
**ENQUÊTE SUR LES TRAVAILLEURS AUTONOMES DANS LES
TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DES COMMUNICATIONS**

ÉTAT DE LA QUESTION ET PISTES D'ACTION

TECHNO *Compétences*

*Comité sectoriel de main-d'œuvre
en technologies de l'information
et des communications*

Janvier 2009

ÉDITEUR

TECHNOCompétences, le Comité sectoriel de main-d'œuvre en technologies de l'information et des communications, Sylvie Gagnon, directrice générale

ÉLABORATION ET RÉALISATION

Pierre Beaudoin et Associés

COORDINATION

Jean-François Dumais, directeur de projets ressources humaines, TECHNOCompétences

COLLABORATION

Association québécoise des informaticiennes et informaticiens indépendants (AQIII)

REMERCIEMENTS

Deux groupes de discussion se sont tenus avec des travailleurs autonomes dans le secteur des TIC. Les listes se trouvent en annexe B. Nous tenons à remercier sincèrement toutes ces personnes de leur généreuse collaboration. Nous remercions également **AgentSolo.com** pour son excellente collaboration à cette étude.

TECHNOCOMPÉTENCES

550, rue Sherbrooke Ouest, bureau 100

Montréal (Québec) H3A 1B9

Téléphone : (514) 840-1237

Télécopieur : (514) 840-1244

info@technocompetences.qc.ca

www.technocompetences.qc.ca

Cette publication a été réalisée grâce à l'aide financière de :



© **TECHNO**Compétences

ISBN-10 2-922902-08-0

ISBN-13 978-2-922902-08-2

Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Québec, 2008

Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Canada, 2008

Cette publication est disponible sur le site Web de
TECHNOCompétences
www.technocompetences.qc.ca (Section Études et rapports)

Nota bene

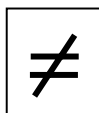
Dans ce document, l'emploi du masculin pour désigner des personnes n'a d'autres fins que celle d'alléger le texte.

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE	5
1. INTRODUCTION	9
2. L'ÉTUDE	10
2.1 RAPPEL DE LA MISSION DE TECHNOCompÉTENCES	10
2.2 LES TROIS ASPECTS ÉTUDIÉS	11
2.3 LA MÉTHODOLOGIE SUIVIE	11
2.4 COMPARAISON DE L'ÉTUDE DE TECHNOCompÉTENCES ET DE CELLE DE L'ASSOCIATION DES INFORMATIENNES ET INFORMATIENS INDÉPENDANTS (AQIII) (JUIN 2007)	13
PARTIE I: PORTRAIT SOCIODÉMOGRAPHIQUE	17
3. LES GRANDES CARACTÉRISTIQUES DU PHÉNOMÈNE	17
3.1 DÉFINITIONS DE TRAVAILLEUR AUTONOME (T.A.)	17
3.2 FAITS SAILLANTS SUR LE PHÉNOMÈNE EN GÉNÉRAL AU QUÉBEC	19
3.3 LES TRAVAILLEURS AUTONOMES EN TIC : UN PROFIL GÉNÉRALEMENT ATYPIQUE	21
4. MOTIVATIONS, SATISFACTION ET PERSPECTIVES	30
4.1 LES PRINCIPALES MOTIVATIONS	30
4.2 LA SATISFACTION	31
4.3 LES PERSPECTIVES OPTIMISTES	31
5. LA PRATIQUE PROFESSIONNELLE	32
5.1 LES MANDATS	32
5.2 LES REVENUS ET LES TARIFS	35
5.3 LES INTERMÉDIAIRES	36
5.4 LE DEGRÉ DE GÉNÉRALISATION DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES	38
6. LES VULNÉRABILITÉS DU TRAVAILLEUR AUTONOME	41
6.1 LE STATUT FISCAL	41
6.2 LES INTERMÉDIAIRES	44
6.3 LA FORMATION ET LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES	45
6.4 L'INDIVIDUALISME	46
6.5 LE CONFORT	48

PARTIE II: LA DYNAMIQUE DE L'EMPLOI	51
7. LA CROISSANCE DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS AUTONOMES	51
7.1 LES CYCLES ÉCONOMIQUES	51
7.2 LA RARETÉ ANTICIPÉE DE LA MAIN-D'ŒUVRE	54
7.3 LES BESOINS DE PRODUCTIVITÉ	56
7.4 AUTRES VARIABLES (DÉPARTS À LA RETRAITE, DÉCLIN DÉMOGRAPHIQUE, PERSONNES IMMIGRANTES)	58
8. LA RÉDUCTION DES CANAUX D'ACCÈS AUX MANDATS EN ENTREPRISE	59
8.1 LA PROGRESSION DES INTERMÉDIAIRES	59
8.2 CONSOLIDATION DU SECTEUR DE TIC : FUSIONS ET ACQUISITIONS	60
 PARTIE III: DYNAMIQUE DE LA QUALIFICATION DE LA MAIN-D'OEUVRE	 63
9. LE RENOUVELLEMENT DES COMPÉTENCES	63
9.1 UN DÉFI RECONNU... EN THÉORIE	63
9.2 UN BESOIN PERÇU PARMI LES PLUS IMPORTANTS	63
9.3 DES MOYENS DE FORMATION LÉGERS	64
9.4 ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES DEMANDÉES	66
9.5 L'EXPERTISE PRINCIPALE DES RÉPONDANTS ET LA FORMATION INITIALE	66
9.6 PERSPECTIVES	69
10. LE MAINTIEN DE L'EMPLOYABILITÉ	70
10.1 QUE VEULENT LES ENTREPRISES?	70
10.2 QUE FONT LES TRAVAILLEURS AUTONOMES?	70
10.3 LA QUADRATURE FACE AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES	71
 PARTIE IV: LA DYNAMIQUE D'ENSEMBLE	 73
11. DIAGNOSTIC D'ENSEMBLE	73
11.1 QUANT AU PROFIL, GÉNÉRALEMENT ATYPIQUE	73
11.2 QUANT À L'EMPLOI, EN GÉNÉRAL FAVORABLE	73
11.3 QUANT À LA QUALIFICATION, TALON D'ACHILLE	74
11.4 QUANT À L'INADÉQUATION ENTRE LES RÉALITÉS DU MARCHÉ ET LES RÈGLES FISCALES	74
12. LES PISTES D'ACTION	75
 ANNEXE A : BIBLIOGRAPHIE	 77
ANNEXE B : LES GROUPES DISCUSSION	81
ANNEXE C : QUESTIONNAIRE D'ENQUÊTE	85

DÉFINITIONS DES PICTOGRAMMES



Différences significatives entre le profil des travailleurs autonomes dans le secteur des TIC et celui des travailleurs autonomes tous secteurs confondus



Similitudes entre le profil des travailleurs autonomes dans le secteur des TIC et celui des travailleurs autonomes tous secteurs confondus

SOMMAIRE

Les travailleurs autonomes sont présents dans tous les domaines du grand secteur des technologies de l'information et des communications (TIC). Ces ressources comptent pour environ 10% de l'ensemble de la main-d'œuvre du secteur, soit un poids légèrement inférieur que dans l'économie en général. Elles agissent la plupart du temps comme ressources expertes ou comme ressources d'appoint pour pallier le manque de compétences ou encore pour faire face aux pointes de travail que rencontrent les entreprises de temps à autre.

Un profil atypique

Contrairement aux travailleurs autonomes des autres secteurs de l'économie, les travailleurs autonomes du secteur des TIC ressentent peu de précarité, réalisent un chiffre d'affaires médian au-dessus de 100 000\$, sont pour la plupart incorporés (83,0%) et sont en affaires depuis longtemps (44,6% agissent comme travailleurs autonomes depuis plus de 5 ans).

Évidemment, ils partagent avec leurs confrères des autres secteurs certaines caractéristiques communes : par exemple, ils sont masculins à 83%, sont très scolarisés (74,5% d'entre eux détiennent un baccalauréat ou une maîtrise), possèdent une grande expérience de travail (80,2% ont plus de 10 ans d'expérience en technologie de l'information).

Des pratiques professionnelles en profonde transformation

Les résultats de l'enquête montrent que le marché des travailleurs autonomes en TIC s'est profondément transformé depuis 15 ans, en particulier avec l'avènement de l'impartition et du déploiement de grands systèmes informatiques intégrés. De plus en plus, les entreprises se voient offrir des solutions d'affaires toutes faites, intégrant les meilleures pratiques mondiales, solutions qu'il s'agit d'adapter (paramétriser).

Ainsi, 75,1% des répondants affirment que les mandats qu'ils réalisent sont des mandats longs, qu'ils exécutent peu de mandats à la fois (1 ou 2 mandats dans 87,6% des cas), qu'ils facturent peu de clients dans une année (76,8% facturent 2 ou 3 clients par année), que les intermédiaires sont très présents dans la relation commerciale qu'ils ont avec les clients (68% des répondants affirment que leurs mandats passent par un intermédiaire). 27,6% ne font pas d'offres de services, 36,0% œuvrent dans le cadre de grands contrats-cadres. 63,4% des travailleurs autonomes répondants n'ont pas ou ont peu de liens contractuels directs avec les clients donneurs d'ordres.

Les principales vulnérabilités décelées

Notre enquête, de même que les discussions de groupes, ont fait ressortir cinq éléments où, à notre avis, les travailleurs autonomes sont particulièrement vulnérables. Ce sont :

- Le questionnement du statut fiscal du travailleur autonome
- La relation commerciale avec les clients
- La formation et le développement des compétences
- L'individualisme des travailleurs autonomes
- Le confort anesthésiant

Le renouvellement des compétences, talon d'Achille

Les travailleurs autonomes sont conscients que leur principal actif réside dans leurs connaissances et leurs compétences. Paradoxalement, il leur est difficile de consacrer tous les efforts nécessaires au maintien de leurs compétences, en particulier lors d'une période relativement faste où leurs services sont recherchés. Les modes privilégiés de formation sont de type informel et doivent s'adapter aux conditions de prestations de leurs services : conflits d'horaires, coûts élevés, interférence avec les périodes facturables.

Diagnostic d'ensemble

Dans l'ensemble, nous croyons que la situation des travailleurs autonomes, au plan de l'emploi, apparaît intéressante et est appelée à le demeurer au cours des prochaines années, entre autres à cause de la rareté de main-d'œuvre anticipée.

Par contre, des moyens pour favoriser la qualification des travailleurs autonomes devront être évalués et proposés, les travailleurs autonomes ayant à prendre en main davantage le développement de leurs compétences.

Le marché des technologies de l'information s'est considérablement transformé depuis une quinzaine d'année, modifiant sensiblement les modes de prestation de services, en particulier par la présence grandissante d'intermédiaires au sein de la relation commerciale entre les clients donneurs d'ordres et les travailleurs autonomes.

Cette situation fait en sorte que les règles fiscales déterminant le statut du travailleur autonome se sont progressivement éloignées de la réalité du marché et que le travailleur autonome, dans le contexte actuel, est à risque quant au maintien de son statut aux yeux des autorités fiscales. Près de 55% des répondants ont émis des préoccupations à cet égard.

Pour aller plus loin

En considérant l'évolution du marché des technologies de l'information, le fait que les travailleurs autonomes constituent un bassin de main-d'œuvre non négligeable, le fait que ceux-ci agissent souvent comme un « facilitateur de marché », permettant aux entreprises de se doter d'expertise pour innover, améliorer leur productivité ou réduire leurs coûts, des mesures pourraient être envisagées pour :

- Faciliter le développement des compétences de ce groupe de travailleurs.
- Mieux arrimer la réalité du marché aux règles fiscales actuelles tout en maintenant l'équilibre des bassins de main-d'œuvre et l'équité.
- Développer une formation relativement aux meilleures pratiques d'affaires en tant que travailleurs autonomes entrepreneurs et, ce faisant, encourager la notion d'entrepreneurship chez le travailleur autonome.
- Favoriser la synergie entre associations de travailleurs autonomes de manière à se concerter pour trouver des solutions collectives à certains besoins communs, dont celui de la formation. Profiter des outils et mécanismes disponibles chez Emploi-Québec ou ailleurs pour faciliter le développement de cette main-d'œuvre. Étudier des solutions comme les mutuelles de formation, les notions de coopératives ou autres.

1. INTRODUCTION

De plus en plus conscient de la place qu'occupent les travailleurs autonomes au sein du secteur des technologies de l'information et des communications (TIC) et prenant conscience du peu de données spécifiques sur leurs réalités et leurs besoins, **TECHNOCompétences** a voulu mieux connaître l'état de la situation.

Une enquête a été menée auprès des travailleurs autonomes du secteur. Dans ce contexte, un partenariat a été établi avec l'Association québécoise des informaticiennes et informaticiens (AQIII). 271 travailleurs autonomes ont participé à l'enquête et ont donc complété dans les délais prescrits le questionnaire d'enquête. Des groupes de discussion ont permis de valider la démarche et d'enrichir qualitativement les constats découlant de la compilation de données. Une recherche documentaire a également permis d'enrichir notre analyse.

L'ensemble du projet s'est déroulé de mai 2008 à septembre 2008.

2. L'ÉTUDE

2.1 RAPPEL DE LA MISSION DE TECHNOCompétences

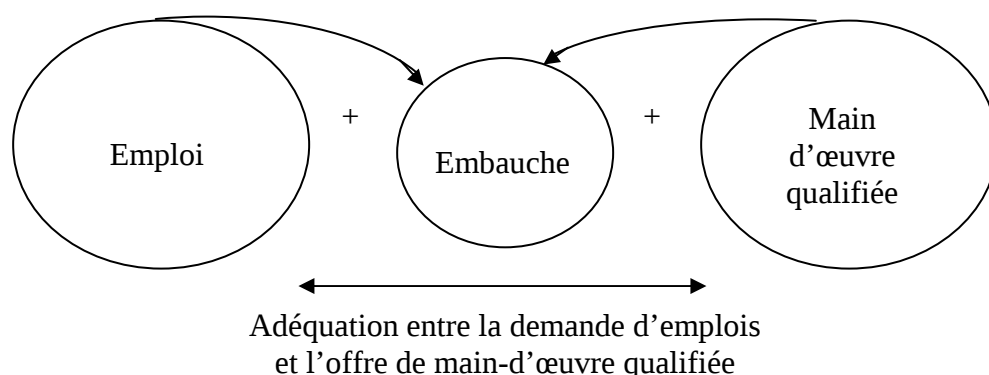
La mission de TECHNOCompétences consiste à « soutenir et promouvoir le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi dans le secteur des technologies de l'information et des communications (TIC), en concertation avec les partenaires de l'industrie ».

C'est ainsi que la mission de TECHNOCompétences fait du développement de l'emploi et de la main-d'œuvre deux axes clés de sa stratégie d'intervention auprès du secteur. Or, ces deux axes comportent des réalités et des dynamiques fort différentes tout en étant très étroitement reliées.

La figure 1 illustre sommairement l'arrimage entre les deux axes (emploi et main-d'œuvre).

Les entreprises qui sont en forte croissance, en particulier celles de l'industrie du service, ont de grands besoins de main-d'œuvre. Or, ces besoins doivent trouver une réponse dans des bassins de main-d'œuvre de qualité, disponible en nombre suffisant. Les deux dimensions, emploi et main-d'œuvre, sont donc constamment en ajustement et conditionnent les programmes de formation, les stratégies de recrutement, de rétention et de développement de la main-d'œuvre. Une bonne façon de constater l'efficacité du fonctionnement entre les deux entités est d'observer le taux d'embauche.

Figure 1 : Emploi et Qualification de la main-d'œuvre, deux axes au cœur de la mission de TECHNOCompétences¹



Dans le contexte de cette dynamique globale, les travailleurs autonomes agissent souvent comme des « facilitateurs de marché ». Ils représentent un bassin de main-d'œuvre tampon, constitué d'un grand nombre de ressources compétentes, flexibles et disponibles.

¹ Figure extraite du plan stratégique 2006-2009 de TECHNOCompétences.

Les travailleurs autonomes prennent souvent les contrecoups des ajustements périodiques du marché et facilitent en quelque sorte la transformation de l'industrie.

Or, la réalité des travailleurs autonomes est souvent mal cernée, leur rôle mal compris et leurs besoins peu considérés dans les programmes de développement et de formation. Une meilleure compréhension de la situation des travailleurs autonomes s'avère importante.

2.2 LES TROIS ASPECTS ETUDIES

La question des travailleurs autonomes au sein du secteur des technologies de l'information et des communications soulève de nombreuses questions, toutes très intéressantes.

Nous aurions pu opter pour dresser un portrait exhaustif de ce type de travailleurs. Nous aurions pu étudier en détail leurs motivations, leurs réalités opérationnelles, leurs contraintes financières, leur organisation du travail. L'enquête effectuée par l'Association québécoise des informaticiennes et informaticiens indépendants (juin 2007) couvre en grande partie ces aspects de la réalité des travailleurs autonomes et nous y avons puisé plusieurs données intéressantes, sans refaire ce qui était déjà disponible.

La perspective des entreprises utilisatrices de travailleurs autonomes, les modèles d'affaires relativement à l'organisation du travail et la place qu'y occupent les travailleurs autonomes auraient également pu être étudiés.

Finalement, dans le contexte des besoins de TECHNOCompétences et de ses partenaires, nous avons opté pour décrire le mieux possible les trois aspects suivants :

- La réalité d'affaires du travailleur autonome, en particulier **les pratiques professionnelles** (liens commerciaux et contractuels avec les clients donneurs d'ordres).
- La **dynamique d'emploi**, associant directement les entreprises à l'utilisation des travailleurs autonomes dans leur recherche de compétitivité.
- La **dynamique de qualification** des travailleurs autonomes, lesquels possèdent en tout premier lieu une expertise de très haut calibre, expertise qu'ils se doivent de maintenir et de faire évoluer.

2.3 LA METHODOLOGIE SUIVIE

Pour effectuer l'étude, la démarche méthodologique suivante a été utilisée :

- Recherche documentaire portant sur les études récentes effectuées sur le travail autonome, le travail atypique, le travail « contingent » (voir la bibliographie à l'annexe A), incluant l'étude de l'Association des informaticiennes et informaticiens du Québec - AQIII (juin 2007).

- Élaboration d'une structure de données pour répondre aux questionnements de TECHNOCompétences relativement à l'emploi et à la main-d'œuvre.
- Demande et analyse de données complémentaires auprès de Statistique Canada et de l'Institut de la statistique du Québec.
- Élaboration d'un gabarit de questionnaire à être administré auprès d'une population de répondants ayant le statut de travailleur autonome.
- Pré-test du questionnaire lors d'un groupe discussion (21 mai, voir Annexe B); ajustement de l'outil d'enquête.
- Conception, mise en ligne et suivi du questionnaire; une période de 4 semaines a été allouée pour la cueillette de données (du 9 juin au 7 juillet 2008).
- Compilation, analyse et résultats préliminaires.
- Tenue de 2 groupes discussion, l'un avec des travailleurs autonomes et l'autre avec des représentants d'entreprises. Ces deux rencontres ont été tenues le 28 août (voir annexe B) et visaient à prendre connaissance des résultats et discuter des causes ainsi que des explications possibles.
- Rédaction d'un rapport final et validation auprès de TECHNOCompétences.

Quelques mises en garde sont de mise quant à l'interprétation et quant à l'utilisation des données et des résultats obtenus dans le cadre de la présente étude:

- la valeur statistique et scientifique des résultats est limitée par la représentativité de l'échantillon (notamment pour les strates comportant peu de répondants). Néanmoins, nous croyons que les résultats représentent un éclairage fort pertinent sur le phénomène des travailleurs autonomes œuvrant dans le secteur des TIC;
- les résultats obtenus constituent un coup de sonde pour éclairer les décideurs relativement aux actions à prendre pour favoriser le développement de la main-d'œuvre que représentent les travailleurs autonomes;
- d'autres études pourront préciser certaines observations, certaines hypothèses ou certaines pistes de solution discutées au présent document.

2.4 COMPARAISON DE L'ÉTUDE DE TECHNOCompétences ET DE CELLE DE L'ASSOCIATION DES INFORMATIENNES ET INFORMATIENS INDÉPENDANTS - AQIII (JUN 2007)

Il est très difficile, sinon périlleux, de comparer deux études portant essentiellement sur les mêmes thèmes. Sachant que l'Association des informaticiennes et informaticiens indépendants avait mené, en 2007, une étude semblable auprès de ses membres (196 répondants) et voulant profiter du réseau de cet important partenaire, TECHNOCompétences a formulé de nouvelles questions tenant compte de ses propres objectifs et a évité de poser les questions qui avaient été précédemment adressées (par exemple sur les revenus, les tarifs, l'occupation du temps, le contexte familial).

On peut se demander si les informations obtenues lors de l'étude 2007 de l'Association des informaticiennes et informaticiens indépendants constituent, un an plus tard, une indication valable de certains phénomènes pertinents à la présente étude.

Pour ce faire, nous avons comparé certaines données obtenues des deux ensembles de données disponibles, en particulier pour les caractéristiques sociodémographiques de base. Les 4 tableaux qui suivent montrent cette première analyse.

Tableau 1 : Résultats comparatifs de 2 ensembles de données portant sur le genre des répondants (homme ou femme)

	Présente étude (juillet 2008)		Sous-groupe TECHNOCompétences		Sous-groupe AQIII		AQIII (juin 2007)	
	Fréquence	%	Fréquence	%	Fréquence	%	Fréquence	%
H	226	83,7	58	77,0	168	86,1	160	81,6
F	44	16,3	17	23,0	27	13,9	36	18,4
Total	270	100,0	75	100,0	195	100,0	196	100,0

L'analyse de ce tableau montre une nette prépondérance de la gent masculine parmi les répondants; une très légère sous-pondération est notée parmi les répondants ayant utilisé le site de TECHNOCompétences.

Tableau 2 : Résultats comparatifs de 2 ensembles de données portant sur l'âge des répondants

	Présente étude (juillet 2008)		Sous-groupe TECHNOCompétences		Sous-groupe AQIII		AQIII (juin 2007)	
	Fréquence	%	Fréquence	%	Fréquence	%	Fréquence	%
25-34	48	17,8	20	26,3	28	14,4	36	18,4
35-44	113	41,8	19	25,0	94	48,4	104	53,1
45-54	94	34,8	31	40,8	63	32,5	51	26,0
55	15	5,5	6	7,9	9	4,6	5	2,6

et +								
Total	270	100,0	76	100,0	194	100,0	196	100,0

L'analyse de ce tableau montre que les répondants de juillet 2008 sont légèrement plus âgés que ceux de juin 2007, en particulier pour le groupe des 45-54 ans.

Tableau 3 : Résultats comparatifs de 2 ensembles de données portant sur le dernier diplôme obtenu par les répondants

Diplôme	Présente étude (juillet 2008)		Sous-groupe TECHNOCompétences		Sous-groupe AQIII		AQIII (juin 2007)	
	Fréquence	%	Fréquence	%	Fréquence	%	Fréquence	%
DES-DEP	8	3,0	6	7,9	2	1,0	1	0,5
DEC	82	30,6	25	32,9	57	29,7	68	34,7
Bac.	110	41,0	26	34,2	84	43,7	93	47,4
Maîtrise / PhD.	63	23,5	15	19,7	48	25,0	33	16,8
Autre	5	1,9	4	5,3	1	0,5	1	,5
Total	268	100,0	76	100,0	192	100,0	196	100,0

L'analyse de ce tableau montre que les répondants de l'Association des informaticiennes et informaticiens indépendants, autant ceux de juillet 2008 que ceux de juin 2007, sont légèrement plus scolarisés que ceux qui ont été rejoints grâce à la base de données de TECHNOCompétences.

Tableau 4 : Résultats comparatifs de 2 ensembles de données portant sur le statut juridique déclaré par les répondants

Statut	Présente étude (juillet 2008)		Sous-groupe TECHNOCompétences		Sous-groupe AQIII		AQIII (juin 2007)	
	Fréquence	%	Fréquence	%	Fréquence	%	Fréquence	%
Cie	224	83,0	42	56,0	182	93,3	146	74,5
Immatriculé	29	10,7	23	30,7	6	3,1	31	15,8
Nom personnel	16	5,9	10	13,3	6	3,1	17	8,7
En nom collectif	1	0,4	0	0	1	0,5	2	1,0
Total	270	100,0	75	100,0	195	100,0	196	100,0

L'analyse de ce tableau montre une très forte prépondérance de la société (compagnie, incorporée ou limitée) comme entité légale privilégiée, en particulier chez les répondants de l'Association des informaticiennes et informaticiens indépendants (en notant que la proportion est en forte hausse par rapport à l'an dernier). Cela montre possiblement une caractéristique observée l'an dernier et qui serait encore en progression.

En somme, nous estimons que les données obtenues lors de la présente enquête constituent une excellente base de données pour cerner le phénomène des travailleurs autonomes des TIC. Les caractéristiques de base observées vont dans le même sens que celles obtenues lors de l'enquête de l'AQIII - Télug (juin 2007). Des différences supérieures à 10% n'ont pas été observées (à l'exception du statut juridique qui semble en hausse). Ainsi, aux fins de la présente analyse, nous traiterons globalement les données obtenues en juillet 2008 et ne distinguerons les deux sous-ensembles que lorsque cela nous apparaîtra nécessaire (répondants ayant utilisé le questionnaire en ligne de *TECHNOCompétences* vs celui de l'Association des informaticiennes et informaticiens indépendants). À titre d'exemple, nous savons que les préoccupations fiscales ont fait l'objet d'une attention particulière par l'Association des informaticiennes et informaticiens indépendants ce qui aurait pu causer des différences de résultats. Finalement, nous n'hésiterons pas à utiliser certaines données obtenues en juillet 2007 par l'Association des informaticiennes et informaticiens indépendants pour clarifier ou compléter notre propre analyse, reconnaissant ainsi la valeur et la pertinence des données recueillies à l'époque.

PARTIE I: PORTRAIT SOCIODÉMOGRAPHIQUE

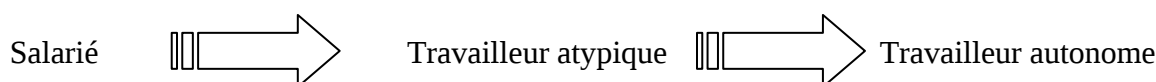
3. LES GRANDES CARACTÉRISTIQUES DU PHÉNOMÈNE

3.1 DEFINITIONS DE TRAVAILLEUR AUTONOME (T.A.)

La notion traditionnelle de « salarié » est certainement la plus répandue au sein des entreprises et organismes et teinte fortement les relations de travail et les politiques publiques s'appliquant aux travailleurs. Cela s'inscrit dans la foulée de l'ère industrielle (le « fordisme ») et est encore aujourd'hui le modèle prédominant. « Nos principales lois du travail ont été conçues et élaborées pour répondre aux besoins et aux attentes des personnes qui se trouvent dans une situation de salariat de type classique »².

Cependant, depuis 30 ans, de nombreux facteurs ont progressivement façonné les modes de prestation du travail. Les cycles économiques (récessions, expansions économiques), les besoins de conciliation travail-famille, les avancées technologiques (par exemple le télétravail), la forte progression de l'économie du savoir et ses possibilités de délocaliser le travail ont fait qu'aujourd'hui on peut facilement parler d'au moins trois groupes de travailleurs, comme le montre la figure 2.

Figure 2 : Continuum « Salarié - Travailleur autonome »



Ainsi, on peut proposer les définitions suivantes :

Le **salarié** est « toute personne fournissant une prestation de travail moyennant rémunération pour le compte d'une autre personne et sous sa direction et son contrôle. »³ Le salarié est lié à son employeur par un contrat de travail, en général à durée indéterminée. La notion de salarié est fondamentale parce que c'est elle qui prévaut pour déterminer l'assujettissement aux diverses lois du travail (Code du travail, Normes du travail, Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, Loi sur la santé et la sécurité du travail, Loi sur l'équité salariale, Loi sur les décrets de convention collective). Elle est également importante aux yeux des autorités fiscales puisque les règles fiscales diffèrent en fonction des types de revenus (salaire, revenus de professions, revenus d'entreprise).

² Bernier, Jean, Vallée, Guylaine, Jobin, Carol, « Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle », Ministère du Travail du Québec, 2003, p. 37.

³ Bernier, Jean, Vallée, Guylaine, Jobin, Carol, *ibidem*.

Le **travailleur atypique** est un terme générique qui désigne, en particulier pour les chercheurs, « toute forme d'emploi non conventionnelle (en pratique différente du salarié à temps complet), qu'il s'agisse de travail à temps partiel, de travail à durée déterminée, de travail temporaire, de travail occasionnel, de travail sur demande, de travail sur appel, de travail saisonnier, de travail obtenu par l'intermédiaire d'une agence de travail temporaire ou de travail indépendant ou autonome⁴. » Dans un grand nombre de cas, le travailleur atypique sera salarié.

Le **travailleur autonome** est une sous-catégorie du travailleur atypique dont les caractéristiques en font une classe à part. Le travailleur autonome est toute personne qui, moyennant rétribution, offre une prestation de travail à une autre, conformément à un contrat d'entreprise ou de services. La CSN définit le travailleur autonome comme « Toute personne qui travaillant pour son propre compte, s'engage envers d'autres personnes à réaliser un ouvrage ou à offrir un service moyennant un coût prédéterminé grâce à un contrat d'affaires ou de tarification. »⁵ « Il est libre quant à l'exécution du travail qu'il obtient généralement de plusieurs clients; son activité n'est pas régie par les lois du travail. Cette forme de travail est caractérisée par la flexibilité de l'horaire, l'absence de rapport de subordination et le risque de perte ou de profit. »⁶ Le revenu tiré par le travailleur autonome en est un d'entreprise ou de professionnel facturant pour ses services et n'est pas un revenu de salarié.

Gilles Roy⁷, écrivait « La littérature spécialisée est relativement riche en définitions de toutes sortes sur le concept de travail autonome. Il n'y en a cependant aucune qui fasse unanimité, que ce soit au niveau des intervenants sectoriels ou des travailleurs eux-mêmes. Pour sa part, le législateur s'est montré silencieux sur le sujet. Il s'est contenté d'introduire un cadre général de différenciation entre les conditions de travailleur autonome et de salarié – le lien de subordination – pour laisser aux tribunaux le soin d'analyser chaque situation au mérite ».

Finalement, M. Roy proposait la définition conceptuelle suivante : « Un travailleur autonome est un travailleur qui exerce une profession ou des activités commerciales, seul ou avec d'autres, avec ou sans aide rémunérée. Il possède le libre choix des moyens d'exécution et d'organisation de son travail, fournit les moyens et équipements requis, assume la majeure partie des tâches spécialisées et supporte les risques de profits et de pertes découlant de son travail. Il peut exercer ces activités à son propre compte, en société en nom collectif ou par le biais d'une société incorporée. Il se caractérise par un besoin élevé d'autonomie et par un besoin modéré de pouvoir, d'enrichissement monétaire et de reconnaissance sociale⁸ ».

⁴ Ibidem.

⁵ CSN, 1998

⁶ El Filali, Fatima, Denis, Linda, Analyse des positions des acteurs sociaux en matière de protection sociale et de fiscalité, Groupe de recherche Transpol, INRS Urbanisation, Culture et Société, janvier 2004.

⁷ Roy, Gilles, Profil des travailleurs autonomes immigrants et membres des communautés culturelles du Québec, CAMO-PI, 2000.

⁸ Roy, Gilles, Diagnostic sur le travail autonome : document synthèse, Emploi-Québec, 1997.

Dans le cadre de la présente étude, nous avons retenu la définition simplifiée suivante : « Est travailleur autonome, toute personne qui s'engage envers une autre à réaliser un ouvrage ou à offrir un service selon des conditions et à un coût convenus dans un contrat d'affaires ou de tarification ». Nous avons inscrit cette définition en tout premier dans le questionnaire d'enquête, indiquant clairement le type de répondants que nous recherchions.

À noter que certains parlent de travailleur autonome dépendant (TAD) pour désigner ceux qui travaillent essentiellement pour un seul donneur d'ordres (80% du chiffre d'affaires). Le travailleur autonome indépendant (TAI) réalise quant à lui 80% de son chiffre d'affaires avec plusieurs clients.

Le fisc a établi des règles précises pour qu'un travailleur soit considéré comme autonome et puisse, à ce titre, bénéficier du traitement fiscal s'appliquant aux revenus d'entreprise (notamment les revenus d'entreprise admissible à la DPE – déduction pour petite entreprise). Ainsi, le travailleur autonome doit être indépendant de son mandataire, avoir le choix des moyens pour accomplir sa tâche, etc.⁹ Nous reviendrons sur cette question au chapitre 6. Certains auteurs appellent les travailleurs autonomes les travailleurs indépendants ou les travailleurs à leur compte.

3.2 FAITS SAILLANTS SUR LE PHÉNOMÈNE EN GÉNÉRAL AU QUÉBEC

- Un phénomène significatif qui occupe 10,6% de la main-d'œuvre

On estime qu'au Québec, en 2007¹⁰, environ 10,6% de la main-d'œuvre est une main-d'œuvre de travailleurs autonomes, selon la définition établie plus haut. Cela représente près de 400 000 travailleurs sur un total de 3 721 600 travailleurs.

Les travailleurs autonomes occupent donc une importante place parmi la main-d'œuvre.

- Un phénomène en croissance

L'Institut de la Statistique du Québec publiait en juin 2004 une étude montrant la forte progression des travailleurs autonomes de 1976 à 2003. Ainsi, selon cette étude, la part des travailleurs autonomes parmi l'ensemble des travailleurs serait de 13,1% par rapport à 8,8% en 1976¹¹.

⁹ ARC, Bulletin d'interprétation sur les travailleurs autonomes.

¹⁰ Gouvernement du Canada, Emploi-Avenir scénario 2007-2011, extraction avril 2008.

¹¹ Asselin, Suzanne, Travailler à son compte : des conditions différentes selon le sexe, Institut de la Statistique du Québec, vol. 8, no. 3, juin 2004.

À noter que la proportion de 13,1% est supérieure de 2,5% à celle que nous avons rapportée précédemment. Nous faisons l'hypothèse que la définition des termes et les sources de données sont les principales explications de cet écart. Retenons simplement que les travailleurs autonomes constituent un important groupe de travailleurs.

□ Un profil masculin, mature, urbain et scolarisé

Dans l'ensemble de l'économie, les travailleurs autonomes sont en grande majorité masculins (68,8% en 1996, 66,6%, en 2000 selon l'ETI¹²), malgré que la proportion des femmes soit en constante croissance, leur proportion étant passée de 19,6% à 31,2% entre 1976 et 1996, phénomène lié à l'arrivée des femmes sur le marché du travail à partir du début des années 1970.

On retrouve peu de jeunes de moins de 30 ans (13,9% en 1996, 10% en 2000 selon l'ETI) parmi les travailleurs autonomes, cela étant dû à la nature des tâches, aux exigences des clients et au besoin d'un minimum d'assises financières pour réussir et durer.

La scolarité des travailleurs autonomes est très semblable à celle des salariés. 34,8% parmi eux possèdent un diplôme de niveau collégial et 16,5% un diplôme universitaire (total de 51,3%, statistique confirmée par l'ETI de 2000).

□ Une situation en général précaire

En 1993, on rapportait que 63% des travailleurs autonomes gagnaient annuellement moins de 20 000\$ comparativement à 48,8% pour l'ensemble des salariés. L'ETI, en 2000, rapportait que 25% des travailleurs indépendants gagnaient moins de 20 000\$.

Une autre étude, réalisée pour le compte de Ressources humaines et développement Canada indiquait : « Le travail autonome est plus répandu chez les travailleurs pauvres, les travailleurs vulnérables à l'éclatement de la famille et chez les travailleurs ayant de faibles gains de travail. Dans tous les groupes de travailleurs, les travailleurs autonomes ont beaucoup plus travaillé que les travailleurs salariés ». ¹³

Ainsi, en général, les emplois autonomes génèrent des revenus moins élevés que les emplois salariés. La situation des femmes est moins intéressante que celle des hommes, l'écart dans les revenus s'établissant à 30-40% et s'agrandissant avec l'âge.

¹² Delage, Benoît, Résultat de l'enquête sur le travail indépendant au Canada, Direction générale de la recherche appliquée, Développement des ressources humaines Canada, janvier 2002.

¹³ Ressources humaines et Développement social Canada, « Comment le soutien financier de la famille et celui du gouvernement aident les travailleurs canadiens à échapper à la pauvreté », octobre 2007.

Les travailleurs autonomes ont plus fréquemment recours à la sécurité du revenu que les salariés.

- Un statut légal non constitué en société

Dans l'ensemble de la population des travailleurs autonomes, environ 37,3% étaient constitués en société en 1996. L'étude plus récente de l'ETI fait état de 38,1% (incluant les propriétaires actifs d'entreprises, d'exploitation agricoles et de pratiques professionnelles).

- Un choix, la plupart du temps, volontaire

Selon l'étude ETI¹⁴, 21,8% des travailleurs indépendants estimaient avoir été obligés de se tourner vers le travail indépendant. Les autres, soit 78,2%, indiquaient entre autres raisons pour avoir choisi de devenir travailleurs indépendants, la liberté, le contrôle, le défi et la flexibilité des horaires de travail.

3.3 LES TRAVAILLEURS AUTONOMES EN TIC : UN PROFIL GÉNÉRALEMENT ATYPIQUE

Le secteur des technologies de l'information et des communications a ceci de particulier qu'il englobe à la fois les entreprises productrices de technologies (produits et services) et les entreprises utilisatrices de technologies (services financiers et assurances, ministères et organismes publics, manufacturiers, etc.).

Les barrières à l'entrée, pour quelqu'un qui veut devenir travailleur autonome en technologies de l'information, sont relativement faibles. Un modeste investissement en informatique et en matériel de bureau, peu de conditions exigées par les corporations professionnelles ou les autorités réglementaires permettent à toute personne qui se sent prête, d'opter facilement pour cette forme de travail.

En somme, les travailleurs autonomes du secteur des TIC semblent bénéficier d'une situation fort intéressante et nettement plus enviable que leurs collègues d'autres secteurs.

Pour esquisser le portrait du travailleur autonome en TIC, nous nous sommes servis des résultats obtenus lors d'un sondage auprès de 195 répondants membres de l'Association québécoise des informaticiennes et informaticiens indépendants. Ce sondage a été effectué en juin 2007¹⁵.

À noter que nous avons indiqué ci-dessous par un pictogramme les caractéristiques qui nous apparaissent nettement atypiques par rapport à la situation des travailleurs autonomes dans l'économie en général (≠).

¹⁴ Delage, Benoît, Résultat de l'enquête sur le travail indépendant au Canada, Direction générale de la recherche appliquée, Développement des ressources humaines Canada, janvier 2002.

¹⁵ Tremblay, Diane-Gabrielle, Grenin, Émilie, Enquête Téluc – AQIII, 2007, faits et chiffres.

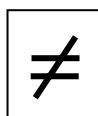
De la même manière, nous avons indiqué les caractéristiques relativement semblables aux autres travailleurs autonomes ($\approx$).

- Un phénomène qui occupe 9,8% de la main-d'œuvre

Même si les travailleurs autonomes du secteur des TIC occupent une bonne place parmi les professions généralement reconnues comme faisant partie des TIC, il est étonnant de constater que cette proportion est légèrement inférieure à celle des travailleurs en général. Certains auraient pu penser que la proportion des travailleurs autonomes en TIC aurait été largement supérieure à la proportion des travailleurs autonomes dans l'économie en général, ce qui n'est pas le cas.

« Les travailleurs en TIC ont toujours constitué une moins grande proportion de travailleurs autonomes que dans le reste des travailleurs. En 1961, 100% des travailleurs TIC étaient salariés, comparativement à 80,4% dans le reste de l'économie. En 2001, ils représentaient respectivement 88,1% et 86%.¹⁶

Les travailleurs autonomes occupent donc une importante place parmi la main-d'œuvre.



- Un profil masculin, plus âgé, urbain, scolarisé, expérimenté, assidu à la tâche et en affaires depuis longtemps

Le profil des travailleurs autonomes œuvrant dans le secteur des TIC présente plusieurs différences par rapport au profil des travailleurs autonomes en général.

...masculin

Ainsi, 83,7% des répondants sont masculins, cela reflétant bien la forte proportion d'hommes qui œuvrent au sein du secteur de TIC (selon le diagnostic sectoriel¹⁷, la proportion d'hommes œuvrant en TIC s'établissait au Canada à 72,0%). Nous suggérons comme explication que cette statistique est possiblement le reflet de l'hésitation des femmes à s'engager dans un mode de travail où l'assurance du lendemain n'est pas acquise (recherche de contrats, stabilité du revenu, etc.) et qui est perçue, à tort ou à raison, comme très loin des valeurs de travail d'équipe et d'interrelations personnelles.

...plus âgé

On retrouve peu de jeunes de moins de 35 ans (17,8% selon le sondage) parmi les répondants travailleurs autonomes ayant participé à notre enquête. Cela veut dire que les travailleurs autonomes ont 35 ans et + dans 82,2% des cas, traduisant le fait que les travailleurs autonomes sont bien installés dans leur métier.

¹⁶ Vaillancourt, François et al, Canada's IT labour Force 1961-2001, Software Human Resource Council, octobre 2003.

¹⁷ TECHNOCompétences, Diagnostic sectoriel, 2008.

Tableau 5 : La répartition de l'âge des travailleurs autonomes en TIC

Question 33-1. Votre âge...	Fréquence	%	% cumulatif
24 ans et moins	1	0,4	0,4
25-34	47	17,4	17,8
35-44	113	41,8	59,6
45-54	94	34,8	94,4
+ de 55 ans	15	5,6	100,0
Total	270	100,0	

...urbain

55,1% des répondants résident à Montréal ou à Québec (selon l'enquête de l'Association des informaticiennes et informaticiens indépendants), en deçà de la répartition établie lors du diagnostic sectoriel de **TECHNOCompétences** (80%, dont 66% dans la région métropolitaine de Montréal et 14% dans la région métropolitaine de Québec).

...scolarisé

Les travailleurs autonomes en TIC sont en général plus scolarisés que les autres travailleurs autonomes. Si la proportion de ceux qui possèdent un diplôme collégial est semblable aux autres travailleurs autonomes (30,6% versus 34,8% en général), il en va tout autrement des études universitaires où 64,5% des travailleurs autonomes TIC disent détenir un tel diplôme (versus 16,5% chez les travailleurs autonomes en général), ce qui évidemment contribue à rehausser le niveau de compétences et indirectement justifier des honoraires plus élevés.

Tableau 6 : La scolarité des travailleurs autonomes en TIC

Question 33-3. Votre dernier diplôme obtenu...	Fréquence	%	% cumulatif
DES ou DEP	8	3,0	3,0
Diplôme d'études collégiales (DEC)	82	30,6	33,6
Baccalauréat	110	41,0	74,6
Maîtrise ou doctorat	63	23,5	98,1
Autres (écoles spécialisées)	5	1,9	100,0
Total	268	100,0	

...expérimenté

86,5% des répondants détiennent plus de 10 ans d'expérience en technologies de l'information (ce résultat se comparant à 86,2% selon l'enquête de l'Association des informaticiennes et informaticiens indépendants).

Tableau 7 : L'expérience en TI des travailleurs autonomes

Question 33-8. Expérience professionnelle en TI...	Fréquence	%	% cumulatif
moins d'un an	5	1,8	1,8
De 2 à 5 ans	7	2,6	4,6
De 6 à 9 ans	24	8,9	13,5
De 10 à 19 ans	123	45,5	59,0
De 20 à 29 ans	96	35,5	94,5
Plus de 30 ans	15	5,5	100,0
Total	270	100,0	

En général, les travailleurs autonomes attendent d'avoir bien maîtrisé leur métier avant de se lancer dans l'aventure. Plus de la moitié de nos répondants (54,3%) avaient plus de 10 ans d'expérience sur le marché du travail avant d'offrir leurs services comme travailleurs autonomes.

Tableau 8 : L'expérience sur le marché du travail des travailleurs autonomes en TIC avant de devenir travailleur autonome

Question 33-7. Combien d'années d'expérience sur le marché du travail aviez-vous au moment de devenir travailleur autonome...	Fréquence	%	% cumulatif
Aucune	2	0,75	0,75
Moins de 2 ans	10	3,7	4,45
De 3 à 5 ans	35	13,0	17,45
De 6 à 10 ans	76	28,2	45,65
Plus de 10 ans	146	54,3	100,0
Total	269	100,0	

...assidu à la tâche (travaillant)

Selon l'enquête de l'Association des informaticiennes et informaticiens indépendants, les travailleurs autonomes répondants travaillent en moyenne 43 heures par semaine, en facturent au client 36 et consacrent environ une demi-journée par semaine aux tâches administratives et autant aux autres activités (formation, réseautage, contacts, etc.) (donc l'équivalent d'une journée non facturable par semaine). Un tel taux d'occupation moyen facturé nous apparaît cependant élevé.

...en affaires depuis longtemps

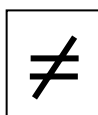
Les travailleurs autonomes du secteur des TIC sont en affaires depuis plusieurs années : 44,6% sont travailleurs autonomes depuis plus de 5 ans (versus 57,7 % selon l'enquête de l'Association des informaticiennes et informaticiens indépendants).

Par contre, 55,4% agissent depuis moins de 5 ans comme travailleurs autonomes, ce groupe étant plus vulnérable aux aléas économiques et aux changements structurels de l'industrie (regroupements, impartition, émergence de nouvelles compétences, etc.).

Une règle généralement admise dans le milieu des travailleurs autonomes est qu'il est relativement facile d'y entrer, plus difficile de rester et encore plus difficile de durer (5 années consécutives à son compte étant une balise généralement reconnue).

Tableau 9 : Nombre d'années en affaires comme travailleur autonome en TIC

Question 33-6. Depuis quand êtes-vous travailleur autonome...	Fréquence	%	% cumulatif
Moins d'un an	41	15,2	15,2
De 1 à 5 ans	109	40,2	55,4
De 6 à 9 ans	53	19,5	74,9
De 10 à 14 ans	49	18,1	93,0
De 15 à 20 ans	10	3,7	96,7
Plus de 20 ans	9	3,3	100,0
Total	271	100,0	



- Une situation en général fort enviable au plan économique

Contrairement aux autres travailleurs autonomes, les répondants à l'enquête de l'Association des informatiennnes et informaticiens indépendants affichent un chiffre d'affaires relativement intéressant.

Le chiffre d'affaires médian calculé selon les réponses fournies se situe entre 100 000\$ et 119 000\$. Le taux horaire médian se situe entre 70\$ et 79\$, cette forme de facturation étant la plus courante (92% disent facturer leurs services selon un taux horaire, alors qu'un peu plus de 5% utiliseraient l'approche par contrat à prix fixe).

Selon l'enquête de l'Association des informatiennnes et informaticiens indépendants, avec des coûts d'exploitation d'environ 25% (environ 28 000\$), les travailleurs autonomes du secteur des TIC génèrent en moyenne des revenus annuels avant impôts de 82 500\$, ce qui est supérieur à la rémunération obtenue lors du dernier emploi (nous faisons ici abstraction des stratégies fiscales de versements en dividendes ou autres qui de toutes façons ont été modifiées par les autorités fiscales il y a quelques années). Par contre, il faut souligner que le travailleur autonome doit absorber de nombreuses charges sociales qui, pour le salarié, sont assumées par l'employeur. Ces charges sociales peuvent représenter facilement de 20% à 35% du revenu. Ce sont par exemple les vacances (4% pour 2 semaines, souvent 8% pour 4 semaines), les congés fériés (4%), les congés de maladie (2%), la contribution employeur au REER (souvent équivalente ou majorant de 25% la contribution de l'employé moyennant un plafond), la part employeur de la RRQ (4,95% avec un plafond), la part employeur du régime québécois d'assurance parentale (6,3% avec plafond), la

contribution aux fonds de service de santé (2,7%), les normes du travail, la CSST, les bénéfices de formation, les assurances, etc. N.B. : le travailleur autonome n'est pas admissible au programme d'assurance-emploi. En tenant compte des charges sociales, le revenu comparatif moyen s'établit davantage à 60 000\$ ou aux environs.

Les travailleurs autonomes en TIC ne semblent pas vivre une situation de grande précarité, sans doute dû au fait que le secteur est en forte croissance et que les compétences sont en grande demande. De plus, les besoins du marché se traduisent par des mandats de longue durée, assurant une entrée constante de revenus.

Tableau 10 : La précarité des travailleurs autonomes en TIC

Question 16. Selon vous, votre situation actuelle...	Fréquence	%	% cumulatif
Très précaire	9	3,5	3,5
Assez précaire	58	22,7	26,2
Pas tellement précaire	93	36,5	62,7
Pas du tout précaire	95	37,2	100,0
Total	255	100,0	

Ainsi, près de 74% des répondants estiment leur situation pas tellement précaire ou pas du tout précaire.

Par contre, 26,2% jugent leur situation très précaire ou assez précaire. Pour ceux-là, les raisons évoquées sont surtout reliées à la situation économique, à la présence grandissante des firmes intermédiaires et à la remise en question du statut fiscal du travailleur autonome par le gouvernement.

Tableau 11 : Les raisons évoquées par ceux qui estiment leur situation très précaire ou assez précaire (ils représentent 26,2% des répondants)

Question 17. Quels sont, parmi les facteurs suivants, ceux qui expliquent le mieux votre réponse à la question portant sur la précarité...	Fréquence	Rang
Les conditions économiques	37	1 ^{er}
L'évolution de la technologie	18	
La compétition entre les travailleurs autonomes	13	
La présence des firmes intermédiaires, incluant les impartiteurs, les intégrateurs et les agences	35	2 ^e
L'épuisement professionnel	8	
La mise en marché de mes services	25	4 ^e
La remise en question du statut de travailleur autonome par les autorités fiscales	34	3 ^e
Les aspects financiers liés aux opérations (liquidités, financements, etc.)	24	
Autres raisons	7	
Total	67	



- ❑ Les travailleurs autonomes TIC sont très majoritairement constitués en société

Contrairement au reste des travailleurs autonomes, les répondants à l'enquête sont très majoritairement constitués en compagnie (soit sous le régime québécois, soit sous le régime fédéral). Ils sont ainsi 83,0% à avoir un statut légal de compagnie. L'enquête de l'Association des informaticiennes et informaticiens indépendants, nous indique que la très grande majorité travaillent en solo, 82,5% n'ayant pas d'employés ou de sous-traitants.

Tableau 12 : Le statut légal des travailleurs autonomes en TIC

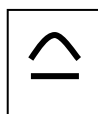
Question 33-4. Votre statut juridique est...	Fréquence	%	% cumulatif
Compagnie (inc. ou ltée)	224	83,0	83,0
Enregistré (immatriculé)	29	10,7	93,7
Ni en société, ni enregistré	16	5,9	99,6
Société en nom collectif	1	0,4	100,0
Total	270	100,0	

Cette situation se démarque clairement des autres secteurs économiques où un peu plus du tiers de travailleurs autonomes sont incorporés. Malgré des coûts additionnels (rapports financiers, rapports d'impôts, tenue de livre, frais d'immatriculation, etc.), cette situation s'explique par les conditions particulières du marché des technologies de l'information, notamment le fait que :

- de plus en plus de contrats sont exécutés via un intermédiaire (voir tableau 29) et que ces intermédiaires exigent la plupart du temps que le contractant soit une société incorporée;
- les donneurs d'ordres, s'ils ne font pas affaire avec un intermédiaire, exigent eux aussi, la plupart du temps, que leur fournisseur « travailleur autonome » soit incorporé, évitant ainsi les charges sociales et les responsabilités d'employeur.
- dépendant de la situation particulière de chacun, il pouvait être intéressant de profiter des avantages fiscaux liés au statut d'exploitant d'une petite entreprise : frais d'exploitation déductibles, taux réduit d'imposition, congés fiscaux, dividendes, exemptions, voile corporatif, responsabilité limitée, etc.

❑ Une clientèle essentiellement de grandes entreprises

Selon l'enquête de l'Association des informaticiennes et informaticiens indépendants, les clients des travailleurs autonomes sont surtout les grandes entreprises (83% privées ou publiques). Seulement 13% ont pour clients des PME.



❑ Un choix en général volontaire

Deux questions de notre enquête traitaient de cet aspect. Il est intéressant de noter que 76,4% des répondants ont affirmé que leur choix de devenir travailleur autonome avait été volontaire. Par contre, une autre question demandait aux répondants de décrire la situation au moment où ils avaient été forcés de devenir travailleur autonome. 85 personnes ont répondu à cette question (31,8% des répondants).

Sachant que personne n'aime dire avoir été forcé d'opter pour une situation en particulier, nous croyons que la réalité est probablement mitoyenne et qu'environ 30% des travailleurs autonomes ont été forcés d'opter pour ce type de travail. Nous verrons plus loin qu'ils sont loin de regretter la décision qu'ils ont alors dû prendre.

Tableau 13 : Le choix ou non de devenir travailleur autonome

Question 1. Êtes-vous devenu travailleur autonome...	Fréquence	%	% cumulatif
Par choix volontaire	204	76,4	76,4
Par nécessité	8	3,0	79,4
Par choix volontaire et par nécessité	55	20,6	100,0
Total	267	100,0	

Tableau 14 : La situation au moment d'avoir été forcé de devenir travailleur autonome

Question 4. Pour ceux qui sont devenus travailleurs autonomes par nécessité, quelle affirmation décrit le mieux votre situation à ce moment-là...	Fréquence	%
J'ai perdu mon emploi (pour diverses raisons) : mon poste a été aboli, j'ai été congédié, l'entreprise s'est réorganisée, l'entreprise a fermé...	42	49,4
Les conditions de travail à mon emploi étaient devenues intenable	18	21,2
Des conditions familiales (conjoint, enfants, parents, etc.)	9	10,6
Des raisons de santé	1	1,2
Autres raisons	15	17,6
Total	85	100,0

Ainsi, dans la moitié des cas, les raisons reliées à la perte d'emploi sont évoquées.

Parmi les autres raisons données, mentionnons :

- « La seule façon d'accepter un mandat intéressant qui m'était offert était d'accepter de devenir pigiste. »
- « L'offre d'emploi dans mon secteur est ridicule lorsqu'il s'agit d'emploi à temps plein. »
- « Il n'y a pas assez de travail à temps plein dans mon secteur. »
- « Il n'y avait aucune possibilité d'avancement professionnel dans mon emploi. »

En somme, plusieurs aspects démarquent le travailleur autonome du secteur des TIC par rapport au travailleur autonome type rencontré dans les autres secteurs de l'économie.

Parmi les principales caractéristiques à retenir, mentionnons :

- Il est majoritaire masculin à 83,0%.
- Il est bien scolarisé possédant à 74,5% un baccalauréat ou une maîtrise.
- Il a beaucoup d'expérience, 86,5% ayant plus de 10 ans d'expérience en TIC.
- Son chiffre d'affaires est relativement élevé, la médiane étant à plus de 100 000\$.
- Il ne semble pas ressentir de précarité à 73,7%.
- Il est constitué en société à 83%.

4. MOTIVATIONS, SATISFACTION ET PERSPECTIVES

4.1 LES PRINCIPALES MOTIVATIONS

Notre enquête révèle que les motivations pour devenir travailleur autonome ne sont pas différentes de celles qui ont été identifiées lors d'études antérieures. Les trois plus importants moteurs pour adopter le mode de vie du travailleur autonome sont dans l'ordre (voir tableau 15) :

- la rémunération supérieure;
- l'idée d'être son propre patron;
- les horaires de travail.

Cette observation est cohérente avec les autres études faites sur les travailleurs autonomes, autant en TIC que dans d'autres secteurs¹⁸.

Les considérations relativement à la conciliation travail-famille et à la possibilité de développer ses connaissances et compétences ne constituent pas des motivations déterminantes. Par contre, on peut se questionner s'il en sera encore ainsi lorsque les jeunes de la nouvelle génération auront eux aussi à considérer le travail autonome comme mode de vie, eux qui auront vécu sous le régime du congé parental, du couple au travail, de la conciliation travail-famille, etc. Les intérêts mercantiles seront-ils déclassés par de nouvelles valeurs incarnées par la génération Y?

Tableau 15 : Les motivations à être travailleur autonome

Question 2. Voici 7 raisons souvent citées comme motivations à être travailleur autonome. Classez par ordre de priorité les motivations suivantes, de la plus importante (1) à la moins importante (7)...	Moyenne	Médiane
La rémunération	2,6	2,0
L'horaire de travail	3,7	4,0
Être son propre patron	2,7	2,0
La possibilité de travailler à la maison	4,7	5,0
Les avantages fiscaux liés au statut de travailleur autonome	4,2	4,0
La possibilité de développer vos connaissances et compétences	4,8	6,0
La conciliation travail-famille	4,9	5,0

¹⁸ Enquête AQIII (juin 2007), Enquête ETI - Delage (2002).

4.2 LA SATISFACTION

Le groupe des travailleurs autonomes répondants est en général satisfait (94,8% se disent très satisfaits ou assez satisfaits) de sa situation et ne regrette pas d'avoir opté pour ce mode de vie (98,8% prendraient la même décision).

Tableau 16 : La satisfaction des travailleurs autonomes

Question 20. Globalement, en regard de votre situation de travailleur autonome...	Fréquence	%	% cumulatif
Très satisfait	118	43,5	43,5
Assez satisfait	139	51,3	94,8
Pas tellement satisfait	13	4,8	99,6
Pas du tout satisfait	1	0,4	100,0
Total	271	100,0	

Tableau 17 : Le regret ou non d'avoir opté pour le travail autonome

Question 31. Si vous pouviez revenir en arrière, vous diriez...	Fréquence	%	% cumulatif
J'aurais bien dû le devenir bien avant	91	33,8	33,8
Je ferais exactement la même chose	175	65,0	98,8
Je ne deviendrais pas travailleur autonome	3	1,2	100,0
Total	269	100,0	

4.3 LES PERSPECTIVES OPTIMISTES

En général, les travailleurs autonomes sont optimistes quant à leur avenir. Ils sont ouverts au changement, savent (pour environ 33% d'entre eux) que certains aspects devront être modifiés, mais n'entendent pas modifier fondamentalement leur mode de vie.

Tableau 18 : Les perspectives d'ici 3 ans

Question 32. D'ici 3 ans...	Fréquence	%	% cumulatif
Je serai comme aujourd'hui	128	47,4	47,4
Je serai salarié	7	2,6	50,0
J'aurai modifié certains aspects de ma pratique professionnelle	90	33,3	83,3
À la retraite	5	1,9	85,2
Je ne sais pas ce que je ferai	40	14,8	100,0
Total	270	100,0	

5. LA PRATIQUE PROFESSIONNELLE

Les travailleurs autonomes conduisent leurs affaires professionnelles en tenant compte des réalités du marché. Or, ces réalités sont très changeantes et conditionnent fortement la façon de faire des affaires, tout en altérant progressivement le statut traditionnel de travailleur autonome.

5.1 LES MANDATS

...sont longs

Les mandats confiés au travailleur autonome peuvent aller de quelques jours à plus d'un an. Le tableau suivant montre la répartition des durées de mandat et illustre qu'en informatique les mandats longs ne sont pas rares, notamment à cause de la complexité des tâches demandées et de l'envergure des applications informatiques à concevoir, à développer, à implanter et à soutenir. Plus de 75% des mandats, selon nos répondants, se déroulent sur de longues périodes.

Tableau 19 : La durée des mandats

Question 5. En général, le temps professionnel requis pour l'exécution des mandats que j'exécute est...	Fréquence	%	% cumulatif
De quelques jours	15	5,6	5,6
Quelques semaines	23	8,5	14,1
Quelques mois	29	10,8	24,9
Longs mandats	202	75,1	100,0
Total	269	100,0	

...peu de mandats à la fois

La grande majorité des travailleurs autonomes œuvrent à peu de mandats à la fois (1 ou 2 dans 87,6% des cas). Cela est entre autres fortement corrélé avec le fait que la plupart des mandats sont de longue durée.

Tableau 20 : Le nombre de mandats à la fois

Question 6. En général, vous réalisez en même temps...	Fréquence	%	% cumulatif
1 mandat	185	69,3	69,3
2 mandats	49	18,3	87,6
3 mandats	18	6,7	94,3
4 mandats et plus	15	5,7	100,0
Total	267	100,0	

...facturation annuelle à peu de clients

De la même manière, 76.8% des répondants facturent en général 3 clients ou moins dans une année.

Tableau 21 : Le nombre de clients différents facturés durant une année

Question 7. En général, vous facturez dans une année...	Fréquence	%	% cumulatif
1 seul client	79	29,6	29,6
2 à 3 clients	126	47,2	76,8
De 4 à 5 clients	21	7,9	84,7
Plus de 5 clients	41	15,3	100,0
Total	267	100,0	

...des mandats ayant tendance à rester stables (et à être de longue durée)

Les mandats confiés à nos répondants ont tendance à rester stables (à 73,8%), comme si un équilibre s'était installé entre le client, le travailleur autonome et, dans un grand nombre de cas, l'intermédiaire. Les mandats n'ont pas tendance à raccourcir.

Tableau 22 : La tendance des mandats à raccourcir, rester stables ou allonger

Question 10. Vous constatez qu'en général, vos mandats ont tendance à...	Fréquence	%
Raccourcir	16	6,0
Rester à peu près stables	197	73,8
Allonger	54	20,2
Total	267	100,0

...des mandats où les clients sont de plus en plus exigeants

Dans un contexte de compétitivité, de mondialisation et de performance, on pouvait s'attendre à ce que les clients soient au moins aussi exigeants, sinon plus exigeants. C'est ce que disent les répondants à notre enquête.

Tableau 23 : La tendance des clients à être plus exigeants

Question 12. Vous constatez qu'en général les exigences des clients ont tendance à...	Fréquence	%
Être moins élevées	4	1,5
Rester stables	138	51,3
Devenir plus élevées	127	47,2
Total	269	100,0

...des mandats en général encadrés par un contrat, moins par une offre de services

Il semble que la plupart des travailleurs autonomes utilisent des documents formels pour encadrer leur pratique professionnelle lors de la réalisation des mandats qui leur sont confiés.

Nous notons cependant que 27,6% d'entre eux ne font pas d'offres de services écrites, ce qui est possiblement le résultat d'arrangements plus généraux avec l'intermédiaire. 11,2% ne font pas systématiquement de contrats formels, 33,0% fonctionnent la plupart du temps à l'intérieur de grands contrats cadres, dont les ministères et organismes gouvernementaux sont friands.

Tableau 24 : La présence de documents formels encadrant les mandats (en pourcentage du nombre de répondants où cela s'applique)

Question 23 : Chacun des mandats que vous accomplissez fait-il l'objet ...	Toujours	La plupart du temps	Quelques fois	Rarement / jamais	NA
D'une offre de services écrite	43,8	28,1	14,0	13,6	(5)
D'un contrat formel écrit (ou d'une prolongation d'un contrat initial)	63,2	25,6	9,3	1,9	(13)
Simplement d'une offre de CV	12,7	29,4	24,6	33,3	(37)
D'un contrat cadre général à l'intérieur duquel vous exécutez plusieurs mandats	6,9	26,1	28,3	38,7	(38)

5.2 LES REVENUS ET LES TARIFS

L'enquête de l'Association des informaticiennes et informaticiens indépendants (juin 2007) a montré que le niveau médian du chiffre d'affaires des travailleurs autonomes dépasse 100 000\$. De l'avis de plus de 56% des répondants, les revenus ont tendance à rester stables, traduisant à notre avis un certain équilibre dans le marché.

Tableau 25 : La tendance des revenus des travailleurs autonomes (chiffres d'affaires)

Question 8. Vous constatez qu'en général vos revenus ont tendance à...	Fréquence	%
Baisser	13	4,8
Rester stables	151	56,1
Augmenter	105	39,1
Total	269	100,0

On pourrait penser que la stabilité des revenus est due au fait que les travailleurs augmentent leurs heures pour assurer le même niveau de revenus. Nos données ne montrent pas cette situation. En effet, la tendance des tarifs suit la tendance des revenus, appuyant la thèse de l'équilibre du marché (rétabli après quelques années de turbulence, suite à l'après année 2000).

Tableau 26 : La tendance des tarifs des travailleurs autonomes (tous, n=268)

Question 9. Vous constatez qu'en général, vos tarifs ont tendance à...	Fréquence	%
Baisser	10	3,7
Rester stables	152	56,7
Augmenter	106	39,6
Total	268	100,0

On peut en effet se demander si cette évaluation est la même de la part des travailleurs autonomes qui ont connu la débandade des années 2000. À l'époque, la demande pour les services informatiques avait dramatiquement chuté, entraînant un taux de chômage accru et se traduisant par une guerre des prix parmi les fournisseurs de services. Il semble bien que cette situation soit maintenant chose du passé, la tendance des tarifs étant évaluée de la même manière autant par les travailleurs autonomes qui sont en affaires depuis plus de 10 ans que par les autres.

Tableau 27 : La tendance des tarifs des travailleurs autonomes (uniquement ceux ayant plus de 10 ans comme travailleurs autonomes, n = 68)

Question 9. Vous constatez qu'en général, vos tarifs ont tendance à...	Fréquence	%
Baisser	4	5,9
Rester stables	36	52,9
Augmenter	28	41,2
Total	68	100,0

Le même constat s'applique à la tendance des revenus.

Tableau 28 : La tendance des revenus des travailleurs autonomes (uniquement ceux ayant plus de 10 ans comme travailleurs autonomes, n = 68)

Question 8. Vous constatez qu'en général, vos revenus ont tendance à...	Fréquence	%
Baisser	6	8,8
Rester stables	37	54,4
Augmenter	25	36,8
Total	68	100,0

5.3 LES INTERMEDIAIRES

...souvent des incontournables

Selon nos résultats, les travailleurs autonomes, dans une proportion de 68%, contractent via un intermédiaire. Cet aspect est déterminant dans la relation commerciale entre le travailleur autonome et le client. À titre d'exemple, l'enquête de l'Association des informaticiennes et informaticiens indépendants (juin 2007) établissait que 83,6% des répondants « avaient obtenu un ou plusieurs mandats via un intermédiaire dans la dernière année », confirmant nos propres résultats.

Tableau 29 : La présence d'un intermédiaire au sein de la relation commerciale

Question 15. Les mandats que vous réalisez le sont chez le client à travers une autre entité (i.e. une agence, un intermédiaire, un impartiteur, etc.) avec qui vous avez conclu une entente...	Fréquence	%	% cumulatif
Toujours	65	25,4	25,4
La plupart du temps	109	42,6	68,0
Quelques fois	48	18,7	86,7
Rarement	34	13,3	100,0
Total	256	100,0	
(ne s'applique pas)	(12)		

Il convient de distinguer entre d'une part les intermédiaires à « valeur ajoutée » (encadrement et développement des ressources) et d'autre part les intermédiaires « sans valeur ajoutée » qui effectuent essentiellement du placement de ressources. Chose certaine, les forces du marché ont créé depuis quelques années, un nouveau mode d'accès aux mandats en entreprise, canal que les travailleurs autonomes sont de plus en plus contraints d'utiliser. La progression des intermédiaires est le résultat d'un ensemble de facteurs. Par exemple et sans que cela soit exhaustif :

- La montée du marché des solutions d'affaires toutes faites
- Les exigences ISO que se sont données plusieurs grands donneurs d'ordres
- L'évolution des pratiques de gestion des approvisionnements
- L'émergence des grands systèmes intégrés et des intégrateurs, impartiteurs.

les travailleurs autonomes sont moins présents dans les liens contractuels directs avec les donneurs d'ordres

Depuis quelques années, la place des travailleurs autonomes dans les liens contractuels directs avec les clients s'est amenuisée. La progression des intermédiaires, agences, grandes firmes de consultants ou impartiteurs a fait en sorte que plusieurs travailleurs autonomes n'ont plus de liens contractuels directs avec les donneurs d'ordres, ceux-ci préférant faire affaire avec les grandes firmes de services.

81,9% des répondants disent qu'il est tout à fait vrai ou partiellement vrai qu'ils ont perdu leur place de contractant direct auprès des donneurs d'ordres.

Tableau 30 : La progression des intermédiaires dans les liens contractuels

Question 13. Vous constatez qu'en général, les mandats que vous aviez l'habitude de contracter directement avec le donneur d'ordres (i.e. le client) passent de plus en plus par des firmes intermédiaires...	Fréquence	%	% cumulatif
Tout à fait vrai	131	50,6	50,6
Partiellement vrai	81	31,3	81,9
Partiellement faux	24	9,2	91,1
Tout à fait faux	23	8,9	100,0
Total	259	100,0	

...ce qui se traduit par des liens contractuels directs moins fréquents

Les deux tiers des répondants disent avoir rarement ou à peine quelques fois un contrat direct avec le client donneur d'ordres. Ce sont les intermédiaires qui ont les liens privilégiés contractuels.

Tableau 31 : La proportion des contrats directs avec les clients donneurs d'ordres

Question 14. Les mandats que vous réalisez sont contractés directement avec le client donneur d'ordres...	Fréquence	%	% cumulatif
Toujours	30	11,8	11,8
La plupart du temps	58	22,8	34,6
Quelques fois	60	23,6	58,2
Rarement	106	41,8	100,0
Total	254	100,0	
(Ne s'applique pas)	13		

5.4 LE DEGRE DE GENERALISATION DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

La section précédente a fait état de pratiques professionnelles qui se sont progressivement implantées et qui traduisent de nouvelles réalités commerciales pour le travailleur autonome.

On peut se demander dans quelle mesure ces pratiques professionnelles sont maintenant le lot de la plupart des travailleurs autonomes. Nous avons fait cet exercice en examinant les réponses selon le nombre d'années où le travailleur autonome est en affaires (la question 33-6 demandait aux répondants : « Depuis quand êtes-vous travailleur autonome? »).

En examinant les tableaux suivants, force est de constater que les pratiques professionnelles sont maintenant répandues parmi un très grand nombre de travailleurs autonomes, qu'ils soient en affaires depuis très longtemps ou pas.

Les transformations du marché sont en marche depuis le milieu des années 1990 et ont maintenant atteint un niveau de grande généralisation. Seuls quelques travailleurs autonomes maintiennent des façons de faire où les liens commerciaux avec les clients sont directs et où les mandats s'échelonnent sur quelques semaines ou quelques mois.

Figure 3 : Nombre médian de clients facturés par année, ventilé selon la durée en affaires des travailleurs autonomes

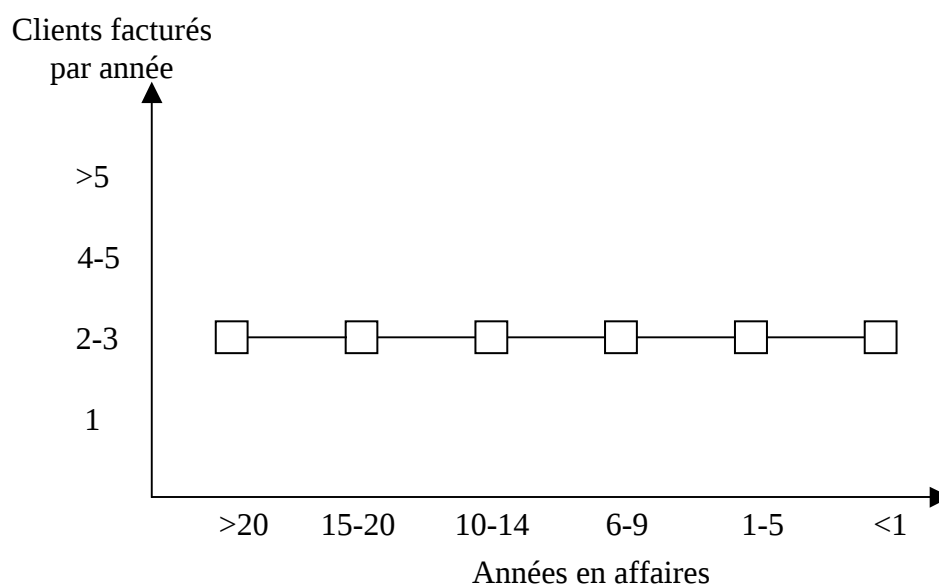
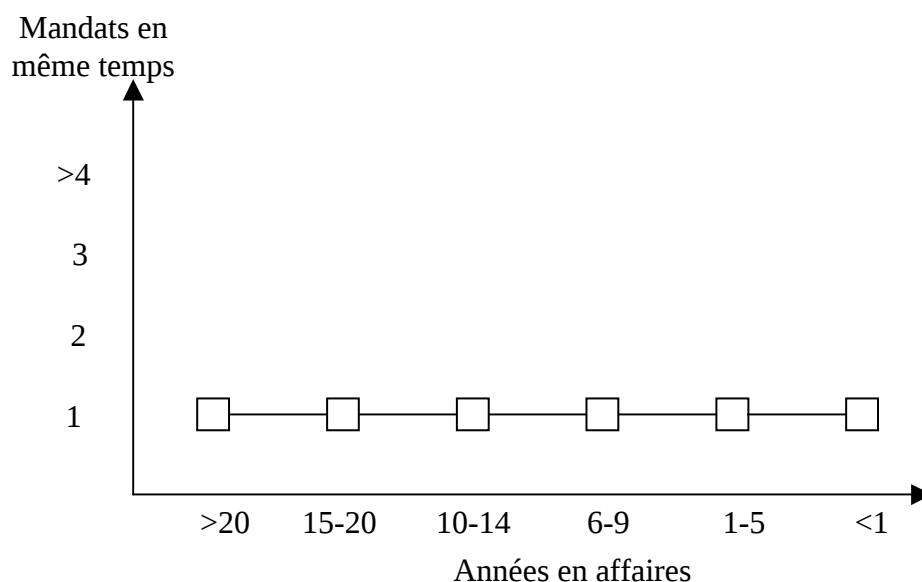
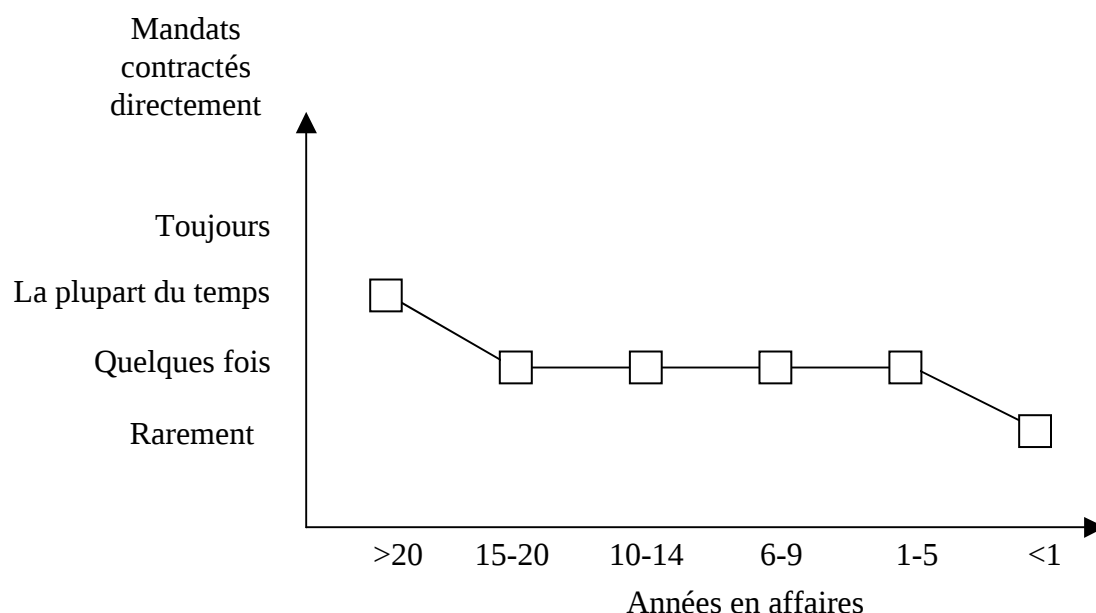


Figure 4 : Nombre médian de mandats réalisés en même temps, ventilé selon la durée en affaires des travailleurs autonomes



Seul le nombre de mandats contractés directement avec le client par le travailleur autonome affiche une différence selon le fait que le travailleur autonome est en affaires depuis longtemps ou pas. Ainsi, les travailleurs autonomes qui sont en affaires depuis plus de 20 ans disent que la plupart du temps, ils contractent directement avec le client. Par contre, plus le travailleur est en affaires depuis peu, plus il est rare qu'il contracte directement.

Figure 5 : Mandats contractés directement (fréquence médiane), ventilés selon la durée en affaires des travailleurs autonomes



6. LES VULNÉRABILITÉS DU TRAVAILLEUR AUTONOME

Malgré que :

- le travailleur autonome soit en général très satisfait de son sort,
- qu'il ne regrette pas du tout son choix de mode de vie,
- qu'il réalise des revenus au-dessus de la moyenne,

plusieurs facteurs préoccupent un certain nombre d'entre eux et représentent pour eux des menaces susceptibles de compromettre la qualité de vie qu'ils se sont donnée. Nous faisons maintenant état de ces principales vulnérabilités.

6.1 LE STATUT FISCAL

Un certain nombre de travailleurs autonomes sont dans la mire des autorités fiscales. L'examen, depuis 2 ans, par le Ministère du Revenu du Québec (MRQ) d'un certain nombre de cas parmi les travailleurs autonomes informaticiens n'est pas passé inaperçu et a créé une certaine mobilisation à l'Association des informaticiennes et informaticiens indépendants et ses membres de même que parmi d'autres associations concernées.

Tableau 32 : Préoccupations relativement au maintien du statut de travailleur autonome aux yeux des autorités fiscales (tous les répondants)

Question 21. Votre statut de travailleur autonome aux yeux des autorités fiscales (le « fisc ») vous préoccupe-t-il?...	Fréquence	%	% cumulatif
Beaucoup	64	23,7	23,7
Assez	84	31,1	54,8
Pas tellement	94	34,8	89,6
Pas du tout	28	10,4	100,0
Total	270	100,0	

Ainsi, 54,8% des répondants se disent préoccupés assez ou beaucoup par la possibilité que les autorités fiscales révisent leur statut de travailleur autonome et ainsi refusent les déductions de dépenses et autres arrangements administratifs (dividendes, salaires, etc.), souvent avec une rétroactivité pouvant aller jusqu'à 3 ans.

En isolant les 76 répondants qui ont utilisé le site Internet de TECHNOCompétences pour répondre à notre enquête, on s'aperçoit que ces derniers sont tout aussi préoccupés par cette question que les répondants ayant utilisé le site l'Association des informaticiennes et informaticiens indépendants.

Tableau 33 : Préoccupations pour le maintien du statut de travailleur autonome aux yeux des autorités fiscales
(répondants ayant utilisé le site de **TECHNOCompétences**, n = 76)

Question 21. Votre statut de travailleur autonome aux yeux des autorités fiscales (le « fisc ») vous préoccupe-t-il?...	Fréquence	%	% cumulatif
Beaucoup	18	23,7	23,7
Assez	26	34,2	57,9
Pas tellement	21	27,6	85,6
Pas du tout	11	14,4	100,0
Total	76	100,0	

On peut aussi se demander qui est particulièrement préoccupé par cette question. Le tableau qui suit montre que les principales préoccupations proviennent de ceux qui facturent très peu de clients, qui exécutent des mandats longs, etc.

Tableau 34 : Raisons explicatives des préoccupations des travailleurs autonomes relativement au maintien du statut fiscal (% des « beaucoup préoccupés » et des « assez préoccupés », n = 44)

Q7 : Nombre de clients que vous facturez par année		Q5 : Vous faites des mandats		Q15 : Vous contractez via un intermédiaire		Q33 : Depuis combien d'années êtes-vous TA?	
1 client	38,3%	Longs	80,8%	Toujours	30,9%	Moins 1 an	13,5%
2-3	45,2%	Quelques mois	8,2%	La plupart du temps	45,0%	De 1 à 5 ans	42,6%
4-5	6,8%	Quelques semaines	6,2	Quelques fois	13,7%	De 6 à 9	18,2%
+ de 5	10,3%	Quelques jours	4,8	Rarement	10,1%	10 à 14	19,6
						15 à 10	4,0%
						+ de 20	2,3%
Total	100,0%		100,0%		100,0%		100,0%

Comme il fallait s'y attendre, les travailleurs autonomes les plus préoccupés sont ceux qui font des mandats longs (80,8%), qui facturent peu de clients (83,5%), qui contractent en général via un intermédiaire (75,9%) (celui-ci, pour des raisons commerciales et de marketing, cherche en général à placer ses ressources pour de longues périodes) et ont moins de 5 ans en affaires (56,1%, quoique cette dernière caractéristique ne soit pas propre aux derniers arrivés au métier). Par exemple, parmi les répondants préoccupés, 20% sont en affaires depuis 10 à 14 ans.

Une grande partie de ces préoccupations sont le résultat des initiatives du ministère du Revenu du Québec (MRQ), qui s'appuyant sur l'arrêt Carreau¹⁹, révisé les déclarations fiscales d'un certain nombre de travailleurs autonomes informaticiens présentant des caractéristiques qui, aux yeux du fisc, les disqualifient du statut de travailleur autonome.

Rappelons brièvement les critères établis par l'arrêt Carreau (Cour canadienne de l'impôt) pour la détermination du statut de travailleur autonome, statut qui permet d'éviter de se faire attribuer le statut d'entreprise de prestation de services personnels (EPSP) et d'ainsi être considéré comme une personne physique (et ne pas pouvoir bénéficier de certains traitements fiscaux avantageux dont le taux pour PME admissible, la possibilité de dividendes, la déduction des charges d'exploitation admissibles, etc.). Il s'agit des quatre critères suivants lesquels doivent être examinés individuellement et dont aucun n'est nécessairement déterminant :

- La subordination dans le travail
- Le critère économique ou financier
- La propriété des outils
- L'intégration du travailleur

Le ministère du Revenu du Québec (MRQ) utilise 6 critères interdépendants et analysés globalement pour déterminer si un travailleur doit être considéré comme un salarié ou comme un travailleur autonome²⁰ :

- La subordination dans le travail
- Le critère économique ou financier
- La propriété des outils
- L'intégration des travaux effectués par le travailleur
- Le résultat particulier du travail
- L'attitude des parties quant à leur relation d'affaires

L'Agence Revenu du Canada (ARC) fixe des critères²¹ relativement semblables portant sur :

- La relation d'affaires – le contrôle, l'autonomie
- La fourniture de l'équipement et des outils
- Les chances de profit ou les risques de pertes
- L'intégration

¹⁹ Décision Carreau, 2006.

²⁰ MRQ, Travailleur autonome ou salarié?, Bulletin d'information, septembre 2006.

²¹ Agence du Revenu du Canada, « Employé ou travailleur indépendant? », publication RC4110, décembre 2006.

Les questions suggérées pour établir le statut de travailleur autonome sont par exemple :

- Qui est responsable de la planification du travail à exécuter?
- Qui fixe le montant et la fréquence de la rémunération du travailleur?
- Qui fixe les échéanciers?
- Qui détermine les méthodes de travail?
- Qui fixe l'horaire?
- Qui décide du lieu de travail?
- Qui assigne les tâches?
- Qui supervise les tâches?
- Qui fixe les normes à respecter (qualité, volume, échéancier)?
- Qui décide de faire reprendre le travail? Qui en assume les frais?
- Qui est responsable de la formation? Qui en assume les frais?
- Qui assigne le territoire à couvrir?
- Qui décide si le travailleur doit faire des rapports au payeur?
- Qui décide si le travailleur doit exécuter lui-même des travaux?
- Qui embauche des aides?

6.2 LES INTERMEDIAIRES

Le marché des technologies de l'information a beaucoup changé depuis 10-15 ans, en particulier avec l'arrivée des impartiteurs, des grands systèmes intégrés et l'action de plus en plus agressive des constructeurs pour s'accaparer le marché des services : IBM avec LGS ou PriceWaterhouseCooper, Fujitsu avec DMR, HP avec EDS, etc.

Il est clair que ces importants mouvements de marché ont eu des conséquences sur la place des travailleurs autonomes et les a forcés à adopter des pratiques commerciales nouvelles, souvent à leur corps défendant, cela les rendant plus vulnérables quant au statut traditionnel de travailleur autonome.

Dans un grand nombre de cas, en particulier dans la grande entreprise (qui, on le sait, représente le plus important bassin de clients pour les travailleurs autonomes), les travailleurs autonomes doivent transiter par un intermédiaire qui leur demande de s'incorporer et les met en situation de ne pas contracter directement avec le client donneur d'ordres.

Ainsi, le groupe de travailleurs autonomes répondants qui estiment leur situation précaire, identifient en particulier la présence grandissante des firmes intermédiaires, situation qui réduit la possibilité de contracter directement et les rend davantage à la merci des intérêts commerciaux de l'intermédiaire.

Le travailleur autonome dont une motivation importante consiste à avoir la liberté de pensée et d'action (« être son propre patron ») pourrait se trouver piégé s'il ne prend pas garde au fait que souvent sa relation contractuelle avec le client passe par un intermédiaire, qu'il n'a que très peu de clients et exécute la plupart du temps des mandats longs.

Signalons que les entreprises, grandes la plupart du temps, contribuent aussi à cette situation, puisqu'il leur est beaucoup plus facile de négocier des ententes globales et standardisées avec des grands groupes, marginalisant d'autant les travailleurs autonomes dans leur relation commerciale directe.

6.3 LA FORMATION ET LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Le travailleur autonome a comme premier atout le fait de détenir une expertise rare, spécifique, peu disponible parmi les ressources permanentes en entreprise. Son principal actif réside donc dans ses connaissances et dans ses compétences.

...des compétences de plus en plus spécifiques

Tableau 35 : La spécificité des compétences requises

Question 11. Vous constatez qu'en général, vos mandats font appel à des compétences qui ont tendance à?...	Fréquence	%
Devenir plus spécifiques	157	58,4
Demeurer stables	69	25,6
Devenir générales	43	16,0
Total	269	100,0

...un besoin reconnu en théorie

À la question portant sur les principaux défis du travailleur autonome, celui de garder à jour les compétences est classé au 2^e rang, tout juste après le défi d'obtenir de nouveaux contrats. (voir tableau 42).

De la même manière, les répondants ont affirmé que le besoin « d'être formé dans ma discipline » est très important (44,3%) ou assez important (44,6%) faisant de ce besoin le 2^e plus important tout juste après le besoin de réseautage (voir tableau 43).

...faisant par ailleurs l'objet d'une attention modérée

À la question portant sur le temps consacré au développement des compétences, 69% des répondants ont dit consacrer annuellement 10 jours ou moins au développement de leurs compétences.

Tableau 36 : Le temps consacré au développement des compétences

Question 28. Approximativement, au cours des 12 derniers mois, quel a été le temps que vous avez généralement consacré au développement de vos compétences?...	Fréquence	%	% cumulatif
Moins de 5 jours	95	35,4	35,4
De 5 à 10 jours	90	33,6	69,0
Plus de 10 jours	83	31,0	100,0
Total	268	100,0	

Dans un domaine qui évolue aussi rapidement que celui des technologies de l'information, il est évident que le travailleur autonome doit se préoccuper du renouvellement de ses compétences. Il le fait certes, mais de façon modérée, souvent à la faveur des inter-mandats.

L'enquête de l'Association des informaticiennes et informaticiens indépendants (juin 2007) établissait quant à elle « Le budget consacré à la formation est relativement faible : 61% des répondants y consacrent moins de 1 000\$ par an et 43% moins de 500\$ », confirmant ainsi notre constat.

L'évolution très rapide de la technologie, la transformation du marché (présence croissante des intermédiaires, regroupements d'entreprises, mondialisation), la situation de relatif confort au sein de laquelle se sont installés plusieurs travailleurs autonomes, en plus des contraintes commerciales au renouvellement des compétences (temps non-facturable, coûts de participation à une activité de formation), doivent éveiller ceux-ci face au besoin de se donner des moyens plus agressifs pour assurer le renouvellement de leurs compétences, sans quoi, leur capital de savoir et de compétences risque de s'épuiser rapidement.

La maxime : « Il est difficile d'être un athlète d'élite si on s'entraîne peu » résume bien notre pensée à cet égard.

6.4 L'INDIVIDUALISME

Les travailleurs autonomes représentent un groupe difficile à mobiliser. Ils sont reconnus pour leur besoin d'indépendance; ils affichent un fort ego et une très haute estime de soi; ce sont souvent des travailleurs qui se suffisent à eux-mêmes (en anglais, on parlera de « loners ») et qui ont peu de temps à consacrer aux exigences d'associations ou de réseaux.

Il est donc très difficile de les regrouper autour de projets communs et de maintenir leur intérêt dans une association par exemple. Par contre, le besoin de réseautage est le premier besoin qui reçoit l'adhésion des répondants (voir tableau 43). Faire partie d'une association ou d'un réseau est jugé utile par 86,6% des répondants.

Tableau 37 : L'utilité perçue de faire partie d'un réseau ou d'une association

Question 30. Jugez-vous utile de faire partie d'un réseau ou d'une association?...	Fréquence	%
Oui	233	86,6
Non	36	13,4
Total	269	100,0

Par contre, plus de 30% des répondants ne font partie d'aucune association comme en fait foi le tableau suivant.

Tableau 38 : L'utilité perçue de faire partie d'un réseau ou d'une association

Question 29. Faites-vous partie d'un réseau formel, d'un regroupement ou d'une association reliée à votre situation de travailleur autonome?...	Fréquence	%
Oui	189	70,0
Non	81	30,0
Total	270	100,0

L'association la plus populaire est sans contredit l'Association québécoise des informaticiens et informaticiennes indépendants, sans doute l'un des porte-parole les plus dynamiques des intérêts spécifiques des travailleurs autonomes parmi les informaticiens.

Notons que les répondants ayant utilisé le site de TECHNOCompétences pour participer à l'enquête ont déclaré à 60,5% (46 sur 76) ne pas faire partie d'aucune association – réseau. Ceux ayant utilisé le site de l'Association des informaticiennes et informaticiens indépendants étaient beaucoup moins nombreux à ne faire partie d'aucune association (18% ou 35 sur 195 répondants).

Tableau 39 : Les associations dont font partie les répondants

Question 29. Si oui, quel réseau / association?...	Fréquence	%
AQIII	174	92,1
FIQ (Fédération informatique du Québec)	21	11,1
APIIQ (Association professionnelle des informaticiens et informaticiennes du Québec)	2	1,1
OIQ (Ordre des ingénieurs du Québec)	8	4,2
Autre	37	19,6

Parmi les autres associations souvent mentionnées, signalons le PMI (Projet Management Institute), la FCEI (Fédération canadienne des entreprises indépendantes), le réseau Agentsolo.com et les chambres de commerce. Quelques-uns ont mentionné le réseau LinkedIn.

6.5 LE CONFORT

Il semble que plusieurs travailleurs autonomes se soient installés dans un certain confort qui à long terme pourrait les desservir. Ainsi :

- les mandats sont en général longs et négociés de plus en plus par des intermédiaires;
- les efforts de mise en marché sont en conséquence moins requis;
- les revenus sont généralement au rendez-vous et plus élevés que pour d'autres salariés;
- les efforts de formation et de renouvellement des compétences sont modestes.

Alors que le travailleur autonome se doit d'être constamment sur la brèche, en avant de tous les autres, autant par ses connaissances que par son leadership, un bon nombre d'entre eux sont placés dans des situations de relative stabilité. Il ne faut pas les blâmer, mais simplement signaler la possibilité que pareille situation puisse entraîner à terme des effets anesthésiants quant à la capacité des travailleurs autonomes à faire face aux exigences d'un marché en transformation.

Il est par ailleurs intéressant de constater que près du tiers des répondants n'ont prévu aucun plan en vue de la retraite.

Tableau 40 : Prévision ou non d'un plan en vue de la retraite

Question 26. Avez-vous prévu un plan pour être en mesure de prendre une retraite confortable?...	Fréquence	%
Oui	185	68,8
Non	84	31,2
Total	269	100,0

Sur les 84 répondants n'ayant pas prévu de plan de retraite, il est intéressant de constater que même parmi les travailleurs autonomes plus âgés, une bonne proportion pourraient être qualifiés d'impr voyants (par exemple 32,1% des impr voyants appartiennent au groupe d'âge de 45 à 54 ans).

Tableau 41 : Répartition des répondants n'ayant pas prévu de plan de retraite, en fonction des groupes d'âge (n = 84)

Groupe d'âge	Fréquence	% des impr�voyants du groupe d'âge	% des impr�voyants de ce groupe d'âge sur le total des impr�voyants
24 ans et - (n = 1)	1	100,0	1,2
25-34 (n = 47)	20	42,5	23,8
35-44 (n = 113)	33	29,2	39,3
45-54 (n = 94)	27	28,7	32,1
55 et + (n = 15)	3	20,0	3,6
Total	84		100,0

PARTIE II: LA DYNAMIQUE DE L'EMPLOI

Outre les nombreuses données sociodémographiques qui permettent de dresser le portrait de la condition des travailleurs autonomes du secteur des technologies de l'information et des communications, il importe également d'examiner les principaux facteurs qui contribuent à dynamiser la relation des travailleurs autonomes avec leur milieu économique et leur milieu de travail.

Dans cette optique, deux grandes questions présentent un intérêt particulier pour cette étude:

- 1) Comment l'emploi des travailleurs autonomes risque-t-il d'évoluer?
- 2) Comment envisager l'évolution des compétences des travailleurs autonomes?

7. LA CROISSANCE DU NOMBRE DE TRAVAILLEURS AUTONOMES

Dans un premier temps, on peut se demander si le travail autonome connaîtra au cours des prochaines années un certain essor ou non. Pour répondre à cette question, nous proposons d'examiner les effets des cycles économiques, de la rareté anticipée des ressources, des besoins de productivité des entreprises québécoises de même que d'autres variables générales.

7.1 LES CYCLES ECONOMIQUES

7.1.1 Observations d'études antérieures

Emploi-Québec, dans son étude sur l'évolution de l'emploi autonome²², a montré qu'il existe une forte corrélation entre les cycles économiques et la vigueur de l'emploi autonome versus celle de l'emploi typique (salarié à temps complet).

Ainsi, en période de récession, on a souvent observé que l'emploi autonome avait tendance à croître plus rapidement que l'emploi typique, alors que lors des périodes de reprise, l'emploi autonome connaissait une moins forte croissance. Par contre, les auteurs signalent que pour toute la période observée, soit de 1976 à 1996, l'emploi autonome a toujours connu une croissance positive, alors que dans le cas des emplois typiques, la croissance a été, certaines années de récession, négative.

« Ces deux formes d'emploi (autonome et typique) agissent souvent comme des vases communicants; quand l'un voit sa croissance prendre de la vigueur, l'autre fléchit, comme de

²² Emploi-Québec, Évolution de l'emploi autonome, 1998.

1977 à 1981. Mais cela dépend aussi des cycles économiques car les deux ont crû simultanément lors de périodes de reprise économique, comme celle des années 1983 à 1988. Cependant, au cœur d'une période récessionniste, leurs mouvements vont en sens inverse, comme en 1982 et en 1991, l'emploi autonome continuant de croître pendant que l'emploi typique connaissait une décroissance. »

« Par exemple, entre 1980 et 1982, l'emploi autonome augmentait d'environ 18 000 emplois alors que l'emploi salarié à temps plein subissait une ponction de 180 000; entre 1990 et 1992, la même situation se reproduisait, soit un gain de 13 000 pour l'un et une perte de 150 000 pour l'autre. En moyenne, on peut dire que, pour un emploi autonome créé, il s'est perdu 10 emplois salariés à temps plein. Il serait donc erroné de présumer que l'emploi autonome peut ou pourrait compenser des déficits d'emplois typiques comme ceux qui ont caractérisé les deux dernières reprises économiques. »

7.1.2 Point de vue des intervenants consultés

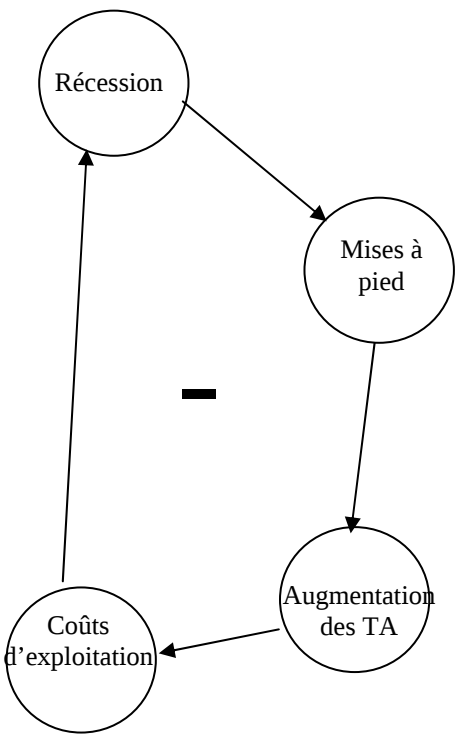
On observe que lors des périodes de récession, un plus grand nombre de travailleurs optent ou sont forcés d'opter pour le travail autonome, résultat de mises à pied massives, de restructuration ou de fermetures d'entreprises.

Lors d'une récession ou d'un ralentissement économique, les entreprises doivent diminuer leurs coûts et sont forcées de faire des mises à pied, en attendant que les beaux jours reviennent.

Pour un bon nombre d'entreprises consultées, les travailleurs autonomes sont un mal nécessaire, tout en représentant une solution aux pointes de travail ou aux exigences d'expertises pointues non stratégiques pour leur « core business ».

Les entreprises, autant les grandes entreprises que les PME, souhaitent développer une plus grande loyauté de leurs employés clés et pour ce faire cherchent à innover par leurs pratiques de gestion des ressources humaines.

7.1.3 Dynamique probable

Dynamique partielle : récession et nombre de travailleurs autonomes	Explications : boucle de contrôle favorisant la croissance du nombre de travailleurs autonomes
 <pre> graph TD R((Récession)) --> MP((Mises à pied)) MP --> AT((Augmentation des TA)) AT --> CE((Coûts d'exploitation)) CE --> R </pre> Le diagramme illustre une boucle de contrôle. Il commence avec un cercle 'Récession' en haut à gauche. Une flèche pointe vers un cercle 'Mises à pied' en haut à droite. Une autre flèche pointe vers un cercle 'Augmentation des TA' en bas à droite. Une troisième flèche pointe vers un cercle 'Coûts d'exploitation' en bas à gauche. Enfin, une quatrième flèche pointe de 'Coûts d'exploitation' vers 'Récession'. Un signe moins (-) est placé au centre du diagramme, indiquant une relation négative entre les variables.	L'économie entrant en ralentissement, voire en récession, les entreprises connaissent une baisse de la demande pour leurs produits et services. Ce faisant, elles ont moins besoin de main-d'œuvre, doivent réduire leurs coûts et effectuent des mises à pied. Les employés ainsi mis à pied doivent se replacer ailleurs, dans une économie stagnante qui accroît la difficulté d'embauche rapide. C'est ainsi qu'une portion de ces employés est amenée à opter pour le travail autonome, en attendant que la situation se replace; certains resteront travailleurs autonomes. Cette dynamique générale a pour effet de réduire les coûts d'exploitation des entreprises, contribuant ainsi à atténuer la récession et ainsi à favoriser la reprise.

Au cours des prochaines années, les économistes s'attendent à un ralentissement économique, sinon à une récession aux États-Unis, situation qui devrait également affecter l'économie canadienne. Est-ce à dire que les entreprises réduiront leurs besoins de main-d'œuvre, feront des mises à pied importantes grossissant ainsi les rangs des travailleurs autonomes? Ce scénario est possible.

7.2 LA RARETE ANTICIPEE DE LA MAIN-D'ŒUVRE

7.2.1 Observations d'études antérieures

TECHNOCompétences prévoit pour les prochaines années, un besoin annuel net d'environ 8 000 emplois²³ pour le secteur des TIC, créant ainsi une forte pression pour le recrutement et la rétention des ressources humaines au sein des entreprises. Une étude américaine prévoit que sur les 20 emplois qui seront le plus en demande au cours des 10 prochaines années, 7 relèveront du domaine des technologies de l'information.²⁴ C'est donc dire la forte pression qui s'exercera sur l'offre de main-d'œuvre en TIC.

Or, la diplômation actuelle par les universités québécoises et les institutions d'enseignement collégial est inférieure à la demande (en 2005, on comptait environ 2 500 diplômés universitaires auxquels s'ajoutent quelque 2 000 diplômés des programmes collégiaux d'informatique²⁵). Malgré les efforts substantiels consentis par le milieu et les entreprises pour promouvoir les carrières en TIC, ces mesures prendront du temps à porter fruit.

7.2.2 Point de vue des intervenants consultés

Plusieurs entreprises, parmi les plus grandes, se sont déjà inquiétées publiquement des effets de la rareté anticipée de travailleurs qualifiés sur leur croissance.

La plupart ont confirmé cette appréhension et se sont dit prêtes à faire des compromis, notamment en matière d'utilisation de travailleurs autonomes et surtout d'évolution des pratiques internes de gestion des ressources humaines, dans l'optique d'encourager un plus grand sentiment de loyauté chez leur personnel permanent. Les politiques des entreprises vis-à-vis des travailleurs autonomes font que :

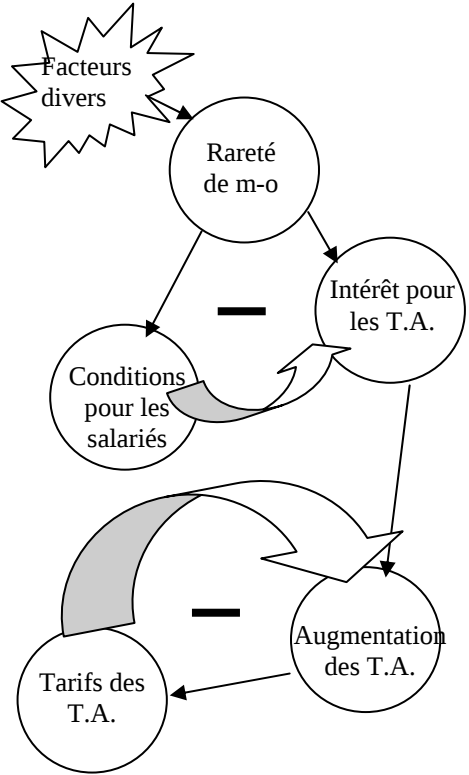
- les entreprises les considèrent comme une main-d'œuvre d'appoint;
- elles mettent en place des mécanismes pour bonifier les conditions de travail des ressources considérées comme stratégiques et cherchent à les intégrer dans la mesure du possible comme employés permanents;
- elles améliorent leurs pratiques de gestion des ressources humaines.

²³ TECHNOCompétences, Indice octobre 2008.

²⁴ Enquête DBM, rapportée dans le magazine Fortune, march 21, 2005.

²⁵ MELS, système GDEU. Voir à ce sujet : TECHNOCompétences, analyse des déterminants de l'offre de main d'œuvre en TIC, août 2007, pp. 20-23. Les programmes répertoriés sont ceux du génie électrique, du génie informatique et des sciences de l'informatique.

7.2.3 Dynamique probable

Dynamique partielle : rareté de la main-d'œuvre et nombre de travailleurs autonomes	Explications : boucle de contrôle favorisant la croissance du nombre de travailleurs autonomes
 <pre> graph TD A[Facteurs divers] --> B(Rareté de m-o) B --> C(Intérêt pour les T.A.) C --> D(Augmentation des T.A.) D --> E(Tarifs des T.A.) E --> F(Conditions pour les salariés) F --> C B -.- C D -.- E </pre> Le diagramme illustre une dynamique partielle. Il commence avec 'Facteurs divers' (étoile) qui pointe vers 'Rareté de m-o' (cercle). 'Rareté de m-o' pointe vers 'Intérêt pour les T.A.' (cercle). 'Intérêt pour les T.A.' pointe vers 'Augmentation des T.A.' (cercle). 'Augmentation des T.A.' pointe vers 'Tarifs des T.A.' (cercle). 'Tarifs des T.A.' pointe vers 'Conditions pour les salariés' (cercle). 'Conditions pour les salariés' pointe vers 'Intérêt pour les T.A.' (cercle). Il y a des lignes d'ajustement (double traits) entre 'Rareté de m-o' et 'Intérêt pour les T.A.', et entre 'Augmentation des T.A.' et 'Tarifs des T.A.'.	En tout premier, mentionnons que la rareté de la main-d'œuvre est la conséquence de nombreux facteurs économiques et sociaux qui ont peu à voir avec les travailleurs autonomes : la rareté est associée par exemple au désintérêt des jeunes, à l'incapacité des institutions d'enseignement de fournir les diplômés en quantité et en qualité requises ou encore au besoin d'innovation qui requiert des ressources de talent. Cela dit, en situation de déséquilibre important, comme celui qui est attendu au cours des 5 prochaines années, la conjoncture pourrait être favorable aux travailleurs autonomes. Le manque de relève rend les travailleurs autonomes plus sollicités par le marché ce qui attirera probablement un certain nombre de nouveaux venus pour cette forme de travail. Par contre, les entreprises pourraient réagir en bonifiant les conditions de travail offertes à leurs salariés, contribuant ainsi à retenir leurs employés. Par contre, la hausse du nombre de travailleurs autonomes fera en sorte que ceux-ci compétitionneront entre eux, exerçant ainsi une pression à la baisse sur les tarifs et les revenus, ce qui pourrait contrôler dans une certaine mesure la croissance du nombre. Globalement, cette dynamique pourrait s'avérer favorable aux travailleurs autonomes qui seront nombreux à chercher à profiter de la nouvelle conjoncture.

La rareté appréhendée des ressources pourrait se traduire par un avantage en faveur du travail autonome comme forme d'emploi privilégié par ceux qui se croient prêts à œuvrer à leur compte et à faire face aux défis et aux difficultés que comporte le travail autonome.

7.3 LES BESOINS DE PRODUCTIVITE

7.3.1 Observations d'études antérieures

La faible compétitivité des entreprises québécoises a souvent été soulignée. Par rapport aux entreprises ontariennes, les entreprises québécoises affichent un retard de productivité de 10%; par rapport aux entreprises de nombreux états américains, il faut parler d'un retard de 30%²⁶.

Cette faible productivité est maintenant exacerbée par la croissance spectaculaire du dollar canadien par rapport au dollar américain, dissipant un écran qui, jusqu'à récemment, avait bien servi le peu d'enthousiasme des entreprises québécoises à se donner des moyens concrets de productivité et d'innovation.

Dans ce contexte, les entreprises québécoises devront de plus en plus avoir recours aux possibilités des technologies de l'information soit pour redessiner leurs systèmes informatiques, soit pour en adopter de nouveaux ou carrément adopter les innovations technologiques requises pour diminuer leurs coûts de production, accroître leurs ventes, améliorer leur efficacité.

De tels projets d'innovation requerront de nombreuses ressources spécialisées, pour de longues périodes et de façon intensive.

Le recours à de nouvelles formes de travail, dont le travail autonome, pourrait ainsi faire partie des stratégies des entreprises pour améliorer leur agilité et accroître leur flexibilité et leur capacité à profiter des occasions d'affaires qui se présenteront à elles.

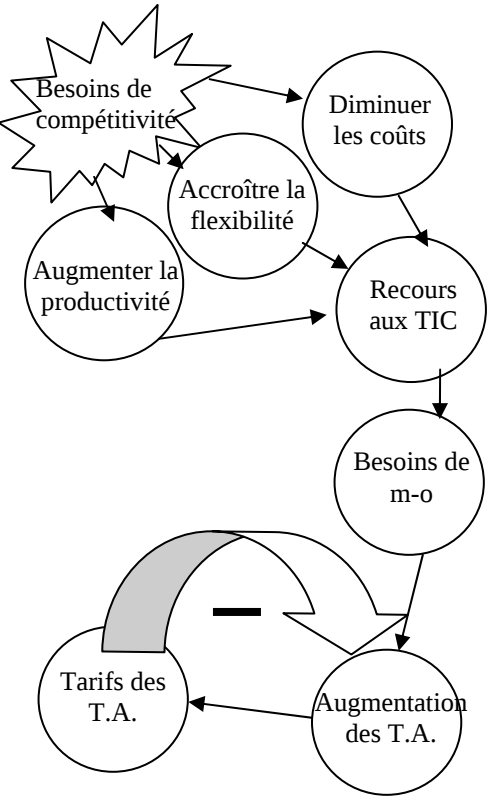
7.3.2 Point de vue des intervenants consultés

Les entreprises consultées ont effectivement recours aux travailleurs autonomes pour se donner des moyens pour accroître leur potentiel d'innovation. Les moteurs de changement que représentent le besoin de flexibilité et la réduction des coûts de production sont pour elles importants.

Les travailleurs autonomes consultés disent que leur présence au sein des entreprises est actuellement très sollicitée et qu'ils entrevoient l'avenir avec beaucoup d'optimisme, du moins quant aux possibilités de travail en entreprise.

²⁶ Boucher, M.-J., Breton, C., Les entreprises accusent un retard sans précédent, Québec Inc., septembre 2004.

7.3.3 Dynamique probable

Dynamique partielle : le besoin de productivité des entreprises et le nombre de travailleurs autonomes	Explications : boucle de contrôle favorisant les travailleurs autonomes
 <pre> graph TD A[Besoins de compétitivité] --> B[Diminuer les coûts] A --> C[Accroître la flexibilité] A --> D[Augmenter la productivité] B --> E[Recours aux TIC] C --> E D --> E E --> F[Besoins de m-o] F --> G[Augmentation des T.A.] G --> H[Tarifs des T.A.] H --> G </pre> Le diagramme illustre une dynamique partielle. À l'origine, un nuage d'éclair (Besoins de compétitivité) agit comme un facteur externe qui pousse les entreprises à agir. Trois chemins principaux émergent de ce nuage : diminuer les coûts, accroître la flexibilité et augmenter la productivité. Ces trois actions convergent vers le recours aux TIC. Ce recours entraîne des besoins de main-d'œuvre (m-o), ce qui conduit à l'augmentation du nombre de travailleurs autonomes (T.A.). Cette augmentation a un impact sur les tarifs des T.A., qui à son tour agit sur l'augmentation des T.A. (boucle de rétroaction). Une flèche épaisse et courbée relie également l'augmentation des T.A. directement aux besoins de compétitivité, complétant la boucle de contrôle.	La mondialisation crée une pression de plus en plus grande sur les entreprises pour qu'elles soient en mesure de compétitionner sur tous les marchés, nationaux comme internationaux. Il faudra que les entreprises fassent preuve de beaucoup d'initiative et de d'innovation pour contrer les avancées des économies étrangères. Il leur faudra donc adopter des moyens pour diminuer les coûts de production, augmenter la productivité par heure travaillée et se doter d'une organisation du travail flexible conférant à l'entreprise une capacité d'agir rapidement et efficacement. C'est ainsi que le recours aux technologies de l'information sera de plus en plus prisé. Les nouveaux systèmes (ERP, CRM, etc.) et les nouvelles fonctionnalités offertes par les technologies seront recherchés. Ce faisant, la main-d'œuvre spécialisée sera soumise à une pression additionnelle, mettant les travailleurs autonomes en bonne position. Comme il a été mentionné précédemment, les mécanismes habituels d'ajustement du marché joueront pour atténuer une trop forte croissance du nombre de travailleurs autonomes, dont la compétition entre eux et le rehaussement des conditions salariales des employés salariés.

Dans l'ensemble, nous croyons que le contexte d'une plus grande compétitivité et la recherche de moyens d'accroître la productivité des entreprises seront favorables au secteur des technologies de l'information en général et aux travailleurs autonomes en particulier.

7.4 AUTRES VARIABLES (DEPARTS A LA RETRAITE, DECLIN DEMOGRAPHIQUE, PERSONNES IMMIGRANTES)

Il est clair que plusieurs autres facteurs, tous reliés d'une manière ou d'une autre à la disponibilité de la main-d'œuvre, auront des effets importants sur la demande de travailleurs autonomes.

Les départs à la retraite seront de plus en plus nombreux, le récent boom de natalité n'aura pas encore eu d'effet sur la main-d'œuvre, les personnes immigrantes continueront de constituer un bassin de main-d'œuvre pertinent, mais sous-utilisé, pour combler les besoins de compétences de nos entreprises et de nos institutions.

L'effet net de toutes ces variables n'est pas évident. Tremblay, Chevrier, Di Loreto rapportent : « Quant à savoir si le travail autonome peut être une avenue envisageable pour contrer les impacts négatifs du vieillissement de la main-d'œuvre, les auteurs ne s'entendent pas ».²⁷

Notons également que les immigrants comptent pour 17,7% des travailleurs indépendants en général (Delage, 2002). Nous ignorons la proportion s'appliquant au domaine des TIC.

En général, nous croyons qu'au cours des prochaines années, le nombre de travailleurs autonomes devrait s'accroître tout en tenant compte de plusieurs mécanismes d'ajustement du marché. Un participant à un de nos groupes discussion a parlé d'un avenir florissant pour les travailleurs autonomes, en autant qu'ils prennent les mesures pour se développer. C'est pour cette raison qu'il faut mieux comprendre la situation de ces travailleurs et les aider à trouver des solutions permettant de mieux répondre à leurs besoins de croissance et de développement.

²⁷ Tremblay, Diane-Gabrielle, Chevrier, Catherine, Di Loreto, Martine, « Le travail autonome comme illustration des nouvelles formes de travail », Télé-Université, Université du Québec à Montréal, juillet 2006.

8. LA RÉDUCTION DES CANAUX D'ACCÈS AUX MANDATS EN ENTREPRISE

La plupart du temps, le travailleur autonome œuvre en solo, détenteur qu'il est d'une expertise qui lui est spécifique et qu'il cherche à faire valoir et à commercialiser. Tant que ses compétences sont relativement rares et qu'il existe peu de solutions de rechange pour les entreprises, il bénéficie d'un avantage concurrentiel.

Par contre, la montée de l'impartition comme solution globale aux besoins de réduction des coûts et de disponibilité d'une grande gamme de ressources spécialisées, modifie la place traditionnelle des travailleurs autonomes. Des passages obligés se sont progressivement créés transformant les modes d'accès des travailleurs autonomes aux mandats en entreprise. Cela se traduit par une modification profonde des rapports commerciaux entre les travailleurs autonomes et leurs clients.

8.1 LA PROGRESSION DES INTERMÉDIAIRES

La part de marché des firmes d'impartition est beaucoup plus grande qu'elle ne l'était il y a 10 ou 15 ans. Dans un tel contexte, les firmes spécialisées s'organisent pour assumer elles-mêmes leurs besoins d'experts, englobant ainsi un grand nombre de ressources et fournissant aux entreprises utilisatrices de technologies tous les experts dont elles ont besoin. À l'occasion, elles ont recours à des travailleurs autonomes, lorsqu'elles ne peuvent faire autrement. Dans ce cas, elles exigent un statut légal comme « personne morale » (inc. ou ltée) et exigent la conformité et la loyauté à leurs politiques professionnelles et commerciales.

C'est ainsi qu'il est probable que la popularité des grands contrats d'impartition confiés à de grands fournisseurs de services informatiques agisse sur les modes d'accès aux mandats des entreprises, créant des passages obligés via des intermédiaires qui, il y a 10 ans, existaient beaucoup moins.

8.1.1 Ce qu'ont dit les entreprises consultées

Les entreprises utilisatrices de technologies ont dit, à moins de cas très particuliers, préférer faire affaires avec les grandes firmes de consultants, les intégrateurs, les impartiteurs ou les agences pour assurer leurs besoins en expertise technologique.

Il s'agit d'une pratique très répandue chez les donneurs d'ordres, encadrée par les politiques d'approvisionnement des entreprises.

Les grandes firmes de consultation, de leur côté, aiment contrôler l'offre de services auprès de leurs clients par le plus possible des ressources permanentes et, lorsqu'elles ne peuvent faire autrement, agissent en intermédiaires entre le client et le travailleur autonome. Cette dynamique modifie sensiblement le rapport commercial et contractuel des travailleurs autonomes avec les entreprises clientes.

8.1.2 Ce qu'ont dit les travailleurs autonomes

Selon les résultats de notre enquête, les travailleurs autonomes se disent de plus en plus inquiets de la force d'attraction des firmes intermédiaires. Lorsqu'une entreprise cliente opte par exemple pour l'impartition, elle confie l'ensemble de ses affaires en TIC à une ou deux grandes firmes, privant d'autant les travailleurs autonomes de mandats qu'ils avaient l'habitude d'obtenir directement. Cette modification du marché se traduit par :

- les mandats passent de plus en plus par un intermédiaire;
- les mandats sont de longue durée;
- le processus d'encadrement par offre de services, contrat et reddition de compte est moins systématique et est en partie assumé par l'intermédiaire;
- le travailleur autonome a de moins en moins de lien contractuel direct avec le donneur d'ordres et de ce fait, moins de contrôle sur la teneur des contrats.

Cela a pour conséquence qu'on observe sur le marché un clivage entre les travailleurs autonomes « entrepreneurs » et les « travailleurs autonomes passifs » à la remorque des firmes intermédiaires qui assument à leur place plusieurs fonctions d'entreprise (démarchage, commercialisation, gestion du risque, etc.).

Plusieurs travailleurs autonomes ont mentionné être irrités par la progression des intermédiaires au sein de la relation commerciale entre eux et la firme cliente. La distinction entre les firmes intermédiaires « sans valeur ajoutée » et les autres a été suggérée par les participants à nos groupes discussion.

Les « intermédiaires sans valeur ajoutée » constituent essentiellement un passage obligé avec « péage ». Une deuxième catégorie d'intermédiaires, plus appréciée, assure une partie des tâches de développement d'affaires et de développement du travailleur autonome (confier des mandats intéressants permettant au travailleur de se développer). Ce type d'intermédiaire, dit à « valeur ajoutée » est cependant rare.

8.2 CONSOLIDATION DU SECTEUR DE TIC : FUSIONS ET ACQUISITIONS

Le secteur des technologies de l'information est en pleine maturation. Les regroupements d'entreprise, les fusions et les acquisitions font partie du quotidien des entreprises, celles-ci cherchant à se donner des moyens plus costauds, à diversifier leur offre de services et à réaliser des économies d'échelle.

Ce mouvement de consolidation dans l'industrie peut avoir un effet sur les travailleurs autonomes, en ce sens que les nouvelles entreprises regroupées pourraient avoir moins besoin de travailleurs autonomes parce qu'elles cherchent elles-mêmes à s'auto-suffire ou, ayant atteint une certaine taille, confient en impartition certaines activités technologiques.

Le regroupement des entreprises crée donc moins d'opportunités pour les travailleurs autonomes.

8.2.1 Ce qu'en pensent les entreprises consultées

Les entreprises cherchent à se donner une taille et une diversification qui les protègent contre les aléas du marché. La maturation du secteur des technologies de l'information conduit à une augmentation du nombre de fusions et d'acquisitions, rendant plus difficiles les possibilités de mandats pour les travailleurs autonomes (économies d'échelle des nouvelles firmes, autonomie accrue).

8.2.2 Ce qu'en pensent les travailleurs autonomes

Les travailleurs autonomes sont également inquiets de la situation actuelle et projetée, car ils voient que leurs liens contractuels sont en train de s'éroder et qu'ils sont de plus en plus nombreux à être assujettis aux intérêts commerciaux des intermédiaires, ce qui change évidemment la dynamique qu'ils avaient l'habitude de développer avec leurs clients.

De l'ensemble des données compilées, des témoignages à la fois des représentants d'entreprise et des travailleurs autonomes en groupes discussion, il appert que les prochaines années seront globalement favorables aux travailleurs autonomes, qu'ils continueront d'accroître leurs revenus et que les facteurs qui pourraient restreindre leur croissance ne seront pas assez puissants pour contrer leur progression globale.

Des transformations majeures sont en cours dans le marché des technologies de l'information et modifient sensiblement les rapports contractuels avec les clients; la dynamique de prestation de services pour un bon nombre de travailleurs autonomes est en transformation.

Dans ce contexte, ce bassin de main-d'œuvre doit recevoir une attention particulière en termes de moyens de formation et de développement.

PARTIE III: DYNAMIQUE DE LA QUALIFICATION DE LA MAIN-D'OEUVRE

9. LE RENOUVELLEMENT DES COMPÉTENCES

Si les compétences pointues et rares sont les principales raisons pour lesquelles une entreprise recourt aux services d'un travailleur autonome, comment les travailleurs autonomes voient-ils les choses?

9.1 UN DÉFI RECONNU... EN THÉORIE

Parmi 9 défis soumis aux travailleurs autonomes dans le cadre de notre enquête, celui du renouvellement des compétences arrive au second rang, immédiatement après le défi d'obtenir des nouveaux contrats (besoin de base).

Tableau 42 : Les défis des travailleurs autonomes

Question 24. Voici 9 défis que souvent le travailleur autonome doit relever pour réussir. SVP classez les défis par ordre d'importance de 1 à 9, du plus important (1) au moins important (9)...	Moyenne	Médiane
Garder à jour vos compétences	3,4	3,0
Obtenir de nouveaux contrats	2,9	2,0
Ne pas vous isoler socialement	6,7	7,0
Générer des revenus suffisants pour assurer votre niveau de vie	3,9	3,0
Assurer l'équilibre travail-famille	5,7	6,0
Satisfaire des clients de plus en plus exigeants	5,0	5,0
Vaincre le stress	6,4	7,0
Vous donner des avantages sociaux, notamment pour la retraite	5,2	5,0
Garder vos affaires en ordre du point de vue administratif et des exigences réglementaires (autorités fiscales)	4,9	5,0

9.2 UN BESOIN PERÇU PARMI LES PLUS IMPORTANTS

Parmi 5 besoins soumis aux travailleurs autonomes, celui de la formation est reconnu par 89,0% des répondants comme très important ou assez important, tout juste après le besoin de réseautage (93%) et loin derrière le besoin d'un meilleur filet social (73,0%) ou une formation en comptabilité / finance/gestion (62,4%).

Tableau 43 : Les besoins des travailleurs autonomes (pourcentage des répondants ayant qualifié 5 besoins comme très important, assez important, pas tellement important ou pas du tout important)

Question 25: En considérant chacun des besoins suivants, diriez-vous...	Très important (%)	Assez important (%)	Pas tellement important (%)	Pas du tout important (%)
La formation dans ma discipline	44,3	44,7	11,0	0,0
Le réseautage	46,5	46,5	19,0	0,0
Un meilleur filet social (avantages sociaux, etc.)	21,5	51,5	24,4	2,6
Accroître mes revenus	26,8	56,9	16,3	0,0
La formation en comptabilité, finance, gestion	12,2	50,2	33,9	3,7

9.3 DES MOYENS DE FORMATION LEGERES

Selon Delage (2002), tel que rapporté par Tremblay et al, « On connaît peu de choses à propos de la formation des travailleurs indépendants. On sait toutefois que leur taux de participation à la formation formelle est inférieur à celui des travailleurs salariés comme le laisse entendre les résultats de l'Enquête sur le travail indépendant au Canada et l'enquête 1998 sur l'éducation et sur la formation des adultes »,²⁸

Les travailleurs autonomes privilégient les moyens qui leur sont facilement accessibles et qui n'interfèrent pas avec le temps facturable, tout en n'entraînant pas trop de déboursés. Le moyen le plus utilisé est l'internet avec 89,6% des répondants qui le qualifient de très important ou d'assez important, loin devant tous les autres.

Les cours de formation dispensés par une institution d'enseignement (collégial ou universitaire) ne reçoivent pas la faveur des répondants, les travailleurs autonomes recherchant la plupart du temps des formations pratiques, immédiatement utilisables dans le cadre de leur travail. À titre d'explication, l'enquête ETI (op. cit.) suggérait : « Une vaste majorité de ceux qui avaient suivi une formation durant la période de référence estiment que la formation informelle est plus utile ou aussi utile que la formation formelle. Environ la moitié d'entre eux estiment que la formation informelle permet une formation plus axée sur leurs besoins et des horaires plus souples que la formation formelle. Comme les travailleurs indépendants accomplissent généralement de plus longues heures de travail que les

²⁸ Tremblay et al, citant Roberge, 2002.

employés, il est possible que la formation informelle soit un bon substitut pour la formation formelle » (p. 46).

Tableau 44 : Les modes de formation des travailleurs autonomes (pourcentage des répondants ayant qualifié 5 besoins comme très important, assez important, pas tellement important ou pas du tout important)

Question 27: Quelle importance accordez-vous aux modes de formation suivants...	Très important (%)	Assez important (%)	Pas tellement important (%)	Pas du tout important (%)
La lecture de revues professionnelles	27,8	42,6	10,7	18,9
La consultation sur Internet	51,5	38,1	3,0	7,4
La consultation de collègues qui partagent avec moi leurs connaissances	36,9	50,5	3,3	9,2
La formation chez le client	16,8	42,9	1,8	26,5
La participation à des congrès ou à des colloques spécialisés	14,2	40,7	20,5	24,6
La participation à des sessions de formation offertes par des associations ou des groupes spécialisés	14,9	53,3	12,7	19,0
Les cours de formation donnés par une institution d'enseignement (collégial ou universitaire)	18,3	35,8	16,8	29,1

9.4 ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES DEMANDÉES

TECHNOCompétences a publié en juin 2008 une étude²⁹ portant sur la dynamique d'évolution des compétences en TIC. Il appert notamment que les besoins de compétences s'accroissent et que les besoins de compétences génériques (« soft skills ») seront en très forte demande au cours des prochaines années. Ces nouvelles exigences affecteront en particulier les programmeurs-analystes et les analystes d'affaires, deux professions parmi les plus populaires.

9.5 L'EXPERTISE PRINCIPALE DES RÉPONDANTS ET LA FORMATION INITIALE

Les répondants à l'enquête se répartissaient de la manière montrée au tableau suivant.

Tableau 45 : Expertise principale des répondants

Question 34. Quelle est votre expertise principale?...	Fréquence	%
Programmeur	39	14,5
Analyste et consultant en informatique	111	41,3
Consultant en gestion	16	5,9
Directeur de projet	18	6,7
Expert en télécommunication	4	1,5
Support technique	4	1,5
Graphiste / illustrateur	2	0,75
Formateur	1	0,37
Gestionnaire	10	3,7
Ingénieur	2	0,75
Expert (sécurité, base de données, web, etc.)	28	10,4
Autre	34	12,6
Total	269	100,0

Le groupe le plus nombreux est nettement celui des analystes et consultants en informatique, suivi des programmeurs.

Dans l'expertise « Autre » on retrouve le plus souvent des concepteurs-développeurs web, des experts en base de données, des experts en sécurité de l'information et en intelligence artificielle (BI).

La formation initiale des répondants se décline de la manière suivante, les formations en informatique étant prépondérantes (48,1% des répondants).

²⁹ TECHNOCompétences, Évolution des compétences en technologies de l'information sur un horizon de cinq ans, juin 2008.

Tableau 46 : Expertise principale des répondants

Question 33-4. Domaine de formation?...	Fréquence	%
Informatique	130	48,1
Information de gestion	89	33,0
Génie	21	7,8
Autre (aucune des trois formations précédentes)	30	11,1
Total	270	100,0

Nous avons examiné si les domaines de formation (informatique, information de gestion, génie ou autre) affectaient l'ordre d'importance conférée aux principaux défis du travailleur autonome. L'ensemble des données est relativement cohérent entre les différents groupes. À noter : les diplômés du génie pour qui « Générer des revenus suffisants pour assurer le niveau de vie » et « Se donner des avantages sociaux notamment pour la retraite » semblent moins importants (nous avons retenu les écarts supérieurs à 0,5). Le domaine de formation « autres » semble moins prioriser le besoin de garder à jour ses compétences, ce qui les démarque par rapport aux autres.

Tableau 47 : L'importance des défis par domaine de formation

Question 24. Voici 9 défis que souvent le travailleur autonome doit relever pour réussir. SVP classez les défis par ordre d'importance de 1 à 9, du plus important (1) au moins important (9)...	Moy. (tous)	Moy. (inf.)	Moy. (inf. de gestion)	Moy. (génie)	Moy. (autres)
Garder à jour vos compétences	3,4	3,4	3,2	3,3	4,4
Obtenir de nouveaux contrats	2,9	2,9	3,1	2,5	2,8
Ne pas vous isoler socialement	6,7	6,8	6,7	6,7	6,5
Générer des revenus suffisants pour assurer votre niveau de vie	3,9	3,9	3,9	5,0	3,3
Assurer l'équilibre travail-famille	5,7	5,6	5,9	5,8	5,8
Satisfaire des clients de plus en plus exigeants	5,0	4,8	5,3	4,5	5,1
Vaincre le stress	6,4	6,4	6,6	6,1	6,1
Vous donner des avantages sociaux, notamment pour la retraite	5,2	5,0	5,1	5,2	5,5
Garder vos affaires en ordre du point de vue administratif et des exigences réglementaires (autorités fiscales)	4,9	4,9	4,8	5,0	5,3

μ = moyenne

Nous avons fait un exercice semblable en comparant les trois principales occupations (expertises) par rapport au besoin de formation. Peu de différences ont été constatées.

Tableau 48 : Le besoin de formation des 3 groupes les plus importants de travailleurs autonomes (pourcentage des répondants ayant qualifié le besoin comme très important, assez important, pas tellement important ou pas du tout important)

Besoin : Q25 : En considérant le besoin de formation, diriez-vous...	Très important (%)	Assez important (%)	Pas tellement important (%)	Pas du tout important (%)
Pour les programmeurs (n = 39)	33,3	38,5	28,2	0
Pour les analystes informatiques consultants (n = 111)	42,3	51,3	6,3	0
Pour les experts ³⁰ (n = 62)	58,1	38,7	3,2	0
Tous les répondants (n = 271)	44,3	44,6	11,0	

Il est étonnant de constater que les programmeurs, considérés comme une clientèle vulnérable, face aux transformations du marché (mondialisation, impartition, « outsourcing », etc.) considèrent dans 28,2% la formation dans leur discipline pas tellement importante.

Nous avons également croisé les résultats de la question sur la spécificité de l'expertise versus l'occupation. Les tableaux qui suivent montrent les résultats obtenus de ce croisement. Les programmeurs disent que leurs compétences deviennent de plus en plus spécifiques alors que ce sont ces travailleurs qui disent consacrer le moins d'importance au développement de leurs compétences.

³⁰ Pour les fins de cette compilation, nous avons regroupé les « experts » et les « autres » (la plupart étant eux-mêmes des experts).

**Tableau 49 : Compétences spécifiques ou pas versus l'occupation de programmeur
(n = 39)**

Question 11. Vous constatez qu'en général, vos mandats font appel à des compétences qui ont tendance à?...	Fréquence	%	% cumulatif
Devenir plus spécifiques	25	64,1	64,1
Demeurer stables	13	33,3	97,4
Devenir plus générales	1	2,6	100,0
Total	39	100,0	

Tableau 50 : Compétences spécifiques ou pas versus l'occupation d'analyste / consultant en informatique (n = 111)

Question 11. Vous constatez qu'en général, vos mandats font appel à des compétences qui ont tendance à?...	Fréquence	%	% cumulatif
Devenir plus spécifiques	60	54,0	54,0
Demeurer stables	26	23,4	77,4
Devenir plus générales	25	22,6	100,0
Total	111	100,0	

Tableau 51 : Compétences spécifiques ou pas versus l'occupation d'expert (n = 60)

Question 11. Vous constatez qu'en général, vos mandats font appel à des compétences qui ont tendance à?...	Fréquence	%	% cumulatif
Devenir plus spécifiques	40	66,7	66,7
Demeurer stables	15	25,0	91,7
Devenir plus générales	5	8,3	100,0
Total	60	100,0	

9.6 PERSPECTIVES

Il appert que la volonté concrète de renouvellement des compétences constitue le talon d'Achille d'un grand nombre de travailleurs autonomes. Ils y consacrent peu de temps, prétextant que le temps ainsi consacré à la formation et au perfectionnement n'est pas facturable. Par contre, en mettant ensemble les facteurs d'évolution du domaine, le besoin de compétences de plus en plus spécifiques, le caractère éphémère de la prestation de travail auprès d'une entreprise (cette notion est inhérente à la définition de travailleur autonome), les travailleurs autonomes devraient porter une attention plus grande à cette dimension de leur métier, quitte à ce que des mesures incitatives soient développées pour les y encourager.

10. LE MAINTIEN DE L'EMPLOYABILITÉ

10.1 QUE VEULENT LES ENTREPRISES?

Il est clair que les entreprises, lorsqu'elles utilisent un travailleur autonome, s'attendent à de très grandes compétences dans le champ disciplinaire du travailleur. Pour elles, il appartient au travailleur autonome de veiller au renouvellement de ses compétences.

Les entreprises s'attendent à ce que le travailleur autonome qu'elles embauchent soit:

- à la fine pointe de son art;
- disponible;
- capable de s'adapter aux caractéristiques de l'entreprise;
- créatif;
- capable de livrer les résultats attendus.

Une enquête³¹ réalisée auprès de 2 000 entreprises canadiennes membres de la Fédération canadienne des entreprises indépendantes (FCEI) fait état de quatre (4) principales raisons expliquant l'octroi de contrats auprès de sous-traitants :

- le rehaussement de la flexibilité de l'organisation (69,4% des répondants);
- l'accessibilité à de l'expertise et à des compétences de niveau supérieur (66,8%);
- le besoin de faire face à l'augmentation de la demande (58,7%);
- la diminution de certains coûts reliés à la main-d'œuvre (54,9%).

10.2 QUE FONT LES TRAVAILLEURS AUTONOMES?

Alors que les travailleurs autonomes sont fort conscients que leurs compétences uniques constituent leur principal avantage concurrentiel, ce constat n'entraîne pas nécessairement les comportements en conséquence.

En effet, les travailleurs autonomes consacrent très peu de temps et de ressources au renouvellement de leurs compétences. Ce constat est particulièrement préoccupant dans un secteur comme celui des technologies de l'information parce qu'à terme les travailleurs autonomes seront dépassés techniquement, d'autant plus que l'on sait déjà que les compétences génériques (relations interpersonnelles, gestion d'équipe, gestion d'entreprise, communication orale et écrite, etc.) font défaut à plusieurs.

Le peu d'attention accordée au ressourcement et au développement des compétences risque de compromettre la survie de nombreux travailleurs autonomes. En n'agissant pas de

³¹ Halley, Alain, Étude portant sur les activités de sous-traitance chez les entreprises canadiennes : une comparaison des 4 grandes régions du pays, août 2000.

façon plus convaincue et responsable face aux besoins de formation, les travailleurs autonomes pourraient se piéger, occupés qu'ils sont à recueillir les revenus issus de mandats nombreux, actuels et lucratifs.

10.3 LA QUADRATURE FACE AU DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Les travailleurs autonomes font face à une quadrature. Conscients de la fragilité de leur statut, ils veulent tout naturellement profiter au maximum des opportunités du marché et des mandats lucratifs qui se présentent à eux.

Parce qu'ils auront négligé de maintenir à jour leurs compétences, ils risquent que les entreprises clients se désintéressent progressivement d'eux ce qui pourrait alors compromettre leur employabilité.

Pour contrer ce comportement à court terme, il faut beaucoup de discipline, en plus d'une vision à moyen et long termes, faisant fi des attrait monétaires à court terme.

PARTIE IV: LA DYNAMIQUE D'ENSEMBLE

11. DIAGNOSTIC D'ENSEMBLE

De l'ensemble des données consultées et des analyses effectuées, nous retenons quatre grands éléments pouvant baliser les réflexions subséquentes. Il s'agit :

- du profil du travailleur autonome ;
- des possibilités d'emploi;
- de la qualification du travailleur autonome;
- et de l'inadéquation entre les réalités du marché et les règles fiscales.

11.1 QUANT AU PROFIL, GÉNÉRALEMENT ATYPIQUE

Les travailleurs autonomes œuvrant en technologies de l'information représentent un important bassin de main-d'œuvre dont le profil est globalement atypique par rapport aux autres travailleurs autonomes œuvrant dans les autres secteurs de l'économie québécoise et canadienne.

Ils ont choisi ce mode de vie pour des raisons économiques et de liberté de pensée et d'action. Ils ne vivent pas dans la précarité, bien au contraire. Ils sont très satisfaits de leur choix et de leur mode de vie et n'envisagent pas le changer.

Ils sont conscients des changements qui s'effectuent dans le secteur des technologies de l'information, notamment au plan de la consolidation des entreprises, de la mondialisation, de la montée des firmes qui agissent comme intermédiaires entre eux et les clients.

11.2 QUANT À L'EMPLOI, EN GÉNÉRAL FAVORABLE

Malgré quelques facteurs adverses, nous estimons que l'emploi sera généralement favorable aux travailleurs autonomes, pour au moins les prochaines années. La rareté anticipée de main-d'œuvre comporte de nouvelles opportunités d'affaires pour les travailleurs autonomes lesquels auront toujours l'avantage de la flexibilité que comporte cette forme de travail.

Les travailleurs autonomes représentent une main-d'œuvre accessible et compétente pour aider les entreprises à se donner de nouveaux moyens technologiques et à augmenter leur productivité, sans pour autant leur imposer de lourdes charges au plan de la gestion des relations de travail et des ressources humaines.

Par contre, la prolifération des travailleurs autonomes peut constituer une menace pour les entreprises qui cherchent à garder à l'interne les compétences qu'elles estiment essentielles à leur fonctionnement. Les PME ont particulièrement évoqué la situation difficile à laquelle

elles seront confrontées si elles n'arrivent pas à retenir leurs travailleurs dans un contexte de rareté de main-d'œuvre. Les grandes entreprises sont elles aussi préoccupées par cette situation, elles qui cherchent à développer une plus grande loyauté de leurs employés.

11.3 QUANT A LA QUALIFICATION, TALON D'ACHILLE

Si les travailleurs autonomes sont généralement conscients que leur capital de compétences s'épuise rapidement, en particulier dans le secteur des technologies de l'information, ils investissent en pratique trop peu dans le renouvellement de leurs connaissances - compétences en espérant pouvoir s'en sortir sans trop de conséquences.

La qualification à long terme représente un défi constant et certainement le talon d'Achille de ce groupe de travailleurs où la tentation à court terme de « garder le beurre et l'argent du beurre » est extrêmement alléchante.

11.4 QUANT A L'INADEQUATION ENTRE LES REALITES DU MARCHE ET LES REGLES FISCALES

Il appert que plusieurs réalités du marché des technologies de l'information sont plus ou moins bien reflétées dans l'application des règles fiscales qui encadrent aujourd'hui le statut de travailleur autonome.

Plusieurs de ces règles sont issues de l'ère industrielle, au moment où les entreprises intégraient la plupart des produits et services nécessaires à leur fonctionnement. Maintenant que les entreprises se concentrent sur leur mission première, qu'elles cherchent par tous les moyens à accroître leur productivité, notamment au moyen des technologies de l'information, il est difficile d'imaginer des prestations de services ponctuelles sur une courte période, fournies par des experts de passage.

Ainsi, la réalité du marché fait que les besoins d'expertise sont de plus en plus importants, que les mandats s'échelonnent sur de plus longues périodes et que les efforts de productivité accrue et d'innovation impliquent une concentration de ressources auprès d'un nombre restreint de clients.

Ces nouvelles réalités économiques sont plus ou moins bien traduites dans les règles fiscales en vigueur, plusieurs d'entre-elles constituant des empêchements au statut de travailleur autonome et constituant des sources de préoccupations majeures pour plusieurs travailleurs autonomes. Notre enquête révèle que plusieurs travailleurs autonomes sont actuellement très vulnérables face au maintien de leur statut de travailleur autonome en application des règles fiscales actuelles. Une révision de l'application des règles pourrait être envisagée pour permettre un meilleur arrimage entre les nouvelles réalités du marché et les encadrements fiscaux en place, tout en respectant les principes d'équité entre les travailleurs. Entre la situation idéale et la situation actuelle, des efforts d'arrimage sont probablement requis.

12. LES PISTES D'ACTION

Bien que la présente étude avait comme but premier de dresser un état de situation et de bien caractériser les travailleurs autonomes œuvrant en technologies de l'information, notre analyse et les commentaires des participants à nos groupes de discussion ont permis d'identifier quelques pistes d'action qui pourront servir de bases à l'examen de mesures favorisant le développement des travailleurs autonomes comme main-d'œuvre essentielle à la croissance du secteur des technologies de l'information.

Malgré plusieurs témoignages à l'effet que l'augmentation du nombre de travailleurs autonomes dans le marché crée un déséquilibre (amplification de la rareté de la main-d'œuvre permanente dans les PME, érosion de la loyauté au sein des entreprises, difficultés de gestion des ressources humaines) et est le reflet de la rareté actuelle et anticipée de main-d'œuvre, tous ont mentionné que le bassin de main-d'œuvre des travailleurs autonomes constitue un incontournable avec lequel il faut composer, en évitant de créer des dysfonctionnements dans les équilibres de main-d'œuvre. Parmi les pistes d'action identifiées :

- Promouvoir l'esprit d'entrepreneuriat chez les travailleurs autonomes. Renforcer les compétences en gestion d'une entreprise de consultation et, pour ce faire :
 - Mieux comprendre ce qui pousse les grands donneurs d'ordres à contracter via un intermédiaire; étudier des mesures de bonification lors de certains appels d'offres des Ministères et organismes (bonification de pointage, contrat tri-partite, etc.).
 - Favoriser le lien contractuel direct entre le donneur d'ordres et le travailleur autonome, selon un cycle d'offres de services, de contrats, de livrables, de facturation et d'échéance de contrat.
 - Développer et offrir un programme de formation aux meilleures pratiques en matière de gestion d'une entreprise de travail autonome, notamment en ce qui concerne les encadrements contractuels (offre de service, contrat, suivis périodiques, etc.). Les activités de commercialisation semblent constituer un intérêt particulier.
- Contrer à la source la rareté de la main-d'œuvre anticipée et dans ce contexte, poursuivre les efforts actuels pour l'intéressement des jeunes aux carrières en technologies de l'information. Soulignons que les représentants des entreprises ont mentionné que la forte progression des travailleurs autonomes dans le marché est le symptôme du mauvais arrimage entre l'offre et la demande de main-d'œuvre et qu'une façon d'assurer l'équilibre est d'augmenter l'offre de main-d'œuvre qualifiée. Tous sont conscients qu'il s'agit d'une mesure à long terme.
- Mieux exploiter le potentiel des personnes immigrantes comme bassin de main-d'œuvre pour contrer la rareté de main-d'œuvre qualifiée en technologies de l'information.

- Soutenir l'évolution des pratiques de gestion des ressources humaines au sein des entreprises (incluant les grands cabinets de consultation), de manière à mieux répondre aux besoins d'autonomie et de liberté d'un bon nombre de travailleurs en technologie de l'information : temps partiel, horaires variables, télétravail, gestion par résultats, gestion de carrière, etc. et ainsi éviter que des personnes qui dans le faits ne veulent pas être entrepreneurs se tournent vers le travail autonome comme solution à leurs besoins d'autonomie. Favoriser l'innovation dans les moyens de rétention du personnel.
- Encourager la gestion des talents dans les entreprises et la planification de la main-d'œuvre.
- Favoriser la synergie entre associations de travailleurs autonomes de manière à se concerter pour trouver des solutions collectives à certains besoins communs, dont celui de la formation. Profiter de l'expérience de *TECHNOCompétences* avec d'autres groupes de travailleurs et évaluer les outils et mécanismes disponibles chez Emploi-Québec ou ailleurs pour faciliter le développement de cette main-d'œuvre. Étudier des solutions comme les mutuelles de formation, les notions de coopératives ou autres.
- Évaluer les possibilités d'un meilleur arrimage entre les réalités du marché des technologies de l'information et les critères déterminant le statut de travailleur autonome aux fins de la fiscalité, notamment en ce qui concerne la durée des mandats et le nombre de clients facturés. Formuler des règles équitables qui lèvent les ambiguïtés actuelles et encouragent l'entrepreneurship du travailleur autonome.

ANNEXE A : BIBLIOGRAPHIE

- Agence du Revenu du Canada, Employé ou travailleur indépendant? Publication RC4110 (F), révision 06/12.
- Asselin, Suzanne, Travailler à son compte : des conditions différentes selon le sexe, données sociodémographiques en bref, Institut de la Statistique du Québec, vol. 8, no. 3, juin 2004.
- Bernier, Jean, Vallée, Guylaine, Jobin, Carol, Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle – synthèse du rapport final, Gouvernement du Québec, 2003.
- CAMO-PI, Profil des travailleurs autonomes immigrants et membres des communautés culturelles du Québec, Emploi-Québec, Recensement de 1996.
- Comité d'orientation de la recherche appliquée au travail (CORAT), L'évolution de l'emploi atypique au QUÉBEC, 1998.
- D'Amours, Martine, Crespo, Stéphane, Résultats d'une enquête auprès des travailleurs indépendants : éléments pour une typologie, groupe de recherche sur les transformations du travail, des âges et des politiques sociales (Transpol), INRS, décembre 2002.
- Décision Wolf, dossier 2002CAF96, entre M. Wolf, appelant, et Sa Majesté La Reine, intimée, jugement rendu le 15 mars 2002 par les juges Desjardins, Décary et Noël.
- Décision Carreau, dossier 2002-4205 (IT)G, entre François Carreau, appelant, et Sa Majesté La Reine, intimée, jugement rendu le 19 janvier 2006 par le juge Paul Bédard.
- Delage, Benoît, Résultats de l'enquête sur le travail indépendant (ETI) au Canada, Développement des ressources humaines Canada, janvier 2002, No au catalogue RH64-12/2001F.
- Delage, Benoît, Enquête sur le travail indépendant (ETI) au Canada, Développement des ressources humaines Canada, fichier de micro données à grande diffusion, janvier 2002.
- El Filali, Fatima, Denis, Linda, Analyse des positions des acteurs sociaux en matière de protection sociale et de fiscalité du travail autonome, groupe de recherche sur les transformations du travail, des âges et des politiques sociales (Transpol), INRS, janvier 2004.

- Fortin, Denis, Série de 4 articles portant sur les consultants autonomes : «Les consultants autonomes – un modèle économique», « La prestation de services personnels : une application erronée », « Les risques assumés par les consultants autonomes », non datée.
- Gagnon, Richard, Jacobs, Lee, Vaillancourt, François, Vaillancourt, Luc, Canda's IT Labour force, 1961-2001, Conseil des ressources humaines du logiciel, octobre 2003.
- Halley, Alain, Étude portant sur les activités de sous-traitance chez les entreprises canadiennes : une comparaison des 4 grandes régions du pays, HEC, août 2000.
- Jeune Chambre de Commerce de Montréal, Vers le renouvellement des conditions du travail autonome, Mémoire, septembre 2008.
- Lagacé, Chantale, Robin-Brisebois, Alexis, Travail indépendant et rapports collectifs de travail, étude de six regroupements de travailleurs indépendants, groupe de recherche sur les transformations du travail, des âges et des politiques sociales (Transpol), INRS, janvier 2004.
- Ressources humaines et développement social Canada, Comment le soutien financier de la famille et celui du gouvernement aident les travailleurs canadiens à échapper à la pauvreté, octobre 2007.
- Revenu-Québec, Travailleur autonome ou salarié?, bulletin d'information, septembre 2006.
- Société québécoise de développement de la main-d'œuvre, Diagnostic sur le travail autonome, version synthèse, 1997.
- TECHNOCompétences, Évolution des compétences en technologies de l'information sur un horizon de cinq ans, juin 2008.
- Tremblay, Diane-Gabrielle, Genin, Émilie, Enquête Télug-AQIII, Faits et chiffres, 2007.
- Tremblay, Diane-Gabrielle, Chevrier, Catherine, Les motifs de recours au travail autonome par les entreprises et les avantages et inconvénients qu'y voient les travailleurs autonomes, Charie de recherche sur les enjeux socio-culturels de l'économie du savoir, Télug, 2003.
- Tremblay, Diane-Gabrielle, Chevrier, Catherine, Le travail autonome comme illustration des nouvelles formes de travail – Organisation du travail et conditions

d'exercice du travail autonome : une source d'amélioration de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle, Chaire de recherche sur les enjeux socio-culturels de l'économie du savoir, Têluq, juillet 2006.

- Tremblay, Diane-Gabrielle, Genin, Émilie, Choisir le travail autonome : le cas des travailleurs indépendants de l'informatique, Note de recherche de la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir, juin 2008

ANNEXE B : LES GROUPES DISCUSSION

GROUPE DISCUSSION – du 6 mai 2008 (avant le questionnaire)

THÈMES DE DISCUSSION

Horaire général:

- 12h00 : Arrivée – lunch
- 12h15 : Présentation de l'animateur et du contexte
- 12h20 : Début des discussions (15 minutes par thème)
- 14h00 : Fin

Objectifs :

- Discuter des sujets de préoccupations, des besoins et attentes des TA
- Valider en pré-test un projet de questionnaire aux TA

Thèmes :

- Comment qualifiez-vous la situation actuelle des travailleurs autonomes?
- Comment voyez-vous l'avenir des travailleurs autonomes? Pourquoi?
- Quels sont les principaux besoins des travailleurs autonomes : en formation, en développement professionnel, en mesures d'aide, etc.
- Du côté de la formation, qu'est-ce qui pourrait être fait pour vous aider à garder votre « avantage » compétitif (compétences rares)
- Que doit faire le travailleur autonome pour durer et avoir du succès? (facteurs de succès)
- Qu'est-ce que cette étude devrait aborder en particulier?
- Pré-test du questionnaire :
 - Faire compléter
 - Commenter

Étaient présents :

- Lucie Viel, (Conseil Infomax LV Inc.)
- Olivier Guerrero, (Conseils GO & SEE Inc.)
- Maxime Tremblay, (Fin Finaud Consultant)
- Paul-André Robitaille, Parosys
- Patrick Jean-Baptiste, (Patrick Jean-Baptiste)
- Pierre Beaudoin, (PBA Itée)
- Sébastien Daupleix, (Sébastien Daupleix)
- Sylvie Racine, (Service Conseils Stratéca Inc.)
- Jean-François Dumais, (TECHNOCompétences)

GROUPE DISCUSSION DES TRAVAILLEURS AUTONOMES du 28 août 2008

Horaire général:

- 12h00 : Arrivée – lunch
- 12h15 : Présentation des principaux constats de l'enquête
- 12h30 : Les vulnérabilités (défis, faiblesses, besoins)
- 13h15 : Les pistes de solution
- 14h00 : Fin

Objectifs :

- Discuter des principaux résultats de l'enquête
- Discuter des principales vulnérabilités des travailleurs autonomes et leurs causes
- Discuter de pistes de solutions

Thèmes :

- Le portrait général est-il conforme à la réalité? Ajouts? Nuances?
- Quelles sont les principales vulnérabilités du travailleur autonome?
- Quelles suggestions feriez-vous en matière de :
 - Développement des compétences (formation continue)
 - Regroupement associatif
 - Pratiques d'affaires
 - Règles fiscales
- Tout autre sujet pertinent

Étaient présents :

- André Dagenais, (ADC-DAO Inc.)
- Bénédicte Balfourier (Bénédicte Info. Inc.)
- Khampheng Chon (KC Techno Inc.)
- Sylvie Racine (Services Conseils Stratéca Inc.)
- Marc Poulin (Tango)
- Martine Paulet (Via Gestion)
- Daniel Zawacki (ZCI Inc.)
- Jean-Philippe Blais (ZEA Informatique)
- Jeanne-Estelle Thébault (Thébault Dagher Services conseils Inc.)
- Alain Dion (Technad Conseil Inc.)
- Yves B. Desfossés (Desfossés Consultation)
- Pascal Moumbouilou (GIPIEA Inc.)
- Harold Gendron (Recherche et veille en médias interactifs)

GROUPE DISCUSSION DES ENTREPRISES Du 28 août 2008

Horaire général:

- 8h30 : Arrivée – café
- 8h35 : Présentation des principaux constats de l'enquête
- 8h50 : Les réactions et commentaires des entreprises
- 9h45 : Les propositions et pistes de solution
- 10h30 : Fin

Objectifs :

- Discuter des principaux résultats de l'enquête
- Discuter du travail autonome comme mode d'organisation du travail (opportunité, menace, problèmes ou pas pour les entreprises?)
- Discussion de l'évolution souhaitable du travail autonome
- Discuter d'actions possibles

Thèmes :

- Vos réactions face au portrait général présenté?
- Cette forme de travail est-elle une menace ou une opportunité pour votre entreprise? (Voyez-vous le travail autonome d'un bon œil?)
- Est-ce que votre entreprise prend des mesures pour encourager ou décourager le travail autonome? En particulier vis-à-vis les pratiques de ressources humaines permanentes?
- Comment voyez-vous l'évolution du travailleur autonome au cours des 5 prochaines années? Pensez à la rareté de la main-d'œuvre, à la récession, à l'utilisation des TIC de plus en plus fréquente, etc.
- Y a-t-il des changements souhaitables à la situation actuelle? Des pistes de solution?

Étaient présents :

- Alain Lajoie, (président, Irosoft)
- Dominique Payeur (Loto-Québec)
- Amélie St-Amand (Métro-Richelieu)
- André Beauchemin (MultiPro)
- Jean-François Desaulniers (Nstein Technologies)
- Josiane Deslandes (Sytematix)
- Céline Bergeron (CGI)
- Ginette Vallée (CGI)
- Stéphanie Furtado (Technologie Reptile Inc.)
- Jean-François Labelle (Technologie Reptile Inc.)
- Stéphane Giguère (Télus)
- Michel St-Gelais (Télus)
- Patrick Dubois (Groupe P.R.I.)
- Nicole Doucet (COFOMO)

ANNEXE C : QUESTIONNAIRE D'ENQUÊTE

Partie 1 : Introduction à l'étude

Les résultats de cette recherche-action seront colligés dans un rapport synthèse qui sera disponible sur le site Internet de TECHNOCompétences l'automne prochain.

Votre participation est essentielle pour obtenir certaines données sur vos préoccupations, votre quotidien et vos besoins.

Les renseignements fournis sont strictement **confidentiels**, TECHNOCompétences en prend l'engagement formel. Ils pourront être utilisés uniquement à des fins de recherche, d'étude et de statistiques.

Le questionnaire contient 35 questions et prendra environ 15 minutes à compléter. **Il devra nous être retourné d'ici le 16 juillet 2008.**

Avantages de compléter le questionnaire

En complétant le questionnaire, vous nous permettez de mieux connaître votre situation et d'ainsi faire part de vos besoins et de proposer des mesures et des programmes pouvant répondre à vos préoccupations et à votre réalité.

Merci de votre collaboration! Vous pouvez commencer!

Un préalable à clarifier : définition du travailleur autonome

Pour les fins de la présente étude, on entend par travailleur autonome : « Toute personne qui s'engage envers une autre personne à réaliser un ouvrage ou à offrir un service selon des conditions et un coût convenus dans un contrat d'affaires ou de tarification. » Le travailleur autonome est libre quant à l'exécution du travail qu'il obtient généralement de plusieurs clients; son activité n'est pas régie par les lois du travail. Cette forme de travail est caractérisée par la flexibilité de l'horaire, le degré élevé d'autonomie par rapport au donneur d'ouvrage et le risque de perte ou de profit. Le revenu en est un d'entreprise ou de professionnel facturant pour ses services et n'est pas un revenu de salarié.

Si votre situation ne correspond pas globalement à cette définition, ne remplissez pas ce questionnaire. MERCI !

Partie 2 : Pourquoi êtes-vous travailleur autonome ?

1. Êtes-vous devenu travailleur autonome par choix volontaire, par nécessité ou les deux ?

- ☐ par choix volontaire
☐ par nécessité
☐ par choix volontaire et par nécessité

2. Voici 7 raisons souvent citées comme motivations à être travailleur autonome. Classez par ordre de priorité les motivations suivantes, de la plus importante (1) à la moins importante (7).

Motivations possibles	Classez par ordre de priorité les motivations suivantes de 1 à 7 (1 = la plus importante, 7 = la moins importante)
La rémunération	
L'horaire de travail	
Être son propre patron	
La possibilité de travailler à la maison	
Les avantages fiscaux liés au statut de travailleur autonome	
La possibilité de développer vos connaissances et compétences	
La conciliation travail-famille	

3. Y a-t-il d'autres raisons qui ont motivé votre choix de devenir travailleur autonome :

4. Pour ceux qui sont devenus travailleurs autonomes par nécessité, quelle affirmation décrit le mieux votre situation à ce moment-là?

- ☐ J'ai perdu mon emploi (pour diverses raisons) : mon poste a été aboli, j'ai été congédié, l'entreprise s'est réorganisée; le service / l'entreprise a fermé, etc.
☐ Les conditions de travail à mon emploi étaient devenues intenable.
☐ Des conditions familiales (conjoint, enfants, parents, etc.).
☐ Des raisons de santé.
☐ Autre raison, précisez :

Partie 3 : Quelles sont vos conditions de travail ?

- | | |
|---|-----------------|
| 5. En général, le temps professionnel requis pour l'exécution des mandats que j'exécute est ... | Faites un choix |
| 6. En général, vous réalisez en même temps... | Faites un choix |
| 7. En général, vous facturez durant une année... | Faites un choix |
| 8. Vous constatez qu'en général, vos revenus ont tendance à ... | Faites un choix |
| 9. Vous constatez qu'en général, vos tarifs ont tendance à... | Faites un choix |
| 10. Vous constatez qu'en général, vos mandats ont tendance à ... | Faites un choix |
| 11. Vous constatez qu'en général, vos mandats font appel à des compétences qui ont tendance à ... | Faites un choix |
| 12. Vous constatez qu'en général, les exigences des clients ont tendance à ... | Faites un choix |
| 13. Vous constatez qu'en général, les mandats que vous aviez l'habitude de contracter directement par le donneur d'ordre (i.e. le client) passent de plus en plus par des firmes intermédiaires... | Faites un choix |
| 14. Les mandats que vous réalisez sont contractés par vous directement avec le client donneur d'ordre | Faites un choix |
| 15. Les mandats que vous réalisez le sont chez le client à travers une autre entité (i.e. une agence, un intermédiaire, un impartiteur, etc.) avec qui vous avez conclu une entente | Faites un choix |
| 16. Selon vous, votre situation actuelle est ... | Faites un choix |

17. Quels sont, parmi les facteurs suivants, ceux qui expliquent le mieux votre réponse à la question précédente (#16) portant sur la précarité ou non de votre situation actuelle (plusieurs réponses sont possibles) :

- ☐ Les conditions économiques
- ☐ L'évolution de la technologie
- ☐ La compétition entre les travailleurs autonomes
- ☐ La présence des firmes intermédiaires, incluant les impartiteurs, les intégrateurs et les agences
- ☐ L'épuisement professionnel
- ☐ La mise en marché de mes services
- ☐ La remise en question du statut de travailleur autonome par les autorités fiscales
- ☐ Les aspects financiers reliés à vos opérations (liquidités, financement, etc.)
- ☐ Autre, précisez :

18. Votre situation générale depuis les 3 dernières années globalement...

Faites un choix

19. Vous prévoyez que votre situation au cours des 3 prochaines années...

Faites un choix

20. Globalement, en regard à votre situation de travailleur autonome, êtes-vous ...

Faites un choix

21. Votre statut de travailleur autonome aux yeux des autorités fiscales (le « fisc ») vous préoccupe-t-il ?

Faites un choix

22. Vous est-il déjà arrivé de vivre l'une ou l'autre des situations suivantes lors d'un contrat ?

- ☐ Annulation prématurée du contrat (avant terme)
- ☐ Refus de paiement pour services rendus (pertes pour mauvaises créances)
- ☐ Négociation à la baisse de conditions pourtant convenues à l'avance

23. Chacun des mandats que vous accomplissez fait-il l'objet ...

d'une offre de services écrite?

Faites un choix

d'un contrat formel écrit (ou d'une prolongation d'un contrat initial) ?

Faites un choix

simplement d'une offre de CV ?

Faites un choix

d'un contrat cadre général à l'intérieur duquel vous exécutez plusieurs mandats ?

Faites un choix

Partie 4 : Quels sont vos besoins de développement ?

24. Voici 9 défis que souvent le travailleur autonome doit relever pour réussir. SVP classez les défis par ordre d'importance de 1 à 9, du plus important (1) au moins important (9)

Défis à relever	Classez les défis en ordre d'importance de 1 à 9 (1 = le plus important, 9 = le moins important)
Garder à jour vos compétences	
Obtenir de nouveaux contrats	
Ne pas vous isoler socialement	
Générer des revenus suffisants pour assurer votre niveau de vie	
Assurer l'équilibre travail-famille	
Satisfaire les clients de plus en plus exigeants	
Vaincre le stress	
Vous donner des avantages sociaux, notamment pour la retraite	
Garder vos affaires en ordre du point de vue administratif et des exigences réglementaires (autorités fiscales)	

25. En considérant chacun des besoins suivants, diriez-vous que :

La formation dans ma discipline est...

Faites un choix

Le besoin de réseautage est...

Faites un choix

Le besoin d'un meilleur filet social (avantages sociaux, etc.) est...

Faites un choix

Le besoin d'accroître mes revenus est...

Faites un choix

La formation en comptabilité / finance / gestion est...

Faites un choix

26. Avez-vous prévu un plan pour être en mesure de prendre une retraite confortable ?

☐ Oui

☐ Non

27. Quelle importance accordez-vous aux modes de formation suivants ?

La lecture de revues professionnelles ou de livres spécialisés

Faites un choix

La consultation sur Internet (recherche documentaire)

Faites un choix

La consultation de collègues qui partagent avec moi leurs connaissances

Faites un choix

La formation chez le client

Faites un choix

La participation à des congrès ou à des colloques spécialisés

Faites un choix

La participation à des sessions de formation offertes par des associations ou des groupes spécialisés

Faites un choix

Les cours de formation donnés par une institution d'enseignement (collégial ou universitaire)

Faites un choix

28. Approximativement, au cours des 12 derniers mois, quel a été le temps que vous avez généralement consacré au développement de vos compétences?

Faites un choix

29. Faites-vous partie d'un réseau formel, d'un regroupement ou d'une association reliée à votre situation de travailleur autonome ?☐ Oui☐ Non**Si oui, quel est-il ?**☐ AQIII☐ APIIQ☐ FIQ☐ OIQ☐ Autre, précisez :**30. Jugez-vous utile de faire partie d'un réseau ou d'une association ?**☐ Oui☐ Non

Partie 5 : Perspectives générales

31. Si vous pouviez revenir en arrière, vous diriez...

Faites un choix

32. D'ici 3 ans, ...

Faites un choix

Partie 6 : Informations sociodémographiques

33. Âge

Faites un choix

Sexe

Faites un choix

Dernier diplôme obtenu

Faites un choix

Domaine de formation

Faites un choix

Statut juridique

Faites un choix

Depuis quand êtes-vous travailleur autonome ?

Faites un choix

Combien d'années d'expérience sur le marché du travail aviez-vous au moment de devenir travailleur autonome ?

Faites un choix

Expérience professionnelle en TI

Faites un choix

34. Quelle est votre expertise principale?☐ Programmeur☐ Support technique☐ Analyste et consultant en informatique☐ Graphiste / illustrateur☐ Consultant en gestion☐ Formateur☐ Directeur de projets☐ Gestionnaire☐ Expert télécommunication☐ Ingénieur☐ Expert soit en sécurité, base de données, web, etc.; précisez:☐ Autre, précisez :**35. Pour cette expertise principale, vous vous considérez comme ...**

Faites un choix

Envoyer par courriel**Imprimer le formulaire**