



**AIREPME**

Association Internationale de REcherche en PME

**CIFPME 2000**

**5° Congrès International Francophone  
sur la PME**

**25, 26 et 27 octobre 2000 à Lille**

Site web de l'Institut d'Administration des Entreprises de Lille :

<http://www.iae.univ-lille1.fr>

Site web du CLAREE (Centre Lillois d'Analyse et de Recherche sur l'Evolution  
des Entreprises) :

<http://www.univ-lille1.fr/claree>

Site web de l'ADREG (Association de Diffusion et de Recherche en  
Entrepreneuriat et en Gestion) :

<http://www.adreg.net>

Site web de l'AIREPME :

<http://www.airepme.univ-metz.fr/>

**Diagnostic des besoins de soutien des travailleurs autonomes :  
Problèmes managériaux et pistes de solutions  
CIFPME – Lille 2000**

**Par :** Sylvie Laferté, M.Sc., Jocelyn Perreault, Ph.D. et Gilles Saint-Pierre, Ph.D.

**Résumé de la communication :**

Le travail autonome ou indépendant peut se concevoir comme une réponse en terme d'emploi au changement structurel actuel de l'économie qui donne une place importante à la sous-traitance et l'impartition. Ainsi, au Canada, le travail indépendant a été la source de plus des trois quarts de la croissance de l'emploi depuis 1989. De plus, en 1997, un travailleur sur six était un travailleur indépendant (employeur ou non), soit 17 % de tous les travailleurs, comparativement à 12 % il y a 20 ans. Cette croissance du travail autonome, autant au Canada qu'en Amérique du Nord et en Europe, mérite que l'on s'attarde à évaluer cette nouvelle réalité.

Dans le but de mieux connaître ce phénomène, nous nous sommes d'abord interrogés sur le paradigme à employer afin de définir le concept de travail autonome. Bref., nous devons répondre à la question : Est-ce de l'entrepreneuriat ou non? Nos réflexions nous permettent de conclure que le travail autonome, défini comme une organisation d'une personne et dont le dirigeant n'a aucun désir de développer de l'entreprise, ne relève pas de l'entrepreneuriat. Cependant, si l'on parle de micro-entreprises employant quelques personnes et dont le dirigeant désire développer son entreprise, nous devrions alors étudier le phénomène du TA dans une optique entrepreneuriale.

Ensuite, nous nous sommes particulièrement intéressés à l'efficacité managériale de ces petites organisations dans l'optique de connaître leurs besoins de soutien (formation, information et encadrement). Nous avons alors tenté de répondre aux questions suivantes : Qui sont ces travailleurs indépendants? Ont-ils des besoins de soutien particuliers?

Une première revue de la littérature sur le travail autonome et l'entrepreneuriat nous a permis de développer une taxonomie du travail indépendant, différenciant le TA sans employé, le TA employeur et la PME. Les facteurs à prendre en compte sont, entre autres, le nombre d'employé, le nombre de clients, le désir de développement de l'entreprise, l'exécution personnelle des tâches opérationnelles et la centralité de l'expertise à la base de l'entreprise. Le tableau 1 présente cette taxonomie.

Une revue de la littérature sur les problèmes de gestion, les causes de faillites et les facteurs de succès des petites entreprises, nous a permis de développer un questionnaire d'identification des problèmes managériaux des TA. Ce questionnaire a été pré-testé auprès d'un échantillon de convenance de jeunes entrepreneurs, majoritairement travailleurs autonomes ou employant moins de 5 personnes. Les résultats préliminaires indiquent que le principal problème des répondants est le manque de temps pour tout faire. Le tableau 2 présente les problèmes ayant recueillis les plus grands degré d'importance relative lors de ce pré-test.

Tableau 1 Principaux critères de différenciation entre TA sans employé, TA employeur et PME

Critères	TA sans employé	TA employeur	PME
Nombre d'employés excluant le propriétaire	Aucun	1 à 4 et faible pouvoir hiérarchique	5 et plus et pouvoir hiérarchique grandissant
Volonté de développement /Croissance	Nulle ou très faible	Jusqu'à un niveau confortable	D'un niveau confortable à élevée
Tâches opérationnelles	Toutes	Certaines mais délégation	De moins en moins, tâches plutôt orientées vers la gestion
Expertise	Centrale, à la base de l'entreprise	Centrale à moyenne car peut être partagée	Plus ou moins éloignée
Nombre de clients	Faible mais pas un seul	Faible à moyen	Moyen à élevé
Innovation	Faible	Faible à élevée	Faible à élevée
Niveau de risque	Faible	Moyen	Moyen à élevé
Présence d'un plan marketing	Absence ou quasi-absence	Moyenne à élevée	Moyenne à élevée
Valeur de revente	Faible, voire nulle	Faible à moyenne	Moyenne à élevée
Déclencheur	Volontaire ou non	Volontaire ou non	Plus souvent volontaire

Tableau 2 Principaux problèmes vécus par les 122 répondants selon l'importance relative

Énoncés	Pourcentage (assez ou très important)
Manque de temps pour tout faire	55,7 %
Vivre de l'incertitude financière	47,5 %
Difficulté à décrocher	46,7 %
Trouver du personnel qualifié	43,4 %
Publicité	42,6 %
Éduquer les clients	41,0 %
Obtenir de l'information sur les programmes	38,5 %
Obtention de financement – institutions financières	37,7 %
Comprendre et interpréter les données comptables	34,4 %
Trouver de nouveaux clients	32,8 %
Faire la tenue de livres et la comptabilité	30,4 %
Contrôler les coûts d'opération courante	26,2 %
Avoir des équipements à la fine pointe de la technologie	20,5 %

Les comparaisons de moyennes (test F) et l'analyse de tableaux croisés (test du Chi-carré) ne nous ont pas permis de découvrir de différence significative ( $p = 0,05$ ) entre les différents types d'organisation compte tenu de la taille et de l'homogénéité relative de l'échantillon. D'une future administration de ce questionnaire, notre objectif est de déterminer si les problèmes managériaux sont différents, ou de différente intensité, selon que l'organisation est de type TA sans employé, TA employeur ou PME.

Enfin, nous intéresserons aussi, dans une étape ultérieure, aux pistes de solution à ces problèmes managériaux afin de développer un outil diagnostic permettant l'orientation des TA, selon leur type, vers les services d'intervention répondant le mieux à leur besoin.

\* Pour information : Sylvie Laferté (Sylvie\_Laferte@concepta.com)