



Pourquoi les travailleurs autonomes sont-ils plus heureux que les travailleurs salariés?

Rapport d'un sondage sur les motivations des travailleurs mené sur les réseaux sociaux en novembre 2016

Préparé par :

Émilie Lemire Auclair

Présidente, fondatrice, travailleuse sociale et consultante en santé mentale

Les points d'équilibre

[lespointsdequilibre.com](http://lespointsdequilibre.com)

<http://blog.lespointsdequilibre.com/>

[emilie@lespointsdequilibre.com](mailto:emilie@lespointsdequilibre.com)

<https://www.facebook.com/lespointsdequilibre/>

<https://ca.linkedin.com/in/emilielemireauclair>

### TABLE DES MATIÈRES

TABLE DES MATIÈRES	2
CONTEXTE DU SONDAJE	3
QUI SONT LES TRAVAILLEURS AYANT RÉPONDU AU SONDAJE?	5
LA SATISFACTION DES RÉPONDANTS PAR RAPPORT À LEUR SITUATION PROFESSIONNELLE	8
QU'EST-CE QUI REND LES TRAVAILLEURS SALARIÉS INSATISFAITS DE LEUR SITUATION?	10
POURQUOI LES TRAVAILLEURS SALARIÉS DEMEURENT-ILS À LEUR EMPLOI ACTUEL?	11
À QUOI RÊVENT LES TRAVAILLEURS SALARIÉS?	13
POURQUOI CHOISIT-ON DE DEVENIR TRAVAILLEUR AUTONOME?	16
COMMENT CONVAINCRE UN TRAVAILLEUR AUTONOME DE REDEVENIR SALARIÉ?	18
CONCLUSION	20

---

## LES POINTS D'ÉQUILIBRE

### CONTEXTE DU SONDAGE

Les points d'équilibre est une organisation de **consultation en santé mentale**, fondée en 2015, qui a pour mission de **favoriser le bien-être psychologique des individus au sein des organisations**, particulièrement les milieux de travail. Ses services visent, d'une part, la **modification des pratiques des organisations** afin que celles-ci soutiennent la santé mentale de leurs membres et, d'autre part, le **développement de bonnes habiletés et capacités d'adaptation** chez les travailleurs et leurs gestionnaires, leur permettant ainsi de maintenir un bon équilibre psychologique dans des contextes de travail parfois stressants.

Les interventions des Points d'équilibre s'appuient notamment sur les notions liées à la santé organisationnelle proposant que **le développement optimal des organisations repose sur le bien-être de ses employés**. Des employés satisfaits soutiennent mieux et plus efficacement la mission des organisations, ce qui se traduit concrètement par :

- la prévention et la diminution de l'absentéisme, du présentéisme et des absences prolongées pour cause de problèmes de santé mentale (anxiété, épuisement professionnel, etc.)
- un meilleur climat de travail;
- une motivation et un engagement accrus des employés envers la mission de l'organisation;
- une plus grande rétention des employés.

En ce sens, pour aider les organisations à mieux se développer, il est préférable **de savoir et de bien comprendre ce qui motive les employés et favorise leur engagement et leur bien-être**. Le sondage dont il est question dans le présent rapport visait à donner la parole aux travailleurs afin de leur permettre de mettre des mots à la fois sur leur réalité de travail mais également sur leurs aspirations professionnelles. À quoi ressemble le milieu de travail idéal? Les répondants au sondage vous fourniront quelques pistes de réflexion à ce sujet.

### Précisions méthodologiques

Le sondage dont il est question se nomme « Quelles sont vos motivations professionnelles? » Il s'adressait à des travailleurs de différents statuts et visait à dégager les conditions les plus favorables au bien-être des travailleurs, à leur rétention en emploi et à leur engagement envers l'organisation. Nous avons récolté **110 réponses** qui ont été analysées afin de produire le présent rapport.

Les répondants au sondage constituent un **échantillonnage non probabiliste**, c'est-à-dire qu'on ne peut prendre pour acquis que les réponses fournies par les répondants représentent fidèlement la population québécoise des travailleurs. En effet, comme le sondage a été publié sur les réseaux sociaux, notamment dans certains groupes d'intérêts, ainsi que dans l'info-lettre des Points d'équilibre, il est fort probable que les réponses

---

## LES POINTS D'ÉQUILIBRE

présenteront certains biais. Par exemple, on pourrait penser que les répondants ayant reçu l'invitation au sondage par l'info-lettre sont peut-être plus sensibles aux enjeux de santé mentale en milieu de travail que dans la population générale.

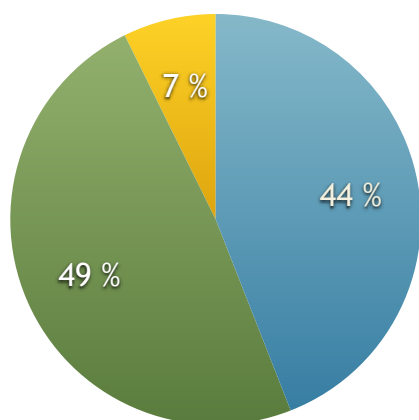
Bien qu'il soit partiel, le portrait proposé dans le présent rapport demeure intéressant puisqu'il fournit quelques **lignes directrices au sujet de la satisfaction des travailleurs et de leurs motivations par rapport à leur situation professionnelle**. Ces données devraient permettre aux intervenants en santé mentale en milieu de travail et aux employeurs de réfléchir à des moyens de mieux répondre aux aspirations des travailleurs et, ainsi, assurer le développement optimal des organisations.

### QUI SONT LES TRAVAILLEURS AYANT RÉPONDU AU SONDAGE?

Quelles sont les caractéristiques des travailleurs ayant répondu au sondage? Voici les faits saillants.

#### 1- Près de la moitié des répondants sont des travailleurs autonomes.

SITUATION  
PROFESSIONNELLE DES  
RÉPONDANTS



- Employé salarié à temps plein ou partiel
- Travailleur autonome ou entrepreneur à temps plein
- Sans travail

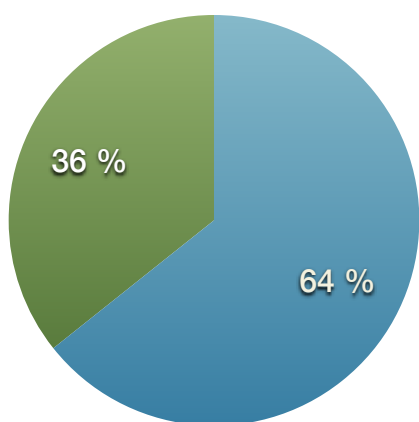
Le graphique montre la proportion des répondants en fonction de leur situation professionnelle. Ainsi, près de la moitié des répondants s'identifiait comme un travailleur autonome ou un entrepreneur à temps plein<sup>1</sup>. 44% des répondants occupaient un emploi salarié à temps plein ou à temps partiel, et seulement 7% étaient sans emploi.

Certains répondants ont mentionné, dans les commentaires, que le sondage ne permettait pas de rendre compte de leur réalité, car ils occupaient à la fois un emploi à temps partiel tout en étant travailleur autonome à temps partiel. Bien qu'il puisse s'agir d'une limite, le sondage visait notamment à cerner ce qui motive les travailleurs dans le contexte d'un emploi salarié. En ce sens, même en étant travailleur autonome à temps partiel, le fait de demeurer dans un emploi salarié à temps partiel constitue un choix dont on peut détailler les raisons.

<sup>1</sup> Dans le sondage, nous avons utilisé à la fois les dénominations de travailleur autonome et d'entrepreneur puisqu'il existe des différences entre ces deux statuts. Néanmoins, pour les fins du présent rapport, nous regrouperons ces deux statuts sous le vocable de travail autonome ou travailleurs autonomes afin de les mettre en opposition avec l'emploi salarié et les travailleurs salariés.

### 2- Les deux tiers des travailleurs autonomes ont quitté volontairement un emploi pour devenir travailleur autonome.

LE PARCOURS DES  
RÉPONDANTS VERS LE  
TRAVAIL AUTONOME



- Départ volontaire
- Départ involontaire

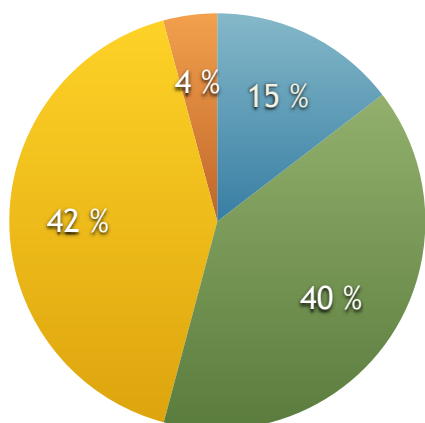
Parmi les 49% de répondants qui se disent travailleurs autonomes ou entrepreneurs, **les deux tiers (64%) ont choisi de quitter volontairement leur emploi salarié** pour changer leur situation professionnelle, contrairement à l'autre tiers (36%), dont le départ de l'emploi salarié était involontaire.

Cette différence de parcours est corrélée avec certaines nuances dans les réponses des questions subséquentes.

## LES POINTS D'ÉQUILIBRE

### 3- Les travailleurs employés par des organismes à but non lucratif (OBNL) sont sur-représentés dans le sondage, et ceux du secteur privé, sous-représentés.

#### LES EMPLOYEURS DES TRAVAILLEURS SALARIÉS



● Privé ● OBNL ● Publique ● Autre

Les travailleurs employés au sein d'OBNL sont sur-représentés dans le présent sondage. En effet, ils représentent 40% des répondants. Toutefois, dans la population québécoise de travailleurs, on peut estimer que les emplois du secteur sans but lucratif constituent moins de 10% de l'ensemble des emplois disponibles au Québec. En ce qui concerne les emplois dans le secteur public, on estime qu'ils représentent un peu moins de 30% des emplois disponibles au Québec, comparativement au présent sondage où ils sont représentés dans une proportion de 42%. Ainsi, les travailleurs du secteur privé sont sous-représentés.<sup>2</sup>

On peut expliquer cet écart entre la représentation des répondants et de la population québécoise de travailleurs par les méthodes d'échantillonnage. Par exemple, des participants ont été sollicités dans les médias sociaux par l'intermédiaire de groupes d'intérêts liés aux professions de la relation d'aide, dont un grand nombre oeuvrent dans des OSBL et dans les organismes gouvernementaux.

<sup>2</sup> Ces estimations ont été calculées à partir de données issues de deux sources :

[Le marché du travail et l'emploi par industrie au Québec](#)

[Le secteur sans but lucratif et bénévole du Québec](#)

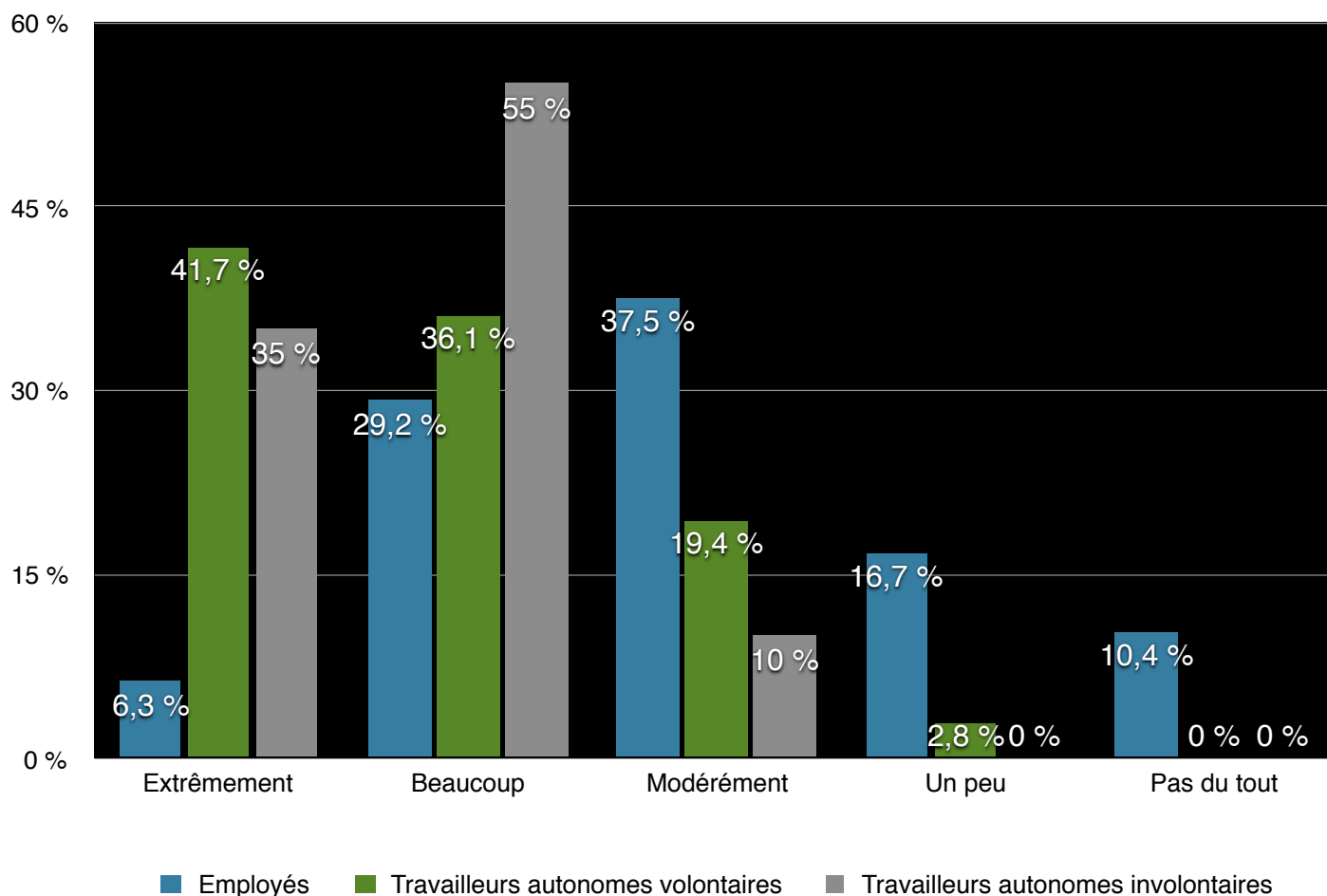
## LES POINTS D'ÉQUILIBRE

### LA SATISFACTION DES RÉPONDANTS PAR RAPPORT À LEUR SITUATION PROFESSIONNELLE

Les travailleurs sont-ils satisfaits de leur situation professionnelle? Voici les faits saillants.

1- Les travailleurs autonomes se montrent beaucoup plus satisfaits de leur situation professionnelle que les travailleurs salariés.

#### LA SATISFACTION DES TRAVAILLEURS QUANT À LEUR SITUATION PROFESSIONNELLE





---

## LES POINTS D'ÉQUILIBRE

Selon les données représentées dans le graphique de la page précédente, **la proportion de travailleurs autonomes qui éprouvent une satisfaction élevée par rapport à leur travail** (en répondant extrêmement ou beaucoup à la question sur leur niveau de satisfaction quant à leur situation professionnelle) **est significativement plus grande que pour les travailleurs salariés**. Les travailleurs salariés, quant à eux, sont plus nombreux à éprouver une satisfaction modérée ou faible (en répondant un peu ou pas du tout à la question sur leur niveau de satisfaction quant à leur situation professionnelle).

Types de travailleurs	Satisfaction élevée	Satisfaction modérée	Satisfaction faible
<b>Travailleurs autonomes volontaires</b>	77,8 %	19,4 %	2,8 %
<b>Travailleurs autonomes involontaires</b>	90 %	10 %	0 %
<b>Travailleurs salariés</b>	35,5 %	37,5 %	27,1 %

Les travailleurs autonomes involontaires, c'est-à-dire qui ont dû quitter involontairement un emploi avant de devenir travailleurs autonomes, sont même plus nombreux que les travailleurs autonomes volontaires à être très satisfaits de leur situation professionnelle et ce, malgré le caractère justement involontaire de leur changement de statut.

## 2- Une forte majorité de travailleurs salariés croient qu'ils pourraient être plus heureux dans un autre emploi.

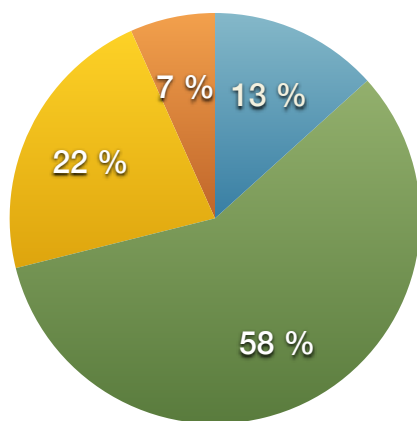
**93,8% des travailleurs salariés pourraient accepter de changer d'emploi** dès demain pour être plus heureux. 75,5% ont répondu « Oui » à la question au sujet de la possibilité d'un changement d'emploi alors que 18,4% ont répondu « Peut-être ». Il n'y a pas de différence significative d'un type d'employeur à l'autre, c'est-à-dire que peu importe si on travaille dans une organisation publique, un OBNL ou le secteur privé, un pourcentage significatif de travailleurs croient qu'ils pourraient être plus heureux professionnellement s'ils occupaient un autre emploi.

---

## LES POINTS D'ÉQUILIBRE

### QU'EST-CE QUI REND LES TRAVAILLEURS SALARIÉS INSATISFAITS DE LEUR SITUATION?

#### LE TYPE DE CHANGEMENT SOUHAITÉ PAR LES TRAVAILLEURS



- Réorientation professionnelle
- Changement d'organisation
- Travail autonome
- Autre

Des 93,8% de travailleurs salariés ayant répondu qu'ils accepteraient de changer d'emploi pour être plus heureux, **près de 60% effectueraient un changement vers une nouvelle organisation**. 22% envisageraient de devenir travailleur autonome alors que seulement 13% aimeraient effectuer une réorientation professionnelle.

Ces données permettent de mettre en lumière que l'insatisfaction des travailleurs salariés concerne peu souvent les tâches liées à leur métier ou à leur profession, car ils sont peu nombreux à souhaiter une réorientation professionnelle. En fait, ces données laissent croire que **des facteurs organisationnels seraient à l'origine de leur insatisfaction**. Ainsi, en occupant un emploi similaire dans une autre organisation, plus conforme à leurs aspirations, leur niveau de satisfaction serait plus élevé.

### POURQUOI LES TRAVAILLEURS SALARIÉS DEMEURENT-ILS À LEUR EMPLOI ACTUEL?

#### **Qu'est-ce qui incite les travailleurs à conserver un emploi où ils se sentent partiellement ou grandement insatisfaits?**

Ce thème a été exploré auprès des 93,8% de travailleurs qui se disaient prêts à changer d'emploi pour être plus heureux, à partir de la question suivante : « Pour quelles raisons demeurez-vous à votre emploi actuel? » Après analyse, les réponses recueillies ont été catégorisées, ce qui a permis de dégager 10 facteurs qui incitent les travailleurs à conserver leur emploi. Les répondants pouvaient nommer plus d'une raison; chacune de celle-ci a été associée à une des 10 catégories et comptabilisée. Cet exercice permet de mettre en lumière les éléments suivants.

#### **1- Les travailleurs salariés se disent motivés à conserver leur emploi d'abord et avant tout pour la sécurité financière et pour la satisfaction qu'ils éprouvent à pratiquer leur métier ou leur profession.**

En effet, 60% des réponses recueillies se retrouvent dans les quatre catégories suivantes :

1. le besoin de revenus pour répondre aux obligations financières;
2. la sécurité d'emploi;
3. la satisfaction et le sentiment d'accomplissement liés à la pratique du métier ou de la profession;
4. l'absence d'offres plus intéressantes dans un autre milieu.

Le besoin de revenus est le facteur le plus souvent choisi par les répondants, suivi de près par la sécurité d'emploi. L'intérêt pour les tâches et l'absence d'offre plus intéressantes se retrouvent à égalité en troisième place.

#### **2- Les facteurs associés à la gestion et à la culture de l'organisation sont significativement moins souvent invoqués par les travailleurs pour expliquer leur maintien en emploi.**

L'autre 40% des réponses recueillies se retrouvent dans le tableau de la page suivante. Les catégories de réponses sont présentées en ordre d'importance.

---

## LES POINTS D'ÉQUILIBRE

Rang d'importance	Facteurs de maintien en emploi
4e	Relations et climat de travail Conditions de travail (flexibilité d'horaire, assurances collectives, etc.)
5e	Possibilité de se développer au plan professionnel
6e	Loyauté envers l'employeur Culture organisationnelle Reconnaissance de l'employeur

Le fait que les travailleurs salariés invoquent moins souvent les facteurs liés à la gestion et à la culture organisationnelle est-il un signe que ces facteurs sont moins importants pour eux ou cela signifie-t-il que ces facteurs sont absents de leur milieu de travail?

Les données présentées dans les sections suivantes laissent entendre que ces facteurs seraient en fait peu présents et ne constituent pas des incitatifs au maintien en emploi.

---

## LES POINTS D'ÉQUILIBRE

### À QUOI RÊVENT LES TRAVAILLEURS SALARIÉS?

#### **Qu'est-ce que les travailleurs recherchent dans un emploi? S'ils pouvaient changer d'emploi pour être plus heureux, qu'est-ce que ce nouvel emploi leur apporterait de plus?**

Comme pour la section précédente, le thème a été exploré auprès des 93,8% de travailleurs qui se disaient prêts à changer d'emploi pour être plus heureux, à partir de la question suivante : « Qu'y aurait-il de plus ou de différent dans ce nouvel emploi que vous n'avez pas présentement dans votre emploi actuel? » Le même procédé d'analyse a été utilisé, permettant de dégager 12 catégories et de mettre en lumière les éléments suivants.

#### **1- Bien que le salaire demeure un incitatif important, les répondants disent également rechercher une meilleure reconnaissance de leur travail et de leurs compétences ainsi qu'une plus grande qualité de vie au travail.**

En effet, 53% des réponses recueillies se retrouvent dans les quatre catégories suivantes :

1. un meilleur salaire;
2. la présence de défis et une meilleure utilisation des compétences;
3. une plus grande autonomie professionnelle;
4. de meilleures relations de travail;
5. une culture organisationnelle plus cohérente avec leur vision et leurs valeurs.

Le salaire ainsi que la présence de défis sont les catégories les plus souvent choisies, à égalité, par les répondants, suivies par l'autonomie professionnelle. Les relations de travail et la culture organisationnelle se retrouvent à égalité en troisième place.

Ces données permettent de mettre en lumière que **les travailleurs recherchent la reconnaissance**. Bien évidemment, le salaire constitue une marque importante de la reconnaissance de l'employeur, mais ce désir des travailleurs se manifeste également dans leur souhait de voir leurs compétences mieux mises en valeur. En effet, plusieurs travailleurs mentionnent se sentir sous-utilisés et accomplir des tâches peu intéressantes ou peu pertinentes avec leurs champs de compétences. Par ailleurs, les travailleurs mentionnent également le désir d'une plus grande autonomie professionnelle. Plusieurs d'entre eux nomment que la lourdeur bureaucratique constitue un frein à leur liberté d'action.

En parallèle avec le besoin de reconnaissance, les travailleurs recherchent également **un milieu de travail qui assure une qualité de vie**, notamment à travers le soutien social et le soutien organisationnel. Ainsi, l'accès à de meilleures relations de travail ainsi qu'une adéquation entre leurs valeurs et les valeurs de l'organisation permettent une plus grande sécurité psychologique, un plus grand sentiment de cohérence et donc, un plus grand bien-être.

## LES POINTS D'ÉQUILIBRE

L'autre 47% des réponses recueillies se divisent entre les 7 catégories suivantes, présentées en ordre d'importance :

Rang d'importance	Facteurs de maintien en emploi
4e	Conditions de travail (flexibilité d'horaire, assurances collectives, etc.)
5e	Reconnaissance du statut professionnel
6e	Stabilité et sécurité d'emploi Charge de travail ajustée
7e	Plus petite distance géographique entre le travail et la maison Accès plus direct au supérieur (présentement localisé à l'extérieur du Québec) Possibilité de se développer au plan professionnel

La reconnaissance du statut professionnel est un enjeu assez présent dans les OBNL, notamment dans les professions de la relation d'aide. En effet, plusieurs travailleurs occupent des postes d'intervenants psychosociaux ou communautaires et ce, bien qu'ils aient un diplôme et la reconnaissance d'un ordre professionnel qui leur donneraient accès à l'utilisation de leur titre professionnel et, potentiellement, à un meilleur salaire. Toutefois, les conditions de travail dans les OBNL ne prévoient pas toujours ce type de reconnaissance.

### **2- Bien que la sécurité d'emploi et les conditions de travail soient des incitatifs de maintien en emploi, une majorité de travailleurs considèrent qu'ils pourraient s'en passer si cela leur permettait d'accéder à un emploi qui correspondait mieux à leurs aspirations.**

Afin d'approfondir la réflexion au sujet des motivations des travailleurs salariés par rapport à leur emploi, nous avons également posé la question suivante : « Si vous deviez sacrifier un ou plusieurs avantages de votre emploi actuel pour accéder à ce nouvel emploi, quels seraient-ils? » Cette question oblige les répondants à prioriser ce qui est le plus important pour eux et nous permet, par la même occasion, d'identifier les incitatifs les plus significatifs. À cette question, les répondants ont indiqué qu'ils seraient prêts à sacrifier les éléments suivants, en ordre d'importance :

## LES POINTS D'ÉQUILIBRE

Rang d'importance	Conditions que les travailleurs sont prêts à sacrifier pour être plus heureux en emploi
1er	Sécurité d'emploi Conditions de travail (flexibilité d'horaire, assurances collectives, etc.)
2e	Salaire
3e	Charge de travail ajustée
4e	Climat et relations de travail Satisfaction d'accomplir des tâches stimulantes et intéressantes
5e	Possibilité de participer aux décisions de l'organisation Possibilité de se développer au plan professionnel
6e	Reconnaissance de l'employeur

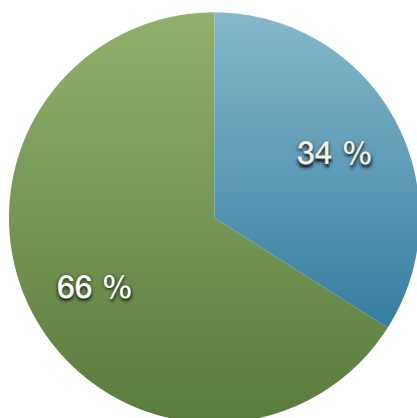
Les données recueillies à cette deuxième question permettent de confirmer l'analyse issue de la première question, c'est-à-dire que **la reconnaissance, sous de multiples formes, est un aspect fort important pour les travailleurs** : la reconnaissance des compétences, de l'utilité de leur travail, de leur autonomie au plan professionnel, etc. On note également que les travailleurs apprécient le fait d'être consultés et considérés dans le processus de développement organisationnel.

Par ailleurs, il semble que la sécurité d'emploi et les conditions de travail soient, pour les travailleurs, des incitatifs de maintien en emploi qu'ils pourraient sacrifier s'ils trouvaient un emploi leur offrant justement une meilleure reconnaissance et une plus grande qualité de vie.

Toutefois, il pourrait être intéressant de faire une analyse plus pointue de ces données, car la composition de l'échantillon pourrait avoir un impact sur les réponses fournies. En effet, il serait peut-être possible de constater des différences entre les travailleurs des différents secteurs (secteur public, privé ou OBNL) puisque leurs réalités sont différentes. Par exemple, les travailleurs du secteur public jouissent généralement d'une plus grande sécurité d'emploi et de meilleurs salaires que les travailleurs des OBNL, ce qui pourrait les amener à identifier le salaire et les conditions de travail comme de potentiels sacrifices, contrairement aux travailleurs des OBNL qui pourraient plutôt chercher à améliorer leurs conditions de travail.

### POURQUOI CHOISIT-ON DE DEVENIR TRAVAILLEUR AUTONOME?

#### LES RAISONS QUI MOTIVENT UNE TRANSITION VERS LE TRAVAIL AUTONOME



- Réorientation professionnelle
- Changement d'organisation

Des 49% des répondants qui s'identifient comme travailleurs autonomes ou entrepreneurs, **plus des deux tiers (66%) ont mentionné que leurs activités professionnelles actuelles sont en lien avec leurs expériences professionnelles antérieures**, en tant que travailleurs salariés. L'autre tiers (34%) mentionne plutôt s'être engagé dans de nouvelles activités professionnelles en menant une transition vers le travail autonome.

Les données issues de cette question laissent croire que, comme pour les travailleurs salariés, la majorité des répondants à cette question **ont amorcé une transition vers le travail autonome pour des raisons ayant peu à voir avec la satisfaction liée à leur profession**. Pourquoi ont-ils donc choisi ce nouveau statut?



## LES POINTS D'ÉQUILIBRE

Lorsqu'on questionne les travailleurs autonomes sur leurs motivations à occuper ce nouveau statut d'emploi, environ 80% des raisons qu'ils invoquent se concentrent dans quatre catégories.

Facteurs expliquant la transition vers le travail autonome	Rang d'importance	
	Travailleurs autonomes volontaires	Travailleurs autonomes involontaires
<b>Manque d'emploi dans le secteur ciblé</b>	-	1
<b>Besoin d'autonomie et de liberté</b>	1	2
<b>Accomplissement et réalisation de soi</b>	2	2
<b>Conditions de travail : flexibilité d'horaire et conciliation travail/famille</b>	3	3

Évidemment, sans surprise, on peut constater que la première raison invoquée par les travailleurs autonomes involontaires est le manque d'emplois salariés dans leur secteur d'activités, ce qui explique qu'ils aient choisi d'effectuer une transition vers le travail autonome. Par ailleurs, les autres raisons invoquées sont les mêmes que pour les travailleurs autonomes volontaires et se situent dans un ordre d'importance similaire.

Dans la catégorie du **besoin d'autonomie et de liberté**, les travailleurs autonomes incluent des éléments tels que la possibilité de choisir ses projets, un plus grand contrôle sur leur travail ainsi qu'une liberté d'action, comparativement à la lourdeur administrative vécue dans leurs emplois salariés antérieurs. **Du point de vue des travailleurs salariés, ces mêmes aspects ont été identifiés et ont été associés à l'autonomie professionnelle mais également à la reconnaissance.**

La catégorie de **l'accomplissement et de la réalisation de soi** fait, quant à elle, référence à la possibilité de réaliser des projets, des rêves et des défis tout en accomplissant des tâches qu'on aime. Les travailleurs autonomes placent ce facteur en opposition avec le fait d'avoir été sous-utilisés dans le cadre d'emplois salariés alors qu'ils ont maintenant l'impression d'utiliser pleinement leur potentiel. **Ces mêmes aspects ont été identifiés chez les travailleurs salariés.**

Il est intéressant de souligner qu'une petite proportion de répondants ont expliqué leur transition vers le travail autonome par **la présence d'un handicap ou d'une condition de santé physique ou mentale**. Cette donnée doit nous faire réfléchir à la capacité du milieu de l'emploi à accueillir des personnes en situation de handicap.

### COMMENT CONVAINCRE UN TRAVAILLEUR AUTONOME DE REDEVENIR SALARIÉ?

#### Quelles sont les conditions qui caractérisent un bon emploi, selon les travailleurs autonomes?

Ce thème a été exploré auprès des 44% de répondants qui s'identifient comme travailleurs autonomes ou entrepreneurs, à partir de la question suivante : « À quelle (ou quelles) condition(s) seriez-vous prêt à occuper de nouveau un emploi salarié? Que devrait-on vous offrir pour que vous acceptiez? » Les réponses fournies ont permis d'identifier, en ordre de priorité, les facteurs les plus importants en emploi, du point de vue des travailleurs autonomes.

#### **1- Une proportion très élevée de travailleurs autonomes ne souhaiteraient, sous aucune condition, occuper de nouveau un emploi salarié.**

Cette affirmation est vraie pour 41,7% des travailleurs autonomes volontaires alors que c'est le cas pour 35% des travailleurs autonomes involontaires. Ainsi, **plus du tiers des travailleurs autonomes ne souhaiteraient pas occuper un emploi salarié**, peu importe les conditions qu'on leur offre.

#### **2- Les travailleurs autonomes valorisent grandement l'autonomie professionnelle, un climat de travail sain, la possibilité d'être stimulé professionnellement ainsi que l'accès à un bon revenu.**

Ces quatre facteurs ont été majoritairement choisis par les répondants, qu'ils soient travailleurs autonomes volontaires ou involontaires, comme des conditions de travail qui pourraient justifier le retour dans un statut de travailleur salarié. Ceci étant dit, on constate, dans le tableau de la page suivante, quelques nuances dans les réponses fournies par les deux catégories de travailleurs.

## LES POINTS D'ÉQUILIBRE

Facteurs expliquant un possible retour dans un statut de travailleur salarié	Rang d'importance	
	Travailleurs autonomes volontaires	Travailleurs autonomes involontaires
<b>Autonomie professionnelle</b>	1	1
<b>Participation aux décisions de l'organisation</b>	2	4
<b>Climat de travail sain</b>	3	2
<b>Stimulation professionnelle</b>	3	2
<b>Meilleur revenu</b>	3	3
<b>Conditions de travail</b>	4	3
<b>Marques de reconnaissance de l'employeur</b>	5	5
<b>Possibilité de se développer au plan professionnel</b>	5	2
<b>Charge de travail raisonnable</b>	6	5
<b>Sécurité d'emploi</b>	7	5

En plus de prioriser certaines facteurs en emploi, les travailleurs autonomes volontaires et involontaires s'entendent également pour identifier que **la sécurité d'emploi, une charge de travail raisonnable ainsi que les marques de reconnaissance de l'employeur constituent des conditions moins importantes** dans l'évaluation d'un emploi.

Aussi, il semble que les travailleurs autonomes volontaires accordent une importance plus grande à la possibilité de participer aux décisions et au développement de l'organisation.

### CONCLUSION

Les résultats du sondage, analysés et expliqués dans le présent rapport, soulignent certaines tendances concernant la satisfaction des travailleurs et leurs motivations quant à leur situation professionnelle.

#### **1- Pour une majorité de travailleurs salariés, les besoins monétaires et la sécurité d'emploi continuent d'être des incitatifs de maintien en emploi importants.**

Ce constat peut sembler une évidence pour certains, car, pour la majorité d'entre nous, le travail demeure une nécessité. Néanmoins, le sondage confirme cette évidence et ce, même si un grand nombre de travailleurs se disent prêts à sacrifier ces conditions de travail pour avoir accès à un emploi correspondant mieux à leurs aspirations.

#### **2- Les plus grandes sources d'insatisfaction des travailleurs salariés concernent des facteurs liés à la gestion des ressources humaines et à la culture organisationnelle.**

Plusieurs travailleurs mentionnent ne pas se sentir soutenus par leurs collègues et leur organisation et sont déçus du climat de travail et de la culture organisationnelle. Ils identifient également un écart entre leurs valeurs et leur éthique professionnelle ainsi que les valeurs véhiculées au sein de leur milieu de travail, ce qui provoque parfois une perte de sens et un manque de cohérence. Finalement, les travailleurs manquent de reconnaissance et ce, sous toutes ses formes : des conditions de travail accommodantes, des signes d'appréciation, la reconnaissance de leurs compétences et de leurs capacités, la considération de leur point de vue dans le développement de l'organisation, etc. L'ensemble de ces facteurs relèvent de la gestion, notamment celle des ressources humaines, ainsi que de la culture organisationnelle et des valeurs qu'elle véhicule.

#### **3- Qu'ils occupent un statut de salarié ou un statut autonome, une majorité de travailleurs nourrissent des rêves et des aspirations similaires quant à leur situation professionnelle.**

Il est intéressant de noter, à l'analyse des données recueillies, que, peu importe leur statut, une grande majorité de travailleurs valorisent certains facteurs qui, selon eux, contribuent à leur engagement et à leur satisfaction en emploi :

- une plus grande marge de manoeuvre sur leurs tâches et leur travail;
- un plus grand contrôle sur leurs conditions de travail (ex. horaire);
- un travail stimulant et qui a du sens;
- de la cohérence entre leur discours, leur action et leurs valeurs ainsi que ceux de l'organisation;
- un milieu de travail soutenant et harmonieux.

---

## LES POINTS D'ÉQUILIBRE

Malgré ces points de jonction entre les différents types de travailleurs, on observe que ceux-ci nomment ces facteurs différemment, selon qu'ils soient salariés ou autonomes. En effet, les travailleurs salariés abordent plus souvent la question de la reconnaissance alors que les travailleurs autonomes mentionnent beaucoup plus souvent des aspects tels que l'autonomie et la liberté. Pour nous, cette dénomination est importante, car elle souligne une différence fondamentale entre ces deux statuts d'emploi.

Bien que les travailleurs salariés et autonomes présentent les mêmes aspirations, le travailleur salarié présente un état de dépendance par rapport à son employeur : sa possibilité d'utiliser son potentiel, de participer au développement de l'organisation tout en respectant ses valeurs professionnelles, de choisir les projets dans lesquels il s'impliquera ou de se sentir apprécié dépendent, en grande partie, des actions et des orientations des gestionnaires ainsi que de la culture organisationnelle sur laquelle le travailleur a généralement peu de prise. Dans un contexte où une organisation prend peu en compte les besoins et les aspirations des travailleurs, cet état de dépendance peut provoquer un sentiment de **perte ou d'absence de contrôle des travailleurs sur leurs conditions de travail, ce qui constitue un facteur de détresse important et peut affecter significativement leur santé mentale.**

Peut-être y a-t-il ici une possible explication à la satisfaction si importante des travailleurs autonomes quant à leur situation professionnelle... Pourquoi ne pas s'en inspirer pour favoriser le bien-être et l'engagement des travailleurs salariés?

**Vous avez des questions ou des commentaires au sujet du présent rapport?**

**N'hésitez pas à communiquer avec nous!**

[emilie@lespointsdequilibre.com](mailto:emilie@lespointsdequilibre.com)

<https://www.facebook.com/lespointsdequilibre/>

<https://ca.linkedin.com/in/emilielemireauclair>

