

Résumé analytique



Organisation  
internationale  
du Travail

EMPLOI  
ET QUESTIONS  
SOCIALES  
DANS LE MONDE

2017 **Entreprises et emplois durables:  
des entreprises formelles et un travail décent**

## **Dans l'économie mondiale, l'environnement des entreprises et les dynamiques de l'emploi sont en constante évolution**

L'environnement mondial et régional des entreprises est en constante évolution depuis 2008. L'impact de la faible croissance économique et des échanges commerciaux sur les chaînes d'approvisionnement mondiales et les préoccupations qui en découlent à propos de la quantité et de la qualité des emplois sont en tête des priorités de nombreux pays. D'autres tendances importantes, notamment les changements technologiques et l'innovation, sont en train de refaçonner le monde du travail et ont compliqué l'environnement de sortie de crise. Dans ce contexte, la présente édition thématique du rapport *Emploi et questions sociales dans le monde 2017* examine comment les entreprises – en tant que moteur de la création d'emplois – ont été touchées par ces évolutions et comment elles ont réagi. Le rapport analyse en particulier les répercussions sur leur performance et sur la dynamique de l'emploi et étudie comment les politiques de soutien aux entreprises et à l'environnement dans lequel elles opèrent pourraient contribuer à créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité et, partant, assurer une croissance inclusive et durable.

Plus de 201 millions de travailleurs sont actuellement au chômage dans le monde, soit une augmentation de 3,4 millions par rapport à 2016. Le taux de chômage mondial s'élève à 5,8 pour cent et ne devrait pas baisser dans un avenir proche. Malgré quelques progrès au cours des dernières décennies, près de 780 millions de travailleurs dans les pays émergents et en développement (soit près d'un travailleur sur trois) vivent encore dans des conditions de pauvreté extrême ou modérée. Plus de 1,4 milliard de travailleurs occupent un emploi vulnérable, souvent dans les pays émergents et en développement, et leur nombre augmente d'environ 11 millions chaque année. Cette situation pose des défis de taille, car ces travailleurs ont moins de chances d'avoir un emploi stable, des revenus réguliers et l'accès à la protection sociale. Le monde est donc aujourd'hui encore confronté à d'importants déficits de travail décent.

Les entreprises formelles du secteur privé jouent un rôle crucial dans la création d'emplois décents. Cette notion se retrouve dans les objectifs du Programme de développement durable à l'horizon 2030, qui place la promotion de la création d'emplois, l'entrepreneuriat ainsi que la formalisation et la croissance des micro, petites et moyennes entreprises au cœur de la réalisation de l'objectif intitulé «Travail décent et croissance économique» (objectif 8).

En 2016, le secteur privé employait 2,8 milliards de personnes dans le monde, ce qui représente 87 pour cent de l'emploi total. Ce chiffre se réfère au secteur informel comme au secteur formel mais, bien que les entreprises de la première catégorie emploient un grand nombre de travailleurs, en particulier dans certaines économies émergentes et en développement, les entreprises du secteur formel emploient plus de la moitié des actifs salariés du secteur privé dans le monde.

En outre, si les grandes entreprises sont le principal gisement d'emploi dans le secteur privé formel par rapport aux petites et moyennes entreprises (PME), la contribution des PME à l'emploi total a augmenté au cours des dernières années. Des estimations inédites de l'emploi par taille d'entreprise indiquent que le nombre de salariés dans les PME du secteur formel a presque doublé dans les 132 pays pour lesquels des données sont disponibles, et la part des PME dans l'emploi total est passée de 31 à 35 pour cent. Mais il existe une forte hétérogénéité entre les régions et les groupes de revenu. Par exemple, les PME représentent 52 pour cent de l'emploi total dans les économies en développement, contre 34 pour cent dans les économies émergentes et 41 pour cent dans les économies développées. Les PME et les jeunes entreprises sont également souvent plus dynamiques en ce qui concerne la croissance de l'emploi.

## **De nombreuses entreprises, en particulier les PME, ont affronté la crise et restent sous-développées dans les pays émergents et en développement**

Avant la crise financière mondiale de 2009, la croissance moyenne de l'emploi (permanent à plein temps uniquement) était sensiblement plus élevée dans les PME que dans les grandes entreprises, à 4,7 et 3,3 points de pourcentage respectivement. La croissance de l'emploi permanent à plein temps dans les PME a cependant stagné ces dernières années. De même, la dynamique de l'emploi dans les jeunes entreprises en termes d'emplois permanents à plein temps s'est affaiblie depuis la crise. Pendant la période précédant la crise, le taux de croissance de l'emploi dans les jeunes entreprises était en moyenne de 6,9 points de pourcentage supérieur à celui des entreprises établies, mais l'écart s'est réduit à 5,5 points de pourcentage après la crise. Cette évolution reflète celle de l'environnement entrepreneurial général, dans lequel la création d'emplois dans les grandes entreprises est restée faible, tandis que les entreprises nouvelles et les plus jeunes ont perdu des emplois à un rythme beaucoup plus rapide qu'auparavant.

La dynamique de l'emploi au niveau des entreprises diffère également selon le niveau de développement. En effet, la capacité des PME, par rapport aux grandes entreprises, à générer une croissance de l'emploi augmente avec le revenu par habitant. Dans les économies en développement, le taux de création d'emplois dans les PME est similaire à celui des grandes entreprises, alors qu'il est plus élevé dans les économies émergentes et développées (bien que l'écart par rapport aux grandes entreprises soit nettement plus faible dans les économies émergentes que dans les économies développées). Cela peut refléter le fait que de nombreuses PME des pays en développement, et dans une moindre mesure dans les pays émergents, émanent d'entrepreneurs par nécessité, dont l'objectif premier est de survivre et non pas nécessairement de se développer.

## **Des problèmes structurels freinent la croissance des entreprises**

L'environnement dans lequel évoluent les entreprises – au-delà des évolutions cycliques récentes – a une incidence importante sur leur croissance. Le rapport montre qu'une série de facteurs propres à chaque pays, tels que les institutions du marché du travail, les modèles d'organisation, l'accès au commerce et aux chaînes d'approvisionnement mondiales, la taille du marché et les possibilités de financement, influent sur la croissance des entreprises et, dans certains cas, expliquent la persistance de l'économie informelle – ce qui peut avoir des conséquences négatives généralisées pour les entreprises, les travailleurs et la société.

Un grand nombre d'entreprises, et par défaut de travailleurs, restent dans l'économie informelle, et l'analyse présentée dans le rapport tient donc compte des nombreuses répercussions de l'informalité. Cela concerne, par exemple, la capacité d'une entreprise à croître et à créer de la richesse et des emplois, ce qui détermine l'accès des travailleurs à la protection sociale.

Dans le même temps, dans l'environnement entrepreneurial en constante évolution d'aujourd'hui, les entreprises individuelles doivent prendre des décisions sur la façon de répondre aux fluctuations de la demande. Les décisions concernant les pratiques d'embauche, la formation et les efforts d'innovation peuvent avoir des conséquences marquées – voire contre-productives dans certains cas – sur la performance de l'entreprise et ses résultats sur le marché du travail.

## **Le commerce peut aider les entreprises à croître et à créer des emplois, avec des effets redistributifs importants pour elles comme pour les travailleurs**

Le commerce international stimule la croissance de l'emploi en offrant aux entreprises des possibilités d'accroître leur compétitivité, d'exporter vers les marchés étrangers et d'importer les meilleurs intrants destinés à la production. Toutefois, pour des raisons économiques, sociales et politiques, les échanges mondiaux sont entrés dans une période de stagnation, ce qui a des conséquences importantes sur la croissance de l'emploi. On estime qu'environ 37 pour cent des travailleurs (167 millions de personnes) étaient employés par des entreprises exportatrices dans les 132 pays analysés en 2016, soit moins qu'avant la crise économique et financière. Le commerce a stagné, tout comme l'emploi lié aux échanges.

Toutefois, les retombées du commerce en termes de productivité, de quantité et de qualité des emplois varient considérablement d'une entreprise à l'autre, ce qui indique que ses bénéfices ne sont pas nécessairement partagés de manière inclusive. Le rapport constate que les entreprises exportatrices et importatrices sont plus productives et qu'elles versent des salaires plus élevés que celles qui ne sont pas engagées dans des activités commerciales. Cependant, les gains de productivité à l'exportation et à l'importation dépassent l'avantage salarial de 13 et 5 points de pourcentage respectivement. De même, il existe d'importantes disparités pour les entreprises. Par exemple, les entreprises exportatrices d'intrants dans les chaînes d'approvisionnement mondiales ont des niveaux de productivité plus élevés que les autres exportateurs. Mais, là aussi, l'avantage salarial est inférieur au gain de productivité. Il est intéressant de noter que le fait d'être à la fois une entreprise exportatrice et une entreprise qui participe à une chaîne d'approvisionnement mondiale en assemblant des produits finis est associé à une plus grande proportion d'emplois temporaires. Ces constatations confirment qu'il est important de se préoccuper des dimensions redistributives pour que le commerce et les chaînes d'approvisionnement mondiales profitent à tous.

De plus, l'expansion des chaînes d'approvisionnement mondiales dans les pays qui n'ont pas la capacité institutionnelle de réglementer et d'appliquer effectivement les normes du travail représente un défi en matière de conformité des lieux de travail. Pour y répondre, de nombreuses multinationales, qui sont des acteurs clés dans la coordination des chaînes d'approvisionnement mondiales, ont pris des initiatives volontaires pour améliorer le contrôle du respect de ces normes dans leurs chaînes d'approvisionnement. Bien qu'il s'agisse d'une étape positive importante, l'analyse du rapport montre que l'adhésion des entreprises à la liberté syndicale reste un défi.

### **L'environnement entrepreneurial, en particulier l'accès au financement et la réglementation du marché du travail, influence les stratégies des entreprises**

La flexibilité du travail dont les entreprises ont besoin pour l'efficacité de la production et pour répondre à l'évolution de la demande du marché revêt plusieurs formes, avec des résultats différents pour les entreprises et les travailleurs. Le rapport constate que, en optant pour la flexibilité fonctionnelle interne (par exemple la formation des travailleurs), les entreprises peuvent maintenir leur compétitivité globale sans sacrifier la qualité de l'emploi. Lorsqu'elles choisissent la flexibilité numérique externe (par exemple en s'appuyant fortement sur les travailleurs temporaires), les gains sont généralement de courte durée et associés à des conséquences négatives à long terme pour les entreprises et les travailleurs. En effet, dans certains cas, cette flexibilité peut conduire à une croissance négative de la productivité à long terme, ce qui peut enfermer les entreprises dans un cercle vicieux de bas salaires et de faible productivité. L'analyse indique que les réglementations du travail, si elles sont correctement conçues et mises en œuvre, peuvent jouer un rôle pour encourager les entreprises à rechercher la flexibilité interne. Le fait de veiller à ce que les travailleurs à durée déterminée soient traités sur un pied d'égalité avec les employés permanents peut en particulier inciter les entreprises à réduire le recours à l'emploi temporaire et à offrir davantage de formation, notamment aux permanents, ce qui se traduit par de meilleurs résultats tant pour les travailleurs que pour les entreprises.

Par ailleurs, l'obtention de crédits suffisants pour le fonds de roulement et les investissements grâce à un financement extérieur formel a de fortes répercussions positives, non seulement pour les salaires des travailleurs, mais aussi pour la compétitivité, en termes de productivité du travail plus élevée et de coûts unitaires de la main-d'œuvre plus bas. Pourtant, l'accès au financement se révèle régulièrement être l'un des principaux problèmes auxquels les entreprises sont confrontées, en particulier dans les pays en développement. La difficulté vient en partie du fait que de nombreuses entreprises ne demandent pas de prêts bancaires en raison des coûts élevés qu'ils occasionnent. Le rapport constate que les PME et les jeunes entreprises recourent davantage à ces prêts pour le fonds de roulement lorsqu'il y a moins d'imperfections sur les marchés financiers. Cela laisse entendre que l'amélioration de l'environnement institutionnel, grâce à une plus grande responsabilisation, à la transparence de l'information et au respect de l'Etat de droit, a un rôle important à jouer pour permettre aux entreprises financièrement limitées d'avoir accès à des capitaux extérieurs en bonne et due forme pour leur fonds de roulement, ce qui peut ensuite leur permettre d'investir, de se développer et d'embaucher davantage de travailleurs.

Il est également important de souligner qu'il faut redoubler d'efforts pour encourager la formalisation des entreprises, notamment par des mesures visant à renforcer les institutions et l'Etat de droit. La recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, de l'OIT fournit des orientations pour faciliter la transition des travailleurs et des entreprises.

## **L'innovation est un moteur essentiel de la transformation des entreprises**

L'innovation est un autre facteur important de compétitivité pour les entreprises, ainsi qu'un moteur essentiel de croissance et de développement durables. Pourtant, les avis divergent sur la question de savoir si l'innovation crée ou détruit des emplois et comment elle rejaille sur les travailleurs en termes de qualité de l'emploi – un débat qui ne fait que s'intensifier ces derniers temps, car les nouvelles technologies risquent de perturber les moyens de production. Une forte contraction de l'emploi dans les entreprises non innovantes à faible technologie a en effet été observée ces dernières années, ce qui met en évidence le risque élevé de perte d'emplois pour les travailleurs peu qualifiés du secteur manufacturier. En outre, le rythme et la diffusion des récents changements technologiques susceptibles d'affecter les secteurs hautement et faiblement qualifiés ont accentué ces craintes.

En ce qui concerne les sources d'innovation, le rapport souligne que, si l'engagement en matière de recherche et développement est un facteur déterminant de réussite de l'innovation, d'autres sources jouent également un rôle important, notamment le financement public, l'acquisition de technologies extérieures et la formation en cours d'emploi. Dans l'ensemble, l'innovation génère de meilleurs résultats sur le marché du travail: les entreprises innovantes sont généralement plus productives, plus créatrices d'emplois, elles emploient plus de travailleurs qualifiés – ce qui signifie qu'elles embauchent plus de diplômés et offrent plus de formation – et plus de femmes. Pourtant, dans certains cas, l'innovation entraîne un recours plus intensif au travail temporaire, et différents types d'innovation (produit, processus, commercialisation et organisation) peuvent avoir des effets différentiels. Par exemple, les entreprises qui intègrent des innovations concernant les produits et les processus sont plus susceptibles d'embaucher des travailleurs temporaires, tandis que les entreprises qui adoptent des innovations concernant la commercialisation et l'organisation emploient généralement davantage de femmes.

Des politiques adéquates d'éducation, de formation et de protection sociale sont donc nécessaires tant pour stimuler l'innovation que pour préparer efficacement les travailleurs (et les entreprises) à l'évolution de l'environnement professionnel. Cela signifie que les partenaires sociaux et d'autres parties prenantes devront participer aux réflexions sur les types d'emplois et de compétences qui seront pertinents à l'avenir. Par ailleurs, ces constatations rappellent la nécessité d'assurer l'égalité de traitement à tous les travailleurs en matière de protection sociale. En outre, l'importance du financement public et de la recherche financée par l'État pour l'innovation dans les entreprises souligne le rôle que les institutions publiques peuvent jouer dans la promotion de l'innovation.

## **A terme, les entreprises durables seront au cœur de la croissance inclusive**

Une approche globale qui s'attaque aux obstacles systémiques caractéristiques de l'environnement entrepreneurial actuel peut aider les entreprises à s'organiser dans une optique «gagnant-gagnant», c'est-à-dire propice à l'amélioration de la situation des entreprises et de celle des travailleurs. Une telle approche induirait la croissance d'entreprises durables et, partant, une croissance inclusive et des résultats en matière de travail décent.