseaux informels, j'ai des réseaux formels, j'ai un immense cardex de contacts. Moi, je participe dans les réseaux, il faut que le réseau, ce n'est pas nécessairement d'aller chercher dans le réseau de la clientèle, je ne la prends même pas là ma clientèle, mais c'est d'être éveillée à ce qui se passe... [...] Alors, c'est ma façon de voir les réseaux, quand je vous dis que j'ai des réseaux formels et informels, c'est-à-dire que demain matin, si j'avais besoin de choses spécifiques, je pourrais lancer, faire un envoi par courriel à 100-150 personnes. Alors, j'ai une façon d'utiliser mon réseau de contacts, si je cherche quelqu'un, si j'ai besoin de quelque chose, je vais avoir une réponse et... ce que j'appelle, j'ai un réseau intermédiaire qui s'appelle mes agents multiplicateurs, des gens qui eux-mêmes sont membres de réseaux. Donc eux, vont rediffuser ça dans leurs réseaux. Alors, je suis très structurée là-dessus. »  
[Coach (♀) pour entrepreneurs, célibataire-enfant âgé, TA-18 ans] 039

Ces réseaux permettent aussi de trouver des remplaçants quand il est impossible de mener soi-même un contrat à terme ou de recevoir de l'aide pour certains contrats particulièrement prenants, ce qui contribue à la qualité du service et profite à la fidélité des clients.

« Quand mon père est décédé, j'animais un séminaire ce soir-là, j'ai dû annuler le séminaire parce que je l'ai appris quand je suis arrivée sur place... ben écoutez, ce n'était pas prévu, pis j'étais pas dans un état pour animer mon séminaire ça c'est sûr ! Donc, je l'ai reporté, mais j'avais quand même un partenaire sur qui je pouvais m'appuyer pis qui pouvait faire les choses. Maintenant on peut établir une structure similaire aussi même si on est travailleur autonome. Être travailleur autonome, ça ne veut pas dire être tout seul dans la vie. »  
[Coach (♀) pour entrepreneurs, célibataire-enfant âgé, TA-18 ans] 039

C'est également par ces réseaux que les travailleurs autonomes réussissent parfois à trouver la solution à leurs problèmes ou à obtenir la collaboration de personnes meilleures qu'eux sur certains aspects spécifiques. Les habiletés de l'entourage et de la famille peuvent aussi être mises à profit pour des tâches où le travailleur autonome n'est pas spécialiste.

Le réseau non structuré laisse place à l'échange et contribue à briser l'isolement. Certains travailleurs autonomes s'y sentent plus à l'aise de se livrer ouvertement, de parler de leur réalité, puisque que les gens qui en font partie se ressemblent davantage, comparativement aux membres des réseaux structurés. Comme le réseau structuré, le réseau non structuré est une source d'information pour le travailleur autonome. C'est aussi l'occasion de diffuser de l'information, de faire de la publicité et de se rendre visible. C'est donc un bon moyen de recruter la clientèle, puisque le bouche-à-oreille s'accomplit aussi efficacement que les efforts de prospection. D'ailleurs, il arrive que la clientèle se recrute dans des réseaux qui, à la base, n'ont absolument rien à voir avec le domaine professionnel du travailleur autonome. Bref, on retrouve dans les réseaux non structurés certains avantages des réseaux structurés, tout en palliant leurs



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

inconvénients que sont les coûts, les contraintes, etc. Cependant, il reste tout de même quelques inconvénients rattachés à la participation à un réseau non structuré.

### **5.2.4 Motifs de non participation à un réseau non structuré**

Un des inconvénients du réseau non structuré découle de l'implication personnelle, voire émotionnelle, que le travailleur autonome y développe, avec toutes les contraintes que cela implique. Par exemple, quand une connaissance requière les services du travailleur autonome, il est difficile pour ce dernier de refuser, même si cela représente de longues heures de travail ou que le contrat est plus ou moins intéressant.

« Bien des fois cela arrive dans des cas... comme là, c'est une amie qui m'appelle pour quelque chose, ce qui fait que je sais que je vais dire oui, puis je sais que je vais faire des heures de fous. Bon... C'est les désavantages aussi de travailler avec un réseau qui, à un moment donné, ma clientèle m'est fidèle et cela me devient des gens qui sont aussi réguliers, sur lesquels je me fie, qui deviennent une régularité parce que je sais que chaque année ils reviennent au même moment... mais cela a le désavantage qu'à un moment donné, est-ce qu'on leur dit non... Alors, cela occasionne que oui, des fois, je vais dire "bon bien oui, je vais te passer", mais c'est certain que je sais que je vais faire des heures de fous. Mais c'est moi qui l'assume dans ces cas-là, mais, oui, cela m'arrive. »

[Traiteure, en couple-3 enfants, TA-5ans] 044

De plus, puisque l'entourage des travailleurs autonomes travaille essentiellement selon des horaires de jour, l'implication dans un réseau non structuré doit généralement se faire le soir. Finalement, on constate le même manque de temps pour s'engager dans un réseau non structuré que dans un réseau structuré. Le manque de temps et la difficulté à ajuster les disponibilités des uns et des autres, ou encore le débordement des sollicitations en dehors des heures de travail normales, surtout dans le cas de personnes qui sont apparentées, sont des motifs avancés pour justifier le fait que l'on ne participe pas ou peu à ce genre d'activités.



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

### CHAPITRE 6 – FORMATION : SCOLARITÉ ET TYPE DE FORMATION

« Je crois qu'il y a plus de flexibilité aussi dans les occasions à saisir d'apprendre, de réorienter des fois, de prendre un nouveau volet ouvrir un nouveau créneau. Parce que quand on est employé, on suit ce que le patron choisit alors... de ce côté-là, je pense que c'est une question gestion des intérêts, de la carrière, je crois qu'il y a plus de flexibilité. »

[Coach (♀) pour entrepreneurs, célibataire, TA-6 ans] 043

#### 6.1 Recension des écrits

Selon Montgomery, Johnson et Faisal (2005), le capital humain augmente la probabilité de se lancer en travail autonome, même s'il n'augmente pas nécessairement la probabilité de réussir. L'éducation semble augmenter la probabilité de succès. De plus, puisque les résultats de l'étude diffèrent selon la méthodologie employée, les auteurs concluent à la possibilité d'un effet non observé du capital humain.

Heilbrunn (2004) montre que, alors que les hommes sont souvent spécialistes d'un domaine particulier et compétents dans plusieurs tâches (*business skills*, qui proviennent du secteur manufacturier, de la finance et des techniques), les femmes ont plus d'expérience en administration, dans les secteurs liés aux services tels que l'éducation, le travail de secrétariat, la vente et le détail, avec pour résultat que les entreprises détenues par les femmes ont des revenus nets plus faibles. Bien qu'il n'y ait pas de différence significative dans l'éducation formelle entre les hommes et les femmes, les femmes ont moins de compétences en marketing, gestion et finance.

Holmes, Smith et Cane (1997) notent que la plupart des travailleuses autonomes à domicile ont des enfants à la maison, contrairement aux hommes, ce qui a pour conséquence, entre autres, de les confiner davantage à l'espace domestique et de limiter leurs possibilités de formation. Il existe donc une grande différence entre les sexes dans les opérations du travail autonome, notamment en ce qui concerne la tendance à recevoir de la formation, ainsi que dans le type de formation privilégiée.

Quant à l'étude de Kangasharju et Pekkala (2002), elle se penche sur l'influence du niveau d'éducation des travailleurs autonomes sur leur profit en fonction de la phase du cycle économique. Il en ressort que le travail autonome est un choix de statut d'emploi moins attirant que le travail salarié pour les plus éduqués, à cause de la tradition qui encourage le travail dans les grandes organisations et aussi parce que leurs perspectives de revenu sont moins élevées et moins stables. Blanchflower (2000) arrive à une conclusion similaire, soit que les individus moins éduqués ont plus de probabilité d'être travailleurs autonomes. Cependant, les personnes très éduquées présentent également un haut taux de travail autonome.

Peel et Inkson (2004) ajoutent que les vues récentes sur les carrières nomades (*boundaryless careers*) s'avèrent davantage pertinentes pour les travailleurs très



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

qualifiés (*highly-skilled*), alors que les travailleurs moins qualifiés restent très encadrés ou limités.

Finalement, selon Cowling et Taylor (2001), les femmes entrepreneures sont mieux éduquées que leurs homologues masculins. Cependant, cela n'empêcherait pas les hommes d'être plus enclins à choisir de devenir travailleurs autonomes. Delage (2002) souligne que plus de la moitié des travailleurs indépendants canadiens ont un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires ; le quart possèdent même un grade universitaire.

### 6.2 Résultats de notre recherche

« C'est moi qui décide d'aller chercher la formation ou non. Je pense qu'on a les ressources. Si tu veux l'avoir la compétence, ce n'est pas parce que tu es travailleur autonome que tu ne peux pas y aller. Je peux y aller le soir ou les week-ends. »  
[Chargé de projet (pub/org éven), célibataire, TA-5 ans] 001

En ce qui concerne le niveau de formation au moment de devenir travailleur autonome, la majorité des répondants se sont prévalus de leur droit de commentaire, traçant du même coup l'une des pistes les plus surprenantes de l'étude. Sur l'ensemble des 71 travailleurs que nous avons interrogés, 17 (23,9 %) ont choisi leur statut d'autonome à la suite d'un changement de spécialité dans les études ou entre les études et le travail ou de la combinaison de deux diplômes de même niveau de formation dans des domaines très différents. En effet, il semble courant que le statut d'autonome serve de lien entre au moins deux spécialités, associées de façon plus ou moins originale. Du moins, c'est le cas de 6 des 30 hommes (20,0 %) et de 11 des 41 femmes (26,8 %). Au niveau des professions exercées par ces 17 répondants, on retrouve : deux chercheurs, une recherchiste, une agente administrative, une avocate, une traiteure, un courtier en design graphique, deux représentants, une propriétaire d'agence en soins infirmiers, une conseillère en ressources humaines, deux comptables, un formateur, un conseiller en formation, deux traducteurs et un psychologue.

La décision d'évoluer comme travailleur autonome coïncide également avec un retour aux études universitaires pour 4 des 71 (5,6 %) répondants, soit 2 hommes et 2 femmes<sup>35</sup>. À l'inverse, l'adoption du statut d'autonome correspond à l'abandon des études universitaires avant l'obtention du diplôme pour 5 répondants (7,0 %), soit 2 hommes et 3 femmes<sup>36</sup>.

---

<sup>35</sup> Les professions exercées par ces répondants sont : conseiller en relations industrielles, recherchiste, consultant en formation, organisatrice d'événements.

<sup>36</sup> Les professions exercées par ces répondants sont : organisateur d'événements, comptable (2), courtière en design graphique, ainsi que dépannage et services aux employés et aux entreprises.

## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

De plus, 4 participants sur 71 (5,6 %) ont débuté leurs activités autonomes alors qu'ils étaient encore étudiants, que ce soit pendant les vacances d'été, à temps partiel ou à temps plein. On retrouve ainsi 2 hommes et 2 femmes<sup>37</sup>.

### 6.2.1 Niveau de formation au moment de devenir travailleur autonome

Parmi les travailleurs autonomes qui ont participé à notre étude, 52 (73,2 %) détenaient un diplôme universitaire au moment de devenir travailleur autonome, alors que 15 (21,1 %) avaient un niveau de formation collégiale. Les 4 participants restant (5,6 %) n'avaient pas poursuivi d'études post-secondaires. Selon le genre, ce sont 22 des 30 (73,3 %) hommes et 30 des 41 (73,1 %) femmes qui détenaient un diplôme universitaire au moment de commencer leurs activités autonomes ; par contre, la proportion des femmes détenant un diplôme collégial était plus importante que celle des hommes (24,3 % contre 16,7 %).

Tableau 6.1  
Niveau de formation au moment de devenir travailleur autonome, selon le sexe

	Total	Hommes	Femmes
<b>Formation secondaire :</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	-
	<b>(4,2 %)</b>	<b>(10,0 %)</b>	
Secondaire régulier	1	1	-
	(1,4 %)	(3,3 %)	
Secondaire professionnel	2	2	-
	(2,8 %)	(6,7 %)	
<b>Formation collégiale :</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>10</b>
	<b>(21,1 %)</b>	<b>(16,7 %)</b>	<b>(24,3 %)</b>
Attestation d'études collégiales (AEC)	1	2	1
	(1,4 %)	(6,7 %)	(2,4 %)
Collégial général	5	3	3
	(7,0 %)	(10,0 %)	(7,3 %)
Collégial technique	9	-	6
	(12,7 %)		(14,6 %)
<b>Formation universitaire :</b>	<b>52</b>	<b>22</b>	<b>30</b>
	<b>(73,2 %)</b>	<b>(73,3 %)</b>	<b>(73,1 %)</b>
Diplôme d'études universitaires, 1 <sup>er</sup> cycle	36	13	23
	(50,7 %)	(43,3 %)	(56,1 %)
Diplôme d'études universitaires, 2 <sup>e</sup> cycle	14	8	6
	(19,7 %)	(26,7 %)	(14,6 %)
Diplôme d'études universitaires, 3 <sup>e</sup> cycle	2	1	1
	(2,8 %)	(3,3 %)	(2,4 %)
<b>Autre (Sans diplôme) :</b>	<b>1</b>		<b>1</b>
	<b>(1,4 %)</b>		<b>(2,4 %)</b>
Ensemble	71	30	41
	(100 %)	(100%)	(100%)

<sup>37</sup> Dont les professions sont : chercheur, graphiste, conseillère en ressources humaines et consultante en formation.

## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

Selon les regroupements que nous avons établis en fonction de l'appartenance à un ordre professionnel, le niveau de formation au moment de devenir travailleur autonome varie de façon assez importante. Ainsi, parmi les 18 participants appartenant à un ordre professionnel, un seul (5,6 %) avait un niveau de formation collégiale, alors que les 17 autres (94,4 %) détenaient un diplôme universitaire. Chez les 40 professionnels n'appartenant pas à un ordre, 28 (70,0 %) avaient un diplôme universitaire. Aussi, 9 d'entre eux (22,5 %) avaient un niveau de formation collégiale lorsqu'ils sont devenus travailleurs autonomes et 2 (5,0 %) avaient un niveau de formation secondaire. Finalement, au sein des 13 participants classés « autres », 7 (53,9 %) avaient un diplôme universitaire et 5 (38,5 %) possédaient un diplôme collégial lorsqu'ils sont devenus travailleurs autonomes. Un seul d'entre eux (7,7 %) avait un niveau de formation secondaire. Le tableau 6.2 présente le niveau de formation des participants selon les regroupements en fonction de l'appartenance à un ordre professionnel.

Tableau 6.2  
Niveau de formation au moment de devenir travailleur autonome,  
selon le regroupement professionnel

Formation	Nombre (%)	Professionnels membres d'un ordre (%)	Professionnels n'appartenant pas à un ordre (%)	Autres (%)
Secondaire	3 (4,2 %)	-	2 (5,0 %)	1 (7,7 %)
Collégiale	15 (21,1 %)	1 (5,6 %)	9 (22,5 %)	5 (38,5 %)
Universitaire	52 (73,2 %)	17 (94,4 %)	28 (70,0 %)	7 (53,9 %)
Autre	1 (1,4 %)	-	1 (2,4 %)	-
Ensemble	71 (100 %)	18 (100 %)	40 (100 %)	13 (100 %)

\*La somme des composantes exprimées en pourcentage n'est pas toujours égale à 100 % en raison des arrondissements.

Finalement, c'est en fonction de la situation familiale que le niveau de formation varie le plus. Parmi les 41 personnes rencontrées qui n'ont pas d'enfant, 34 (82,9 %) avaient une formation de niveau universitaire au moment de plonger dans le travail autonome. Cette proportion atteint 84,3 % pour ceux vivant seuls et 81,7 % pour ceux en couple. Parmi les 29 participants qui vivent avec au moins un enfant de 16 ans et moins, la

## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

proportion de ceux détenant un niveau de formation universitaire est plus importante pour ceux vivant en couple que pour les personnes monoparentales. En effet, 13 des 19 (68,4 %) personnes vivant en couple et 4 des 10 (40,0 %) personnes monoparentales avaient atteint ce niveau de formation au moment de devenir travailleurs autonomes. Les personnes monoparentales avaient davantage une formation collégiale qu'universitaire comme dernier diplôme complété. (Tableau 6.3)

Tableau 6.3  
Niveau de formation au moment de devenir travailleur autonome,  
selon la situation familiale

Formation	Ensemble (%)	Sans enfant		Avec enfant(s) de 17 ans et plus	Avec enfant(s) de 16 ans et moins	
		Seul-e (%)	En couple (%)	En couple (%)	Seul-e (%)	En couple (%)
Secondaire	3 (4,2 %)		1 (4,5 %)			2 (10,5 %)
Collégiale	15 (21,1 %)	3 (15,8 %)	3 (13,6 %)		5 (50,0 %)	4 (21,0 %)
Universitaire	52 (73,2 %)	16 (84,3 %)	18 (81,7 %)	1 (100 %)	4 (40,0 %)	13 (68,4 %)
Autre	1 (1,4 %)				1 (10,0 %)	
Ensemble	71 (100 %)	19 (100 %)	22 (100 %)	1 (100 %)	10 (100 %)	19 (100 %)

\*La somme des composantes exprimées en pourcentage n'est pas toujours égale à 100 % en raison des arrondissements.

Les résultats que nous avons obtenus à partir des entrevues ne nous permettent pas de confirmer les résultats de l'Enquête sur le travail indépendant au Canada (Delage, 2002). En effet, à la différence de cette enquête nationale, nos données ne reflètent pas une polarisation entre les travailleurs indépendants possédant un grade universitaire et ceux n'ayant pas terminé le secondaire. Cette idée de polarité de la formation des travailleurs autonomes est cependant partagée par d'autres auteurs (Blanchflower, 2000).



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

Bien que la formation serve au travail autonome, 6 participants (8,5 %) notent que l'expérience sur le marché du travail joue aussi beaucoup dans le développement de leurs compétences. Ces participants se divisent entre 4 femmes et 2 hommes<sup>38</sup>. Aussi, 8 répondants (11,3 %) affirment que l'expérience a souvent la même valeur que la formation ou lui est complémentaire et essentielle. Ce commentaire est émis par 7 femmes et 1 homme<sup>39</sup>. De ce point de vue, la formation apparaît comme une base à laquelle l'expérience donne une touche distinctive.

### **6.2.2 Formation actuelle et jugement par rapport à la qualification**

Selon Delage (2002), on connaît peu de choses à propos de la formation des travailleurs indépendants. « On sait toutefois que leur taux de participation à la formation formelle est inférieur à celui des travailleurs salariés », comme le laissent entendre résultats de l'Enquête sur le travail indépendant au Canada et de l'Enquête de 1998 sur l'éducation et sur la formation des adultes (Delage, 2002). Même si notre étude ne fournit pas d'information détaillée à ce sujet, elle apporte un certain éclairage sur le comportement des travailleurs autonomes par rapport à la formation. Trois grands thèmes se dégagent à ce sujet : le niveau de formation au moment de devenir travailleur autonome, le jugement par rapport à la qualification et la formation actuelle.

Comme l'affirme Delage (2002), il est difficile de faire des comparaisons à propos de la formation formelle, puisque la manière dont les questions sont énoncées est généralement différente d'une enquête à l'autre. Il s'agit probablement d'une des raisons qui expliquent que près du quart des travailleurs indépendants interrogés par l'Enquête sur le travail indépendant au Canada aient répondu qu'ils n'avaient pas reçu toute la formation formelle qu'ils auraient désirée au moment de devenir travailleur autonome, alors que nos répondants affirment presque unanimement que leur qualification était « suffisante » pour ce qu'ils ont à accomplir comme autonomes. Aussi, ce sentiment d'être suffisamment qualifié pour effectuer les tâches relatives à leur travail n'exclut pas le recours à de la formation ponctuelle. En effet, plusieurs travailleurs se disent conscients qu'on peut toujours apprendre, en ce sens que, s'ils ont une lacune ou une faiblesse, ils vont chercher l'élément qui leur permet d'avancer. Cet élément est mentionné explicitement par 5 répondants<sup>40</sup>, soit 2 femmes et 3 hommes.

De plus, même si le travailleur autonome se sent tout à fait qualifié pour son métier, il peut avoir recours à de la formation additionnelle en gestion ou en finances :

---

<sup>38</sup> Dont les professions sont : traiteure, conseillère en ressources humaines, courtière en design graphique, comptable, consultant en informatique, représentant.

<sup>39</sup> Dont les professions sont : organisateur d'événements, chargée de projets, conseillers en ressources humaines, correctrice, dépannage et service aux employés et aux entreprises, avocats (2).

<sup>40</sup> Leurs professions sont : conseillère en ressources humaines, notaire, photographe, conseiller en relations industrielles et psychologue.



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

« Pour être travailleuse autonome, oui, il me manquait de la formation parce que je suis nulle en finances. Au niveau pas de la gestion du temps pis des choses comme ça mais surtout au niveau de la gestion des taxes de service, de l'impôt, tout ce qui a rapport à l'aspect financier. Je n'ai pas de bilan à faire parce que je ne suis pas... je suis juste enregistrée, c'est quand même assez simple mais au niveau de cette partie-là, je n'étais pas très prête. »

[Traductrice, en couple – 1 enfant, TA-10 ans] 053

Cette question rejoint l'un des constats de l'étude de Delage (2002) selon lequel le taux relativement élevé de participation des travailleurs indépendants à la formation pourrait être expliqué par le fait qu'ils mentionnent avoir d'importants besoins en ce sens ; en plus d'améliorer les compétences reliées à leur profession à proprement parler, ils ont besoin d'acquérir les compétences nécessaires pour exploiter une entreprise. Une autre étude note que le niveau d'éducation des travailleurs autonomes a une influence sur leurs profits, mais ce constat est surtout observable en fonction des cycles de l'économie (Kangasherju et Pekkala, 2002). C'est probablement pour cette raison que beaucoup de travailleurs autonomes poursuivent continuellement leur formation, même après un certain nombre d'années comme autonomes.

### **6.2.3 Formation formelle vs formation informelle**

« Tu n'apprends pas tout sur les bancs d'école, il faut que tu sois contraint au résultat pour finalement te dire, OK, c'est vrai. Mais un moment donné, c'est ça... Tu fais vite le tour, pis tu te dis ayoye... pas les échecs, mais les embûches que tu as pu rencontrer, c'est des clients qui ne sont pas revenus, t'sais, au niveau des résultats. »

[Photographe (♀), en couple, TA-4 ans] 056

Dans l'Enquête sur le travail indépendant au Canada, les répondants devaient dire s'ils avaient suivi de la formation informelle en plus de la formation formelle (Delage, 2002). La formation informelle peut prendre diverses formes : pensons ici à l'étude de livres, de manuels et d'autres publications (sous forme imprimée ou électronique), à l'observation d'un collègue et, finalement, aux discussions avec d'autres personnes. Notre étude s'intéresse à cette distinction. À ce titre, nos résultats corroborent les résultats de l'Enquête citée plus haut, puisque, effectivement, les travailleurs autonomes qui nous ont accordé une entrevue disent se former à la fois auprès de sources formelles et informelles.

Dans un cadre formel, plusieurs participants ont mentionné suivre une formation continue (7 mentions; 4 hommes et 3 femmes), des cours de langue (3 mentions; 1 homme et 2 femmes) ou un second diplôme (5 mentions; 1 homme et 4 femmes). Au chapitre informel, les approches sont nombreuses : conférences ou séminaires (8 mentions; 2 hommes et 6 femmes), congrès et colloques (4 mentions; 2 hommes et 2 femmes), magazines, revues, chroniques et monographies (6 mentions; 2 hommes et 4 femmes).



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

Notre étude va un peu plus loin encore en révélant l'importance de la formation ponctuelle. En effet, pour pallier de légères carences professionnelles, plusieurs travailleurs autonomes (14 mentions; 3 hommes et 11 femmes) choisissent de suivre quelques heures de formation, que ce soit en gestion et administration (démarrage d'entreprise, ventes, marketing, gestion du temps, etc.) ou par rapport à certaines techniques de travail (informatique, graphisme et mise en page, logiciels, méthode de travail, etc.). Ce type de formation n'est pas forcément inscrit dans un programme formel, bien qu'il y ait souvent des cours de nature complémentaire; la formation s'échelonne généralement sur un court laps de temps.

La formation universitaire, quant à elle, semble moins bien adaptée aux besoins des travailleurs autonomes que nous avons interrogés, puisqu'ils recherchent souvent des formations techniques ou pratiques. D'ailleurs, ceux qui se disent satisfaits de la formation universitaire ont pris des cours qui mettent l'accent sur des expériences concrètes sur le marché du travail ou des cours adaptés spécifiquement aux entrepreneurs et fermés aux étudiants réguliers (2 mentions).

Finalement, il semble que la formation dispensée par les clients ne soit pas une pratique très répandue. Une seule participante a mentionné avoir suivi une formation offerte par un client.

### **6.2.4 Internet vs formation**

« Je dirais que peut-être que... T'sais, je sais qu'il y a bien d'autres choses que je pourrais faire avec [Internet], mais j'y passe assez de temps comme c'est là, sans en remettre. [...] C'est parce que, moi, le genre de formation que j'aimerais ou dont je sens que j'aurais besoin, c'est très pointu, puis c'est presque pas trouvable là-dessus [sur le web, s'entend]. T'sais, je peux peut-être aller ramasser de l'information ici et là, mais de là à dire que c'est structuré ou que c'est vraiment pertinent... »

[Traductrice, monoparentale-1 jeune enfant, TA- 22 ans] 019

Nous avons demandé aux participants s'ils utilisaient l'Internet comme moyen de compenser la formation normalement assumée par l'employeur. Pour les travailleurs autonomes interviewés, Internet serait plutôt une source « d'information » que de « formation », comme l'ont d'ailleurs souligné explicitement 4 participants (4 femmes). À cet effet, pour 32 participants (45,1 %), Internet est peu ou pas important, alors que pour 12 participants (16,9 %), il s'agit d'un moyen important ou très important de compenser la formation. À mi-chemin, 14 participants (19,7 %) jugent qu'Internet est un outil moyennement important comme façon de compenser la formation. Il est à noter, cependant, que 13 participants (18,3 %) se sont abstenus de répondre à la question. (Tableau 6.4)



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

Tableau 6.4  
Importance d'Internet comme moyen de compenser la formation  
habituellement offerte par un employeur

	Nombre de mentions (%)	Cumuls
Pas important	15 (21,1 %)	32 (45,1 %)
Peu important	17 (23,9 %)	
Moyennement important	14 (19,7 %)	12 (16,9 %)
Important	10 (14,1 %)	
Très important	2 (2,8 %)	
N/A	13 (18,3 %)	
Ensemble	71 (100 %)	



# Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

## CHAPITRE 7 – SATISFACTION QUANT À SON STATUT ET À SON EMPLOI

### 7.1 Recension des écrits

Plusieurs auteurs affirment que les travailleurs autonomes ont davantage de satisfaction en emploi que les employés (Blanchflower, 2000 ; Hundley, 2001a ; Parasuraman et Simmers, 2001). Selon Hundley (2001a), les travailleurs autonomes sont plus satisfaits dans leur emploi parce que leur statut leur donne plus d'autonomie, de flexibilité, leur permet d'utiliser leurs habiletés et leur offre une plus grande sécurité d'emploi. Par contre, chez les gestionnaires, ainsi que chez les membres de professions bien établies, l'auteur note que l'avantage de la satisfaction en emploi est moindre, voire inexistante, puisque les employés d'une organisation qui exercent le même métier ont également des degrés d'autonomie et d'utilisation de leurs habiletés relativement élevés.

Bradley et Roberts (2004) notent que des facteurs rattachés à la personnalité sont communs aux travailleurs autonomes, notamment la connaissance de leur propre capacité à gérer les situations potentielles de stress élevé (*self-efficacy*) et leur plus faible niveau de dépression, peuvent expliquer en partie le taux de satisfaction en emploi plus élevé des travailleurs autonomes, comparativement aux employés salariés, même si la différence reste modeste. Par contre, il n'a pu être prouvé que les travailleurs autonomes ayant plus d'expérience soient plus ou moins satisfaits que les nouveaux travailleurs autonomes. L'intérêt de cet article est qu'il soutient l'idée qu'une part de l'association pouvant être faite entre le travail autonome et la satisfaction en emploi est due à des caractéristiques psychologiques des petits entrepreneurs.

Pour leur part, les contracteurs autonomes interrogés par Vandenhoevel et Wooden (1997) restent dépendants de l'organisation qui les embauche et ne sont pas davantage satisfaits de leur emploi qu'au moment où ils étaient salariés.

Dans une étude récente, Lévesque, Shepherd et Douglas (2002) présentent un modèle dynamique de maximisation du choix de carrière, qui aide à comprendre non seulement les raisons pour lesquelles les personnes deviennent travailleurs autonomes, mais également pourquoi et quand les travailleurs autonomes quittent leur statut pour un emploi salarié. Selon ces auteurs, les individus n'ont pas une attitude constante par rapport aux attributs identifiés comme déterminants dans le choix du travail autonome, soit le revenu, l'effort requis, le risque et l'indépendance. En effet, cette attitude change avec l'âge et peut aussi être influencée par le niveau d'éducation et l'accès aux ressources. Ainsi, en combinant l'attitude initiale envers le travail autonome et le travail salarié au fait que les habiletés à assumer certaines tâches se modifient au fil du temps, les auteurs identifient cinq profils de travailleurs expliquant les réorientations de carrière entre les deux statuts.



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

Le modèle proposé par Parker (1997) montre cependant que le risque n'est pas propre au travail autonome et que le travail salarié en comporte également. De plus, lorsque les individus combinent leur statut d'autonome et un emploi salarié, le risque que représente le travail autonome a un impact ambigu, puisque plus les revenus du travail autonome sont risqués, plus l'individu a tendance à poursuivre ses activités de travailleur autonome. Pourtant, plus un travailleur autonome ressent fortement le risque associé au fait d'être travailleur autonome, plus il est probable qu'il cherche à être salarié ; inversement, plus un salarié ressent le risque du salariat, plus il est probable qu'il cherche à devenir travailleur indépendant.

### 7.2 Résultats de notre recherche

« Si j'ai choisi cela [le travail autonome], je ne dis pas que je dirais non à un emploi, si quelqu'un m'arrivait avec un mandat très intéressant, autant de flexibilité que... autant d'avantages que j'ai là, peut-être que je dirais oui, je ne le sais pas. »  
[Relationniste, en couple, TA-10 ans] 002

Pour quelques-uns de nos participants, la remise en question du statut de travailleur autonome s'est imposée dans les périodes creuses (2 mentions; 2 femmes). Pour d'autres, c'est l'instabilité financière, due à l'irrégularité des contrats, ainsi que l'insécurité à long terme qui ont suscité un doute quant à la viabilité du statut d'autonome, poussant les travailleurs à remettre en cause leur statut d'emploi et à soupeser l'éventualité de se trouver un emploi salarié (8 mentions; 2 femmes et 6 hommes).

Ainsi, afin d'arriver à supporter l'instabilité financière, quelques-uns de nos participants ont choisi de combiner le travail autonome à un emploi à temps partiel (3 participants) ou à temps plein (1 participant) ; d'autres ont mentionné envisager cette option (7 mentions; 4 hommes et 3 femmes) :

« Moi, je préférerais... mon ami, mon collègue, il m'a déjà employé pendant peut-être des périodes d'un mois, deux mois... je pense qu'au maximum peut-être 3 mois. Et, des fois c'était à temps plein, d'autres fois c'était comme 2-3 jours par semaine, d'une manière j'aimerais trouver un travail, peut-être 15\$ ou 20\$ de l'heure en traduction, ça peut être à temps partiel comme un jour ou 2 jours par semaine, ça me donnerait un revenu fixe, stable, minimum, un jour par semaine, pour moi ça serait, ça me donnerait comme une sécurité. »  
[Traducteur, célibataire- 1 enfant, TA- 4 ans] 054

Cette remise en question est d'autant plus aigüe dans le cas des femmes qui ont de jeunes enfants, qui sont enceintes ou prévoient l'être, afin de garantir une plus grande sécurité financière et une meilleure stabilité à leur famille et à leurs enfants (4 mentions) :



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

« Moi, je ne pense pas que je serais heureuse entourée de monde qui te "checkent", qui te jugent, puis qui... bon, cela, c'est moi comme personnalité. Donc je finis par me redire que c'est correct, puis que j'ai fait le bon choix. Mais à chaque enfant que j'ai eu, où j'ai dû assumer... moi, j'ai pris trois mois, je ne savais pas que j'aurais des césariennes, alors je me suis ramassée avec des bébés immenses, j'avais des gros bébés à la maison, l'hiver, pas capable de conduire pendant 8 semaines... bien seule... pas de congé payé, donc... à chaque enfant que j'ai eu, cela a été une remise en question. »  
[Avocate, en couple-2 enfants, TA-10 ans] 066

Outre la sécurité financière, la répétition des tâches, la fatigue, la démotivation ainsi que le poids d'assumer seul(e) toutes les responsabilités, d'autres raisons sont évoquées par les participants qui ont mentionné avoir considéré quitter le statut d'autonome (4 mentions, 2 femmes et 2 hommes) :

« Il y a peut-être deux points, il y a un côté de la sécurité financière qui est là... mais ça, je suis prêt à passer par-dessus [...] Et il y a un autre côté, ce serait plus une question de responsabilités des fois, c'est lourd à porter des fois, toute prendre les décisions, tout avancer. Autant qu'il faut travailler pour faire notre travail, mais il faut développer, il faut s'occuper du marketing, de la comptabilité pis c'est pas tout le temps des forces qu'on a. [...] Souvent les gens sont très bons techniciens ou...sont vraiment passionnés de ce qu'ils font... leur métier mais tout ce qui entoure l'entrepreneuriat, c'est souvent difficile pis c'est là que souvent le monde y démissionne ou qu'ils ont l'idée de le faire. »  
[Photographe (♂), en couple, TA-4 ans] 020

« Ben par le manque de stimulation, par la montagne qu'est la sollicitation à certains moments, c'est bien quand il y a du travail, je suis très à l'aise de travailler, comme je peux m'oublier dans le travail, je travaille... mais quand on doit aller solliciter, je trouve... je ne suis pas à l'aise là-dedans. Je suis une personne qui a travaillé aux États-Unis des 15 heures par jour, c'était très intéressant, j'avais pas de problèmes avec ça, je ne suis pas fatigable, c'est le fun je suis stimulée, il y a des gens autour de moi, mais là je suis toute seule pis il faut que j'aille gratter pour trouver des clients... heurkkk ! »  
[Courtier (♀) en design graphique, en couple-2 enfants, TA-6 ans] 046

Par contre, la plupart des répondants qui avouent avoir déjà envisagé de quitter le statut de travailleur autonome l'ont fait très brièvement. En effet, le fait de s'être investi à développer une situation d'autonome viable s'apparente à une vocation où aucun salaire, voire aucun emploi, ne peut être assez prestigieux pour laisser tomber ce statut (2 mentions; 1 homme et 1 femme). D'ailleurs, même si le fait de se lancer en affaires comme travailleur autonome constitue un risque important, c'est un projet qui doit être mené jusqu'au bout pour en valoir la peine (3 mentions; 3 femmes). Ainsi, même si l'envie de tourner le dos au statut d'autonome est assez répandue, le fait d'y consacrer tellement d'efforts et d'investissements fait que la persévérance reste souvent la solution finale à adopter (3 mentions; 1 homme et 2 femmes). L'envie de quitter le statut de travailleur autonome pour un emploi salarié serait cyclique et il semble que la personnalité joue un rôle déterminant face à l'éventualité de quitter le statut d'autonome (3 mentions; 1 homme et 2 femmes) :

« Est-ce que je ne serais pas mieux de m'en aller dans une place peut-être où je vais m'asseoir, [puis où] ils vont me mettre la job sur mon bureau, je vais prendre mon



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

chèque le jeudi, je vais avoir tous les avantages et ma vie va être pas mal moins compliquée. Moi, je ne pense pas que je serais heureuse entourée de monde qui te checkent, qui te jugent, puis qui... bon, cela, c'est moi, comme personnalité. »  
[Avocate, en couple-2 enfants, TA-10 ans] 066

D'ailleurs, ce phénomène, normal, n'est pas unique au travailleur autonome puisque tout employé est susceptible de le vivre à un moment ou à un autre (5 mentions; 2 hommes et 3 femmes) :

« [...] récemment, j'avais une période de découragement. Là, je me suis dit qu'il fallait que je me trouve un emploi à plein temps. Mais ça passe. Mais je ne pense pas que je serais heureux. C'est plus la stabilité de revenus que ça générerait, davantage que la satisfaction liée au statut, à l'emploi lui-même et au fait d'appartenir à une organisation comme employé. Ça, je ne crois pas... je l'ai déjà vécu dans le passé, mais... on ne peut pas avoir l'argent du beurre, pis le beurre (sic). »  
[Conseiller en formation, monoparental -1 enfant, TA-10 ans] 033

Dans notre étude, comme dans celle de Delage (2002), peu de travailleurs autonomes ont accepté de reprendre du service dans un emploi salarié. Cependant, pour la minorité de répondants qui voudraient se prévaloir d'une telle offre, il n'est pas dit que le marché du travail leur fasse la place de choix à laquelle ils sont en droit de s'attendre, puisque l'expérience des travailleurs autonomes est parfois difficile à faire reconnaître auprès des employeurs. Cette situation est surtout vraie pour les femmes, puisque le coût potentiel d'un retour en emploi salarié après un essai comme autonome ne leur rapporte pas à la juste valeur de leur expérience ; cela ne semble pas être le cas pour les hommes toutefois (Williams, 2000).

« J'ai entendu des commentaires d'employeurs qui hésitaient à engager des travailleurs autonomes parce que justement, on est habitué de fonctionner, en autonomie, à notre façon, alors que eux ont des règles probablement bien établies pis que finalement nous autres, on viendrait jeter la pagaille dans ces règles-là, parce qu'on voit que c'est plus efficace ou des choses comme ça. »  
[Traducteur, célibataire, TA-13 ans] 037

« Le problème souvent ce qu'on se dit, comme travailleur autonome, c'est [que] ce qu'on a véritablement appris ici, c'est difficilement reconnu dans le marché. J'ai parti des business, je ne serai pas plus engagée par une grosse firme parce que j'ai fait ça, fait que à part m'en repartir un autre pis je ne suis pas certaine qu'à l'âge que j'ai, je pourrais me revirer de bord pis aller comme PDG d'une compagnie, fait que le problème c'est qu'un moment donné, tu te dis "Qu'est-ce que je vais faire d'autre ?" »  
[Notaire (♀), célibataire, TA-1,5 ans] 022



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

Ainsi, même si, à un moment ou à un autre de leur cheminement, la possibilité leur a été offerte, l'ensemble des travailleurs autonomes interviewés répondent ne pas vouloir quitter leur statut au profit d'un emploi « régulier ». Comment réagit-on devant un client qui offre de nous engager comme employé ?

« Pis j'ai hésité, ça fait 3 ans... pis je ne savais pu... mon chum il voulait. "Tu vas être bien, petit job tranquille, on vieillit" J'ai dit "C'est vrai une petite job tranquille" surtout que ça faisait un an que je les dépannais, à 3 jours par semaine, pis là je ne savais pu quoi faire, mais la décision s'est prise toute seule... j'avais été excellente pendant les 10 mois que j'avais travaillé là, j'avais relevé des défis inimaginables que personne avait fait, j'ai fait des miracles... À partir du moment où on m'a posé la question, j'ai fait des erreurs, je faisais 52 erreurs à l'heure, des erreurs inimaginables [...] Quand j'ai fait ça, j'ai su que je n'avais pu d'affaire là... j'étais pas faite pour avoir un emploi, je suis faite pour dépanner, je suis faite pour les aider, les sortir du trouble, pour monter quelque chose, pour virer le monde à l'envers mais pas pour un emploi. »

[Dépannage et services aux personnels et aux entreprises (♀), en couple-3 enfants âgés, TA-7 ans] 040

La majorité des travailleurs autonomes rencontrés qui ont été confrontés à cette question ont refusé, en raison de trois motifs principaux : l'aspect financier n'a pas été jugé intéressant, l'offre n'a pas été assez convaincante et, finalement, les caractéristiques personnelles du travailleur autonome ont pris le dessus sur la possibilité offerte.

Dans le premier cas, soit le client n'a pas les moyens de payer le travailleur autonome adéquatement pour les responsabilités exigées, le salaire est moindre que les revenus potentiels du travail autonome ou, pour une question de subvention, le travailleur autonome n'est pas admissible à l'emploi. Dans le deuxième cas, les clients ne savent pas présenter leur offre de manière alléchante. Ainsi, le travailleur autonome ne souhaite pas gérer l'entreprise du client à sa place. Parfois, l'emploi proposé manque de défi pour le travailleur autonome habitué à tout faire. Finalement, l'offre peut se situer dans un domaine connexe à ce que fait le travailleur autonome, mais ce n'est pas exactement le domaine qui l'intéresse. Dans le troisième cas, la personnalité des travailleurs autonomes, leurs besoins, ainsi que leurs projets personnels jouent pour beaucoup dans la décision de garder le statu quo. Le temps hors travail nécessaire pour les projets personnels est trop important et les conditions pour lesquelles le travailleur autonome pourrait accepter de devenir salarié sont trop exigeantes en termes de salaire/temps pour qu'un employeur accepte de l'engager. Les exigences concernant les plages de travail ne plairaient pas à un employeur éventuel. Bref, les inconvénients inhérents à un emploi salarié sont trop importants. De plus, accepter un emploi salarié signifie la perte des conditions avantageuses du travail autonome, comme la liberté ou le fait de pouvoir travailler à la maison. Un emploi salarié peut également impliquer une perte de la diversité du travail. Bref, beaucoup de travailleurs autonomes sont trop biens comme ils sont pour quitter leur statut. Ceux qui ont tenté de retourner à salaire, pour des besoins particuliers, ont fini par regretter leur décision parce que cela n'a pas fonctionné ou encore parce qu'ils ont été mis à pied peu après.



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

D'autres se sont aperçus de l'incompatibilité entre les conditions de travail qu'on leur offrait et leurs conditions comme autonomes.

« J'ai accepté... c'est justement le dernier emploi parce que j'avais commencé à contrat avec eux pis en réalisant que la charge de travail était quand même plus importante que ce qu'ils pensaient au début, ben là, ils m'ont offert d'avoir un poste à temps partiel à salaire. Mais ça a pas fait long feu parce que je me suis rendue compte que... "Ben pourquoi je fais ça?" »

[Comptable (♀), monoparentale-2 enfants, TA-2ans] 025

« J'avais passé des entrevues parce que j'avais le goût de travailler à l'extérieur pis... on engageait, pis là, j'ai travaillé là près de 2 ans pis... après ça, ils considéraient, entre autres, que je leur coûtait trop cher et... il y avait beaucoup de modifications dans leur entreprise, pis j'ai été mise de côté. »

[Correctrice, monoparentale-1enfant et 1enfant âgé, TA- 20 ans] 029

### 7.2.1 Satisfaction et succès professionnel

« Le fait de devenir travailleur autonome, c'est un peu comme d'avoir un enfant. Si t'attends le bon moment pour le devenir, t'auras jamais d'enfants. Tu ne vas pas devenir travailleur autonome non plus. Tu décides d'embarquer là-dedans, puis tu y vas. Tu vis avec. Comme quand on décide de faire un enfant. »

[Conseiller en relations industrielles, en couple-1 enfant âgé, 14 ans] 007

Le succès professionnel peut être défini en fonction de la sécurité financière, de la rentabilité ou de la valeur financière de « l'entreprise » (4 mentions; 2 hommes et 2 femmes) ou encore par le salaire touché lors des activités de travail (4 mentions; 2 hommes et 2 femmes). Cependant, le succès s'évalue également du point de vue des relations personnelles. Malheureusement, cette dimension ne se conjugue pas nécessairement avec la notion de réussite financière, comme en témoignent les propos de cette travailleuse autonome :

« Ça dépend de ce qu'on qualifie comme succès, succès monétaire, je pense que j'ai très bien réussi, point de vue business etc., succès professionnel, du style business, visionnement (sic) dans le monde des affaires, etc. je pense que j'ai très bien réussi, conciliation travail et vie personnelle, je suis très pourrie, j'ai négligé des relations, je ne prends pas beaucoup de temps pour moi, ça c'est une chose que je suis en train de faire, mais ça ne se fait pas du jour au lendemain, j'ai toujours été correcte mais avec un statut de travailleur autonome, ça implique encore plus. Parce qu'un moment donné, on sait que nos revenus augmentent en travaillant plus, pis on travaille plus, pis un moment donné, c'est pu juste le revenu parce qu'on sait qu'il est là pis même si on partait deux semaines en vacances, ça changerait rien, mais un moment donné, c'est plus pour se surpasser, pour être parmi la communauté, s'impliquer à telle place, développer tel nouveau produit, ça c'est correct, mais un moment donné, on est juste pas capable de décrocher pis on arrive chez soi le soir pis on y pense, on fait de l'insomnie. Je n'ai jamais fait d'insomnie de ma vie mais depuis la dernière année, j'en fais. »

[Notaire (♀), célibataire, TA-1,5 ans] 022

Complémentaire à la notion de rentabilité, la capacité à recruter la clientèle, mais surtout à la fidéliser, devient partie prenante de la définition du succès exprimée par quelques répondants (5 mentions; 2 hommes et 3 femmes) :



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

« Le succès... c'est sûr que la réussite on la voit en quelque part des revenus qui en ressort mais je dirais surtout la stabilité de la clientèle. Donc, j'ai des clients que j'ai depuis la première ou la deuxième année [...] Et je me dis en quelque part, s'ils reviennent c'est qu'ils sont satisfaits donc en quelque part j'en retire une satisfaction aussi. »

[Comptable (♀), en couple-3 enfants, TA-13 ans] 009

D'où l'importance du travail « bien fait », puisque la clientèle se recrute surtout par le bouche-à-oreille (5 mentions; 4 hommes et 1 femme). Le travailleur autonome évalue également son succès à partir du nombre de clients qu'il cumule (3 mentions; 3 hommes), du nombre de projets dans son portfolio (3 mentions; 2 hommes et 1 femme), des offres de service obtenues ou encore à partir du volume de travail ou de contrats annuels (3 mentions; 2 hommes et 1 femme). Finalement, le succès c'est aussi l'importance, le sérieux ou le prestige des projets réalisés (1 mention; 1 homme).

Si les recherches révèlent que le fait d'être son propre patron a un impact favorable sur la valeur des affaires des hommes, il semble que ce ne soit pas nécessairement le cas pour les femmes. En effet, les femmes ayant plus d'engagements à l'extérieur du travail, au chapitre de la famille notamment, elles démontrent plutôt un intérêt pour l'équilibre entre les intérêts pécuniaires et non-pécuniaires; elles ont alors moins d'occasions de se retrouver dans des activités lucratives (Burke, Fitzroy et Nolan, 2002). L'auteur conclut que, autant pour les hommes que pour les femmes, la vision traditionnelle selon laquelle la motivation non-pécuniaire a un effet négatif sur la performance doit être réfutée. D'autres auteurs abondent dans le même sens, puisque les résultats de leur étude donnent peu de soutien aux facteurs économiques pour expliquer le nombre grandissant de travailleurs autonomes (Galt et Moenning, 1996). Selon ces auteurs, les facteurs non-économiques et les changements organisationnels sont plus difficiles à tester empiriquement, mais constituent des explications importantes du choix du travail autonome comme statut d'emploi.

Cela rejoint les propos de certains participants à notre étude puisque, pour eux, ce n'est pas tant le succès en carrière qui compte que le succès en famille (1 mention; 1 homme) ou dans les activités parallèles au travail (2 mentions; 1 homme et 1 femme). La qualité de vie, l'équilibre personnel et l'impression de contrôle sur sa vie sont aussi des éléments qui profitent à la satisfaction professionnelle (7 mentions; 2 hommes et 4 femmes) :

« Moi, je le définirais beaucoup plus "satisfaction" que "succès"... Un succès... Pour moi, le thème de réussir dans la vie, c'est de réussir sa vie. Pour réussir sa vie, il faut être bien avec soi-même, avec les gens qui nous entourent. [...] Si j'arrive au bout de ma vie, que je regarde en arrière, je suis satisfaite de ce que je vois parce que je l'ai bien vécue, j'ai été bien, j'ai fait les choix qui m'ont permis d'être bien. Donc, moi, c'est pas un succès financier que je cherche, ce n'est pas un succès même social... c'est un succès tout simplement d'être bien au quotidien, dans ce que je fais. »

[Consultante en informatique, en couple – 3 enfants, TA-2 ans] 049

D'ailleurs, il semble que la satisfaction au travail des travailleurs autonomes soit plus élevée que celle des autres travailleurs (Blanchflower, 2000). Pour ce faire, il est



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

important d'arriver à bien vivre en faisant quelque chose qu'on aime (2 mentions; 1 homme et 1 femme) :

« La nature du travail fait que c'est un petit peu difficile à évaluer le succès. Moi le succès dans le travail, c'est d'aimer ce que je fais, d'avoir des dossiers qui sont intéressants pis d'être payée. Je ne suis pas dans une position où... où c'est la recherche de contrat pour pouvoir grossir une entreprise ou devenir une entreprise ou de faire des millions, ce n'est pas mon objectif dans la vie. Je veux bien vivre mais en faisant quelque chose que j'aime parce que ça me permet de toujours trouver de nouvelles choses à apprendre. »  
[Traductrice, en couple – 1 enfant, TA-10 ans] 053

Les résultats professionnels satisfaisants sont relatifs. Premièrement, tout est une question de choix et de conséquences de ces choix, alors il ne faut rien prendre pour acquis :

« Disons, de manière objective, oui, je pense que je peux dire que, professionnellement, j'ai du succès. Est-ce que j'en aurai tout le temps, cela, c'est une autre question... Je suis... Il y a des périodes où j'ai déjà été plus vulnérable qu'aujourd'hui... puis j'ai l'impression qu'il y a d'autres périodes où ce sera plus difficile qu'aujourd'hui, donc le succès... peut-être que j'en ai, mais c'est pas nécessairement quelque chose de durable. »  
[Chercheur, en couple-enfants âgés, TA-8 ans] 069

Deuxièmement, le succès dépend aussi de l'implication et de l'effort que le travailleur est prêt à investir dans sa vie professionnelle :

« Quand tu mets tout ensemble, puis là tu mélanges tout cela, puis qu'en plus tu obtiens des résultats satisfaisants, c'est cela le succès. Sauf que ce que je veux dire, c'est que moi, maintenant, je n'ai plus besoin de cela comme motivateur (sic) dans mon travail tout le temps. Cela va s'espacer dans le temps, puis je trouve des satisfactions ailleurs, qui compensent les satisfactions professionnelles, qui vont un peu... parce qu'il ne faut pas se tromper, je pourrais travailler 70 heures par semaine... je serais meilleure, puis je serais plus riche. Mais je ne serais pas chez nous. »  
[Avocate, en couple-2 enfants, TA-10 ans] 066

De plus, le succès professionnel passe par une satisfaction professionnelle indissociable de la satisfaction personnelle (5 mentions; 4 hommes et 1 femme).

« Soyons honnêtes, oui, je trouve que cela a une certaine importance, mais, quand même, j'insiste pour dire que mon premier juge, c'est moi. Moi, je dois être content du travail que je fais. Si les autres le sont, si mon travail est reconnu, tant mieux, c'est le fun, c'est gratifiant, puis cela confirme... Mais mon premier juge, c'est moi. C'est moi qui doit être content. Si j'ai "butché" quelque chose, même si le reste du monde me dit que c'est merveilleux, je ne serai pas content pareil. Alors, donc, mon premier critère, c'est vraiment moi. Puis, bon, c'est à moi à prendre les dispositions pour que je sois content de moi et de mon travail. »  
[Traducteur, en couple, TA-9 ans] 013

Enfin, la notion de succès évoluerait avec le temps et avec la recherche d'un équilibre familial :



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

« Honnêtement, c'est sûr qu'il y a un côté de ce travail-là [avocat] que j'ai choisi à 23 ans parce qu'il y avait un côté très glamour à cela. Ici, on a fait beaucoup de dossiers médiatisés, beaucoup de dossiers d'importance [...] Alors quand t'es jeune, le succès, tu perçois cela comme cela. Avec les enfants, je suis devenue beaucoup moins carriériste qu'avant. Moi, j'ai jamais pensé que je me marierais, que j'aurais des enfants... C'était très, très loin de moi. Un jour, cela m'est arrivé [...] et j'ai perdu beaucoup du besoin que j'avais avant ou que je croyais que j'aurais toujours... que mes besoins seraient comblés par des grandes réussites professionnelles. Aujourd'hui, honnêtement, ce n'est plus le cas. En ce sens que dix ans plus tard, je suis en période où je cherche à atteindre un équilibre. Donc, pour moi, c'est très, très différent... en ce sens que je pense que je peux trouver une satisfaction générale à travailler, à faire un travail honnête et au meilleur de mes capacités, mais pas nécessairement en visant des sommets qui vont faire en sorte que cela va porter atteinte à ma vie familiale. »  
[Avocate, en couple-2 enfants, TA-10 ans] 066

Dans l'environnement compétitif où évoluent les travailleurs autonomes, il est difficile d'évaluer son propre succès, puisque l'on ne connaît pas celui des autres. En effet, la confidentialité des résultats et de la situation des concurrents rend laborieuse la comparaison du niveau de réussite personnelle face aux normes du secteur (1 mention; 1 homme). Cependant, les commentaires des clients peuvent aider à connaître cette position, d'autant plus que le travail autonome facilite les relations directes avec la clientèle et que ce sont les clients qui, en bout de ligne, déterminent le fait d'avoir du succès ou non (15 mentions; 7 hommes et 8 femmes) :

« [Le succès] c'est le reflet de ce que je fais... quand je l'entends par les autres, ça c'est mon bonbon à moi. Pour moi, c'est ça le succès, c'est sûr qu'on veut avoir du succès financier, on veut que les gens ne fassent pas que nous dire qu'on est gentil pis qu'ils nous aiment bien mais on veut qu'ils nous donnent des mandats, on ne se cachera pas ça... mais si le travail qu'on fait nous permet de bien vivre, de façon raisonnable, si on a le succès financier, ben au-delà de ça, il y a un succès qui nous est accordé par les gens qu'on côtoie dans notre quotidien. Moi, dans le travail que je fais, ça me vient beaucoup de là, si je n'ai pas de succès dans mes rapports avec les gens, je n'aurai pas de succès financier. »  
[Conseillère en RH, en couple – 1 enfant, TA-moins d'une année] 026

Ainsi, plusieurs travailleurs autonomes interprètent le fait que ce soit les clients qui appellent, plutôt que le contraire, comme un signe de succès (3 mentions; 2 hommes et 1 femme), tout comme la qualité du travail et la bonne communication avec les clients (1 mention; 1 homme). Cependant, une participante à l'étude fait remarquer que, pour qu'il y ait du succès, la satisfaction de la clientèle ne doit pas se faire au détriment de la satisfaction des collaborateurs :



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

« Oui, c'est important [le succès], mais ce n'est pas à n'importe quel prix. [...] Tu peux avoir fait un super événement, mais t'as fourré le client. C'est important que je sorte de là la tête haute, puis [...] que tout le monde ait été mis comme en valeur, le client est content, puis que tous ceux avec qui j'ai travaillé aussi soient contents [...] Moi, je considère le succès par "wow". T'sais, les gens sont émerveillés, ils sont contents, ils sont satisfaits [...] C'est quand le client dit "hey, regarde, c'est bien mieux que je pensais. »

[Organisatrice d'événements, en couple, TA- 4 ans] 018

C'est probablement dans cette perspective aussi que l'on doit comprendre comment la renommée devient, pour plusieurs travailleurs autonomes, le témoignage du succès professionnel. En effet, au-delà de la clientèle, les pairs sont des juges importants (8 mentions; 4 hommes et 4 femmes). La notion de succès professionnel devient alors étroitement liée au fait de faire avancer les choses, les clients et les autres personnes avec qui l'on est appelé à travailler (3 mentions; 1 homme et 2 femmes).

Évidemment, pour beaucoup de travailleurs autonomes, le juge le plus critique reste souvent soi-même. Pour cette raison, l'atteinte des objectifs personnels (1 mention; 1 femme) ou même le dépassement de ces objectifs (2 mentions; 1 homme et 1 femme) peuvent être considérés comme un succès. D'ailleurs, puisque le travail autonome est une forme de travail à laquelle recourent les entreprises lorsque la surveillance du travail est plus difficile ou moins précieuse (*less valuable*) ou que les heures de travail informent peu sur l'effort du travailleur (Garen, 1998), le jugement personnel du travailleur autonome prend à ce moment-là une grande importance parce qu'il est, bien souvent, la seule source d'évaluation possible.

D'un point de vue plus introspectif, l'évolution personnelle et la fierté des accomplissements sont gages de succès (3 mentions; 2 hommes et 1 femme). D'ailleurs, Martinez Sanchez et Urbina Perez (1998) affirment que le besoin d'accomplissement ou de réalisation personnelle, en plus de l'expérience en développement du travail et le nombre de co-fondateurs, est ce qui influence le succès d'une entreprise. Finalement, malgré tous les efforts qu'il est possible de déployer pour s'approcher du succès, il demeure quelques impondérables qui touchent à peu près tous les travailleurs autonomes, des problèmes communs auxquels tous doivent faire face à un moment ou à un autre. Les propos de ce travailleur autonome ayant trois employés soulignent cette réalité :

« Pas juste avec les experts, tu vas parler avec d'autres entrepreneurs, ils vivent la même chose, ils vivent leur réalité chacun de leur bord pis là tu jases de certaines choses pis... premièrement, la chose qu'on se rend compte c'est que tout le monde a à peu près les mêmes problématiques (sic), surtout au niveau du staff, on vit des crises de cash-flow, on vit des crises de personnel, des conflits avec le personnel ou des problèmes, on vit des problèmes d'embauche, on vit... des problèmes de recherche de clients, on vit à peu près, quels que soient les domaines, que ce soit en ressources humaines, que ce soit... pas mal tous les domaines vont vivre, à différents stades et à différentes étapes, on va vivre à peu près les mêmes réalités. Pis ça je l'ai réalisé parce que j'ai fait partie de cellules d'entrepreneurs... et ces cellules d'entrepreneurs-là ont fait que j'ai réalisé que, dépendamment où tu es dans ta progression d'entreprise, tu vis à



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

peu près les mêmes réalités pas mal tout le temps. Il y a des problèmes qui arrivent à gauche pis à droite pis c'est les mêmes problèmes... tu peux aider quelqu'un d'autre à passer à travers et inversement aussi. »  
[Organisateur d'événements, en couple, TA-7 ans] 017

Pour survivre à ces problèmes communs, qui semblent insurmontables lorsqu'ils apparaissent, le travailleur autonome doit être capable d'établir et de détecter des facteurs de satisfaction professionnelle ou de succès..

### **7.2.2 Facteurs de succès professionnel**

Les éléments qui génèrent la satisfaction et le succès professionnel sont nombreux et diversifiés. Comme il a été mentionné précédemment, Hundley (2001a) affirme que les travailleurs autonomes sont plus satisfaits dans leur emploi parce que leur statut leur donne plus d'autonomie, de flexibilité, leur permet d'utiliser davantage leurs habiletés et leur procure une plus grande sécurité d'emploi. Par contre, l'auteur note que la satisfaction en emploi, qui constitue un avantage du travail autonome, est réduite, voire inexistante, chez les gestionnaires et les membres des professions bien établies, puisqu'ils possèdent des degrés élevés d'autonomie et d'utilisation de leurs habiletés, même lorsqu'ils sont à l'emploi d'une organisation. Jamal (1997), pour sa part, n'a pas trouvé de différence significative dans la satisfaction au travail entre les travailleurs autonomes et les autres employés.

Les qualités personnelles, où dominant la qualité du travail, le professionnalisme, la loyauté à l'égard des clients ainsi que l'éthique professionnelle, sont des facteurs sur lesquels plusieurs participants insistent (8 mentions; 4 hommes et 4 femmes). Ainsi, en raison de ce sens des responsabilités, plusieurs travailleurs autonomes considèrent le respect des échéances de livraison comme un gage de succès (3 mentions; 1 homme et 2 femmes).

« [En parlant des facteurs de réussite] La fiabilité, je suis quelqu'un, je le disais tout à l'heure, je suis très disciplinée, et je suis fiable, donc les clients savent que s'ils [me] demandent un article [...] ils vont avoir l'article qui va être bien fait. Alors, je pense que c'est vraiment le numéro 1. Pis évidemment travail bien fait, donc c'est deux aspects-là qui sont égaux, c'est ça qui définit mon succès, c'est pour ça que j'ai des contrats pis que je n'ai pu de périodes creuses, parce que je remets un bon travail dans les délais requis. Je ne fais pas faux-bond au client. »  
[Journaliste (♀), en couple-3 enfants, TA-15 ans] 035

« Je pense que les qualités comme le sens des responsabilités, le professionnalisme... la débrouillardise, l'autonomie... Toutes des choses qui ont fait qu'aujourd'hui j'ai été capable. Je pense que je suis aussi quelqu'un qui apprend beaucoup par moi-même, c'est pour cela qu'en travailleur autonome, je réussis [...] Je pense qu'au niveau de ma carrière aussi, cela m'a beaucoup servi parce que je n'ai jamais eu peur de me lancer, même si je n'avais pas tout le temps les qualifications requises. »  
[Dépannage et services aux personnels et aux entreprises (♀), monoparentale-1 enfant, TA-1 an] 032



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

Dans le domaine du service, la convivialité et la simplicité avec lesquelles le travailleur autonome aborde les clients, le contact personnalisé, la disponibilité et l'implication qu'il déploie auprès de sa clientèle sont des motifs de succès (4 mentions; 2 hommes et 2 femmes). L'écoute, la souplesse et l'adaptation aux goûts et aux besoins des clients sont également d'importantes sources de succès (3 mentions; 3 femmes) :

« [En parlant des facteurs de réussite] Un, mon implication au niveau du réseau de travailleurs autonomes. Deux, je dirais mon écoute, j'ai essayé beaucoup d'écouter, de comprendre vraiment ce que la personne a de besoin parce que dans la société où l'on vit, c'est souvent... Ah tu écoutes 2 secondes et pis j'ai la bébelle... mais moi c'est pas des bébelles que je vends, je vends du service pis très personnalisé, pis quand on écoute pas bien, on ne livre pas nécessairement la bonne marchandise, donc c'est pas bon pour nous, et c'est pas bon pour le client. »

[Conseillère en communication, en couple, TA-3 ans] 024

Un des avantages du statut d'autonome est la plus grande motivation à s'impliquer au niveau du travail. Cela devient alors un élément de succès (1 mention; 1 femme). Par contre, il arrive que des objectifs extérieurs au travail constituent un incitatif à la motivation professionnelle :

« [En parlant des facteurs de réussite] C'est cela que je disais à mon mari l'autre jour... J'ai dit "c'est-tu une belle motivation d'avoir acheté une maison", il m'a dit "qu'est-ce que tu veux dire, moi, je reçois mon chèque à toutes les deux semaines...", j'ai dit "ah bien, je parle pour moi d'abord". Mais pour moi, toutes les fois je me disais "ah..."... T'sais des journées où tu dis "je pense que je suis fatiguée aujourd'hui, je ne me forcerai pas pour rappeler cette personne-là tout de suite, je vais la rappeler demain"... Mais là c'est comme "hey, j'ai une maison à payer, oui, allo, oui, on va aller luncher, let's go, oui..." puis t'as comme un but, puis un objectif, c'est excitant, puis je ne pense pas que je trouverais cela aussi excitant si j'avais une paie à tous les jeudis. Je me dirais "ah, bien, je vais avoir encore 500\$ la semaine prochaine, puis un autre 500\$ la semaine d'après"... Mais là, j'ai tout le temps dans ma tête quelque chose qui me dit "tout d'un coup que je pourrais aller chercher un 5000\$..." »

[Relationniste, en couple- 1 enfant TA-10 ans] 027

Les individus manifestant certaines qualités entrepreneuriales, dont la capacité d'adaptation, l'audace, la débrouillardise et la confiance, possèdent donc un atout pour le succès (6 mentions; 6 femmes), sans compter que, pour d'autres, il faut d'abord savoir se vendre et être polyvalent (1 mention; 1 homme) :

« [En parlant des facteurs de réussite] Premièrement, mes performances en tant que salariée parce que ayant été une bonne employée en tant que salariée ben j'étais reconnue pour ça, donc après ça, les gens sont plus enclins à engager quelqu'un à contrat qui a été reconnu comme une bonne employée... mes bonnes relations avec les gens en général... je pense que c'est ça. Ma facilité de rentrer en contact avec les gens, ma capacité d'adaptation en fait. En même temps, toutes ces qualités-là, je devais les avoir de toutes façons avant même de devenir travailleuse autonome parce qu'elles sont parties intégrantes du travail que je fais. Ça m'a permis d'avoir un certain succès, je pense que quelqu'un pourrait avoir toutes ces qualités-là et en même temps être très insécure, ne pas avoir confiance, donc pas être bien comme travailleur autonome [...] j'ai



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

toujours été confiante en ce qui va se passer, pis j'ai pas trop mangé de claques à date.  
Ça aide pour la confiance. »

[Chargée de projet (pub/org évén), en couple, TA-1,5 ans] 011

« C'est premièrement des qualités intrinsèques... c'est évident que si quelqu'un a les critères de base pour être un bon entrepreneur, ça va faciliter les choses, je pense qu'on peut faire de quelqu'un qui n'a pas toutes les critères... en faire un bon, ou un entrepreneur qui va faire la job comme on dit. C'est-à-dire, on peut creuser un trou avec une pelle ou on peut le creuser avec une cuillère, ça prendra pas le même temps, ça c'est sûr mais il y a une façon d'être... et remarquer que dans entrepreneur... et être un travailleur autonome, c'est être aussi un entrepreneur... on entreprend des choses... et entreprendre ça veut dire mettre des choses en avant. Fait que, c'est une façon de penser, c'est une façon d'être et c'est avant tout quelque chose qu'il faut construire et ce n'est pas construire un jour pour toujours, c'est être continuellement en train de construire. Donc, c'est fait de beaucoup de qualités intrinsèques qui peuvent être supportées par une formation adéquate ou des habiletés. Pis peut-être une question de personnalité ultimement... c'est difficile, il y a des gens, même si on essayait de les porter à bout de bras, on n'en ferait pas des entrepreneurs. Dans la vie on peut décider d'être parmi les battants ou les battus. »

[Coach (♀) pour entrepreneurs, célibataire-enfant âgé, TA-18 ans] 039

« Moi, j'ai jamais été capable de comprendre les entreprises qui réussissaient à passer à travers en n'ayant rien à vendre. Il y en a beaucoup qui ont éclaté pendant la bulle Internet mais ça je n'arrive pas à comprendre ça. Le moteur d'une entreprise, c'est l'argent qui rentre, c'est les ventes, moi je pense que la capacité de vendre est quelque chose de bien important, pour n'importe quelle entreprise. Tu as beau être le meilleur praticien, tu as beau être le meilleur fabricant de... bureau, si il reste dans ton entrepôt, si les gens ne les connaissent pas... il n'y a rien à faire. Il y a tout le côté de la diversification aussi, être capable de faire plus qu'une tâche, oui je suis un praticien mais oui je suis un gestionnaire pis oui en même temps, quand je me suis monté avec rien, des outils de vente, des outils de mise en marché, fait qu'il y a ce côté de polyvalence-là, moi que je te dirais, c'est les deux facteurs. Pis si je changeais de business demain matin, je suis sûr que j'utiliserais... en plus j'ai mon expérience en plus, mais même ne pas connaître ce que je ferais, ne pas connaître le côté technique des choses, moi je dis toujours qu'à 45 ans, je prends ma première retraite, je m'en va élever du basilic hydroponique, je vais devenir un gentleman farmer, je ne sais pas encore dans quoi, je ne sais pas où, mais... je vais crisser mon camp en campagne et je vais faire d'autres choses. Je sais que je n'aurai pas de misère du fait qu'il y a tout cet aspect là... vendre du basilic ou vendre d'autres choses, il y a des choses fondamentales à faire pis à t'occuper, le service à la clientèle, des choses comme ça, qui vont rester quand même. »

[Organisateur d'événements, en couple, TA-7 ans] 017

Pour soutenir le statut de travailleur autonome avec succès, il faut aussi une bonne dose de persévérance (3 mentions; 3 femmes) puisque, pour réussir, le nombre d'heures de travail et la quantité d'énergie consacrés à s'impliquer dans le projet sont volumineux (2 mentions; 2 hommes).



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

L'expérience est un autre élément qui aide au succès (3 mentions; 1 homme et 2 femmes). Le fait d'avoir le soutien de son entourage et de pouvoir échanger avec un mentor est également primordial (1 mention; 1 homme). Finalement, l'atteinte du succès peut passer par une offre originale ou unique ; en effet, proposer un produit ou service innovateur ou précurseur, c'est ce qui permet de se démarquer (3 mentions; 1 homme et 2 femmes) :

« Aussi, quand j'ai commencé, il n'y a pas beaucoup de monde qui faisait cela et surtout pas la façon dont moi je le faisais. Puis c'est une raison aussi pour laquelle j'ai envie de changer parce que là, il y en a plein. Puis, je suis comme un peu blasée. Fait que... Mais je pense que j'ai été une des premières à faire des événements de cette façon-là. Fait que cela aussi, c'était un peu précurseur. Fait que je pense que cela aussi cela a aidé ma réussite... Puis on n'était pas beaucoup quand j'ai commencé. Il n'y avait pas beaucoup de monde qui faisait cela. L'événement, comme je vous dis, il y avait un organisme qui commençait, une revue qui commençait... On dirait qu'il y avait comme une effervescence de ce milieu-là, il y avait un nouveau cours qui se donnait à l'université, tout cela... Mais avant, cela ne se donnait pas comme formation. »  
[Organisatrice d'événements, en couple, TA- 4 ans] 018

« Bien, premièrement, je me fais un point d'honneur justement de... d'avoir une bouffe qui est un peu différente de ce qu'on offre, par rapport au prix. Alors donc, c'est un peu cela, je pense que pour l'équivalent d'un prix de manger chez St-Hubert BBQ, ils ont un buffet totalement différent, qui leur coûterait très cher ailleurs. Fait que cela joue là-dessus, c'est vraiment, cela joue dans la différence de ce que les autres offrent. Et je pense aussi la convivialité de... la simplicité avec laquelle j'aborde les gens aussi. Je pense que les gens aiment cela travailler avec moi. [...] Je m'adapte beaucoup à eux autres. Bien j'essaie de leur concocter un peu clé en main le... Fait que je pense que c'est un plus pour eux et c'est cela qui [me] démarque un peu aussi. »  
[Traiteure, en couple-3 enfants, TA-5ans] 044

Finalement, en plus du profil personnel, la formation donne un coup de pouce pour développer la polyvalence nécessaire au travail autonome (2 mentions; 2 femmes).

### **7.2.3 Lien entre le statut d'autonome et la qualité du travail**

Le souci de se démarquer et de se faire remarquer peuvent contribuer à une plus grande qualité de travail chez les autonomes. Pour certains participants, le travailleur autonome se doit de livrer un travail de haute qualité, puisque sa réputation en dépend (4 mentions; 1 homme et 3 femmes) :

« De qualité comme avant. Vraiment, avec la rigueur, puis... J'estime... Mais c'est mon appréciation personnelle. Je le vois chez mes clients par les commentaires, comme je vous dis, c'est pas la tape dans le dos, mais... On n'en est pas là, mais je mets la même ardeur au travail. Parce que moi je me dis "mon nom, c'est pour beaucoup" et un client insatisfait, si on perd un client, on dit que cela prend 10 clients pour retrouver notre client perdu. Donc, cela n'est pas évident d'aller chercher de nouveaux clients, faire des tentatives. Donc, j'essaie de vraiment les bichonner, puis essayer, le plus possible, de fournir un travail de haute qualité. [...] C'est de toute aussi bonne qualité, je vous dirais. Peut-être que, dans un autre ordre d'idées, éventuellement, si je touchais à d'autres champs d'activité particuliers, j'aurais l'occasion de développer ces compétences-là.



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

Mais, à un moment donné, peut-être que... Mais, à ce stade-ci, je vous dirais que c'est assez équivalent. »

[Conseillère en RH, en couple – 2 enfants, TA-2,5 ans] 010

« Pis la qualité, c'est un fait que ça c'est ma signature la façon dont ça peut paraître. Mais ma réputation est construite sur ce que je livre. »

[Coach (♀) pour entrepreneurs, célibataire-enfant âgé, TA-18 ans] 039

Ils sont ainsi prêts à mettre un effort supplémentaire, puisque les résultats les concernent directement (2 mentions; 2 femmes). Certains sont plus vigilants dans leur travail, notamment au niveau de la rédaction, puisqu'ils savent que personne ne va relire ou revoir leurs textes (4 mentions; 3 femmes et 1 homme). Le travail autonome demande donc davantage de confiance en soi, alors on s'applique plus et cela a pour conséquence d'augmenter la qualité du travail (3 mentions; 1 homme et 2 femmes). Certains vont jusqu'à prétendre que leurs normes (de qualité) sont plus élevées que celles d'une entreprise (2 mentions; 2 hommes). Et la qualité apporte la fidélité des clients (2 mentions; 2 hommes). Les propos suivants reflètent bien ces idées :

« Je trouve que je cerne bien mon travail, j'ai une méthode de travail, je me sens sûre de moi, j'ai moins peur de moins avoir de contrats pis on me dit... c'est rare qu'on a des compliments dans mon travail, mais ce que j'entends est bon pour moi. Oui, je considère que je suis maintenant rendu une pro de la correction d'épreuve. »

[Correctrice, monoparentale-1enfant et 1enfant âgé, TA- 20 ans] 029

« Oui, je dirais... quand je mets beaucoup de temps sur quelque chose, pis quand je mets un effort supplémentaire sur un dossier, je le fais pour moi, je le fais beaucoup plus pour moi, que pour un employeur. Je me dis que c'est bon pour mon image, c'est bon pour... le petit plus que je vais donner, c'est pas en espérant avoir une petite tape dans le dos parce que j'ai compris qu'elle ne vient pas la tape dans le dos de toute façon. Donc je me dis que ma petite tape dans le dos c'est moi qui me la donne. Je suis capable de dire "Ça ce petit plus là, tu le fais, ça va répercuter, ton client va être content, il y a des chances qu'il en parle à quelqu'un pis bon" Fait que je dirais ce que je fais de plus, j'ai l'impression de le faire... c'est pas une impression, je pense que je le fais vraiment pour moi. »

[Comptable (♀), monoparentale-2 enfants, TA-2ans] 025

« Oui, parce que je suis plus compétent, parce que je suis plus intéressé à fournir un service de qualité au client, je suis entièrement dédié à ça... je ne fais pas de compromis sur la qualité de ce que je peux offrir au client. »

[Conseiller en formation, monoparental –1 enfant, TA-10 ans] 033

« Oui... ça oui... sans aucun doute, pis même les gens me le disent "on préfère des fois faire affaire avec des travailleurs autonomes parce qu'on sait que la qualité va être là. »

[Chercheur, en couple, TA-17 ans] 048



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

Le statut d'autonome offre la possibilité d'investir ses fonds aux endroits jugés les plus stratégiques (1 mention; 1 femme). Il permet aussi un meilleur investissement du temps et des énergies (1 mention; 1 femme). C'est au travailleur de décider du moment où il se met à l'ouvrage et il peut alors favoriser les périodes où il est le plus productif (1 mention; 1 homme). Il choisit également le temps qu'il veut consacrer à son travail et peut se permettre d'aller plus au fond des choses (puisque'il n'accepte pas de contrat à la dernière minute) ou de prendre moins de contrats et de mieux les faire (3 mentions; 1 homme et 2 femmes) :

« [...] moi je construis mon nom avec la qualité du travail. Fait que remettre un travail "butché" à cause du temps, cela ne m'intéresse pas non plus. J'aime mieux en faire moins et le faire bien. »

[Formatrice (arts), célibataire, TA-5 ans] 003

Du reste, le travailleur autonome n'a pas à vivre les problèmes internes d'une entreprise (2 mentions; 2 femmes). Il lui est aussi plus facile de se concentrer, puisque le bruit ambiant est beaucoup moins présent chez lui, voire inexistant, que dans un bureau. Il est donc possible de perdre moins de temps (2 mentions; 1 homme et 1 femme) :

« On dirait que quand je rentre dans quelque chose, un moment donné je me rends compte que ça fait 4 heures que je suis là-dedans. C'est pas nécessairement une corvée, c'est pas difficile, c'est le fun ça, je me rends compte que je suis capable de respecter mon rythme un petit peu plus que dans une entreprise où il y a toujours quelqu'un en pause en quelque part avec son café sur le bord de la porte... je me dis "C'est drôle comme on peut perdre du temps en entreprise pis on se rend pas compte de ça, quand on est à salaire" C'est incroyable la perte de temps, ou juste de se lever, d'aller au photocopieur, pis l'autre est là en train d'essayer de faire sa copie avant, il y a une perte de temps incroyable, je me dis que toute seule chez moi, il y a un côté efficacité que je n'ai pas quand je suis en entreprise. »

[Comptable (♀), monoparentale-2 enfants, TA-2ans] 025

De plus, aucun collègue ne repasse sur le travail en y ajoutant des erreurs :

« Moi, je dirais que oui [la qualité de mon travail est plus grande depuis que je suis travailleur autonome]. Mais c'est moi qui est le juge. C'est que... présentement, le travail que je remets, doit répondre à un critère : il doit me satisfaire. C'est tout. J'ai... C'est sûr que j'ai à satisfaire le client, mais, à l'interne, le seul juge, c'est moi. Plutôt que d'avoir à rendre des comptes à un patron qui va relire mon texte et puis qui va me faire changer des choses avec lesquelles je ne suis pas d'accord... donc, qui va m'amener des erreurs, peu importe. Alors, oui, au bout de ligne, je pense que mon travail est de meilleure qualité. »

[Traducteur, en couple, TA-9 ans] 013

Pour d'autres, le travail effectué comme autonome est de qualité égale à celui effectué comme salarié, puisque le professionnalisme est une qualité essentielle, même en tant que salarié (5 mentions; 3 hommes et 3 femmes). Cette vision est conforme à l'une des conclusions de Douglas et Shepherd (2002) selon laquelle il n'y a pas de différence significative entre les salariés et les autonomes dans l'effort mis au travail, puisque les



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

individus des deux groupes tendent à trouver un rythme de travail situé entre le minimum acceptable et le maximum tolérable. Ajoutons que, par contre, même si le travail est de qualité équivalente, il s'effectue pour des clients choisis (2 mentions; 2 femmes). Et puisque le statut d'autonome permet le choix des clients, la qualité a tendance à augmenter, selon certains (1 mention; 1 femme).

### 7.2.4 L'importance du succès

Concluons ce chapitre en soulignant que si, en général, le succès revêt beaucoup d'importance pour les travailleurs autonomes que nous avons interviewés, pour certains, il s'agit même d'une condition essentielle pour être et rester en affaires :

« Oui, absolument parce qu'en fait c'est directement lié à ma condition d'entrepreneur, c'est là que je vais voir si vraiment je suis faite pour ça ou si je suis aussi bien de laisser tomber. Je sais que je donne un bon service, mon problème c'est d'aller chercher d'autres clients, parce que finalement c'est des gens que je connaissais, donc je dois être capable de me vendre à des inconnus, c'est là qu'il est le défi. »

[Soutien administratif et clérical (♀), monoparentale-1 enfant, TA-moins d'une année] 063

Cependant, la définition du succès peut prendre plusieurs visages. Par exemple, le fait d'être reconnu par ses pairs, sans obligatoirement devenir une vedette, est une forme de succès (2 mentions; 2 hommes) :

« Ce n'est pas le succès, plutôt ce que je fais, la reconnaissance, la confiance en moi, "on aime ce que tu fais", l'approbation, le sentiment de support. [Est-ce que c'est ce qui explique votre succès en carrière?] Je ne pense pas que je suis encore [arrivé] là, mais aujourd'hui je fais, je teste: c'est faisable [dans le sens qu'il est capable de faire certaines choses qui représentent des défis]. J'ai pas d'expérience à l'école, donc il faut que j'essaie si je sens que je suis capable. »

[Chargé de projet (pub/org événement), célibataire, TA-5 ans] 001

La « fierté » associée aux difficultés surmontées peut même être plus importante que le succès en soi (2 mentions; 2 femmes) :

« [Le succès] Oui... je trouve ça important mais c'est surtout de se réaliser pis d'être fière de soi. Ce n'est pas le succès comme tel, tu peux avoir des embûches pis être satisfaite de toi malgré tout, fait que... je suis satisfaite de moi. »

[Photographe (♀), en couple, TA-4 ans] 056

D'ailleurs, plusieurs des commentaires recueillis soulignent que le travail autonome apporte une plus grande valorisation personnelle comparativement au statut de salarié (2 mentions; 2 femmes) et que le succès n'est important que s'il repose sur la satisfaction personnelle et s'il est lié à la qualité de vie (4 mentions; 1 homme et 3 femmes) :

« Oui, c'est important... c'est important dans le sens où je vais avoir l'impression d'avoir atteint le succès professionnel quand l'intérêt va être là principalement tous les jours dans ce que je fais pis je vais être bien dans ce que je fais. C'est bizarrement, c'est pu



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

comme ç'a déjà été, ça n'a rien à voir avec la situation financière, ç'a rien à voir avec la visibilité professionnelle, c'est vraiment un état d'esprit ou un état d'être où je vais me sentir en équilibre avec ce que je veux faire, avec mes valeurs puis avec la qualité de vie que je vais avoir atteinte. »

[Comptable (♀), monoparentale-2 enfants, TA-2ans] 025

La notion de réussite professionnelle peut également évoluer avec le temps ou en fonction des changements dans la situation familiale. Ainsi, le succès est un aspect important, mais pas à n'importe quel prix (2 mentions; 1 homme et 1 femme) :

« Oui, c'est important... C'est pas... conciliation de la famille, puis du travail... Je pense que le succès professionnel, c'est un succès à la maison, c'est quelque chose qui ne rapporte pas en bout de ligne, cela cause plus d'ennui qu'autre chose... alors cela fait 14 ans, 13 ans, 15 ans (sic) que je travaille, puis cela a toujours été une de mes préoccupations. Oui, le succès professionnel, mais pas à n'importe quel prix, disons. Puis, quelque part, je dirais que j'ai parfois payé un prix pour cela, professionnellement... puis, familialement, j'ai aussi, à certains moments, payé un prix parce que je travaillais trop, je m'investissais trop au travail. L'idée, c'est toujours de... c'est pas facile. »

[Chercheur, en couple-enfants âgés, TA-8 ans] 069



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

### CHAPITRE 8 – CONCILIATION EMPLOI, VIE FAMILIALE ET VIE PERSONNELLE

« Ce qui est le plus difficile c'est que lorsqu'on est travailleur à son compte... moi j'essaie de maintenir un rythme de 8h jusqu'à 5h, ça peut m'arriver de travailler le soir. Ma conjointe a des temps plus fixes de travail alors que moi, ça peut m'arriver de travailler les fins de semaine, ça peut m'arriver des fois de travailler le soir. C'est pas toujours facile de concilier les choses, surtout quand je suis en période de stress. »  
[Consultant en formation, en couple, TA-14 ans] 028

« Si vous pouvez mettre un accent pour qu'il y ait des bons rapports qui sortent par rapport aux... justement la vie de couple, les enfants et tout ça, je pense que c'est une grande priorité, parce que je sais que dans la Jeune Chambre, ils sont beaucoup, ils poussent beaucoup là-dessus pour que ça change, parce que ça donne pas le goût. C'est ça... le travail-famille, si ils pourraient faire... moi je pense que ça donnerait peut-être plus le goût... c'est fou, il y a du monde qui sont sur leur ordinateur pis tu as le bébé là, tu fais manger le bébé pis tout ça, ç'a pas de bon sens, c'est comme la nourriture pour les deux. Il faut que tu nourrisses ton enfant pis il faut que tu te nourrisses, pis tu travailles. Je suis bien d'accord qu'on n'ait pas droit au chômage parce que... mais au moins qu'il y ait un plan de fait pour... des mesures. »  
[Photographe (♂), en couple, TA-4 ans] 020

#### 8.1 Recension des écrits

La recension des écrits nous a permis de constater qu'un certain nombre d'articles affirment que la plus grande flexibilité d'horaire et les considérations familiales sont à la base du choix des femmes pour le travail autonome ; cela différerait des raisons pour lesquelles les hommes le choisissent (Boden, 1999a). Dans une autre étude, le même auteur explique que les femmes sont plus enclines à prendre en charge les obligations familiales, spécialement en ce qui concerne les soins aux enfants, et cela aurait une influence sur leur décision d'adhérer à cette forme de travail (Boden, 1999b). Un sondage effectué par Ipsos-Reid pour le compte de la Banque Royale du Canada, bien qu'il ne s'agisse pas d'une recherche universitaire, indique que 36 % des hommes qui souhaitent créer une entreprise le font pour s'enrichir alors que seulement 23 % des femmes poursuivent cet objectif. Par contre, ce qui incite les femmes à travailler à leur compte serait principalement la possibilité d'avoir un horaire de travail plus souple (63 % contre 51 % pour les hommes) (Banque Royale, 2005). Par ailleurs, Hundley (2001b) et Burke, Fitzroy et Nolan (2002) expliquent la grande différence de revenus comme autonomes entre les hommes et les femmes par le fait que, entre autres, les femmes s'occupent davantage du travail domestique et des responsabilités familiales, ce qui leur laisse moins de temps pour les activités rémunérées.

En ce qui concerne la conciliation emploi-famille, Parasuraman et Simmers (2001) notent que, d'une part, les travailleurs autonomes ont une plus grande autonomie et plus de flexibilité dans leur horaire de travail. Par contre, ces auteurs font aussi état de plus hauts niveaux de conflit emploi-famille – probablement attribuables à leur plus haut niveau d'implication en emploi. Il est aussi possible que le niveau de demandes parentales, plus élevé chez les travailleurs autonomes que chez les employés,



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

contribue au plus haut taux de conflit emploi-famille. De plus, les travailleurs autonomes expérimentent une plus grande implication psychologique dans leur rôle professionnel, dû à leur responsabilité personnelle pour la survie de leur entreprise. Bref, le travail autonome a des effets ambigus sur la conciliation emploi-famille.

Certaines études, dont celle de Christensen (1987), indiquent que le travail à domicile peut engendrer un conflit travail-famille en raison de la présence de matériel de travail dans la maison et du fait que les membres de la famille peuvent interrompre le travail. Cependant, Tremblay (2003) ainsi que Felstead et Jewson (2000) font état de problèmes d'adaptation mineurs au début de l'installation à la maison. Les télétravailleurs établiraient des règles de fonctionnement avec les membres de leur famille et cela ne créerait pas de frictions au sein de la famille. Felstead et Jewson (2000) ajoutent que ce sont surtout les femmes qui vivent de telles difficultés de séparation entre le travail et la famille lorsqu'elles travaillent à domicile.

D'autre part, les raisons relatives à la famille qui poussent à se lancer comme travailleur autonome seraient surtout l'affaire des femmes (Holmes, Smith et Cane, 1997 ; Boden, 1999a, 1999b ; Loscocco, 1997). Parmi ces raisons, les auteurs évoquent le désir d'avoir des enfants et celui de passer plus de temps avec eux. Anthias et Mehta (2003) ont constaté que les femmes sont plus poussées au travail autonome parce qu'elles s'occupent davantage de la sphère domestique et sont plus susceptibles de vouloir des arrangements temporels flexibles afin de prendre soin des enfants. Heilbrunn (2004) confirme également que les femmes entrepreneures sont contraintes par les responsabilités familiales et que ceci les incite à l'entrepreneuriat et au travail autonome.

Par ailleurs, si le travail exercé à domicile permet au travailleur autonome de se rapprocher de sa famille, il offre aussi la possibilité à sa famille de contribuer aux tâches rémunérées de l'entreprise (Baines et Gelder, 2003 ; Wheelock, Oughton et Baines, 2003). Par exemple, Wheelock, Oughton et Baines (2003) notent que si les récentes décennies ont vu apparaître des changements dramatiques dans la manière dont les ménages des économies occidentales gagnent leur vie, cela a pour conséquence de faire réapparaître certaines façons anciennes de travailler. Selon ces auteurs, on a pu observer une transition de la dépendance de la famille à l'égard d'un seul apporteur de salaire (généralement le père), vers une progression du travail autonome et des petites entreprises.

Baines et Gelder (2003), pour leur part, adoptent une approche du ménage en ce qui concerne le travail et la vie de famille, en incluant les perspectives des enfants et des jeunes dans leur analyse. Les formes d'arrangement temporel du travail pour ces familles d'autonomes se divisent en quatre types : *time greedy*, *rigidly scheduled*, *flexibility scheduled*, *work-family inclusive*. Pour les *time greedy*, la conciliation emploi-famille est très difficile. C'est, selon eux, un groupe où l'on retrouve beaucoup de pères et quelques mères. Pour les *rigidly scheduled*, le dilemme entre les revenus du travail



## **Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?**

---

(*income earning*) et le soin à la famille (*caring*) est très similaire à celui auquel font face les employés ; pour ce groupe, le travail à la maison est rare et leurs horaires de travail sont proches des salariés, bien qu'ils soient travailleurs autonomes. L'article indique que lorsque le travail se fait à domicile, les autres membres de la famille sont souvent intégrés à la routine du travail, d'une manière qu'on retrouve peu dans les formes d'emploi conventionnelles. L'accès aux technologies peut s'avérer un facteur de conflit autour des règles et des pratiques familiales à cause de l'accès et de l'utilisation par les plus jeunes. Les besoins en termes d'espace et de temps pour les affaires peuvent amener la famille à des compromis difficiles. Par exemple, les femmes qui s'impliquent dans les affaires de leur mari autonome peuvent se retrouver emprisonnées dans un travail pour lequel elles ne sont pas formées et sans avoir de temps pour maintenir ou développer leurs propres compétences à utiliser sur le marché du travail hors foyer. Les jeunes, pour leur part, ont des occasions d'apprendre en contribuant à l'entreprise « familiale ». Leur contribution est particulièrement importante pour les affaires relatives aux NTI, pour lesquelles leurs parents manquent parfois de connaissances. Être l'enfant d'un travailleur autonome offre l'occasion d'observer le travail rémunéré sur une base quotidienne et d'y participer d'une manière peu accessible aux autres enfants.

Dans l'étude de Loscocco (1997), les répondants manifestent tous un enthousiasme considérable à l'égard de la flexibilité dont ils jouissent en tant que travailleurs autonomes, entre autres sur le plan du temps. Cependant, les femmes désignent davantage l'équilibre emploi-famille comme conséquence de cette flexibilité que les hommes. Toujours selon cette auteure, la sphère familiale a tendance à s'immiscer dans la sphère professionnelle des femmes, alors que la situation contraire prévaut chez les hommes et ce, même lorsqu'il est question des travailleurs autonomes ; Felstead et Jewson (2000) observent la même chose. Le statut de pourvoyeur et l'identité parentale seraient des influences-clé quant à la manière dont travail et famille se concilient. Les stades de la famille et de l'emploi sont aussi importants.

D'autres auteurs rejettent pourtant l'idée que le travail autonome ou l'entrepreneuriat puisse être une solution pour la conciliation emploi-famille, mais considèrent qu'on peut trouver un certain compromis (Parasurama et Simmers, 2001). En effet, la plus grande implication dans le travail, couplée à la plus grande demande parentale envers les travailleurs autonomes, peut créer des pressions incompatibles qui ne peuvent pas être résolues par l'autonomie ou la flexibilité d'horaire. Conséquemment, les travailleurs autonomes expérimenteraient un plus grand conflit emploi-famille.



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

C'est pour tenter de creuser cette question dans le contexte canadien que nous avons voulu vérifier si le travail autonome représente un avantage ou un inconvénient pour la conciliation emploi-famille. La présence de services de garde de qualité et les congés plus nombreux dont peuvent bénéficier la majorité des parents québécois peuvent en effet rendre le salariat plus attrayant au Québec. Voyons maintenant ce qu'indiquent nos résultats d'entretiens à ce sujet.

### 8.2 Résultats de notre recherche

Dans cette section, nous ferons état des résultats obtenus dans nos entretiens à savoir si le statut d'autonome permet d'accroître le contrôle sur le temps de travail et les temps sociaux (parental, familial, formation, sports ou autres) et, ce faisant, s'il s'agit d'une bonne solution pour améliorer la conciliation emploi-famille ? Certains écrits soulignent que la conciliation est améliorée par une meilleure maîtrise du temps en contexte de travail autonome, alors que d'autres font état de contraintes plus importantes. De plus, la majorité des études ayant été réalisées aux États-unis, où les services de garde sont plutôt déficients, ou en tout cas moins développés que dans le réseau des centres de la petite enfance au Québec, nous avons voulu vérifier si le travail autonome peut être considéré comme un avantage face à la maîtrise des temps et à une meilleure conciliation emploi-famille.

Rappelons que, sur l'ensemble des 71 participants, 15 (21,1 %) vivent en couple avec au moins un enfant de 16 ans et moins, 9 (12,7 %) vivent seuls avec au moins un enfant de 16 ans et moins, alors que 27 (38 %) vivent en couple sans enfant. Parmi ces 51 participants au profil se prêtant à une difficile conciliation emploi-famille<sup>41</sup>, seuls 12 personnes (23,5 %) ont mentionné avoir une telle difficulté. Sur ces 12 participants, on compte 9 femmes (75 %) et 3 hommes (25 %). Selon la situation familiale, cette situation rejoint 3 des 9 (33,3 %) participants à la tête d'une famille monoparentale, dont 2 femmes et 1 homme ; puis 3 des 15 (20,0 %) participants vivant en couple avec au moins un enfant (3 femmes) ; et 6 des 27 (22,2 %) participants vivant en couple sans enfant, dont 4 femmes et 2 hommes.

---

<sup>41</sup> Les autres participants vivent seuls et sans enfant, alors on suppose que la conciliation emploi-vie personnelle est plus facile pour ces personnes qui n'ont pas à négocier quotidiennement avec les valeurs, les critères, les exigences et les besoins d'au moins une autre personne, que celle-ci soit un partenaire ou un enfant.



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

Tableau 8.1  
Situation familiale des répondants ayant exprimé  
une conciliation famille-emploi difficile

	Ensemble	Hommes	Femmes
Seul avec enfant(s) (% sur 9)	3 (33,3 %)	1	2
Couple avec enfants (% sur 15)	3 (20,0 %)	0	3
Couple sans enfant(s) (% sur 27)	6 (22,2 %)	2	4
Total (% sur 51)	12 (23,5 %)	3	9

### 8.2.1 La conciliation famille-emploi

L'exercice d'un travail autonome favoriserait l'organisation des tâches et obligations liées à la présence de jeunes enfants. Certains ont justement choisi ce mode de travail afin d'être en mesure de prioriser la famille ou encore de trouver un certain équilibre entre la famille et la vie professionnelle. Selon les réponses obtenues, cela demande toutefois une discipline quant à l'horaire de travail puisqu'il faut tenter de respecter l'horaire établi. Comme l'indiquent également les travaux de Felstead et Jewson (2000), il n'est pas toujours facile d'établir de telles frontières lorsqu'on travaille à domicile. Certains interviewés ont dit planifier leur journée de travail en intégrant la sphère de travail à la vie familiale alors que d'autres entendent la souplesse des temps de travail comme un outil pouvant être utilisé au besoin, même s'ils conservent un horaire plutôt fixe. À cet égard, on peut participer aux activités organisées par l'école ou la garderie qui requièrent la présence d'un parent. Aussi, le fait d'être là pour les enfants quand ils reviennent de l'école peut représenter un avantage important et cela, même si ce n'est pas l'objectif premier du choix du statut d'autonome ; d'ailleurs cela se planifie avant même d'avoir un enfant. Finalement, si l'horaire de travail du type « 9 à 5 » est celui choisi par le travailleur autonome, même lorsqu'il travaille hors du domicile, il reste plus facile de modifier l'horaire de travail lorsqu'on est travailleur autonome, que ce soit pour s'occuper des enfants malades ou en congé. Les propos suivants illustrent ce qui précède :

« J'y vais [aux activités organisées par l'école] systématiquement, ça c'est un très grand avantage, parce que moi, effectivement, aussitôt qu'il y a quelque chose à l'école [...] je suis toujours là, j'ai jamais raté, pis ça il y en a assez régulièrement. »  
[Journaliste (♀), en couple-3 enfants, TA-15 ans] 035



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

« Le premier but de ce travail-là, c'est de passer plus de temps avec mes enfants, donc je reportais les jobs que j'avais à faire ou je m'arrangeais pour faire les choses le matin puis avoir du temps de qualité l'après-midi. »

[Courtier (♀) en design graphique, en couple-2 enfants, TA-6 ans] 046

« La seule affaire, c'est que si mon fils est malade une journée [...] je le garde avec moi, puis j'essaie de trouver une façon de... quand il est malade, il dort plus. [...] Puis si quelqu'un appelle, puis que je ne peux pas parler, bien j'étais en meeting. T'sais, il y en a plein qui font des meetings qui foutent rien, fait que... T'sais, ils n'ont pas besoin de savoir que mon fils me bavait dans le cou, puis qu'il n'allait pas bien. Mais, des fois, je me disais "aller le reconduire, c'est cruel", mais la plupart des femmes n'ont pas le choix. »

[Relationniste (♀), en couple- 1 enfant TA-10 ans] 027

« La plupart du temps, ils sont au service de garde, donc j'essaie d'organiser que je travaille jusqu'à 5h puis je vais les chercher. Ça ne travaille pas quand ils sont à la maison, j'ai deux garçons de 7 et 8 ans, ça bouge beaucoup. [...] En fait, ça arrive pas très souvent mais quand ça arrive, je vais changer oui, je vais organiser mon horaire en conséquence pour être plus disponible pour les enfants, quitte à travailler un peu plus tard un autre moment. »

[Organisateur d'événements, monoparental-2 enfants, TA-3 ans] 030

« Si j'ai décidé de revenir vraiment comme travailleur autonome, c'est d'abord et avant tout parce que je veux avoir des enfants. Et je veux pouvoir être là quand ils arrivent de l'école, je veux pouvoir aller les porter à l'école, être là pour l'heure du dîner, le plus possible. Donc, le travail autonome, c'est cela que cela peut permettre. Le congé de maternité, c'est autre chose. [...] J'ai pas d'enfants encore, mais éventuellement. »

[Relationniste (♀), en couple, TA-10 ans] 002

La possibilité de travailler à la maison, même pour les travailleurs autonomes rencontrés qui travaillent plutôt à l'extérieur du domicile, ainsi que l'utilisation des nouvelles technologies de communication semblent également un moyen de faciliter la conciliation emploi-famille, comme en témoigne l'exemple suivant :

« J'arrive avec mon téléphone cellulaire à gérer ça mes horaires de travail pour être le plus possible avec [ma fille], c'est sûr que... le téléphone est tannant des fois mais ça me permet de faire des choses que je ne pourrais peut-être pas faire. Le vendredi après-midi, je suis à la maison avec ma fille mais j'ai mon téléphone, s'il y a quelque chose qui ne va pas, s'il y a des clients qui ont des urgences, ils me rejoignent sur téléphone, les secrétaires me transfèrent, alors ça me permet une liberté un peu mais c'est une liberté entre guillemets, sauf qu'à 5h mon téléphone oublie ça, il est fermé... moi quand je rentre chez nous, je rentre chez nous, puis je ne pense pu à ça, mais c'est ça, quand je me permets des libertés, c'est que j'ai le téléphone cellulaire, fait que je suis joignable tout le temps, c'est pas grave. »

[Avocate, en couple, TA-12 ans] 065

On voit ici comment le téléphone portable est, peut-être encore davantage que le travail à domicile, une source d'intrusion du travail dans la vie privée.



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

De plus, une profession qui, de par sa nature, implique des déplacements ou un horaire de travail moins souple ou qui s'étend sur de longues heures peut rendre la chose assez compliquée. Sans annuler les effets positifs de l'exercice d'un travail autonome sur la conciliation emploi-famille, cette réalité à laquelle font face certains groupes de travailleurs, comme les avocates que nous avons rencontrées, implique un appui de la part du conjoint ou de la famille immédiate. Il s'agit d'une condition essentielle, comme le souligne cette avocate :

« Si tu es monoparentale dans le même métier [droit criminel], c'est impossible d'être travailleuse autonome. Il faut avoir un conjoint parce que la conciliation emploi-famille est trop difficile. »

[Avocate, en couple-2 enfants, TA-10 ans] 066

Finalement, le fait d'être à la tête d'une famille monoparentale à laquelle est rattachée la garde partagée permet une organisation du temps de travail où les périodes de « célibat » laissent en effet plus d'occasions de mettre les bouchées doubles au travail :

« Parce que bon, déjà, à cause de la garde partagée, c'est plus facile, je sais quel jour je l'ai, quel jour je ne l'ai pas... quand je ne l'ai pas, je peux mettre les bouchées doubles [...] alors elle n'a pas à souffrir du fait que je sois travailleuse autonome, que je suis à la maison. »

[Soutien administratif et clérical (♀), monoparentale-1 enfant, TA-moins d'une année] 063

### **8.2.2 Interférences vie personnelle et vie professionnelle**

« Je pense que si on se permet cette liberté-là, c'est justement pour ne plus se faire dire que l'épicerie ça se fait le vendredi soir ou le samedi pis le travail ça ne se fait pas le samedi, ça se fait le mercredi. Je pense qu'il faut arrêter de se mettre des barrières pis je travaille quand c'est convenable de le faire avec la clientèle pis quand c'est convenable de le faire avec la famille. Ça se peut qu'en vieillissant, mon mari fasse des activités avec ma fille seulement ou avec un groupe d'enfants pis que moi je me retrouve seule pis que je décide de donner un go sur un gros rapport pis que je profite de leur absence pour le faire un samedi ou un dimanche, ça se peut que je fasse ça. »

[Conseillère en ressources humaines, en couple – 1 enfant, TA-moins d'une année] 026

Un des avantages reconnus au travail autonome est le fait de ne pas avoir à se justifier lorsqu'on se libère pour certaines activités ou obligations de la vie courante durant les heures de travail. Évidemment, tout est une question de choix et d'organisation. Les courses peuvent être faites pendant le jour, au gré des déplacements pour rencontrer des clients ou encore très tôt le matin ou à l'occasion de la période du dîner. Aussi, si les travailleurs autonomes rencontrés utilisent la flexibilité que leur permet le travail autonome le jour, ils reprennent généralement des heures de travail le soir ou la fin de semaine. Cette « obligation » de reprendre le travail en amène quelques-uns à hésiter à se prévaloir de cette flexibilité, au point d'y voir là un piège (3 mentions; 1 homme et 2 femmes).

Ainsi, certains intègrent ces activités à leur journée de travail pour ne pas être pris avec tout le monde dans les commerces aux heures d'achalandage (9 mentions; 5 hommes



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

et 4 femmes) ; alors que d'autres le font parce que cela leur permet de perdre moins de temps et d'énergie dans la circulation (10 mentions; 2 hommes et 8 femmes). Bien qu'ils soient nombreux à trouver pratique l'idée de pouvoir accomplir certaines obligations le jour, certains disent tenter de le faire sur l'heure du dîner ou en fin de journée parce que les clients s'attendent à ce qu'ils soient disponibles durant les heures de travail (6 mentions; 1 homme et 5 femmes). Finalement, d'autres refusent carrément d'utiliser les heures de bureau pour réaliser les obligations de la vie courante (4 mentions; 3 hommes et 1 femmes) ; ils font l'épicerie le soir ou la fin de semaine mais se permettent tout de même de faire des tâches dans la maison ou de recevoir des professionnels ou livreurs. Mentionnons que plusieurs participants ont dit essayer d'intégrer les rendez-vous médicaux (médecin, dentiste, optométriste) à leur journée de travail afin de bénéficier d'un temps d'attente moindre (13 mentions; 6 hommes et 7 femmes).

« Moi, j'ai mon cellulaire. S'il y a une urgence, le client m'appelle, il peut me rejoindre n'importe où... T'sais, il y a juste si je me fais masser, je ferme le cellulaire. Mais je peux être en train de faire mon marché, puis le client m'appelle, puis j'ai pris l'appel, puis je peux régler le problème, t'sais. Ou, je te rappelle dans 10 minutes, puis je vais être à mon ordinateur. T'sais, je suis tout le temps à 10 minutes de chez moi. »

[Organisatrice d'événements, en couple, TA- 4 ans] 018

« L'avantage important c'est que nous autres, on a un point d'intervalle de plus que les travailleurs employés parce que le travailleur employé, c'est que c'est du quotidien, c'est toujours des choses à répétition, alors tu travailles de telle heure à telle heure, le soir, si les enfants arrivent, il faut que tu fasses à souper, après il faut que tu donnes le bain, pis c'est toujours encadré comme ça, ça devient monotone. Fait que c'est tout le temps du quotidien, tandis que nous autres, travailleurs autonomes, c'est pas pareil, c'est jamais pareil, il y a toujours quelque chose de différents à tous les jours, fait que tu peux aller voir ton enfant dans l'après-midi, après tu vas rencontrer un client, après tu peux... c'est différent de tous les niveaux. Alors c'est la chance que nous avons, c'est qu'on encadre notre affaire, c'est ça qui est le fun, tu peux travailler, comme en fin de semaine on a reçu des gens, oui pas grave, l'après-midi je peux faire autre choses avec mes enfants, le soir j'ai été manger au restaurant avec ma femme, alors, c'est vraiment encadré, alors vraiment tu contrôles ton horaire de travail. »

[Représentant, en couple-3 enfants, TA- moins d'une année] 045b

« Ça a l'air nonchalant comme ça mais si mon travail me permet de le faire, je vais le faire, mais je considère que si je mets une heure à faire l'épicerie un mardi après-midi plutôt que 2 ou 3 heures un samedi... parce qu'il y a beaucoup de monde, parce que ça m'a pris 15 minutes me stationner... pis que je garde toutes les courses pour la fin de semaine... là, j'empiète beaucoup sur le temps de la famille, je ne suis pas productive non plus... quelque part, c'est d'équilibrer ça. »

[Conseillère en ressources humaines, en couple – 1 enfant, TA-moins d'une année] 026

« Puis cela va me permettre, peut-être... la production que je vais faire un dimanche où c'est super tranquille, où je vais être toute seule, admettons, bien cela va me permettre d'être en congé lundi, mardi. C'est fantastique cela quand tu veux aller faire tes achats de Noël. [...] Je pense que cela facilite beaucoup les transactions... Bien, avec les horaires des institutions financières, là, les gens qui font du 9 à 5, c'est vraiment difficile. Moi, c'est plus simple. J'y vais quand cela ouvre le matin, en tout cas... Je suis très, très flexible. Je trouve que le statut de travailleur autonome, mais principalement à domicile,



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

parce qu'il y a des travailleurs autonomes qui vont dans les bureaux, mais, principalement à domicile, cela aide beaucoup, beaucoup au niveau des tâches. »

[Relationniste (♀), en couple, TA-10 ans] 002

« T'sais, moi, si je prends un exemple, t'sais, la pauvre madame qui part à 8h00 avec son petit, qui va le mettre à la garderie, puis qui s'en va ensuite travailler, elle, avant de partir, il faut qu'elle ait fait tout ce qui est à faire dans la maison. Moi, le lavage, je le fais en même temps que je fais mon travail. Bon, quand la brassée est finie, je vais la chercher, je l'étends, that's it. J'ai pas à tout finir avant de partir ou de le faire en revenant. Je le fais en même temps. Même chose, la vaisselle... Le lave-vaisselle peut marcher à 2h00 de l'après-midi. Ce n'est pas un problème. Dire que je profite... au niveau du gymnase, oui, je profite que c'est moins achalandé au dîner que d'y aller à 5h00, à la fin de la journée quand tout le monde se présente là. [...] »

[Traductrice, monoparentale-1 jeune enfant, TA- 22 ans] 019

« Je ne serais pas travailleur autonome, je ne serais pas à la maison pour cela, mais... cela vient avec. Cela, c'est très, très bien. Quand les maussuses de livreurs disent "on va venir dans la journée", puis qu'ils ne savent pas dire quand, bien... Il y a des bonnes chances que je sois là, sauf si j'ai un rendez-vous à l'extérieur. Je vais toujours au Club Price aux heures creuses... Donc il y a des choses que je fais... que je peux faire justement parce que je suis ici à la maison. »

[Chercheur, en couple-enfants âgés, TA-8 ans] 069

« Moi je mélange tout, ce midi je suis allée porter ma bicyclette à la réparation, je suis allée commander mes nouveaux verres de contact, mais sur l'heure du midi par contre, parce que je sais que les clients s'attendent à ce que je sois là mais ce qui ne m'empêche pas, quand je reviens à 12h45 de manger pis, même si ça dure jusqu'à 1h15, ce n'est pas grave, je suis à la maison. »

[Soutien administratif et clérical (♀), monoparentale-1 enfant, TA-moins d'une année] 063

### **8.2.3 Du temps pour les activités physiques et de détente ?**

Nous avons aussi voulu savoir si le travail autonome permet d'avoir plus de temps pour des activités physiques ou de détente, puisqu'un certain nombre d'écrits indiquent que le fait de travailler à domicile ou d'être son propre patron aide à dégager du temps.

## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

Tableau 8.2

Est-ce que le fait d'être travailleur autonome vous permet de pratiquer davantage d'activités physiques ?  
Selon le sexe

	Total (% sur 71)	Hommes (% sur 30)	Femmes (% sur 41)
Oui	25 (35,2 %)	11 (36,7 %)	14 (34,2 %)

Tableau 8.3

Est-ce que le fait d'être travailleur autonome vous permet de pratiquer davantage d'activités physiques ?  
Selon le regroupement professionnel

	Total (% sur 71)	Professionnels membres d'un ordre (% sur 18)	Professionnels n'appartenant pas à un ordre (% sur 40)	Autres (% sur 13)
Oui	25 (35,2 %)	8 (44,4 %)	14 (35,0 %)	3 (23,1 %)

Dans l'ensemble, les activités physiques et de détente que les participants ont mentionnées sont assez diversifiées : marche, vélo, patins à roues alignées, ski, planche à neige, natation, lecture, musique, yoga, méditation pour n'en nommer que quelques-unes. La marche est l'activité qui est la plus pratiquée ; 19 travailleurs autonomes (4 hommes et 15 femmes) parmi ceux que nous avons interviewés ont mentionné pratiquer cette activité parce qu'elle permet notamment de réfléchir et de décompresser. Si quelques-uns avouent qu'il est difficile de faire du sport régulièrement (2 mentions; 1 homme et 1 femme), d'autres soulignent être en mesure d'en faire assez pour que cela soit bénéfique (2 mentions; 1 homme et 1 femme). Plusieurs ont mentionné que la seule solution pour dégager le temps nécessaire à ces activités soit de le mettre à son agenda, même si cela n'est pas toujours facile à respecter (7 mentions; 2 hommes et 5 femmes). Finalement, même s'ils ne disposent pas d'un temps libre suffisant pour se rendre dans un centre de conditionnement, certains travailleurs trouvent le temps de s'entraîner en écoutant des cassettes d'exercices à la maison (3 mentions; 3 femmes). Globalement, il ne semble pas que le statut de travailleur autonome augmente énormément le temps affecté aux activités physiques. En effet, quoique le fait de pouvoir travailler à domicile permette d'intégrer plus facilement des activités réalisées à domicile ou de faire une activité le midi, l'imprévisibilité des demandes des clients fait qu'il n'est pas toujours possible de se dégager. De plus, certains mentionnent qu'une fois partis sur un projet, il leur est difficile de s'arrêter, de crainte de ne pas pouvoir poursuivre sur une aussi bonne lancée.

« J'ai la chance de pouvoir y aller le midi... on est juste des travailleurs autonomes quasiment pis des gens du milieu de la télévision qui sont là où je vais. Mais c'est que



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

c'est dur [...] tu as un téléphone 10 minutes avant de partir, pis là il faut que tu livres de quoi, ou il faut que tu envoies de quoi, ou il faut que tu fasses une proposition. C'est sûr que j'aimerais ça dire: non, je ne suis pas là, comme si ça serait un rendez-vous d'affaires, comme si j'étais en prise de vue... mais ça c'est cas par cas... tu évalues l'urgence pis tu décides ensuite ce que tu fais... ou des fois tu es parti sur un air d'aller pis là tu sais qu'il faudrait que tu y ailles pis ça va bien tes affaires, fait que là, tu dis : Après en revenant, ça ne me tentera pas de continuer... pis là d'un autre côté, tu as les remords qui te disent : Il faut que j'aïlle m'entraîner pour que ça aille bien le lendemain. Ça c'est pas évident. »

[Photographe (♂), en couple, TA-4 ans] 020

« Il y a des choses qui n'empiètent jamais... C'est-à-dire que mon travail n'empiète jamais sur mes parties de soccer du mercredi soir, puis, l'été, c'est-à-dire à certaines périodes de l'année, sur mon hockey du samedi matin. Cela passe avant tout. Je refuse des réunions si... je vais trouver des raisons de ne pas aller quelque part si je pense que cela va me faire rater une de ces deux activités-là. Parfois, je n'irai pas pour des raisons familiales, mais... pour des raisons professionnelles, jamais je ne rate cela. Donc le sport, généralement, va passer avant le reste. »

[Chercheur, en couple-enfants âgés, TA-8 ans] 069

Si plusieurs travailleurs autonomes affirment que, grâce à leur statut, ils disposent de plus de temps et de flexibilité pour s'adonner à ce type d'activités (6 mentions; 4 hommes et 2 femmes), le fait d'avoir de jeunes enfants peut amener le travailleur autonome à diminuer, voire à oublier, de mettre la pratique d'activités physiques ou de détente à l'agenda ; et c'est plus souvent le cas des femmes. Lorsque les enfants grandissent, cependant, le sport peut devenir une occasion de faire une activité en famille. Aussi, il est toujours possible de disposer de temps quand les enfants s'adonnent eux-mêmes à leurs activités.

« Bon, des activités genre "activités autres", là... je n'ai pas... non... courir après un enfant, puis les organiser... déjà, en soi, c'est une grosse activité. »

[Avocate, en couple-2 enfants, TA-10 ans] 066

« Mon fils fait du soccer, fait que, moi pendant ce temps-là, je m'entraîne parce que c'est dans le même centre de conditionnement [...] c'est le seul temps où je peux le faire. »

[Dépannage et services aux personnels et aux entreprises (♀), monoparentale-1 enfant, TA-1 an] 032

« Cette année, c'est la première année qu'on a recommencé à faire du ski en famille. Bien, en fait, que les enfants en font, donc c'est devenu une activité familiale, cette année. Vraiment, tous les samedis. Fait que cela, cela a été toute une rigueur aussi. Ils n'en faisaient pas avant. Moi, j'en avais fait longtemps, puis on avait arrêté tout cela. Mais, là, cette année, ils étaient en âge de pouvoir être autonomes là-dedans aussi. Mais c'est quelque chose... Je suis un peu dans le tournant de tout cela, c'est une décision aussi que j'ai prise de me remettre en forme parce que je n'ai pas réussi, depuis 5 ans, à trouver la régularité, à me l'imposer. Fait que là je me l'impose... parce que je le faisais, oui, j'ai toujours fait du sport énormément et, bon, avec mes enfants, j'ai arrêté, puis, bon, cela, c'est la vie... »

[Traiteure, en couple-3 enfants, TA-5ans] 044



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

« ... j'ai un cours par semaine, une heure, à l'extérieur mais pour le reste, je fais des vidéos d'exercice. Je le fais des fois sur l'heure de dîner, pis ça c'est clairement mon statut de travailleuse autonome qui facilite ça, parce que je suis à la maison, je suis ici, pis j'essaie vraiment, au moins 2 fois par semaine de le faire. Je ne fais pas la cassette au complet parce que ben souvent c'est une heure pis une heure c'est trop, mais j'essaie de le faire 30 minutes, fait que le fait de travailler à la maison ça facilite. Pis l'été, je fais un petit programme d'exercice de marche, de Josée Lavigneur, c'est 30 minutes aussi, alors tu marches pis à différents rythmes pis tu fais des petits exercices, pis moi j'ai la piste cyclable qui est pas loin, juste à côté. Fait que l'été, ça me permet de couper ma journée, fait que le midi, je dîne pis après ça je sors pour mon 30 minutes de marche. J'essaie de le faire 2 fois par semaine. Si j'étais salariée... comment est-ce que tu veux que je fasse mon vidéo si j'étais salariée?... je ne le ferais pas... pis ça empièterait sur ma vie de famille, ce que je ferais, c'est que je sortirais le midi avec mes collègues de travail pour aller manger au restaurant ou pour aller magasiner au centre-ville, donc ça me permet de faire plus d'exercice. »

[Journaliste (♀), en couple-3 enfants, TA-15 ans] 035

Au rang des avantages, la pratique d'activités physiques relaxantes et de détente contribue à diminuer le stress (8 mentions; 4 hommes et 4 femmes), le sport permet de décrocher mentalement en plus de procurer des avantages physiquement (4 mentions; 3 hommes et 1 femme) et il contribue à augmenter l'efficacité et la productivité (4 mentions; 2 hommes et 2 femmes). Les activités relaxantes aident à l'équilibre personnel (4 mentions; 1 homme et 3 femmes).

Par contre, pour certains, le temps pour soi, c'est vraiment la dernière chose à laquelle peut s'attarder le travailleur autonome (2 mentions; 2 femmes). Prendre du temps pour soi peut même engendrer un sentiment de culpabilité, surtout en période de démarrage, comme en témoigne cette participante :

« Pas encore, je suis dans une phase intense d'organisation, je fais des essais au niveau de l'horaire, j'ai plus de temps pour la famille, par contre, je n'ai pas encore trouvé beaucoup de temps pour moi. [...] Parce que c'est un nouveau statut pour moi, là, on dirait que toutes les libertés que j'ai tant souhaitées, là je les ai... mais quand je prends du temps pour moi... dire aller me faire masser ou je m'en vais me faire couper les cheveux, un mardi à 2h, je fais de la culpabilité. Je le fais parce que je me dis qu'il faut que je le fasse... "J'ai fait ça pour ça". Pour ne pas avoir à prendre un rendez-vous chez le coiffeur un samedi à 10h, pis avec 52 personnes, pis faire mon épicerie le vendredi à 10h, c'est génial au lieu de le faire samedi, en catastrophe, à 4h30. Donc, ça, ça fait partie de l'organisation mais il faut que j'arrête de me sentir coupable de ces choses-là parce que je livre le même travail. Je ne le fais pas au même moment mais c'est juste que je suis habituée que dans ma tête, un mardi après-midi, je suis au bureau pis je bosse. Je suis en période d'adaptation avec moi-même. »

[Conseillère en ressources humaines, en couple – 1 enfant, TA-moins d'une année] 026

### **8.2.4 Relations avec les autres**

Le statut de travailleur autonome représente un avantage pour les parents qui peuvent, par exemple, accueillir leurs enfants au retour de l'école ou passer plus de temps avec eux (7 mentions; 7 femmes). Cependant, comme le note une participante, le fait de



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

s'impliquer davantage auprès de la famille serait surtout une question de choix, indépendamment du statut d'emploi. Ceci peut expliquer que certains répondants ne voient pas de différence en ce qui concerne leurs relations familiales depuis qu'ils sont travailleurs autonomes, par rapport à la période où ils étaient salariés (3 mentions; 3 hommes). Cependant, d'autres participants croient que le travail autonome diminue le temps qu'ils peuvent consacrer à leurs enfants, à cause de la disponibilité exigée par le travail, surtout lorsque les horaires sont de soir (2 mentions; 1 homme et 1 femme).

Après le temps passé avec les enfants, les activités bénévoles et les tâches exécutées comme travailleur autonome, il reste parfois moins de temps pour le conjoint (1 mention; 1 femme). Ce point de vue n'est cependant pas partagé par tous, puisque certains participants affirment que le statut de travailleur autonome leur laisse plus de temps avec le conjoint, mais surtout une relation de meilleure qualité avec celui-ci (3 mentions; 1 homme et 2 femmes). En effet, la flexibilité d'horaire que permet le travail autonome peut être utilisée pour passer plus de temps avec le (la) conjoint(e), mais, surtout, il offre la possibilité d'une plus grande qualité pour le temps passé ensemble (2 mentions; 2 femmes). Par contre, si le travailleur autonome s'adapte à l'horaire de travail du conjoint ou à ses vacances, le conjoint avec un horaire fixe ne conçoit pas toujours les concessions accomplies par le travailleur autonome (4 mentions; 2 hommes et 2 femmes). Le conjoint peut avoir de la difficulté à reconnaître la charge de travail que cet aménagement implique pour le travailleur autonome. Cela, comme c'est également le cas pour les tâches ménagères pour lesquelles certains conjoints s'attendent à ce qu'elles se fassent pendant la journée de travail du partenaire qui reste à la maison, est source de conflit potentiel (2 mentions; 1 homme et 1 femme). Par contre, cette situation peut être atténuée lorsque le conjoint travaille aussi de longues heures, incluant les soirs et les fins de semaine, ou fait beaucoup d'activités à l'extérieur du domicile, puisque cela lui permet de mieux comprendre l'horaire du travailleur autonome et de l'accepter plus facilement (4 mentions; 2 hommes et 2 femmes). C'est d'autant plus le cas que le conjoint, même s'il lui arrive d'imposer des limites à l'horaire, aide généralement à décrocher du travail (2 mentions; 1 homme et 1 femme).

« Mon conjoint va travailler beaucoup, c'est un travail qui peut être étiré, il peut faire du temps supplémentaire, aussi il a beaucoup de loisirs, il coach pour le hockey, fait que souvent ça veut dire qu'il n'est pas là, donc il a beaucoup d'activités à l'extérieur lui aussi, donc il ne va pas souffrir que je travaille une soirée ou que j'aie à travailler un avant-midi de la fin de semaine, il ne va pas être pénalisé de ça parce que lui-même a plusieurs activités, je pense que même, une fille qui aurait plus un emploi très coupé au couteau, souffrirait d'être avec lui... fait qu'on a vraiment le bon rythme de vie. »

[Nutritionniste, en couple, TA-4ans] 061

Les conditions dans lesquelles le travail autonome s'exerce peuvent influencer la vie de couple au point d'engendrer une séparation. Cette situation rejoint le cas de deux participants qui attribuent une part de l'échec de leur union à leur condition de travailleur autonome :



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

« Puis, mon deuxième mariage ç'a comme échoué à cause un peu d'une part du travail autonome... parce que... c'est ça... c'est une des raisons. Je n'avais pas de revenus, je n'ai pas eu assez de clients durant cette période-là [...] et... comme ma situation financière est critique... »

[Traducteur, célibataire- 1 enfant, TA- 4 ans] 054

« Le conjoint, j'en ai plus, parce que cela ne fonctionnait pas justement. Lui, il avait un horaire régulier, puis si j'ai un travail à remettre, c'est la fin de semaine, moi quelqu'un qui attend à côté de moi, debout, puis "bon, t'as-tu fini là?"... Ça n'a pas marché, bon, je l'ai tassé. »

[Formatrice, célibataire, TA-5 ans] 003

On voit bien dans le dernier extrait comment l'intrusion du travail dans la vie personnelle ou familiale n'est pas toujours appréciée par les autres membres du ménage. Cette réalité est souvent évoquée au sujet du télétravail (Felstead et Jewson, 2000 ; Taskin et Vendramin, 2005), mais très peu au sujet du travail autonome, d'où l'intérêt de la présente recherche.

Certains remarquent une amélioration de la qualité de leurs relations avec l'ensemble de leur famille (parents, frères et sœurs, grands-parents) (3 mentions; 3 femmes), alors que d'autres ne perçoivent pas vraiment de différence entre leur statut actuel et lorsqu'ils étaient salariés du point de vue de la qualité des relations avec ces personnes (4 mentions; 2 hommes et 2 femmes). Par rapport aux parents, notamment lorsque ceux-ci sont vieillissants, le travail autonome offre la flexibilité nécessaire pour libérer quelques heures dans la journée pour veiller à leur bien-être (6 mentions; 2 hommes et 4 femmes) et augmenter les occasions de les voir et la qualité des relations et ce, même s'ils habitent une autre ville (1 mention; 1 femme). D'un autre côté, certains parents s'impliquent dans les activités professionnelles du travailleur autonome, en donnant un coup de pouce pour le magasinage de matériel ou l'aide financière et cela résulte en une relation de bonne qualité (1 mention; 1 homme). L'exercice d'un travail autonome influence l'humeur positivement, ainsi que les relations des travailleurs autonomes avec le conjoint, les enfants, la famille. En effet, selon certains, il réduit l'ennui par rapport au travail (1 mention; 1 femme) et rend plus heureux au travail (2 mentions; 1 homme et 1 femme). De plus, il diminue la fatigue qui se répercute sur l'humeur dans les relations avec les enfants, le conjoint et les amis ou les clients (2 mentions; 1 homme et 1 femme). Le travail autonome aide également à la relation avec les amis, puisque ceux-ci peuvent passer à la maison (2 mentions; 2 hommes) ou prévoir des activités avec le travailleur autonome lorsqu'ils sont disponibles (6 mentions; 2 hommes et 4 femmes). Par contre, même si le travail autonome offre une flexibilité d'horaire accrue, la disponibilité du travailleur indépendant n'est pas nécessairement plus grande. D'ailleurs, plusieurs personnes interrogées affirment que leurs relations ne sont pas différentes depuis qu'ils sont travailleurs autonomes (8 mentions; 8 hommes) ; il est intéressant de noter que ce ne sont que des hommes dans ce cas, alors que précédemment, une majorité de femmes nous indiquent qu'elles intègrent les activités domestiques à la journée de travail, ce que peu d'hommes font. Il est possible que la disponibilité soit simplement différente, mais il est aussi possible



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

qu'il y ait des différences de genre dans la relation à l'espace domestique, comme le proposent Felstead et Jewson (2000) et que ceci se traduise différemment chez les hommes et les femmes en contexte de travail autonome :

« Non, je ne pense pas que ça ait changé rien à part que je suis disponible à des heures différentes de ce que j'étais disponible avant... avant, en travaillant de 8h à 5h, ben... dans le jour c'est sûr que je ne pouvais pas aller donner un coup de main à mon frère ou à mes parents s'ils en avaient besoin, là s'ils en ont besoin ben je peux y aller pis je prends une heure ou deux, je reviens chez nous et je peux réembarquer sur la traduction ou je peux faire autre chose... Les copains, c'est la même chose... on peut s'appeler... déjà j'avais des copains qui ne travaillaient pu du bureau qui travaillaient de la maison, fait que déjà en partant on se voyait moins, on ne se voyait pas au bureau, fait qu'on s'appelait, on s'envoyait des courriels, on fait des sorties de temps en temps... non ça, ç'a n'a pas changé grand-chose, c'est juste la répartition du temps... les horaires de rencontre et de sorties qui changent peut-être un peu. »

[Traducteur, célibataire, TA-2 ans] 062

« J'ai l'impression d'avoir plus de temps pour les gens en quelque sorte parce que, disons que si je veux aller luncher avec un ami pis c'est quelqu'un qui peut se libérer sur son heure de lunch, ben là, on peut passer un bon deux heures ensemble, on a du plaisir, pis c'est le fun, chose que je n'aurais pas pu faire quand je travaillais pour un employeur, fait qu'en ce sens-là, je dirais que ça donne peut-être plus de temps en terme de quantité. »

[Traductrice, en couple, TA-6 ans] 041

« ... le travail c'est un travail intellectuel, donc que tu dois faire par toi-même. Même si on parle à des gens, à des clients au téléphone, etc. Donc, le besoin de socialisation reste presque intact. Ce n'est pas comblé au travail, puisque j'en ai très peu. Alors, en contrepartie, je ressens vraiment le besoin de voir mes amis proches, de sortir avec eux, d'avoir du bon temps, de les amener manger, d'aller voir des spectacles, etc. Alors, donc, je le fais plus et, à mon avis, mes relations avec ces gens-là, puisque j'ai plus envie d'être avec eux, c'est moins pénible, puisque je ne suis pas épuisé quand j'arrive à la fin de ma journée par d'autres relations qui m'ont, qui... mon côté affectif... Alors, donc, c'est cela. À mon avis, c'est plus enrichissant. Je m'entoure des gens que j'aime, on a du plaisir. »

[Traducteur, en couple, TA-9 ans] 013

« Qualité beaucoup parce que avant... j'ai été tellement longtemps en entreprise [...] je ne me définissais que par cette job-là, et aujourd'hui je suis beaucoup plus proche des gens, beaucoup plus ouvert aux gens [...] c'est toujours des gens différents, des entreprises différentes, et ça ç'a m'amène à devoir m'adapter beaucoup plus vite et même dans ma vie sociale... je vais beaucoup plus apprécier la présence des gens [...] j'écoute plus ce qu'ils ont à dire, je les questionne plus sur eux, ce qu'ils font, pis tout ça, oui, je dirais que ç'a changé quelque chose. »

[Psychologue (♂), en couple, TA-3 ans] 060

D'ailleurs, cette disponibilité est relative si l'on tient compte du fait que la plupart des relations (parents ou amis) travaillent le jour, ce qui fait que les travailleurs autonomes ne les voient pas nécessairement plus (1 mention; 1 femme). Il arrive aussi que le travail autonome soit l'occasion de créer plus de liens avec d'autres travailleurs



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

autonomes (4 mentions; 2 hommes et 2 femmes). Ainsi, le travail autonome favoriserait le développement de nombreuses amitiés, plus que le travail salarié :

« Ça m'a permis de me faire des bons amis oui... d'autres travailleurs autonomes avec qui on partage... Quand on a un emploi souvent on est toujours avec les mêmes personnes qu'on subit plus ou moins je trouve, bon c'est sûr qu'il peut y avoir une ou deux personnes qui peuvent devenir des amis aussi, on peut avoir une belle gang d'amis dans le travail, c'est arrivé mais on dirait que ça reste... un peu plus superficiel [...] »  
[Rédactrice, en couple, TA-3 ans] 055

Pour certains, la quantité de temps passé avec les amis ou les anciens collègues de travail n'augmente pas nécessairement avec l'exercice d'un travail autonome. Toutefois, cela augmenterait la qualité des relations, puisque le statut d'autonome permet d'être moins fatigué, laissant une chance à la relation d'être meilleure lorsque l'occasion de voir des gens se présente (2 mentions; 2 femmes). Plusieurs raisons liées au statut de travailleur autonome expliqueraient la baisse de la fréquence des rencontres entre amis. Tout d'abord, le fait de ne pas avoir de collègues de travail diminue le nombre de gens rencontrés quotidiennement (4 mentions; 2 hommes et 2 femmes). Ensuite, le fait de travailler beaucoup laisse moins de temps pour les amis (3 mentions; 1 homme et 2 femmes). Puis, la disponibilité instable inhérente au statut d'autonome fait en sorte que les travailleurs doivent souvent se décommander à la dernière minute auprès de leurs amis, ce qui dégrade leurs relations (1 mention; 1 homme). Le nombre de relations peut également diminuer parce que l'argent disponible pour les sorties n'est pas aussi élevé en étant travailleur autonome qu'en étant salarié (2 mentions; 1 homme et 1 femme). C'est peut-être ce qui explique que certains répondants croient que le travail autonome amène plus de distance dans les relations (3 mentions; 3 femmes).

« Cela a changé. Je trouve que j'en ai moins aujourd'hui [des relations]. Parce que c'était plus facile, justement, quand on travaille, d'aller luncher avec ta chum qui est elle aussi au centre-ville ou une collègue de travail ou [...]. Mes relations sociales ont été diminuées... Je fais plus de réseautage que j'en faisais avant, mais, cela, c'est du superficiel [...]. »  
[Dépannage et services aux personnels et aux entreprises (♀), monoparentale-1 enfant, TA-1 an] 032

La flexibilité et la relative liberté en matière d'organisation du temps de travail, peut contribuer au fait que le travailleur autonome soit davantage sollicité de la part de son entourage. En effet, il semble qu'ils soient plus susceptibles de se faire déranger puisque les gens savent qu'ils sont à la maison pendant le jour. Il faut savoir dire non, voire imposer ses limites (9 mentions; 1 homme et 8 femmes) :

« Au début, ç'a été difficile... parce que ça cognait chez nous, les amis venaient prendre des cafés pis là je me disais : "J'ai un cours à préparer pis comment je vais faire pour le mettre dehors, sans le blesser". Mais un moment donné, ils l'ont compris que je demandais : "J'aimerais que tu appelles la prochaine fois" parce que j'avais de la préparation à faire... mais ça il faut vraiment être ferme avec ça parce que tu peux te



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

laisser gruger l'énergie pis là, tu arrives pour travailler et tu es mort... ça c'est important. »

[Formatrice (musique), monoparentale- 1 enfant et 1 enfant âgé, TA-15 ans] 038

« Moi les gens s'attendent à ce que je garde... "Ben là, tu travailles pas" "Ben oui, je travaille, je travaille à domicile, c'est pas pareil" »

[Représentante, en couple-2 enfants, TA- moins d'une année] 045c

« Les gens ont tendance à penser que parce qu'on est à la maison, on a le temps de le faire... Peux-tu aller chercher maman pour aller la mener chez le médecin... ben regarde, je perds trois heures, il faut que je déplace des clients... toi peux-tu prendre... Alors, c'est sûr que.... c'est vrai que j'ai plus de flexibilité, c'est évident sauf qu'en quelque part, il y a peut-être un débordement en fait. Il y a plusieurs choses à prendre en ligne de compte. J'ai de la difficulté à dire non, donc, ils m'appellent... mais si je disais, non je travaille, probablement qu'on me rappellerait pas ou ça prendrait du temps. »

[Comptable (♀), en couple-3 enfants, TA-13 ans]] 009

« Un moment donné, il a fallu mettre les points sur les i et les barres sur les t parce que pour eux autres [les membres de la parenté] j'ai plus de temps. Là ça va mieux, mais j'ai appris à dire non, parce qu'avant je disais toujours oui. Ils me demandaient même de garder leurs enfants [pendant mes heures de travail]. »

[Chercheur, en couple, TA-17 ans] 048

### **8.2.5 Les avantages : flexibilité et conciliation**

« Écoutez, je ne sais pas s'il y a beaucoup de gens qui ont des doutes là-dessus mais les semaines ont toujours 7 jours, les journées 24 heures et les heures durent toujours 60 minutes. Alors ce n'est pas plus de temps, c'est juste un réaménagement du temps... je veux dire si on veut un revenu décent, il faut y mettre le temps. »

[Coach (♀) pour entrepreneurs, célibataire-enfant âgé, TA-18 ans] 039

Le temps consacré au travail, lorsqu'on est travailleur autonome, laisse-t-il suffisamment de temps hors travail pour faire autre chose ? Nous avons demandé aux personnes interviewées quels avantages elles accordent au fait d'être travailleur autonome. Au total, 38 participants (53,5 %) ont mentionné que le fait d'avoir plus de temps pour faire autre chose était un avantage important ou très important du statut d'autonome. Cependant, il est à noter que seuls 59 participants (83,1 %) ont donné leur opinion sur la question.

De plus, Nous avons ventilé les données selon le sexe et aussi selon le fait d'avoir un ou des enfant(s) présent(s) à la maison. En comparant les deux tableaux, on peut présumer de la variable qui, entre les deux, influe davantage sur le fait que les répondants voient là un avantage du travail autonome. Les tableaux 8.4 et 8.5 montrent que la majorité des interviewés, mais surtout les parents d'enfants de 16 ans et moins et les femmes, considèrent que la flexibilité dans les horaires de travail et la possibilité de concilier famille et emploi sont des avantages importants du travail autonome. Les hommes voient surtout l'avantage de concilier l'emploi et d'autres activités personnelles et d'avoir plus de temps pour faire autre chose.

## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

Tableau 8.4  
Nombre de mentions\* « important » ou « très important » aux avantages  
du travail autonome, selon la situation familiale

	Total (% sur 71)	Sans enfant (% sur 47)	Avec enfant(s) de 16 ans et moins (% sur 24)
Flexibilité dans les horaires de travail	62 (87,3 %)	38 (80,9 %)	24 (100 %)
Concilier famille et emploi	40 (56,3 %)	18 (38,3 %)	22 (91,7 %)
Concilier emploi et autres activités personnelles	43 (60,6 %)	27 (57,4 %)	16 (66,7 %)
Avoir plus de temps pour faire autre chose	38 (53,5 %)	22 (46,8 %)	16 (66,7 %)

\* Les répondants avaient la possibilité de nommer plus d'un avantage à la fois.

Tableau 8.5  
Nombre de mentions\* « important » ou « très important » aux avantages  
du travail autonome, selon le sexe

	Total (% sur 71)	Hommes (% sur 30)	Femmes (% sur 41)
Flexibilité dans les horaires de travail	62 (87,3 %)	24 (80,0 %)	38 (92,7 %)
Concilier famille et emploi	40 (56,3 %)	14 (46,7 %)	26 (63,4 %)
Concilier emploi et autres activités personnelles	43 (60,6 %)	19 (63,3 %)	24 (58,5 %)
Avoir plus de temps pour faire autre chose	38 (53,5 %)	18 (60,0 %)	20 (48,8 %)

\* Les répondants avaient la possibilité de nommer plus d'un avantage à la fois.

Par rapport au temps hors travail que peut dégager le travail autonome à domicile en raison de la diminution des déplacements et/ou de la flexibilité d'horaire, soulignons une grande différence selon la situation familiale du répondant. Par exemple, sur les 9 participants à la tête d'une famille monoparentale, 7 ont répondu que le fait d'avoir plus de temps constitue un avantage important du travail autonome. Parmi ces derniers, 6 (85,7 %) ont mentionné que leur travail leur laisse suffisamment de temps pour faire ce qu'ils veulent hors travail et 1 seul (14,3 %) a affirmé le contraire. D'autre part, sur les

## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

15 participants vivant en couple avec enfant(s), seulement 9 ont répondu à cette question. Parmi ces personnes, 5 (55,6 %) ont mentionné que le travail leur laisse suffisamment de temps pour faire ce qu'ils veulent hors travail et 4 (44,4 %) ont dit qu'au contraire, leur travail ne leur laisse pas suffisamment de temps pour faire ce qu'ils veulent hors travail. Chez les couples sans enfant, 18 participants sur 27 ont répondu à cette question fermée. Parmi ceux-ci, 10 (55,6 %) ont assuré que le travail leur laisse suffisamment de temps pour faire ce qu'ils veulent hors travail et 7 (38,9 %) ont affirmé le contraire ; notons aussi qu'un participant a mentionné que le travail lui laisse trop de temps hors travail, comparativement à un emploi salarié. Finalement, la moitié (50 %) des 20 participants vivant seuls (sans conjoint(e) ni enfant) ont répondu à cette question. Sur ces 10 répondants, 4 ont mentionné que le travail leur laisse suffisamment de temps et 6 ont affirmé le contraire. À la lumière du tableau 8.6, qui reprend les principaux résultats énoncés, il est étonnant de constater que les personnes monoparentales sont celles qui affirment avoir suffisamment de temps. On observe toutefois certaines différences dans les raisons qui expliquent ce phénomène : ceux qui n'ont pas d'enfant nomment davantage les exigences du travail, alors que les couples avec enfant(s) soulignent la conjugaison travail+famille.

Tableau 8.6  
Le travail vous laisse-t-il suffisamment de temps pour faire ce que vous voulez hors-travail ?  
Selon la situation familiale

	Total (%)	Avec enfants de 16 ans et moins			Sans enfant		
		Total	Seul	En couple	Total	Seul	En couple
Oui, le travail me laisse suffisamment de temps hors-travail	26 (36,6 %)	<b>11</b> <b>(45,8 %)</b>	6 (66,7 %)	5 (33,3 %)	<b>15</b> <b>(31,9 %)</b>	4 (20,0 %)	11* (40,7 %)
Non, le travail ne me laisse pas suffisamment de temps hors-travail	18 (25,4 %)	<b>5</b> <b>(20,8 %)</b>	1 (11,1%)	4 (26,7 %)	<b>13</b> <b>(27,7 %)</b>	6 (30,0 %)	7 (25,9 %)
N.A.	27 (38,0 %)	<b>8</b> <b>(33,3 %)</b>	2 (22,2 %)	6 (40,0 %)	<b>19</b> <b>(40,4 %)</b>	10 (50,0 %)	9 (33,3 %)
Ensemble	71 (100 %)	<b>24</b> <b>(100 %)</b>	9 (100 %)	15 (100 %)	<b>47</b> <b>(100 %)</b>	20 (100 %)	27 (100 %)

\* Un participant a mentionné que le travail lui laissait même plus de temps qu'il n'en a besoin pour faire ce qu'il veut hors-travail.

## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

En ventilant le temps hors travail selon le sexe (tableau 8.7), on observe que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à avoir répondu à la question. En proportion du taux de réponse, elles sont également plus nombreuses que les hommes à affirmer que le travail ne leur laisse pas suffisamment de temps hors travail. Par contre, lorsque l'on compare ces données à celles sur la longueur du temps de travail comparée entre les activités d'autonome et le dernier emploi salarié (tableau 8.8), les femmes sont plus nombreuses que les hommes à faire de moins longues heures (47,8 % des femmes et 38, % des hommes qui ont répondu à la question) et moins nombreuses à affirmer qu'elles font de plus longues heures (26,1 % des femmes et 33,3 % des hommes qui ont répondu à la question) ; alors que la proportion de celles et ceux qui ne voient pas vraiment de changement est sensiblement la même selon le sexe (26,1 % des femmes et 28,6 % des hommes qui ont répondu à la question). Ces constatations semblent confirmer l'affirmation selon laquelle les femmes ont souvent des horaires réduits et, en tant que travailleuses autonomes, elles sont d'autant plus libres de réduire leur horaire de travail si elles le souhaitent.

Tableau 8.7  
Le travail vous laisse-t-il suffisamment de temps pour faire ce que  
vous voulez hors travail ? Selon le sexe

	Total	Hommes	Femmes
Oui, le travail me laisse suffisamment de temps hors travail	26 (36,6 %)	11* (36,7 %)	15 (36,6 %)
Non, le travail ne me laisse pas suffisamment de temps hors travail	18 (25,3 %)	6 (20,0 %)	12 (29,3 %)
N.A.	27 (38,0 %)	13 (43,3 %)	14 (34,1 %)
Ensemble	71 (100 %)	30 (100 %)	41 (100 %)

\*Un participant a mentionné que le travail lui laissait plus de temps qu'il en avait besoin pour faire ce qu'il voulait hors travail.

## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

Tableau 8.8

Considérez-vous devoir faire de plus ou moins longues heures de travail  
comparativement au travail que vous aviez avant d'être travailleur autonome ?  
Selon le sexe

	Total	Hommes	Femmes
De moins longues heures	19 (26,8 %)	8 (26,7 %)	11 (26,8 %)
Pas de changement	12 (16,9 %)	6 (20,0 %)	6 (14,6 %)
De plus longues heures	13 (18,3 %)	7 (23,3 %)	6 (14,6 %)
N.A.	27 (38,0 %)	9 (30,0 %)	18 (43,9 %)
Ensemble	71 (100 %)	30 (100 %)	41 (100 %)

Aussi, la profession, plus que le statut, empêche de disposer de plus de temps hors travail (3 mentions; 2 hommes et 1 femme). En guise de compensation, le travail autonome permet au moins de se concentrer sur ce que l'on aime faire (2 mentions; 2 hommes). D'autres croient que le temps hors travail est suffisant, mais que l'énergie manque après le travail (1 mention; 1 femme). Les activités autonomes demandent beaucoup de temps, surtout lors de la phase de démarrage (1 mention; 1 femme). Ainsi, le manque de temps semble incontournable (1 mention; 1 homme). En effet, le statut d'autonome occupe toujours, puisque, en plus du travail principal, on doit assurer les tâches connexes que sont la comptabilité et l'administration, qui prennent du temps (1 mention; 1 homme).

« Des fois je manque de temps, comme je mets beaucoup de temps sur mon travail, des fois, oui je peux empiéter sur mon temps social, oui. Mais ça ne pose pas de problèmes, mais des fois oui... je trouve que je mets trop sur mon travail (sic). »  
[Chercheur, en couple, TA-17 ans] 048

« Ben je ne pense pas que c'est le fait d'être travailleur autonome comme le fait d'être professionnel, ou d'être dans un milieu corporatif compétitif, qui nous gruge le temps c'est tout. Je regarde des gens qui sont employés pis qui en ont pas plus, c'est parce qu'ils sont dans un milieu corporatif compétitif c'est tout. Il ne faut pas mélanger les deux, c'est pas parce que tu es travailleur autonome que tu as moins de temps, c'est parce que le marché de l'emploi actuel et le marché... est de plus en plus compétitif et tu dois y consacrer plus d'heures pour progresser, que tu sois travailleur autonome ou que tu sois avocat ou que tu sois cadre intermédiaire [...] »  
[Organisateur d'événements, en couple, TA-7 ans] 01



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

Finalement, ajoutons que dans certains cas, le manque de temps n'est pas toujours dû au travail ou au statut d'emploi, mais plutôt au fait que les individus ont beaucoup d'intérêts en dehors du travail (4 mentions; 2 hommes et 2 femmes); plus on a d'intérêts, plus on tend à penser manquer de temps :

« On se rend compte que le travail ce n'est pas la seule chose importante dans la vie, qu'il y a plein de domaines où on peut aider où on peut s'épanouir... je suis comme ça moi, j'ai beaucoup d'intérêts [...] par contre, des fois je me dis que peut-être je consacre trop de temps à ces choses-là, pas assez au travail, donc c'est pour ça que là finalement je n'ai pas assez de contrats. C'est le danger un peu de verser dans l'autre extrême, d'être tentée de faire des voyages... on peut faire ce qu'on veut, c'est vraiment fou... »  
[Rédactrice, en couple, TA-3 ans] 055

### **8.2.6 Le partage des tâches et des responsabilités familiales**

« Ben c'est pratiquement moi qui fait toujours tout, fait que quand le souper n'est pas fait à 6h30, on me demande quand est-ce qu'il va être prêt mais globalement, je fais pas mal tout ce qu'il y a à faire chez nous pis je travaille mes 40 heures par semaine [...] Je dirais pas parce que je travaille à domicile, je dirais juste parce que c'est peut-être moins dans la nature de mon conjoint de s'impliquer beaucoup dans les tâches ménagères... on va dire ça comme ça. »  
[Conseillère en communication, en couple, TA-3 ans] 024

Sans signifier que cela soit nécessairement une difficulté de conciliation emploi-famille, le fait de travailler à domicile implique-t-il que le travailleur autonome soit responsable de plus de tâches en regard du ménage et de la famille ? Parmi les 15 couples avec au moins un enfant de 16 ans et moins, 9 participants (69,2 %, toutes des femmes) ont formulé une réponse affirmative à cette question. La situation n'est pas du tout la même pour les 27 couples sans enfants, parmi lesquels seulement 7 participants (25,9 %, 4 hommes et 3 femmes) ont affirmé que le fait de travailler à la maison implique qu'ils assument davantage de tâches en regard du ménage. (Tableau 8.9)

## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

Tableau 8.9

Pourcentage des participants ayant affirmé assumer davantage de tâches au sein du ménage, en selon la situation familiale et le sexe

Couples avec enfants			
	Total (% sur 15)	Hommes (% sur 2)	Femmes (% sur 13)
Oui, j'assume davantage de tâches	<b>9</b> <b>(60,0 %)</b>	-	<b>9</b> <b>(69,2 %)</b>
Couples sans enfants			
	Total (% sur 27)	Hommes (% sur 14)	Femmes (% sur 13)
Oui, j'assume davantage de tâches	<b>7</b> <b>(25,9 %)</b>	<b>4</b> <b>(28,6 %)</b>	<b>3</b> <b>(23,1 %)</b>
Ensemble des couples			
	Total (% sur 42)	Hommes (% sur 16)	Femmes (% sur 26)
Oui, j'assume davantage de tâches	<b>16</b> <b>(38,1 %)</b>	<b>4</b> <b>(25,0 %)</b>	<b>12</b> <b>(46,1 %)</b>

Le genre, plutôt que le statut d'autonome comme tel, semble un élément déterminant du partage des tâches entre conjoints. Plus encore, le fait d'être une mère plutôt qu'un père confirme le partage « inégal » des tâches au sein du ménage. En effet, le fait d'être une femme plutôt qu'un homme apparaît dans de nombreux cas comme une caractéristique suffisante pour qu'il en découle un surplus de responsabilités domestiques ou familiales. Cependant, dans tous les cas où les participants à l'enquête peuvent compter sur l'aide de leur conjoint(e) salarié(e) ou travaillant à l'extérieur, cette situation est l'aboutissement de nombreuses demandes à cet égard ; autrement dit, il semble que, dans la majorité des cas, les travailleurs autonomes oeuvrant à domicile subissent une surcharge de tâches domestiques ou familiales, à moins que la question ne soit explicitement abordée avec leur partenaire. Il faut cependant souligner que, dans le cas où les travailleurs autonomes travaillent à domicile, le fait de vivre autant d'heures à la maison et d'avoir un seul environnement dont s'occuper semble constituer pour certains un incitatif à faire plus de ménage. D'autres ont trouvé la solution en engageant une femme de ménage ou en diminuant leurs attentes par rapport à ce qui doit être fait dans la maison. C'est le cas notamment des participants dont le conjoint travaille de longues heures ou n'est tout simplement pas porté sur la chose. Parfois, la décision est prise à deux, dans le but d'éviter la fatigue et les conflits entre partenaires. Cette question, qui revêt une certaine importance en matière de conciliation emploi-famille a suscité énormément de commentaires de la part des participants. En ce qui concerne le soin aux enfants, le travailleur autonome est généralement celui du couple qui va prendre le temps de s'occuper des devoirs et du départ pour l'école le matin. Toutefois, quand les enfants sont plus vieux, ils participent également aux tâches domestiques. Les citations qui suivent illustrent la diversité des situations et des incidences du travail à domicile et du statut de travailleur autonome.



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

« Le fait d'être TA, ça apporte beaucoup d'avantages au conjoint salarié, beaucoup d'avantages, qui lui a beaucoup moins de travail à se taper au niveau des responsabilités familiales, c'est sûr que les femmes ont toujours tendance à en faire beaucoup plus que les hommes, les statistiques le disent, encore aujourd'hui mais je pense qu'une travailleuse... là je parle au féminin, moi je suis une femme, donc je ne sais pas un homme comment ça marche, mais une travailleuse autonome, ça c'est évident que j'en fait beaucoup, beaucoup, beaucoup plus. Les lavages, moi je fais tout ça, je suis là, fait que je pars la brassée de lavage pendant que je travaille, là je m'occupe seule des enfants le matin parce que lui part très tôt, j'arrête un petit peu plus tôt pour faire les soupers, c'est moi qui fait les lunchs, c'est moi qui gère tout ce qui est rendez-vous des enfants: médecin, dentiste...c'est moi qui m'occupe des inscriptions aux activités parascolaires, les milles formulaires que l'école passe son temps à nous envoyer à remplir, il y en a presque à chaque jour. Alors, oui, j'assume beaucoup plus les responsabilités face à la famille, puis aussi...exemple, quand un enfant est malade....la question ne se pose même pas, c'est moi, pis c'est arrivé hier justement, mon 2e qui n'allait pas bien... fait qu'on le garde à la maison pis le conjoint lui n'a aucune question à se poser, puis lui il va travailler, pis moi je suis à la maison, pis c'est moi qui s'en occupe. »

[Journaliste (♀), en couple-3 enfants, TA-15 ans] 035

« [...] J'essaie d'être la femme à tout faire. Mais cela, c'est un tempérament aussi qui est difficile et je vous dirais que je travaille là-dessus [...] Cela arrive de moins en moins souvent où j'ai une semaine où je n'ai rien à faire pour le travail et que je peux juste... Elles sont de plus en plus rares ces semaines-là. J'ai toujours, en général, un petit contrat à droite, à gauche, qui n'est pas nécessairement gros, mais qui est là. Ce qui fait que cela, on a un peu plus de difficulté à... Il faut que moi je me libère en disant bon bien là, je ne peux plus tout faire [...] C'est très difficile de faire la coupure... et, en même temps, moi, j'ai un conjoint qui a des longues heures de travail aussi... Bon, il n'arrive pas à 4h30... [...] Cette responsabilité morale-là, à un moment donné, elle est difficile à s'en départir [...] puis comme mon conjoint n'est pas dans cette routine-là, bien il y a plein de choses qui ne lui viennent pas nécessairement rapidement non plus. Puis ce n'est pas qu'il faut que je lui inculque, là, mais, par contre, je le vois très bien que cela n'est pas quelque chose qui, pour lui, devient une évidence. C'est-à-dire que, étant que je le fais 80 % du temps, bien le 20 % où je n'arrive pas à le faire, là, il faut que je lui dise "oublie pas, il y a cela...", fait que j'ai le cerveau comme un ordinateur, finalement. Fait que c'est encore plus fatiguant. [...] des fois, c'est difficile à concilier. »

[Traiteure, en couple-3 enfants, TA-5ans] 044

« On avait une femme de ménage jusqu'à ce qu'à Noël qui nous a lâché...jusque là, ça pouvait aller parce qu'elle faisait le gros de la tâche, mais là, en ce moment, c'est moi qui fait le gros de la tâche et comme... je ne sais pas si c'est donné aux femmes spécifiquement de voir aux tâches de la maison où si ils y a des hommes qui sont comme ça, mais moi mon mari a beaucoup de qualités pis ça ne fait pas partie de ces qualités. Il va aider quand il va être assigné à une tâche mais...c'est comme pris pour acquis que...pas que je le fasse mais on voudrait presque se fermer les yeux pis s'imaginer que ça va s'envoler, c'est magique. Donc il y a un côté magique là-dedans. »

[Courtier (♀) en design graphique, en couple-2 enfants, TA-6 ans] 046

« C'est une drôle de question parce que c'est évident que c'est moi qui fait 90 % de tout le travail mais je ne m'en plains même pas. Peut-être parce que ça ne me dérange pas, peut-être parce que... peut-être parce que je suis une femme sûrement parce que c'est ça, je veux dire... Des fois, c'est sûr que je vais lui dire "Écoute je n'ai pas le temps, peux-tu faire la vaisselle ?" Il va la faire mais si je ne le demande pas, si je ne l'exprime



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

pas à ce niveau là, ça n'arrivera jamais, c'est comme ça. Je ne dois pas être la seule, pis en même temps, je ne supporte pas que la maison soit sale, lui oui. Alors, c'est une question de tolérance au désordre mais c'est ça, pour que les choses se fassent il faut que je le demande pis c'est ça. Quand il y a trop de travail, je comprend ça aussi et c'est sûr que là je n'en ai pas pis lui il en a, alors je compense. »  
[Rédactrice, en couple, TA-3 ans] 055

« [Les tâches...] me reviennent juste à moi. Bien si l'on veut manger autre chose que du spaghetti... c'est pas mal clair. Dans le sens qu'il se débrouille, mais, je veux dire... t'sais, c'est un homme. Dans le sens que cela n'est pas bien, bien important. (...) si je ne lui ai pas dit "bon bien là, tu fais cuire la saucisse, tu feras des champignons, des ci, des cela..."... à 7h15, j'arrive, puis ils (les enfants) se bourrent de yogourt, puis c'est pas grave... il a fait une babiole dans la cave, il a arrosé les fleurs... Je dis "mais la première affaires que tu fais en arrivant, c'est les patates"... on commence par le début, t'sais, la bouffe en premier... t'sais, "c'est pas grave"(...) à un moment donné, je pense que pour la paix sociale, là, il a compris que c'était préférable que ce soit moi qui gère cet aspect-là, puis lui, il exécute. Pour d'autres choses, c'est lui... mais c'est comme pour tout ce qui est alimentation et achat de nourriture et de vêtements et de... il n'est jamais parti aller chercher une paire de bottes d'eau, on s'entend là-dessus. Cela, c'est tout moi qui gère cela. »  
[Avocate, en couple-2 enfants, TA-10 ans] 066

« Par la force des choses. C'est assez équilibré. C'est sûr que j'en fais plus comme mère, quoique mon conjoint, lui, il compense sur l'administration de la maison, les finances, etc. Donc... C'est assez partagé... Il s'implique vraiment bien quand il est là, mais, comme mère, il y a des choses qui s'ajoutent: le lavage, pratiquement tous les soirs, le linge à accrocher, plier le linge. Il peut m'aider là-dessus, mais, cela, c'est vraiment des tâches récurrentes où j'estime que, peut-être, il serait peut-être pas content de m'entendre là-dessus, mais je regarde cela... Il y a au moins, pour famille là, facilement une heure de plus par jour que je peux faire que lui, le soir. [...] [C'est plus parce que...] Je suis la mère, oui. Comme travailleur autonome, par contre, ce qu'on avait convenu, c'est que cela venait aussi là-dedans. »  
[Conseillère en ressources humaines, en couple – 2 enfants, TA-2,5 ans] 010

« C'est sûr que lui, n'étant pas à la maison, ben c'est sûr que tout va reposer sur moi là, il va s'attendre à ce que ce soit fait. [...] Ben moi j'ai une entente [...] Ben moi ça ne me dérange pas, j'aime ça faire le ménage.... ça me permet justement de décrocher quand je fais ça. »  
[Chercheur, en couple, TA-17 ans] 048

« C'est que, vu que je passe 40 heures de ma vie par semaine chez nous, dès que j'ai une minute, je sors. J'ai pas envie d'aller pelleter, j'ai pas envie de laver mes vitres, j'ai pas envie de faire le ménage... Et, donc, j'ai une femme de ménage qui vient. Puis j'ai des petits gars qui viennent déblayer ma... Ce que je faisais avant. Je faisais tout cela avant. Puis c'était le fun, c'était différent. Mais là, c'est plus différent, au contraire, j'en ai... Les murs, je les ai vus, j'ai vu toutes les fissures et puis je veux sortir. Alors, cela ne m'aide pas. [...] Donc, quand arrivent mes temps libres, j'ai envie de voir le monde. Et, pour moi, au lieu de faire quelque chose de banal, on va faire quelque chose de plus le fun, on va se rencontrer, on va aller manger ensemble, on va jaser, on va se raconter notre semaine. »  
[Traducteur, en couple, TA-9 ans] 013



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

### 8.2.7 Soins mineurs ou psychologiques

Peu de travailleurs autonomes parmi les 71 que nous avons interviewés doivent donner des soins mineurs à l'un ou l'autre de leurs parents, ou les deux, seuls 5 répondants (7,0 %) sont dans cette situation, ou encore à un grand-parent, comme c'est le cas pour 2 participants (2,8 %). Ces soins peuvent être prodigués de façon ponctuelle, notamment parce que les déplacements encourus sont trop importants pour que cela se fasse de façon régulière. Par exemple, une répondante a mentionné qu'elle visite sa mère en région quand elle le peut, mais cela n'est pas toujours possible de se déplacer si loin. Une autre s'occupe de sa mère à distance, dans la mesure où elle lui procure un soutien psychologique et une présence via des appels quotidiens.

Parents et proches malades peuvent également recevoir du soutien de la part des travailleurs autonomes, même s'il ne s'agit pas de « soins » comme tels ; cela peut en effet prendre la forme d'un soutien financier direct ou indirect, comme c'est le cas pour 5 des 71 travailleurs rencontrés (7,0 %). À ce sujet, nous voulions savoir si l'entourage du travailleur autonome s'attend à plus de la part de celui-ci puisqu'il travaille à la maison et qu'il peut bénéficier d'une flexibilité d'horaire. Nous arrivons à la conclusion que, même si les attentes ne sont pas toujours explicites ou que certains sont portés à le faire naturellement, d'autres disent ressentir une pression supplémentaire pour s'occuper d'un membre de leur famille, en raison de leur statut. Toutefois, ce n'est pas nécessairement le fait d'être travailleur autonome qui met cette pression, mais une conjonction de facteurs qui s'ajoutent au statut :

« Honnêtement, non. Ils le pensent peut-être, mais je n'ai jamais eu de... non, au contraire. Je pense qu'ils savent que s'il y a quelque chose, [X] est là, t'sais. Mais eux... on est une famille quand même qui s'entend très, très bien, entre frères et sœurs... »  
[Comptable (♂), en couple-2 enfants âgés, TA-5 ans] 047

« [Concernant le fait d'être travailleuse autonome en regard des soins à sa mère] Je dirais les deux, un avantage et un inconvénient. Avantage au niveau que oui, cela me permet de rejoindre les personnes ressources, dans son cas [à ma mère], beaucoup plus facilement. Inconvénient au niveau familial, mais pas familial, famille immédiate... familial, frères et sœurs, du fait que j'ai l'impression que certaines personnes se déchargent de leurs responsabilités sur moi du fait que moi je suis constamment à la maison. »  
[Consultante en informatique, en couple – 3 enfants, TA-2 ans] 049

Comparativement à un emploi salarié, le statut d'autonome permet une plus grande disponibilité en ce qui a trait aux soins, ponctuels ou réguliers, à apporter à ses enfants, à un autre membre de sa famille ou à des amis. L'exercice d'un travail à titre d'autonome s'avère alors un avantage certain pour les individus qui choisissent d'être « présent » pour leurs parents :

« Je dis souvent à mon mari "ma première business, c'est mes parents". Je considère que mes parents m'ont beaucoup, beaucoup donné, fait que la plupart du temps, je travaille fort, mais si ma mère m'appelle, puis elle me dit "ton père, cela ne va pas aujourd'hui" ou "je suis fatiguée", je m'en viens tout de suite. Je laisse tout tomber, puis



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

j'y vais. Évidemment, si j'ai un meeting, je vais au meeting, j'annule pas, puis si je suis en deadline, je ne peux pas, mais, en général, c'est pas vraiment arrivé dans mes deadlines, j'ai été chanceuse. Mais si c'est un deadline, je dis à ma mère "bien je vais travailler de chez-vous, moi, ma job se fait au téléphone, puis sur l'ordinateur, puis dans ma tête", fait que je n'ai pas besoin d'être assise à mon bureau, je peux être assise n'importe où... Fait que... t'sais, il y en a qui travaillent dans des cafés, moi je travaille des fois chez mes parents, puis je m'assure juste que mon père est correct, ma mère est correcte. »

[Relationniste (♀), en couple- 1 enfant TA-10 ans] 027

« Support moral, c'est ma grand-mère, en fait ma mère est décédée cet été, avant c'était souvent elle son pilier, pis là ben, j'ai choisi de continuer, même si elle a 7 autres enfants, qui sont plus près d'elle, mais on a un lien qui est important, qui est fort, donc je vais la rencontrer pour l'aider à choisir une maison, elle doit changer d'endroit, pour la supporter là-dedans, parce que c'est insécurisant à 88 ans d'avoir à changer de place, donc... je me dis que je fais ce que j'aimerais qu'on fasse quand je serai dans des moments semblables. »

[Courtier (♀) en design graphique, en couple-2 enfants, TA-6 ans] 046

### 8.3 Discussion

Le travail autonome effectué à domicile est un mode d'organisation du travail qui, selon certaines études, a progressé au cours des dernières décennies, alors que d'autres études indiquent qu'il aurait stagné. Le travail à domicile, notamment sous la forme du travail autonome, est parfois présenté comme une solution aux difficultés de la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle (Baines et Gelder, 2003; Felstead et Jewson, 2000).

En ce qui concerne les avantages du travail autonome, nous avons vu dans la recension des écrits que les résultats des recherches, principalement états-uniennes, sont partagés. Certains auteurs notent que les travailleurs autonomes ont une plus grande autonomie et plus de flexibilité dans leur horaire de travail, alors que d'autres font état de plus hauts niveaux de conflit emploi-famille et d'une plus grande difficulté à organiser leur temps (Parasurama et Simmers, 2001, entre autres). Alors que plusieurs écrits présentent la conciliation emploi-famille comme un avantage du travail à domicile, d'autres indiquent qu'il y a risque d'un plus grand conflit entre famille et emploi (Felstead et Jewson, 2000; Felstead et al., 2002).

Outre l'aspect de l'autonomie, notre recherche s'est attardée à la situation particulière des travailleurs à domicile. À ce sujet, selon une enquête menée au Québec en 1999 auprès de quelque 500 personnes travaillant à domicile, le premier avantage est le fait de bénéficier d'un horaire de travail plus souple : c'était le cas pour près d'un tiers des répondants, hommes comme femmes, et 44 % des personnes travaillant à temps plein à domicile. Le fait de ne pas avoir à se déplacer pour se rendre au travail (25 %), le fait d'être plus productif dans son travail (10 % pour les hommes et 4 % pour les femmes), les économies de frais de transport et de repas, une plus grande présence auprès de la



## **Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?**

---

famille, la plus grande tranquillité et l'amélioration de la qualité de vie ont également été soulignés, mais avec des pourcentages moindres (Cefrio, 2001).

De fait, la majorité de nos répondants qui ont des enfants considèrent que le travail autonome réalisé essentiellement à domicile leur permet d'avoir plus de temps avec la famille le matin et le soir, d'être plus disponibles pour répondre aux besoins de leurs enfants, pour les préparer à la garderie ou à l'école le matin et les accueillir au retour (quitte à reprendre le travail après). Plusieurs indiquent pouvoir intercaler des tâches ménagères ou de petites courses dans leur journée de travail et se libérer ainsi plus de temps la fin de semaine.

Il est intéressant de noter que plusieurs des avantages du travail autonome repérés dans notre recherche sont interreliés, la plupart découlant de la plus grande souplesse dans l'organisation des temps de travail et temps sociaux, et de l'autonomie (relative) qui y est associée. Plusieurs personnes affirment que le temps épargné en déplacement et les horaires flexibles permettent de consacrer plus de temps à la famille ou aux activités personnelles, voire sportives ou de détente.

Nous avons aussi constaté qu'une majorité d'hommes indiquent ne pas voir de différences dans leurs relations sociales depuis qu'ils sont travailleurs autonomes, et ailleurs une majorité de femmes répondantes affirmant intégrer des activités domestiques dans leur journée. Ainsi, il semble y avoir un mode différent de rapport au domestique et de gestion des activités familiales ou domestiques chez les hommes et les femmes, de sorte que le travail autonome serait vécu assez différemment chez les uns et les autres.

Par contre, hommes et femmes sont aussi nombreux à faire état d'interférences du temps de travail dans les temps de la vie privée ou familiale. Le fait de démarrer en affaires les incite, hommes comme femmes, à ne refuser aucune demande des clients, à se rendre disponible pour eux, le midi ou le soir, voire le week-end pour finaliser un dossier urgent. Plusieurs extraits des entrevues montrent comment l'intrusion du travail dans la vie personnelle ou familiale est fréquente en situation de travail autonome, et que ceci n'est pas toujours apprécié par les autres membres du ménage. Cette réalité est souvent évoquée au sujet du télétravail (Felstead et Jewson, 2000; Taskin et Vendramin, 2005), mais elle est peu évoquée au sujet du travail autonome, d'où l'intérêt de nos résultats. Aussi, alors que plusieurs écrits présentent le travail autonome comme une bonne modalité de conciliation emploi-famille, et que certains indiquent même que cette forme d'emploi serait choisie par les femmes en raison justement de la flexibilité des horaires et de la maîtrise des temps qu'elle présente, il semble bien que ce ne soit pas toujours le cas. Surtout pendant la période de démarrage des activités d'autonome, mais aussi, bien souvent, pendant de nombreuses années par la suite, les travailleurs autonomes se sentent obligés d'être disponibles pour les clients, au risque de les perdre en faveur des concurrents.



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

Le portrait du travail autonome comme source d'amélioration du contrôle sur les temps sociaux (temps de travail, temps personnel, temps familial, etc.) reste donc un portrait nuancé. S'il permet parfois une plus grande flexibilité temporelle, il peut aussi être une source de contraintes importantes liées à l'obligation de satisfaire les clients dans les temps.

Passons maintenant aux mesures de conciliation utilisées ou souhaitées puisque nous nous sommes également intéressées à cette dimension. En effet, comme les écrits indiquent que les femmes optent pour le travail autonome en vue de mieux concilier emploi et famille, il est intéressant de voir si elles utilisent des mesures précises de conciliation et de les interroger sur celles qu'elles souhaitent.

### **8.3.1 Mesures de conciliation utilisées et souhaitées**

Le travailleur autonome est le seul initiateur des mesures de conciliation famille-emploi susceptibles de l'intéresser puisque, en ce moment, aucune mesure gouvernementale n'existe pour soutenir la famille en matière de congés pour raisons familiales et personnelles<sup>42</sup>.

« Être une femme et être entrepreneur, je ne dis pas quand tu as des employés et que tu puisses juste gérer un peu, déléguer... mais il y en a bien des femmes tout seules... qu'est-ce qu'elles font, elles n'ont pas d'enfants, ou elles arrêtent leur business... t'sais, repartir après, pis dire à tes clients: Je ne serai pas là pendant un an et demi... ta business elle s'effondre, le monde t'oublie, le monde oublie vite. Moi, je serais quelqu'un qui voudrait pousser pour que ça se développe. Moi j'ai la chance que ma conjointe elle ait un bon emploi pis qu'elle aille tout ce qui va avec mais moi aussi j'aimerais ça aussi passer du temps. »

[Photographe (♂), en couple, TA-4 ans] 020

#### **8.3.1.1 Congés pour raisons familiales et congé de maternité**

En tête de liste des mesures de conciliation famille-emploi utilisées, les congés pour répondre aux urgences familiales sont ceux sur lesquels les travailleurs autonomes qui sont aussi parents insistent davantage. Même s'ils sont plutôt *ad hoc* que systématiques ou planifiés, ils sont une priorité en matière de conciliation emploi-famille.

Pour le travailleur autonome, la naissance ou l'adoption d'un enfant peut aussi impliquer des pertes de revenus équivalentes à l'importance du congé. En effet, tout comme pour la travailleuse autonome, le désir ou la nécessité de s'arrêter quelque temps à l'occasion de cet événement n'est pas synonyme de simplicité parce que des pertes

---

<sup>42</sup> La question du congé de maternité ou parental a été abordée au chapitre 3. Rappelons que les travailleurs autonomes sont admissibles au congé parental offert par le Québec depuis janvier 2006. Il serait intéressant d'étudier le recours à cette mesure par les hommes et les femmes et d'étudier la durée des congés.



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

sont automatiquement encourues ; ces pertes sont à la hauteur des revenus perdus auxquels les dépenses courantes fixes doivent être ajoutées.

En matière de congé de maternité, la travailleuse autonome qui a un ou une partenaire d'affaires est susceptible d'envisager plus facilement la possibilité de prendre un congé de maternité dans la mesure où elle peut compter sur un appui durant son absence. De plus, des modalités relatives au congé de maternité sont souvent prévues dans les conventions d'associés :

« Mais aussi, point de vue congés parentaux, je ne peux pas partir 6 mois ou un an, c'est pas vrai, nous, un congé de maternité, on s'est prévu, dans notre convention d'associés, 3 mois payés, c'est bien quand même... c'est certain que ça demande de l'organisation [...] »

[Notaire (♀), célibataire, TA-1,5 ans] 022

Par ailleurs, la place offerte au père dans le cas du congé à l'occasion de la naissance ou l'adoption d'un enfant ne semble pas claire, comme le soulignent deux participants :

« C'est clair, je ne travaille pas, j'ai pas de revenus, j'ai des contrats, des affaires qui roulent mais en gros, c'est pas mal ça. Pis quand est arrivé le premier, j'ai pris quelques jours, t'sais, tu essaies de prévoir mais tu ne prévois jamais. C'est sûr que la semaine où le bébé est né, tu es capable de t'arranger pis qu'après ça, bon je travaillais plus souvent de la maison [...] »

[Conseiller RH, en couple, 2 enfants, TA-4 ans] 034

« En tant que société, on ne reconnaît pas la place du père de l'enfant, on commence là...as-tu droit? Je pense que tu n'as même pas le droit... je ne le sais pu si tu as le droit, peut-être tu as le droit à quelques semaines... en tout cas, tu n'as presque pas le droit à rien, sinon tu as le droit à rien encore. Ils comprennent pas ça qu'elle, elle aimerait ça que tu sois là. Ce n'est pas important que tu sois là le jour qu'elle accouche. »

[Graphiste (♂), monoparental-1 enfant, TA-7ans] 005

Les autonomes ayant des collègues essaient de se créer un cadre de travail et d'échange qui facilite la conciliation entre leur emploi et le fait d'être nouvellement parent ; encore faut-il que le contexte de travail le permette.

« Les mesures financières qui les [les travailleurs autonomes] aident sur une année ça, ça serait mieux parce que dans le fond, le mal il se fait sentir sur les 12 prochains mois... des mesures fiscales qui permettent, peut-être un break au niveau fiscal pendant les 12 mois quand tu reviens sur le marché du travail, ça ça serait quelque chose de fantastique, il l'avait fait le gouvernement québécois avant de faire les élections, il avait lancé une mesure pour les TA que les libéraux ont enlevés le lendemain, mais ça c'était une belle mesure, une super belle mesure, mais sinon... c'est facile... les avocats qui sont tes confrères te donnent des breaks sur tes dossiers, personne te fait chier... les juges ils savent très bien qu'à 5h si tu es dans un dossier pis qu'il faut que tu ailles à la garderie, ben ce n'est pas gênant de dire "Ben là on ajourne, ou ben laissez moi le temps de téléphoner, moi j'ai ma fille à la garderie ou il faut que je rentre parce que la gardienne doit partir" ça c'est des choses qui se font bien, il faut les demander par exemple, il ne faut pas être gêné, il y en a qui se gênent de les demander, moi je pense qu'il faut quand même être responsable pis savoir ce qu'on veut. »



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

[Avocate, en couple, TA-12 ans] 065

Ceux et celles qui n'ont pas de proches collaborateurs ou d'associés se tournent vers les membres de leur famille, mais cela n'est pas toujours possible. L'aide gouvernementale pourrait être une solution, mais cette aide ne doit pas prendre nécessairement la forme d'une prestation de maternité. Pour certains, l'idée de rendre disponibles des services d'aide familiale soutiendraient la travailleuse autonome qui veut poursuivre ses activités après la naissance de son enfant, mais à un rythme différent, reste à explorer. De cette façon, les pertes de revenus seraient moins importantes, sans compter la possibilité de ne pas laisser tomber ses clients durant cette période.

« Ben bon, avant j'avais la chance d'avoir ma mère qui prenait la relève quand j'accouchais, mais là, je n'aurai pu cette chance là, fait que... Des fois ça peut être intéressant d'avoir... pour cette partie-là je dirais que ça serait intéressant que le gouvernement s'implique comme il veut qu'on augmente le taux de natalité, ça serait intéressant qu'il puisse nous aider à être là aussi pour nos enfants quand on accouche, pas les envoyer le lendemain un coup avoir accouché. Je pense qu'à ce moment-là, ça serait intéressant de pouvoir avoir de l'aide du gouvernement justement pour pouvoir prendre le temps, ou d'avoir quelqu'un pour aider à concilier, les mois où c'est un peu plus difficile quand on vient d'accoucher. »

[Représentant, en couple-3 enfants, TA- moins d'une année] 045b

Même si la parentalité n'est pas une réalité déjà vécue ou actuelle, la question du congé de maternité ou parental, voire de paternité, demeure une préoccupation pour celles et ceux qui en font un projet, car même avec le nouveau régime québécois d'assurance parentale dont peuvent bénéficier les travailleurs autonomes, tous les problèmes ne sont pas réglés, comme le révèlent les propos suivants :

« Ben je n'ai pas de sécurité d'emploi, je n'ai pas de sécurité de revenus, je n'ai pas d'assurance-chômage, je n'ai pas de congé de maternité, c'est des choses qui sont importantes parce que... ça fait partie de ma réalité... j'ai l'intention d'avoir des enfants, mais il faut que je les prévois financièrement, je n'ai pas le congé de maternité, en tout cas en 2006, on va voir... pas tout de suite... pis en même temps, j'ai mon entreprise, ma clientèle, donc c'est des choses qui doivent se prévoir là, plus que pour quelqu'un d'autre par exemple un employé peut tomber enceinte pis avoir son congé pis revenir au travail elle a sa sécurité d'emploi tout ça...et puis moi, quand je reviens après mon congé de maternité, ben tout est à resolidifier là... je n'ai pas cette sécurité-là. »

[Révisseuse, en couple, TA-2ans] 059

« Je compte avoir un enfant d'ici les deux prochaines années. Donc, au niveau du revenu, qu'est-ce que je fais? Mais aussi, au niveau de la clientèle que j'ai montée, qu'est-ce que je fais? Est-ce que j'engage quelqu'un qui va me remplacer? Mais je travaille à partir de la maison, il y a cela... Cet inconvénient-là, cela commence à me travailler un peu: qu'est-ce que je vais faire? Je vais vouloir profiter de mon congé de maternité, mais en même temps... Cela c'est une grande question. »

[Relationniste (♀), en couple, TA-10 ans] 002



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

« Ben moi j'en veux des enfants... c'est que moi, ma conjointe va prendre son congé mais j'aurais aimé ça aussi pouvoir le prendre aussi... c'est plate qu'on ne soit pas épaulé là-dessus. »

[Photographe (♂), en couple, TA-4 ans] 020

D'ailleurs, tout régime de congé parental doit permettre au travailleur autonome de choisir le temps d'arrêt en fonction de sa réalité :

« Moi...j'en ai déjà parlé avec mon conjoint, je ne pense pas être capable d'être quelqu'un, ce n'est pas que je n'aimerais pas mon enfant ou quoi que ce soit mais moi, un an sans travailler, je vais capoter, je sous-estime peut-être le côté mère en moi, mais je pense que je vais retourner très vite sur le marché du travail par choix pis par intérêt pis par conviction. Pas que je n'ai pas la conviction famille, mais moi, au bout de 3 mois ma mère elle allait me faire garder pis elle retournait sur les bancs d'école pis elle était prof pis c'était ça à l'époque, pis je ne pense pas que j'ai mal viré pour autant...Ce désir là, ou cette réalisation là de rester les premières années avec ton enfant pis de l'épauler, pour moi, c'est très lourd parce que ça ne me rejoint pas."

[Photographe (♀), en couple, TA-4 ans] 056

### 8.3.1.2 Services de garde

Le système des services de garde, tel qu'il fonctionne actuellement, reçoit un appui favorable de la part des travailleurs autonomes interviewés qui utilisent ces services, surtout que, dans bien des cas, c'est la seule mesure familiale qui leur est accessible.

« Je pense que les services de garde sont déjà amplement suffisant avec les écoles, c'est assez bien organisé, je ne voudrais pas mettre mes enfants plus longtemps à l'école. »

[Organisateur d'événements, monoparental-2 enfants, TA-3 ans] 030

« [Garderies et services de garde] Je pense que ça c'est un excellent système, je pense que ce soit à 5 ou à 7\$, whatever. C'est sûr que quand je regarde pis que je vois la tendance qu'on veut tenter de moduler les tarifications, je grimpe un peu dans les rideaux, parce que... tu gagnes plus d'argent, tu paies plus d'impôts, tu contribues plus, point. Il ne faut pas que ça te coûte en plus plus cher parce que tu n'as pas droit à rien. Moi j'ai pas le droit à l'assurance-chômage, j'ai pas le droit à rien. (...) moi les politiques familiales ça ne me touche pas...la seule chose qui me touche, c'est les garderies. »

[Conseiller RH, en couple, 2 enfants, TA-4 ans] 034

En matière de services de garde, il y aurait une demande pour un service de gardiennage « sur mesure » via, par exemple, une agence de gardiennes, puisque les travailleurs autonomes qui n'ont pas d'horaires réguliers ou qui n'ont pas besoin d'un service à temps plein, n'ont pas accès aux services de garde traditionnels. Sans compter que trouver une gardienne disponible le soir ou la fin de semaine n'est pas si simple lorsqu'un membre de la famille ne peut se rendre disponible.

« [Au sujet de la difficulté à concilier famille et emploi] Pas aujourd'hui. La seule chose... un peu dans le sens où je trouve encore, quand même, aujourd'hui, même si tu travailles à ton compte, par exemple, le réseautage, c'est quasiment tout le temps le soir ou, sinon,



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

à 7h00 le matin, t'sais. Bon, les garderies ouvrent à 7h00, elles ferment à 6h00. Fait que c'est sûr que je pense que... Je pense encore aujourd'hui que, même en travailleur autonome, si tu veux avoir du succès et si tu veux tout faire comme tu voudrais, il faut que tu t'impliques aussi les soirs, puis, t'sais... Donc, là-dessus, bien oui, je cherche encore des gardiennes, puis... pour... Fait que ce n'est pas toujours, toujours évident, mais c'est beaucoup plus facile aujourd'hui, en tout cas. »

[Dépannage et services aux personnels et aux entreprises (♀), monoparentale-1 enfant, TA-1 an] 032

L'organisation et la planification, de même que le soutien du conjoint permettent de compenser pour une aide gouvernementale inexistante ou insuffisante.

« Encore là je vois ça comme une liberté parce que nous on a la chance d'avoir un revenu assez intéressant comme, en étant deux travailleurs autonomes [...] c'est sûr qu'il n'y aurait pas de compensations de l'État, bon, en quelque part je me dis, on va la faire notre sécurité on est capable mais c'est sûr que je deviendrais beaucoup plus dépendante de mon conjoint, ça ça me sécurise, tant que ça va bien, ça va bien. C'est sûr qu'il va falloir que j'établisse ma propre sécurité. Je ne sais pas comment je le ferai... si je n'avais pas ce conjoint là ou si j'étais incertaine, je n'y penserais pas à la maternité c'est sûr mais étant donné qu'on a une situation familiale assez forte pis on en veut des enfants c'est sûr qu'on va s'arranger. Moi je me dis, on s'arrange toujours pis nos grands-mères en avaient pas d'assurance-chômage pis ils en ont eu des enfants. Mais ça reste tellement abstrait peut-être que si je me trouvais avec un petit demain matin peut-être que je paniquerais, j'aurais aucune idée... ça reste dans l'abstrait pour moi. »

[Rédactrice, en couple, TA-3 ans] 055

Certaines solutions à la difficulté de concilier famille et emploi se trouvent à l'intérieur même du ménage, à travers un juste équilibre en matière du partage des tâches et des responsabilités familiales. La présence du conjoint devient essentielle, sans quoi il serait impossible, par moments, de soutenir le rythme du travail autonome. Ainsi, pour reprendre l'idée soutenue par une participante, une avocate, il est impossible d'être monoparental(e) dans le métier. Il faut avoir un(e) conjoint(e) parce que la conciliation emploi-famille est trop difficile ; précisons que le conjoint de cette participante est également avocat et que leur lieu de travail n'est pas à proximité du domicile.



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

### CHAPITRE 9 – SITUATION PARTICULIÈRE À L'EXERCICE D'UN TRAVAIL AUTONOME

« Ça prendrait une entreprise qui fournit l'information des gouvernements, de tout ce qui se fait... ça, moi, je paierais 500\$ pour avoir une liste de toutes les subventions... Non, pas avoir la liste, parce que ça il y a une entreprise qui le fait, pis ils nous "énarvent" avec ça, ils nous appellent. Ça me prendrait quelqu'un... moi je cherche ça, j'ai besoin de ça, fais les recherches, remplis-moi les formulaires, en tant que travailleur autonome, je suis certain que cette business-là ferait de l'argent, c'est un potentiel. Tu vas voir une entreprise tu dis regarde, ça vous coûte x montant pis je m'occupe de tout, je vais te trouver ton 20000\$, je vais te trouver tes employés... pas du placement d'emploi... de trouver LA subvention. T'sais quelqu'un fabrique une affaire ben bizarre en fibre optique pis qu'on ne connaît pas pis qu'on ne sait pas que ça existe... ben là, tu sais qu'il y a tel genre de subvention pour des affaires expérimentales... t'sais un connaisseur de subventions. Ça ça serait vraiment un service que moi j'adhérerais. C'est sûr que tu veux engager un employé, tu appelles Emploi-Québec, ça c'est comme évident mais... je sais... t'sais je veux engager quelqu'un en marketing pour un contrat, tu veux faire de l'exportation, je le sais maintenant qu'il y a des subventions juste pour l'exportation... mais il y a des listes de 500 quelques et le monde en utilise 3-4 et après ça, le coffre reste plein et ils n'injectent plus parce que c'est pas dépensé, t'sais comment c'est ben fait... »

[Photographe (♂), en couple, TA-4 ans] 020

Les conditions d'accès au travail autonome, les programmes d'aide, ainsi que les possibilités de financement ne sont pas accessibles à tous les travailleurs autonomes et ce, pour différentes raisons. De plus, certaines activités pratiquées à titre de travailleur autonome, soit la majorité des services aux entreprises, demandent très peu d'investissements financiers ; par contre, cela ne signifie pas pour autant que le travailleur autonome n'ait pas besoin de liquidités pour entretenir ou acquérir du matériel ou de l'équipement. Il n'est pas rare que le travailleur autonome doive se tourner vers sa marge de crédit ou ses cartes de crédit personnelles.

#### 9.1 Programmes d'aide aux travailleurs autonomes

Avant de se lancer en affaires, la plupart des travailleurs autonomes interrogés ont cherché de l'information sur l'entrepreneuriat ou sur la création de petites ou moyennes entreprises. Les centres locaux d'emploi (CLE) ainsi que les centres locaux de développement (CLD) se sont avérés un point de départ important dans plusieurs cas, même si certains ont mentionné que leur expérience auprès de ce type d'organismes n'a pas toujours été positive. Cependant, il apparaît que dans les situations pour lesquelles le travail autonome s'impose petit à petit ou commence en étant adopté de façon temporaire, les travailleurs autonomes ont tendance à passer outre l'étape de recherche d'information sur les programmes qui leurs sont destinés. Certains n'ont pas songé à demander de l'aide alors que d'autres n'ont pas entamé de démarche, croyant qu'ils n'étaient pas admissibles.

« Non, je ne savais même pas que ça existait, si ça existe, je ne sais même pas, ben on reçoit jamais de documentation là-dessus, pis comme on n'a pas d'association pis on n'a



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

pas de regroupement de travailleurs autonomes, on ne sait pas vraiment ce qui se passe. »

[Chercheur, en couple, TA-17 ans] 048

Notons que certains croient que le profil de travailleur autonome ainsi que l'autonomie et l'indépendance que cela implique, va à l'encontre d'un quelconque intérêt pour les programmes et les subventions offerts par les différentes instances. D'ailleurs, un répondant fait remarquer que même si les programmes gouvernementaux peuvent aider, ils encouragent aussi à s'asseoir sur ses lauriers, ce qui est contraire à la philosophie de bien des travailleurs autonomes. Par contre, tous s'entendent sur l'idée que, dans certaines situations, l'aide gouvernementale est une ressource nécessaire, en phase de démarrage particulièrement.

« J'avoue que je n'ai pas beaucoup cherché dans le temps. Je me suis renseigné pour savoir si j'étais obligé de m'enregistrer ou s'immatriculer, quelque chose comme cela, ils ont changé les termes. Et puis, pour savoir quels devoirs j'avais d'égaux par rapport aux taxes, notamment. Je l'ai fait, c'est pas spécialement agréable, c'est pas une chose qui m'intéresse spécialement, mais je l'ai fait. J'ai fait le minimum, j'avoue. Mais, d'un autre côté, je ne suis pas très ouvert aux programmes. Revenu Québec m'avait envoyé, m'avait proposé de prendre contact avec eux pour des conseils, mais je ne l'ai jamais fait. »

[Consultant en informatique, célibataire, TA-1 à 3 ans] 021

Parmi ceux qui ont fait des démarches pour obtenir de l'aide gouvernementale, plusieurs se sont découragés face la longueur des délais avant de toucher la subvention, alors que d'autres ont rebroussé chemin parce qu'ils ne se qualifiaient pas sur le critère d'âge. En effet, certains répondants déplorent le fait que la plupart des programmes ne s'adressent qu'aux moins de 35 ans. La limite d'âge est sans doute un critère sur lequel les différents acteurs devraient se pencher, dans la mesure où l'exercice d'un travail autonome peut débuter à tout moment au cours de la vie active.

« Bien moi, encore une fois, je pense que c'est cela, je pense que aujourd'hui, ma recommandation, c'est un peu cela... Par exemple, moi, j'ai 40 ans et non, c'est la première fois de ma vie qu'il y avait une coupure de poste... Puis, bon, si j'avais été mal prise, je serais restée dans l'entreprise parce que j'ai accepté cette coupure de poste-là parce que je voulais partir mon entreprise... Et je trouve que là-dessus, j'étais presque contente que cela arrive parce que sinon, j'avais zéro aide. Je veux dire c'est comme... Je trouve que si tu as en haut de 35 ans, puis moi je trouve qu'aujourd'hui c'est jeune parce que, justement, on vit et on va travailler plus tard... Je trouve que dire qu'il faut être en bas de 35 ans pour être considéré un jeune entrepreneur... T'sais, quand tu te dis qu'il te reste, au moins, 25 ans à travailler, si c'est pas plus... Fait que je trouve qu'il n'y a pas assez d'aide pour ceux en haut de 35... [...] »

[Dépannage et services aux personnels et aux entreprises (♀), monoparentale-1 enfant, TA-1 an] 032

Dans le même ordre d'idées, une des critiques soulevées à l'égard des programmes d'aide aux travailleurs autonomes concerne le fait qu'ils ne s'adressent généralement pas aux gens qui sont déjà en emploi et qui veulent partir à leur compte, qui ont démissionné ou qui sont déjà travailleurs autonomes. Ils ne s'adressent qu'aux



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

travailleurs autonomes en démarrage et ne tiendraient pas compte de la motivation à long terme du travailleur autonome :

« Mon idée là-dessus, c'est que ce qui existe sont des programmes de démarrages, les entreprises qui ferment, c'est parce qu'ils ont de problèmes de croissance dans beaucoup de cas, le problème est là. C'est qu'il y a peu ou très peu ou pas de programmes pour les entreprises en croissance, on les part, on fait des nouvelles entreprises, c'est beau pour les chiffres politiques, mais au niveau de la ligne... ça marche pas. Il y a beaucoup de support qui est donné pour des gens qui devrait pas être entrepreneur, ils n'ont pas nécessairement ce que ça va prendre à moyen ou à long terme, ils ont une bonne idée... les programmes sont accordés sur des projets éventuels et non pas sur des aptitudes et sur le background de la personne nécessairement, le background de l'équipe, ce que les banques, elles, étudient par exemple un peu plus, même des fois un peu trop mais ce que le gouvernement fait pas... »  
[Organisateur d'événements, en couple, TA-7 ans] 017

Aussi, rares sont les programmes permettant aux travailleurs autonomes évoluant au sein d'une société en nom collectif de pouvoir bénéficier d'une aide financière. Toutefois, les travailleurs autonomes concernés, bien qu'ils soulignent les dépenses importantes inhérentes à leur type de travail, mentionnent du même souffle que leur situation ne correspond pas nécessairement aux programmes offerts aux « autres » travailleurs autonomes.

« Ben, parce que nous on n'est pas éligibles à 99.9 % des subventions, on n'est pas éligibles, on n'a pas de prêt, c'est une société en nom collectif et on donne un service professionnel, donc tout ça c'est exclus, on n'a aucun financement possible. »  
[Notaire (♀), célibataire, TA-1,5 ans] 022

À la lumière des entrevues, il semble que la plupart des organismes oublie qu'au-delà des préoccupations financières, le travail autonome comprend une part importante de relations humaines, avec tout ce que cela implique de psychologie et d'intérêt social :

« J'ai pris de l'information, mais, dans le genre de travail que je fais, non. [...] Il y avait le CLD qui m'avait donné l'information, mais ce que j'ai trouvé le plus aidant dans ce que... C'est que le ministère du revenu du Québec, en collaboration avec le ministère du revenu du Canada, une séance d'information sur le démarrage d'une entreprise. Cela, j'ai trouvé cela fort pertinent, bien intéressant. C'est l'aspect fiscal surtout... Mais cela touche à plein d'autres choses aussi. Il y a l'aspect, peut-être, plus social... qui aurait été bien d'ajouter à cela. [...] On n'est pas vraiment préparé... Moi, j'avais eu en cadeau un livre sur le travailleur autonome, déjà il y avait des choses là-dedans, mais je pense qu'il pourrait y avoir au moins une conférence ou une vidéo ou quelque chose qui soit réalisé... peut-être même, des fois, des échanges entre des gens qui sont travailleurs autonomes puis des gens qui veulent devenir travailleurs autonomes... sur les avantages, les inconvénients, pas seulement l'aspect fiscal, l'aspect financier ou plus l'aspect social, psychologique. Comme il y a des cours de préparation à la retraite, il pourrait y avoir des cours de démarrage d'entreprise, des choses semblables. »  
[Coach (♂) pour entrepreneurs, en couple-5 enfants âgés, TA-1an] 006

Certains travailleurs autonomes se sont dits découragés par la paperasse et la longueur des délais rattachés aux subventions gouvernementales et certains ont même préféré



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

laisser tomber. Ainsi, même si l'on est au courant de certains programmes existants, on considère que la préparation des dossiers demandés par les gouvernements représentent une tâche trop fastidieuse pour être vraiment intéressante et « payante ».

« Souvent c'est ça, le gouvernement ou les organismes qui donnent les subventions ou des prêts ou peu importe l'aide financière, ils ont des règles, souvent c'est pas des gens qui ont rarement été travailleurs autonomes (sic) pis qui savent pas vraiment c'est quoi la situation de ces gens-là, pis ils exigent tellement de choses qui... à mon avis c'est inutile, la paperasse que ça demande pour en venir à avoir une subvention de 5000\$. Calculer le temps que ça prendrait, des fois ça vaut même pas la peine de passer 2 semaines à remplir un formulaire pis faire un plan d'affaire avec 100 pages pis les annexes pis tout ça, pour avoir une subvention. »

[Chargé de placement publicitaire (marketing), en couple, TA-moins d'une année] 016

« Je suis satisfait des mesures, même si elles sont gouvernementales et que cela fait beaucoup de paperasse pour ce que cela rapporte. Il faut savoir juger des efforts qui rapportent: par exemple le gouvernement versus ce que te rapporte l'entreprise (expérience, porte-folio, contacts). Le gouvernement, c'est plus intéressant quand on part, quand on part de zéro. »

[Chargé de projet (pub/org évén), célibataire, TA-5 ans] 001

« [...] ça prend du temps monter un plan d'affaire pis il faut que tu ailles vraiment des... tu t'assoies sur des données vraiment concrètes pis moi je ne voyais pas ça essentiel dans le déroulement de mon entreprise, je voyais vraiment ça... j'avais plus le goût de passer mon temps à appeler du monde pour les rencontrer, à me bouquer des rendez-vous, des entrevues pis des trucs comme ça, pis faire de la photo pendant ce temps là, pis faire de la meilleure photo. Fac dans le fond, c'est sûr qu'ils ont des ateliers intéressants mais en même temps, il y a beaucoup de livres sur le sujet... t'sais je lis beaucoup aussi, je lis jobboom par rapport à des trucs, je lis. [...] C'est sûr que c'est toujours à considérer mais c'est à considérer dans l'horaire aussi pis dans le budget, ils ne sont pas donnés ces cours là, fait qu'il faut vraiment que le besoin soit là, c'est que le besoin il est toujours là mais de là à débloquer du temps et argent pour les suivre, c'est une autre histoire. »

[Photographe (♀), en couple, TA-4 ans] 056

Notre attention a été attirée par une situation vécue par un travailleur autonome qui a eu quelques difficultés à se faire aider et ce, même si son idée de départ (méthode utilisée) était des plus originales. Cette situation fait ressortir l'ambiguïté quant aux règles qui justifient les refus, comme celles de la contingence des programmes ou du fait que les activités du travailleur autonome ne cadrent pas avec le genre d'emplois desservis par les programmes gouvernementaux. Ce qu'il déplore mérite de s'y arrêter :



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

« [...] À un moment donné, je fais une demande de subvention, ils me disent "il y a des secteurs contingentés", au SAJE, puis tout cela... Puis, là, je connais le monde, tout est correct, mon conseiller me dit "c'est super ton projet, cela va passer, c'est sûr"... Là, ils refusent mon projet sous prétexte qu'il y a trop d'écoles d'anglais dans mon secteur. Là, je leur dis "bien, écoutez, j'ai eu votre liste de secteurs contingentés, les écoles d'anglais ne sont pas là"... Là, elle dit, la fille me dit "oui, mais elles vont l'être à partir de maintenant". OK. Deux ans plus tard, je refais une demande encore. Je regarde sur la liste contingentée, les secteurs d'anglais ne sont toujours pas là. Bon... Je recommence. Je ne peux pas travailler pendant ce temps-là, je ne fais pas d'argent pendant ce temps-là, mais je réussis quand même à faire de l'argent. Je fais une demande d'aide sociale pour deux mois pendant l'été, OK, parce qu'il n'y a rien... Fait que là je ne suis plus éligible à la subvention. Je débarque de l'aide sociale. Je rembarque, je ne suis plus éligible. Je te le dis, c'est l'enfer. Il n'y a rien d'inconforme (sic). En tout cas, je veux dire, trois fois, j'ai fait des demandes de projets. Trois fois. À la CDEC, puis au SAJE, trois projets différents. Au début, comme traducteur, relationniste, ils ont refusé. Après cela, j'ai fait une demande, j'ai monté un projet, cela avait 100 pages ce projet-là d'écriture de spectacles volants pour donner de l'information sur la dépression... Ils m'ont refusé. Cela ne marchait pas. Après cela, j'ai présenté mon école. Ils l'ont refusé sous prétexte que c'était contingenté, cela ne l'était pas. C'était même pas écrit non plus. Deux ans plus tard, cela ne l'est pas encore. Puis, là, je ne suis pas éligible parce que je gagne de l'argent. Ils donnent des subventions à des gens qui gagnent rien. »  
[Formateur (langues), célibataire, TA-20 ans] 042

Aussi, une participante a mentionné ne pas comprendre le pourquoi du refus qu'elle a essuyé alors qu'elle s'était pourtant adressée à la bonne place :

« Et par hasard, on est allés souper chez des amis pis le garçon d'un de nos amis était là avec nous autres pis il a dit que je pouvais recevoir une subvention du SAJE. Je lui ai dit "Ben non, j'ai faite la demande pis ils m'ont dit non", "Ben voyons, il n'y a aucune raison que ce soit non" Fait qu'il m'a dit d'appeler... il me donne le numéro, j'appelle et ils me disent encore non... J'ai dit "ils m'ont dit non, ça fait 3 fois que je me fais dire non..." Il dit "Tu y as droit". Alors, il a appelé lui-même, parce qu'il avait travaillé là... "Pourquoi vous dites toujours non à Mme [X], elle a le droit, je le sais qu'elle a le droit, j'y ai travaillé" Mais finalement, ils m'ont acceptée, là je lui ai demandé "Est-ce que c'est une faveur que vous me faites parce que je te connaissais ?" Il me dit "Non, tu y avais droit" "Ben pourquoi vous me disiez que je n'avais pas le droit" Pis si je ne l'avais pas connu... c'est dégueulasse... pis j'ai jamais su pourquoi qu'on me disait toujours non... deux places différentes... j'accuse pas ici Montréal, j'ai eu la même chose à l'île Perrot... Qu'est-ce que je disais dans ma demande qui faisait que j'avais pas le droit pis pourtant, quand je la disais à mon copain, il faisait la même demande, il voyait que j'y avais droit pis eux autres, ils ne voyaient pas, qu'est-ce que j'ai pu dire ou faire qu'à chaque fois, je me faisais refuser ? »  
[Dépannage et services aux personnels et aux entreprises (♀), en couple-3 enfants âgés, TA-7 ans] 040

Finalement, la majorité des participants à l'étude considèrent que les gouvernements n'appuient pas les travailleurs autonomes à leur juste valeur ou de la manière la plus adéquate, alors qu'ils ont effectivement besoin d'aide ou de financement. On déplore que les travailleurs autonomes ne soient pas considérés comme travailleurs, au sens où il n'y a pas de mesures de protection disponibles en cas de nécessité.



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

« Pas de reconnaissance gouvernementale, on n'est pas appuyé. Le système actuel n'appuie pas et tant qu'à moi, les initiatives provinciales qui était dirigées pour appuyer les TA, ont été barrées par le fédéral, et à savoir, on a voulu, il y a deux ans je crois, avoir un système où l'on reconnaît, par exemple quand une femme est enceinte, ou, comme moi, un père, même dans mon cas, parce que ça été dans cette loi là, on considérait, comme un emploi et donc... avec le même soutien et ça été barré ça au fédéral. Et ça, pour moi, ça été un affront, j'ai trouvé ça très dommage, très dommageable, et donc, il n'y a pas de reconnaissance. Oui, un peu d'avantages fiscaux quand même, mais il n'y a pas de reconnaissance. Qu'est-ce que tu fais quand tu es malade, qu'est-ce que tu fais quand tu as un enfant, tu peux pas te permettre d'avoir des mois, tu n'as pas le droit. Mais là, c'était pas moi qui était enceinte, si tu l'es, tu as des complications, tu n'as pas le droit. Ben tu as le droit, mais c'est juste sur ton argent, tu n'as pas aucune aide à ce niveau là, on t'en donnera pas. Tu es TA, tu n'existe pas en tant que travailleur, tu n'es pas considéré comme un travailleur et ça c'est malheureux. [...] Écoute, c'est très bien qu'on protège le salarié moyen, mais finalement le travailleur autonome est souvent aussi un salarié moyen si tu compares. Mais lui n'a pas cette protection là et n'a pas cet appui là. Ce serait important d'avoir un appui gouvernemental. Et il n'y en pas »

[Graphiste (♂), monoparental-1 enfant, TA-7ans] 005

### 9.2 Relation avec le milieu bancaire

« [Relations avec les banques?] Je ne leur ai jamais rien demandé, ils ne m'ont jamais rien refusé. »

[Conseillère en communication, en couple, TA-3 ans] 024

« Je dirais que pour moi c'est rendu inexistant dans ma vie... je ne compte pas sur les banques, je ne compte pas avec les marges de crédit, je ne compte avec rien de ça parce que je me suis tellement fait dire souvent non que je ne veux pu rien savoir de ça, c'est non... c'est non... je ne calcule pas avec ça parce qu'ils nous demandent des choses... ils te mettent dans le trou en partant, tu ne peux pas avoir des marges de crédit avec des taux qui ont du bon sens, tu ne peux pas rien avoir sans un endosseur parce que quand tu commences, etc. Non... pis comment veux-tu avoir des relations avec la banque quand tout ce qu'on fait c'est au guichet, nos transactions par guichet, alors la madame que tu connaissais pis qui connaissait ta face depuis que tu allais déposer à l'âge de 14 ans ou que ça fait 5 ans que tu vas là pis que ça va bien pis tu lui dis le beau bonjour pis que vous vous parlez, les relations humaines, tu n'en as plus dans les banques fait que comment veux-tu aller demander quelque chose pis te faire dire oui, alors que des fois tu as une situation qui commande une certaine dose de confiance pour te faire prêter... »

[Avocate, en couple-1enfant, TA-11 ans] 067

Une constante ressort des opinions recueillies auprès des participants à propos des institutions financières : il faut déjà posséder certains actifs pour qu'elles acceptent de prêter. Que ces actifs soient de nature financière (4 mentions; 1 homme et 3 femmes) ou qu'il s'agisse de biens, comme une maison ou une voiture, acquis avant la situation d'autonome (5 mentions; 2 hommes et 3 femmes), peu importe :

« J'ai eu à le faire [faire une demande de prêt] et j'ai été refusée, j'ai été refusée puis après, plus tard, ils m'ont accordé une marge de crédit pis je l'ai refusée... t'sais quand ça va bien ils reviennent. »



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

[Avocate, en couple-1enfant, TA-11 ans] 067

Les travailleurs autonomes qui veulent faire affaires avec le milieu bancaire doivent donc faire appel à un endosseur s'ils n'ont pu profiter, avant de se lancer comme travailleurs autonomes, des avantages rattachés à leur ancien statut (emploi salarié) pour accumuler des biens à placer en garantie ou pour augmenter leur marge de crédit. D'autres taisent le fait qu'ils ne sont plus à l'emploi d'une entreprise si l'institution financière leur fait une offre en prenant pour acquis qu'ils le sont (9 mentions; 3 hommes et 6 femmes) :

« Moi, ça allait parce que j'avais ce condo qui était une garantie pour eux. J'ai pas eu de problème avec ça mais quand je suis parti... j'en ai eu besoin, une chance que j'avais une amie qui était notaire qui m'avait dit "Prends-toi une marge de crédit parce que si tu travailles à ton compte, tu peux en avoir besoin" et effectivement, avant, tout de suite, avant même que je quitte mon emploi, j'ai demandé une marge de crédit, ça ça été bénéfique. J'ai sauté sur l'occasion parce qu'après, je n'aurais pas pu en avoir une. »

[Recherchiste, célibataire, TA-3 ans] 023

D'autres utilisent les périodes plus fastes de leur situation d'autonome pour approcher les institutions :

« [Concernant les relations avec les banques] Actuellement aucun problème, mais ce que je dis toujours "C'est que tu vas voir tes banquiers quand ça va bien", c'est ce que j'ai fait. »

[Consultant en formation, en couple, TA-14 ans] 028

Il semble que plusieurs travailleurs autonomes perçoivent des préjugés défavorables à l'égard de leur statut de la part des institutions financières. Le travail autonome serait vu par ces institutions comme une forme de travail risquée dont il faut se méfier et comparable au bien-être social ou au chômage :

« J'ai l'impression que les institutions financières, là si je le prends sur une base personnelle, pas par rapport à mon entreprise mais par rapport à moi, j'ai l'impression qu'ils ont un certain préjugé automatique défavorable envers les travailleurs autonomes pis effectivement j'ai eu à faire avec différentes institutions financières parce que toutes mes affaires ne sont pas à la même place, et systématiquement je retrouvais peut-être la même réaction de base, qui n'a pas duré très longtemps mais il y a une méfiance on dirait instantanée, sans même savoir, sans avoir aucune information, si on parle de devenir travailleur autonome pis je l'ai peut-être senti plus parce que je parlais vraiment d'un grand bureau et on sent vraiment... il y a des sourcils qui se froncent et il y a un point d'interrogation dans la face des gens ou des institutions financières au départ... c'est un peu... c'est un peu regrettable, et ça ça se fait souvent sans qu'il y ait aucune base d'information... ils n'ont pas encore de chiffres et ils entendent juste, travailleur autonome, partir un bureau, et on sent qu'ils sont réfractaires dès le départ, mais par la suite, une fois qu'ils ont vu les chiffres là, ça revient. »

[Avocat, en couple, TA-2 ans] 068

« Pis en plus quand tu es travailleur autonome... par contre, les gens sur le BS [assistance-emploi] sont capables d'avoir des cartes de crédit pour 25000\$, il y a des affaires que je ne comprends pas. Ça c'est pour moi... depuis 5 ans... j'ai arrêté de me



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

dire "je vais essayer d'avoir une marge de crédit ou des affaires comme ça" avec l'impôt c'est l'enfer, des fois je me dis une fois de temps en temps je vais réessayer, t'sais je vais me réessayer... non. C'est des institutions financières peu sympathiques, bref. »  
[Avocate, en couple-1enfant, TA-11 ans] 067

« [Relations avec les banques?] On est sur le bien-être social, même chose. Autonome et bien-être social, c'est égal, ils nous le disent comme ça... parce qu'on leur montre notre année qu'on vient de passer, mais c'est beau, mais qu'est-ce qui me dit que vous allez faire la même chose l'année prochaine... pis c'est quoi... l'année passée, tu as travaillé moins... mais on sait que le cycle d'une entreprise ça va en augmentant...mais non, vous n'êtes un entreprise vous, vous êtes un travailleur autonome, c'est la même chose que le bien-être social, ça vient de s'éteindre... fait que moi je suis sur le bien-être social pour eux autres... pas pour mes amis. »  
[Dépannage et services aux personnels et aux entreprises (♀), en couple-3 enfants âgés, TA-7 ans] 040

« C'est ridicule parce que j'ai probablement un dossier de crédit en meilleure santé que plein d'employés. Côté dettes, je n'ai pas de problèmes aucunement mais, juste le fait que je n'ai pas d'employeur, c'est un risque épouvantable pour eux. On dirait que si j'étais sur le chômage, j'aurais moins de risque. »  
[Nutritionniste, en couple, TA-4ans] 061

Cependant, lors d'une demande de prêt auprès de l'institution financière, la relation que le travailleur autonome entretient avec son directeur de caisse ou avec la personne autorisée à accorder le prêt a une grande incidence sur l'issue favorable ou défavorable de l'expérience comme le soulignent ces participants :

« Les banques sont horribles en termes... qu'elles n'ont aucune flexibilité. C'est une pile de procédures, puis c'est des grilles de calcul mathématique. Et, malheureusement, les gens qui sont là pensent comme des robots. Cela, c'est un gros problème. Je ne dis pas qu'ils sont tous comme cela... Je suppose que si tu as déjà une bonne situation avec l'un, puis que t'es une personne de banque, cela ne sera pas comme cela. Mais la machine, que j'ai eue à dealer avec pour des petits problèmes niaiseux, était vraiment frustrante parce que, je veux dire, c'est comme si tout, tout ce qui pouvait décider a été enlevé des employés pour que, justement, ils n'aient pas à décider. Tout est robotisé à la ISO, les procédures faites pour tout, c'est cela la procédure. [...] »  
[Cinéaste (♂), célibataire, TA-1an] 058

« [...] je suis frustrée parce que... non, mon banquier est excellent, j'ai une femme qui est extraordinaire qui nous a même beaucoup aidé au départ parce que bien franchement, je suis persuadée, on a eu un compte personnel au lieu d'avoir un compte commercial pour nous éviter de payer pleins de frais, ça été sympathique, je suis sûr qu'elle n'avait peut-être même pas le droit, mais elle nous l'a fait. Elle nous a donné un bon coup de pouce mais elle ne pouvait pas arriver pis complètement changer la roue, pis commencer à nous donner des prêts, mais c'est certain que moi, je trouve ça ridicule qu'on ne peut même pas avoir un prêt, au moins un prêt à intérêt, mais le problème, c'est parce qu'au départ on est obligé de tout mettre sur notre crédit personnel, là tu veux t'acheter un frigidaire parce que le tien vient de briser pis tu ne peux pu parce que tu as un taux d'endettement de 80 % mais c'est juste à cause du bureau. Au début, c'est ce que tu fais, tu mets tout sur tes cartes de crédit personnel... pis au début, c'est sûr que tu ne les rembourses pas parce que là, tu essaies de payer minimalement les frais ici, fait que toutes mes cartes de crédit demeurent. »



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

[Notaire (♀), célibataire, TA-1,5 ans] 022

De plus, les institutions financières demandent des projets tellement étoffés que l'investissement (de temps et d'énergie) que cela demande dépasse parfois ce que cela rapporte :

« D'une institution à l'autre, les critères changent, fait que tu ne sais même plus sur quoi te baser pour présenter un projet, pis il faut que tu présentes des projets tellement étoffés, tellement dans le détail pour des petites peanuts des fois, tu es mieux de faire de la vente pis tu es mieux d'aller chercher des clients que de faire affaire avec eux autres. »

[Organisateur d'événements, en couple, TA-7 ans] 017

Les institutions calculeraient le revenu d'une manière différente pour les travailleurs autonomes, ce qui ne facilite pas les choses :

« Je veux dire, on s'en rend compte quand on arrive... Moi, je me rappelle, à un moment donné, d'avoir fait une demande pour une hypothèque... Là, bien, on tient compte de ton revenu net. Alors une fois que tu as enlevé l'auto, le chauffage, tout ce que tu veux, c'est cela qu'on prend... Tu dis "oui, mais le gars, lui, qui travaille à temps plein, il n'a pas payé son chauffage, son... le chiffre que toi tu retiens, cela ne tient pas debout ton affaire", mais c'était cela. Fait qu'à partir de cela, tu te ramassais avec... Tu ne pouvais pas faire grand-chose. J'avais laissé tomber. »

[Traductrice, monoparentale-1 jeune enfant, TA- 22 ans] 019

« Je pense que les institutions bancaires, on beaucoup de difficulté à comprendre et voir le statut du travailleur autonome. Je [e] sais parce que mes clients vont à la banque et souvent je dois rédiger des lettres en disant, ne regarde pas le revenu net, regarde son chiffre d'affaire, c'est sûr qu'avec quelqu'un qui a un chiffre d'affaire de cinquante mille et il arrive à un revenu imposable de vingt mille, mais dans ses dépenses, c'est l'utilisation de sa voiture, de sa maison, c'est des choses qu'un salarié doit payer de toute façon. Le salarié qui s'en va à la banque faire un prêt, il ne dit pas qu'il fait quarante mille mais il a une maison, il a sa voiture, il le fait, oui, dans ses actifs et passifs, mais il dit pas que son revenu imposable est de vingt-trois mille. Alors, ça c'est très difficile pour les banques de comprendre... et l'instabilité des travailleurs autonomes. Alors c'est difficile à prêter. »

[Comptable (♀), en couple-3 enfants, TA-13 ans] 009

Un des reproches que les institutions financières formulent souvent à l'égard des travailleurs autonomes concerne le fait qu'ils ne créent pas d'emploi. Pourtant, une étude de Kirchhoff (1996) soutient l'hypothèse selon laquelle les travailleurs autonomes sont des membres vitaux de l'économie, fournissant produits et services, contrairement à ce que prétend la vision désuète voulant que seules les grandes entreprises dominent la croissance et le développement économique. L'auteur appuie son argumentation par le fait que le développement d'activités autonomes est souvent suivi de création d'emplois, au fur et à mesure que les activités croissent. Outre cela, la plupart des travailleurs rencontrés considèrent avoir déjà accompli un grand pas en créant leur propre emploi.



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

« Bien, financement bancaire... Moi, j'étais parti sur ce projet... J'avais commencé à faire un plan d'affaires. Et puis, donc, il y a eu des aides, mais on m'a dit "de toutes façons, votre projet n'est pas bien parce que vous ne créez pas d'emploi". Je ne crée pas d'emploi. Je crée mon propre emploi, mais je ne crée pas d'emploi. S'il-vous-plaît, il y a un point de manque. Et c'est pour cela que je n'ai pas forcément après insisté. Et puis, de fil en aiguille, bien quand le projet ne fonctionne plus, donc c'est pour cela, à mon avis... J'ai abandonné d'aller chercher des aides parce que je me dis "je vais perdre mon temps, je vais me taper la tête et créer encore plus de frustrations, c'est certain". »  
[Représentant, célibataire, TA- 1 an] 015

Et, selon toute vraisemblance, les mentalités sont en train de changer, puisque de nouveaux produits financiers visant spécifiquement les travailleurs autonomes émergent :

« Je pense qu'ils se sont beaucoup améliorés, je crois que maintenant c'est beaucoup plus une réalité, ils ont compris qu'il y avait une part de marché là finalement. Je crois que la personne, qui aujourd'hui voudrait être un travailleur autonome a plus d'atouts que quand moi j'ai commencé. »  
[Consultante en formation, monoparental –3 enfants âgés, TA-21 ans] 052

Aussi, il arrive que le travailleur autonome doive se tourner vers des sources de financement alternatives ; un client ou un fournisseur, par exemple (3 mentions; 2 hommes et 1 femme) :

« Aucune demande de financement. Non parce qu'à l'époque premièrement, je partais en entreprise... mon entreprise a été financée, mais pas sur les structures qu'on connaît habituellement... écoutez, c'est comme si demain matin, vous partez une entreprise de bas de nylons, à moins que vous ayez des millions à investir, je vous dirais, "appelez la BDC", ils vont peut-être vous faire un petit fond de roulement, donc, oui, on a du financer parce qu'on avait, écoutez, c'est une entreprise... juste en équipement on en avait pour un demi million au départ, alors, donc on s'est financé. La Corporation ou la société que j'ai formée avec d'autres partenaires on est allé chercher du financement. »  
[Coach (♀) pour entrepreneurs, célibataire-enfant âgé, TA-18 ans] 039

« Pis avec le temps, on découvre des gens qui sont prêts à prêter, moyennant des taux, surtout présentement avec les rendements, les gens sont...Moi, quand j'ai acheté une autre compagnie qui était un de mes fournisseurs à l'époque, j'ai un autre entrepôt en bas avec du matériel d'animation, des décors et tout ça, pis ça été financé, pas par la banque mais par un des propriétaires. Lui, je lui devait tant de dizaine de milliers de dollars, pis là, je l'ai rappelé, il n'y a pas longtemps pour un autre projet que j'avais peut-être, je lui ai dit: Es-tu prêt à me reprêter ? Il m'a dit: Ça devrait. Je lui ai dit: Pas au même taux, parce que les taux, dans le temps, étaient pas mal plus hauts... mais il dit: Je le sais, mais ça serait mieux que de mettre ça à gauche et à droite. Faut que les gens soient au courant qu'il existe d'autres ressources que les traditionnels gouvernements: love money... pis ça ça va par les réseautages, les contacts ainsi de suite. Parce qu'il y a des gens qui ont de l'argent à prêter, mais si tu restes seul dans le fin fond de ton sous-sol, à faire des programmes informatiques, tu as l'idée du siècle, peut-être, mais tu ne connais pas personne. Quand je parle de polyvalence, c'est un petit peu ce que je veux dire, c'est... tu as beau être très bon praticien, il faut que tu ailles chercher de l'argent, il faut que tu gères des brevets, il faut que tu touches à plusieurs choses quand tu es à ton compte et que tu veux que ça fonctionne. »



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

[Organisateur d'événements, en couple, TA-7 ans] 017

Les différentes conceptions du travail autonome expliqueraient, du moins en partie, les raisons pour lesquelles certains travailleurs autonomes ne se sentent pas interpellés ou encore se sentent mal servis par les chambres de commerce, les programmes gouvernementaux, les banques et les grandes entreprises de services, comme Bell ou Hydro-Québec, qui ont du mal à répondre adéquatement aux besoins de ces travailleurs. En effet, les travailleurs autonomes ne sont pas nécessairement des entrepreneurs et n'entretiennent pas obligatoirement des idées de croissance. Le travailleur autonome n'a pas forcément envie de se soumettre à des démarches de longue haleine, surtout lorsque l'idée de développer des activités autonomes ne rime pas avec le fait d'être assis sur un coussin financier. Évidemment, tous n'ont pas les mêmes besoins en matière de démarrage, certaines activités n'impliquant pas d'investissement de départ. Par contre, se voir reconnaître certains besoins en matière de protection sociale ou en matière de soutien financier ou moral lors de périodes plus difficiles s'avère universel.

« Si je me mets à leur place [aux banques et aux gouvernements], c'est pas évident. [...] Il y aurait moyen. [...] Ceux qui veulent travailler, puis ceux qui veulent s'en sortir. [...] Puis je vais vous le dire honnêtement, la raison pour laquelle je suis venu, c'est que si je peux tout simplement aider un petit peu à améliorer ce côté-là, cela va nous aider. [...] Le seul problème, c'est que... cela prend du temps. C'est très long ces choses-là. »  
[Comptable (♂), en couple-2 enfants âgés, TA-5 ans] 047

« Je pense qu'il a vraiment quelque chose à faire au niveau des programmes gouvernementaux tout ça, pour reconnaître le statut, pis avec les banques... pour l'instant ça m'atteint moins parce que je ne les ai pas rencontré mais je sais qu'ils vont peut-être se présenter ou qui sont là, et je trouve ça dommage qu'on n'ait pas plus évolué que ça à ce niveau là. Pour les congés éventuels ou simplement... le fait que quelqu'un peut être malade durant plusieurs mois et il n'a pas vraiment de recours, il en a aucun en fait... ça c'est vraiment particulier là... Peut-être aussi que moi je n'ai pas fait assez de recherche sur la chose, mais... c'est pas évident de se démerder un petit peu quand on arrive dans cette situation là, on sait pas trop, justement y'a des gens qui sont comme nous, à qui ont va demander: Mais là, ça marche comment, pis comment tu fonctionnes, pis... les ressources ne sont pas vraiment là mais bon... de là l'importance des réseaux. »  
[Chargée de projet (pub/org évén), en couple, TA-1,5 ans] 011

Aussi, la faible reconnaissance du statut peut finir par représenter un problème qui déborde sur la consommation personnelle lorsque le travailleur autonome n'a pas de coussin financier :



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

« Ça c'est plate, c'est un gros inconvénient, pare qu'on ne peut rien emprunter, on ne peut rien... moi je ne peux pas emprunter, j'ai emprunté pour ma voiture, je suis obligé d'avoir un endosseur. »

[Dépannage et services aux personnels et aux entreprises (♀), en couple-3 enfants âgés, TA-7 ans] 040

Depuis quelques temps, des initiatives ont été lancées tant de la part des acteurs du milieu financier que du côté gouvernemental. Ainsi, de plus en plus d'institutions financières mettent de l'avant des programmes destinés aux travailleurs autonomes. Aussi, la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) a adapté sa façon de faire afin de faciliter l'approbation des demandes d'assurances prêt hypothécaire soumises par les autonomes.

### 9.3 Financement familial

Le financement familial est une option vers laquelle se tournent plusieurs travailleurs autonomes, mais, en général, il s'agit d'une source de financement d'appoint ou secondaire par rapport aux autres sources. Par exemple, il peut s'agir d'une somme peu importante prêtée par un membre de la famille (4 mentions; 3 hommes et 1 femme), d'un prêt personnel (et non professionnel) de la part des parents (1 mention; 1 homme) ou d'être endossé par la marge de crédit paternelle au début des activités d'autonome (1 mention; 1 homme). Parfois, le conjoint est également l'endosseur, mais, encore là, il ne s'agit pas de financement à proprement parler (2 mentions; 2 femmes). Dans certains cas, la question du financement familial reste toutefois source de malaise :

« Bien, la famille... Je pense que toute la famille autour de moi a l'argent nécessaire pour m'aider. Je l'ai jamais demandé, parce que je sais que la réponse... en tout cas, cela ne se demande même pas... parce que je sais qu'ils sont tous dans leur petite bulle et, c'est pas bulle personnelle, c'est une bulle familiale. Il y a eu ma mère, je lui ai demandé, elle est venue. Mon père, cela a été... je lui demandé à un moment de donné, il a pris le téléphone et il a dit "je peux-tu t'aider ou faire quelque chose?", c'était la première fois qu'il faisait, je lui ai demandé cela, il ne pouvait pas la journée où j'allais à la banque. Mais, je ne lui ai pas redemandé... Oui, je lui ai redemandé autre chose, puis cela a été négatif, fait que là, c'est... je vais m'arranger. Oui, je sens que je dérange si je demande de m'aider comme cela... Moi, si quelqu'un me le demandait, je ne serais pas dérangée, mais je suis tellement habituée par l'encadrement familial, les réponses, que je sais que... non, il ne veut. [...] La ressource familiale... bien, je sais qu'il y a plusieurs personnes qui sont supportées familialement, mais, en tout cas, moi je viens... Je suis une enfant, mes parents sont divorcés, puis à partir de là, cela crée un déséquilibre au niveau de la famille, des enfants et tout cela. Fait que tout le monde devient soit égoïste ou tout le monde... t'sais, c'est des jeux de victime, manipulation et tout cela qui rentre là-dedans. Le père et la mère, quand ils sont là ensemble, qu'ils s'entendent bien, je pense déjà là t'as un exemple, mais c'est pas mon cas... Fait que je pense que c'est assez difficile de penser que la famille pourrait m'aider. [...] Cela suit le mouvement social, tout le monde est comme cela pas mal... Je pense que la rareté est plus les familles équilibrées que déséquilibrées... »

[Formatrice (arts), célibataire, TA-5 ans] 003



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

De plus, lorsque les activités d'autonome demandent très peu d'investissements, il n'est pas nécessaire de demander du financement à la famille (1 mention; 1 femme). Cependant, le fait d'emprunter le moins possible à la famille peut aussi être volontaire, par exemple, parce que le travailleur autonome a l'habitude d'être indépendant (2 mentions; 1 homme et 1 femme) :

« [Par rapport à la famille...] Non. Ils n'ont pas vraiment les moyens non plus, fait que... peut-être ma mère, peut-être, qui va... t'sais qui pourrait... qui, oui, va peut-être m'aider un peu, mais à petite échelle. [...] C'est sûr que les gens, je pense, qu'ils... je pense qu'ils ne réalisent pas beaucoup parce que, moi, bon, je ne suis pas trop le genre à le demander à la famille, cela ne me tente pas vraiment. Donc... Puis les gens sont habitués que je sois toujours indépendante financièrement, fait qu'ils ne sont pas trop inquiets, je pense pour moi... Ils ne se posent pas trop de questions, ils ne sont pas vraiment au courant, puis c'est correct comme cela, puis je ne vais pas trop leur demander. »

[Dépannage et services aux personnels et aux entreprises (♀), monoparentale-1 enfant, TA-1 an] 032

Nous avons évoqué les difficultés de certains travailleurs autonomes avec les programmes gouvernementaux et autres sources de financement. Cependant, certains ont aussi vécu des expériences positives.

### 9.4 Commentaires des participants relativement à certaines formes d'aide au travail autonome

Les corporations de développement économique communautaire (CDEC) et le programme de soutien aux jeunes entrepreneurs (SAJE) sont vus de manière assez positive par les répondants :

« [...] puis quand je suis allée à la CDEC, on a fait le tour, puis... t'sais, je pense qu'ils ont fait les choses vraiment simplement, puis efficacement. T'sais, c'était pas trop chargé. Cela s'est fait doucement, c'était des formateurs qui avaient beaucoup de douceur, peut-être à part peut-être 1 ou 2. Mais ils avaient vraiment une approche qui était... t'sais, ils étaient conscients des gens qui parlaient. On était toutes des personnes qui débutaient, fait que... cela m'a comme introduit doucement au langage, à ce qui se passait à l'intérieur aussi d'un contexte d'affaires. Cela se fait doucement. Pas rien d'agressif, pas universitaire non plus. L'université, je suis sûre que j'aurais pris un cours, j'aurais pas été au deuxième parce que cela n'aurait pas convenu. Fait que c'est, en termes d'outils, c'est plus en termes de... passer le pont. Mais cela, je relie à la CDEC, car il y a eu d'autres organismes. [...] Fait que c'est vraiment relié à la CDEC. [...] la CDEC considérait ma personne et mes émotions. Mais sinon, il y a eu le SAJE aussi, eux m'ont aidée à faire le plan d'affaires. Cela a été une bonne... une bonne approche, CDEC puis le SAJE, mais je vois pas au-delà de cela. »

[Formatrice (arts), célibataire, TA-5 ans] 003

« Non, expérience très positive, c'est ces organismes-là qui offraient aussi des subventions ou des bourses et puis j'ai fait une demande de subvention et de bourses à chacune des ces places là et j'en ai obtenu, donc ça ça m'a permis d'avoir... une source de financement pour la 1ère année pour pouvoir structurer mes services, rechercher des clients. Je n'aurais pas pu vivre pendant 6 mois sans avoir de clients mais avec ça, j'ai



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

pu. En fait, la 1ère année, ce n'est pas évident, t'sais le téléphone ne sonne pas, c'est vraiment de te faire connaître, de cogner à des portes, de développer ton service... ben c'est grâce aux subventions que j'ai pu le faire. »  
[Nutritionniste, en couple, TA-4ans] 061

« [C'est une belle expérience, le programme SAJE...] Oui parce que cela te comble l'espèce d'insécurité financière que, au départ... Cela te donne un petit coup de pouce. Cela te donne le petit coup de pied qui... T'sais, c'est 1000\$ par mois... Cela te comble les lacunes des mois. Non, c'est cela, cela fait juste te sécuriser un petit peu, puis les coûts, mettons, je ne sais plus ce que j'ai acheté la première année, mais c'est peut-être ma carte d'affaires, des petites choses comme cela que cela t'aide à payer cela. Mon ordinateur que je m'étais acheté, puis des petites choses... Fait que cela fait juste comme t'aider financièrement parce que, bon, comme je disais tout à l'heure, moi, j'avais pas besoin de financement en tant que tel parce que c'est un service que j'offre. Mais les petits coûts de démarrage ou les petites choses, cela t'aide. Fait que cela, j'ai souvent trouvé que c'est formidable, puis je trouve que le gouvernement est formidable à ce niveau-là parce qu'il pousse beaucoup les jeunes à créer de l'emploi. Arrêtez de dépendre du gouvernement, créez vos bébélles. T'sais, dernièrement, mon plan d'affaires je le regardais, t'sais, puis c'est sûr qu'il est fait pour avoir une subvention, je ne l'ai pas fait dans le but de conquérir le monde. »  
[Organisatrice d'événements, en couple, TA- 4 ans] 018

Plusieurs programmes sont mentionnés, dont le Soutien aux travailleurs autonomes (STA) :

« Oui, très favorable, ça m'a énormément aidé parce que, bon, il y avait la présentation d'un plan d'affaire... ben y avait de la formation, y a eu, je pense trois mois de formation, trois jours par semaine, sur la gestion d'une entreprise, tous les trucs comme la comptabilité, la recherche de client etc. Par la suite, il y a la subvention elle-même qui est un gros plus, c'est à peu près 15000 \$ sur une année. Et il y a un suivi auprès des gens qui reçoivent la subvention. »  
[Graphiste (♂), en couple, TA-moins d'une année] 004

D'autres programmes aident les jeunes entrepreneurs à partir en affaires. Par exemple, le programme Jeunes Entrepreneurs (JE)...

« De mesure JE, je pense Jeune Entrepreneur, ou en tout cas, qui aide les jeunes entrepreneurs, de trois à six mille, c'est un moyen mais c'est beaucoup de démarches pour une bourse qu'on te dit de 6000 mais qui peut tomber à 3000 tout d'un coup s'ils ont décidés. "Fac" ça c'est plus difficile parce qu'un entrepreneur doit prévoir des dépenses, ne pas les faire avec son argent, parce que sinon il aura pas droit à la subvention, et il reçoit la moitié de la subvention qu'il avait prévu recevoir au complet. Donc, ça c'est un programme qui est moins bien canalisé, splitté et tout. Mais le programme STA, ça c'est une accessibilité, maintenant est-ce que c'est tout le monde, "tsé" faut que tu passes par le chômage, faut pas que tu ... on devrait avoir une possibilité d'avoir à passer du travail jusqu'à là, sans avoir à passer par le chômage, mais sinon...ça c'est une mesure qui est concrète et intelligente et c'est un organisme qui fait assez bien son travail. Moi ça pas bien marché, c'est pas tout le monde, j'étais tout seul à avoir eu cette situation là dans la salle au complet. »  
[Graphiste (♂), monoparental-1 enfant, TA-7ans] 005



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

... ou le programme Aide aux travailleurs indépendants (ATI)...

« Moi, je suis ravi. Il y a eu quelques erreurs, évidemment, c'est qu'on n'est pas né avec la science infuse, mais je suis quand même ravi parce que cela faisait longtemps que je voulais partir et l'entreprise pour laquelle je travaillais cherchait à mettre des gens à pied. Alors donc, je suis allé voir les patrons, je leur ai dit "cela ne m'intéresse pas". J'ai expliqué exactement la situation, j'ai pas menti, "je veux partir à mon compte, cela fait longtemps, je cherche juste une occasion de le faire, vous pourriez m'aider, cela réglerait votre problème et cela m'aiderait". Mais, si ils me mettent à la porte, j'ai droit à l'assurance-chômage et il y avait un programme dans ce temps-là, qui s'appelait "ATI l'aide aux travailleurs indépendants". C'était le fédéral qui gérait cela. Et c'était un ensemble de cours, de formation de base sur comment gérer ton entreprise quand t'es autonome. Et, également, cela c'était quand même important, c'est que pendant un an, on te versait un salaire. Enfin, c'est un peu comme l'assurance-chômage, mais c'est quand même un an où t'es sûr de ton revenu de base. Alors, pendant un an, tu peux étudier, mettre en place, t'incorporer, accepter quelques contrats, faire ton plan d'affaires, c'est là que j'ai fait mon plan d'affaires, tout cela... Et cela m'a beaucoup aidé. Parce que, vu que je n'étais pas obligé d'accepter les contrats ou n'importe quoi, donc je pouvais viser un créneau, puis j'avais le temps devant moi. Alors, donc, cela m'a permis de développer une clientèle qui m'intéressait et, donc, à mon avis, cela a fait toute la différence. »

[Traducteur, en couple, TA-9 ans] 013

... ou encore, finalement, le programme APPORT :

« Tout dépendamment de la structure du programme. Parce que je sais qu'il y a certains programmes où on avait vérifié à un moment donné en rapport avec... je pense que c'est le programme APPORT ou quoique ce soit... Mais la façon dont il est structuré et administré, ce qui fait que si un mois tu as 100\$ de profit que tu vas te chercher, ils te coupent de l'autre côté. Donc tu demeures toujours au même niveau, sans possibilité d'augmenter les revenus, ce que tu gagnes d'un côté, il l'enlève de l'autre. Donc il n'y a pas énormément d'avantages en plus de devoir se soumettre à plein, plein, plein de critères et tu ne peux pas prendre ces sous-là et dire "bon bien j'ai fait 100\$ de profit, je vais le réinvestir dans l'entreprise, je vais aller me chercher tel logiciel, tel livre". C'est totalement impossible, tu demeures toujours au même niveau. »

[Consultante en informatique, en couple – 3 enfants, TA-2 ans] 049

La Fondation du maire de Montréal est une autre source connue des travailleurs autonomes interrogés, bien qu'elle suscite des réactions pour le moins divergentes :

« Pis j'ai eu une subvention du maire de Montréal aussi, j'ai eu un 4500\$ pour l'achat d'équipement et tout ça. Eux autres, chapeau...je suis encore en contact eux autres et j'ai eu ça en 99 pis hier, j'ai encore parlé à quelqu'un là-bas, j'ai parlé au directeur pour avoir des conseils sur des congrès qui se fait, savoir le pouls, j'appelle pour avoir des informations. Là je veux engager un employé "fac"...je les appelle, je suis très bien soutenu...on m'a offert un système mentorat aussi, justement mon deuxième mentor vient de la fondation, sinon moi j'avais trouvé quelqu'un, je crois beaucoup en ça. »

[Photographe (♂), en couple, TA-4 ans] 020

« Je pense, entre autres, à la Fondation du maire. Cela, je n'ai pas apprécié du tout. (...) Si j'avais commencé avec eux, je ne sais pas ce qui se serait passé. [...] Peut-être que si j'étais insécure, j'apprécierais peut-être qu'on m'appelle à tous les trois mois aussi,



## **Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?**

---

savoir comment cela va, mais eux voulaient plus savoir le rendement financier que moi,  
émotivement, comment je vais [...] »  
[Formatrice (arts), célibataire, TA-5 ans] 003

En gros, les programmes existants, dont les travailleurs autonomes sont au courant,  
sont fortement appréciés, mais certains mentionnent la difficulté d'obtenir l'information  
sur les programmes ou les difficultés de satisfaire les critères particuliers à chaque  
programme.



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

### Bibliographie

Allen, W.D. (2000). « Social networks and self-employment », *Journal of Socio-Economics*, vol. 29, no. 5, pp. 487-501.

Ammons, S.K. et W.T. Markham. (2004). « Working at home: experiences of skilled white collar workers », *Sociological Spectrum*, vol. 24, no. 2, pp. 191-238.

Anthias, F. et N. Mehta. (2003). « The intersection between Gender, the Family and Self-employment: the Family as a Resource », *International Review of Sociology / Revue Internationale de Sociologie*, vol. 13, no 1, pp. 105-116.

Appelbaum, E. et Lonnie G. (2003). « The failure to reform the workday », *Challenge*, vol. 46, no.1, pp. 79-92.

Artazcoz, L, L. Artieda, C. Borrell, I. Cortes, J. Benach et V. Garcia. (2004). « Combining job and family demands and being healthy: What are the differences between men and women? », *European Journal of Public Health*, vol. 14, no. 1, p. 43.

Baines, S. et U. Gelder. (2003). « What is family friendly about the workplace in the home? The case of self-employed parents and their children », *New Technology, Work, and Employment*, vol. 18, no 3, pp. 223-234.

Baines, S. (2002). « New technologies and old ways of working in the home of the self-employed teleworker », *New Technology, Work and Employment*, vol. 17, no. 2, pp. 89-101.

Banque Royale. (2005). « Les femmes entrepreneures sont souvent moins motivées par l'argent que par des priorités personnelles », sondage réalisé par Ipsos. Communiqué émis par la Banque Royale le 23 novembre 2005. En ligne : <<http://www.rbc.com/nouvelles/20051123sme.html>> (consulté 28 novembre 2005)



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

Beaucage, A., N. Laplante et R. Légaré. (2004). « Le passage au travail autonome : choix imposé ou choix qui s'impose? », *Relations industrielles*, vol. 59, no 2. pp. 345-378.

Belyk, L.G. (2001). « Contingent work : a community of practice identifying non-identity », mémoire de maîtrise, Régina : University of Regina, Faculté de l'éducation (*Master of Vocational/Technical Education*), 2 microfiches.

Bernier, J., G. Vallée et C. Jobin. (2003). *Les besoins de protection des personnes en situation de travail non traditionnelle*, Québec : Ministère du travail, 807 p.

Bendapudi, V., S.L. Mangum, J.W. Tansky et M.M. Fischer. (2003). « Nonstandard employment arrangements : A proposed typology and policy planning framework », *HR. Human Resource Planning*, vol. 26, no. 1, pp. 24-40.

Blanchflower, D.G. (2000). « Self-employment in OECD countries », *Labour Economics*, vol. 7, no. 5, pp. 471-505.

Boden, R.J. Jr. (1999a). « Gender inequality in wage earnings and female self-employment selection empirical assessment », *The Journal of Socioeconomics*, vol. 28, no 3, pp. 351-364.

Boden, R.J. Jr. (1999b). « Flexible working hours, family responsibilities, and female self-employment: Gender differences in self-employment selection », *The American Journal of Economics and Sociology*, vol. 58, no 1, pp. 71-83.

Bögenhold, D., U. Fachinger et R. Leicht. (2001). « Self-employment and wealth creation : Observations on the German case », *The International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, vol. 2, no. 2, pp. 81-91.

Bradley, D.E. et J.A. Roberts. (2004). « Self-Employment and Job Satisfaction : Investing the Role of Self-Efficacy, Depression and Seniority », *Journal of Small Business Management*, vol. 42, no. 1, pp. 37-58.

Bruce, D. (1999). « Do Husbands Matter? Married Women Entering Self-Employment », *Small Business Economics*, vol. 13, no. 4, pp. 317-329.

Buckner, K. (1996). « Computer User Groups: The Advantages of Successful Partnership », *International Journal of Information Management*, vol. 16, no. 3, pp. 195-204.

Budd, J.W et K. Mumford. (2004). « Trade unions and Family-Friendly Policies in Britain », *Industrial and Labor Relations Review*, vol.57, no. 2, pp.204-222.



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

Burke, A.E., F.R. Fitzroy et M.A. Nolan (2002). « Self-employment Wealth and Job Creation: The Roles of Gender, Non-pecuniary Motivation and Entrepreneurial Ability », *Small Business Economics*, vol. 19, no 3, pp. 255-270.

Carter, S. (2000). « Improving the numbers and performance of women-owned businesses: some implications for training and advisory services », *Education + Training*, vol. 42, no. 45, pp. 326-334.

Cefrio. (2001). *Le télétravail : articuler qualité de vie et performance*, rapport de recherche sous la direction de D-G. Tremblay, Québec : Cefrio. 73 p.

Christensen, K.E. (1987). « Impacts of Computer-Mediated Home Based Work on Women and Their Families », *Office, Technology and People*, vol. 3. pp. 211-230.

*CMA Management*. (1999-2000). « Women + self-employment = mixed results », vol. 73, no. 10, p. 12.

Cooke-Reynolds, M. et N. Zukewich. (2004). « La féminisation du marché du travail », *Tendances sociales canadiennes*, publication no 11-008 au catalogue de Statistique Canada, p. 24.

Cowling, M. et M. Taylor. (2001). « Entrepreneurial Women and Men : Two Different Species? », *Small Business Economics*, vol. 16, no. 3, pp. 167-175.

Curran, J. et R.A. Blackburn. (2001). « Older People and the Enterprise Society : Age and Self-employment Propensities », *Work, Employment and Society*, vol. 15, no. 4, pp. 889-902.

D'Amours, M., F. Lesemann, L.F. Dagenais, D-G. Tremblay et B. Lévesque. (2004). *Le travail indépendant comme combinaison de formes de travail, de sources de revenus et de protections: étude des conditions pour comprendre les rapports entre travail indépendant et protection sociale*, rapport synthèse, Montréal : INRS-Urbanisation, Culture et Société, 87 p.

Davidov, G. (2002). « The three axes of employment relationships : a characterization of workers in need of protection », thèse de doctorat (S.J.D.), Toronto : University of Toronto, Faculté des sciences juridiques, 3 microfiches.

Delage, B. (2002). *Résultats de l'Enquête sur le travail indépendant au Canada*, Hull (Québec) : Développement des ressources humaines Canada, 116 p.

Dennis, W.J. Jr. (1996). « Self-employment: When nothing else is available? », *Journal of Labor Research*, vol. 17, no. 4, pp. 645-661.



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

Devaney, S.A. et Haejeong K. (2003). « Older Self-Employed Workers and Planning for the Future », *The Journal of Consumer Affairs*, vol. 37, no. 1, pp. 123-142.

Développement économique Canada. (1999). *Profil des travailleurs autonomes du Québec (1996)*, étude réalisée par le CIRETA, 40 p.

Douglas, E.J. et D.A. Shepherd. (2002). « Self-employment as a career choice : Attitudes, entrepreneurial intentions, and utility maximization », *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 26, no. 3, pp. 81-90.

Edwards, L.N. et E. Field-Hendrey. (1996). « Home-based workers: Data from the 1990 Census of Population », *Monthly Labor Review*, vol. 119, no. 11, pp. 26-34.

Engblom, S. (2001). « Equal Treatment of Employees and Self-Employed Workers », *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 17, no. 2, pp. 211-231.

Feldman, D.C. et Bolino, M.C. (2000). « Career patterns of self-employed : career motivations and career outcomes ». *Journal of Small Business Management*, vol. 38, no3, pp.53-67.

Felstead, A., N. Jewson, A. Phizacklea et S. Walters. (2002). « Opportunities to work at home in the context of work-life balance », *Human Resource Management Journal*, vol. 12, no 1. pp. 54-76.

Felstead, A. et N. Jewson. (2000). *In Home, at Work. Towards an Understanding of Homeworking*, Londres : Routledge, 196 p.

Fenwick, T. (2003). « Flexibility and Individualisation in Adult Education Work : the case of portfolio educators », *Journal of Education and Work*, vol. 16, no. 2, pp. 165-184.

Finnie R. et C. Laporte. (2003). « Setting up shop: Self-employment among Canadian college and university graduates », *Relations industrielles*, vol. 58, no. 1, pp. 3-32.

Fraser, J. et M. Gold. (2001). « Portfolio Worker's : Autonomy and Control amongst Freelance Translators », *Work, Employment & Society*, vol. 15, no. 4, pp. 679-697.

Galt, V. et C. Moenning. (1996). « An analysis of self-employment using UK census of population data », *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, vol. 2, no. 3, pp. 82-88.



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

Garen, J. (1998). « Self-employment, pay systems, and the theory of the firm : An empirical analysis », *Journal of Economic Behavior & Organization*, vol. 36, no. 2, pp. 257-274.

Golden, L. (2001). « Flexible work schedules : Which workers get them ? », *American Behavioral Scientist*, vol. 44, pp. 1157-1178.

Hakim, C. (2003). « We are all self-employed : Coaching for success and satisfaction », *The Journal for Quality and Participation*, vol. 26, no. 1, pp. 23-25.

Hall-Hoffarth, D. (2003). « Self-employment and family life: adaptive work-family balance strategies », thèse de doctorat, Edmonton : University of Alberta, 3 microfiches.

Heery, E., H. Conley, R. Delbridge et P. Stewart. (2004). « Beyond the enterprise : trade union representation of freelancers in the UK », *Human Resource Management Journal*, vol. 14, no. 2, pp. 20-35.

Heller Clain, S. (2000). « Gender differences in full-time self-employment », *Journal of Economics and Business*, vol. 52, pp. 499-513.

Heilbrunn, S. (2004). « Impact of gender on difficulties faced by entrepreneurs », *International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, vol. 5, no. 3, pp. 159-165.

Hill, E.J., M. Ferris et V. Martinson. (2003). « Does it matter where you work ? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life », *Journal of Vocational Behavior*, vol. 63, no. 2, pp. 220-241.

Hogans, R., C. Perrucci et A. Behringer. (2005). « Enduring Inequality : Gender and Employment Income in Late Career », *Sociological Spectrum*, vol. 25, no. 1, pp. 53-77.

Holmes, S., S. Smith, et G. Cane. (1997). « Gender Issues in Home-Based Business Operation and Training : An Australian Overview », *Women in Management Review*, vol. 12, no. 2, pp. 68-73.

Hundley, G. (2001a). « Why and When Are the Self-Employed More Satisfied with Their Work ? », *Industrial Relations*, vol. 40, no 2, pp. 293-316.

Hundley, G. (2001b). « Why women earn less than men in self-employment », *Journal of Labor Research*, vol. 22, no. 4, pp. 817-829.

Institut de la statistique du Québec. (2005). «Condition de travail et rémunération», chapitre rédigé par Suzanne Asselin dans *Données sociales du Québec*, pp. 105-126.



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

Jamal, M. (1997). « Job stress, satisfaction, and mental health : An empirical examination of self-employed and non-self employed Canadians », *Journal of Small Business Management*, vol. 35, no. 4, pp. 48-57.

Kamerade, D. (2004). « Teleworking and Participatory Capital : Is Teleworking an Isolating or a Community-Friendly Form of Work ? », *European Sociological Review*, vol. 20, no. 4, pp. 345-361.

Kangasharju, A. et S. Pekkala. (2002). « The Role of Education in Self-Employment Success in Finland », *Growth and Change*, vol. 33, no. 2, pp. 216-237.

Kawaguchi, D. 2003. « Human capital accumulation of salaried and self-employed workers », *Labour Economics*, vol. 10, no. 1, pp. 55-71.

Kirchhoff, B.A. (1996). « Self-employment and dynamic capitalism », *Journal of Labor Research*, vol. 17, no. 4, pp. 627-643.

Kuhn, P.J. et H.J. Schuetze. (2001). « Self-employment dynamics and self-employment trends : A study of Canadian men and women, 1982-1998 », *The Canadian Journal of Economics*, vol. 34, no. 3, pp. 760-784.

Laferté, S. (2005). « Le soutien aux travailleurs autonomes en exercice : propositions aux organismes de développement économique », thèse de doctorat, Montréal : Université du Québec à Montréal, Sciences de la gestion, 310 p.

Le, A.T. (1999). « Empirical Studies of Self-Employment », *Journal of Economic Surveys*, vol. 13, no. 4, pp. 381-416.

Leighton, P. et R.W. Painter. (2001). « Casual workers: still marginal after all these years ? », *Employee Relations*, vol. 23, no. 1, pp. 75-93.

Levesque, M., D.A. Shepherd et E.J. Douglas. (2002). « Employment or self-employment – A dynamic utility-maximizing model », *Journal of Business Venturing*, vol. 17, no. 3, pp. 189-210.

Lin, Z., G. Picot et J. Compton. (2000). « The Entry and Exit Dynamics of Self-Employment in Canada », *Small Business Economics*, vol. 15, no. 2, pp. 105-125.

Lombard, K.V. (2001). « Female self-employment and demand for flexible, non-standard work schedules », *Economic Inquiry*, vol. 39, no. 2, pp. 214-237.

Loscocco, K.A. (1997). « Work-Family Linkages among Self-Employed Women and Men », *Journal of vocational behavior*, vol. 50, no. 2, pp. 204-226.



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

Manser, M.E. et G. Picot. (1999). « The role of self-employment in U.S. and Canadian job growth », *Monthly Labor Review*, vol. 122, no. 4, pp. 10-25.

Marlow, S. et S. Carter. (2004). « Accounting for change: professional status, gender disadvantage and self-employment », *Women in Management Review*, vol. 19, no. 1/2, pp. 5-17.

Marlow, S. (2002). « Women and self-employment : A part of or apart from theoretical construct ? », *The International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, vol. 3, no. 2, pp. 83-91.

Marshall, K. (2003). « L'avantage du conge parental prolongé », *Perspective*, été, publication no 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, pp. 19-27.

Martin, C.A. (2005). « From high maintenance to high productivity : What managers need to know about Generation Y », *Industrial and Commercial Training*, vol. 37, no. 1, pp. 39-44.

Martinez-Sanchez, A. et O. Urbina Perez. (1998). « Entrepreneurship networks and high technology firms : the case of Aragon », *Technovation*, vol. 18, no. 5, pp. 335-345.

Mondor, D. (2004). « Une initiative qui fait des petits », *Le journal du Barreau* (15 novembre). En ligne : <http://www.barreau.qc.ca/journal/frameset.asp?article=/journal/vol36/no19/propos.html> (consulté le 8 juin 2006)

Montgomery, M., T. Johnson et S. Faisal. (2005). « What kind of capital do you need to start a business : financial or human ? », *Quarterly Review of Economics and Finance*, vol. 45, no. 1, pp. 103-122.

Moore, C.S. et R.E. Mueller. (2002). « The transition from paid to self-employment in Canada : The importance of push factors », *Applied Economics*, vol. 34, no. 6, pp. 791-801.

Munger, M. (2005). « Le plaisir et la famille avant l'argent », *La Presse* (23 novembre). En ligne: <http://www.lapresseaffaires.com> (consulté 23 novembre 2005)

Myrie, J.D. (2003). « The use of boundaries by self-employed home-based workers in managing work and family », mémoire de maîtrise, Guelph : University of Guelph, Faculté des études supérieures (*Faculty of Graduate Studies*), 100 p.

Normand, N. et Tremblay, D.-G. (2005). « Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas de femmes immigrées au Québec », dans Tremblay, D.-G. (sous la dir.). (2005). *De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux!*,



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

Québec : Presses de l'université du Québec, collection Économie politique, pp. 81 à 120.

OCDE. (2000). « La renaissance partielle de l'emploi indépendant », dans OCDE. (2000). *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*. En ligne : <<http://www.oecd.org/dataoecd/10/4/2079601.pdf>> (consulté 1 mai 2006)

Parasuraman, S. et C.A. Simmers. (2001). « Type of employment, work-family conflict and well-being : A comparative study », *Journal of Organizational Behavior*, vol. 22, no 5, pp. 551-568.

Parker, S.C. (1997). « The Effects of Risk on Self-Employment », *Small Business Economics*, vol. 9, no. 6, pp. 515-522.

Parslow, R.A., A.F. Jorm, H. Christensen, B. Rodgers, L. Strazdins et R.M. D'Souza. (2004). « The associations between work stress and mental health : A comparison of organizationally employed and self-employed workers ». *Work & Stress*, vol. 18, no. 3.

Peel, S. et K. Inkson. (2004). « Contracting and careers: choosing between self and organizational employment », *Career Development International*, vol. 9, no. 6/7.

Pronovost, G. (2005). « Les valeurs familiales et les rapports au temps », atelier sur le lien familial et la société préparé dans le cadre du colloque *Regards sur la diversité de la famille : mieux comprendre pour mieux soutenir*, tenu au Holiday Inn Select de Montréal les 10 et 11 mai et organisé par le Conseil de la famille et de l'enfance du Québec. En ligne : <<http://agora.qc.ca/colloque/cfe2005.nsf>> (consulté le 3 novembre 2005)

Pyoria, P. (2003). « Knowledge work in distributed environments : issues and illusions », *New Technology, Work and Employment*, vol. 18, no. 3, pp. 166-180.

Rehman, L.A. (2000). « Entrepreneurship and the intersection of work, leisure, and family », thèse de doctorat, Waterloo : University of Waterloo, xi-224 p.

Rhodes, H. (2000). « Mid-life career change to home-based self-employment in a group of women », mémoire de maîtrise, Burnaby : Simon Fraser University, Faculté de l'éducation, 158 p.

Segal, G., D. Borgia et J. Schoenfeld. (2005). « The motivation to become an entrepreneur », *International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research*, vol. 11, no. 1, pp. 42-57.



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

Simpson, R., D. Holley et A. Woods. (2003). « The significance of seniority for women manager's interpretations of organizational restructuring », *Journal of Managerial Psychology*, vol. 18, no. 7, pp. 680-690.

Singh, G. et A. Verma. (2003). « Work history and later-life labor force participation : Evidence from a large telecommunications firm », *Industrial & Labor Relations Review*, vol. 56, no. 4, p. 699.

Snir, R. et I. Harpaz. (2004). « Attitudinal and demographic antecedents of workaholism », *Journal of Organizational Change Management*, vol. 17, no. 5, pp. 520-536.

Statistique Canada. (2006). « Enquête sur la population active », *Le Quotidien* (6 janvier). En ligne : <<http://www.statcan.ca/Daily/Francais/060106/q060106a.htm>> (consulté le 6 janvier 2006)

Statistique Canada. (2005). « L'activité liée au travail autonome chez les Canadiens vivant en milieu rural » *Tendances sociales canadiennes*, pp. 20-ss.

Taskin, L. et P. Vendramin. (2005). *Le télétravail, une vague silencieuse*. Namur : Presses universitaires de Namur.

Thomsin, Laurence et, Diane-Gabrielle Tremblay(2006) Le « mobile working » :De nouvelles perspectives sur les lieux et les formes du télétravail A paraître dans le No 34 de la revue *Interventions économiques*.

[www.teluq.uqam.ca/interventionseconomiques](http://www.teluq.uqam.ca/interventionseconomiques)

Tremblay, D.-G., E. Najem et R. Paquet (2006). Articulation emploi-famille et temps de travail : De quelles mesures disposent les travailleurs canadiens et à quoi aspirent-ils? Dans *Enfance, Famille et génération* .No 4. <http://www.erudit.org/revue/efg/>

Tremblay, D.-G., Renaud Paquet et Elmustapha Najem (2006). Telework: a way to balance work and family or an increase in work-family conflict ? *Canadian Journal of communication*. Vol. 31 no 2. octobre. 2006

Tremblay, D.-G. , C. Chevrier et M. Di Loreto (2006). Le travail autonome : une meilleure conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle...ou une plus grande interpénétration des temps sociaux ? A paraître dans *Loisir et société/Leisure and Society*.

Tremblay, Diane-Gabrielle , Catherine Chevrier et Martine Di Loreto (2006). Le télétravail à domicile : Meilleure conciliation emploi-famille ou source d'envahissement de la vie privée ? *Interventions économiques*. No 34. [www.teluq.uqam.ca/interventionseconomiques](http://www.teluq.uqam.ca/interventionseconomiques)



## Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?

---

Tremblay, D.-G., R. Paquet et E. Najem. (2005). « Les âges de la vie et les aspirations en matière de temps de travail ». *Lien social et politique*, no. 54, pp. 125-134.

Tremblay, D.-G. (sous la dir.). (2005). *De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux!*, Québec : Presses de l'université du Québec, collection Économie politique, 287 p.

Tremblay, D.-G. (2005). « Conciliation emploi-famille et temps de travail; Que faire pour faciliter la gestion de carrière des mères et des pères? », *Canadian Journal of Counselling/Revue canadienne de counselling*, pp. 168-186.

Tremblay, D.-G. (2005). « Articulation emploi-famille : Les sources de difficultés et les perspectives de solution dans les secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 26 p. En ligne :  
<<http://www.remest.ca/documents/REMESTTremblayvol1no105.pdf>> (consulté 1 mai 2006)

Tremblay, D.-G. et C. Chevrier. (2003). *La sous-traitance et le travail autonome : Etat des lieux au Québec*, note de recherche no. 2003-25, publication de la Chaire du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir. En ligne :  
<<http://www.teluq.quebec.ca/chaireecosavoir/>>

Tremblay, D.-G. (2005). « La conciliation emploi-famille et les temps sociaux; le Québec en comparaison d'autres pays », dans Tremblay, D.-G. (sous la dir.). (2005). *De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux!*, Québec : Presses de l'université du Québec, collection Économie politique, pp. 231 à 258.

Tremblay, D.-G. (2004). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*, Québec-Toulouse : Presses de l'Université du Québec et Octares, 340 p.

Tremblay, D.-G. (2004). *Economie du travail. Les réalités et les approches théoriques*, édition revue, Montréal : Éditions Saint-Martin/Télé-Université, 482 p.

Tremblay, D.-G. (2004). « Articulation emploi-famille et temps de travail : Les usages différenciés du temps chez les pères et les mères ». *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 16, no. 1, pp. 76-93.

Tremblay, D.-G. (2004). « L'emploi des femmes et la division sexuelle du travail : évolution récente », dans Tremblay, D.-G. (sous la dir.). (2004). *Travail et société; évolution et enjeux*, Québec : Presses de l'université du Québec, pp. 357-409.



## **Organisation du travail et conditions d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ?**

---

Tremblay, D.-G. (2003). « Telework : A New Mode of Gendered Segmentation ? Results from a study in Canada », *Canadian Journal of Communication*, vol. 28, no 4, pp.461-478.

Vandenhoevel, A. et M. Wooden. (1997). « Self-employed contractors and job satisfaction », *Journal of Small Business Management*, vol. 35, no. 3, pp. 11-20.

Vosko, L.F., N. Zukewich et C. Cranford. (2003). « Le travail précaire : une nouvelle typologie de l'emploi », *Perspective*, octobre, p. 17.

Wheelock, J., E. Oughton et S. Baines. (2003). « Getting by with a little help from your family : Toward a policy-relevant model of the household », *Feminist Economics*, vol. 9, no. 1, pp. 19-45.

Williams, D.R. (2004). « Effects of Childcare Activities on the Duration of Self-Employment in Europe », *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 28, no. 5, pp. 467-485.

Williams, D.R. (2004). « Youth Self Employment: Its Nature and Consequences », *Small Business Economics*, vol. 23, no. 4, pp. 323-336.

Williams, D.R. (2000). « Consequences of self-employment for women and men in the United States », *Labour Economics*, vol. 7, no. 5, pp. 665-687.

Wilson, Fiona. (2003). « Older People and the Enterprise Society : Age and Self-employment Propensities », *International Small Business Journal*, vol. 21, no. 1, pp. 117-119.