

Le passage au travail autonome Choix imposé ou choix qui s'impose ?

The Shift to Self-Employment: An Imposed Choice or an Obvious Choice?

El pase al trabajo autonomo : opción impuesta u opción que se impone?

André Beaucage, Normand Laplante et Renée Légaré

Volume 59, numéro 2, printemps 2004

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/009545ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/009545ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Beaucage, A., Laplante, N. & Légaré, R. (2004). Le passage au travail autonome : choix imposé ou choix qui s'impose ? *Relations industrielles / Industrial Relations*, 59(2), 345–378. <https://doi.org/10.7202/009545ar>

Résumé de l'article

Inspirés par les explications « pull » et « push » de la résurgence du travail autonome dans les années 1980 et 1990, nous proposons un modèle inédit de l'entrée dans le travail autonome et une évaluation de sa pertinence à partir des résultats d'une enquête originale via l'Internet auprès de 748 travailleurs autonomes québécois. La principale hypothèse de notre modèle propose que le passage au travail autonome découle le plus souvent d'une décision motivée à la fois par des aspirations personnelles et professionnelles spécifiques et par des conditions d'emploi précaires ou insatisfaisantes. Les résultats de notre étude exploratoire confirment la pertinence de notre hypothèse quant à l'influence combinée des facteurs « push » et « pull » sur la décision d'entrer dans le travail autonome. Elle révèle néanmoins des différences significatives entre les déterminants des décisions des hommes et des femmes.

Le passage au travail autonome

Choix imposé ou choix qui s'impose ?

ANDRÉ BEAUCAGE

NORMAND LAPLANTE

RENÉE LÉGARÉ

Inspirés par les explications « pull » et « push » de la résurgence du travail autonome dans les années 1980 et 1990, nous proposons un modèle inédit de l'entrée dans le travail autonome et une évaluation de sa pertinence à partir des résultats d'une enquête originale via l'Internet auprès de 748 travailleurs autonomes québécois. La principale hypothèse de notre modèle propose que le passage au travail autonome découle le plus souvent d'une décision motivée à la fois par des aspirations personnelles et professionnelles spécifiques et par des conditions d'emploi précaires ou insatisfaisantes. Les résultats de notre étude exploratoire confirment la pertinence de notre hypothèse quant à l'influence combinée des facteurs « push » et « pull » sur la décision d'entrer dans le travail autonome. Elle révèle néanmoins des différences significatives entre les déterminants des décisions des hommes et des femmes.

Plusieurs observateurs du monde du travail soulignent la croissance des formes atypiques d'emploi dans la plupart des pays industrialisés depuis

– BEAUCAGE, A. et N. LAPLANTE, Département de relations industrielles, Université du Québec en Outaouais, Gatineau, Québec, andre.beaucage@uqo.ca, normand.laplante@uqo.ca.

LÉGARÉE, R., Fonction publique fédérale et diplômée de la maîtrise en relations industrielles de l'Université du Québec en Outaouais, Gatineau, Québec.

– Les auteurs remercient les évaluateurs anonymes de la revue *Relations industrielles/Industrial Relations* pour leurs commentaires et leurs suggestions relatifs à une première version de cet article. Ils remercient également M. Michel Ducharme du Service de l'informatique de l'UQO pour sa collaboration indispensable à la réalisation de l'enquête via l'Internet.

quelques décennies (Bernier, Vallée et Jobin 2003 : 48–63 ; De Grip, Hoevenberg et Willems 1997 ; Krahn 1995 ; Matte 1998)¹. Au Canada et au Québec, le travail autonome² et l'emploi salarié à temps partiel sont les formes d'emploi non standard qui ont connu la croissance la plus rapide pendant les années 1980 et 1990, avant la hausse notable des emplois salariés à temps complet à la fin de la dernière décennie (Bernier, Vallée et Jobin 2003 ; Picot et Heisz 2000). Le travail autonome représentait près de 80 % de la création nette d'emplois au Canada entre 1989 et 1998 (Manser et Picot 1999). Dans la plupart des pays de l'OCDE, ce statut d'emploi a aussi progressé plus rapidement que l'emploi salarié pendant les années 1990 (OCDE 2000).

Tant au Canada (Delage 2002 ; Statistique Canada 1997) qu'au Québec (Bernier, Vallée et Jobin 2003 ; CIRETA 1999 ; Matte 1998), les caractéristiques des travailleurs autonomes de même que les conditions et les contextes dans lesquels s'exerce leur travail sont très diversifiés. Cette hétérogénéité soulève plusieurs questions sur les explications de la résurgence du travail autonome depuis les années 1970 (Aronson 1991 ; Druker, Stanworth et Conway 1998 ; Hamilton 2000 ; Jamal 1997 ; Lin, Picot et Compton 2000 ; Roy 1997). Comment expliquer la forte croissance des travailleurs indépendants à leur compte et sans employé, étant donné la rémunération et les avantages sociaux moindres de cette catégorie la plus importante de travailleurs autonomes ? Ce passage accru au travail autonome est-il un choix qui s'imposait à des travailleurs avec des aspirations différentes ou un choix plutôt imposé par la dégradation des conditions du marché de l'emploi ?

Pour certains observateurs, la résurgence du travail autonome s'expliquerait surtout par les conditions difficiles qui prévalaient sur le marché de l'emploi ces dernières décennies, notamment lors des deux récessions qui ont marqué le début des années 1980 et 1990. Les travailleurs n'auraient pas vraiment choisi ce statut d'emploi. Ils y auraient plutôt été poussés par les conditions défavorables du marché du travail. Pour d'autres, le travail autonome répondrait plutôt à de nouvelles aspirations

1. Voir aussi l'ouvrage sous la direction de Carré et al. (2000) et les numéros spéciaux sur le travail atypique du *Monthly Labor Review* (vol. 19, n° 10, 1996) et du *Journal of Labor Research* (vol. XVII, n° 4, 1996).

2. Le travailleur autonome ou indépendant est habituellement défini comme celui ou celle qui assume les responsabilités et les risques associés au financement et à la promotion de son produit, ainsi qu'au contrôle des différentes étapes de sa production auxquelles il participe directement. Ses revenus proviennent essentiellement des bénéfices qu'il retire de la vente de biens ou services qu'il produit seul ou avec l'aide d'employés. Le travailleur autonome peut donc être un employeur ou opérer à son compte sans l'aide de salariés et son entreprise peut-être constituée en société ou non (Statistique Canada 1997).

chez une partie grandissante de la main-d'œuvre et générerait ainsi une plus grande satisfaction au travail malgré ses avantages pécuniaires moindres. Les travailleurs seraient attirés vers ce statut d'emploi et non contraints d'y adhérer. Le nouvel essor de cette forme atypique d'emploi est ainsi perçu comme une des solutions à privilégier pour résoudre le problème du chômage et du sous-emploi qui est demeuré important ces dernières décennies. Le travail autonome serait une source importante de création d'emplois et non la conséquence d'une plus grande pénurie d'emplois salariés de qualité.

Ces approches *push* et *pull* de la recrudescence du travail autonome sont des explications de l'augmentation des entrées dans ce statut d'emploi et mettent respectivement en évidence leur caractère « involontaire » et « volontaire ». Ces transitions seraient soit imposées aux travailleurs par des transformations importantes du contexte économique ou plutôt recherchées par ceux-ci suite à une mutation profonde de leurs aspirations professionnelles ou personnelles (Aronson 1991 ; Beaucage et Légaré 2000 ; Boden 1999 ; Dana 1997 ; Filion 2000 ; Moore et Mueller 2002 ; Roy 1997 ; Steinmetz et Wright 1989). Nous proposons dans cet article que ces deux explications de l'entrée dans le travail autonome ne sont pas nécessairement indépendantes ou opposées, mais plutôt complémentaires. Dans ce sens, nous suggérons que ce statut d'emploi est rarement pleinement choisi par le travailleur ou complètement imposé par son contexte professionnel ou de travail (Mallon et Cohen 2001). Nous concevons en conséquence le caractère « volontaire-involontaire » du travail autonome comme un continuum plutôt qu'une dichotomie.

L'objectif de cet article est d'évaluer le caractère plus ou moins volontaire du passage au travail autonome et d'en identifier les principaux déterminants. Nous proposons d'abord un modèle explicatif de l'entrée dans le travail autonome et ensuite une évaluation de sa pertinence à partir des résultats d'une recherche originale auprès de 748 travailleurs autonomes québécois. La principale hypothèse de notre modèle est que l'entrée dans le travail autonome est rarement complètement volontaire ou involontaire. Elle découle le plus souvent d'une décision motivée à la fois par des aspirations personnelles ou professionnelles spécifiques et des conditions d'emploi précaires ou insatisfaisantes, c'est-à-dire par une combinaison de facteurs *pull* et *push*.

UN MODÈLE DE L'ENTRÉE DANS LE TRAVAIL AUTONOME

Le modèle que nous proposons (figure 1) intègre les deux principales explications de l'augmentation des entrées dans le travail autonome et

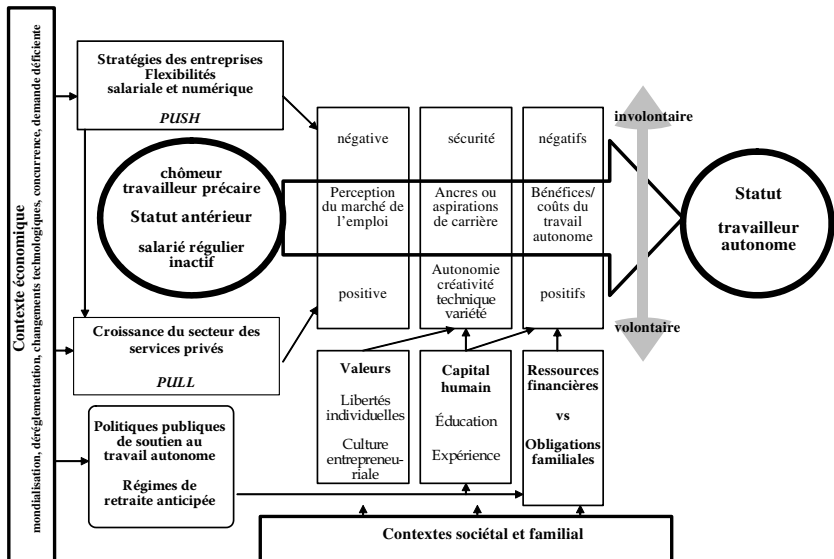
suggère que ces transitions sont plus ou moins volontaires³. Il prend comme point de départ le statut antérieur à celui de travailleur autonome : celui de chômeur ou de travailleur précaire par opposition à celui de salarié régulier ou de personne à l'extérieur du marché du travail. La perception qu'un individu peut avoir du marché de l'emploi ou de son avenir professionnel serait influencée négativement ou positivement par ce statut antérieur, de même que ses aspirations de carrière et son appréciation des coûts et des bénéfices du travail autonome. Sa perception du marché de l'emploi, ses aspirations de carrière et son évaluation des coûts et bénéfices du travail autonome détermineraient à leur tour le caractère plus ou moins volontaire de son entrée dans ce statut d'emploi. En effet, des expériences d'emplois précaires ou de chômage prolongé devraient favoriser une perception négative du marché du travail et des aspirations élevées de sécurité en matière d'emploi et de revenu. Les bénéfices attendus du travail autonome devraient donc être relativement faibles tout en ne répondant pas aux besoins de sécurité de ces travailleurs. Le travail autonome sera choisi en désespoir de cause ou parce qu'ils ont peu à perdre à abandonner leur situation antérieure. Pour ceux qui détiennent un emploi régulier ou qui entrent (ou reviennent) sur le marché du travail, leur appréciation risque d'être moins négative, leurs besoins de sécurité relativement moins exacerbés et les bénéfices attendus du travail autonome plus positifs.

Le premier type d'explications à la fois plus structurelles et plus conjoncturelles de la hausse du travail autonome souligne l'importance des transformations du contexte économique, des stratégies d'adaptation ou de flexibilité des entreprises et de la détérioration des conditions d'emploi qui en découle (Carrasco 1999 ; Cowling et Mitchell 1997 ; Crompton 1993 ; Dagenais 1998 ; Steinmetz et Wright 1989 ; Toivonen 1990). Une conjoncture économique défavorable, caractérisée par une hausse tendancielle du chômage et des emplois plus précaires ou moins prometteurs, va inciter, voire forcer, plusieurs travailleurs à se tourner vers d'autres options, notamment celle du travail autonome par la création de leur propre entreprise (Cowling et Mitchell 1997 ; Evans et Leighton 1989 ; Kuhn et Schuetz 2001 ; Moore et Mueller 2002).

3. Pendant que nous travaillions à la conception de ce modèle, des chercheurs associés au Global Entrepreneurship Monitor (GEM) développaient de leur côté un modèle conceptuel plus macroscopique du processus entrepreneurial et de la croissance économique qui en découle. Grâce à un évaluateur externe, nous avons pu prendre connaissance de cette approche différente. Les lecteurs intéressés pourront comparer les deux perspectives en consultant *Le rapport canadien 2002* du GEM rédigé par Nathaly Riverin de la Chaire d'entrepreneurship Maclean Hunter.

Voir aussi le site Internet du GEM : www.gemconsortium.org.

FIGURE 1
Vers le statut de travailleur autonome



En plus d'une conjoncture économique défavorable, une concurrence accrue sur le marché du produit, une évolution plus imprévisible des goûts des consommateurs et des progrès technologiques rapides auraient aussi amené davantage d'entreprises à opter pour des stratégies de flexibilité du travail (Betcherman *et al.* 1994 ; Conseil économique du Canada 1990 ; Danner 1996 ; Laflamme *et al.* 1989). Ainsi, face à une concurrence plus vive dans un contexte de contraction économique, plusieurs entreprises auraient cherché à réduire directement leurs coûts de production en obtenant de leurs salariés souvent syndiqués des concessions relatives à leur rémunération et à leurs avantages sociaux (Beaucage 2000a ; Mitchell 1994). Cette réduction des coûts de main-d'œuvre devait leur permettre par des prix plus concurrentiels de retrouver leur marge bénéficiaire, voire leur part de marché.

Les entreprises rechercheraient également davantage de flexibilité dans l'utilisation de leur main-d'œuvre pour répondre à une demande du produit plus fluctuante et plus incertaine. Elles tenteraient ainsi d'assouplir le lien d'emploi avec une partie de leurs salariés en augmentant les postes à temps partiel ou les contrats à durée déterminée. Cette stratégie de flexibilité numérique ou externe, tout en permettant une réduction de la rémunération et des avantages sociaux, fait surtout porter sur les salariés les risques

associés à la conjoncture du marché du produit par le non-paiement du temps non productif. Dans ce climat d'incertitude et de contrainte, davantage d'entreprises opéreraient aussi pour l'extériorisation de certaines de leurs activités, une stratégie facilitée par le développement des technologies de l'information. Elles auraient ainsi davantage recours à la sous-traitance ou au transfert à un tiers d'une partie de leurs opérations (Graham 1998 ; Stanworth et Stanworth 1997 ; Steinmetz et Wright 1989 ; Toivonen 1990). Cette autre dimension de la flexibilité numérique expliquerait en grande partie la croissance phénoménale de l'importance du secteur des services aux entreprises où un pourcentage élevé de travailleurs autonomes trouvent des conditions favorables au développement de leur entreprise (Conseil économique du Canada 1990).

Expliquées en partie par le contexte économique particulier des dernières décennies, les stratégies de flexibilités salariale et numérique des entreprises devraient donc à la fois pousser (*push*) et attirer (*pull*) davantage de personnes vers le travail autonome par une détérioration et une précarisation de leurs conditions d'emploi et par le développement de la demande de certains services découlant d'un recours accru à la sous-traitance. Ces stratégies favorisent ainsi le développement du travail autonome, une force de travail contingente disponible sur demande du point de vue de l'entreprise (Druker, Stanworth et Conway 1998 ; Steinmetz et Wright 1989). La détérioration du marché de l'emploi incite aussi les gouvernements à adopter des politiques favorisant (programmes de soutien direct) ou facilitant (fiscalité, préretraite) l'option du travail autonome (Aronson 1991 ; OCDE 2000 ; Steinmetz et Wright 1989 ; Wong, Henson et Riddell 1998). Les programmes de préretraite des entreprises privées et publiques devraient également encourager le choix de ce statut d'emploi en réduisant ses coûts.

Une expérience de travail salarié jugée insatisfaisante peut toutefois complexifier ce schéma relativement simple de l'entrée dans le travail autonome. Par exemple, une personne ayant de faibles possibilités de développer ses compétences ou d'obtenir une promotion dans son emploi évaluera plus positivement l'aventure du travail autonome, notamment si ses aspirations de carrière pertinentes au travail autonome sont élevées (Mallon et Cohen 2001).

Un deuxième type d'explications suggère que la résurgence du travail autonome serait surtout expliquée par une proportion plus élevée de personnes qui désirent désormais être leur propre patron et gérer elles-mêmes leur temps et leur travail (Aronson 1991 ; Delage 2002 ; Dennis 1996 ; Kirchoff 1996 ; Roy 1997). Ces aspirations découleraient de la prédominance de valeurs davantage centrées sur l'individu, sur sa liberté de choisir et d'agir et aussi sur son imputabilité quant à sa réussite économique

et sociale. Le travail autonome est présenté comme la manifestation d'une nouvelle culture entrepreneuriale qui marque l'échec des grandes bureaucraties et constitue une occasion idéale d'accomplissement de soi par l'autonomie et la créativité qu'il permettrait.

Ces aspirations correspondent à quatre des huit ancres de carrière proposées par DeLong (1982) à la suite des travaux de Schein (1978) : « autonomie », « variété », « créativité » et « compétence technique »⁴. Ces ancres de carrière portent respectivement sur les besoins élevés de liberté et d'autonomie dans le travail et dans la vie en général, sur la nécessité pour les individus de vivre des expériences et des défis variés, sur l'utilisation optimale de leur créativité et de leurs talents et sur la reconnaissance de leur champ de compétences techniques ou professionnelles. Ces aspirations de carrière devraient être plus facilement satisfaites par un travail défini et gouverné par soi-même, le travail autonome (Feldman et Bolino 2000 ; Burke, FitzRoy et Nolan 2002 ; Douglas et Shepherd 2002 ; Hundley 2001 ; Lee et Wong 2004). Ces aspirations ne sont pas uniquement déterminées par les expériences antérieures sur le marché du travail. Certaines transformations des contextes sociétal et familial devraient faciliter directement ou indirectement un choix volontaire du travail autonome en favorisant l'une de ces quatre ancres de carrière. L'importance accrue des valeurs associées aux libertés individuelles et à la culture entrepreneuriale, de même qu'un capital humain plus important découlant du vieillissement de la population active et de la hausse de sa scolarisation, devraient encourager l'émergence de ces aspirations de carrière qui augmenteraient à leur tour la propension au travail autonome par une réduction de ses coûts ou une hausse des bénéfices attendus.

Notre modèle propose aussi que les individus ayant connu une expérience antérieure plus difficile ou plus précaire sur le marché du travail auront davantage tendance à rechercher la sécurité et la stabilité dans leur travail ou dans leur vie personnelle (ancrage sécurité). Ils ne seraient pas attirés par le travail autonome, un statut qui leur serait plutôt imposé par un contexte d'emploi défavorable⁵. Quant à ceux qui ambitionnent de progresser dans la hiérarchie d'une organisation et d'avoir accès à des

4. Les quatre autres ancres de carrière proposées sont les ancres « identité », « compétence managériale », « service » et « sécurité » que nous discutons plus loin. Les ancres de carrière sont définies par DeLong (1982 : 51) comme *a combination of one's self-perceived needs, values and talents*. Les énoncés proposés par DeLong mesurent les attitudes, les valeurs et les besoins des répondants en matière de carrière (*career orientation*) et ne recueillent aucune information sur leur appréciation de leurs talents.

5. Le besoin de sécurité ou de stabilité d'un individu ne s'explique pas uniquement ni peut-être surtout par une expérience antérieure difficile sur le marché du travail. Nous suggérons ici qu'une telle expérience devrait renforcer ce besoin de sécurité.

responsabilités importantes de direction et de supervision (ancrage compétence managériale) ou qui recherchent l'entreprise prestigieuse afin de pouvoir s'identifier à celle-ci (ancrage identité), il n'est pas évident qu'ils seraient plus susceptibles de privilégier le travail autonome qu'un emploi salarié pour satisfaire ces aspirations particulières. Il en est de même pour les individus qui désirent contribuer par leur travail au mieux-être de leurs semblables et de la société (ancrage service), une aspiration peu favorisée par les valeurs plus individualistes des dernières décennies. Ces trois dernières ancrages de carrière, compétence managériale, identité et service, ne font l'objet d'aucune hypothèse particulière dans notre modèle et ne sont pas associées *a priori* au caractère volontaire ou involontaire du travail autonome.

Notre modèle suggère également qu'un capital humain plus important et plus pertinent devrait accroître les bénéfices attendus du travail autonome, notamment dans une économie de services aux entreprises. Ce capital humain est défini par un niveau de scolarité plus élevé qui serait en demande et augmenterait la capacité des individus à créer leur propre entreprise et à la gérer plus efficacement. L'importance du capital humain se mesure aussi par le nombre d'années d'expérience sur le marché du travail, également en hausse ces dernières décennies avec le vieillissement de la population active (Carr 1996 ; Crompton 1993 ; Steinmetz et Wright 1989). Des individus plus scolarisés et plus expérimentés auraient non seulement davantage à vendre (bénéfices attendus plus élevés), ils seraient également plus susceptibles de le produire et de le vendre efficacement (réduction des coûts). Le capital humain de ces individus devrait aussi être bonifié par les expériences de travail autonome ou de gestion d'entreprise d'un membre de leur famille immédiate, notamment dans le cas des femmes (Bruce 1999 ; Caputo et Dolinsky 1998 ; Dunn et Holtz-Eakin 2000 ; Fairlie 1999).

Enfin, les ressources financières plus importantes des individus ou de leur famille devraient également contribuer à la réduction des coûts d'entrée dans le travail autonome et faciliter ainsi le choix délibéré de ce statut d'emploi (Bruce 1999 ; Caputo et Dolinsky 1998 ; Dun et Holtz-Eakin 2000 ; Evans et Leighton 1989 ; Fairlie 1999 ; Robson 1998 ; Taylor 2001). L'augmentation du nombre de personnes ayant accès à des ressources financières plus importantes découlerait de l'accroissement des ménages à revenus multiples, suite notamment à la hausse du taux d'activité des femmes (Steinmetz et Wright 1989). Elle serait aussi associée au vieillissement de la population active et à l'augmentation relative des travailleurs plus âgés qui ont généralement moins de responsabilités familiales et davantage de capital financier ou qui disposent parfois d'une indemnité de retraite anticipée. Un contexte familial impliquant plusieurs sources de revenus, des travailleurs plus âgés et moins d'enfants à charge, devrait donc favoriser le travail autonome volontaire en facilitant l'absorption des coûts de démarrage de

l'entreprise. Les régimes de préretraite et les programmes gouvernementaux d'aide à l'entrepreneursip pourraient aussi agir dans ce sens.

Dans le cas particulier des femmes, les obligations découlant de leur décision d'avoir des enfants et du partage inégal des tâches familiales les amèneraient à rechercher dans le travail autonome des conditions d'emploi plus flexibles et sur lesquelles elles auraient un plus grand contrôle (Boden 1999 ; Bruce 1999 ; Caputo et Dolinsky 1998 ; Carr 1996 ; Clain 2000 ; Cohen 1996 ; Hundley 2000 ; Lombard 2001). Pour celles qui ont la responsabilité de jeunes enfants, le travail autonome devient un moyen privilégié pour réconcilier leurs obligations familiales et leurs aspirations professionnelles par la flexibilité dans l'organisation du temps de travail que leur procurerait ce statut d'emploi. Cette alternative du travail autonome s'impose davantage quand les femmes peuvent compter également sur un soutien financier, notamment celui du conjoint.

Il existe de toute évidence des interactions entre les deux types d'explication qui sous-tendent le modèle que nous venons de proposer. À titre d'exemples, les régimes publics ou privés de retraite anticipée ou les programmes d'aide gouvernementale au travail autonome (facteur *pull*) s'expliquent en grande partie par la nécessité politique de réduire l'incidence des licenciements et du chômage (facteur *push*). Ou encore, le désir d'une plus grande autonomie dans la gestion de son temps et de son travail (facteur *pull*) devrait être renforcé par les stratégies de flexibilité des entreprises qui laissent peu d'alternatives aux travailleurs salariés (facteur *push*). La nécessité viendrait ainsi affermir l'objet de ses aspirations. De même, l'aspiration à une plus grande autonomie devrait favoriser une perception amplifiée des contraintes et des difficultés du travail salarié lors d'une conjoncture économique difficile.

Il nous reste maintenant à vérifier la pertinence du modèle présenté succinctement ici. Une vérification qui portera sur les principaux déterminants du caractère plus ou moins volontaire de la décision d'opter pour le travail autonome. Étant donné la méthode d'enquête retenue pour cette vérification, nous privilégierons les variables de notre modèle qui caractérisent de façon directe ou immédiate la vie personnelle ou familiale des répondants et leur situation sur le marché du travail. Dans cette perspective, les facteurs macro-économiques ou sociétaux ne seront pas considérés directement.

L'ÉCHANTILLON DE TRAVAILLEURS AUTONOMES QUÉBÉCOIS

Afin de vérifier la pertinence de notre modèle, nous avons soumis en mars 1999 un questionnaire via l'Internet à 6 972 travailleurs indépendants

du site les « Travailleurs autonomes » de la *Toile du Québec*⁶. Nous avons reçu 815 questionnaires pour un taux de réponse de près de 12 %. Nous avons rejeté 67 questionnaires trop incomplets ou transmis par erreur une seconde fois par quelques répondants. Les questions des 748 questionnaires retenus pour les fins de notre analyse portaient sur les aspects suivants : les caractéristiques sociodémographiques des répondants et leur contexte professionnel avant leur passage au travail autonome, les motivations associées à leur entrée dans ce statut d'emploi, leurs aspirations de carrière et enfin, leur expérience de travailleur autonome jusqu'au moment de l'enquête⁷. Le tableau 1 résume les réponses à ces questions et présente ainsi les variables de notre analyse.

TABLEAU 1
Caractéristiques des répondants à notre enquête

<i>Nom de la variable</i>	<i>Description de la variable</i>	<i>N</i>	<i>Score moyen</i>	<i>Écart type</i>
Caractéristiques socio-démographiques				
Genre	Féminin = 1, masculin = 0	730	,340	,475
Âge lors de l'enquête	Score selon six groupes d'âge de 10 années : 1 = moins 25 ans ; 2 = 25-34 ans ; 3 = 35-44 ans ; 4 = 45-54 ans ; 5 = 55-64 ans ; 6 = 65 ans et plus	735	3,10	1,04
État civil avant TA	Marié ou avec conjoint = 1 ; célibataire ou séparé = 0	747	,620	,485
Enfants à charge avant TA	Oui = 1 ; non = 0	721	,460	,499

6. Le site « Travailleurs autonomes » (www.toile.qc.ca/travailleurs_autonomes) comprend un répertoire de personnes se définissant comme travailleurs autonomes et possédant une adresse électronique. Lors de l'enquête en mars 1999, 7 241 personnes s'étaient inscrites volontairement dans ce répertoire réparti en 64 secteurs d'activité. Pour les fins d'inscription, est considérée comme travailleur autonome, « la personne qui travaille sous son propre nom ou sous le nom d'une raison sociale enregistrée dont elle est la seule propriétaire. Son principal revenu est tiré d'une entreprise non incorporée ou de l'exercice d'une profession libérale ». N'ont pas été sollicités ou considérés lors de notre enquête, 221 travailleurs autonomes de professions libérales (architectes, dentistes, avocats et notaires) et 48 personnes qui nous ont indiqué qu'elles avaient quitté ce statut d'emploi ou que l'adresse électronique était inexacte. Le questionnaire a ainsi été transmis à 6 972 personnes inscrites dans le répertoire de la *Toile du Québec*. Pour des raisons techniques, aucune relance du questionnaire auprès des répondants n'a pu être effectuée dans des délais raisonnables.

7. Le questionnaire utilisé peut être consulté sur le site : <http://w3.uqo.ca/beauan01/quest/>

TABLEAU 1 (suite)

<i>Nom de la variable</i>	<i>Description de la variable</i>	<i>N</i>	<i>Score moyen</i>	<i>Écart type</i>
Capital humain				
<i>Scolarité</i> avant TA	Niveau d'études complété au moment de devenir TA			
	Études primaires ou secondaires = 1, autres = 0	747	,179	,384
	Études collégiales = catégorie de référence	747	(,288)	(,453)
	Certificat ou baccalauréat = 1, autres = 0	747	,385	,487
	Maîtrise ou doctorat = 1, autres = 0	747	,147	,355
<i>Expérience</i> sur MT	Années sur le marché du travail avant TA	741	14,06	9,82
<i>Statut du conjoint</i> avant TA	Statut du conjoint-e par rapport au marché du travail			
	Chômeur = 1, autres = 0	473	,032	,175
	Salarié précaire = 1, autres = 0	473	,163	,370
	Salarié temps plein = catégorie de référence	473	(,520)	(,500)
	Travailleur autonome = 1, autres = 0	473	,074	,262
	Hors du marché du travail = 1, autres = 0	473	,211	,409
Ancres de carrière des répondants (moyenne des scores bruts sur une échelle de 1 à 7*)				
<i>Variété-créativité</i>	Variété dans les projets, les affectations et les défis du travail et opportunité de créer et développer ses idées ou ses produits (5 énoncés)	717	5,77	0,85
<i>Autonomie</i>	Autonomie dans son travail et sa vie personnelle, libre des contraintes organisationnelles (3 énoncés)	720	5,59	1,10
<i>Service</i>	Importance que son travail ou que ses compétences servent au mieux-être des autres (3 énoncés)	731	5,27	1,19
<i>Identité</i>	Être identifié ou reconnu pour sa profession, son métier ou son entreprise (3 énoncés)	734	5,16	1,24
<i>Compétence managériale</i>	Aspirations à gérer des employés, à des postes plus élevés de direction, à bâtir une entreprise (4 énoncés)	727	4,54	1,34
<i>Compétence technique</i>	Se réaliser et être reconnu d'abord pour ses compétences techniques ou professionnelles (3 énoncés)	731	4,52	1,47
<i>Sécurité spatiale</i>	Attachement à une région de résidence (1 énoncé)	739	4,38	2,11
<i>Sécurité professionnelle et personnelle</i>	Stabilité et sécurité dans son emploi et dans sa vie personnelle ou familiale (2 énoncés)	735	4,27	1,48
Situation sur le marché du travail avant le travail autonome (TA)				
<i>Statut antérieur</i> au TA	Statut du répondant avant expérience de TA			
	Salarié temps plein = catégorie de référence	739	(,476)	(,500)
	Salarié temps partiel ou temporaire = 1, autres = 0	739	,185	,389
	Chômeur = 1, autres = 0	739	,158	,365
	Nouveau diplômé = 1, autres = 0	739	,081	,273
	Étudiant, retraité ou à la maison = 1, autres = 0	739	,099	,299
<i>Même domaine activité</i>	Même domaine d'activité avant TA :oui =1, non = 0	540	,700	,459

TABLEAU 1 (suite)

<i>Nom de la variable</i>	<i>Description de la variable</i>	<i>N</i>	<i>Score moyen</i>	<i>Écart type</i>
Contexte de travail avant TA	Appréciation du contexte de travail du répondant avant son entrée dans le TA sur une échelle de 1 à 7* :			
	Salaire pas assez élevé	566	3,81	2,20
	Peu de bénéfices sociaux	566	3,42	2,27
	Perspectives de promotions limitées	560	5,06	2,06
	Pratiques de flexibilité numérique de l'entreprise	563	3,32	2,25
	Mauvais climat de travail	565	3,67	2,27
Salaires annuels avant TA	Niveau de salaire annuel brut avant TA : échelle de 1 à 11 pour 11 tranches de 10 000 \$ (moins de 10000\$, 10 000 \$ à 19 999 \$, ... , 100 000\$ et plus)	525	4,05	2,09
Accès autres revenus	Accessibilité à d'autres sources de revenus avant TA			
	Conjoint ou famille : oui =1, non = 0	672	,470	,500
	Régime de retraite : oui = 1, non = 0	582	,110	,313
	Aide gouvernementale : oui = 1, non = 0	597	,210	,411
Total autres revenus	Estimation de l'importance des autres revenus selon une échelle de 1 à 11 (11 tranches de 10 000 \$: moins de 10 000 \$, 10 000 \$ à 19 999 \$, ... , 100 000 \$ et plus)	478	3,49	2,45
	Expérience de travailleur autonome			
Expérience de TA	Nombre d'années d'expérience comme TA	747	5,48	5,96
Avec employés	A embauché des employés : oui = 1, non = 0	734	,290	,453
Expérience salarié et TA	A aussi été salarié depuis qu'il est TA :			
	Régulièrement : oui =1, non = 0	733	,162	,369
	À quelques occasions : oui = 1, non = 0	733	,195	,397
	À une occasion : oui =1, non = 0	733	,138	,345
	Jamais : catégorie de référence	733	(,505)	(,500)
	Raisons associées à l'option du TA (moyenne des scores bruts sur une échelle de 1 à 7*)			
tavoulu	A J'ai <i>toujours voulu avoir mon entreprise</i> et en assumer toutes les responsabilités. Le statut de travailleur autonome me semblait une bonne façon de répondre à ce besoin.	748	5,06	1,79
équilibre	B En optant pour le travail autonome, je voulais avant tout atteindre un <i>meilleur équilibre</i> entre ma vie personnelle et ma vie professionnelle.	748	4,94	1,93
taimposé	C Je n'ai <i>pas vraiment choisi</i> de devenir travailleur autonome. C'est un statut d'emploi qui m'a <i>été imposé</i> par un contexte de travail défavorable.	748	3,50	2,37
perspectives insatisfaisantes	D Mes <i>perspectives professionnelles</i> ou d'emploi étaient <i>insatisfaisantes</i> . Le statut de travailleur autonome m'a semblé la meilleure alternative pour améliorer ma condition.	748	5,01	1,91
degré de volontarisme	Variable dépendante : score factoriel de la composante principale associée aux énoncés A et C.	748	0,00	1,00**

* Échelle qui mesure de 1 à 7 le degré d'accord ou de désaccord du répondant à certains énoncés de la façon suivante : 1 = totalement en désaccord, 2 = en désaccord, 3 = un peu en désaccord, 4 = ni en accord ni en désaccord, 5 = un peu en accord, 6 = en accord et 7 = totalement en accord.

** Ce score factoriel varie de -2,73662 à 1,87737.

Les deux tiers de nos répondants sont des hommes et presque autant sont dans le groupe d'âge des 35–54 ans. Plus de six répondants sur dix avaient un conjoint ou une conjointe et près de la moitié avaient un ou des enfants à leur charge lors de leur passage au travail autonome. La moitié des conjoints étaient alors des salariés à temps plein et moins de 10 % avaient le travail autonome ou la responsabilité d'une entreprise comme occupation principale. Près de un conjoint sur cinq avait un emploi temporaire ou était en chômage. Enfin, plus de la moitié des répondants détenaient un diplôme universitaire et plus du quart un diplôme d'études collégiales à leur entrée dans ce statut d'emploi. Ils avaient alors 14 années d'expérience en moyenne sur le marché du travail.

Pour mesurer les aspirations de carrière des répondants, nous avons retenu pour chacune des huit ancrs de carrière de DeLong (1982) trois des énoncés proposés par cet auteur dont nous avons adapté la terminologie, étant donné la langue et le contexte particulier des travailleurs autonomes québécois⁸. Les résultats de l'analyse factorielle en composantes principales avec rotation varimax pour huit facteurs se sont révélés les plus congruents avec la théorie. La matrice des scores des composantes principales après rotation (tableau 2) nous indique que quatre de ces composantes correspondent aux concepts des ancrs service, identité, autonomie et compétence technique. La variable « créativité3 » qui porte sur la dimension « utiliser mes compétences pour bâtir une nouvelle entreprise » est davantage corrélée avec l'ancre managériale relative aux aspirations de l'individu pour plus de responsabilités de gestion et de pouvoir de direction dans l'entreprise où il travaille. Les cinq autres variables associées aux ancrs créativité et variété sont corrélées à une même composante contrairement à nos attentes. Cette interdépendance pourrait s'expliquer par les aspirations particulières des travailleurs autonomes davantage attirés par des occupations aux exigences variées et faisant appel à leur créativité. Quant à l'ancre sécurité, ses dimensions semblent peu corrélées et sont partagées en deux composantes que nous qualifions de sécurité professionnelle et personnelle d'une part et de sécurité spatiale d'autre part. Comme DeLong (1982), nous constatons que les aspirations à une plus grande sécurité et stabilité dans son emploi et dans sa vie personnelle sont corrélées, alors que le désir de ne pas changer de lieu ou de région de résidence est peu associé aux autres ancrs de carrière.

Les répondants ont manifesté (tableau 1) les plus fortes aspirations pour une carrière qui impliquerait des affectations et des défis variés ainsi qu'une utilisation maximale de leur créativité et de leurs talents (variété-créativité).

8. Les énoncés retenus ont obtenu les coefficients les plus élevés dans l'étude de DeLong et semblaient plus pertinents à la situation particulière des travailleurs autonomes.

TABLEAU 2
Les ancrs de carrière
Analyse en composantes principales et indice de consistance interne

Variables (énoncés)	Ancres								Proportion de la variance expliquée par les facteurs communs (Communauté)
	Managériale	Variété-créativité	Service	Identité	Autonomie	Compétence technique	Sécurité professionnelle et personnelle	Sécurité spatiale	
Managériale3	,815								,740
Managériale1	,778								,670
Managériale2	,757								,713
Créativité3	,551	,318							,486
Variété2	,672				,377				,664
Variété1	,658								,530
Créativité1	,627								,517
Variété3	,622								,534
Créativité2	,561								,448
Service1			,824						,719
Service2			,821						,705
Service3			,795						,693
Identité3				,848					,762
Identité2				,746					,665
Identité1				,562			,377		,570
Autonomie2					,798				,671
Autonomie1					,773				,644
Autonomie3					,505				,443
Technique2						,824			,728
Technique3						,762			,725
Technique1						,638			,595
Sécurité1							,311		,671
Sécurité2							,776		,709
Sécurité3							,637	,446	,751
Valeurs propres (eigenvalues) ^a	2,48	2,35	2,16	1,94	1,92	1,91	1,50	1,10	
% de la variance expliquée ^a	10,34	9,80	8,99	8,10	7,98	7,94	6,23	4,60	
% cumulé	10,34	20,14	29,13	37,23	45,21	53,15	59,38	63,98	
Indice de consistance interne (alpha de Cronbach)	,77	,69	,77	,66	,62	,67	,43	---	
N	727	717	731	734	720	731	735	733	

^a après rotation des facteurs. Étant donné que les ancrs de carrières sont dans notre modèle des variables explicatives, nous avons opté pour un type de rotation orthogonale, la rotation Varimax proposée par Kaiser en 1960. Nous avons également choisi la méthode d'extraction en composantes principales pour huit facteurs après avoir vérifié d'autres méthodes d'extraction sur différents nombres de facteurs.

Ils ont aussi un besoin élevé de liberté et d'autonomie dans leur travail et dans leur vie en général (autonomie). Les aspirations les moins valorisées sont la sécurité dans l'emploi et la stabilité de sa vie personnelle (sécurité professionnelle et personnelle), la stabilité du lieu de résidence (sécurité spatiale), un travail dans son domaine de compétences techniques ou professionnelles (compétence technique) ou des responsabilités de supervision et de direction (compétence managériale). Entre les deux, le besoin d'être identifiés à leur entreprise, leur métier ou leur profession (identité) ou d'être utiles au mieux-être des autres (service) représentent des aspirations de carrière bien présentes chez ces travailleurs autonomes.

Lorsqu'ils ont opté pour le travail autonome, près de la moitié des répondants avaient un emploi régulier à temps complet et plus du tiers un emploi temporaire ou à temps partiel ou étaient en chômage. Les autres répondants définissaient plutôt leur situation en marge du marché du travail : nouveau diplômé, étudiant à temps complet, retraité ou à la maison à s'occuper de sa famille. Parmi les quelque 560 personnes qui ont fourni une appréciation de leur situation d'emploi avant de devenir travailleur autonome, plus du tiers nous ont indiqué que leurs conditions de travail laissaient à désirer. Ces appréciations négatives visaient surtout des perspectives de promotion limitées et, à un degré moindre, un salaire trop faible et un climat de travail détérioré. L'insatisfaction quant aux avantages sociaux et aux pratiques de flexibilité numérique de leur entreprise était moins marquée. Environ le quart des répondants gagnaient moins de 20 000 \$ et le tiers plus de 40 000 \$ avant leur passage au travail autonome et près de 500 personnes ont indiqué qu'elles pouvaient alors compter sur les revenus d'un conjoint ou de la famille, sur un régime de retraite ou sur une aide gouvernementale. Ces autres revenus étaient toutefois sensiblement moins élevés.

Enfin, on a quelques indices du succès de leur expérience de travailleur autonome somme toute relativement récente, soit 5,5 années en moyenne. Néanmoins, si 36 % des répondants ont indiqué que leur expérience durait depuis deux années ou moins, 20 % évaluaient la leur à neuf années ou plus. De plus, près de 30 % des répondants ont révélé avoir embauché au moins un employé et plus de la moitié ne jamais avoir occupé un emploi salarié pendant leur expérience de travailleur autonome, alors que 16 % le font régulièrement. Ces quelques indices laissent entrevoir des expériences très différentes quant à leur durée et à leur succès, des différences dont il faudra tenir compte lors de l'évaluation de la pertinence de notre modèle (variables contrôles).

L'examen de ces caractéristiques nous apprend que notre échantillon comprend une proportion de femmes semblable à celle des inscriptions du site de la *Toile du Québec* et des répondants répartis adéquatement dans ses 64 secteurs d'activité. Sur la base de ces deux caractéristiques, l'échantillon

est plutôt représentatif des travailleurs autonomes alors répertoriés dans ce site Internet. Il semble toutefois moins représentatif de la population des travailleurs autonomes au Québec (CIRETA 1999). En effet, les travailleurs de certains services, tels l'informatique ou la traduction, occupent une place très importante dans le site de la *Toile du Québec* et dans notre échantillon, alors que les travailleurs autonomes des secteurs primaires et secondaires y sont relativement peu présents. Nos répondants sont aussi plus instruits que l'ensemble des travailleurs autonomes du Québec et ils sont relativement moins nombreux à embaucher des employés. Ils sont toutefois très comparables à la population des travailleurs autonomes québécois quant à leur répartition selon le sexe et l'âge.

LA VARIABLE DÉPENDANTE : L'ENTRÉE PLUS OU MOINS VOLONTAIRE DANS LE TRAVAIL AUTONOME

Pour mesurer le caractère plus ou moins volontaire du passage au travail autonome, nous avons demandé aux répondants s'ils étaient en désaccord ou en accord avec quatre énoncés résumant les circonstances ou motifs les plus souvent proposés dans la littérature pour expliquer le choix du travail autonome. Le tableau 1 résume leurs appréciations des quatre principales raisons associées à leur entrée dans le travail autonome. Les deux premières (A et B) révèlent un choix plutôt volontaire et les deux dernières (C et D) un choix involontaire.

Les répondants indiquent qu'ils auraient été davantage motivés par le désir d'avoir leur propre entreprise, d'améliorer des perspectives professionnelles insatisfaisantes et de trouver un meilleur équilibre entre leurs vies professionnelle et personnelle. Ils sont moins enclins à nous indiquer que ce choix leur aurait été imposé par un contexte de travail défavorable. Néanmoins, plus des deux tiers des répondants se disent d'accord (scores 5 à 7) avec l'affirmation que le travail autonome était la meilleure alternative à leurs perspectives professionnelles ou d'emploi insatisfaisantes et plus de quatre répondants sur dix avec l'idée qu'il leur a été imposé par un contexte de travail défavorable. De plus, un répondant sur cinq était en désaccord (scores 1 à 3) avec l'idée qu'il recherchait un meilleur équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle ou qu'il aurait toujours voulu avoir sa propre entreprise.

La combinaison des raisons qui conduisent au travail autonome semble complexe. En effet, peu de personnes ont indiqué qu'elles avaient été forcées de faire ce choix par un contexte de travail défavorable et par des perspectives professionnelles ou d'emploi insatisfaisantes ou peu prometteuses (scores élevés pour les énoncés C et D et faibles pour A et B).

De la même façon, peu de répondants nous ont indiqué qu'ils avaient avant tout fait un choix volontaire reposant sur le désir d'être leur propre patron et sur celui d'avoir un meilleur équilibre de vie (scores élevés pour les énoncés A et B et faibles pour C et D). La plupart des répondants nous proposent plutôt des combinaisons variables de ces motifs (Beaucage 2000b).

Les analyses corrélacionnelle et factorielle des scores de ces quatre énoncés nous révèlent que, contrairement à nos attentes, aucun indice du caractère plus ou moins volontaire du travail autonome peut être construit avec ces quatre énoncés. Néanmoins, l'analyse en composantes principales nous suggère que les énoncés A et C permettent le mieux de mesurer ce caractère plus ou moins délibéré de l'option du travail autonome⁹. Ce résultat n'est pas étonnant puisque ces deux énoncés font référence directement à deux idées opposées et corrélées négativement : l'idée que le travail autonome a toujours été voulu et donc choisi volontairement (énoncé A) et celle qu'il n'a pas été choisi mais plutôt imposé par des circonstances défavorables (énoncé C). Le coefficient de consistance interne (alpha de Cronbach) de cet indicateur du caractère volontaire du travail autonome est 0,86 (ou 0,91 standardisé). Ce qui est très satisfaisant dans le cadre d'une analyse exploratoire et pour un indice construit avec seulement deux énoncés. Notre variable dépendante sera donc cet indice du *degré de volontarisme* de l'entrée dans le travail autonome mesuré par le score factoriel de la composante principale associée aux énoncés A et C. Plus ce score est élevé, plus la décision d'entrer dans le travail autonome aurait été de nature volontaire.

LA PERTINENCE DE NOTRE MODÈLE

Afin de vérifier la pertinence de notre modèle explicatif du caractère plus ou moins volontaire de l'entrée dans le travail autonome, nous procédons à une évaluation de sa capacité à prédire le degré de volontarisme de cette transition. Le modèle général de régression peut être résumé par l'équation suivante où les X_i désignent des vecteurs représentant chacun un ensemble particulier de variables explicatives :

9. La matrice des composantes principales après rotation varimax est la suivante :

Énoncés	Facteur 1	Facteur 2
C <i>t'imposé</i>	-,826	
A <i>tavoulu</i>	,731	
D <i>perspectives insatisfaisantes</i>		,899
B <i>équilibre</i>	,457	,624
Valeurs propres après rotation	1,435	1,232
Variance expliquée en % après rotation	35,9	30,7

$$\text{Degré de volontarisme} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \varepsilon$$

X_1 comprend les caractéristiques sociodémographiques du répondant, X_2 les indicateurs de son capital humain, X_3 ses scores pour les ancrés de carrière, X_4 son statut antérieur sur le marché du travail avant l'entrée dans le travail autonome et X_5 les trois indices du « succès » de son expérience au moment de l'enquête. Le premier (X_1) et le dernier vecteur (X_5) comprennent des variables contrôles sans effets anticipés, alors qu'un plus haut niveau de scolarité et une expérience de travail plus longue (X_2) devraient favoriser le caractère volontaire de la transition vers le travail autonome. Un statut antérieur de salarié régulier à temps plein (X_4) et les ancrés de carrières (X_3) autonomie, variété-créativité et compétences techniques devraient également favoriser un degré de volontarisme plus élevé contrairement à l'ancre sécurité professionnelle et personnelle et aux statuts antérieurs de chômeur ou de salarié à statut précaire. Il n'y a pas d'hypothèses spécifiques quant à l'impact des autres ancrés de carrière (identité, service, compétence managériale et sécurité spatiale) sur le caractère plus ou moins volontaire du passage au travail autonome.

Nous estimons aussi un modèle différent pour les personnes qui avaient occupé un emploi salarié avant leur entrée dans le travail autonome. Ce modèle comprend une appréciation de leur contexte de travail antérieur (X_6) de même que le salaire ou d'autres formes de revenus (provenant de la famille, d'un régime de retraite ou d'un programme gouvernemental) dont disposait alors le répondant ou la répondante (X_7). Les revenus plus élevés d'un emploi salarié régulier ou l'accès à d'autres formes de revenus devraient faciliter un passage « volontaire » au travail autonome, alors qu'un contexte d'emploi antérieur plus difficile ou plus négatif devrait plutôt forcer la transition vers le travail autonome.

Les tableaux 3 et 4 présentent respectivement les résultats du modèle général de régression multiple (modèle A) et ceux du modèle de régression pour les travailleurs autonomes qui avaient eu une expérience préalable sur le marché du travail (modèle B). Ils distinguent également les cas particuliers des hommes et des femmes. Les modèles A et B sont significatifs et expliquent respectivement 23,4 % et 30,5 % de la variance (R^2 ajusté) du degré de volontarisme du passage au travail autonome de l'échantillon global. Précisons qu'en dernière analyse les variables « total autres revenus », « salaire avant TA » et « groupe d'âge » n'ont pas été retenues dans les modèles de régression à cause de la forte dépendance entre ces variables et d'autres variables du modèle (multicollinéarité), notamment l'expérience sur le marché du travail et le niveau de scolarité. Le nombre élevé de données manquantes a également motivé notre décision de retirer les variables « total autres revenus », « salaire avant TA » ainsi que « revenus de retraite ». Malgré ces retraits, la vérification du

TABLEAU 3
Modèle A Général

Variables prédictives	Global		Hommes		Femmes	
	B	R ^{2supp} R ^{2ajusté}	B	R ^{2supp} R ^{2ajusté}	B	R ^{2supp} R ^{2ajusté}
		F		F		F
Constante	,568****		,769****		,224	
Genre	-,081	0,015		0,006		0,032
État civil	,045	0,011	,009	0,002	,117	0,028
Enfant(s) à charge	,231***	4,01***	,160	1,59	,346**	4,89***
Scolarité						
Primaire ou secondaire (collégiale)	-,157		-,327**		-,029	
certificat ou baccalauréat	-,118	0,035	-,168	0,050	-,108	0,027
maîtrise ou doctorat	-,354***	0,031	-,333**	0,045	-,478**	0,015
Expérience avant TA	-,018****	7,15****	-,022****	6,84****	-,011	2,05*
Ancres carrières (factoriel)						
variété-créativité	,116***		,042		,214***	
autonomie	,216****		,232****		,222****	
service	,084**		,003		,206***	
identité	,014		-,004		,032	
managériale	,122***		,161****		,009	
compétence technique	-,035	0,150	,002	0,129	-,107*	0,233
sécurité spatiale	,057	0,144	,064	0,119	,020	0,222
sécurité profes. et person.	-,285****	15,53****	-,224****	8,85****	-,385****	8,81****
Statut antérieur au TA (salarié temps plein)						
temps partiel ou temporaire	-,099		-,249**		,204	
chômeur	-,543****	0,035	-,627****	0,047	-,349*	0,029
nouveau diplômé	-,125	0,029	-,250	0,041	-,042	0,017
inactif	,056	7,16****	,050	6,38****	,219	2,15*
Expérience de TA (ln)	-,102***		-,062		-,196***	
A embauché des employés	,111		,072		,209	
Expérience de salarié et TA						
régulièrement	-,183*		-,166		-,252	
à quelques occasions	-,304***	0,031	-,390***	0,034	-,186	0,047
à une occasion	-,285**	0,026	-,366**	0,026	-,129	0,034
(jamais)		5,20****		3,71***		2,88**
N	634		415		219	
R ² (et R ^{2ajusté})	,263 (,234)		,285 (,243)		,354 (,278)	
Anova F	9,05****		6,78****		4,65****	

Notes

() = catégorie de référence pour les variables catégorielles ; (ln) = logarithme naturel de la variable ; (factoriel) = score factoriel de la variable ; seuil de confiance * p < 0,10 ** p < 0,05 *** p < 0,01 et **** p < 0,001.

La variable dépendante est le « degré de volontarisme ». Les variables « total autres revenus », « salaire avant TA » et « groupe d'âge » n'ont pas été retenues dans les modèles à cause de problèmes de multicollinéarité. Le nombre élevé de données manquantes a également motivé notre décision dans le cas du « total autres revenus », du « salaire avant TA » et pour le retrait des « revenus de retraite ». Pour chaque sous-modèle (global, hommes, femmes), une première colonne présente les coefficients de régression de chaque variable et une seconde les statistiques associés à chaque vecteur de variables.

TABLEAU 4
Modèle B avec expérience d'emploi antérieure

Variables prédictives	Global		Hommes		Femmes	
	B	R ² _{supp} R ² _{ajusté}	B	R ² _{supp} R ² _{ajusté}	B	R ² _{supp} R ² _{ajusté}
		F		F		F
Constante	,971****		1,054****		,361	
Genre	-,186*	0,021		0,009		----
État civil	-,043	0,016		0,006		----
Enfant(s) à charge	,248**	3,39**	,194*	3,22*		----
Scolarité						
Primaire ou secondaire (collégiale)	,032					
certificat ou baccalauréat	,161	0,027	,260**	0,049		0,020
maîtrise ou doctorat	-,221	0,020		0,046	-,424*	0,015
Expérience avant TA	-,014**	3,27**	-,020***	8,84****		3,22*
Ancre(s) carrières (factoriel)						
variété-créativité	,173***				,258***	
autonomie	,231****		,269****		,200**	
service	,069					
identité	,070					
managériale	,098**		,131***			
compétence technique	-,117**	0,161		0,148	-,279***	0,227
sécurité spatiale	-,005	0,155		0,146		0,213
sécurité profes. et person.	-,279****	9,80****	-,254****	17,82****	-,334****	9,04****
Statut antérieur au TA (salarisé temps plein)						
temps partiel ou temporaire	-,014				,389**	
chômeur	-,786****	0,038	-,990****	0,063		0,025
nouveau diplômé	,140	0,032		0,064		0,020
inactif	-,148	4,62***		22,95****		3,99**
Contexte de travail avant TA						
faible salaire	,002					
peu de bénéfices sociaux	,024					
promotions limitées	-,073***		-,050*		-,093**	
flexibilité numérique	-,024	0,033		0,026		0,031
mauvais climat de travail	-,039*	0,023	-,055**	0,022		0,027
Même domaine d'activité	,007	2,70**		4,76***		4,95**
Accès à d'autres revenus		0,014		----		0,092
conjoint ou famille	,100	0,010		----	,501***	0,085
aide gouvernementale	-,324**	3,32**		----	-,478**	7,31***
Expérience de TA (ln)	-,153***		-,120**		-,155*	
A embauché des employés	,080					
Expérience de salarier et TA						
régulièrement	-,225		-,311**			
à quelques occasions	-,408***	0,048	-,484***	0,058		0,023
à une occasion (jamais)	-,232*	0,041	-,376**	0,049		0,018
		4,63****		6,04****		3,70*
N	340		231		109	
R ² (R ² _{ajusté})	,370 (,305)		,400 (,365)		,386 (,323)	
Anova F	5,64****		11,15****		6,16****	

Notes

() = catégorie de référence pour les variables catégorielles ; (ln) = logarithme naturel de la variable ; (factoriel) = score factoriel de la variable ; seuil de confiance * p < 0,10 ** p < 0,05 *** p < 0,01 et **** p < 0,001.

La variable dépendante est le « degré de volontarisme ». Les variables « total autres revenus », « salaire avant TA » et « groupe d'âge » n'ont pas été retenues dans les modèles à cause de problèmes de multicollinéarité. Le nombre élevé de données manquantes a également motivé notre décision dans le cas du « total autres revenus », du « salaire avant TA » et pour le retrait des « revenus de retraite ». Dans le cas des femmes et des hommes, nous avons produit le modèle le plus parcimonieux en utilisant la méthode backward proposée par SPSS, étant donné le nombre réduit d'observations pour le nombre de variables prédictives. Pour chaque sous-modèle (global, hommes, femmes), une première colonne présente les coefficients de régression de chaque variable et une seconde les statistiques associées à chaque vecteur de variables.

modèle B dans le cas des femmes et des hommes ne repose respectivement que sur 109 et 231 observations pour un nombre relativement élevé de variables. Un modèle plus parcimonieux a donc été estimé en utilisant la méthode *backward* de SPSS.

Les tableaux 3 et 4 nous révèlent que plusieurs variables prédisent de façon significative le caractère volontaire de l'entrée dans le travail autonome. En fait, tous les vecteurs de variables retenus jouent un rôle significatif dans presque tous les modèles estimés. Nous optons donc pour une discussion horizontale ou par vecteur de variables des résultats obtenus. Les tableaux présentent les coefficients de régression (B) pour chaque variable ainsi que l'explication additionnelle de la variance du degré de volontarisme engendrée par chaque vecteur de variables ($R^{2\text{supp}}$ et $R^{2\text{ajusté}}$) étant donné les autres vecteurs de variables du modèle.

Le fait d'être un homme ou une femme aurait peu d'influence sur le caractère plus ou moins volontaire de l'entrée dans le travail autonome, bien que le modèle B nous indique que les femmes ayant une expérience d'emploi antérieure y transiteraient moins volontairement que les hommes. Une évaluation distincte des modèles A et B pour les femmes et les hommes nous révèle toutefois des différences importantes quant aux facteurs qui prédisent le caractère plus ou moins volontaire de leur décision. Ainsi, la seule variable sociodémographique associée au degré de volontarisme est l'existence d'enfants à charge lors de l'entrée dans le travail autonome. Cette responsabilité renforce le caractère volontaire de la décision des femmes (modèle A) et à un degré moindre celui des hommes (modèle B). Toutefois, pour les femmes qui occupaient déjà un emploi avant leur entrée dans le travail autonome, le fait d'avoir des enfants à charge ne joue plus de façon significative sur le caractère volontaire de leur transition vers ce statut d'emploi contrairement à l'ensemble des femmes. Elles se rapprochent ainsi du modèle des hommes. De façon générale, le vecteur des variables socio-démographiques ajoute peu à l'explication de la variable dépendante par les autres vecteurs de variables explicatives ($R^{2\text{supp}}$ varie de 1 % à 3 %).

Quant au vecteur du capital humain, une scolarité de maîtrise ou de doctorat réduit le caractère volontaire de la décision de passer au travail autonome, aussi bien dans le cas des hommes que des femmes (modèle A). La décision des hommes est de plus affectée dans le même sens par un niveau d'études primaires ou secondaires. Le niveau de scolarité perd toutefois une grande partie de son influence lorsque l'expérience antérieure d'emploi est prise en compte (modèle B). Néanmoins, pour les hommes détenant un certificat ou un baccalauréat universitaire, le degré de volontarisme de leur passage au travail autonome serait plus élevé. L'importance de l'impact du capital humain acquis par une plus longue expérience antérieure sur le marché du travail ressort des résultats obtenus. Cette influence

de l'expérience ne semble toutefois jouer que dans le cas des hommes et dans le sens contraire à ce qui avait été anticipé (modèles A et B). Plus le nombre d'années d'expérience des hommes est élevé, moins leur décision d'opter pour le travail autonome est volontaire. Il est possible qu'un plus lourd bagage d'expérience comme salarié rende plus difficile le passage volontaire à l'entrepreneuriat, malgré les connaissances acquises. Peu de femmes auraient un tel bagage d'expérience. Généralement, la scolarité et l'expérience expliquent une part additionnelle de 2 % à 5 % de la variance du degré de volontarisme, une part plus importante dans le cas des hommes ($R^{2\text{supp}} = 5 \%$) que dans celui des femmes ($R^{2\text{supp}} < 3 \%$).

Le vecteur des ancres de carrière va toutefois contribuer davantage à l'explication de la variable dépendante. Tel qu'anticipé, les ancres autonomie et sécurité professionnelle et personnelle sont parmi les plus importants déterminants (positifs et négatifs respectivement) du caractère volontaire du passage au travail autonome, pour les hommes et les femmes et avec les deux modèles retenus. Le degré de volontarisme de la décision des femmes est aussi accru par les ancres « variété-créativité » et « service » et diminué par l'ancre « compétence technique ». Le degré de volontarisme de la décision des hommes est quant à lui augmenté par l'ancre « compétence managériale ». Essentiellement, les femmes semblent aspirer volontairement au travail autonome quand elles désirent d'abord être au service des autres, vivre des expériences et des défis variés ou exploiter de façon optimale leur créativité et leurs talents, sans mettre l'accent toutefois sur l'utilisation de leurs compétences techniques ou fonctionnelles. Pour les hommes, le désir d'accéder à des responsabilités plus importantes de direction et de supervision semble aussi accroître leur volonté de migrer vers le travail autonome. Ces différences entre le modèle des femmes et celui des hommes sont parmi les plus significatives. De plus, les ancres de carrière contribuent beaucoup plus à l'explication du degré de volontarisme de la décision des femmes d'opter pour le travail autonome qu'à celle des hommes. Le $R^{2\text{supp}}$ du vecteur des ancres de carrière des femmes est de 23 % pour les modèles A et B, contre 13 % (modèle A) ou 15 % (modèle B) dans le cas des hommes.

Le statut du répondant avant son entrée dans le travail autonome influence aussi la nature de sa transition vers le travail autonome, notamment chez les hommes. En effet, une situation antérieure de chômage et à un degré moindre d'emploi temporaire ou à temps partiel (par rapport à un emploi salarié à temps complet) est associée à un passage moins volontaire des hommes au travail autonome (modèles A et B). Pour les femmes, une expérience antérieure de travail temporaire ou à temps partiel favorise plutôt une transition plus volontaire vers ce statut d'emploi (modèle B), alors

qu'une expérience de chômage aurait un faible effet contraire (modèle A) ou pas d'effet significatif (modèle B) sur la nature de leur transition.

Cette importance de la situation antérieure des répondants est aussi soulignée par certaines caractéristiques de l'expérience de salarié de certains d'entre eux avant leur entrée dans le travail autonome (modèle B). Des perspectives de promotion limitées auraient favorisé un passage moins volontaire des femmes et des hommes vers ce statut d'emploi. Un mauvais climat de travail aurait eu une influence semblable dans le cas des hommes. Un salaire et des avantages sociaux jugés insuffisants n'auraient pas d'influence significative sur le degré de volontarisme de l'entrée dans le travail autonome. Néanmoins, pouvoir compter sur les revenus d'un conjoint ou de la famille favoriserait un passage plus volontaire des femmes au travail autonome, contrairement à l'effet d'une aide gouvernementale (dont la nature n'est toutefois pas précisée). Si l'accès à des revenus provenant de la famille peut permettre aux femmes de réaliser leur ambition de devenir travailleuse autonome, l'aide gouvernementale pourrait davantage être une réponse à des besoins fondamentaux dans des situations de précarité (ex., assurance-emploi ou aide sociale). Ces autres sources de revenu ne semblent aucunement déterminer la décision des hommes de passer au travail autonome.

Les modèles A et B (plus parcimonieux) nous révèlent ainsi que l'influence du statut antérieur au travail autonome est moins grande sur la nature de la décision des femmes que sur celle des hommes d'entrer dans ce statut atypique d'emploi. La variance additionnelle de la variable dépendante ($R^{2\text{supp}}$) expliquée par ce vecteur est moins élevée et moins significative statistiquement dans le cas des femmes. La différence entre les hommes et les femmes est toutefois peu importante (modèle B) quant à l'effet négatif du contexte préalable d'un emploi salarié sur le caractère volontaire de l'entrée dans le travail autonome. Ce sont les autres revenus dont pourraient disposer le travailleur autonome qui jouent un rôle positif déterminant sur le caractère volontaire de la décision des femmes d'opter pour le travail autonome ($R^{2\text{supp}} = 9,2 \%$).

Étant donné la nature rétrospective de notre enquête, nous sommes en droit de nous demander si l'expérience vécue par les travailleurs et les travailleuses autonomes au moment de l'enquête ne venait pas biaiser l'appréciation *a posteriori* de leur décision. Pour contrôler le succès relatif de leur expérience, nous avons utilisé un vecteur de trois indicateurs. Premièrement et contrairement à nos attentes, la durée de l'expérience est associée négativement au degré de volontarisme de leur décision d'entrer dans le travail autonome. Les travailleurs et travailleuses autonomes plus anciens considèrent que leur décision a été relativement moins volontaire (bien que le seuil de confiance des coefficients des hommes et des femmes

puisse varier considérablement entre les modèles). Deuxièmement, le fait que l'expérience de travail autonome ait permis ou non l'embauche d'employés ne semble pas associé de façon significative à l'appréciation de son caractère plus ou moins volontaire. Enfin, les hommes qui ont aussi occupé des emplois de salarié pendant leur expérience de travailleur autonome évaluent rétrospectivement leur décision d'entrer dans ce statut d'emploi comme étant moins volontaire. Dans le cas des femmes, on n'observe pas de lien significatif entre l'occupation concomitante d'un emploi salarié pendant l'expérience de travail autonome et l'appréciation du caractère plus ou moins volontaire de la transition vers ce statut d'emploi.

L'influence de ce vecteur d'indicateurs du succès des expériences de travail autonome est relativement importante ($R^{2\text{supp}}$ le plus souvent entre 3 % et 5 %) et significative, bien qu'à un degré moindre dans le cas des femmes. Son interprétation demeure toutefois problématique. D'une part, ceux et celles dont l'expérience de travail autonome est la plus longue, et qui doivent donc connaître un certain succès, suggèrent plutôt qu'ils ont été forcés d'opter pour ce statut d'emploi. Cette appréciation est partagée par ceux qui semblent connaître moins de succès dans leur expérience de travail autonome, devant aussi occuper un emploi salarié à l'occasion, voire régulièrement. L'autre indicateur du succès de l'expérience, l'embauche d'employés, n'est pas associé au degré de volontarisme. Le biais d'une appréciation *a posteriori* du caractère volontaire du travail autonome selon le succès de l'expérience n'est pas confirmé par nos résultats.

Notre étude des modèles explicatifs du caractère plus ou moins volontaire du passage au travail autonome vient confirmer la complexité des facteurs qui influencent cette décision. Les résultats des analyses de régression font ressortir la pertinence de plusieurs hypothèses qui soutiennent les modèles A et B et celle des vecteurs de variables utilisés pour les vérifier. Les aspirations de carrière ainsi que le statut des individus et leurs conditions d'emploi avant leur transition vers le travail autonome apparaissent comme les vecteurs de variables qui contribuent le plus à expliquer le caractère plus ou moins volontaire de la décision d'opter pour ce statut atypique d'emploi. La responsabilité de jeunes enfants joue également dans ce sens. Toutefois, l'effet du capital humain sur le caractère volontaire de la décision de joindre les rangs des travailleurs autonomes est significatif, mais contraire à celui qui était prévu.

Le caractère volontaire de la décision des hommes et des femmes d'entrer dans le travail autonome est déterminé par des combinaisons différentes de facteurs. Pour les premiers, le capital humain et le statut antérieur au travail autonome expliquent une proportion deux fois plus grande de la variable dépendante que dans le cas des femmes (modèles A et B). L'influence du statut antérieur sur le degré de volontarisme de

l'entrée dans le travail autonome correspond assez bien aux hypothèses de notre modèle, notamment dans le cas des hommes. Le chômage, un emploi à temps partiel ou temporaire ou une expérience d'emploi dont le climat de travail est mauvais et les possibilités de promotion limitées, favoriseraient une transition plus involontaire vers le travail autonome. Pour les femmes, dont l'expérience du marché du travail est généralement plus limitée, les résultats obtenus sont différents. Une expérience antérieure dans un emploi à temps partiel ou temporaire est plutôt associée à une entrée volontaire dans le travail autonome.

Pour ces dernières, les aspirations de carrière et l'accès aux revenus du conjoint ou de la famille ou à de l'aide gouvernementale ressortent comme les principaux déterminants. Le vecteur des ancrs de carrière fournit une explication de la décision des femmes de 50 % (modèle B) à 80 % (modèle A) plus élevée que celle des hommes, alors que l'accès à d'autres revenus n'a pas d'influence significative sur la décision de ces derniers. Si dans les deux cas l'ancre autonomie est associée à un passage plus volontaire au travail autonome et l'ancre sécurité professionnelle et personnelle à un passage plus involontaire, le caractère volontaire de la décision des femmes va aussi être accru par les ancrs variété-créativité et service et diminué par l'ancre des compétences techniques, alors que chez les hommes seulement les compétences managériales auront une influence positive additionnelle sur leur décision.

CONCLUSION

Le degré de volontarisme de l'entrée dans le travail autonome est fort variable d'un répondant à l'autre. Même si la majorité de ceux-ci définissent leur décision comme étant plutôt volontaire, la distribution quasi symétrique des scores du degré de volontarisme nous indique une variation importante dans la combinaison de l'importance des deux motifs (*tavoulu* et *taimposé*) retenus pour construire cet indicateur. On opte pour ce statut d'emploi parce qu'on croit d'abord que c'est la meilleure façon de gagner sa vie (46 % des 748 cas) ou parce qu'on y est surtout forcé (18 %) ou, encore, pour ces deux raisons à la fois (23 %) ou, plus rarement, pour aucune de ces deux raisons (13 %). Les résultats de notre recherche exploratoire suggèrent qu'il est peu approprié de qualifier d'essentiellement volontaires ou involontaires les transitions vers le travail autonome au Québec. Ils indiquent plutôt la complexité des motifs et des circonstances qui conduisent à cette décision. Des facteurs *push* et *pull* sont concurremment associés à l'entrée dans le travail autonome et en soulignent le caractère à la fois volontaire et involontaire. Cet examen de la dimension volontaire-involontaire du passage

au travail autonome ne doit pas cependant occulter les autres motifs sur lesquels repose une telle décision.

Le modèle B qui retient l'expérience antérieure sur le marché du travail semble le plus probant et explique une plus grande part de la variance de la variable dépendante. Cette expérience antérieure influe le plus souvent dans le sens prévu sur la nature de la décision de joindre les rangs du travail autonome, tout comme plusieurs ancrs de carrière. Toutefois, le capital humain et les ressources financières des individus n'ont pas toujours l'effet attendu. L'hypothèse qu'un niveau de scolarité plus élevé ou qu'une expérience préalable sur le marché du travail devrait favoriser un passage plus volontaire au travail autonome n'est pas soutenue par les résultats de notre étude. Les niveaux de scolarité les plus élevés et les plus faibles, de même qu'une expérience plus longue du marché du travail, sont plutôt associés à des passages involontaires au travail autonome. Cet effet ambigu de la scolarité est également observé dans d'autres études, de même que l'effet négatif de la durée de l'expérience antérieure sur le marché de l'emploi (Evans et Leighton 1989 ; Fairlie 1999 ; Kuhn et Schuetze 2001 ; Lin, Picot et Yates 2000 ; OCDE 2000).

Les résultats de l'analyse empirique révèlent aussi que les déterminants du caractère plus ou moins volontaire de l'entrée des femmes dans le travail autonome sont sensiblement différents de ceux des hommes. Dans notre échantillon, les femmes se distinguent davantage des hommes par leur plus jeune âge et par une expérience du marché du travail moins importante et moins prospère. Elles sont relativement plus présentes dans les emplois temporaires ou à temps partiel, en partie parce qu'ils répondent davantage à leurs besoins particuliers, notamment la réconciliation des exigences de leurs vies familiale et professionnelle. Le travail autonome pourrait être perçu de la même façon par ces dernières. Il n'est donc pas étonnant de constater que lors de leur entrée dans ce statut d'emploi elles dépendent relativement plus de l'aide gouvernementale ou des revenus d'un conjoint davantage occupé à temps plein comme salarié ou travailleur autonome. Leurs aspirations de carrière vont en conséquence se distinguer de celles des hommes par une recherche de sécurité relativement plus importante, notamment la sécurité spatiale.

Cette plus grande dépendance des femmes à l'égard du soutien financier du conjoint et, dans une moindre mesure des programmes d'aide gouvernementaux, compte dans leur décision d'opter pour le travail autonome, mais de façon différente. L'aide du conjoint ou de la famille semble faciliter un passage volontaire dans ce statut d'emploi alors que l'aide gouvernementale est associée à une transition involontaire. Le support du conjoint pourrait s'inscrire dans le cadre d'un partage des tâches familiales qui donne plus de responsabilités aux épouses, notamment quant aux soins des enfants.

L'aide gouvernementale semble davantage correspondre à des programmes dont l'objectif est de répondre aux besoins de base ou de première nécessité dans des situations de grande précarité (ex., aide sociale).

Cette dépendance plus grande des femmes n'expliquerait pas complètement la nature de leur passage au travail autonome. Les aspirations de carrière semblent jouer davantage sur leurs décisions que sur celles des hommes, alors que leur expérience du marché du travail a un rôle plus secondaire. Les femmes optent pour le travail autonome quand elles aspirent d'abord à une carrière qui leur permettrait de se réaliser par des expériences et des défis plus variés et par une plus grande utilisation de leur créativité et de leurs talents ou qui leur permettrait de travailler davantage au bien-être des autres. Elles choisissent moins volontairement le travail autonome quand elles désirent avant tout œuvrer dans leur champ de compétences techniques ou professionnelles. Les hommes opteraient davantage pour le travail autonome de façon volontaire quand ils aspirent surtout à plus de responsabilités et de pouvoir dans leur travail. Les aspirations de carrière des femmes comptent non seulement davantage, mais aussi de façon différente sur la nature de leur décision. Elles rechercheraient plus un sens à leur travail qu'à en obtenir davantage de pouvoir. Leur modèle d'adhésion au travail autonome est dans ce sens spécifique. La proposition avancée par certains chercheurs (Boden 1999 ; Bruce 1999 ; Caputo et Dolinsky 1998 ; Carr 1996 ; Clain 2000 ; Cohen 1996 ; Hundley 2000) à l'effet que le passage des femmes au travail autonome répondrait à une logique ou à des circonstances particulières semble appuyée par nos résultats : des aspirations centrées davantage sur le sens du travail, la nécessité de pouvoir compter sur d'autres ressources financières et le besoin de réconcilier des responsabilités familiales plus importantes avec les exigences du marché du travail.

Notre étude des modèles du passage plus ou moins volontaire au travail autonome est exploratoire à cause du caractère particulier et original de l'enquête et de la variable dépendante retenue. La démarche comporte toutefois certaines limites. Si l'échantillon utilisé est représentatif des travailleurs autonomes de la *Toile du Québec*, il l'est moins de l'ensemble des travailleurs autonomes québécois à la fin des années 1990 (CIRETA 1999). Bien que semblable quant au sexe et à l'âge des répondants, notre échantillon est composé de travailleurs autonomes relativement plus scolarisés, travaillant davantage dans le secteur des services et ayant moins recours à des employés salariés. Le nombre d'observations obtenues rend également plus difficile la vérification de certains modèles complexes dans le cas des femmes et des hommes pris séparément. Enfin, la nature rétrospective des questions sur les motifs et les circonstances de l'entrée dans le travail autonome a aussi certainement favorisé des réponses incomplètes ou imprécises de certains répondants.

Comme notre enquête porte sur les appréciations des motifs et des circonstances associés à l'entrée dans le travail autonome de personnes qui poursuivaient toujours leur expérience avec un certain succès en mars 1999, elle ignore ainsi les appréciations des personnes de la même cohorte qui avaient abandonné relativement rapidement leur expérience, avant la date de l'enquête. Ces nombreux travailleurs autonomes éphémères¹⁰, dont les motivations de transiter vers le travail autonome auraient pu être de nature plus involontaire, ne sont pas pris en compte par notre analyse. Les appréciations obtenues risquent ainsi d'être moins représentatives de celles de l'ensemble des travailleurs autonomes d'une cohorte donnée.

Ces limites de notre recherche commandent une interprétation prudente de ses résultats et nous incitent à entreprendre des études différentes et complémentaires pour confirmer ou infirmer les résultats obtenus. Par exemple, des études longitudinales sur les transitions d'entrée et de sortie du travail autonome devraient nous permettre de mieux en comprendre les circonstances ainsi que les caractéristiques de ceux qui les vivent. Ces analyses ont le mérite de considérer autant ceux qui persévèrent dans leur entreprise de travail autonome que ceux qui l'abandonnent de façon précoce. Elles se fondent aussi sur les résultats des décisions des travailleurs et non sur leurs évaluations rétrospectives des intentions derrière ces décisions.

■ BIBLIOGRAPHIE

- ARONSON, Robert. 1991. *Self-employment : A Labor Market Perspective*. Ithaca : ILR Press, 156 p.
- BEAUCAGE, André. 2000a. « Négociation concessive et concurrence sur le marché du produit : l'expérience du secteur manufacturier canadien ». *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 55, n° 1, 96–132.
- BEAUCAGE, André. 2000b. « Les motifs du passage au travail autonome selon une enquête électronique auprès de travailleurs autonomes québécois ». *Document de recherche 2000–2*. Hull (Qc) : Département de relations industrielles, Université du Québec à Hull, 24 p.
- BEAUCAGE, André et Elmustapha NAJEM. 2001. « De l'importance des entrées et des sorties du travail autonome au Canada de 1993 à 1998 ». *Document de recherche 2001–03*. Hull (Qc) : Département de relations industrielles, Université du Québec à Hull, 24 p.
- BEAUCAGE, André et Renée LÉGARÉ. 2000. « Le travail autonome : le choix d'une façon de vivre ou un moyen pour survivre ? ». *Nouvelles formes*

10. Dans la seconde moitié des années 1990 au Canada, des analyses de survie indique que les probabilités cumulées de quitter une expérience de travail autonome sont estimées à environ 30 % à la fin la première année, à 44 % à la fin de la deuxième et à 66 % à la fin de la sixième année (Beaucage et Najem 2001).

- d'emploi et diversification de la main-d'œuvre : défis et enjeux pour les relations industrielles*. Sélection de textes du 36^e congrès annuel de l'Association canadienne des relations industrielles. C. Bernier *et al.*, dir. Québec : ACRI-CIRA, 69–85.
- BERNIER, Jean, Guylaine VALLÉE et Carol JOBIN. 2003. *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*. Rapport final du comité d'experts chargés de se pencher sur les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle. Québec : Gouvernement du Québec. (www.travail.qc.ca/actualite/travail_non_traditionnel/Bernier2003/rapportFinal.htm)
- BETCHERMAN, G., K. McMULLEN, N. LECKIE et C. CARON. 1994. *Les transformations du milieu de travail au Canada*. Kingston : Industrial Relations Center, Queen's University, 142 p.
- BODEN, Richard J. Jr. 1999. « Flexible Working Hours, Family Responsibilities, and Female Self-Employment : Gender Differences in Self-Employment Selection ». *The American Journal of Economics and Sociology*, vol. 58, n^o 1, 71–83.
- BRUCE, Donald. 1999. « Do Husbands Matter ? Married Women Entering Self-Employment ». *Small Business Economics*, vol. 13, n^o 4, 317–329.
- BURKE, Andrew E., Felix R. FITZROY et Michael A. NOLAN. 2002. « Self-employment Wealth and Job Creation : The Role of Gender, Non-pecuniary Motivation and Entrepreneurial Ability ». *Small Business Economics*, vol. 19, n^o 3, 255–270.
- CAPUTO, R.K et A. DOLINSKY. 1998. « Women's Choice to Pursue Self-Employment : The Role of Financial and Human Capital of Household Members ». *Journal of Small Business Management*, vol. 36, n^o 3, 8–17.
- CARR, D. 1996. « Two Paths to Self-Employment ? Women's and Men's Self-Employment in the United States, 1980 ». *Work and Occupations*, vol. 23, n^o 1, 26–53.
- CARRASCO, Raquel. 1999. « Transition to and from Self-Employment in Spain : An Empirical Analysis ». *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol. 61, n^o 3, 315–341.
- CIRETA. 1999. *Profil des travailleurs autonomes du Québec*. Étude réalisée par le Centre d'information et de recherche sur l'entrepreneuriat et le travail autonome (CIRETA) pour Développement économique Canada. Ottawa, avril, 40 p.
- CARRÉ, François *et al.*, dir. 2000. *Nonstandard Work : The Nature and Challenges of Changing Employment Arrangements*. Champaign, Illinois : Industrial Relations Research Association Series, IRRA.
- CLAIN, Suzanne Heller. 2000. « Gender Differences in Full-Time Self-Employment ». *Journal of Economics and Business*, vol. 52, n^o 6, 499–513.
- COHEN, Gary L. 1996. « L'entrepreneuriat au féminin ». *L'emploi et le revenu en perspective*. Statistique Canada, catalogue n^o 75–001 – XPF, vol. 8, n^o 1, 25–31.

- CONSEIL ÉCONOMIQUE DU CANADA. 1990. *L'emploi au futur : tertiarisation et polarisation*. Un rapport de synthèse du Conseil économique du Canada, Ottawa, 40 p.
- COWLING, M. et P. MITCHELL. 1997. « The Evolution of U.K. Self-Employment : A Study of Government Policy and the Role of the Macroeconomy ». *The Manchester School of Economic and Social Studies*, vol. 65, n° 4, 427–442.
- CROMPTON, Susan. 1993. « La renaissance du travail autonome ». *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 5, n° 2, 24–35.
- DAGENAIS, Lucie France. 1998. *Travail éclaté : protection sociale et égalité*. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, études et documents de recherche sur les droits et libertés, n° 7. Cowansville : Les éditions Yvon Blais, 233 p.
- DANA, Léo-Paul. 1997. « The Origins of Self-Employment in Ethno-cultural Communities : Distinguishing between Orthodox Entrepreneurship and Reactionary Enterprise ». *Revue canadienne des sciences de l'administration*, vol. 14, n° 1, 52–68.
- DANNER, Donald A. *et al.* 1996. « Symposium : Flexible Employment and Alternative Work Arrangements ». *Journal of Labor Research*, vol. XVII, n° 4, 523–745.
- DE GRIP, Andries, Jeroen HOEVENBERG et Ed WILLEMS. 1997. « L'emploi atypique dans l'Union européenne ». *Revue internationale du travail*, vol. 136, n° 1, 55–78.
- DELAGE, Benoît. 2002. *Résultats de l'enquête sur le travail indépendant au Canada*. Hull (Qc) : Développement des ressources humaines Canada, 116 p.
- DELONG, Thomas J. 1982. « Reexamining the Career Anchor Model ». *Personnel*, vol. 59, n° 3, 50–61.
- DENNIS, William Jr. 1996. « Self-Employment : When Nothing Else Is Available ? ». *Journal of Labor Research*, vol. xvii, n° 4, 645–661.
- DOUGLAS, Evan J. et Dean A. SHEPHERD. 2002. « Self-Employment as a Career Choice : Attitudes, Entrepreneurial Intentions, and Utility Maximization ». *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 26, n° 3, 81–90.
- DRUKER, Janet, Celia STANWORTH and Jeffrey CONWAY. 1998. « The Self-Employed Without Employees : An Unexplored Growth Area ». *Les transformations de l'emploi et des milieux de travail*. Sélection de textes du xxxiv^e congrès de l'Association canadienne des relations industrielles. P.A. Lapointe, A.E. Smith et D. Veilleux, dir. Québec : ACRI-CIRA, 59–80.
- DUNN, Thomas et Douglas HOLTZ-EAKIN. 2000. « Financial Capital, Human Capital, and the Transition to Self-Employment : Evidence from Intergenerational Links ». *Journal of Labor Economics*, vol. 18, n° 2, 282–305.
- EVANS, D.S. et L. LEIGHTON. 1989. « Some Empirical Aspects of Entrepreneurship ». *American Economic Review*, vol. 79, n° 3, 519–535.

- FAIRLIE, Robert W. 1999. « The Absence of African-American Owned Business : An Analysis of the Dynamics of Self-Employment ». *Journal of Labor Economics*, vol. 17, n° 1, 80–108.
- FELDMAN, Daniel C. et Mark C. BOLINO. 2000. « Career Patterns of the Self-Employed : Career Motivations and Career Outcomes ». *Journal of Small Business Management*, juillet, 53–67.
- FILION, Louis-Jacques. 2000. « Travail autonome : des volontaires et des involontaires ». *Gestion*, vol. 24, n° 4, 48–56.
- GRAHAM, Winch. 1998. « The Growth of Self-Employment in the British Construction ». *Construction Management and Economics*, vol. 16, n° 5, 531–542.
- HAMILTON, Barton H. 2000. « Does Entrepreneurship Pay ? An Empirical Analysis of the Return to Self-Employment ». *The Journal of Political Economy*, vol. 108, n° 3, 604–631.
- HUNDLEY, Greg. 2000. « Male/Female Earnings Differences in Self-Employment : The Effects of Marriage, Children, and Household Division of Labor ». *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 54, n° 1, 95–114.
- HUNDLEY, Greg. 2001. « Why and When Are the Self-Employed More Satisfied With their Work ? ». *Industrial Relations*, vol. 40, n° 2, 293–316.
- JAMAL, Muhammad. 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, n° 4, 48–57.
- KIRCHHOFF, Bruce A. 1996. « Self-Employment and Dynamic Capitalism ». *Journal of Labor Research*, vol. XVII, n° 4, 627–643.
- KRAHN, Harvey. 1995. « Accroissement des régimes de travail atypiques ». *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, catalogue n° 75-001F, vol. 7, n° 4, 39–47.
- KUHN, Peter J. et Herb J. SCHUETZE. 2001. « Self-Employment Dynamics and Self-Employment Trends : A Study of Canadian Men and Women, 1982–1998 ». *Canadian Journal of Economics/Revue canadienne d'économie*, vol. 34, n° 3, 760–784.
- LAFLAMME, Gilles et al. 1989. *La flexibilité des marchés du travail au Canada et aux États-Unis*. Genève : Institut international d'études sociales, OIT, Série recherche n° 93, 347 p.
- LEE, Soo Hoon et Poh Kam WONG. 2004. « An Exploratory Study of Technopreneurial Intentions : A Career Anchor Perspective ». *Journal of Business Venturing*, vol. 19, n° 1, 7–28.
- LIN, Zhengxi, Garnet PICOT et Janice COMPTON. 2000. « The Entry and Exit Dynamics of Self-Employment in Canada ». *Small Business Economics*, vol. 15, n° 1, 105–125.
- LOMBARD, Kareen V. 2001. « Female Self-Employment and Demand for Flexible, Nonstandard Work Schedules ». *Economic Inquiry*, vol. 39, n° 2, 214–237.

- MALLON, Mary et Laurie COHEN. 2001. « Time for a Change ? Women's Accounts of the Move from Organizational Careers to Self-Employment ». *British Journal of Management*, vol. 12, n° 3, 217–230.
- MANSER, M. et G. PICOT. 1999. « Rôle du travail indépendant dans la création d'emplois au Canada et aux États-Unis ». *L'observateur économique canadien*. Ottawa : Statistique Canada, n° 11–010–XPB au catalogue, mars, 3.1–3.17.
- MATTE, Denis *et al.* 1998. « L'évolution de l'emploi atypique au Québec ». *Le marché du travail*, vol. 19, n° 5, 81 p.
- MITCHELL, Daniel J.B. 1994. « A Decade of Concession Bargaining ». *Labor Economics and Industrial Relations : Markets and Institutions*. C. Kerr et P.D. Staudohar, dir. Cambridge, Mass : Harvard University Press, 435–474.
- MOORE, Carol S. et Richard E. MUELLER. 2002. « The Transition from Paid to Self-Employment in Canada : The Importance of Push Factors ». *Applied Economics*, vol. 34, n° 6, 791–801.
- OCDE. 2000. « La renaissance partielle de l'emploi indépendant ». *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*. Paris : OCDE, chapitre 5, 165–212.
- PICOT, Garnet et Andrew HEISZ. 2000. « Le marché du travail des années 1990 ». Ottawa : Statistique Canada, Direction des études analytiques, document de recherche 11F0019MPE n° 148, avril, 42 p.
- ROBSON, Martin T. 1998. « The Rise in Self-Employment Amongst UK Males ». *Small Business Economics*, vol. 10, n° 3, 199–212.
- ROY, Gilles. 1997. *Diagnostic sur le travail autonome*. Version synthèse. Québec : Gouvernement du Québec, Emploi-Québec, 81 p.
- SCHEIN, Edgar H. 1978. *Career Dynamics : Matching Individual and Organizational Needs*. Reading, Mass. : Addison-Wesley, 276 p.
- STANWORTH, C. et J. STANWORTH. 1997. « Reluctant Entrepreneurs and Their Clients : The Case of Self-Employed Freelance Workers in the British Book Publishing Industry ». *International Small Business Journal*, vol. 16, n° 1, 58–73.
- STATISTIQUE CANADA. 1997. « Les travailleurs indépendants ». *Le point sur la population active*, vol. 1, n° 3, n° 71–005–XPB au catalogue, 55 p.
- STEINMETZ, G. et E.O. WRIGHT. 1989. « The Fall and Rise of the Petty Bourgeoisie : Changing Patterns of Self-Employment in the Post-War United-States ». *American Journal of Sociology*, vol. 94, n° 3, 937–1018.
- TAYLOR, Mark P. (2001). « Self-Employment and Windfall Gains in Britain : Evidence from Panel Data ». *Economica*, vol. 68, n° 272, 539–565.
- TOIVONEN, Timo. 1990. « The New Rise of Self-Employment and Industrial Structure ». *Organization Theory and Class Analysis*. S.R. Clegg, dir. Berlin : Walter de Gruyter, 315–341.
- WONG, G., H. HENSON et C. RIDDELL. 1998. « Earnings Impact of Self-Employment Assistance For the Canadian Unemployed, 1987–1996 ». Version révisée d'une conférence présentée à l'International Conference on Self-Employment, CERF, OECD LEED and CILN, Burlington, Canada, 25 p.

SUMMARY

The Shift to Self-Employment: An Imposed Choice or an Obvious Choice?

In Canada, in Quebec, and in most industrialized countries, self-employment showed more rapid growth during the 1980s and 1990s than did full-time, salaried employment. The authors wonder how it is possible to explain the strong growth of this employment status, especially in the case of self-employed without employees, bearing in mind the fewer benefits and lower remuneration for those in this largest category of self-employed workers. Is this increased transition to self-employment a free choice which is also an obvious one for workers having a different set of goals, or rather is it a choice that was imposed by the worsening of conditions on the labour market?

Based on the “pull” and “push” explanations for the resurgence of self-employment, the authors propose a previously unpublished model for the transition to this employment status, and then an evaluation of this model’s relevance, beginning with an original Internet investigation involving 748 Quebec self-employed workers. The main hypothesis of the authors’ model suggests that the choice of self-employment is, most often, the result of both personal goals and of precarious or unsatisfactory working conditions. The results of their exploratory study confirm the relevance of this hypothesis as regards the combined influence of “push” and “pull” factors and suggest that is not very appropriate to describe the transitions towards self-employment in Quebec as voluntary or as involuntary. Instead, the results point out the complexity of the motivations and of the circumstances leading up to this decision.

Regression analysis clearly show the relevance of several hypothesis which underlie the models studied, and also the relevance of several vectors of variables used to verify these hypotheses. The model that takes into account prior workplace experience seems to be the most convincing and more clearly explains the more or less voluntary nature of the decision to choose self-employment. This prior experience has the greatest impact on early nature of the decision to join the ranks of the self-employed, as do several career anchors. These career goals as well as an individual’s status and working conditions prior to the transition to self-employment appear as the vectors of variables that contribute the most to explaining the more or less voluntary nature of the decision to opt for this atypical employment status. Responsibility for young children also plays a role in the same way. However, the effect of human capital on the voluntary nature of the decision to become self-employed is significant, but the opposite of what was predicted.

The results of the empirical analysis reveal that the determinants of the more or less voluntary entry of women into self-employment are significantly different from those of men. For men, human capital, and status prior to self-employment explain twice as great a proportion of the dependent variable than is the case for women. The impact of prior status on the degree of voluntarism of entry into self-employment corresponds quite well to our model's hypothesis, notably in the case of men. Unemployment, a part-time or temporary job, or work experience involving a poor working climate and limited possibilities for advancement give rise to a more involuntary transition towards self-employment. For women, whose work experience is generally more limited, the results obtained are different. Prior experience in a part-time or temporary job is usually associated with voluntary entry into self-employment.

For the latter, career goals and access to the revenue from a spouse, or from family or from government assistance stand out as the main determinants. The career goal vector accounts for a 50%–80% greater proportion of the dependant variable than it does in the case of males, while access to other revenues does not have a significant impact on accounting for decisions made by men. If, in both cases, the autonomy anchor is associated with a more voluntary transition to self-employment, and the professional and personal security anchor is associated with a more involuntary transition, the voluntary nature of women's decisions will be also increased by the variety-creativity anchor and the service anchor, and lessened by the technical competencies anchor, while, for men, only managerial competencies anchor will have an additional positive impact on their decision.

This study of more or less voluntary passages to self-employment is exploratory due to the specific and original nature of its inquiry and also because of the dependant variable that was selected. The methodology has certain limits, which call for a careful and cautious interpretation of results and encourage the undertaking of other complementary studies to confirm or invalidate the results obtained. Longitudinal studies of the transitions into and then out of self-employment should allow us to better understand the circumstances as well as the characteristics of those who live this experience. This type of study is based on the results of worker decisions, and not on their retrospective evaluations of the reasons behind these decisions; as well, this type of study has the advantage of considering not only those who persevere in self-employment, but also those who leave this type of employment early on.