

L'économie à la demande

Atteindre le bien-être financier en toute confiance

Au Canada, l'économie à la demande croît à un rythme phénoménal et ne montre aucun signe de ralentissement.

Au fil du temps, le marché du travail a changé. Alors qu'il était autrefois caractérisé par des emplois stables ou permanents, on voit aujourd'hui une « économie à la demande » où règnent les emplois temporaires ou contractuels, et où la main-d'œuvre constituée de travailleurs à la demande, de travailleurs autonomes et de salariés occasionnels devient la norme. L'économie à la demande est « caractérisée par une prédominance de travailleurs indépendants et de sous-traitants rémunérés à la tâche ou pour des contrats de courte durée »¹.

En se fondant sur ce modèle de dotation en personnel, une organisation peut remédier aux lacunes en matière de compétences en embauchant des travailleurs à la demande, sur une base temporaire. Le personnel temporaire n'est pas celui d'autrefois; pour des contrats à court et long terme, on fait appel aujourd'hui à des ouvriers ou travailleurs industriels tout comme à des professionnels des TI, des ingénieurs, des comptables ou des professionnels des RH hautement qualifiés².

Selon le secteur, ces employés temporaires sont appelés salariés occasionnels, travailleurs virtuels ou télétravailleurs, sous-traitants indépendants, conseillers ou travailleurs autonomes. Quel que soit le titre utilisé, cette main-d'œuvre comprend des spécialistes et des conseillers hautement qualifiés, issus de tous les secteurs, que les grandes sociétés embauchent de plus en plus afin de compléter leur personnel permanent. Au Canada, l'économie à la demande croît à un rythme phénoménal et ne montre aucun signe de ralentissement².

Les travailleurs autonomes se tournent souvent vers des applications comme Handy, LinkedIn, Uber et TaskRabbit pour trouver des contrats rémunérés. Pour certains, la flexibilité et la liberté de pouvoir choisir quand, où et comment travailler apportent une satisfaction professionnelle. De leur côté, les employeurs ont accès à un vaste bassin de talents, de compétences et d'expérience sans avoir à embaucher de façon permanente³.

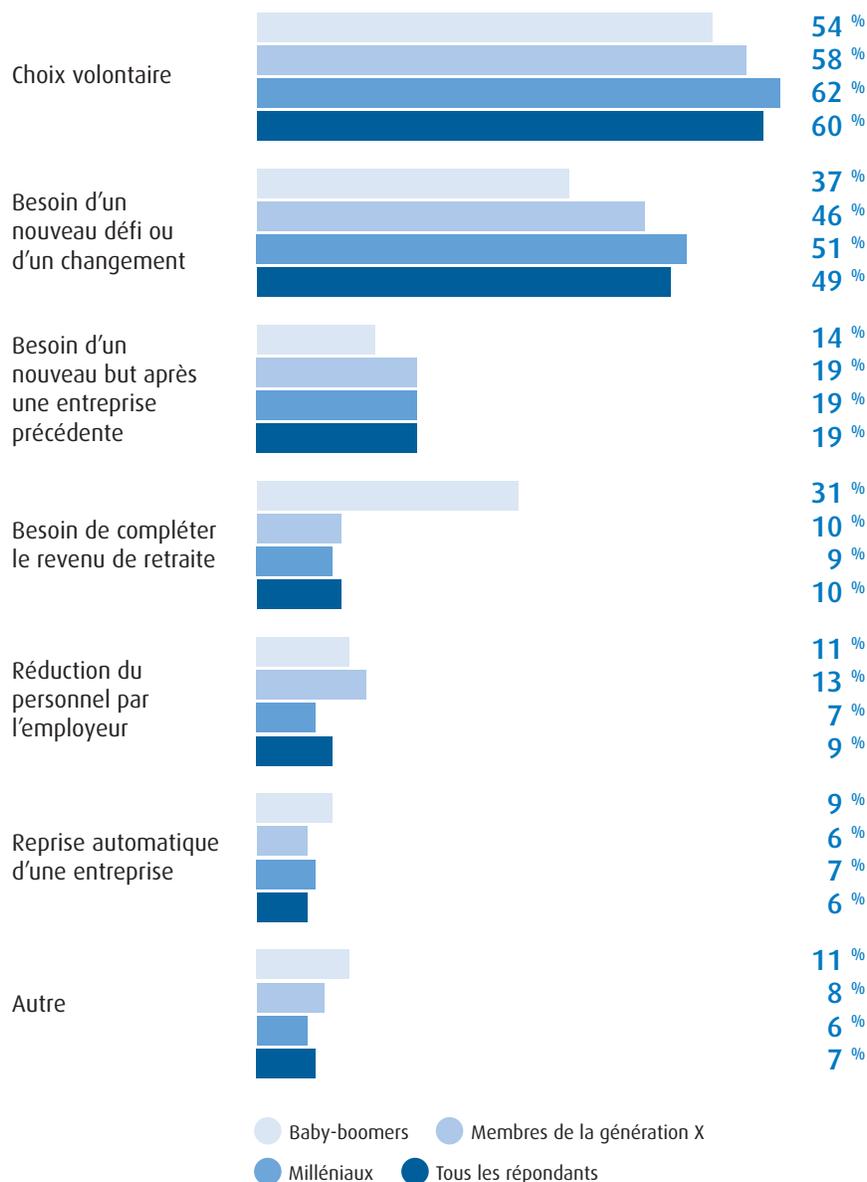
BMO Gestion de patrimoine a commandé une étude afin d'en apprendre plus sur l'économie à la demande et sur le point de vue des professionnels qui y participent, notamment en ce qui concerne l'emploi et les difficultés qu'ils rencontrent⁴. Elle révèle que les baby-boomers, les milléniaux et les membres de la génération X divergent quant à leur façon de voir l'économie à la demande et les raisons d'y participer. Le rapport de cette étude propose certains moyens qui peuvent aider cette main d'œuvre flexible à atteindre le bien-être financier avec confiance.

Dans le cadre de cette étude, on a demandé aux répondants pourquoi ils étaient devenus travailleurs indépendants. Le choix volontaire a été la principale raison (invoquée par 60 % des répondants), suivi du besoin d'un nouveau défi ou d'un changement (49 %), et le souhait d'avoir un nouveau but après une entreprise précédente (19 %). Plus d'hommes que de femmes (55 % comparativement à 43 %) ont dit avoir eu besoin d'un nouveau défi, et plus de milléniaux ont indiqué que leur choix était volontaire (62 %), comparativement aux membres de la génération X (58 %) et aux baby-boomers (54 %).

Le choix volontaire est la raison la plus souvent invoquée pour devenir travailleur indépendant.

Une autre conclusion intéressante de l'étude (quoique prévisible) : plus de baby-boomers éprouvaient le besoin de compléter leur revenu de retraite (31 %) que les membres de la génération X (10 %) ou les milléniaux (9 %).

Principales raisons d'être travailleur indépendant, selon la génération⁵



Source : Étude menée par Validatelt Technologies Inc. pour le compte de BMO Gestion de patrimoine en décembre 2017⁴

Pour les besoins de l'étude, les professionnels hautement qualifiés qui ont choisi de devenir travailleurs autonomes ou de poursuivre une carrière indépendante fondée sur la réalisation de projets ont été considérés comme des travailleurs participant à l'économie à la demande. Environ 40 % des travailleurs indépendants interrogés considéraient qu'ils participaient ou avaient déjà participé à l'économie à la demande.

L'économie à la demande est une tendance à la hausse sur le marché de l'emploi

La technologie a transformé pratiquement toutes les facettes de notre économie et de notre société : notre façon de voyager, d'effectuer des opérations bancaires, de communiquer les uns avec les autres. Mais la composante de l'économie qui a subi les changements les plus fondamentaux, c'est probablement le marché du travail⁶.

Selon Statistique Canada, 2,18 millions de Canadiens entraient dans la catégorie des travailleurs temporaires en septembre 2017. Ce groupe comprend les personnes qui occupent un emploi à terme ou à forfait, ou un emploi temporaire, comme les travailleurs autonomes⁷.

Selon un rapport² de l'une des plus grandes agences de placement temporaire au Canada, les organisations embauchent toute une gamme de travailleurs de ce type, qui composent déjà entre 20 % et 30 % de leurs effectifs, et plus d'un employé sur quatre est un travailleur autonome. Les employés à temps partiel sont moins nombreux que les salariés occasionnels ou les travailleurs autonomes, constituant moins d'un quart de la main-d'œuvre. Les employeurs estiment que près d'un quart de leur effectif travaillent de façon virtuelle ou à distance. À noter que 85 % des entreprises interrogées dans le cadre du rapport prévoient une augmentation de leur « personnel agile » au cours des prochaines années.

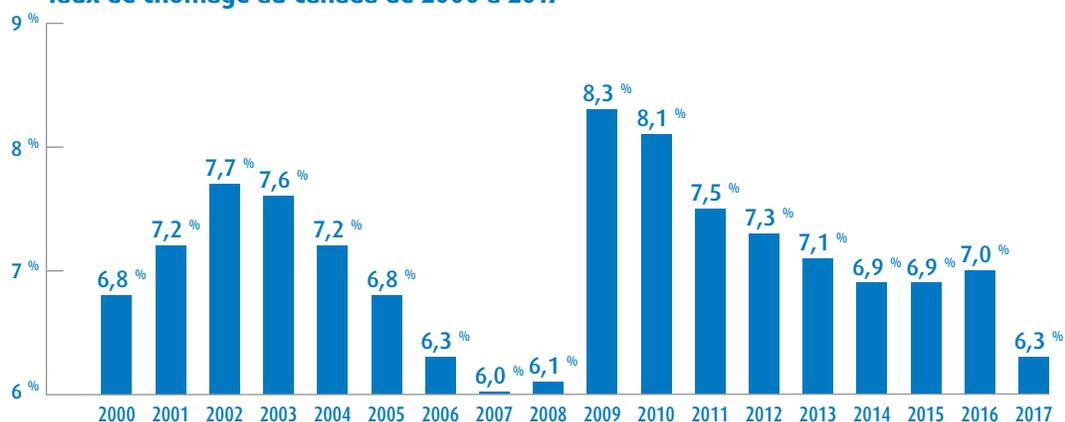
En 2016⁸, 87 % des employés occupaient un poste permanent (à temps plein ou à temps partiel), c'est-à-dire sans date de fin prédéterminée. Les postes non permanents comprennent les emplois à terme ou à forfait, les emplois saisonniers, les emplois occasionnels et les autres emplois temporaires. Le taux de l'emploi permanent est relativement inchangé depuis 2010.

Les travailleurs du principal groupe d'âge actif (25 à 54 ans) étaient les plus susceptibles d'occuper un poste permanent (90 %), alors que le groupe des 15 à 24 ans était le moins susceptible d'en avoir un (69 %). Chez les personnes de 55 ans et plus, la proportion de travailleurs occupant un poste permanent était de 89 %.

La crise financière mondiale et l'emploi

Depuis la crise financière et économique qui a frappé le monde en 2008, les emplois non permanents sont devenus plus courants. Depuis 10 ans, le taux de chômage au Canada est resté supérieur aux taux observés avant la crise, et le krach a influé sur le marché du travail et les possibilités d'emploi pour les Canadiens. En 2007, le taux de chômage au Canada visant les personnes de 15 ans et plus est descendu à 6 %, pour ensuite atteindre les 8,3 % en 2009; en 2017, il se maintenait encore juste au-dessus des taux enregistrés avant la crise⁹.

Taux de chômage au Canada de 2000 à 2017



● Taux de chômage Source : Statista.com⁹

À noter que 85 % des entreprises interrogées prévoient une augmentation de leur « personnel agile » au cours des prochaines années.

Le taux de chômage chez les jeunes adultes (15 à 24 ans) affichait presque le double de la moyenne nationale pour la période 2000-2017.

Si le statut d'emploi des Canadiens de toutes les tranches d'âge a été affecté par la crise, ce sont les plus jeunes travailleurs qui ont été touchés le plus durement. Le taux de chômage chez les jeunes adultes (15 à 24 ans) affichait presque le double de la moyenne nationale pour la période 2000-2017. Et les travailleurs de la tranche des 25 à 44 ans ont dû composer avec un taux de chômage plus élevé que celui des travailleurs plus âgés.¹⁰

Taux de chômage (%) au Canada selon le groupe d'âge de 2000 à 2017

Groupe d'âge	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
15 ans et plus	6,8	7,2	7,7	7,6	7,2	6,8	6,3	6,0	6,1	8,3	8,1	7,5	7,3	7,1	6,9	6,9	7,0	6,3
15 à 24 ans	12,7	12,9	13,6	13,6	13,4	12,4	11,7	11,2	11,6	15,4	14,9	14,3	14,4	13,7	13,5	13,2	13,1	11,6
25 à 44 ans	6,0	6,5	7,0	6,8	6,5	6,0	5,6	5,4	5,3	7,5	7,3	6,5	6,3	6,0	6,0	6,1	6,2	5,6
45 à 64 ans	5,3	5,5	5,8	5,9	5,4	5,3	4,8	4,7	4,9	6,7	6,4	6,1	5,8	5,9	5,6	5,7	5,9	5,4
65 ans et plus	2,7	3,3	3,1	3,4	3,2	3,4	4,4	3,5	2,8	4,4	4,8	4,8	4,6	4,4	4,1	4,6	4,6	5,1

Source : Statistique Canada⁹

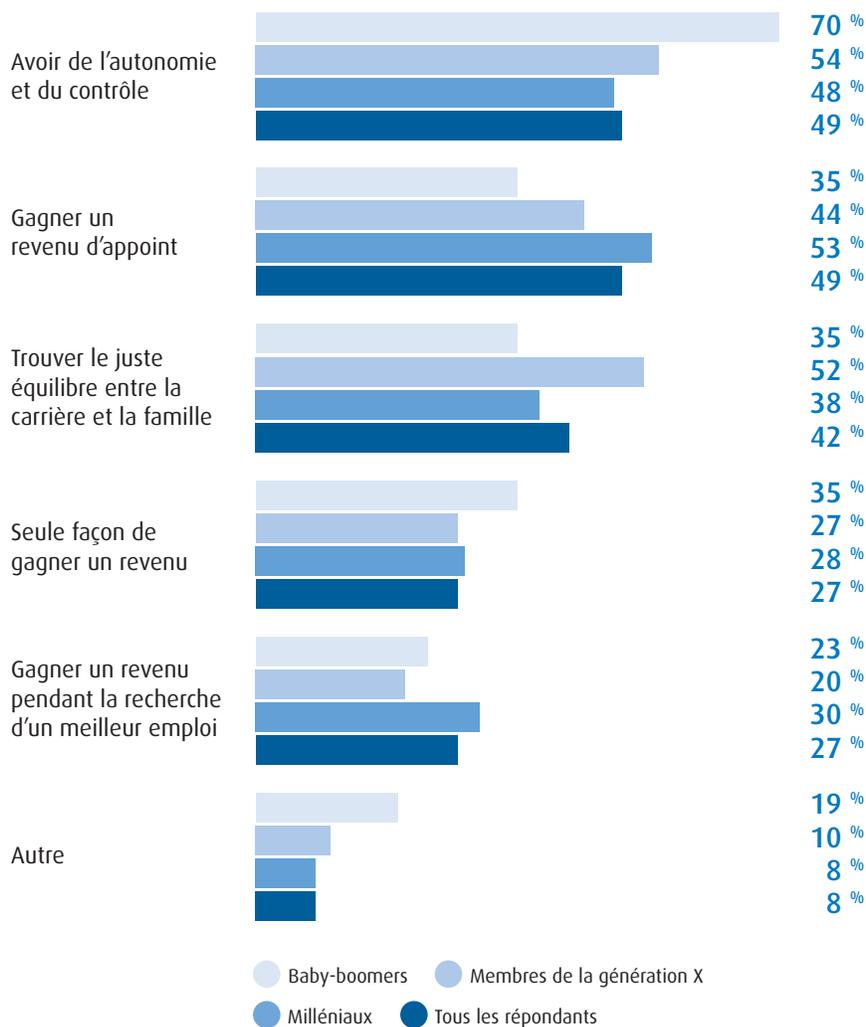
Comment les différentes générations sont-elles touchées?

Si des travailleurs de tous âges participent à l'économie à la demande, nombreux sont d'avis que c'est dû à un manque de choix. Selon une étude de Statistique Canada⁸, le quart des personnes interrogées travaillaient à temps partiel ou à forfait, faute de pouvoir trouver un emploi permanent à temps plein. D'autres le faisaient par préférence personnelle (27 %), en raison d'études (28 %), ou en raison de responsabilités personnelles ou familiales, comme prendre soin des enfants ou souffrir d'une maladie.

L'étude de BMO Gestion de patrimoine aide à montrer pourquoi les baby-boomers, les milléniaux et les membres de la génération X ont adopté l'économie à la demande. Les quatre premières raisons citées sont : autonomie et contrôle (49 %), revenu d'appoint (49 %), juste équilibre entre la carrière et la famille (42 %) et seul moyen de gagner un revenu (27 %).

Près de la moitié des personnes sondées participent à l'économie à la demande pour avoir de l'autonomie et du contrôle, et gagner un revenu d'appoint.

Principales raisons de participer à l'économie à la demande, selon la génération⁵



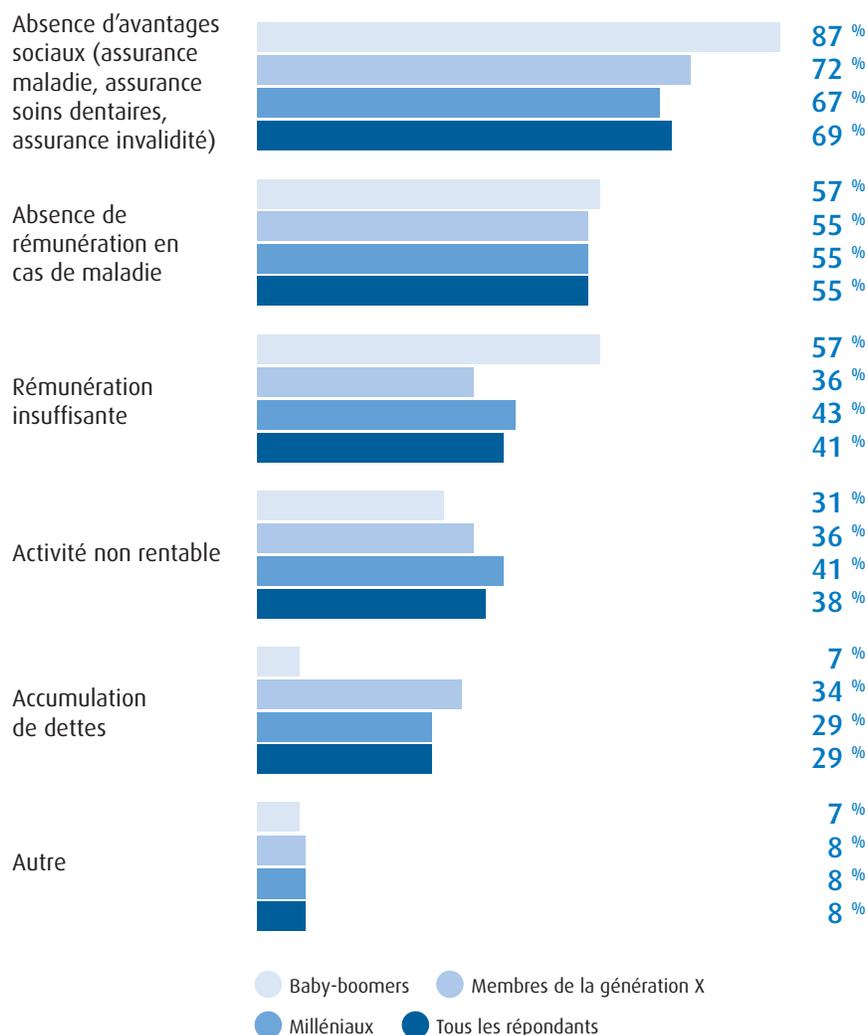
Source : Étude menée par Validatelt Technologies Inc. pour le compte de BMO Gestion de patrimoine en décembre 2017.⁴

Si l'on observe les résultats de plus près, on remarque que les baby-boomers étaient plus susceptibles d'accorder de l'importance à l'autonomie et au contrôle (70 %). À l'aube de l'âge d'or, certains travailleurs pourraient vouloir plus de flexibilité pour quitter peu à peu la population active, ou au contraire, continuer à travailler et compléter leur revenu de retraite. Les motivations des milléniaux étaient plutôt de gagner un revenu d'appoint (53 %) et de travailler à la demande jusqu'à ce qu'ils trouvent un emploi plus avantageux (30 %). De leur côté, les membres de la génération X apprécient plus que les autres groupes de pouvoir trouver le juste équilibre entre la carrière et la famille (52 %). C'est probablement dû au fait que nombre d'entre eux doivent, à cette étape de leur vie, élever des enfants et aider leurs parents âgés.

L'économie à la demande peut être séduisante et lucrative, mais elle présente aussi des écueils

Quels que soient les motifs, participer à l'économie à la demande entraîne des risques financiers. Au moment de nommer leurs trois plus grandes difficultés, les participants à l'étude ont cité l'absence d'avantages sociaux (comme l'assurance maladie, l'assurance soins dentaires et l'assurance invalidité) (citée par 69 % des répondants), l'absence de rémunération en cas de maladie (55 %) et la rémunération insuffisante (41 %).

Principaux risques ou difficultés d'ordre financier associés à l'économie à la demande, selon la génération⁵



Source : Étude menée par Validatelt Technologies Inc. pour le compte de BMO Gestion de patrimoine en décembre 2017.⁴

L'absence d'un régime d'avantages sociaux offert par un employeur est l'aspect du travail à la demande ayant les plus grandes répercussions financières.

Des différences générationnelles ont aussi été relevées au niveau des difficultés qu'entraîne la participation à l'économie à la demande. Les baby-boomers se souciaient davantage de l'absence d'avantages sociaux (87 %), ce qui pourrait peut-être refléter le risque croissant d'invalidité ou de maladie associé à l'âge. Les milléniaux (29 %) et les membres de la génération X (34 %) étaient plus susceptibles que les baby-boomers (7 %) de devoir faire face à une accumulation de dettes. Car, à cette étape de leur vie, ces travailleurs peuvent jongler avec de multiples priorités financières, tandis que les baby-boomers, dont la carrière a été plus longue, ont eu plus de temps pour accumuler des actifs et rembourser leurs dettes.

Surmonter les difficultés pour atteindre un sentiment de liberté et de confiance sur le plan financier

Participer à l'économie à la demande présente des avantages, comme la flexibilité de choisir où et quand travailler, ainsi que le type de travail à accomplir. Mais il existe aussi des inconvénients : instabilité du revenu, absence d'assurance emploi et d'avantages sociaux (comme l'assurance soins de santé et l'assurance maladie), et inadmissibilité aux régimes de retraite offerts par l'employeur. Difficile donc d'établir un budget, de gérer la dette ou d'économiser pour des objectifs à long terme comme la retraite – autrement dit, d'atteindre le bien-être financier – tout en conservant un sentiment de liberté et de confiance.

Les baby-boomers, les membres de la génération X et les milléniaux participent tous à l'économie à la demande, mais pour différentes raisons. À toute étape de la vie, chacun devra trouver une approche adaptée à sa situation. Voici des conseils d'ordre général pour vous aider à atteindre le bien-être financier.

• Établissez un plan d'affaires

Les plans d'affaires et les plans financiers ne visent pas du tout les mêmes objectifs, mais pour le travailleur autonome, il est très important qu'ils soient bien coordonnés. Dans sa forme la plus simple, le plan d'affaires vous amène à mettre sur papier les mesures qui vous permettront de gagner de l'argent; cette étape est souvent négligée par les travailleurs indépendants¹¹. Un bon plan d'affaires met en évidence votre expertise, vos services ou vos produits, votre clientèle, votre plan de mise en marché, les frais, l'emplacement, les horaires et les dépenses. Le simple fait de réfléchir à ces questions vous aidera à mieux gérer certaines difficultés du travail à la demande, et à respecter votre plan financier de façon à atteindre les objectifs qui comptent pour vous et votre famille. Ces objectifs financiers personnels peuvent, par exemple, consister à financer votre retraite ou encore les études de vos enfants.

• Élaborez un plan de dépenses (ou un budget)

Les finances personnelles et professionnelles du travailleur autonome ont tendance à devenir inextricablement liées. Vous auriez avantage à les traiter séparément. C'est-à-dire que votre budget devrait être établi de sorte que votre entreprise soutienne vos finances personnelles. Un plan de dépenses fait état des dépenses, soit le montant de vos factures et autres sorties de fonds mensuelles. Il est financé par vos revenus. Établissez un budget minimaliste qui comprend le moins de dépenses possible, et concentrez-vous sur les postes que vous pouvez contrôler, comme la nourriture, les voyages et le divertissement. Une saine gestion de ces dépenses peut faciliter les choses lorsque les revenus fluctuent d'un mois à l'autre.

Voici des conseils pour atteindre le bien-être financier dans l'économie à la demande.

- **Soyez organisé**

À titre de travailleur indépendant, vous devez déclarer l'ensemble de vos revenus aux autorités fiscales et payer vous-même les cotisations au Régime de pensions du Canada. Il est payant d'être organisé; tenez donc un registre détaillé de vos revenus et de vos dépenses. Il est recommandé de consulter un fiscaliste qui pourra vous renseigner sur votre situation fiscale et les exigences en matière de déclaration de revenus.

- **Constituez un fonds pour imprévus (un fonds d'urgence)**

Essayez de constituer un fonds liquide qui peut couvrir l'équivalent de trois à six mois de dépenses minimales en cas d'imprévus; ce fonds peut remplir une double fonction en couvrant aussi vos dépenses courantes dans les périodes où les contrats se font plus rares.

- **Souscrivez une assurance soins de santé individuelle**

En souscrivant vous-même une assurance soins de santé et une assurance maladie, vous pourrez obtenir le traitement dont vous avez besoin, le cas échéant, même si votre budget est serré. Cela signifie que vous pourrez reprendre vos activités préférées dans le meilleur état de santé possible.

- **Épargnez en vue d'atteindre vos autres objectifs**

Il peut être difficile de réfléchir à l'avenir quand toute notre attention est dirigée vers la gestion des besoins au quotidien. Les cotisations à un compte de retraite comme le REER et le CELI peuvent être automatisées de façon à instaurer des habitudes d'épargne régulière, mais vous pourriez devoir en modifier le montant en fonction de la fluctuation de votre revenu mensuel. Il serait donc pertinent d'évaluer vos finances et de modifier votre plan d'épargne sur une base trimestrielle ou semestrielle.

- **Protégez-vous contre les risques**

Votre principal atout est votre capacité à travailler et à gagner un revenu; vous n'aurez pas le luxe de bénéficier d'une assurance invalidité fournie par l'employeur. Il vous incombe donc de protéger votre potentiel de revenu en souscrivant une assurance invalidité privée. Les fournisseurs de services indépendants voudront peut-être envisager de souscrire aussi une assurance responsabilité civile. Si vous êtes membre d'un ordre professionnel, vérifiez si ce dernier propose un rabais pour ce type d'assurance ou d'autres avantages pour ses membres.

- **Remboursez vos dettes et évitez l'endettement dans la mesure du possible**

Lorsque les revenus sont faibles, il est facile de s'endetter. Si vous ne pouvez faire autrement, assurez-vous d'inclure le remboursement des dettes dans votre budget, et envisagez de souscrire une assurance-crédit au cas où vous ne seriez pas en mesure d'effectuer le remboursement.

- **Ayez un plan financier**

Dans l'économie à la demande, votre revenu sera sans doute variable. D'où la nécessité d'établir un plan financier flexible qui devra être revu régulièrement. Dans les mois les plus lucratifs, vous pouvez verser de plus grosses sommes dans votre compte d'épargne et votre fonds d'urgence. Si votre revenu est faible, soyez prêt à cesser d'épargner à court terme. Un professionnel en services financiers peut vous aider à faire le suivi et l'évaluation de vos dépenses et de votre épargne sur une base régulière afin de vous permettre de respecter votre budget et d'atteindre vos objectifs financiers à court et à long terme.

D'où la nécessité d'établir un plan financier flexible qui devra être revu régulièrement.

Conclusion

L'économie à la demande est en pleine croissance et ne semble pas prête de disparaître. Quels que soient l'âge et les motifs des professionnels qui y participent, on dénote des avantages et des inconvénients. Travailler à son compte offre de la flexibilité, la possibilité d'exercer dans son domaine d'activité et un bon équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, mais peut présenter des difficultés sur le plan financier. Vous devez les surmonter pour atteindre vos objectifs financiers à court et à long terme.

Un professionnel en services financiers de BMO pourra vous aider à atteindre le bien-être financier en toute confiance et à préparer votre avenir financier.

Notes

- ¹ Le grand dictionnaire terminologique (GDT). http://gdt.oqlf.gouv.qc.ca/ficheOqlf.aspx?Id_Fiche=26544629
- ² « Effectifs 2025 : que nous réserve le monde du travail? ». Randstad Canada, avril 2017. https://www.randstad.ca/fr/workforce360-tendances/archives/effectifs-2025-le-futur-du-monde-du-travail_578/
- ³ « The 'gig' economy and contingent workforce in Canada ». Lamb, D., Sterling Talent Solutions, 21 août 2017. <https://www.sterlingtalentsolutions.ca/blog/2017/08/gig-economy-contingent-workforce-canada/>
- ⁴ Étude de BMO Gestion de patrimoine menée en ligne par Validatelt Technologies Inc. pour le compte de L'Institut Info-Patrimoine BMO entre le 29 novembre 2017 et le 2 décembre 2017 auprès d'un échantillon de 1 005 travailleurs indépendants canadiens. Pour un échantillon probabiliste de cette taille, les résultats sont exacts à plus ou moins 3,01 %, selon un niveau de confiance de 95 %.
- ⁵ Certains répondants peuvent avoir sélectionné plus d'une réponse; il est donc possible que les pourcentages indiqués dans le tableau ne totalisent pas 100 %.
- ⁶ « Économie de la pige et mutation du marché du travail [en Amérique du Nord] ». CPA Canada, 16 août 2017. <https://www.cpacanada.ca/fr/connexion-et-nouvelles/blogue/actualites/economie-de-la-pige-victime-de-son-succes>
- ⁷ « Common-sense financial tips to keep in mind as freelance jobs are [becoming] more common ». Vinh Tien Trinh, B., Huffington Post, 9 octobre 2017. https://www.huffingtonpost.ca/2017/10/09/common-sense-financial-tips-to-keep-in-mind-as-freelance-jobs-are-become-more-common_a_23235442/?utm_hp_ref=ca-gig-economy
- ⁸ « Bilan annuel du marché du travail, 2016 ». Bourbeau, E. et Fields, A., Statistique Canada, 28 avril 2017. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-004-m/75-004-m2017001-fra.htm>
- ⁹ Rate of unemployment in Canada from 2000 to 2017, Statista, 2018. <https://www.statista.com/statistics/578362/unemployment-rate-canada/>
- ¹⁰ Caractéristiques de la population active selon le sexe et le groupe d'âge détaillé, données annuelles. Tableau : 14-10-0018-01 (anciennement CANSIM 282-0002), Statistique Canada, 2018. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410001801>
- ¹¹ « How to Write a Winning Business Plan ». Rich, S.R. et Gumpert, D.E., Harvard Business Review, numéro de mai 1985. <https://hbr.org/1985/05/how-to-write-a-winning-business-plan>

BMO  **Gestion de patrimoine**
Ici, pour vous.[®]



Pour consulter d'autres articles et informations, cliquez ici bmo.com/rapports-patrimoine

BMO Gestion de patrimoine fournit cette publication dans un but d'information seulement. Cette publication ne prétend pas offrir des conseils professionnels et ne doit pas être considérée comme tel. Le contenu de cette publication provient de sources que nous croyons fiables, mais BMO Gestion de patrimoine ne peut toutefois garantir son exactitude ou son exhaustivité. Il est préférable de consulter un représentant de BMO concernant votre situation personnelle ou financière. L'information contenue dans ce document ne constitue pas une analyse définitive de l'application des lois fiscales, fiduciaires ou successorales. Les commentaires sont de nature générale et, par conséquent, nous vous conseillons d'obtenir un avis professionnel sur votre situation fiscale particulière.

BMO Gestion de patrimoine est un nom commercial qui désigne la Banque de Montréal et certaines de ses sociétés affiliées qui offrent des produits et des services de gestion de patrimoine. Les produits et les services ne sont pas tous offerts par toutes les entités juridiques au sein de BMO Gestion de patrimoine.

BMO Banque privée est membre de BMO Gestion de patrimoine. Les services bancaires sont offerts par la Banque de Montréal. Les services de gestion de portefeuille sont offerts par BMO Gestion privée de placements inc., une filiale indirecte de la Banque de Montréal. Les services de planification et de garde de valeurs ainsi que les services successorales et fiduciaires sont offerts par la Société de fiducie BMO, filiale en propriété exclusive de la Banque de Montréal.

BMO Nesbitt Burns Inc. offre une gamme complète de services de placement et est une filiale en propriété exclusive de la Banque de Montréal. Si vous êtes déjà client de BMO Nesbitt Burns Inc., veuillez vous adresser à votre conseiller en placement pour de plus amples renseignements. Les produits et conseils d'assurance sont offerts par l'intermédiaire de BMO Nesbitt Burns services financiers inc., par des conseillers en sécurité financière au Québec et par des agents d'assurance-vie autorisés ailleurs au Canada.

BMO Nesbitt Burns Inc. est membre du Fonds canadien de protection des épargnants. Membre de l'Organisme canadien de réglementation du commerce des valeurs mobilières.

[®] « BMO (le médaillon contenant le M souligné) » est une marque de commerce déposée de la Banque de Montréal, utilisée sous licence. [®] « Nesbitt Burns » est une marque de commerce déposée de BMO Nesbitt Burns Inc.

Tous droits réservés. La reproduction de ce document sous quelque forme que ce soit ou son utilisation à titre de référence dans toute autre publication est interdite sans l'autorisation écrite expresse de BMO Gestion de patrimoine.