

Étude bilan

Le travail autonome à son compte au Canada

Rapport final

***Évaluation et développement des données
Politique stratégique
Développement des ressources humaines Canada
novembre 2000***

Ce rapport est une version révisée du *Rapport final de l'Étude bilan sur le travail autonome à son compte au Canada*, publié en février 1998 (numéro de catalogue SP-AH044F-02-98). Des changements ont été apportés uniquement au style d'écriture de l'ancien rapport. Le contenu demeure inchangé.

SP-AH145-11-00F

Remerciements

Cette étude résume les leçons apprises au sujet du travail autonome à son compte à partir d'information détenue par le ministère du Développement des ressources humaines du Canada de même que celle disponible en provenance d'autres sources. De nouvelles recherches ont de plus été menées pour cette étude.

*L'étude originale a été effectuée dans le cadre de la **Réflexion collective sur le milieu de travail en évolution**. Les résultats ont par ailleurs servi d'intrants pour le Rapport du Comité consultatif sur le milieu de travail en évolution publié en juin 1997.*

Un groupe de travail a été mis sur pied pour réaliser cette étude. Celui-ci était composé de représentants de DRHC, principalement du groupe Travail du Ministère, et de représentants d'autres ministères.

*Cette étude est basée sur un rapport technique préparé par Norm Leckie de Ekos Research and Associates pour et sous la direction de la Direction générale de l'évaluation et du développement des données (EDD) de DRHC. Ce rapport technique, *Étude bilan sur le travail autonome à son compte au Canada : Rapport final* (juillet 1997), est disponible sur Internet à l'adresse suivante :*

<http://www.hrdc-drhc.gc.ca/edd>

Série

Des évaluations effectuées avec professionnalisme peuvent aider les gouvernements canadiens, qui s'efforcent d'optimaliser la productivité et la rentabilité des programmes et des politiques en matière de ressources humaines, à atteindre leurs objectifs. Elles permettent de documenter notre expérience au regard de politiques et de programmes ayant des objectifs semblables et ajoutent à la « mémoire organisationnelle » indissociable d'un meilleur processus décisionnel.

Développement des ressources humaines Canada (DRHC) accorde une grande importance à l'acquisition continue du savoir. Ainsi, ces dix dernières années, nous avons consacré temps et argent à l'évaluation de nombre de nos programmes et de nos politiques. Ces évaluations ont porté sur un large éventail de programmes et de questions stratégiques visant le développement des ressources humaines. Ces programmes et ces questions ont par ailleurs été enrichis par l'examen des évaluations d'autres initiatives visant le développement des ressources humaines réalisées par d'autres gouvernements, au Canada et ailleurs dans le monde.

DRHC a élaboré une série d'*Études bilan* dans le but de rendre plus facilement accessible, au plus grand nombre, la masse de renseignements et de connaissances émanant de ses évaluations. Il s'agit, essentiellement, de documents et de vidéos connexes dans lesquels on synthétise les enseignements tirés des évaluations effectuées au pays ou à l'étranger et couvrant un éventail de grandes priorités en matière de ressources humaines. On y fait le tour des leçons apprises relativement à l'efficacité des programmes, des services, des mécanismes de financement et des initiatives stratégiques.

Les *Études bilan* s'adressent avant tout aux cadres supérieurs et aux analystes des politiques de tous les paliers de gouvernement au Canada. Cependant, les gestionnaires de programme, les chercheurs universitaires et les autres intervenants pourraient également bénéficier des leçons que nous avons apprises sur les interventions passées et présentes.

C'est avec fierté que DRHC enrichit la série d'*Études bilan* d'un nouveau titre. Cette dernière étude porte sur les leçons apprises sur le travail autonome à son compte au cours de dernières années. Bien que le travail autonome ne soit pas un phénomène nouveau en soi, il reste relativement peu connu. Il nous est clairement apparu, dans le cadre de la Réflexion collective sur le milieu de travail en évolution, qu'il nous fallait en apprendre davantage à propos des travailleurs touchés. C'est dans cette optique qu'EDD, en collaboration avec Politique stratégique et

partenariats au sein du groupe Travail, a produit cette étude bilan. Les données générées pour les besoins de celle-ci ont servi lors de la préparation du *Rapport du Comité consultatif sur le milieu de travail en évolution*, publié en juin 1997.

Organisation apprenante qui reconnaît l'importance capitale du processus d'évaluation, DRHC compte bien poursuivre son travail dans ce domaine en continuant à mettre à l'essai de nouvelles méthodes d'intervention et à en évaluer l'efficacité.

Table des matières

1.	Introduction	1
2.	Méthodologie	3
3.	Tendances générales, fréquence et profil.....	5
4.	Les raisons de la croissance du travail autonome	7
5.	Qualité des emplois.....	9
6.	Les déterminants de la réussite et de l'échec	13
7.	Répercussions	17
8.	Leçons apprises	19
9.	Conclusion	25
	Bibliographie	27

1. Introduction

Cette étude bilan résume ce que nous savons du travail autonome à son compte au Canada. Les travailleurs autonomes n'ont généralement pas d'aide rémunérée et peuvent avoir ou non constitué leur entreprise en société.

L'étude a été entreprise parce que ce régime de travail est désormais le gagne-pain de plus en plus de Canadiens. Le travail autonome désigne des situations professionnelles très diversifiées, allant du menuisier de petite ville qui travaille dans divers chantiers de construction locaux à l'expert-conseil en haute technologie qui fait affaire avec une clientèle internationale. Beaucoup de travailleurs autonomes ont choisi cet environnement de travail (ils y sont attirés) alors que pour d'autres, cette option est la seule à leur offrir des possibilités d'emploi réalistes (ils sont alors poussés au travail autonome).

La présente étude résume et accroît nos connaissances sur le travail autonome en tant que nouvelle priorité en matière de ressources humaines. Cette nouvelle étude bilan peut aider ceux qui en prendront connaissance à mieux comprendre l'emploi autonome au Canada et améliorer les politiques et les programmes gouvernementaux qui touchent et appuient ces travailleurs. L'étude nous permet également de recueillir plus d'information qui permettra aux personnes qui envisagent de se lancer à leur compte, de prendre une décision plus éclairée.

L'étude porte sur les grandes questions suivantes :

- **Tendances, fréquence et profil** : Quel est l'état actuel du travail autonome à son compte au Canada, et quelles ont été les tendances à long terme? Qui sont les travailleurs autonomes et quel genre de travail accomplissent-ils? Y a-t-il plus d'hommes que de femmes parmi les travailleurs autonomes? Les travailleurs autonomes sont-ils plus âgés ou moins âgés? Comment le taux de travail autonome varie-t-il parmi les professions et les industries?
- **Les raisons de la croissance du travail autonome** : Quels facteurs expliquent la croissance rapide du travail autonome? Est-ce que les travailleurs autonomes ont été poussés à s'établir à leur compte ou simplement attirés par le travail autonome? Dans ce dernier cas, pourquoi choisissent-ils activement de se lancer à leur compte?
- **Qualité des emplois** : Comment la qualité des emplois des travailleurs autonomes se compare-t-elle à celle des emplois rémunérés, en ce qui

concerne le revenu et les avantages sociaux? Que pensent les travailleurs autonomes de leurs emplois?

- **Les déterminants de la réussite et de l'échec :** Quels sont les facteurs qui contribuent au succès ou à l'échec d'un projet de travail autonome? Quels sont les enjeux financiers auxquels les travailleurs autonomes sont confrontés? Comment les nouvelles technologies de communication ont-elles influencé le travail autonome? Les réseaux et les partenariats d'affaires et sociaux jouent-ils un rôle de soutien à l'égard du travail autonome? Dans quelle mesure les travailleurs autonomes ont-ils recours à des connexions horizontales ou verticales pour surmonter les inconvénients du travail autonome? Quels sont les traits de personnalité et les attitudes des travailleurs autonomes?
- **Répercussions :** Quelles sont les répercussions du travail autonome sur les personnes, les familles, les collectivités, la société et l'économie?
- **Les leçons tirées :** Quelles leçons les décideurs et les personnes qui songent à se lancer à leur compte peuvent-ils retenir de l'expérience des travailleurs autonomes? Quel est le rôle approprié du gouvernement en ce qui concerne le travail autonome?

De plus, deux questions liées à la méthodologie sont abordées tout au long du rapport :

- **Qualité des données :** Quelle est la qualité de l'information sur laquelle reposent les conclusions relatives au travail autonome?
- **Les lacunes de la recherche :** Quelles sont les lacunes qui existent encore dans notre connaissance du travail autonome et sur lesquelles les recherches devraient se concentrer à l'avenir?

2. Méthodologie

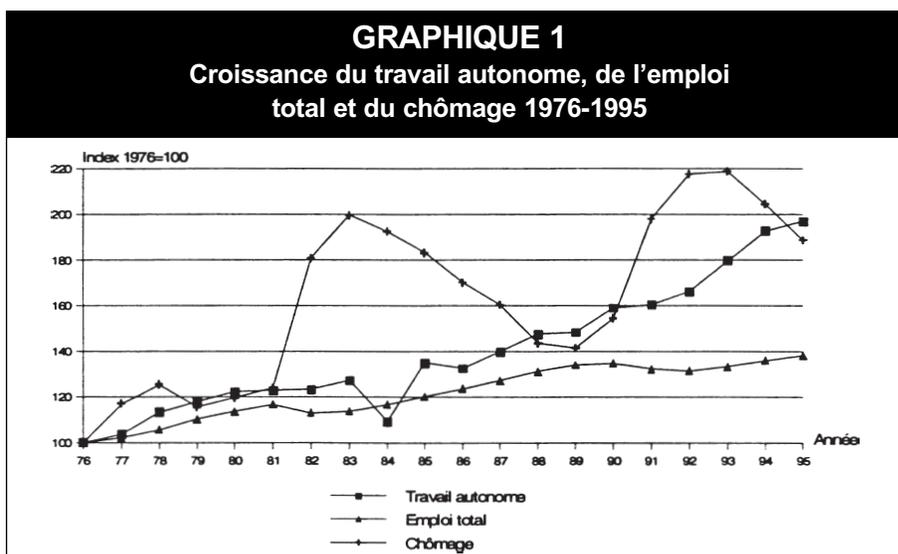
La méthodologie utilisée pour préparer ce rapport comporte trois volets. Les chercheurs ont étudié les données et la documentation sur le travail autonome à son compte. Les données étaient tirées de divers enquêtes et sondages d'opinion publique réalisés par Statistique Canada. Des recherches sur le travail autonome ont aussi été consultées. Ces renseignements ont été complétés par une série d'entrevues avec des personnes qui s'occupent activement de questions liées au travail autonome, que ce soit des représentants de programmes ou des chercheurs. Les entrevues ont permis de mettre à l'essai les tendances ou les hypothèses qui se dégagent des données quantitatives, ainsi que de déterminer les meilleures suggestions concernant les politiques et les programmes futurs. Enfin, huit groupes de discussion se sont réunis pour étudier certaines questions, dans le contexte de l'étude, à partir des expériences et des idées de travailleurs autonomes.

3. Tendances générales, fréquence et profil

En 1997, il y avait près de 1,5 million de travailleurs autonomes à leur compte au Canada. Cela représentait presque 10 % de l'emploi total. Entre 1989 et 1995, le nombre de travailleurs autonomes au pays a augmenté de moitié. Entre 1976 et 1995, il a presque doublé alors que l'emploi total s'accroissait de moins de 40 %.

Entre 1976 et 1995, il a presque doublé alors que l'emploi total s'accroissait de moins de 40 %.

Ce modèle de croissance est cependant un phénomène assez récent. Avant les années 1970, la fréquence du travail autonome accusait une baisse. Puisque les agriculteurs sont souvent classés parmi les travailleurs autonomes, le passage de l'agriculture à la fabrication a opéré des transformations structurelles dans l'emploi et fait diminuer le nombre de travailleurs autonomes. Depuis 1976, la croissance du travail autonome est régulière et ne suit pratiquement pas les cycles économiques, tel que le montre le graphique 1.



La fréquence accrue du travail autonome à son compte a été observée tant chez les hommes que chez les femmes, dans tous les groupes d'âge et dans tous les groupes industriels et professionnels à l'exception de l'agriculture. Dans les années 1990, le phénomène, s'est produit dans toutes les régions et a transcendé les groupes de scolarité. Pendant les années 90, ce sont les secteurs des services aux entreprises et de la construction qui ont affiché la plus forte croissance du travail autonome. En ce qui concerne les professions, c'est dans les domaines de la construction et des autres professions libérales, de la vente et des services que la croissance a été la plus forte.

La fréquence accrue du travail autonome a été observée...dans tous les groupes d'industries et de professions à l'exception de l'agriculture.

La fréquence du travail autonome augmente d'est en ouest au Canada. Elle est particulièrement élevée chez les travailleurs qui n'ont pas beaucoup de scolarité, mais également chez ceux qui ont un diplôme ou un certificat postsecondaire.

Le profil du travailleur autonome typique est différent de celui des employés salariés. Les travailleurs autonomes à leur compte sont plus susceptibles d'être des hommes, d'être plus âgés, d'être mariés, et dans une certaine mesure, de ne pas avoir plus qu'un diplôme d'études secondaires. La comparaison de divers sous-groupes démographiques indique que la fréquence du travail autonome augmente avec l'âge et est plus élevée chez les hommes que chez les femmes.

Les travailleurs autonomes à leur compte sont plus susceptibles d'être des hommes, d'être plus âgés, d'être mariés, et dans une certaine mesure, de ne pas avoir plus qu'un diplôme d'études secondaires.

Ce profil est en train de se transformer et au moment où cette étude a été effectuée, la croissance du travail autonome était plus accélérée chez les femmes et les jeunes que chez les hommes et les travailleurs plus âgés. Fait intéressant, si les jeunes sont moins portés à être travailleurs autonomes que les personnes plus âgées, ils sont plus susceptibles de se dire intéressés par ce type de travail que ces dernières.

Les travailleurs autonomes se retrouvent plus vraisemblablement dans les métiers de l'agriculture, des services aux entreprises et du secteur de l'hébergement, des services des aliments et des autres services, ainsi que dans le secteur primaire, la vente et les services et autres professions libérales. Les professions les plus courantes chez les femmes qui travaillent à leur compte se retrouvent dans le domaine des services — particulièrement la coiffure, les services de garde d'enfants, la vente et la tenue de livres — tandis que chez les hommes qui travaillent à leur compte, elles se retrouvent dans le domaine de la vente, de la menuiserie et du camionnage.

Certains observateurs ont remarqué un changement qualitatif dans les caractéristiques des travailleurs autonomes. On compte dorénavant parmi eux un plus grand nombre de gestionnaires et de professionnels plus qualifiés. Beaucoup de personnes interrogées dans le cadre de cette étude trouvaient que les gestionnaires et les professionnels qui optaient pour le travail autonome sont plus motivés et mieux préparés pour réussir que les cols bleus qui dominaient auparavant les rangs des travailleurs autonomes. Les personnes interviewées sont convaincues que, dans le marché du travail d'aujourd'hui, ces derniers sont moins nombreux à avoir les compétences nécessaires pour survivre à titre de travailleurs autonomes.

4. Les raisons de la croissance du travail autonome

Le consensus général est que les pratiques des employeurs, notamment la rationalisation des effectifs et la sous-traitance, sont les principaux facteurs qui expliquent l'augmentation du travail autonome (même si l'on croit également que l'approvisionnement à l'extérieur a atteint un palier). Il y a maintenant beaucoup moins de stigmates rattachés au fait d'être licencié et obligé de s'établir à son compte, puisqu'il y a de plus en plus de travailleurs logés à la même enseigne. Parmi les gestionnaires et les professionnels de plus en plus nombreux à recourir au travail autonome, beaucoup ont profité de ce facteur.

La croissance du travail autonome au cours de deux dernières décennies peut aussi être liée à la croissance continue du secteur des services dans l'économie canadienne, où les possibilités de travail autonome sont plus nombreuses. Cependant, le travail autonome est à la hausse dans tous les secteurs de l'économie et la majorité des observateurs conviennent que le travail autonome continuera d'augmenter.

Ces facteurs se sont liés pour accentuer à la fois l'effet d'attraction et l'effet de se sentir poussé vers le travail autonome. Cependant, il existe des opinions divergentes sur les motivations de ces travailleurs. La conclusion selon laquelle la plus grande partie des travailleurs qui se retrouvent à leur compte y ont été poussés est étayée par les déclarations d'un certain nombre de professionnels œuvrant auprès des travailleurs autonomes. Un grand nombre de leurs clients affirmaient qu'ils n'auraient jamais envisagé de se lancer à leur compte sans la sécurité que leur a procurée une prime de départ ou des prestations d'aide au travail autonome.

Par ailleurs, plusieurs répondants ont affirmé que, même s'ils n'avaient pas eu d'autres choix que de se tourner vers le travail autonome en raison de circonstances comme la perte d'un emploi découlant d'un réaménagement des effectifs, ils ont appris à apprécier certains aspects de leur expérience comme travailleur autonome. Notamment, ils apprécient l'indépendance, la flexibilité et la variété des tâches. Certains citent également la technologie, les variables démographiques et la croissance des marchés à créneaux comme facteurs d'attraction au travail autonome.

Il y a beaucoup moins de stigmates rattachés au fait d'être licencié et obligé de s'établir à son compte...

...plusieurs répondants ont affirmé que, même s'ils n'avaient pas eu d'autres choix que de se tourner vers le travail autonome...ils ont appris à apprécier certains aspects de leur expérience...

5. *Qualité des emplois*

Il ne fait aucun doute que le travail autonome a contribué de façon importante au nombre de nouveaux emplois, mais qu'en est-il de la qualité de ces emplois? Pour répondre à cette question, il est important de reconnaître qu'il existe une division fondamentale dans les rangs des travailleurs autonomes. Cette division pourrait aider à expliquer la dichotomie qui caractérise les résultats obtenus sur de nombreux aspects qualitatifs du travail autonome.

Parmi les travailleurs autonomes, on a constaté l'existence de deux grands groupes, chacun ayant des intentions et des besoins différents. L'un de ces groupes se compose de personnes dont l'objectif est tout simplement de gagner un revenu « convenable » et qui ne cherchent généralement pas à donner de l'expansion à leur entreprise. L'autre groupe se compose de travailleurs qui font le projet plus grandiose de transformer leur entreprise en une plus grande société. On peut penser que les premiers répondent à la définition véritable des travailleurs autonomes à leur compte et que les autres s'apparentent davantage au concept d'employeur. La recherche a démontré que les travailleurs autonomes à leur compte sont moins nombreux à être motivés par un désir d'indépendance que les employeurs. Comme ils n'ont pas de projets d'expansion, leurs besoins en matière de capitaux sont moins importants.

À première vue, les données laissent penser que la qualité des emplois autonomes est inférieure à celle des emplois salariés. Il semble que les travailleurs autonomes passent de plus longues heures à travailler que les salariés, qu'ils ne gagnent qu'environ les deux tiers de leur rémunération sur une base annuelle moyenne (l'écart s'est réduit depuis le milieu des années 80) et qu'ils aient moins d'avantages sociaux qu'eux. Les individus ayant effectué des études supérieures sont mieux payés lorsqu'ils sont embauchés par un employeur que lorsqu'ils sont travailleurs autonomes. Toutefois, les données montrent également que les femmes qui travaillent à leur compte ont refermé l'écart des salaires par rapport à leurs collègues de sexe masculin plus rapidement que les femmes salariées (voir tableau 1 ci-dessous).

Parmi les travailleurs autonomes, on a constaté l'existence de deux grands groupes...

À première vue, les données laissent penser que la qualité des emplois autonomes est inférieure à celle des emplois rémunérés.

TABLEAU 1						
Salaire annuel moyen des travailleurs à temps plein toute l'année pour les travailleurs autonomes à leur compte et les salariés, par sexe, en dollars courants de 1985 et 1995						
	Travailleurs autonomes à leur compte			Travailleurs salariés		
	1985	1995	% variation 1985-1995	1985	1995	% variation 1985-1995
Total	17,284 \$	27,041 \$	56,5%	25,300 \$	36,792 \$	45,4%
Hommes	18,80 \$	29,335 \$	56,0%	29,399 \$	41,650 \$	41,7%
Femmes	3 10,16 \$ 5	21,213 \$	109,7%	19,175 \$	30,35 \$	59,1%
Homme/ femme	54,1%	72,3%	—	64,9%	72,9%	—
autonome/ salarié	68,3%	73,5%	—	—	—	—
Source : les calculs ont été effectués par Ekos selon des données de l'enquête non publiée sur les finances des consommateurs de Statistiques Canada.						

En ce qui a trait au revenu total, les personnes seules qui travaillent à leur compte gagnent beaucoup moins et la distribution de leur revenu est beaucoup plus polarisée que celui des familles dont le chef travaille à son compte. La confiance dans le travail autonome augmente avec le niveau de revenu. Mais depuis 1987 du moins, la dépendance à l'égard du travail autonome a diminué à tous les niveaux de revenu — et particulièrement aux centiles supérieur et inférieur. Cela s'est produit en dépit de la fréquence croissante du travail autonome dans l'économie canadienne.

Ces conclusions sont cependant discutables étant donné que les données sur lesquelles elles reposent présentent des lacunes sur les plans méthodologique et conceptuel. Premièrement, en ce qui concerne les heures de travail, on ne sait pas clairement ce que les « heures travaillées » représentent véritablement pour les travailleurs autonomes. Le temps consacré à des activités qui profiteront à l'entreprise plutôt qu'à l'exécution des contrats en soi constitue-t-il des heures de travail? Deuxièmement, en ce qui concerne la rémunération, les travailleurs autonomes peuvent déduire des dépenses, ce qui signifie que la rémunération tirée d'un travail autonome peut être en réalité plus élevée qu'on pense. Troisièmement, même si certains jugent que le revenu des travailleurs autonomes est beaucoup moindre, d'autres pensent que les frais de transport et d'habillement sont considérablement inférieurs pour ceux qui travaillent à la maison. Quatrièmement, les travailleurs autonomes peuvent réaliser des gains en capital directement liés à leurs

efforts, ce qui n'est pas possible pour les salariés. Étant donné ces difficultés, il est impossible de tirer des conclusions fiables au sujet de la qualité « financière » d'emploi relative des travailleurs autonomes; il faut donc recueillir des données de meilleure qualité et poursuivre les recherches.

L'irrégularité du revenu et la sécurité d'emploi sont d'autres aspects importants de la qualité de l'emploi des travailleurs autonomes. Certains éprouvent beaucoup d'angoisse face à l'irrégularité de leurs revenus (« abondance ou disette »); cette irrégularité pose des difficultés au moment d'obtenir du crédit ou d'acheter des fournitures ou de l'équipement. Les participants aux groupes de discussion se sont plaints des longues heures qu'ils doivent travailler pour se protéger des périodes de ralentissement.

D'autres apprécient le fait que le revenu soit directement lié à leurs efforts, en dépit de son manque de régularité. Ces personnes sont plus portées à croire qu'elles contrôlent davantage leur sécurité d'emploi. Elles pensent qu'en intensifiant leurs efforts, elles peuvent compenser pour les périodes creuses. En outre, lorsqu'elles ont de nombreux clients, elles ne « mettent pas tous leurs œufs dans le même panier », et elles ne sont pas à la merci de la bonne fortune d'un employeur.

Une bonne proportion de travailleurs autonomes considère que l'absence de prestations d'emploi est également un grave inconvénient. Peu de travailleurs autonomes consultés savaient qu'il existe des entreprises privées qui vendent à des particuliers des avantages sociaux à des tarifs de groupes. En outre, un grand nombre pense, à tort, qu'il y a peu de personnes qui profitent de régimes de pension d'employeurs. Les travailleurs autonomes consultés sont peu nombreux à penser qu'ils avaient versé suffisamment d'argent dans leur propre régime de pension l'année précédente.

Parmi les autres inconvénients qu'ils citent, on retrouve l'isolement par rapport aux collègues, l'absence de possibilités de formation, les attitudes négatives de la famille et des amis, et le fait d'avoir à accomplir toutes les tâches nécessaires au sein d'une entreprise, notamment la tenue de livres, les achats, la perception des comptes, la recherche et le marketing.

Les contradictions relevées au sujet des avantages du travail autonome peuvent également s'expliquer du fait qu'un grand nombre des avantages découlant de « l'indépendance » et du « contrôle » sont plus souvent apparents que réels. Il arrive souvent que le client du travailleur autonome devienne son patron, ce qui représente un état de quasi-emploi.

L'irrégularité du revenu et la sécurité d'emploi sont d'autres aspects importants de la qualité de l'emploi...

Une bonne proportion de travailleurs autonomes considèrent que l'absence de prestations d'emploi est également un grave inconvénient.

6. Les déterminants de la réussite et de l'échec

Le succès ou l'échec de toute initiative de travail autonome résulte de nombreux facteurs, dont certains sont plus concrets que d'autres. Certains de ces facteurs sont liés aux aspects fondamentaux de l'exploitation de toute entreprise, comme le processus de démarrage, le financement global et les répercussions de la technologie. Ces derniers s'inscrivent dans le contexte plus vaste des circonstances extérieures qui influencent aussi les entreprises, comme la conjoncture économique et les marchés particuliers.

Le démarrage d'une nouvelle entreprise représente un défi pour beaucoup de travailleurs autonomes. Cela se manifeste de différentes façons. Le marketing et la promotion sont difficiles pendant la première année. Un plan d'entreprise qui présente une vision concrète et bien documentée de ce que l'entreprise sera et de comment elle réussira est un outil précieux. Cependant, rares sont les travailleurs qui ont recours à la planification et à la formation avant de se lancer à leur compte; ils se fient plutôt à des contacts informels. Parmi ceux qui se préparent, la plupart sont plus âgés et ont été attirés par le travail à leur compte. Ils ont obtenu des renseignements sur les avantages et les inconvénients du travail autonome et se sont renseignés sur les programmes et les ressources disponibles pour le démarrage d'un travail autonome, comme des programmes d'encadrement et de formation.

Le manque de capital et l'obtention d'un financement adéquat pose un problème pour de nombreux travailleurs autonomes. Les institutions financières se montrent réticentes à prêter de l'argent aux clients qui, à leurs yeux, présentent des risques élevés sans avoir de biens physiques à donner en garantie. Cela peut être attribuable, dans une certaine mesure, à leur incapacité d'évaluer le capital humain que représente un travailleur autonome à son compte qui constitue en fait son principal actif commercial. Pour de nombreux travailleurs autonomes, les économies personnelles, les « bas de laine » et le recours à des formes informelles de crédit comme des prêts de parents ou d'amis constituent plus souvent des méthodes de financement.

Les dépenses totales de l'entreprise font partie des aspects à considérer dans le financement. Beaucoup d'observateurs ont signalé l'importance, surtout pendant la période de démarrage, de rattacher les dépenses personnelles et les dépenses de l'entreprise à des attentes réalistes en ce qui concerne le revenu. Ils ont souligné la valeur de mesures d'économie comme l'achat de matériel usagé.

Le démarrage d'une nouvelle entreprise représente un défi pour beaucoup de travailleurs autonomes.

Le manque de capital et l'obtention d'un financement adéquat pose un problème pour de nombreux travailleurs autonomes.

...l'Internet peut constituer une source de renseignements, offrir des occasions d'affaires et compenser l'isolement et la formation normalement assurée par l'employeur.

Il y a un recours accru aux réseaux informels entre travailleurs autonomes.

La technologie est de plus en plus importante pour toute entreprise, ce qui est également le cas des travailleurs autonomes. Les technologies de bureau comme les télécopieurs ou les ordinateurs personnels sont des outils importants pour les « travailleurs du savoir », qui sont souvent des candidats idéaux pour le travail autonome.

Les spécialistes du travail autonome croient que l'Internet peut constituer une source de renseignements et offrir des occasions d'affaires. L'Internet est perçu comme un moyen de compenser l'isolement et la formation normalement assurée par l'employeur.

Il s'avère néanmoins que les travailleurs autonomes ne sont pas au courant des possibilités offertes par l'Internet ou, s'ils le sont, qu'ils n'ont pas la persévérance, le savoir-faire ou l'intérêt voulus pour l'utiliser dans le but de trouver des occasions d'affaires. Il a en outre été noté que l'Internet ne présente pas nécessairement d'avantages pour les travailleurs qui doivent établir des contacts personnels.

La question du contact personnel se pose de façon différente compte tenu du recours accru aux réseaux informels entre travailleurs autonomes, lesquels présentent des avantages économiques et sociaux. Au sein de ces réseaux, les travailleurs autonomes peuvent trouver camaraderie, contacts et soutien, tout en réalisant des économies d'échelle s'ils se regroupent pour profiter de régimes d'avantages sociaux ou de régimes de pension, et peut-être même de réductions de groupe à l'égard des frais généraux. La création de réseaux permet également aux travailleurs autonomes de régler le problème de l'isolement social auquel beaucoup d'entre eux se butent.

D'après les recherches effectuées pour cette étude, on peut s'attendre à ce que les travailleurs plus âgés qui ont fait leurs études dans le cadre d'un système scolaire traditionnel et qui ont de longs antécédents d'emploi stable éprouvent beaucoup plus de difficulté à s'adapter au travail autonome que les personnes plus jeunes. Ces dernières sont le produit d'un système d'éducation et d'un marché du travail qui les ont préparées et les ont exposées à des relations d'emploi « flexibles » plutôt qu'à une « longue carrière ». Peu importe l'âge et les antécédents de travail, les répercussions du travail autonome sur les cols blancs plus qualifiés qui ont davantage de capitaux et de contacts seront vraisemblablement plus positives que pour les cols bleus moins qualifiés qui n'ont pas ces mêmes caractéristiques.

La plupart des recherches effectuées et des données qualitatives recueillies dans le cadre de cette étude montrent également de quelle façon les agissements et les caractéristiques du travailleur autonome peuvent influencer sa réussite. Voici d'autres déterminants du succès de l'expérience du travail autonome qui ont été relevés :

- **Personnalité** : faire preuve de détermination, de persévérance, de « courage » et de souplesse;
- **Attentes** : se montrer raisonnable au sujet de la réussite de l'entreprise, particulièrement la première année, lorsque de longues heures et un faible revenu sont de nettes possibilités;
- **Nature du travail** : faire quelque chose que la personne aime, qu'elle réussit bien, de façon à exploiter des marchés à créneaux potentiels, dans des secteurs de l'économie en croissance comme les technologies de pointe;
- **Aptitudes** : avoir acquis des aptitudes dans le cadre d'un emploi précédent et maintenir des liens avec l'employeur précédent;
- **Formation** : acquérir une formation adéquate dans les différentes aptitudes nécessaires pour exploiter une entreprise.

La plupart des recherches montrent que les agissements et les caractéristiques du travailleur autonome peuvent influencer sa réussite.

7. Répercussions

Les répercussions du travail autonome ont été abordées dans des ouvrages publiés sur la question, tout comme par les participants aux groupes de discussion de la présente étude. On considère que le travail autonome a des répercussions économiques et sociales à la fois positives et négatives, tant pour l'individu que pour la collectivité et la société en général. Un grand nombre de ces répercussions relèvent de la spéculation et de l'anecdote et ne s'appuient sur aucune preuve quantitative. On peut donc penser qu'il y aurait lieu de procéder à de nouvelles recherches sur la question.

Sur le plan personnel, on pourrait défendre l'idée que le nombre croissant de travailleurs autonomes hautement qualifiés pourrait avoir des répercussions positives sur la façon dont le travail autonome est perçu et contribuer ainsi à sa croissance et à sa diversification, ainsi qu'à l'innovation dans ce domaine.

En ce qui concerne le marché du travail, étant donné que pour certains travailleurs autonomes, le seul autre choix pourrait bien être le chômage, le travail autonome peut réduire la dépendance face à l'aide sociale et à d'autres transferts. Dans certains cas, ce type de travail peut servir de tremplin pour les travailleurs qui doivent faire face à des transitions comme celles allant de l'école au travail, ou de temps partiel à temps plein et vice versa, ou lorsque les travailleurs s'éloignent des formes d'emploi régulières pour partir en affaire ou être à la retraite partielle. Finalement, dans la mesure où les travailleurs autonomes à leur compte font prendre de l'expansion à leur entreprise et engagent des employés, ils sont une source éventuelle de création d'emplois.

Au niveau de la collectivité, les observateurs pensent que la croissance du travail autonome se traduit par divers changements dans les tendances en matière de peuplement urbain et dans les structures économiques. Voici quelques-uns des changements relevés :

- nombre plus élevé de personnes qui travaillent à domicile;
- construction de résidences dans ce qu'il est convenu d'appeler des « bourgs technologiques », loin du centre-ville;
- dépendance moins grande face au centre-ville et installation d'entreprises dans les bourgs technologiques pour répondre aux besoins des entreprises et des familles des travailleurs autonomes;

...étant donné que pour certains travailleurs autonomes, le seul autre choix pourrait bien être le chômage, le travail autonome peut réduire la dépendance face à l'aide sociale et à d'autres transferts.

- les travailleurs faisant moins la navette entre leur travail et leur foyer, il y a réduction de la pollution automobile et des besoins en matière de transport public;
- règlements de zonage moins restrictifs autorisant des entreprises à domicile;
- construction de maisons dotées de bureau à domicile et rénovation de maisons existantes pour y ajouter un bureau;
- plus grande diversification industrielle des collectivités et moins grande dépendance face à un seul grand employeur.

Un certain nombre de conséquences économiques et sociales négatives de l'accroissement du travail autonome sont également citées, même si elles ne reposent encore sur aucune preuve. Conscients de ce manque de preuve, nous avons inclus les coûts du travail autonome parmi les lacunes de la recherche présentées à la fin du document. Voici une liste préliminaire des coûts éventuels du travail autonome :

- coûts économiques de faillites plus nombreuses attribuables au taux élevé d'échec d'un nombre de plus en plus important d'entreprises autonomes;
- nombre accru de personnes qui n'ont pas d'assurance-incapacité, de régime de pension et de formation, dont le lieu de travail est normalement le principal fournisseur;
- croissance possible de l'emploi « caché », érosion de l'assiette fiscale et possibilité de dissimuler le revenu;
- accroissement du nombre de ruptures de mariage, du fait que les travailleurs sont plus nombreux à travailler de plus longues heures, ce qui se traduit par une augmentation des tensions familiales; et
- risque d'une réduction de la cohésion sociale ou du moins d'une diminution du rôle du lieu de travail comme centre de rassemblement social, car un plus grand nombre de personnes travaillent dans l'isolement.

8. *Leçons apprises*

Les résultats des recherches et les commentaires des travailleurs autonomes et spécialistes nous suggèrent six leçons.

1. Il existe des occasions pour le gouvernement d'appuyer le travail autonome.

Les recherches et commentaires des spécialistes et des travailleurs autonomes font état d'occasions pour le gouvernement d'appuyer le travail autonome. L'échec du marché est l'une des raisons typiques justifiant l'intervention du gouvernement dans le domaine du travail autonome, par exemple lorsque des facteurs externes, des lacunes en matière d'information et des impondérables donnent des résultats socialement indésirables. Lorsque de tels facteurs existent, les pouvoirs publics doivent relever le défi de déterminer, en se basant sur une analyse de rentabilité sociale, si une intervention pourrait donner des résultats plus désirables.

Selon notre examen, divers aspects de l'échec du marché auraient trait au travail autonome. Voici certains des obstacles au travail autonome que les répondants ont mentionnés:

- Les travailleurs autonomes n'ont pas adéquatement accès à du financement, peut-être à cause de l'irrégularité de leur entrée de fonds et du fait que leur principal actif commercial, soit leur capital humain, ne peut être donné en garantie;
- Les travailleurs autonomes étant généralement isolés, ils manquent souvent de conseils ainsi que d'information en matière de perfectionnement professionnel, de santé, de débouchés;
- Les données indiquent que les conditions de travail des travailleurs autonomes sont moins bonnes que celles des salariés;
- Des données qualitatives montrent que les travailleurs autonomes ont moins d'avantages sociaux et de possibilités de formation.

Dans la mesure où de tels obstacles sont attribuables à des échecs du marché qui pourraient être atténués, la société réaliserait des gains sur le plan de l'efficacité et de l'équité si ces obstacles étaient éliminés totalement ou même partiellement. En ce qui concerne les gains d'efficacité, ils découleraient d'une réduction du taux élevé de faillites des entreprises autonomes, ce qui se traduirait par un accroissement de

L'échec du marché est l'une des raisons typiques justifiant l'intervention du gouvernement...

l'emploi et de la croissance économique, et une réduction de la dépendance envers l'aide publique. La société pourrait réaliser des gains d'équité suite à l'élimination des disparités entre les travailleurs autonomes et les salariés (équité horizontale) et peut-être même entre les groupes à revenus plus faibles et les groupes à revenus plus élevés (équité verticale).

Les avantages pour la société que représenteraient les interventions gouvernementales seraient évidemment contrebalancés par les coûts connexes de ces interventions, par exemple les coûts de base de l'administration des programmes. Il faudrait également compter la perte économique que représenterait le coût de financer une occupation que le travailleur aurait peut-être entrepris sans l'aide du gouvernement (bénéfice fortuit). Il faudrait procéder à une évaluation empirique pour déterminer si, en fin de compte, les avantages des interventions gouvernementales sont supérieurs à leurs coûts.

Les opinions sur ce qui devrait être fait varient.

En supposant que l'intervention gouvernementale soit un moyen rentable de surmonter les obstacles et de réduire le taux élevé d'échecs dans le marché du travail autonome, quelle forme devrait-elle revêtir? Les opinions sur ce qui devrait être fait varient. Des participants des groupes de discussion et des personnes-ressources interviewées ont fait diverses suggestions à cet égard.

2. Certains travailleurs autonomes souhaitent seulement un climat favorisant les affaires.

Certains sont d'avis que le gouvernement devrait se contenter d'offrir un environnement propice aux entreprises autonomes...

Certains participants aux groupes de discussion sont d'avis que le gouvernement devrait jouer un rôle minimal et se contenter d'offrir un environnement propice aux entreprises autonomes, qu'elles soient nouvelles ou non. Ceci pourrait être fait, par exemple, en allégeant le fardeau administratif que représentent la production des déclarations d'impôt et les autres processus gouvernementaux.

3. Certains travailleurs autonomes veulent que le gouvernement ait un rôle plus actif.

Les participants aux groupes de discussion ont également proposé que le gouvernement joue un rôle plus interventionniste à l'égard du travail autonome, notamment par le biais des mesures suivantes :

- établir une caisse d'assurance-emploi et d'assurance-incapacité à l'intention des travailleurs autonomes;
- aider les travailleurs à faire face au problème du manque de financement en prenant des moyens pour que le capital soit plus

facilement accessible, ou du moins, en persuadant les institutions financières de prêter aux travailleurs autonomes;

- réduire le taux élevé d'échecs des travailleurs autonomes en offrant davantage d'information et de formation pour préparer les personnes qui veulent se lancer à leur compte;
- offrir de la formation sur les moyens d'exploiter Internet et sur les autres outils technologiques pour aider les travailleurs autonomes à avoir accès à de la formation et à des débouchés, et fournir de l'information sur les possibilités d'apprendre en utilisant ces technologies;
- compenser l'isolement que subissent la plupart des travailleurs autonomes en leur offrant des conseils et du mentorat;
- faire mieux connaître les réseaux de soutien dont peuvent se prévaloir les travailleurs autonomes, particulièrement les entreprises qui offrent des régimes de prestations de groupe, les économies qui peuvent être réalisées par la mise en commun des ressources et les avantages de se joindre à des regroupements de travailleurs autonomes; et
- combler les lacunes de la recherche, ce qui permettrait d'adopter des politiques plus efficaces et d'aider les travailleurs autonomes, actuels et futurs, à se préparer pour l'avenir.

4. Les programmes devraient reconnaître la diversité

Peu importe le rôle que le gouvernement choisit de jouer, il devra reconnaître que la population cible est fort diversifiée. Le groupe des travailleurs autonomes est composé de clients ayant des caractéristiques, des compétences, des attentes et donc, des besoins très divergents.

5. Pour ce qui est du travail autonome, les jeunes et les personnes plus âgées ont des besoins distincts

L'âge et l'expérience des travailleurs autonomes varient également. Les pouvoirs publics devraient savoir que les jeunes gens seront peut-être mieux en mesure d'aller jusqu'au bout de l'expérience du travail autonome parce que leurs compétences sont à jour, qu'ils sont plus ouverts aux défis et qu'ils sont plus intéressés à travailler à leur compte. Pour leur part, les travailleurs plus âgés dont les compétences sont dépassées et qui occupent un emploi conventionnel depuis un certain temps auront peut-être besoin de plus d'aide, même s'ils ont plus de contacts, de connaissances pratiques et de capitaux. De la même façon, les

Certains travailleurs ont proposé que le gouvernement joue un rôle plus interventionniste à l'égard du travail autonome...

Peu importe le rôle que le gouvernement choisit de jouer, il devra reconnaître que la population cible est fort diversifiée.

L'âge et l'expérience des travailleurs autonomes varient également.

gestionnaires et les professionnels qualifiés qui sont licenciés sont probablement mieux équipés, ont une plus grande motivation et davantage de contacts (réseaux informels) et, par conséquent, auront moins besoin d'aide.

6. Nos connaissances du travail autonome présentent des lacunes

Certaines lacunes dans la recherche ont été relevées...

Certaines lacunes dans la recherche ont été relevées dans le cadre des entrevues avec les personnes-ressources et de tous les processus de collecte de données. Voici quelques-uns des thèmes sur lesquels il faudra faire davantage de recherche si nous voulons répondre adéquatement aux questions concernant les facteurs de réussite et le rôle approprié du gouvernement.

- **Motivations** : Dans quelle mesure les travailleurs autonomes se divisent-ils en deux groupes ayant des caractéristiques et des motivations différentes? Le premier groupe se compose de ceux qui ont peut-être été poussés à se tourner vers le travail autonome à la suite d'un licenciement et qui se contentent de gagner un revenu acceptable sans vouloir donner de l'expansion à leur entreprise. Beaucoup de travailleurs de ce groupe peuvent aussi avoir choisi le travail autonome pour avoir le temps nécessaire aux soins de leurs enfants ou parents âgés, pour continuer leur apprentissage ou pour fournir un revenu familial supplémentaire. Le second groupe se compose de ceux qui se sont lancés à leur compte de leur propre initiative, en quête d'indépendance et par esprit d'entreprise, qui ont des projets d'expansion et donc la capacité théorique de créer des emplois.
- **Transitions vers le travail autonome** : Quelles sont les répercussions du passage du salariat au travail autonome pour les individus, et quels sont les changements qui en découlent sur leur rémunération, leurs avantages et leur profession?
- **Abandon du travail autonome** : Quelles sont les circonstances de l'échec du travail autonome et du retour répété au travail autonome? Quels sont les facteurs qui y sont associés, notamment la durée du travail autonome, les caractéristiques des travailleurs et de leur entreprise, leurs activités avant et pendant l'expérience, et le rôle de facteurs externes comme l'économie, le marché et les institutions financières?
- **Avantages** : Dans quelle mesure la flexibilité, l'indépendance et le contrôle sont-ils des caractéristiques réelles ou perçues du travail autonome, et dans quelle mesure cette réalité ou cette perception est-elle influencée par les traits de personnalité du travailleur autonome et les raisons pour lesquelles cette personne s'est lancée à son compte?

- **Facteurs de réussite** : Dans quelle mesure le succès dépend-il de la motivation, des activités et des caractéristiques des travailleurs autonomes, et dans quelle mesure dépend-il de facteurs externes comme les pouvoirs publics, les institutions financières, les marchés et l'économie?
- **Prestations d'emploi et formation** : Quelles sont les répercussions, pour les travailleurs autonomes, de ne pas avoir accès à des avantages sociaux découlant d'un emploi salarié, par exemple les assurances et la formation? Comment combrent-ils cette lacune — par eux-mêmes (avantages autofinancés), par l'entremise d'un conjoint salarié, par le biais d'organisations ou de réseaux de travailleurs autonomes, ou en s'adressant à des entreprises qui vendent des régimes collectifs aux travailleurs autonomes?
- **Heures de travail et rémunération** : Quelles sont les répercussions des heures de travail et de la rémunération pour les travailleurs autonomes? Quelle est la qualité des emplois qu'ils occupent?
- **Financement** : Dans quelle mesure les travailleurs autonomes ont-ils besoin de capitaux? Dans quelle mesure ont-ils de la difficulté à en obtenir? Pourquoi ont-ils de la difficulté et dans quelle mesure comptent-ils sur d'autres sources de revenu (autres qu'eux-mêmes, les institutions financières et les autorités gouvernementales) comme les amis et parents, pour obtenir des fonds de démarrage, des capitaux d'expansion et de l'aide financière en périodes creuses?
- **Sources de revenu** : Pourquoi le nombre de travailleurs autonomes a-t-il augmenté, alors que le travail autonome comme source de revenu a diminué?
- **Réseaux** : Dans quelle mesure les travailleurs autonomes ont-ils recours à des réseaux formels ou informels pour compenser leur manque de contacts dans le milieu du travail? En établissant des contacts professionnels? En procédant à des échanges de services? En épargnant sur les frais généraux? En participant à des programmes d'avantages à prix réduits?
- **Les organisations de travailleurs autonomes** : Combien y en a-t-il? Quels services offrent-elles? De quels types et de quelle qualité sont ces services? Quelle est leur utilité lorsqu'il s'agit d'aider les travailleurs autonomes à surmonter les obstacles qui découlent du travail à leur compte, par exemple le manque de formation et d'information ainsi que d'avantages sociaux? Le gouvernement a-t-il un rôle éventuel à jouer pour appuyer ces organisations?

Quelles sont les répercussions des politiques publiques sur les travailleurs autonomes...

- **Répercussions du travail autonome** : Quelles sont les répercussions économiques et sociales globales du travail autonome? Sur le plan des prestations sociales, du développement du capital humain, du coût des faillites, de la cohésion sociale, de la rupture des familles et de l'érosion de l'assiette fiscale, de quelles façons les travailleurs autonomes sont-ils touchés?
- **Quasi-emploi** : Dans quelle mesure les travailleurs autonomes forment-ils véritablement un segment rémunéré de la population active? Quelles sont les répercussions sur la politique fiscale de situations où il existe des arrangements à long terme et où un seul client fournit la plus grande partie des affaires? Il s'agit en fait d'un problème de définition : à quel moment un travailleur autonome effectue-t-il un travail autonome aux yeux de la loi?
- **Répercussions des politiques publiques** : Quelles sont les répercussions des politiques publiques sur les travailleurs autonomes? Quelles sont les répercussions sur les travailleurs autonomes des politiques qui favorisent et encouragent le travail autonome, les mesures fiscales, l'inscription à des programmes publics de sécurité sociale et de formation, les normes d'emploi et la liberté d'association?
- **Emploi caché** : Quelle proportion du travail autonome se fait « au noir »? Quelles en sont les répercussions sur l'assiette fiscale?

Présentement, nous ne disposons pas d'information suffisante pour combler un grand nombre de ces lacunes dans la recherche. L'Enquête longitudinale sur la dynamique du travail et du revenu, produite par Statistique Canada, saisit les transitions en matière d'emploi, mais la taille de son échantillon actuel n'est pas suffisante pour permettre d'analyser le passage du salariat au travail autonome. De plus, l'enquête ne recueille pas de données qui permettraient d'examiner la qualité des emplois des travailleurs autonomes. Les dossiers de l'impôt présentent certaines possibilités à ce sujet, mais ne comprennent pas d'information détaillée sur les transitions, notamment le travail autonome à court terme et les raisons pour lesquelles les travailleurs se tournent vers le travail autonome ou y renoncent, entre autres.

9. Conclusion

Cette étude bilan nous a permis d'accroître nos connaissances sur le travail autonome à son compte au Canada. Elle nous fournit de l'information sur les aspects du travail autonome, notamment le profil des travailleurs autonomes, les tendances et les raisons de la croissance, la qualité des emplois, les déterminants du succès et de l'échec, les répercussions et les leçons à tirer.

Comme c'est le cas des autres études bilan dans la série, en enrichissant notre base d'informations sur le travail autonome au Canada, nous pouvons améliorer les politiques et les programmes gouvernementaux qui touchent et appuient ces travailleurs. Au fur et à mesure que nous apprenons, nous sommes plus en mesure de prendre des décisions éclairées qui bénéficieront aux travailleurs autonomes, au marché du travail en général et à notre économie.

Bibliographie

AKYEAMPONG, Ernest B. « Aperçu des conditions de travail, 1995 », *L'emploi et le revenu en perspective*, printemps 1997, pp. 2-6.

AKYEAMPONG, Ernest B. « Les apprentis: l'expérience des diplômés et des décrocheurs », *L'emploi et le revenu en perspective*, printemps 1991.

AKYEAMPONG, Ernest B. « Les diplômés de 1982: que font-ils? », *L'emploi et le revenu en perspective*, printemps 1990.

AMAT, Françoise et Bertrand OLIVIER. « Travail indépendant et formation », *Formation emploi*, no 24, octobre-décembre 1988, pp. 35-39.

BECCATINI, G. « Les districts industriels en Italie », *La flexibilité en Italie*, (sous la direction de M. Maruani, E. Reynaud et C. Romani), 1988, pp. 261-271.

BERNHARDT, Irwin. « Comparative Advantage in Self-Employment and Paid Work », *Revue canadienne d'économique*, vol. 94, 1994, pp. 273-289.

BILLETTE, A. et M. CARRIER. « Régulation sociale et PME industrielle: le cas de la région de Saint-Georges de Beauce », *La modernisation sociale des entreprises*, 1994, pp. 241-256.

CHURCH, Elizabeth. « Do Banks Believe in Small Business? », *Globe and Mail*, 28 avril 1997, pp. 37.

COHEN, Gary. « L'entrepreneuriat au féminin », *L'emploi et le revenu en perspective*, printemps 1996.

COHEN, Gary. « Les 'bourreaux' de travail », *L'emploi et le revenu en perspective*, printemps 1992.

COHEN, Gary. « Les Canadiens entreprenants: travailleurs autonomes au Canada », *Statistique Canada Catalogue* no. 71-536, octobre 1988.

CROMPTON, S. « La renaissance du travail autonome », *L'emploi et le revenu en perspective*, été 1993.

DEVINE, Theresa. « Changes in Wage and Salary Returns to Skill and the Recent Rise in Female Self-Employment », *American Economy Association Proceedings*, *American Economic Review*, vol. 84, no. 2, mai 1994, pp. 108-113.

DE LAURENTIIS, J. « Beyond the Bounds of Traditional Lending », *Canadian Business Review*, printemps, 1994, pp. 19-21.

DICKINSON, P. et G. Sciadas. « Accès à l'autoroute de l'information », *L'observateur économique canadien* (Statistique Canada Catalogue no. 11-010), décembre. Ekos Research Associates Inc. 1997, tableaux non publiés, janvier 1996.

ENGLAND, G., *Contract Labour in Canada*, draft paper for the International Labour Organization (pas de date).

EVANS, D. et L. Leighton. « Some Empirical Aspects of Entrepreneurship », *The Economics of Small Firms*, 1990, pp. 77-79.

GARDNER, A. « Travailleurs autonomes, Le Canada à l'étude », *Statistique Canada Catalogue* no. 96-316, 1994.

GRESLE, François. *Indépendants et petits patrons; pérennité et transformation d'une classe sociale*, thèse 3e cycle, Paris, 1980.

LABBÉ, P. « SMEs in the Global Economy », *Canadian Business Review*, printemps 1994, pp. 22-24.

LIPSETT, Brenda et Mark REESOR. *Flexible Work Arrangements: Evidence from the 1991 and 1995 Survey of Work Arrangements*, rapport préliminaire, Direction générale de la recherche appliquée, Développement des ressources humaines Canada, 7 avril 1997.

LITTLE, Bruce. « How Jobs are Getting More Self-Centred », *Globe and Mail*, 28 avril 1997.

LOUTFI, M. F. « Self-Employment Patterns and Policy Issues in Europe », *International Labour Review*, vol. 130, no. 1, 1991, pp. 1-19.

LOWE, Graham. *The Use and Impact of Computers in the Canadian Workplace, 1989-1994*, paper prepared for the Centre for Information Technology Innovation, Industrie Canada, 31 mars 1996.

MORGAN, A. « Small Business: Canada's Sector for the 1990s », *Canadian Business Review*, printemps, 1994, pp. 13-15.

OCDE. « Le travail indépendant dans les pays de l'OCDE », *OCDE Perspectives de l'emploi*, 1986.

PIORE, Michael J. et Charles F. SABEL. *The Second Industrial Divide; Possibilities for Prosperity*, New York, Basic Books, 1984.

ROY, Simon. « Accords de collaboration et réseaux locaux; le cas des artisans couvreurs », *Sociétés contemporaines*, no. 22, 1995.

ROYAL BANK. « Canada: A Nation of Budding Entrepreneurs? », *communiqué de presse*, 24 octobre 1996.

SHERIDAN, Mike, Deborah SUNTER et Brent DIVERTY. « L'évolution des tendances dans la semaine de travail », *L'observateur économique canadien* (Statistique Canada Catalogue, no. 11-010-XPB), septembre 1996, pp. 3.1-3.21.

SHIPLEY, L. « L'éducation et la formation liées à l'emploi », chapitre 2 dans *Éducation et formation des adultes au Canada: rapport découlant de l'Enquête sur l'éducation et sur la formation des adultes*, Développement des ressources humaines du Canada et Statistique Canada, 1997.

STEINMETZ, G. et E.O. WRIGHT. « The Fall and Rise of the Petty Bourgeoisie: Changing Patterns of Self-Employment in the Postwar United States », *American Journal of Sociology*, vol. 94, no. 5, 1989, pp. 973-1018.

