



**Choisir le travail autonome :  
le cas des travailleurs indépendants de l'informatique**

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

No 08-04

Diane-Gabrielle Tremblay  
Et Émilie Genin

Juin 2008



## Choisir le travail autonome : le cas des travailleurs indépendants de l'informatique

---

### **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 socio-organisationnels de l'économie du savoir. Elle est professeure à la Télé-université de l'Université du Québec à Montréal, et elle a été professeure invitée aux universités de Paris I Sorbonne, de Lille I, d'Angers, de Toulouse, en France, de Hanoi (au Vietnam) 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, l'organisation du travail, 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.uqam.ca/chaireecosavoir](http://www.teluq.uqam.ca/chaireecosavoir)

[www.teluq.uqam.ca/interventionseconomiques](http://www.teluq.uqam.ca/interventionseconomiques)

[www.teluq.uqam.ca/chaireecosavoir/cvdgt](http://www.teluq.uqam.ca/chaireecosavoir/cvdgt);

Courriel : [dgtrembl@teluq.uqam.ca](mailto:dgtrembl@teluq.uqam.ca)

Emilie Genin est post-doctorante à la Chaire de recherche sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir. Elle a réalisé une thèse de doctorat à HEC Paris, sur le thème du travail des cadres et de la porosité des temps.

Courriel : [genin.emilie@teluq.uqam.ca](mailto:genin.emilie@teluq.uqam.ca)

Note : il s'agit ici de la première version d'un article accepté pour publication dans une revue anglophone, que nous mettons en ligne ici pour en assurer la diffusion en français. La version finale, en anglais, est parue dans la revue *Applied Research on Quality of Life* : Tremblay, Diane-Gabrielle et Genin, Émilie (2008). Money, work-life balance and autonomy : Why do IT Professionals choose self-employment? *Applied Research on Quality of Life*. (Publié en ligne le 22 nov 2008; accepté le 28 octobre 2008) pp. 1-19. <http://www.springerlink.com/content/hgk331k879n85647/>



## Choisir le travail autonome : le cas des travailleurs indépendants de l'informatique

---

### Choisir le travail autonome : le cas des travailleurs indépendants de l'informatique

**Résumé :** Le travail autonome est une forme d'emploi de plus en plus présente au Canada et au Québec. Pour tenter de mieux comprendre les enjeux véhiculés par le travail autonome dans le contexte québécois, cet article présente les résultats d'une étude menée auprès d'une centaine de travailleurs indépendants du secteur informatique. Nous examinons les différentes raisons qui les ont conduit à choisir le travail autonome plutôt qu'un emploi salarié, les avantages qu'ils en retirent et les inconvénients qu'ils subissent. Alors que certains auteurs postulent que le travail autonome est recherché pour faciliter la conciliation emploi-famille, nos résultats font ressortir une forte prédominance de l'aspect financier et une faible incidence des aspects de conciliation dans les motifs de choix du travail autonome.

Tout porte à croire que le travail autonome est une forme d'emploi appelée à se développer fortement dans l'avenir. En effet, les données canadiennes indiquent qu'il s'agit de la forme d'emploi qui a connu la plus forte croissance parmi toutes les catégories de travailleurs ces dernières années. Notre recherche porte donc sur cette catégorie de travailleurs, et plus particulièrement sur les travailleurs autonomes de l'informatique. Nous nous intéressons aux motivations qui ont conduit ces nouveaux travailleurs du savoir à opter pour cette forme d'emploi, aux avantages qu'ils en retirent et aux inconvénients qu'ils subissent.

Les écrits divergent sur les motivations à devenir travailleur autonome. Alors que certains auteurs postulent qu'il est recherché pour faciliter la conciliation emploi-famille, d'autres insistent sur l'aspect financier et la flexibilité permise par le travail autonome. Basée sur une enquête par questionnaire, notre étude tend à soutenir cette dernière hypothèse.

#### Le travail autonome

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 travailleurs qui exercent leur activité avec de l'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



## Choisir le travail autonome : le cas des travailleurs indépendants de l'informatique

---

travailleurs autonomes qui ont un très petit nombre d'employés et souvent sur une base occasionnelle, les pigistes à contrat, ainsi que les professionnels évoluant au sein d'une société en nom collectif, mais sur une base individuelle.

Certains se demanderont pourquoi nous nous intéressons à un groupe de professionnels, alors que le travail autonome reste surtout rural au pays (Statistique Canada, 2005). En fait, la représentation de la population agricole tend à la baisse Amérique du Nord, au profit de la population des autres travailleurs autonomes (Dennis Jr., 1996). 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.

Selon l'Enquête sur la population active, il y avait, en décembre 2005, 2 541 100 travailleurs indépendants au Canada, soit 3,6% par rapport à l'année précédente (Statistique Canada, 2006). Il s'agit de la plus forte croissance parmi les catégories de travailleurs. Au Québec, ils seraient 453 400 (données 2003 dans ISQ, 2005). En pourcentage des personnes en emploi, cela représente près de 16% au Canada et 13% au Québec (OCDE, 2003). La moyenne nationale est comparable à celle de l'ensemble des pays industrialisés.

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).

D'ailleurs, bien que, comme ailleurs, 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, lorsque 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'établissaient à 8 % de travailleuses indépendantes non agricoles sur l'ensemble des femmes actives au Canada en 2002 et à 9% pour les hommes (Delage, 2002).

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

Les travailleurs autonomes représentent donc aujourd'hui une part de plus en plus importante de la population active, au Canada comme dans la majorité des pays industrialisés. Cette progression du travail autonome non agricole invite à examiner en profondeur les motivations à devenir travailleur autonome, tout comme les avantages et les inconvénients de cette forme d'emploi « atypique ». Ceci nous paraît d'autant plus pertinent que, comme nous venons de le voir, il est fort probable que dans les prochaines années, de plus en plus de Canadiens deviennent travailleurs autonomes, durablement ou non, au cours de leur carrière.



## Choisir le travail autonome : le cas des travailleurs indépendants de l'informatique

---

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).

### *Le contexte structurel*

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 (Beaucage, Laplante, Légaré, 2004 ; Feldman, Bolino, 2000).

Par ailleurs, Noordenhaven, Thurik, Wennekers et van Stel (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. Kirchoff (1996) partage l'avis selon lequel le chômage n'est pas la raison majeure qui détermine le choix du travail autonome.

### *Le vieillissement de la main d'oeuvre*

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 – repris par Wilson, 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. A cela Parslow et al. (2004) ajoutent que le travail autonome n'offre pas de bénéfices en terme de santé au travail, il a même tendance à augmenter légèrement le niveau de stress. En revanche, 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 qu'il leur faille prolonger leur activité sur le marché du travail (Tremblay, Chevrier, Di Loretto, 2006).

### *Le soutien institutionnel*



## **Choisir le travail autonome : le cas des travailleurs indépendants de l'informatique**

---

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

En revanche, d'après des données britanniques, 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.

Selon Dennis Jr. (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). Ainsi, ces considérations nous conduisent à évaluer l'importance du contexte volontaire dans les motifs de choix du travail autonome.

### ***Le contexte volontaire***

#### ***La satisfaction***

Certaines études affirment que le travail autonome offrirait aux individus des possibilités de carrière stimulantes à travers une plus grande satisfaction au travail et un plus haut niveau de résilience face au risque de stress élevé (Bradley, Roberts, 2004). Plusieurs auteurs soutiennent que les travailleurs autonomes ont davantage de satisfaction en emploi que les salariés (Blanchflower, 2000; Hundley, 2001; Parasuraman, Simmers, 2001). Pour Hundley (2001), les travailleurs autonomes sont plus satisfaits car leur statut leur permet plus de flexibilité et d'autonomie, tout en utilisant davantage leurs habiletés. Peel et Inkson (2004) ajoutent que le travail autonome offre des occasions de développement personnel supérieures. Enfin, Finnie et Laporte (2003) montrent que le travail autonome est un débouché intéressant pour un emploi plus lucratif. Lévesque, Shepard et Douglas (2002) tempèrent ces affirmations. Selon eux, les individus n'ont pas une attitude constante par rapport aux attributs du travail autonome. Les attitudes face au revenu, au risque et à l'indépendance changent avec l'âge et peuvent également être influencées par le niveau d'éducation et l'accès aux ressources.

Enfin, certains inconvénients du travail autonome doivent aussi être soulignés, dont l'absence de possibilités de formation et l'isolement (Delage, 2002).

#### ***La flexibilité et l'autonomie... ou un conflit accru ?***

D'après Boden Jr. (1999a), la plus grande flexibilité d'horaire et des considérations familiales seraient à la base du choix des femmes pour le travail autonome; cela différerait des raisons pour lesquelles les hommes le choisissent. Dans une autre étude, le même auteur explique que les femmes sont davantage enclines que les hommes à prendre en charge les obligations familiales, particulièrement en ce qui concerne les soins aux enfants, et cela aurait une influence sur leur décision d'adhérer à cette forme de travail (Boden Jr., 1999b). Par ailleurs, Hundley (2001), ainsi que Burke, Fitzroy et Nolan (2002) expliquent la grande différence de revenus entre les hommes et les femmes autonomes par le fait, entre autres, que les femmes s'occupent davantage du travail domestique et des responsabilités familiales, ce qui leur laisse moins de temps pour les activités rémunérées.



## Choisir le travail autonome : le cas des travailleurs indépendants de l'informatique

---

Toujours en ce qui concerne la question de l'autonomie et de la flexibilité d'horaires, qui faciliteraient la conciliation emploi-famille, Parasuraman et Simmers (2001) notent que les travailleurs autonomes ont une plus grande autonomie et plus de flexibilité dans leur horaire de travail que ce n'est le cas pour les salariés. 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 élevées faites à ces individus, qui restent à la maison pour passer plus de temps avec les enfants, contribue au plus haut taux de conflit emploi-famille. De plus, les travailleurs autonomes vivent, selon eux, un plus grand engagement psychologique dans leur rôle professionnel, en raison de leur responsabilité personnelle à l'égard de la survie de leur entreprise. Bref, selon Parasuraman et Simmers (2001), 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) ne font état que de problèmes mineurs d'adaptation au début de l'installation à la maison. Les télétravailleurs auraient établi 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.

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 cet auteur, 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) ont observé 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 vie familiale (naissance des enfants, entrée à la garderie, entrée à l'école, adolescence, etc.) et de l'emploi (entreprise en démarrage ou bien établie; entrée dans la carrière, maturité, préparation à une préretraite, etc.) sont aussi importants.

Ainsi, certains auteurs (Parasuraman, Simmers, 2001) rejettent l'idée que le travail autonome ou l'entrepreneuriat soit une solution pour la conciliation emploi-famille, mais considèrent que l'on peut y trouver un certain compromis. En effet, le plus grand engagement dans le travail, couplé aux plus grandes demandes parentales envers les travailleurs autonomes à domicile, crée des pressions incompatibles qui ne peuvent pas être résolues par l'autonomie ou la flexibilité d'horaire. Conséquemment, les travailleurs autonomes vivraient un plus grand conflit emploi-famille.

Il convient de mentionner également 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. En effet, ce sondage indique que 36 % des hommes qui souhaitent créer une entreprise le font pour s'enrichir, seulement 23 % de 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, mais c'est aussi souvent le cas pour les hommes : 63 % dans le cas des femmes contre 51 % pour les hommes (Banque Royale, 2005).



## Choisir le travail autonome : le cas des travailleurs indépendants de l'informatique

---

### *Le désir de s'occuper des enfants et la contribution de la famille*

Par ailleurs, les raisons relatives à la famille qui poussent à se lancer en activité comme travailleur autonome seraient surtout l'affaire des femmes (Boden Jr., 1999a, 1999b ; Holmes, Smith et Cane, 1997 ; 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 autonome 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 *et al.* (2003) notent que si les récentes décennies ont vu des changements importants 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 salaire et au besoin d'emploi pour la famille, vers une dépendance accrue à l'égard 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 de travailleurs 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 et le soin à la famille 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.

Finalement, selon certains auteurs, il semble y avoir des différences entre les raisons qui poussent les hommes et les femmes au travail autonome. Holmes *et al.* (1997), par exemple, ont trouvé que les hommes partent davantage comme autonomes à cause de la retraite et de la possibilité de réduire son 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 leur pratique de travail, alors que les femmes seraient 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 travaillent comme autonomes à temps plein : les femmes ont des caractéristiques qui possèdent moins de valeur sur le marché du travail que les hommes qui travaillent à salaire à temps plein ; le contraire s'appliquerait dans la



## Choisir le travail autonome : le cas des travailleurs indépendants de l'informatique

---

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. Ainsi, les facteurs financiers et familiaux semblent peser différemment dans les motivations des unes et des autres à devenir travailleur autonome.

Les écrits divergent souvent quant aux motifs de choix, aux avantages et inconvénients du travail autonome. Certains soulignent que la conciliation est facilitée par une meilleure maîtrise du temps en contexte de travail autonome, alors que d'autres font état de contraintes supplémentaires. Par ailleurs, les motivations qui interviennent au moment du choix du travail autonome doivent être mises en perspective avec les avantages et les inconvénients perçus de cette forme d'emploi après quelques années d'expérience.

C'est pour tenter d'approfondir la recherche sur les travailleurs autonomes dans le contexte canadien que nous nous sommes intéressées aux travailleurs indépendants de l'informatique au Québec. Ces travailleurs du savoir semblent particulièrement représentatifs des évolutions du travail et de l'emploi. En outre, peu d'études ont été faites, à notre connaissance, sur les travailleurs autonomes de l'informatique au Canada.

En reprenant les conclusions d'autres travaux précédemment cités (Anthias et Mehta, 2003; Heller Clain, 2000), on peut émettre l'hypothèse que les informaticiens choisissent le travail autonome en raison de leur valeur sur le marché du travail. Le travail autonome leur procurerait un gain financier et un contrôle accru sur la pratique de leur travail. Notre étude cherche donc à préciser les motivations pour le travail autonome et à répondre aux questions suivantes : pourquoi des informaticiens optent-ils pour le travail autonome ? Quels sont les avantages et les inconvénients qu'ils perçoivent de cette forme d'emploi « atypique » ?

### **Méthode**

La présente recherche s'inscrit dans le cadre d'une vaste enquête par questionnaire menée en collaboration avec l'AQIII (Association Québécoise des Informaticiennes et Informaticiens Indépendants) sur les travailleurs autonomes de l'informatique. La collecte des données a été effectuée par voie électronique durant le printemps 2007. Un courriel a été adressé aux 700 membres de l'association professionnelle, contenant un lien hypertexte leur permettant d'accéder à un questionnaire en ligne. Seule une partie des résultats de l'enquête sont présentés dans cet article.

### ***L'échantillon***

Le nombre de participants (n=196) représente 28% de la population des membres de l'AQIII. Sur un total de 196 participants, 110 ont rempli le questionnaire dans son intégralité, soit un taux de rétention de 56%.

Une très large majorité des répondants sont des hommes (82%). Cependant, le pourcentage de femmes ayant répondu à l'enquête est plus important que le pourcentage de femmes membres de l'AQIII (18% contre 11%). La population est relativement jeune, 71% des répondants ont moins de 44 ans et 53% ont entre 35 et 44 ans. Plus de 80% des répondants vivent en couple et 55% vivent en couple avec des enfants à charge.

Les répondants travaillent généralement seuls : 83% n'ont ni employés, ni sous-traitants. L'ancienneté moyenne en tant que travailleur autonome est de sept ans et demi alors que le



## Choisir le travail autonome : le cas des travailleurs indépendants de l'informatique

---

nombre d'années d'expériences en informatique est en moyenne est de 17 ; ce qui signifie que la plupart des répondants ont acquis une expérience solide dans le domaine de l'informatique avant de se mettre à leur compte.

### *Le questionnaire*

Le questionnaire portait en premier lieu sur des données sociodémographiques générales telles l'âge et le genre. Il était demandé aux répondants de préciser leur situation familiale. Les modalités de réponse proposées cherchaient à englober le plus de situations possibles (seul sans enfant, seul avec enfants, en couple sans enfant, en couple avec enfants, famille reconstituée avec garde partagée, seul avec d'autres personnes à charge que les enfants, en couple avec d'autres personnes à charge que les enfants). En outre, les répondants devaient préciser le nombre d'enfants à charge vivant avec eux et l'âge du plus jeune. La pertinence de ces questions pour évaluer le poids des responsabilités familiales a été largement démontrée (St-Onge et al. 2002). Par ailleurs, il était demandé aux informaticiens de préciser leur revenu annuel et le taux horaire pratiqué.

Le questionnaire cherchait à évaluer les motivations à devenir travailleur autonome. Pour ce faire, les répondants étaient invités à évaluer l'importance de différentes motivations sur une échelle de Likert en cinq points (5=*très important*; 1=*pas important*). La liste des motivations à devenir travailleur autonome était issue des travaux de Tremblay *et al.* (2006), qui reposent eux-mêmes sur les auteurs cités plus haut :

- Chômage
- Difficulté à trouver un emploi salarié répondant à mes attentes
- Désir de ne plus avoir de patron
- Insatisfaction face à l'emploi antérieur (nature du travail et relations, avec les collègues et les supérieurs)
- Précarité de l'emploi antérieur (statut)
- Présence de jeunes enfants
- Désir de travailler avec le conjoint dans l'entreprise familiale
- Désir de changer de métier ou de profession (réorientation)
- Désir d'avoir plus de flexibilité dans son travail et dans son horaire
- Meilleure rémunération
- En retraite ou en préretraite, mais ne veut pas cesser de travailler

Les répondants étaient également invités à exprimer leur accord ou leur désaccord sur une liste d'avantages et d'inconvénients du travail autonome. Chaque proposition était accompagnée d'une échelle de Likert en 6 points, allant de *tout à fait vrai* (6) à *tout à fait faux* (1). La liste des avantages et inconvénients du travail autonome était tirée des travaux de Delage (2002) et de Tremblay *et al.* (2006).

*Dans votre situation de travailleur autonome est-il vrai que vous profitez des avantages suivants?*

- Indépendance et liberté (pas de lien avec une organisation ou un employeur)



## Choisir le travail autonome : le cas des travailleurs indépendants de l'informatique

---

- Flexibilité dans les horaires de travail
- Être plus productif
- Possibilité de travailler à la maison
- Autonomie quant à la façon d'exécuter le travail
- Meilleure rémunération
- Possibilité de travailler plus pour pallier aux périodes creuses
- Avantages fiscaux
- Concilier famille et emploi
- Concilier emploi et autres activités personnelles
- Variété du travail et des défis

*Dans votre situation de travailleur autonome, subissez-vous les inconvénients suivants?*

- Absence d'avantages sociaux
- Travailler seul, isolement
- Manque de possibilités de formation et de sources d'information
- Attitudes négatives de la famille et des amis quant au statut d'autonome
- Devoir mener de front plus d'un contrat
- Devoir accomplir diverses tâches administratives (comptabilité, commercialisation, achats, recouvrement de créances et impôts)
- Peur de manquer de contrats ou insécurité face aux revenus instables
- Ingérence du travail dans la vie personnelle
- Stress (en général)
- Fardeau de l'impôt
- Revenu insatisfaisant
- Longues heures de travail
- Pas de vacances directement rémunérées

### *Les traitements statistiques*

Dans le but de présenter l'échantillon, nous avons effectué des traitements statistiques descriptifs à travers l'étude des moyennes, des écarts-types et la réalisation de tris croisés. Pour mesurer l'association entre deux variables sur un même échantillon, différents types de tests ont été utilisés (test du chi-deux, coefficient de corrélation de Pearson, analyse de la variance).

Des analyses factorielles ont été effectuées dans le but de résumer l'information, c'est-à-dire d'obtenir un plus petit nombre de variables composites (Evrard, 2000). Une rotation de facteurs *Varimax* a permis une meilleure interprétation des résultats.

### **Résultats**

#### *Les motivations à devenir travailleur autonome*

Les principaux résultats quant à l'importance relative de différentes motivations au moment du choix du travail autonome indiquent que conformément à notre hypothèse, les facteurs « pull » prévalent sur les facteurs « push ». En effet, l'espérance de gain financier est primordiale. Le



## Choisir le travail autonome : le cas des travailleurs indépendants de l'informatique

désir d'**améliorer sa rémunération** arrive en tête de liste des motivations à devenir travailleur autonome; plus de 90% des répondants jugent cette motivation importante ou très importante.

Le taux horaire pratiqué par les informaticiens indépendants est supérieur au salaire horaire de leurs confrères salariés. Cette différence rétribue selon eux la prise de risque liée au statut de travailleur autonome; elle est censée compenser les périodes d'inactivité. En outre, le statut d'autonome procure certains avantages financiers, essentiellement en matière de fiscalité.

En second lieu, se place le désir d'**avoir plus de flexibilité dans son travail et son horaire** : plus de 65% des répondants estiment cette motivation importante ou très importante. Le **désir de ne plus avoir de patron** se situe en troisième position, plus de 45% des répondants jugent cette motivation à devenir travailleur autonome importante ou très importante. Ainsi, l'influence de ces deux variables (flexibilité et désir de ne plus avoir de patron) indique que le contrôle accru sur leurs pratiques de travail est une motivation de poids pour les répondants. Là encore, il s'agit de facteurs « pull » liés au contexte volontaire de choix du travail autonome.

**Tableau 1 : Lorsque vous avez pris la décision de vous établir comme travailleur autonome, quelles étaient vos motivations?**

	Moyenne	Écart-type
Meilleure rémunération	4,4273	0,73521
Désir d'avoir plus de flexibilité dans son travail et dans son horaire	3,7798	1,41000
Désir de ne plus avoir de patron	3,2182	1,52882
Insatisfaction face à l'emploi antérieur	2,6667	1,73020
Difficulté à trouver un emploi salarié répondant à mes attentes	1,9273	1,80066
Précarité de l'emploi antérieur	1,6147	1,49634
Chômage	1,1273	1,45960
Présence de jeunes enfants	1,0833	1,44122
Désir de travailler avec le conjoint dans l'entreprise familiale	0,7500	1,06889
Désir de changer de métier ou de profession	0,7075	1,14615
En retraite ou en préretraite, mais ne veut pas cesser de travailler	0,4259	1,02496

*Très important=5 ; Important=4 ; Moyennement important=3 ; Peu important=2 ; Pas important=1*

Les autres motivations à devenir travailleur autonome sont relativement marginales. Il est possible de les organiser autour de deux axes en effectuant des analyses factorielles.

Le premier axe (annexe 1) correspond à des variables relatives à la **précarité de la situation antérieure** (« chômage », « difficulté à trouver un emploi salarié répondant à mes attentes » et « précarité de l'emploi antérieur »). Dans certains cas, le travail autonome apparaît donc comme une « solution » face à cette précarité. Cependant, ces cas ne sont pas majoritaires, sans doute en raison du niveau de formation des informaticiens et de leur valeur sur le marché du travail. Ces facteurs « push » ont donc un impact modéré sur le choix du travail autonome.

Le deuxième axe (annexe 2) synthétise des variables relatives à la transition de carrière; il s'agit du désir de travailler avec le conjoint dans l'entreprise familiale, du désir de changer de métier et de la préretraite. Mais ce sont des motivations très secondaires, elles concernent entre 3% et 5% des répondants.

Les motivations relatives aux responsabilités familiales, telles la présence de jeunes enfants, sont jugées relativement peu importantes par les répondants (11% déclarent cette motivation



## Choisir le travail autonome : le cas des travailleurs indépendants de l'informatique

importante ou très importante). Ainsi, les motivations des informaticiens à devenir travailleur autonome rejoignent dans une large mesure celles constatées pour les hommes travailleurs autonomes (gain financier et autonomie) et moins à celles constatées pour les femmes travailleuses autonomes (désir de s'occuper des enfants et de la famille). Ceci s'explique par la composition de la population de référence -largement masculine- mais pas uniquement. De fait, chez nos répondants, aucune différence statistiquement significative n'est constatée entre les hommes et les femmes dans l'importance accordée aux différentes motivations à devenir travailleur autonome.

Si aucune différence n'apparaît entre les hommes et les femmes de l'échantillon, l'âge en revanche, a une incidence sur les motivations à devenir travailleur autonome (annexe 3). Comme l'indique le tableau suivant, l'importance du chômage sur le choix du travail autonome croît avec l'âge. Finalement, le chômage intervient comme facteur « push » dans la décision de devenir travailleur autonome essentiellement dans le cas de travailleurs âgés. Dans le secteur de l'informatique, le travail autonome se présente davantage comme une alternative au chômage des plus de 55 ans que comme une préretraite progressive, ce qui est un résultat fort intéressant et original, par rapport aux travaux antérieurs qui n'avaient pas permis de mettre cet aspect en évidence.

Pour compléter ce tour d'horizon des motivations à devenir travailleur autonome, mentionnons qu'un peu plus de 38% des répondants avaient déjà fait du télétravail avant d'être autonome, et pour près de 13% d'entre eux, cette expérience les a conduit à devenir travailleur autonome. A la marge, il semble donc qu'une expérience **positive du télétravail** puisse avoir une incidence sur la décision de devenir travailleur autonome.

**Tableau 2 : Motivation du chômage à devenir travailleur autonome**

	Moyenne
25-34 ans	0,7391
33-44 ans	1,0656
45-54 ans	1,3333
55 ans et plus	5,0000
Total	1,1273

*Très important=5 ; Important=4 ; Moyennement important=3 ; Peu important=2 ; Pas important=1*

### *Les avantages du travail autonome*

Conformément aux motivations à devenir travailleur autonome, l'avantage le plus cité du travail autonome est le fait d'améliorer sa rémunération. Plus de 85% des répondants jugent cet avantage « vrai » ou « tout à fait vrai ». Ceci démontre une certaine cohérence entre les motivations en jeu au moment de la décision de devenir travailleur autonome et la perception de ses avantages après quelques années d'expérience. Par ailleurs, l'écart type de cette variable est relativement faible. En d'autres termes, il existe une relative homogénéité dans les réponses.

**Tableau 3 : Dans votre situation de travailleur autonome, est-il vrai que vous profitez des avantages suivants?**

	Moyenne	Écart-type
Meilleure rémunération	5,4336	,78917



## Choisir le travail autonome : le cas des travailleurs indépendants de l'informatique

---

Variété du travail et des défis	4,8929	1,40371
Indépendance et liberté (pas de lien avec une organisation ou un employeur)	4,8850	1,27302
Avantages fiscaux	4,5487	1,17254
Flexibilité dans les horaires de travail	4,3805	1,33175
Autonomie quant à la façon d'exécuter le travail	4,2743	1,40946
Être plus productif	4,2389	1,37759
Possibilité de travailler plus pour pallier aux périodes creuses	3,9107	1,57431
Possibilité de travailler à la maison	3,9027	1,50573
Concilier emploi et autres activités personnelles	3,6549	1,69437
Concilier famille et emploi	3,2478	2,01127

---

*Tout à fait vrai=6, vrai=5, plutôt vrai=4 ; plutôt faux=3, faux=2, Tout à fait faux=1*

Quatre groupes d'avantages du travail autonome (facteurs) ressortent en effectuant une analyse en composante principale. Cette information permet de voir dans quelle mesure les différents avantages du travail autonome s'organisent les uns par rapport aux autres (annexe 4).

Le premier groupe se compose des **avantages financiers** liés au travail autonome : meilleure rémunération et avantages fiscaux. Comme nous l'avons vu, l'amélioration de la rémunération est l'avantage le plus important du travail autonome d'après les répondants. De plus, 57% d'entre eux répondent « vrai » ou « tout à fait vrai » à la question « dans votre situation de travailleur autonome, est-il vrai que vous bénéficiez d'avantages fiscaux ? ».

Le deuxième groupe d'avantages du travail autonome a trait à l'absence de routine. Il comporte les variables suivantes : **variété du travail et des défis** et **possibilité de travailler plus pour pallier aux périodes creuses**. Plus de 70% des participants répondent « vrai » ou « tout à fait vrai » lorsqu'ils sont interrogés sur la variété du travail et des défis.

Le troisième facteur rassemble des variables ayant trait à **l'autonomie et à l'indépendance** dans le travail : indépendance et liberté, flexibilité dans les horaires de travail, être plus productif, possibilité de travailler à la maison, autonomie quant à la façon d'exécuter le travail. Conformément à nos hypothèses, le travail autonome permet un contrôle accru sur les pratiques et les horaires de travail. Entre 64% et 34% des participants répondent « vrai » ou « tout à fait vrai » sur fait de bénéficier de ces avantages.

Enfin, les variables liées à la **conciliation** entre l'emploi, la famille et les autres activités personnelles forment un dernier groupe : concilier famille et emploi ; concilier emploi et autres activités personnelles. Environ 31% des répondants estiment que le travail autonome leur permet de bénéficier d'avantages en matière de conciliation entre l'emploi et les autres domaines de la vie (réponses « vrai » ou « tout à fait vrai »).

Si la conciliation entre l'emploi et les activités personnelles et familiales représente certes un avantage du travail autonome, celui-ci se place en queue de liste par rapport aux autres. Les répondants bénéficient amplement des avantages financiers, de flexibilité et de contrôle accrus, que procure le travail autonome. Pour autant, les avantages en terme de conciliation entre l'emploi et les autres domaines de la vie sont moins mis en avant par les répondants. Les principaux avantages perçus du travail autonome s'inscrivent donc dans la droite ligne des avantages généralement cités par les hommes travailleurs autonomes (gain financier et contrôle sur le travail). En revanche, ils diffèrent des avantages le plus souvent évoqués par les femmes



## Choisir le travail autonome : le cas des travailleurs indépendants de l'informatique

---

travailleuses autonomes (conciliation emploi-famille). Ceci s'explique en partie par la surreprésentation des hommes dans la population de référence.

Cependant, comme dans l'analyse des motivations à devenir autonome, aucune différence statistiquement significative n'émerge entre les hommes et les femmes de l'échantillon en matière d'avantages perçus de cette forme d'emploi. Compte tenu des recherches précédentes, on aurait pu s'attendre à ce que les femmes valorisent davantage que les hommes les avantages liés à la conciliation emploi-famille. Or il n'en est rien. Les travailleuses autonomes de l'informatique perçoivent les mêmes avantages que leurs homologues masculins (gain financier, flexibilité et contrôle sur le travail). Il est donc possible que les caractéristiques de l'emploi (qualifié et valorisé sur le marché du travail) influencent davantage que le genre les perceptions des avantages du travail autonome. Il se peut que l'effet « genre » soit partiellement gommé par le caractère qualifié et valorisé de l'emploi en informatique.

Enfin, la **situation familiale** est corrélée à la perception de la conciliation emploi-famille comme avantage du travail autonome (annexe 5). Le fait de vivre en couple avec des enfants augmente significativement l'importance accordée à la conciliation emploi-famille comme avantage du travail autonome.

**Tableau 4 : Concilier famille et emploi / Situation Familiale**

	Moyenne	Écart-type
Seul sans enfant	,8182	1,47093
Seul avec enfants	3,0000	2,35702
En couple sans enfants	2,7826	2,25543
En couple avec enfants	3,8548	1,67769
Famille reconstituée avec garde partagée	4,0000	,00000
Total	3,2613	2,02580

*Tout à fait vrai=6, vrai=5, plutôt vrai=4 ; plutôt faux=3, faux=2, Tout à fait faux=1*

**Tableau 5 : Concilier famille et emploi / Nombre d'enfants à charge**

Nombre d'enfants à charge	Moyenne	Écart-type
0	1,9444	2,15067
1	3,4000	2,06328
2	3,9697	1,46810
3	4,3000	1,49032
4	2,8000	1,64317
5	5,0000	.
Total	3,2455	2,02818

*Tout à fait vrai=6, vrai=5, plutôt vrai=4 ; plutôt faux=3, faux=2, Tout à fait faux=1*

De plus, le **nombre d'enfants** a un effet significatif sur la perception de cet avantage (annexe 6). Plus le nombre d'enfants à charge est élevé, plus les répondants déclarent profiter de cet avantage du travail autonome. En revanche, il n'y a pas de lien entre l'âge du plus jeune enfant et la perception de cet avantage.

### *Les inconvénients du travail autonome*



## Choisir le travail autonome : le cas des travailleurs indépendants de l'informatique

Lorsqu'ils sont interrogés sur les inconvénients du travail autonome, les répondants mentionnent en premier lieu le fait de devoir accomplir diverses tâches administratives. Viennent ensuite l'absence d'avantages sociaux et de vacances directement rémunérées. Ces inconvénients découlent du statut et des modalités d'exercice du travail autonome : ils représentent la contrepartie de l'indépendance et de la flexibilité qu'il autorise.

Les inconvénients dont le score moyen est inférieur à 3,5 sont relativement mineurs, au sens où la majorité des répondants déclare ne pas les subir.

En effectuant une analyse en composante principale, il est possible de classer les différents inconvénients du travail autonome les uns par rapport aux autres. Il en résulte trois facteurs principaux (annexe 7).

Le premier groupe rassemble les **inconvénients liés au statut** de travailleur autonome : absence d'avantages sociaux (47% des répondants répondent « vrai » ou « tout à fait vrai » sur le fait de subir cet inconvénient), l'insécurité ou peur de manquer de contrats (29%), pas de vacances rémunérées (42%). Ces inconvénients sont inhérents à la forme d'emploi, il est donc impossible de les supprimer. En revanche, le taux horaire facturé aux clients par le travailleur autonome est censé compenser ces inconvénients statutaires.

**Tableau 6 : Dans votre situation de travailleur autonome, subissez-vous les inconvénients suivants?**

	Moyenne	Écart-type
Devoir accomplir diverses tâches administratives	4,5856	1,14787
Absence d'avantages sociaux	4,1982	1,56565
Pas de vacances directement rémunérées	3,9550	1,53379
Peur de manquer de contrats ou insécurité face aux revenus instables	3,7027	1,36578
Fardeau de l'impôt	3,4054	1,46087
Stress	3,4000	1,40901
Ingérence du travail dans la vie personnelle	3,0909	1,44340
Longues heures de travail	2,9910	1,38495
Travailler seul, isolement	2,8991	1,49657
Manque de possibilités de formation et de sources d'information	2,8919	1,42925
Devoir mener de front plus d'un contrat	2,8559	1,60027
Revenu insatisfaisant	2,1802	1,12975
Attitudes négatives de la famille et des amis quant au statut d'autonome	1,8739	1,20693

*Tout à fait vrai=6, vrai=5, plutôt vrai=4 ; plutôt faux=3, faux=2, Tout à fait faux=1*

Le deuxième groupe d'inconvénients est quant à lui lié à la **polyvalence** requise par le travail autonome. Il comporte les variables suivantes : devoir accomplir divers tâches administratives (55% répondent « vrai » ou « tout à fait vrai » lorsqu'ils sont interrogés sur le fait de subir cet inconvénient), gérer de front plusieurs contrats (17%), de longues heures de travail (14%), le stress (26%) et l'ingérence du travail dans la vie personnelle (17%). À la différence du premier groupe, ces inconvénients dépendent moins du statut que de la pratique du travail autonome. En plus de leur cœur de métier (l'informatique), les répondants doivent réaliser d'autres tâches, notamment des tâches administratives (comptabilité, recouvrement, etc.), pour lesquelles ils ne



## Choisir le travail autonome : le cas des travailleurs indépendants de l'informatique

---

sont pas nécessairement formés. La diversité des tâches et le fait d'avoir parfois plusieurs clients en même temps exigent donc une certaine polyvalence de la part du travailleur autonome. En outre, toutes les activités du travailleur autonome ne sont pas nécessairement facturées aux clients, ce qui peut engendrer de longues heures de travail et du stress, voire l'ingérence du travail dans la vie personnelle. Enfin, il est à noter que le statut de travailleur autonome a augmenté le niveau de stress pour 31% des répondants, l'a diminué pour 19%, et 50% ne constatent aucun changement par rapport à leur situation antérieure.

Le troisième groupe de variables rassemble celles relatives à l'**isolement** dans le travail, au manque de formation et de sources d'information, et dans une moindre mesure à l'**insatisfaction liée au revenu** (fardeau de l'impôt et revenu insatisfaisant). Ces inconvénients demeurent très marginaux. En effet, il est possible que le fait d'appartenir à une association professionnelle limite la perception de l'isolement et du manque de possibilité de formation et de sources d'information, que peut provoquer le travail autonome. Par ailleurs, seuls 3% des répondants se déclarent insatisfaits de leur revenu. Ceci est cohérent avec les réponses fournies quant aux avantages du travail autonome, puisque l'amélioration de la rémunération se place en première position.

Enfin, eu égard à son score très faible (1.9 en moyenne), on ne peut considérer l'attitude négative de la famille et des amis comme un inconvénient du travail autonome.

On ne constate pas de différence significative entre les hommes et les femmes en ce qui concerne la perception des différents inconvénients du travail autonome. En outre, la perception de ces inconvénients n'est liée ni à l'âge, ni à la situation familiale.

### Discussion / Conclusion

A la lumière des résultats, il est possible de confirmer l'une des hypothèses de départ, à savoir, que les informaticiens choisissent le travail autonome essentiellement parce que celui-ci leur procure un gain financier significatif et un contrôle accru sur la pratique de leur travail.

A l'instar des travaux de Moore et Mueller (2002), notre recherche confirme l'importance des facteurs « pull » dans le choix du travail autonome. En effet, ce sont d'abord le gain financier, la flexibilité et le contrôle sur les pratiques et le travail qui incitent les informaticiens à choisir le travail autonome. Par ailleurs, les aspects financiers et d'indépendance dans le travail sont également très présents lorsque sont abordés les avantages de cette forme d'emploi. Ces résultats confirment ceux des études de Finnie et Laporte (2003) et de Blanchflower (2000). Enfin, la variété du travail et des défis se place en seconde position dans la liste des avantages du travail autonome, ce qui tend à confirmer les thèses de Peel et Inkson (2004) et de Hundley (2001).

Toutefois, la contrepartie de la variété du travail et des défis se trouve dans la multitude de tâches que les travailleurs autonomes doivent accomplir, ce qui constitue, selon les répondants, le principal inconvénient de cette forme d'emploi.

Nos résultats montrent que les facteurs « push », tel le chômage, n'interviennent qu'à la marge dans les motivations à devenir autonome. Ces conclusions convergent avec celles de Noordenhaven *et al.* (2004) et de Kirchoff (1996). Cependant, le chômage a une incidence d'autant plus forte sur la décision de s'établir à son compte lorsque les travailleurs sont âgés, un aspect qui n'avait pas été mis en évidence dans les travaux antérieurs et prend plus d'importance encore dans un contexte de vieillissement de la population.



## Choisir le travail autonome : le cas des travailleurs indépendants de l'informatique

---

Contrairement à d'autres études (Boden Jr., 1999a, 1999b ; Holmes *et al.*, 1997 ; Loscocco, 1997), nos résultats ne font pas émerger de différences significatives entre les hommes et les femmes. L'importance accordée aux différentes motivations à devenir travailleur autonome est sensiblement égale. De plus, les hommes et les femmes déclarent bénéficier des mêmes avantages de cette forme d'emploi et en subir les mêmes inconvénients. Ainsi, à l'inverse de ce que concluent les études précédentes, nous ne sommes pas en mesure d'identifier des modèles masculins et des modèles féminins de travailleurs autonomes. Ce phénomène s'explique sans doute par le petit nombre de femmes dans l'échantillon et par son homogénéité; ceci met en lumière le fait qu'il peut y avoir des différences importantes entre catégories socioprofessionnelles, ce qui n'a pas été mis en évidence dans les travaux antérieurs. De fait, tous les répondants sont des travailleurs indépendants de l'informatique, les caractéristiques de l'emploi sont donc très similaires. Pour de futures recherches, ces conclusions sont de nature à attirer l'attention sur les relations entre le genre et les caractéristiques de l'emploi autonome occupé. Une des contributions importantes de notre recherche est d'avoir mis en évidence la nécessité de porter une attention particulière à ces dimensions.

Comme toute recherche, celle-ci connaît certaines limites. La taille de l'échantillon, le secteur d'activité et ses particularités ne permettent pas de généraliser les résultats à l'ensemble des travailleurs autonomes du Canada. Toutefois, nos résultats invitent à s'interroger sur les causes de l'absence de différences significatives entre les hommes et les femmes dans ce secteur d'activité. Les implications traditionnelles des hommes et des femmes dans les domaines professionnels et familiaux sont-elles amoindries par le fait que ces travailleurs autonomes occupent des emplois qualifiés? Ou à l'inverse, les femmes qui se dirigent vers les métiers de l'informatique, un secteur encore très masculin, ont-elles des caractéristiques personnelles et professionnelles distinctes de celles de leurs consœurs travailleuses autonomes dans d'autres secteurs? Ce sont là des questions à explorer dans des recherches futures.

### Références

- Anthias, F., & Mehta, N. (2003). The intersection between Gender, the Family and Self-employment: the Family as a Resource. *International Review of Sociology*, 13(1), 105-116.
- Baines, S., & Gelder U. (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*, 18(3), 223-234.
- Banque Royale. (2005). Les femmes entrepreneures sont souvent moins motivées par l'argent que par des priorités personnelles, sondage réalisé et effectué par Ipsos, dont les principaux résultats ont été publiés dans un communiqué émis le 23 novembre 2005: Banque Royale. En ligne. <<http://www.rbc.com/nouvelles/20051123sme.html>>.
- Beaucage, A., Laplante N., & Légaré, R. (2004). Le passage au travail autonome: choix imposé ou choix qui s'impose ?. *Relations Industrielles*, 59(2), 345-378.
- Blanchflower, D.G. (2005). Self-employment in OECD countries. *Labour Economics*, 7(5), 471-505.
- Boden Jr., R. (1999a). Gender inequality in wage earnings and female self-employment selection. *The Journal of Socio-Economics*, 28(3), 351-364.



## Choisir le travail autonome : le cas des travailleurs indépendants de l'informatique

---

- Boden Jr., R. (1999b). Flexible working hours, family responsibilities, and female self-employment: Gender differences in self-employment selection. *The American Journal of Economics and Sociology*, 58(1), 71-83.
- Bradley, D.E., & Roberts, J.A. (2004). Self-employment and job satisfaction: Investing the role of self-efficacy, depression and seniority. *Journal of Small Business Management*, 42(1), 37-58.
- Burke, A.E., Fitzroy, F.R., & Nolan M.A. (2002). Self-employment Wealth and Job Creation: The Roles of Gender, Non-pecuniary Motivation and Entrepreneurial Ability. *Small Business Economics*, 19(3), 255-270.
- Canada (Gouvernement du). Statistique Canada. (2005). L'activité liée au travail autonome chez les Canadiens vivant en milieu rural. *Tendances sociales canadiennes*, p. 20-ss.
- Canada (Gouvernement du). Statistique Canada. (2006). Enquête sur la population active. *Le Quotidien*, 6 janvier. En ligne. <<http://www.statcan.ca/Daily/Francais/060106/q060106a.htm>>.
- Christensen, K. E. (1987). Impacts of Computer-Mediated Home Based Work on Women and Their Families. *Office, Technology and People*, 3, 211-230.
- Curran, J., & Blackburn, R.A. (2001). Older People and the Enterprise Society: Age and Self-employment Propensities'. *Work, Employment and Society*, 15(4), 889-902.
- Delage, B. (2002). Résultats de l'Enquête sur le travail indépendant au Canada, Développement des ressources humaines Canada (DRHC), RH 64-11/2001E, Ottawa.
- Dennis Jr., W. (1996). Self-employment: When nothing else is available? *Journal of Labor Research*, 17(4), 645-661.
- DeVaney, S.A., & Kim, H. (2003). Older self-employed workers and planning for the future. *The Journal of Consumer Affairs*, 37 (1), 101-120.
- Evrard, Y. (2000). *Market, études et recherches en marketing*, Dunod, Paris.
- Feldman, D.C., & Bolino, M.C. (2000). Career patterns of self-employed: career motivations and career outcomes. *Journal of Small Business Management*, 38(3), 53-67.
- Felstead, A., & Jewson, N. (2000). In Home, at Work, Towards an Understanding of Homeworking. Londres: Routledge, 196 p.
- Finnie, R., & Laporte, C. (2003). Setting up shop: Self-employment among Canadian college and university graduates. *Relations industrielles*, 58(1), 3-32.
- Galt, V., & Moennig, C. (1996). An analysis of self-employment using UK census of population. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, 2(3), 82-88.
- Heilbrunn, S. (2004). Impact of gender on difficulties faced by entrepreneurs. *International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, 5(3), 159-165.
- Heller Clain, S. (2000). Gender Differences in Full-Time Self-Employment. *Journal of Economics and Business*, 52 (1), 499-513.
- Holmes, S., Smith, S., & Cane, G. (1997). Gender Issues in Home-Based Business Operation and Training: An Australian Overview. *Women in Management Review*, 12(2), 68-73.
- Hundley, G. (2001). Why women earn less than men in self-employment. *Journal of Labor Research*, 22(4), 817-829.
- Kirchoff, B.A. (1996). Self-employment and Dynamic Capitalism. *Journal of Labor Research* 17(4), 627-643.



## Choisir le travail autonome : le cas des travailleurs indépendants de l'informatique

---

- Levesque, M., Shepherd, D.A. & Douglas, E.J. (2002). Employment or self-employment: A dynamic utility maximizing model. *Journal of Business Venturing*, 17(3), 189-210.
- Loscocco, K.A. (1997). Work-Family Linkages among Self-Employed Women and Men. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 204-226.
- Montgomery, M., Johnson, T., & Faisal, S. (2005). What kind of capital do you need to start a business: financial or human? *The Quarterly Review of Economics and Finance*, 45, 103-122.
- Moore, C.S., & Mueller, R.E. (2002). The transition from paid to self-employment in Canada: the importance of push factors. *Applied Economics*, 34(6), 791-801.
- Noorderhaven, N.G., Thurik, A.R., Wennekers, A.R.M., & van Stel A.J. (2004). The Role of Dissatisfaction and Per Capita Income in Explaining Self-Employment across 15 European Countries. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 28(5), 447-466.
- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2000). La renaissance de l'emploi indépendant. *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, 165-212.
- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2003). *Statistiques trimestrielles de la population active*, no 3, p. 1-206.
- Parasuraman, S., & Simmers, C.A. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: A comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 551-568.
- Parslow, R.A., Jorm, A.F., Christensen, H., Rodgers, B., Strazdins, L., & D'Souza, R.M. (2004). The associations between work stress and mental health: A comparison of organizationally employed and self-employed workers. *Work & Stress*, 18(3), 231-244.
- Peel, S., & Inkson, K. (2004). Contracting and careers: choosing between self and organizational employment. *Career Development International*, 9(6), 542-558.
- St-Onge, S., Renaud, S., Guérin, G., & Caussignac, E. (2002). Vérification d'un modèle structurel à l'égard du conflit travail / famille. *Relations industrielles*, 57(3), 491-513.
- Singh, G., & Verma, A. (2003). Work History And Later Life Labor Force Participation: Evidence From A Large Telecommunications Firm. *Industrial and Labor Relations Review*, 56(4), 699-715.
- Tremblay, D-G., Paquet, R. & Najem, E. (2006). Telework: a way to balance work and family or an increase in work-family conflict? *Canadian Journal of Communication*, 31(2), 715-731.
- Tremblay, D-G. (2003). Telework: A New Mode of Gendered Segmentation? Results from a study in Canada. *Canadian Journal of Communication*, 28(4), 461-478.
- Tremblay, D-G., Chevrier, C., & Di Loreto, M. (2006). Le télétravail comme façon de concilier la vie personnelle et la vie professionnelle? Montréal: Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir. En ligne. <[www.teluq.uqam.ca/chaireecosavoir](http://www.teluq.uqam.ca/chaireecosavoir)>.
- Wheelock, J., Oughton, E., & Baines, S. (2003). Getting by with a little help from your family: Toward a policy-relevant model of the household. *Feminist Economics*, 9(1), 19-45.
- Wilson, F. (2003). Older People and the Enterprise Society: age and self employment propensities. *International Small Business Journal*, 21(1), 117-119.



## Choisir le travail autonome : le cas des travailleurs indépendants de l'informatique

---

### Annexes

#### **Annexe 1 : Analyse en composante principale : précarité de la situation antérieure**

Chômage	0,815
Difficulté à trouver un emploi salarié répondant à mes attentes	0,765
Précarité de l'emploi antérieur	0,746

#### **Annexe 2 : Analyse en composante principale : transition de carrière**

Désir de travailler avec le conjoint dans l'entreprise familiale	0,752
Désir de changer de métier ou de profession	0,889
En retraite ou en préretraite, mais ne veut pas cesser de travailler	0,685

#### **Annexe 3 : Age / Chômage - ANOVA**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	34,712	3	11,571	6,210	,001
Within Groups	197,506	106	1,863		
Total	232,218	109			

#### **Annexe 4 : Analyse en composante principale « Avantages du travail autonome »**

Composantes	1	2	3	4
Meilleure rémunération				0,775
Avantages fiscaux				0,801
Variété du travail et des défis		0,746		
Possibilité de travailler plus pour pallier aux périodes creuses		0,739		
Indépendance et liberté (pas de lien avec une organisation ou un employeur)	0,724			
Flexibilité dans les horaires de travail	0,819			
Être plus productif	0,553			
Possibilité de travailler à la maison	0,774			
Autonomie quant à la façon d'exécuter le travail	0,666			
Concilier famille et emploi				0,884
Concilier emploi et autres activités personnelles				0,780

#### **Annexe 5 : Concilier famille et emploi / Situation Familiale - ANOVA**

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	96,180	4	24,045	7,175	,000
Within Groups	355,243	106	3,351		
Total	451,423	110			



## Choisir le travail autonome : le cas des travailleurs indépendants de l'informatique

---

### **Annexe 6 : Concilier famille et emploi/ Nombre d'enfants à charge - ANOVA**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	104,914	5	20,983	6,354	,000
Within Groups	343,459	104	3,302		
Total	448,373	109			

### **Annexe 7 : Analyse en composante principale « Inconvénients du travail autonome »**

Composantes	1	2	3	4
Devoir mener de front plus d'un contrat	0,678			
Devoir accomplir diverses tâches administratives	0,530			
Ingérence du travail dans la vie personnelle	0,851			
Stress	0,732			
Longues heures de travail	0,778			
Absence d'avantages sociaux			0,735	
Peur de manquer de contrats ou insécurité face aux revenus instables			0,492	
Pas de vacances directement rémunérées			0,844	
Travailler seul, isolement		0,692		
Manque de possibilités de formation et de sources d'information		0,828		
Fardeau de l'impôt		0,665		
Revenu insatisfaisant		0,642		
Attitudes négatives de la famille et des amis quant au statut d'autonome				0,898