



Organisation
internationale
du Travail

EMPLOI
ET QUESTIONS
SOCIALES
DANS LE MONDE

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

EMPLOI
ET QUESTIONS
SOCIALES
DANS LE MONDE
2017

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

Copyright © Organisation internationale du Travail 2017

Première édition 2017

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être adressée au Bureau des publications (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Emploi et questions sociales dans le monde 2017 – Entreprises et emplois durables: des entreprises formelles et un travail décent, Genève, Bureau international du Travail, 2017

ISBN 978-92-2-230920-7 (imprimé)

ISBN 978-92-2-230921-4 (Web pdf)

Egalement disponible en anglais: *World Employment and Social Outlook 2017: Sustainable enterprises and jobs: Formal enterprises and decent work*, ISBN 978-92-2-130092-2 (imprimé), ISBN 978-92-2-130093-2 (Web pdf), ISBN 978-92-2-130094-6 (epub) et ISBN 978-92-2-130095-3 (mobi), Genève, 2017; et en espagnol: *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2017 – Empresas y empleos sostenibles: empresas formales y trabajo decente*, ISBN 978-92-2-331011-0 (imprimé) et 978-92-2-331012-7 (Web pdf), Genève, 2017.

Bureau international du Travail

emploi / politique du travail / entreprise durable / secteur privé / dialogue social

13.01.3

Données de catalogage du BIT

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des plates-formes de distribution numérique. On peut aussi se les procurer directement en passant commande auprès de ilo@turpin-distribution.com. Pour plus d'information, consultez notre site internet www.ilo.org/publns ou écrivez à l'adresse ilopubs@ilo.org.

Cette publication a été réalisée par le Service de production, impression et distribution des documents et publications (PRODOC) du BIT.

Création graphique, conception typographique, mise en pages, préparation de manuscrits, lecture et correction d'épreuves, impression, édition électronique et distribution.

PRODOC veille à utiliser du papier provenant de forêts gérées d'une façon qui est respectueuse de l'environnement et socialement responsable.

Code: DTP-CORR-WEI-ICA

Préface

Cette édition thématique du rapport *Emploi et questions sociales dans le monde* examine le rôle fondamental que jouent les entreprises durables en tant que moteurs de la création d'emplois, et comment les caractéristiques et les stratégies des entreprises sont liées à leurs performances et aux résultats sur le marché du travail. L'analyse prend en compte différentes initiatives de la communauté internationale et de l'OIT.

Le rapport s'appuie sur la notion d'«entreprises durables» élaborée dans les Conclusions relatives à *la promotion des entreprises durables* adoptées par la Conférence internationale du Travail en 2007, lors de sa 96^e session. Cette notion est implicitement liée à une approche générale du développement durable – qui postule une vision globale, équilibrée et intégrée du développement – et met l'accent sur le fait que les entreprises peuvent répondre à leurs besoins de compétitivité et de rentabilité tout en poursuivant des objectifs sociétaux à long terme.

La reconnaissance croissante de la contribution des entreprises durables depuis la Conférence de 2007 a été démontrée lorsque le Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies a mentionné le rôle central que jouent les entreprises dans la croissance productive et équitable, faisant explicitement référence à la promotion de la création d'emplois, de l'entrepreneuriat, de l'intégration des micro, petites et moyennes entreprises au secteur formel et de leur croissance comme étant au cœur de la réalisation de l'objectif 8 de travail décent et de croissance économique.

En 2013, l'OIT a lancé l'initiative sur les entreprises, l'une des sept initiatives visant à marquer son centenaire en 2019. Elle vise à réaliser les objectifs de l'OIT en identifiant les domaines dans lesquels celle-ci peut collaborer avec les entreprises pour atteindre les buts de l'Organisation. C'est pourquoi le Bureau a effectué des recherches sur les tendances et les expériences, a mis en place des réseaux et établi des partenariats, et a fourni des conseils et un appui aux entreprises durables. Mais il faut travailler encore pour mieux comprendre comment renforcer la contribution des entreprises au travail décent et à la croissance économique.

Cette édition d'*Emploi et questions sociales dans le monde* fournit donc des données pour alimenter le débat international sur la contribution des entreprises au travail décent et à la croissance économique. Elle constate que, dans l'environnement mondial actuel en rapide mutation, les entreprises prennent souvent des décisions stratégiques en matière de compétitivité dans une perspective à court terme plutôt qu'à long terme. Et les décisions concernant les pratiques d'embauche, la formation et les efforts visant à innover et à s'engager dans des activités commerciales peuvent avoir des répercussions profondes – dans certains cas contre-productives – sur la performance des entreprises et les résultats sur le marché du travail.

Sur la base des dernières données disponibles, le rapport estime que les entreprises qui investissent dans la pérennité de leur main-d'œuvre – par la formation en cours d'emploi, la promotion de l'égalité des chances dans les possibilités d'emploi et la garantie de la protection et des droits des travailleurs – ainsi que dans d'autres facteurs de production importants, tels que l'innovation, et qui s'engagent sur les marchés extérieurs peuvent être très compétitives sans sacrifier la création d'emplois décents.

Mais les entreprises ne peuvent pas le faire seules. Tous les partenaires sociaux ont un rôle à jouer. Les pouvoirs publics ont un rôle majeur dans la mise en place d'institutions qui favorisent les entreprises durables et la croissance inclusive, tandis que les travailleurs et leurs organisations sont importants pour préconiser des politiques et des réglementations appropriées ainsi qu'en termes de représentation.

L'OIT continuera d'étudier ces questions dans le cadre de recherches et d'un dialogue plus poussés. A travers ces efforts, nous espérons contribuer à l'état des connaissances relatives aux défis que pose l'avenir du travail ainsi qu'à la conception et à la mise en œuvre de politiques visant à faire progresser les entreprises durables et le travail décent au cours du prochain siècle d'existence de l'Organisation.



Guy Ryder
Directeur général du BIT

Remerciements

Le rapport *Emploi et questions sociales dans le monde 2017: entreprises et emplois durables: des entreprises formelles et un travail décent* a été préparé par l'Unité de la mondialisation du Département de la recherche du BIT, sous la responsabilité de son directeur.

Les auteurs sont Marva Corley-Coulibaly et Takaaki Kizu, avec des contributions d'Elizabeth Echeverria Manrique et Salonie Hiriur (chapitre 1); Takaaki Kizu et Zheng Wang, avec des contributions d'Elizabeth Echeverria Manrique (chapitre 2); Christian Viegelahn et Zheng Wang, avec des contributions de Sophie Soete et Guillaume Delautre (chapitre 3); Pelin Sekerler Richiardi et Ira Postolachi (chapitre 4). Sangheon Lee a rédigé le résumé analytique. Ma Diyana Gem Arbo, Friederike Eberlein, Stefan Kühn, Judy Rafferty, Maria Martha Sarabia, Iulia Siedschlag et Emily Sims ont apporté une aide précieuse aux travaux de recherche. Les auteurs remercient également le Centre du commerce international (ITC), qui leur a fourni des données.

Marva Corley-Coulibaly a coordonné le rapport sous l'autorité de Sangheon Lee et Moazam Mahmood, respectivement actuel et ancien directeurs par intérim du Département de la recherche.

Nous tenons à remercier Deborah Greenfield, Directrice générale adjointe pour les politiques, et James Howard, Conseiller principal au Cabinet du Directeur général, pour leurs recommandations et leurs précieux commentaires.

Nous sommes particulièrement reconnaissants envers les membres du Groupe chargé de l'examen de la recherche du BIT qui ont participé à la réunion de préparation du rapport du 1^{er} décembre 2016 pour leurs observations et leurs conseils, notamment les professeurs Iain Begg, Jayati Ghosh, Nouri Mzid et Gary Fields. Nous avons également apprécié les commentaires et suggestions de deux experts extérieurs anonymes.

Nous souhaitons remercier les directeurs de départements du BIT qui ont donné leur avis sur le rapport: Azita Berar Awad, Département des politiques de l'emploi; Rafael Diez de Medina, Département de statistique; Isabel Ortiz, Département de la protection sociale; Manuela Tomei, Département des conditions de travail et de l'égalité; et Vic Van Vuuren, Département des entreprises. Merci également à ceux qui ont contribué au processus d'édition, de production, de publication et de diffusion de ce rapport. Le secrétariat du Comité des publications du BIT a également apporté un soutien précieux.

Nous remercions tout particulièrement nos collègues du Bureau des activités pour les employeurs, du Bureau des activités pour les travailleurs et du Département des entreprises pour leurs consultations et leurs retours enrichissants tout au long du processus de rédaction de ce rapport.

Nous remercions enfin nos collègues du Département de la recherche et les autres collègues du BIT qui nous ont apporté des remarques utiles, des suggestions et des données pour la rédaction de ce rapport: Antonia Asenjo, Christina Behrendt, Janine Berg, Sandra Berger, David Bescond, Florence Bonnet, Jonas Bosch, Laura Brewer, Graeme Buckley, Paul Comyn, Sukti Dasgupta, Adam Elsheikhi, Ekkehard Ernst, Simel Esim, Marianne Furrer, Andre Gama, Drew Gardiner, Luis Gonzalez, Adam Greene, Richard Horne, Lawrence Jeffrey Johnson, Steven Kapsos, Tahmina Karimova, Walteri Katajamaki, Kee Kim, Sonja Kovacevic, Michelle Leighton, Nicolas Maitre, Philippe Marcadent, Jesse Martens, Rossana Merola, Santo Milasi, Guillermo Montt, Michael Mwasikakata, Irmgard Nübler, Niall O'Higgins, Shauna Olney, Yves Perardel, Markus Pilgrim, Uma Rani, Catherine Saget, Daniel Samaan, Guy Tchami, Steven Tobin, Sanchir Tugschimeg et James Windell.

Table des matières

Préface	iii
Remerciements	v
Résumé analytique	1
Introduction	7
1. Dynamiques d'entreprise et croissance de l'emploi	11
Introduction	11
A. Aperçu général des tendances de l'emploi selon la structure entrepreneuriale	12
B. Caractéristiques des entreprises qui créent ou qui détruisent des emplois	24
C. Conclusions	30
Annexe A. Classification des pays par région et niveau de revenu	32
Annexe B. Séries de données sur l'emploi, par caractéristiques d'entreprises	34
Annexe C. Nombre et part de travailleurs par taille d'entreprise	35
Annexe D. Rapport entre les caractéristiques d'entreprise et la croissance de l'emploi	38
Références	39
2. Flexibilité du travail, structure financière et performance de l'entreprise	45
Introduction	45
A. Flexibilité du travail, productivité et résultats en matière d'emploi	47
B. Structure financière, productivité et résultats en matière d'emploi	62
C. Conclusions	70
Annexe A. Rapport entre pratiques de gestion des ressources humaines et financières et performance au niveau de l'entreprise	71
Annexe B. Rapport entre les réglementations et institutions et les pratiques de gestion des ressources humaines et financières des entreprises	72
Références	74
3. Commerce et organisation de la production: efficacité et performances sur le marché du travail	81
Introduction	81
A. Tendances des échanges, de l'organisation de la production et de l'emploi	83
B. Entreprises exportatrices et importatrices: efficacité et performances sur le marché du travail	90
C. Les fournisseurs dans les chaînes d'approvisionnement mondiales: efficacité et performances sur le marché du travail	103
D. Résumé et enseignements à retenir	116
Annexe A. Nombre et proportion de travailleurs dans les entreprises légèrement, modérément et fortement exportatrices et importatrices	117
Annexe B. Statut d'exportateur ou d'importateur, intensité commerciale et fournisseurs dans les chaînes d'approvisionnement mondiales: relation avec l'efficacité et les performances sur le marché du travail	118
Annexe C. Ancienneté à l'exportation: relation avec l'efficacité et les performances sur le marché du travail	120
Références	121

4. Innovation et performances sur le marché du travail **127**

Introduction	127
A. Innovation et performances sur le marché du travail: observations au niveau agrégé	128
B. Quels types d'entreprise innove et quels sont les déterminants de l'innovation?	132
C. Comment l'innovation est-elle liée à la productivité et à l'emploi au niveau de l'entreprise: analyse empirique	139
D. Conclusions	145
Annexe A. Innovation et productivité: le modèle CDM	146
Annexe B. Analyse de régressions sur la performance sur le marché du travail	149
Références	150

Encadrés

1.1 Couverture des données et définitions	13
1.2 L'emploi féminin dans les microentreprises de 11 pays à faible revenu	21
2.1 Réformes de la réglementation du travail et liens avec l'environnement macroéconomique	48
2.2 Entreprises et flexibilité du travail	50
2.3 Une nouvelle forme de flexibilité du travail? Les travailleurs économiquement dépendants dans l'UE27	54
2.4 Sources de financement	62
2.5 L'accès au capital-actions facilité pour les PME et les start-up en Allemagne et en République de Corée	69
3.1 Le commerce électronique transfrontalier peut-il faire revivre le commerce international?	85
3.2 Entreprises légèrement, modérément et fortement exportatrices et importatrices: qui sont-elles?	88
3.3 Comment identifier les fournisseurs des CAM	104
3.4 Les multinationales des pays en développement sont-elles en train de s'imposer en tant que coordinatrices des CAM?	106
3.5 Les initiatives de RSE	108
3.6 CAM et financiarisation: où vont les profits?	111
3.7 Les femmes dans les CAM	114
4.1 Données et méthode	134

Figures

1. Déterminer le comportement des entreprises: cadre de facteurs internes et externes	8
1.1 Types d'entreprises et champ d'application du rapport	13
1.2 Contribution des microentreprises à l'emploi, dernière année disponible	15
1.3 Distribution de l'emploi total et du nombre d'établissements entre PME et grandes entreprises, 2016 et dernière année disponible	17
1.4 Répartition de l'emploi total par région et par taille d'entreprise, 2016	17
1.5 Nombre et part de salariés à plein temps dans les PME, 2003-2016	18
1.6 Proportion de femmes occupant un emploi permanent à plein temps, par région	19
1.7 Part de femmes en emploi permanent à plein temps par rapport au revenu par habitant, par taille d'entreprise, dernière année disponible	19
1.8 Part d'entreprises avec une femme cadre dirigeante, par taille et pour la dernière année disponible	20
1.9 Part de salariées permanentes à plein temps par taille d'entreprise, dernière année disponible	21
1.10 Nombre moyen de salariés à plein temps par entreprise, par grand secteur, dernière année disponible	22

1.11 Répartition de l'emploi total par taille d'entreprise et par branche d'activité et de service, dans des économies en développement, émergentes et développées, dernière année disponible	23
1.12 Croissance relative de l'emploi selon la taille et l'ancienneté de l'entreprise: les PME par rapport aux grandes entreprises, les entreprises jeunes et matures par rapport aux plus anciennes, 2003-2014	25
1.13 Croissance relative de l'emploi dans les entreprises en expansion ou en contraction, selon la taille et l'ancienneté de l'entreprise: les PME par rapport aux grandes entreprises, les entreprises jeunes et matures par rapport aux plus anciennes, 2003-2014	27
1.14 Croissance relative de l'emploi selon la taille et l'ancienneté de l'entreprise: les PME par rapport aux grandes entreprises, les entreprises jeunes et matures par rapport aux plus anciennes, 2003-2008 et 2009-2014	28
1.15 Croissance relative de l'emploi dans les entreprises en expansion ou en contraction, selon la taille et l'ancienneté de l'entreprise: les PME par rapport aux grandes entreprises, les entreprises jeunes et matures par rapport aux plus anciennes, 2003-2014	29
2.1 Niveaux de réglementation des licenciements avant et après la crise, certains pays	48
2.2 Niveaux de réglementation des différentes formes d'emploi avant et après la crise, certains pays	49
2.3 Flexibilité numérique par le recours au travail à temps partiel et aux heures supplémentaires, certains pays, 2015	51
2.4 Flexibilité numérique et fonctionnelle selon la taille et l'âge de l'entreprise et selon le groupe de pays, dernière année disponible	53
2.5 Part de l'emploi économiquement dépendant dans l'emploi total, 2010 et 2015	54
2.6 Rapport entre flexibilité du travail et performance d'entreprise	56
2.7 Rapport entre flexibilité du travail et performance d'entreprise dans les secteurs du textile et de l'habillement	57
2.8 Dispositions de la réglementation du travail relatives à l'égalité de traitement entre travailleurs à durée déterminée et travailleurs permanents, 116 pays, par groupes de pays, 2000-2012	58
2.9 Proportion d'entreprises considérant la réglementation du travail comme une contrainte majeure, dernière année disponible	59
2.10 Rapport entre protection des droits des salariés à durée déterminée à un traitement égal et stratégies de gestion des ressources humaines	60
2.11 Structure financière selon la taille et l'âge de l'entreprise et par groupe de pays	63
2.12 Principale raison de ne pas solliciter un prêt bancaire au cours du dernier exercice budgétaire, selon la taille et l'âge de l'entreprise et par groupe de pays	64
2.13 Rapport entre décisions de financement et performance d'entreprise	66
2.14 Rapport entre protection des droits des créanciers et part de prêts bancaires dans le fonds de roulement	67
2.15 Rapport entre les institutions et la part de prêts bancaires dans le fonds de roulement	68
3.1 Evolution du commerce mondial, 1990-2016	84
3.2 Part des entreprises qui utilisent la messagerie électronique et leur propre site Web pour communiquer avec leurs clients ou leurs fournisseurs	85
3.3 Utilisation de l'Internet et accès	86
3.4 Nombre et proportion d'emplois dans les entreprises exportatrices formelles d'au moins cinq salariés, 2003-2016	87
3.5 Part de l'emploi dans les entreprises fortement exportatrices et importatrices, 2003-2016	87
3.6 Proportion d'entreprises exportatrices/importatrices dans l'ensemble des entreprises, année la plus récente, par intensité d'exportation/importation et secteur d'activité économique	89
3.7 Ecart de productivité au niveau de l'entreprise entre les entreprises de commerce et les autres, par catégorie de revenu	92
3.8 Effet estimé sur la productivité d'une augmentation de 10 pour cent de l'ancienneté à l'exportation	94

3.9	Variation de la productivité d'entreprises ayant des caractéristiques moyennes, selon l'intensité commerciale	95
3.10	Exportation, importation et salaires	96
3.11	Exportation, importation et emploi permanent à plein temps	98
3.12	Exportation, importation et part de l'emploi féminin	100
3.13	Exportation, importation et part de l'emploi temporaire	102
3.14	Illustration de la définition du fournisseur de CAM	105
3.15	Emploi et chiffre d'affaires des 100 plus grandes entreprises multinationales non financières, monde et pays en développement, 2004-2015	106
3.16	Degré d'engagement concernant la liberté syndicale dans les initiatives de RSE, par région	108
3.17	Scores moyens des entreprises les mieux classées sur le plan de la liberté syndicale parmi toutes les dimensions de la RSE	109
3.18	Ecart entre la productivité des fournisseurs des CAM et celle des autres exportateurs	110
3.19	Ecart en pourcentage entre les salaires versés par les fournisseurs dans les CAM et par les autres exportateurs	112
3.20	Emploi chez les fournisseurs des CAM et les autres exportateurs et part de l'emploi féminin	113
3.21	Proportion de femmes dans l'emploi permanent et temporaire par secteur et statut de fournisseur	114
3.22	Ecart entre la part de l'emploi temporaire chez les fournisseurs des CAM et les autres exportateurs	115
4.1	Innovation et productivité par pays, moyennes pour 2009-2014	130
4.2	Innovation et emploi, par pays, moyennes pour 2009-2014	131
4.3	Définition de l'innovation sur la base du cadre méthodologique de l'OCDE/Eurostat	132
4.4	Proportion d'entreprises innovantes dans des groupements sélectionnés de pays, année la plus récente	135
4.5	Effets marginaux des indicateurs du commerce international sur l'innovation en entreprise	138
4.6	Impact des différents types d'innovation sur la productivité du travail par rapport aux entreprises non innovantes	139
4.7	Emploi et innovation en entreprise, 2012-2015	141
4.8	Innovation, éducation et formation, par type d'innovation	143
4.9	Innovation en entreprise et emploi temporaire par type d'innovation	143
4.10	Innovation et emploi féminin par type d'innovation	144
4A.1	Cadre d'analyse CDM et liste des variables	147

Tableaux

1.1	Décomposition des variations de taille d'entreprise, emploi total, par région, dernière année disponible	23
3.1	Caractéristiques des entreprises exportatrices et importatrices de 132 pays, année la plus récente	88
4.1	Déterminants de l'innovation en entreprise et leurs effets	136

Résumé analytique

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, 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 en examine donc les nombreuses répercussions. 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 améliorer 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.

Introduction

Globalement, les perspectives économiques s'améliorent, mais les taux de croissance restent dans de nombreuses régions inférieurs au niveau nécessaire pour progresser rapidement vers la réalisation des objectifs de développement durable. Dans le même temps, les niveaux de chômage demeurent élevés et la qualité des emplois suscite une profonde inquiétude. Dans ce contexte, il est important de reconnaître que les entreprises sont le moteur de la croissance économique et de la création d'emplois. 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 et l'intégration des micro, petites et moyennes entreprises dans le secteur formel au cœur de l'objectif de «travail décent et [de] croissance économique» (objectif 8). Cependant, les connaissances souffrent de grosses lacunes dans ce domaine. C'est pour cette raison que les entreprises sont partie intégrante de l'Initiative du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail afin, entre autres, d'améliorer la compréhension du lien entre la croissance des entreprises et les résultats en matière de travail décent.

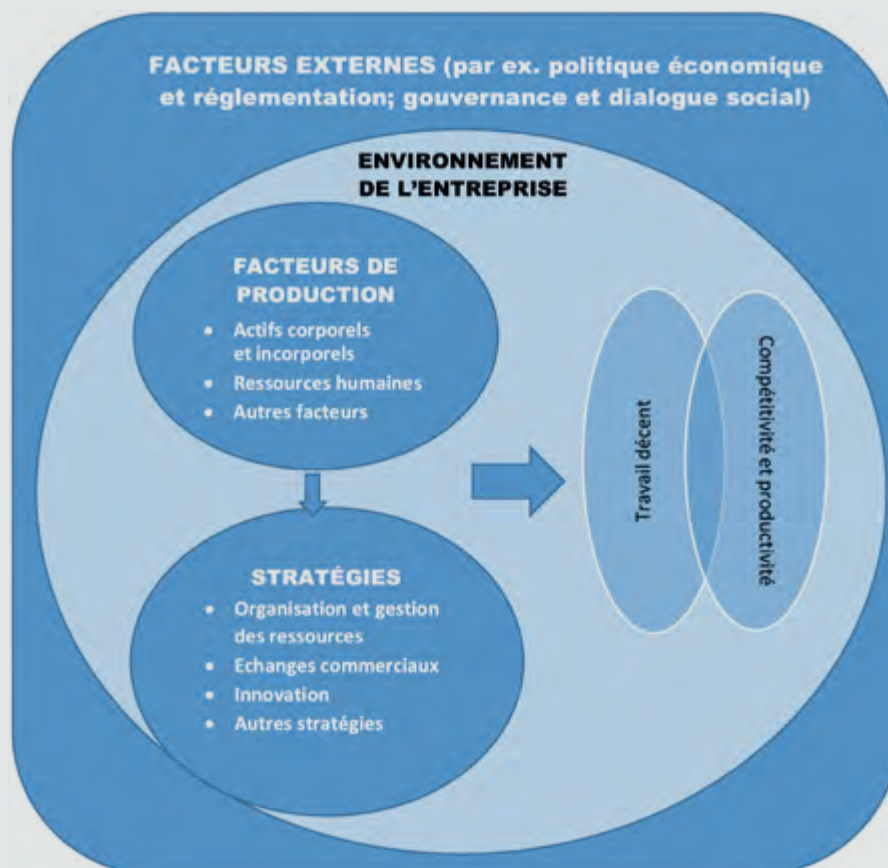
Dans ce cadre, ce rapport *Emploi et questions sociales dans le monde* examine les caractéristiques des entreprises (par exemple la taille, l'âge et le secteur d'activité) et leurs stratégies (internes et externes), et comment celles-ci sont liées à leur performance et aux résultats du marché du travail. Comme le titre le laisse entendre, l'accent est mis principalement sur les entreprises du secteur privé formel et leur façon de réagir dans un environnement mondial et national en mutation. Le rapport évalue en particulier comment diverses stratégies internes de gestion et d'organisation des ressources humaines et financières – notamment la structure du capital, l'innovation, le commerce et les chaînes d'approvisionnement mondiales – sont liées à la compétitivité et aux résultats du marché du travail au niveau de l'entreprise.

Comme de précédentes études de nature similaire, le présent rapport souligne que les entreprises ne peuvent pas à elles seules générer la croissance économique, le plein emploi productif et un travail décent pour tous. De telles avancées exigent que les pouvoirs publics et les partenaires sociaux prennent leur part de responsabilité. Les gouvernements jouent un rôle important, notamment par le biais d'un dialogue social efficace, pour orienter les institutions vers le soutien aux entreprises durables et à la croissance inclusive. Toutefois, le rapport montre que l'emploi décent et productif repose fondamentalement sur des entreprises qui favorisent l'équité dans les possibilités d'emploi, ainsi que la protection et les droits des travailleurs, et qui investissent dans les salariés autant que dans d'autres facteurs importants de production.

La définition de l'entreprise est issue du rapport intitulé *Travail décent et économie informelle* soumis à la 90^e session de la Conférence internationale du Travail en 2002, dans lequel l'entreprise est définie comme une «unité ayant pour activité la production de biens ou de services à des fins de vente ou de troc. Sous l'angle de l'organisation juridique, les entreprises peuvent être des sociétés (y compris des quasi-sociétés), des institutions sans but lucratif, des entreprises non constituées en société détenues par des unités publiques, ou des entreprises privées non constituées en société». Le cadre conceptuel de ce rapport est inspiré de l'approche intégrée du développement des entreprises durables et des 17 piliers contribuant à instaurer un environnement favorable issus, respectivement, du rapport intitulé *La promotion des entreprises durables* soumis à la 96^e session de la Conférence internationale du Travail en 2007 et des conclusions adoptées à cette occasion. Cette approche adopte une vision holistique des différentes sphères interconnectées aux niveaux micro, macro et méta-économiques. Le niveau microéconomique englobe les entreprises individuelles, notamment leur organisation, leur

Figure 1

Déterminer le comportement des entreprises: cadre de facteurs internes et externes



Source: Inspiré de «Conclusions concernant la promotion d'entreprises durables», Compte rendu provisoire, n° 15, Conférence internationale du Travail, 96^e session, Genève 2007.

«environnement immédiat» (par exemple la gestion financière et des ressources humaines, l'utilisation de l'énergie, des transports et des communications) et leurs relations avec d'autres acteurs tels que les fournisseurs et les clients. L'organisation du lieu de travail, les réseaux de soutien des différentes parties prenantes et certains aspects du dialogue social se situent également au niveau microéconomique. Le niveau macroéconomique se réfère à la politique (notamment budgétaire, sectorielle, industrielle, ainsi qu'aux mesures commerciales et de promotion de l'investissement) et aux aspects réglementaires (par exemple les patentes et l'enregistrement des entreprises, la législation sur les faillites et la corruption, la protection des investisseurs et des travailleurs), qui, ensemble, sont déterminants pour la compétitivité et la création d'un environnement favorable aux entreprises. Enfin, le niveau méta-économique inclut les conditions politiques, sociales, environnementales et de dialogue social qui influent sur la qualité et le fonctionnement des institutions, notamment de l'administration publique (par exemple un environnement politique stable, l'Etat de droit, la démocratie et les niveaux d'inégalités).

Le cadre conceptuel de ce rapport, tel qu'il repose sur cette approche, est présenté dans la [figure 1](#). Il intègre les différents éléments qui jouent un rôle dans le comportement des entreprises du secteur formel, en tenant compte du fait que ces entreprises sont essentielles pour parvenir au développement inclusif et à des résultats en matière de travail décent. Il considère également que les entreprises n'opèrent pas dans le vide. Au niveau microéconomique, c'est l'entreprise formelle (au cœur de ce rapport) qui est le principal moteur de création – et de conservation – d'emplois décents, ainsi que l'unité de base pour la productivité et la compétitivité. Mais les stratégies d'entreprise sont influencées

par les facteurs de production disponibles, notamment le capital et les ressources humaines, combinés aux facteurs externes, par exemple lorsqu'il s'agit de décider de l'organisation de la production et des possibilités de commercialisation. A ces niveaux, le rapport se concentre sur l'environnement macro-économique (par exemple en réalisant des analyses des périodes précédant et suivant la crise), sur les rapports entre certains paramètres institutionnels et réglementaires (tels que la législation du travail, les systèmes de protection sociale suffisants et le rôle des pouvoirs publics pour faciliter le commerce et l'intégration économique) et sur l'accès à la technologie et à l'innovation et leur utilisation. Au niveau méta-économique, il examine certains éléments de gouvernance, notamment le dialogue social, l'Etat de droit et la corruption, la qualité des institutions et l'efficacité de l'administration.

Les différents facteurs aux niveaux micro, macro et méta-économique sont traités – bien qu'à des degrés divers – de manière intégrée dans les différents chapitres du présent rapport. Le chapitre 1 présente un aperçu des entreprises formelles, en les recensant par caractéristiques telles que la taille, l'âge et le secteur d'activité. A partir d'une analyse des entreprises du secteur privé formel dans 132 économies en développement, émergentes et développées, il étudie plus précisément comment ces caractéristiques influencent les dynamiques d'entreprise et les résultats en matière d'emploi en identifiant les types d'entreprises (par taille et par âge) qui ont créé et détruit certains types d'emplois avant et après la crise. Un examen critique des vecteurs de l'emploi et de la croissance est présenté dans les chapitres suivants, ainsi qu'une analyse des facteurs qui déterminent le comportement des entreprises. Ceux-ci comprennent l'organisation et la gestion des ressources, le commerce et l'innovation, et l'analyse explique comment ces facteurs sont liés à la qualité de l'emploi, à la compétitivité et aux résultats sur le marché du travail.

Le chapitre 2 met l'accent sur la gestion efficace et équitable des ressources humaines et financières, clé de voûte de la promotion d'entreprises durables. En utilisant des données au niveau des entreprises, il examine les différences dans les pratiques de gestion d'entreprise en termes de performance, de compétitivité et de qualité de l'emploi. Etant donné que les décisions de gestion des entreprises sont influencées par l'environnement entrepreneurial, il analyse également les relations entre les facteurs externes, tels que la réglementation et les institutions, ainsi que les pratiques managériales. La récente stagnation du commerce international et ses conséquences sur la distribution de l'emploi entre les entreprises commerciales et non commerciales sont décrites au chapitre 3. La part de travailleurs dans les sociétés exportatrices a chuté de manière significative durant la crise économique et financière, et se situe aujourd'hui à 37 pour cent (ce qui représente 167 millions de travailleurs) dans les 132 pays pour lesquels les données sont disponibles. Dans ce contexte, le chapitre examine comment le commerce et les chaînes d'approvisionnement mondiales sont liés à l'efficacité et aux résultats des entreprises sur le marché du travail. Enfin, le chapitre 4 vise à contribuer au débat sur les liens entre innovation, productivité et emploi (sous ses différents aspects) à partir des données au niveau des entreprises. Pour ce faire, il étudie les différences entre les entreprises innovantes et non innovantes en termes de productivité du travail, de création d'emplois et de certains résultats du marché du travail, tels que le type de contrat de travail (temporaire ou permanent), les compétences (éducation ou formation en cours d'emploi) et l'emploi féminin. En outre, au-delà de l'engagement en recherche et développement, le chapitre explore divers facteurs (internes comme externes) qui favorisent l'innovation des entreprises.

1 Dynamiques d'entreprise et croissance de l'emploi

Introduction

Au niveau mondial, la majorité des emplois se concentrent dans les entreprises du secteur privé¹ : en 2016, 2,8 milliards de personnes y travaillaient, ce qui représente 87 pour cent de l'emploi total, contre 13 pour cent dans les services non marchands². Même si cette distribution de l'emploi varie d'un pays à l'autre, un secteur privé solide constitue le fondement de la croissance, de la création d'emplois et de la réduction de la pauvreté. Cela est universellement reconnu dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations Unies et dans les objectifs de développement durable (ODD), qui se réfèrent explicitement au rôle de l'entrepreneuriat ainsi qu'à la formalisation et au développement des micro, petites et moyennes entreprises (MPME) pour atteindre l'objectif du travail décent et de la croissance économique.

Dans ce contexte, une série de facteurs, notamment les caractéristiques des entreprises, influencent et déterminent la contribution des entreprises du secteur privé à la réalisation des objectifs du travail décent. Certaines de ces caractéristiques sont particulièrement importantes en termes de quantité et de qualité de l'emploi. L'économie informelle, en particulier les entreprises informelles, est par exemple une caractéristique qui a déjà été longuement analysée et argumentée, notamment dans des éditions précédentes de ce rapport (BIT, 2013, 2015a, 2016a).

Une autre caractéristique majeure est la taille des entreprises. Ainsi, les résultats en matière d'emploi, que l'on mesure par la quantité et la qualité des postes, varient selon qu'il s'agit d'une grande, d'une moyenne ou d'une petite unité économique. Des études antérieures ont également démontré la contribution essentielle de l'entrepreneuriat et des petites et moyennes entreprises (PME) à l'emploi et à la croissance économique (Beck, Demirgüç-Kunt et Levine, 2007; BIT, 2007a, 2015b; de Kok, Deijl et Veldhuis-Van Essen, 2013). Quant à l'âge des entreprises, il est souvent considéré comme un facteur d'influence sur les résultats en matière d'emploi.

Une question essentielle à cet égard est de savoir si le rapport entre les caractéristiques des entreprises et l'emploi a évolué au cours du temps, en particulier dans le contexte de la crise financière mondiale de 2009³. Étant donné que les crises économiques provoquent souvent une destruction d'emplois à grande échelle, ce qui peut modifier les dynamiques d'emploi au niveau des entreprises, il est important d'analyser les évolutions dans le temps et, qui plus est, les éventuelles répercussions après la crise.

1. Une entreprise privée se définit comme une unité de production de biens ou de services destinés à la vente ou au troc. En termes d'organisation juridique, il peut s'agir de sociétés (y compris des quasi-sociétés), d'entreprises non constituées en société ou d'institutions sans but lucratif.

2. Calculs basés sur les Modèles économétriques des tendances du BIT. Les «services non marchands» se réfèrent au secteur public (éducation, santé et services sociaux, administration publique et défense).

3. Sauf indication contraire, le rapport s'y réfère par le simple terme de «crise».

Dans cette optique, ce chapitre étudie comment les résultats en matière d'emploi diffèrent selon la taille et l'âge de l'entreprise, selon le secteur et au cours du temps. Il fournit une analyse approfondie des entreprises du secteur privé formel dans les économies en développement, émergentes et développées⁴. Cette étude, qui couvre plus de 150 pays, est la plus complète à ce jour sur l'emploi au niveau des entreprises et sur la qualité de l'emploi basée sur ces caractéristiques.

Le chapitre constate que la taille comme l'âge de l'entreprise sont en corrélation avec les types d'emploi et leur croissance. Les grandes entreprises sont ainsi la principale source d'emploi dans le secteur privé formel par rapport aux PME. Mais ces dernières, ainsi que les jeunes entreprises, sont plus dynamiques que les grandes, qu'il s'agisse de création de postes ou de gisement d'emploi et de possibilité d'entreprendre pour certains groupes, en particulier les femmes. Depuis la crise, la contribution des jeunes entreprises et des PME a néanmoins diminué pour certains types d'emploi, en partie en raison d'une destruction d'emplois plus rapide dans les PME que dans les grandes entreprises. Enfin, les caractéristiques régionales (et, par extension, nationales) jouent un rôle plus important sur la taille des entreprises que la composition sectorielle.

Ces résultats soulignent l'importance d'un environnement favorable pour la survie et la croissance des entreprises. Des mesures sont en effet nécessaires pour favoriser l'accès des PME et des jeunes entreprises aux ressources, en particulier dans la période postcrise. Les données illustrent également le besoin de renforcer l'environnement entrepreneurial pour tous les établissements.

Le chapitre est découpé de la façon suivante: la section A donne un aperçu des entreprises par taille et par âge d'une région à l'autre, afin de déterminer dans quelle mesure les écarts peuvent s'expliquer par des facteurs propres au pays ou à la branche d'activité. La section B analyse les dynamiques de l'emploi au niveau des entreprises, notamment la croissance nette d'emplois (là où des postes sont créés et détruits) ainsi que les principales caractéristiques des établissements, et compare les périodes antérieures et postérieures à la crise afin de mieux comprendre l'évolution. La section C résume les principaux résultats. Une analyse plus détaillée des vecteurs d'emploi et de croissance – ainsi que des facteurs qui influencent les comportements des entreprises – est présentée dans les chapitres suivants. Cette analyse comprend l'organisation et la gestion des ressources, le commerce et l'innovation, et leur lien avec la qualité de l'emploi, avec la compétitivité et avec les résultats du marché du travail (chapitres 2, 3 et 4).

A. Aperçu général des tendances de l'emploi selon la structure entrepreneuriale

Le terme entreprise se réfère à différentes entités, englobant un large éventail d'entreprises et plusieurs catégories de travailleurs, que ce soit dans le secteur formel ou dans le secteur informel. Cela étant, ce chapitre prend pour point de départ une analyse de la distribution de l'emploi dans le secteur formel, notamment dans les PME et les grandes entreprises ([encadré 1.1](#)). La section A pose donc les bases du rapport en recensant ces entreprises selon leur taille, leur âge, leur secteur et leur contribution à l'emploi. Les tendances avant et après la crise sont examinées dans la section B. Les entreprises informelles et les microentreprises sont également étudiées dans la mesure du possible, mais l'analyse est limitée en raison du manque de données.

Le présent rapport définit les catégories suivantes de taille d'entreprise: les microentreprises, avec moins de 5 employés; les petites, avec 5 à 19 employés; les moyennes, avec 20 à 99 employés; et les grandes, avec plus de 100 employés. Ces définitions correspondent à celles de la Banque mondiale ([encadré 1.1](#)). Les catégories d'âge des entreprises sont bien établies dans la littérature et ainsi définies: jeune (0-5 ans), mature (6-10 ans) et ancienne (plus de 10 ans).

4. Voir l'annexe A pour les détails de la classification des pays par région et niveau de revenu utilisée dans ce rapport.

Encadré 1.1

Couverture des données et définitions

Types d'entreprises couvertes par le rapport: La figure 1.1 indique le type d'entreprises traitées dans ce rapport, qui se focalise en premier lieu sur le secteur privé formel, notamment sur les PME et les grandes entreprises (en turquoise). Il exclut les entreprises publiques et agricoles (en blanc) et englobe, dans la mesure du possible, les activités informelles et les microentreprises (en vert).

Définition de la taille de l'entreprise: La définition de la taille des entreprises varie selon les pays et les organisations internationales en fonction de certains critères, tels que le nombre de salariés ou le montant du chiffre d'affaires et/ou des actifs. Selon les seuils les plus couramment utilisés, les petites entreprises comptent moins de 10 ou 50 salariés et les moyennes entreprises moins de 100 ou 250. Néanmoins, certaines études estiment que le seuil de 250 employés pour les moyennes entreprises est «très élevé» pour les pays en développement. Au niveau national, des seuils moins élevés pour les grandes entreprises sont en général utilisés pour les économies en développement et émergentes par rapport aux économies développées¹. Dans une étude portant sur 132 économies, les deux tiers des pays n'utilisent pas le seuil de 250 salariés pour définir les MPME (Kushnir, Mirmulstein et Ramalho, 2010).

Selon la définition du présent rapport, et sauf mention contraire, les microentreprises emploient moins de 5 salariés, les petites entreprises entre 5 et 19, les

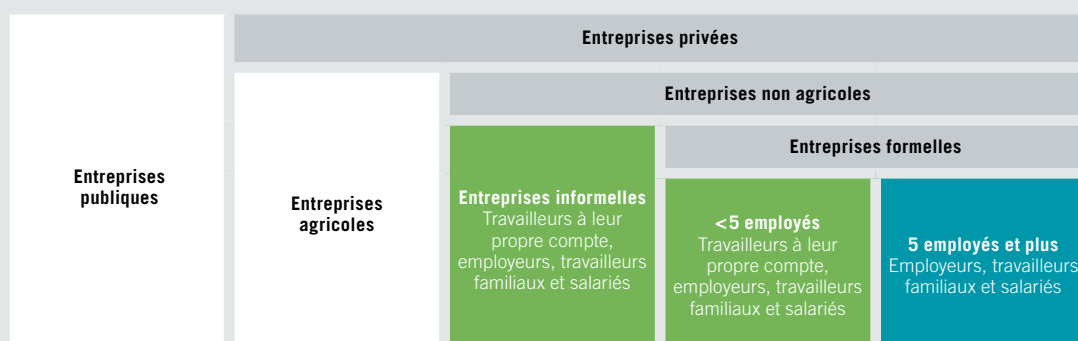
moyennes entre 20 et 99 et les grandes au moins 100. Cela correspond à la définition utilisée par la Banque mondiale dans son enquête auprès des entreprises (World Bank Enterprise Surveys).

Toutes les données s'entendent au niveau de l'établissement. Un établissement peut faire partie d'un grand groupe d'entreprises avec une société mère, auquel cas la taille de l'établissement et celle de la société mère peuvent être différentes. Ce rapport se réfère à la taille du premier et non à celle de la seconde. Cela peut donner une idée fausse de la taille de certaines entreprises, en particulier dans le secteur de la vente en gros et au détail, où les entreprises se développent souvent en créant plusieurs établissements relativement petits (Haltiwanger, Jarmin et Miranda, 2013). Toutefois, la grande majorité des établissements sont indépendants, en particulier ceux qui figurent dans l'Enquête de la Banque mondiale auprès des entreprises. Par conséquent, le décalage est faible et n'a pas de forte incidence sur les analyses².

Définition de l'âge de l'entreprise: La définition de l'âge des entreprises est plus homogène (par exemple Aga, Francis et Rodriguez Meza, 2015; Ayyagari, Demirgüç-Kunt et Maksimovic, 2014; Criscuolo, Gal et Menon, 2014; Haltiwanger, Jarmin et Miranda, 2013; Rijkers et coll., 2014). Les entreprises sont qualifiées de jeunes (0-5 ans), matures (6-10 ans) ou anciennes (11 ans et plus).

Figure 1.1

Types d'entreprises et champ d'application du rapport



Note: Les zones en blanc indiquent le type d'entreprises non traitées dans ce rapport. Le vert se réfère à des entreprises prises en compte dans le rapport mais pas de façon prioritaire en raison d'un manque de données. Le turquoise concerne les entreprises sur lesquelles se focalise le rapport.

¹ Voir <http://www.enterprisesurveys.org/> et la Recommandation 2003/361 de la Commission européenne, disponible à l'adresse http://ec.europa.eu/growth/smes/business-friendly-environment/sme-definition_fr. ² Par exemple, dans la série de données sur le secteur de la vente en gros et au détail, les entreprises qui font partie d'un groupe et ont une société mère constituent 4,8 pour cent du total des entreprises.

Dans le monde, la moitié des actifs se trouvent dans l'économie informelle

Les entreprises du secteur privé sont une source majeure d'emploi – 87 pour cent de l'emploi total, comme indiqué précédemment –, mais cela englobe l'emploi dans les entreprises informelles, qui peut être non négligeable, en particulier dans certains pays en développement et émergents. Selon les estimations du BIT, cela concerne environ la moitié de la population active au niveau mondial, concentrée pour l'essentiel dans ces groupes de pays⁵.

L'économie informelle est une notion générale, qui désigne «toutes les activités économiques de travailleurs et d'unités économiques qui – en droit ou en pratique – ne sont pas couverts ou sont insuffisamment couverts par des dispositions formelles» (BIT, 2013, p. 4). Cela englobe donc les *entreprises* opérant dans le secteur informel et les *emplois informels* dans les secteurs informels et formels. En pratique, il est difficile de mesurer le nombre d'entreprises informelles. La définition de l'économie informelle varie d'un pays à l'autre, selon des caractéristiques telles que le statut d'enregistrement de l'activité, la couverture sociale et le type de contrat de travail (BIT, 2013, 2015b). En outre, des données complètes (et fiables) sur l'économie informelle sont, par nature, difficiles à collecter à grande échelle.

Selon les informations disponibles, et si l'on considère les entreprises dans leur ensemble, une grande partie d'entre elles peuvent être classées comme informelles, en particulier dans les économies en développement. Une estimation indique que 78 pour cent de toutes les MPME du monde sont informelles et 22 pour cent formelles (dont 9 pour cent sont des PME) (SFI, 2010).

Les microentreprises contribuent largement à la création d'emploi

Il est également important de déterminer la contribution des microentreprises formelles à la croissance et à l'emploi. L'analyse de 14 économies d'Afrique et d'Asie montre que, dans certains cas, ces microentreprises sont de grandes pourvoyeuses d'emploi (figure 1.2, graphique A). Dans 6 des 14 pays, elles représentent entre 13,8 et 48,7 pour cent de l'emploi permanent. En République démocratique du Congo (RDC), par exemple, la part de l'emploi dans les microentreprises formelles est relativement élevée (48,7 pour cent), sans doute en raison du modèle de développement à petite échelle qui a caractérisé le pays dans sa transition du conflit à la paix (Fox et Sohnesen, 2016; Santos, 2003). Une transition vers l'exploitation minière artisanale à petite échelle comme principal moyen de subsistance a également été enregistrée en RDC et au Burkina Faso (38,5 pour cent). Cette forme d'emploi, qui génère des revenus plus élevés que le travail dans des entreprises moyennes ou grandes, est devenue un trait caractéristique de l'économie rurale en Afrique (Hilson, 2009). Dans les huit autres économies analysées, les microentreprises formelles comptent pour moins de 10 pour cent de l'emploi formel⁶.

Dans un groupe de pays développés pour lesquels les informations sont disponibles, les microentreprises (définies dans ce cas comme comptant moins de 10 salariés) sont d'importants pourvoyeurs d'emploi, malgré une grande hétérogénéité d'un pays à l'autre (figure 1.2, graphique B). Dans cet échantillon, elles représentent plus du cinquième de l'emploi total dans la plupart des économies, allant jusqu'à 46 et 59 pour cent en Italie et en Grèce, respectivement. Il faut bien entendu noter qu'en raison de définitions de l'emploi (permanent à plein temps contre total) et de la taille des entreprises (moins de 5 contre moins de 10 salariés) différentes entre les graphiques A et B, ces derniers ne peuvent pas être directement comparés.

D'autres modèles d'activité, comme les coopératives, offrent de grandes possibilités d'emploi, en particulier pour les groupes de travailleurs vulnérables

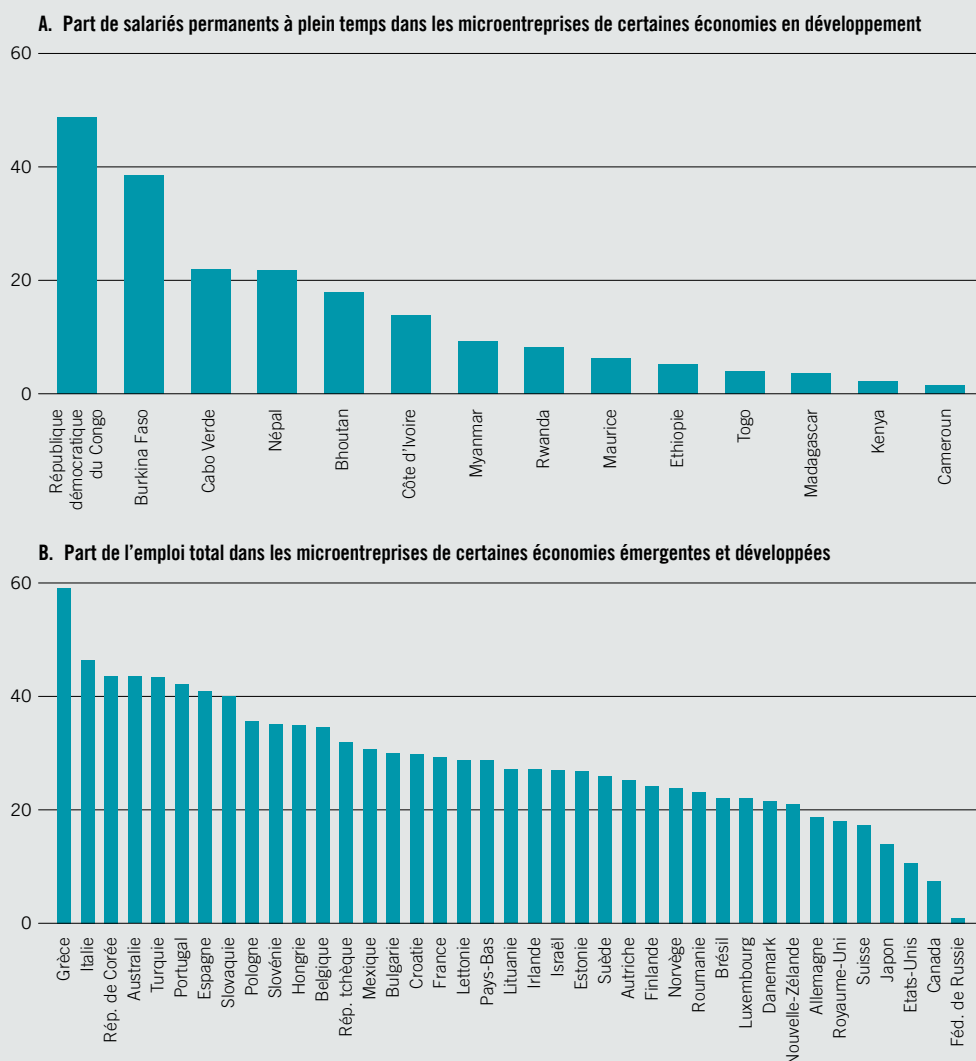
Un autre type de structure de capital qui est important dans le contexte de l'emploi, mais difficile à mesurer en raison de la nature des données d'enquête utilisées pour ce rapport, est le modèle coopératif. Les coopératives adoptent un modèle d'activité qui, outre la génération de bénéfices commune à la plupart des entreprises, s'inscrit dans un cadre de principes directeurs (comme l'adhésion volontaire

5. Calculs basés sur ILOSTAT.

6. Au Kenya, l'existence d'une large économie informelle peut en partie expliquer pourquoi les microentreprises comptent pour moins de 10 pour cent de l'emploi formel. La majorité d'entre elles sont en effet informelles (82,7 pour cent) en raison de coûts d'exploitation élevés, de la baisse des revenus et de la difficulté d'obtention des licences (Banque mondiale, 2016).

Figure 1.2

Contribution des microentreprises à l'emploi, dernière année disponible (pourcentages)



Note: Dans le graphique A, les microentreprises sont celles qui comptent moins de 5 employés; les données disponibles ne concernent que l'emploi permanent à plein temps. Dans le graphique B, les microentreprises comptent moins de 10 salariés; les données concernent l'emploi total.

Sources: Calculs du BIT basés sur l'Enquête de la Banque mondiale auprès des microentreprises d'août 2016 (graphique A) et sur les données de l'OCDE de 2016 (graphique B).

et ouverte à tous, le pouvoir démocratique exercé par les membres, la participation économique des membres, l'autonomie et l'indépendance, entre autres) et de valeurs (comme l'honnêteté, la responsabilité sociale et l'altruisme)⁷. Ces coopératives sont particulièrement intéressantes pour les microentreprises agricoles et pour les groupes de travailleurs qui peuvent rencontrer des obstacles sur le marché du travail (comme les femmes, les peuples autochtones, les migrants, les travailleurs à compte propre, les travailleurs et les entrepreneurs indépendants, ainsi que les travailleurs de l'économie des plateformes numériques). Elles leur apportent un nécessaire accès au marché, ainsi que certains niveaux de protection et d'organisation, ce qui leur permet de satisfaire leurs besoins de consommation de biens et services à long terme et de manière durable (Birchall et Ketilson, 2009; Simmons et Birchall, 2008; Salvatori, 2017; Smith, 2014).

7. Les autres principes coopératifs sont l'éducation, la formation et l'information, la coopération entre les coopératives et l'engagement envers la collectivité (Birchall et Ketilson, 2009). Il est à noter que les coopératives, de même que d'autres types d'organisations et d'entreprises collaboratives (comme les entreprises sociales), font partie de l'économie sociale et solidaire (BIT, 2016b).

Un recensement mondial mené en 2013 et 2014 a recueilli les données de quelque 2,6 millions de coopératives dans 145 pays, comptant plus de 1 milliard de membres et de clients (DAES, 2014). Il indique qu'environ 12,6 millions de salariés travaillent dans 770 000 coopératives (sans compter les données de près de 1 million de coopératives agricoles chinoises)⁸. Un autre rapport (Roelants, Hyungsik et Terrasi, 2014), qui a pris en compte un plus large éventail de travailleurs, qu'ils soient à plein temps ou à temps partiel, et utilise les données officielles de 74 pays (couvrant 75 pour cent de la population mondiale), estime que 26,4 millions d'individus sont employés par des coopératives comme salariés ou comme travailleurs membres. Il estime également que 223,6 millions de producteurs sont en lien avec les coopératives par leur système de production.

De nombreuses organisations – notamment le BIT⁹ – s'efforcent de recueillir des statistiques à large échelle et comparables. Les séries de données nationales y contribuent, comme celles que l'Italie a compilées (depuis 2010) et qui comprennent les données financières et d'emploi de plus de 80 000 coopératives (Euricse, 2011 et 2015).

Si les coopératives, les entreprises informelles et les microentreprises sont importantes en termes de dynamiques d'entreprise et de création d'emploi, le reste de ce chapitre se focalise, en raison du manque de données, sur la contribution des PME et des grandes entreprises du secteur formel.

L'emploi dans les PME et les grandes entreprises du secteur formel varie d'une région à l'autre

Les dernières estimations pour les PME et les grandes entreprises du secteur formel indiquent une forte hétérogénéité d'une région et d'un groupe de revenus à l'autre. Dans les pays en développement par exemple, les PME représentent 52 pour cent de l'emploi total, contre 34 pour cent dans les économies émergentes et 41 pour cent dans les pays développés (figure 1.3)¹⁰. En moyenne, il semble donc y avoir une distribution de l'emploi dans les PME en U d'une région à l'autre, selon le niveau de revenus. Cette répartition pourrait être liée au processus de transformation structurelle: au début du processus de développement, il existe un grand nombre de petites entreprises, qui concentrent une grosse part de l'emploi, puis, à mesure que les économies se perfectionnent dans l'organisation de la production, les entreprises manufacturières grossissent (Biggs et Oppenheim, 1986; Kuznets, 1973; Lewis, 1954)¹¹. Cependant, dans les derniers stades de développement, on peut constater une plus grande diversité dans la taille des entreprises, car la demande et la production se détournent vers des industries de services plus modernes, qui sont généralement plus petites (Loveman et Sengenberger, 1991)¹². Pourtant, une analyse au niveau de l'entreprise et d'un pays ne montre qu'un lien ténu entre la taille et le revenu par habitant. Ce qui laisse entendre que d'autres facteurs que le développement économique jouent un rôle pour déterminer la taille d'une entreprise – question qui sera analysée plus loin dans cette section.

Dans toutes les régions, le nombre d'entreprises diminue lorsque leur taille augmente, et au moins 90 pour cent de toutes les entreprises du secteur formel sont des PME.

La part de l'emploi formel par taille d'entreprise varie également d'une région à l'autre. La part moyenne d'emploi dans les PME est de 34,8 pour cent, mais elle est bien supérieure dans les Etats arabes (75,2 pour cent), en Afrique subsaharienne (53,3 pour cent) et en Asie du Sud-Est et Pacifique

8. De récentes études incluent le rapport 2016 du World Cooperative Monitor, qui a utilisé des informations de 2370 coopératives dans 63 pays développés et en développement (Alliance coopérative internationale et Euricse, 2016). Il indique que plus de la moitié d'entre elles ont enregistré un chiffre d'affaires supérieur à 100 millions de dollars des Etats-Unis et qu'elles travaillent dans les secteurs suivants: agriculture et agroalimentaire (26 pour cent), assurance (22 pour cent), banque et services financiers (16 pour cent), commerce de gros et de détail (14 pour cent), santé et services sociaux (7 pour cent), industrie (6 pour cent) et autres services (9 pour cent) et activités (1 pour cent).

9. Voir BIT, 2016c.

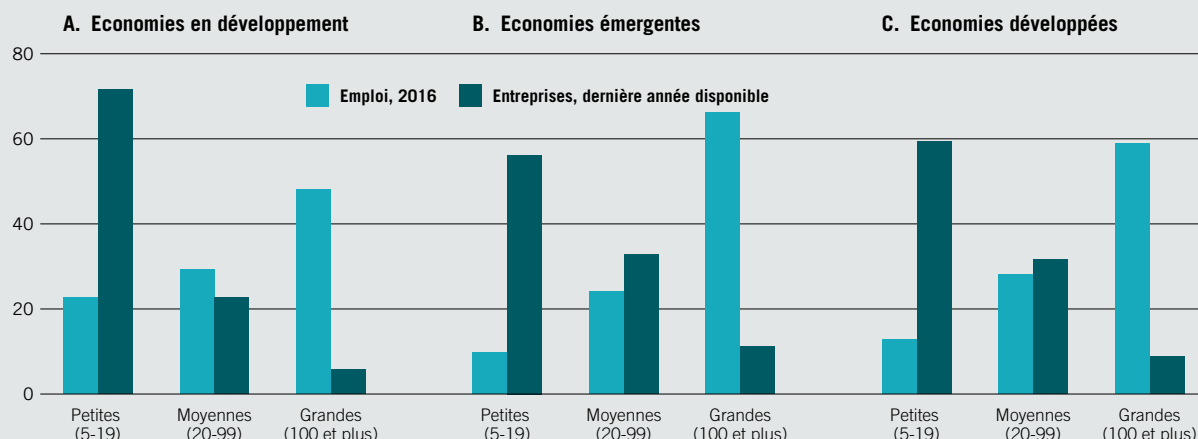
10. Comme indiqué dans l'encadré 1.1, il existe plusieurs définitions de la PME. Afin de valider l'analyse, les parts d'emploi sont également calculées selon une autre définition de la taille des PME (à savoir entre 20 et 249 salariés), et les résultats montrent une tendance similaire.

11. Cela a été le cas en Indonésie, au Japon, en République de Corée et en Thaïlande, en Asie de l'Est, où la taille moyenne des entreprises a augmenté avec le développement du secteur manufacturier (Poschke, 2014).

12. Ayyagari, Demirgüç-Kunt et Maksimovic (2014) ont également constaté une évolution de la définition de la taille des PME d'un pays à l'autre, qui diminue dans un premier temps au fur et à mesure que les niveaux de revenus moyens augmentent, puis qui repart à la hausse aux niveaux plus élevés de revenus.

Figure 1.3

Distribution de l'emploi total et du nombre d'établissements entre PME et grandes entreprises, 2016 et dernière année disponible (pourcentages)

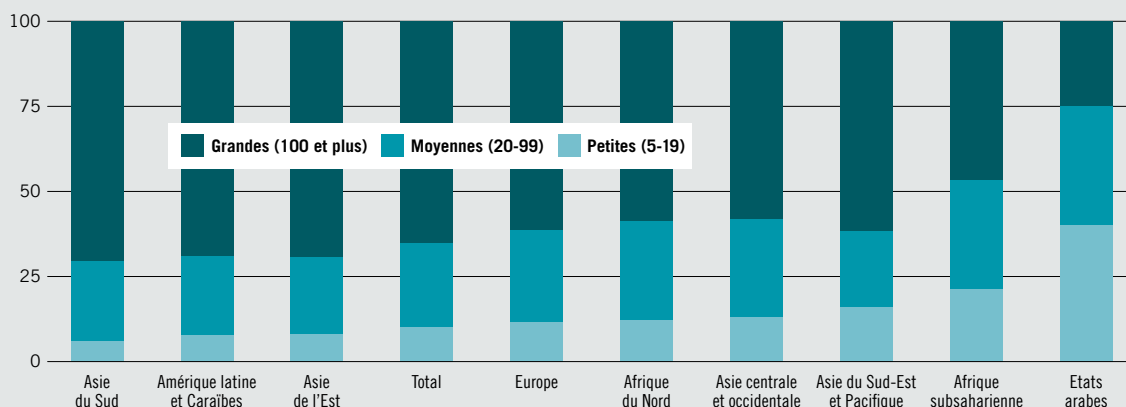


Note: Les données sur l'emploi sont des estimations pour 2016, basées sur le modèle d'estimation du BIT pour l'emploi par caractéristique d'entreprise et couvrant 132 pays. Voir l'annexe C pour une description détaillée de la méthodologie. Les données sur les entreprises sont des moyennes pondérées à partir des estimations du nombre d'établissements pour les années les plus récentes de l'Enquête de la Banque mondiale auprès des entreprises. Voir l'annexe A pour la classification des pays par région et l'annexe B pour la liste détaillée de pays. Voir le site de l'enquête de la Banque mondiale pour de plus amples détails sur l'échantillonnage et les coefficients de pondération, disponible (en anglais) à l'adresse <<http://www.enterprisesurveys.org/methodology>>.

Source: Estimations et calculs du BIT basés sur l'Enquête de la Banque mondiale auprès des entreprises, août 2016.

Figure 1.4

Répartition de l'emploi total par région et par taille d'entreprise, 2016 (pourcentages)



Note: Les données sont des estimations pour 2016, basées sur le modèle d'estimation du BIT pour l'emploi par caractéristiques d'entreprise couvrant 132 économies. Voir l'annexe C pour une description détaillée de la méthodologie. Voir l'annexe A pour la classification des régions et l'annexe B pour la liste détaillée des pays figurant dans l'Enquête de la Banque mondiale auprès des entreprises.

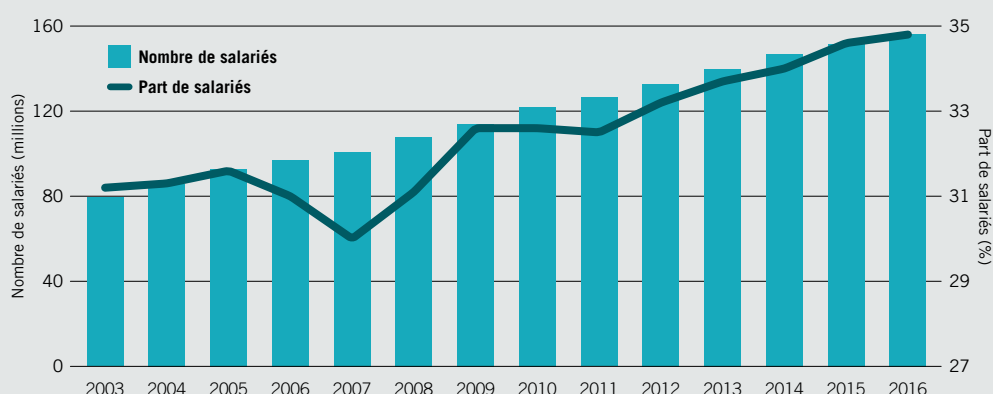
Source: Estimations du BIT basées sur l'Enquête de la Banque mondiale auprès des entreprises, août 2016.

(38,5 pour cent) (figure 1.4)¹³. Dans les Etats arabes, cela s'explique en partie par l'activité à petite échelle dans des zones de conflit comme l'Iraq, ainsi que par l'exclusion de vastes bassins de ressources de la base de données. En Asie du Sud, en Asie de l'Est et en Amérique latine et Caraïbes, la part des PME est relativement peu importante.

13. La part moyenne de 34,8 pour cent est basée sur une limite (entre les PME et les grandes entreprises) de 100 salariés. Si ce seuil est porté à 250, la part moyenne des PME dans toutes les régions s'élève à 46 pour cent, et la part pour l'Afrique du Nord (53 pour cent), l'Afrique subsaharienne (56 pour cent) et l'Europe (60 pour cent) augmente tout autant.

Figure 1.5

Nombre et part de salariés à plein temps dans les PME, 2003-2016



Note: Les données sont basées sur le modèle d'estimation du BIT pour l'emploi par caractéristiques d'entreprise qui couvre 132 pays. Voir l'annexe C pour une description détaillée de la méthodologie. Voir l'annexe B pour la liste détaillée des pays figurant dans l'Enquête de la Banque mondiale auprès des entreprises et l'annexe C pour la méthodologie. Voir le site de l'enquête de la Banque mondiale pour de plus amples détails sur l'échantillonnage et les coefficients de pondération, disponible (en anglais) à l'adresse <<http://www.enterprisesurveys.org/methodology>>.

Source: Estimations du BIT basées sur l'Enquête de la Banque mondiale auprès des entreprises, août 2016.

La part de l'emploi dans les PME est en hausse

En ce qui concerne la dynamique de l'emploi dans le secteur formel, à laquelle s'attache ce rapport, de nombreuses études ont démontré l'importance des PME dans la croissance économique et la création d'emploi. L'étude novatrice de Birch avait montré que les PME étaient le principal créateur d'emplois aux Etats-Unis (Birch, 1979), et des études ultérieures ont souligné la grande contribution des PME aux niveaux d'emploi et à la croissance dans les pays en développement, émergents et développés (Ayyagari, Demirgüç-Kunt et Maksimovic, 2011; Aga, Francis et Rodriguez Meza, 2015; Criscuolo, Gal et Menon, 2014). Les estimations de ce rapport, basées sur 132 économies, indiquent que la part des PME dans l'emploi total à plein temps dans le secteur formel a augmenté de 3,6 points de pourcentage entre 2003 et 2016, de 31,2 à 34,8 pour cent (figure 1.5)¹⁴. Le nombre de salariés à plein temps dans les PME a également progressé: il a presque doublé entre 2003 et 2016, de 79 à 156 millions.

Les PME sont une importante source d'emploi et de gestion d'entreprises pour les femmes

Les données disponibles montrent que les salariées permanentes à plein temps se trouvent plus souvent dans les PME que dans les grandes entreprises. En moyenne et dans toutes les régions, environ 31 pour cent des salariés permanents à plein temps dans les PME sont des femmes, contre 27 pour cent dans les grandes structures (figure 1.6). La proportion supérieure à la moyenne se trouve en Europe (environ 38 pour cent), en Asie de l'Est (37 pour cent), en Asie du Sud-Est et dans le Pacifique (31 pour cent) et en Amérique latine et dans les Caraïbes (33 pour cent).

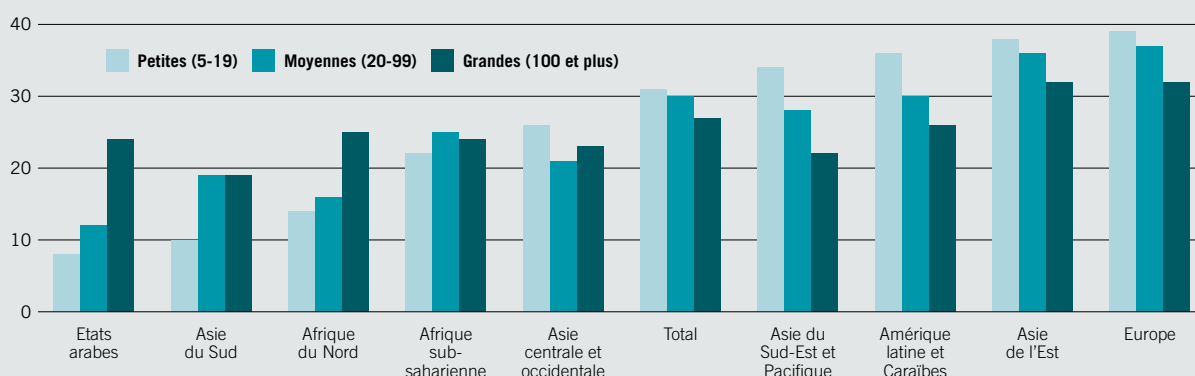
En Asie du Sud, ainsi que dans les deux régions d'Afrique et dans les Etats arabes, la part de salariées permanentes à plein temps dans les PME est nettement plus faible, avec moins d'une sur quatre. Dans certaines régions, ce résultat est contrebalancé par une plus forte proportion de femmes dans les grandes entreprises (comme dans les Etats arabes et en Afrique du Nord), mais, dans les deux cas, leur part reste inférieure à la moyenne mondiale.

Les écarts dans l'emploi féminin permanent à plein temps d'une région à l'autre sont bien entendu liés aux différences en termes de ségrégation sectorielle et professionnelle. Un facteur corrélé est la mesure dans laquelle les femmes travaillent à temps partiel ou dans des entreprises du secteur informel (dont un grand nombre sont des MPME – voir ci-dessus – qui ne sont pas prises en considération dans le rapport).

14. L'analyse ne prend pas en compte les entreprises de moins de 5 salariés en raison des contraintes de données disponibles.

Figure 1.6

Proportion de femmes occupant un emploi permanent à plein temps, par région (pourcentages)

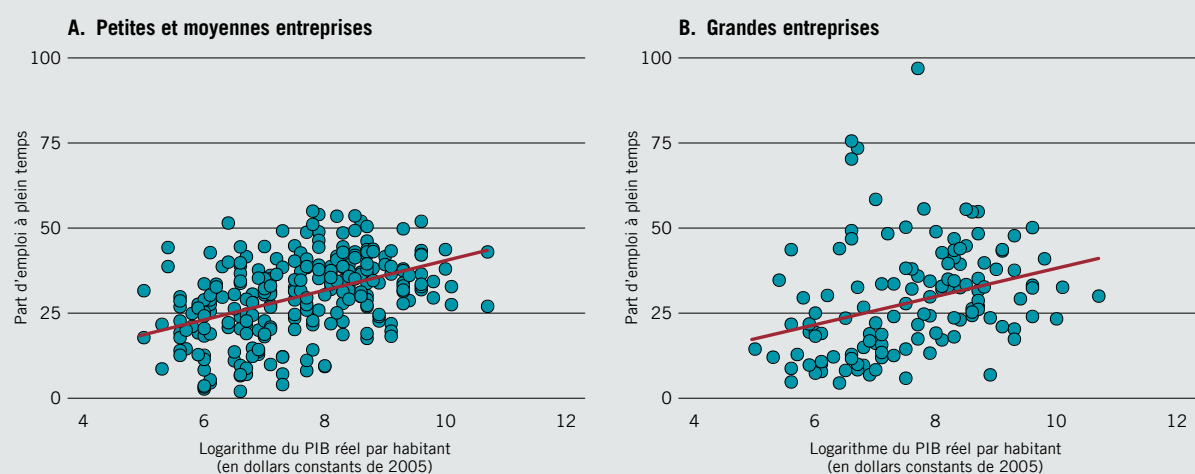


Note: Données basées sur 132 économies. Voir l'annexe A pour la classification des régions et l'annexe B pour la liste détaillée des pays figurant dans l'Enquête de la Banque mondiale auprès des entreprises.

Source: Calculs du BIT basés sur l'Enquête de la Banque mondiale auprès des entreprises, août 2016.

Figure 1.7

Part de femmes en emploi permanent à plein temps par rapport au revenu par habitant, par taille d'entreprise, dernière année disponible (pourcentages)



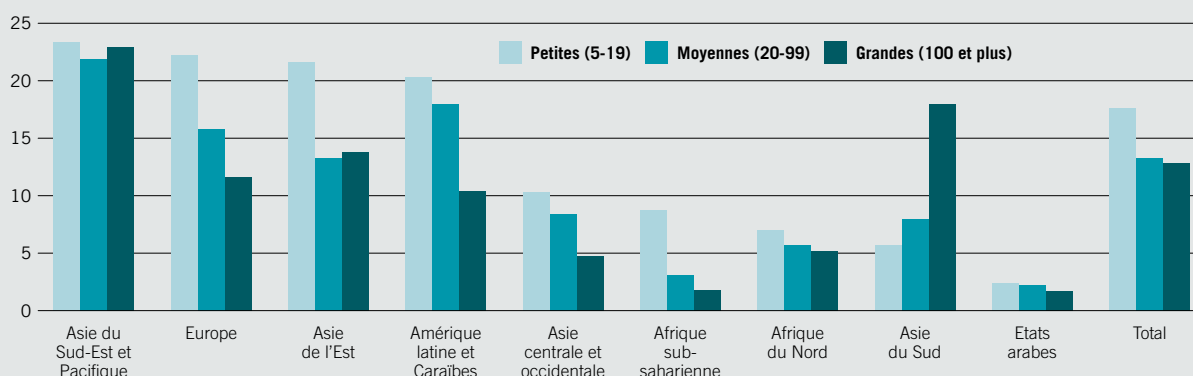
Note: Les données, basées sur 132 économies, ne sont disponibles que pour les salariés permanents à plein temps. Voir l'annexe A pour la classification des régions et l'annexe B pour la liste détaillée des pays figurant dans l'Enquête de la Banque mondiale auprès des entreprises.

Source: Calculs du BIT basés sur l'Enquête auprès des entreprises d'août 2016 et les Indicateurs du développement dans le monde de la Banque mondiale.

Il est également à noter que la part d'emploi féminin, en particulier dans les PME, est fortement (positivement) corrélée au revenu par habitant du pays (figure 1.7). A cet égard, l'activité féminine peut avoir des conséquences importantes sur la croissance et le développement, parce que les microentreprises et les PME constituent souvent un point d'entrée des femmes sur le marché du travail formel (voir également l'encadré 1.2). Selon un rapport récent du BIT (BIT, 2017), la réduction d'un quart de l'écart de taux d'activité entre les femmes et les hommes d'ici à 2025 pourrait générer une hausse du PIB mondial de 5800 milliards de dollars, ou 3,9 pour cent. Les plus grands bénéficiaires en seraient l'Afrique du Nord, l'Asie du Sud et les Etats arabes, où les contributions atteindraient 9,5, 9,2 et 7,1 pour cent respectivement.

Figure 1.8

Part d'entreprises avec une femme cadre dirigeante, par taille et pour la dernière année disponible (pourcentages)



Note: Données basées sur 132 économies. Voir l'annexe A pour la classification des régions et l'annexe B pour la liste détaillée des pays figurant dans l'Enquête de la Banque mondiale auprès des entreprises.

Source: Calculs du BIT basés sur l'Enquête de la Banque mondiale auprès des entreprises, août 2016.

Par ailleurs, à l'exception de l'Asie du Sud, les MPME ont plus souvent une dirigeante que les grandes entreprises (figure 1.8). La distinction entre petites et grandes entreprises est particulièrement marquée en Europe, en Amérique latine et Caraïbes et en Afrique subsaharienne. Dans les microentreprises en particulier, la part élevée de femmes dirigeantes s'explique par la grande proportion de femmes qui possèdent de telles structures. Dans les économies en développement, être propriétaire d'une microentreprise ou travailler pour une microentreprise est souvent la seule possibilité offerte aux femmes souhaitant être actives (Kabeer et coll., 2010). A cet égard, l'emploi dans les MPME peut contribuer à l'objectif plus large d'autonomisation économique des femmes et d'égalité entre les sexes (encadré 1.2).

Les caractéristiques du pays sont plus importantes que le secteur d'activité pour déterminer la taille d'une entreprise

Les différences de taille d'entreprises dépendent de certains facteurs liés au secteur et au pays d'activité. Ceux-ci comprennent la répartition par branche d'activité (qui peut avoir une incidence sur les coûts d'entrée, par exemple les coûts fixes tels que le capital d'investissement), la taille du marché et son accès – notamment la libéralisation du commerce, le régime de propriété et les institutions (Bartelsman, Haltiwanger et Scarpetta, 2004; Criscuolo, Gal et Menon, 2014; Poschke, 2014), ainsi que le niveau de revenu et le stade de développement (Biggs et Oppenheim, 1986)¹⁵. Le processus de transformation structurelle détermine en particulier la répartition des entreprises en fonction de leur taille, surtout dans le secteur manufacturier (voir, par exemple, Poschke, 2014; Loveman et Sengenberger, 1991). La question du stade de développement et de la transformation structurelle a déjà été évoquée dans cette section.

La majorité des entreprises (55,6 pour cent) de cette analyse se situent dans le secteur des services, et 44,4 pour cent dans le secteur manufacturier. Le secteur des services ne contribue cependant que dans une proportion moindre (35,4 pour cent) à l'emploi total formel dans les PME et les grandes entreprises. Cette plus faible contribution est en partie due à la taille moyenne des entreprises, qui est très différente entre les deux secteurs. Les entreprises manufacturières sont généralement plus grandes dès leur création que celles du secteur des services (Criscuolo, Gal et Menon, 2014) et la différence de taille perdure au cours de leur vie. L'analyse des données concernant les salariés à plein temps le confirme: la taille médiane des entreprises du secteur des services (18 salariés) est inférieure à celle des entreprises du secteur manufacturier (30 salariés) (figure 1.10). En outre, le secteur des services compte une large part d'entreprises informelles (généralement petites) et de microentreprises (dont cette analyse ne tient pas compte).

15. Les données montrent également que la croissance de l'emploi dans les grandes entreprises, du moins dans les économies développées, n'est pas due à une augmentation du nombre de grandes entreprises mais à la création d'emploi dans le segment supérieur de la répartition par taille des entreprises (voir, par exemple, Elsby et Michaels, 2013).

Encadré 1.2

L'emploi féminin dans les microentreprises de 11 pays à faible revenu

Dans 8 des 11 pays pour lesquels des données sont disponibles, la part d'emploi féminin est plus élevée dans les microentreprises que dans les entreprises d'autres tailles (figure 1.9). Au Bhoutan et au Cabo Verde, elle est d'au moins 60 pour cent, contre environ 15 et 35 pour cent, respectivement, dans les grandes entreprises.

La proportion élevée de femmes dans les microentreprises peut s'expliquer par plusieurs facteurs, généralement liés à l'entrepreneuriat féminin.

- **Emploi basé sur la nécessité:** Les microentreprises créées par des femmes sont souvent le résultat d'une nécessité plutôt que d'une opportunité, autrement dit elles ont pour objet de subvenir aux besoins de la famille ou d'augmenter le revenu du ménage. Cela est corroboré par la littérature sur l'effet «travailleur ajouté» (Lundberg, 1985), qui se réfère à une hausse temporaire du taux d'activité féminin quand les hommes sont au chômage ou ne gagnent pas suffisamment d'argent pour faire vivre leur famille. Lorsque faire face à la nécessité est le seul objectif, il n'existe pas de motivation pour développer ces entreprises ou pour les mettre en règle (BIT, 2013).
- **Accès aux ressources:** Les femmes sont souvent le principal groupe visé par les institutions de microfinancement, qui leur permettent de lancer une activité. Néanmoins, le montant du capital de démarrage est fréquemment inférieur à celui dont les hommes disposent, aussi les femmes créent-elles

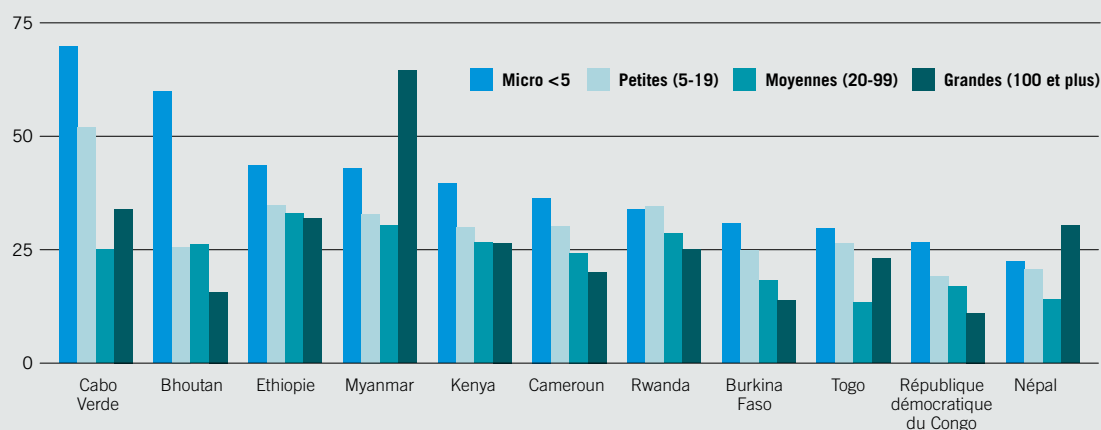
de plus petites entreprises. Une étude sur l'Éthiopie montre que les entreprises dirigées par des femmes démarrent avec un capital moyen de 2 115 dollars des États-Unis, contre 3 161 pour celles lancées par des hommes (Bekele et Jacobs, 2008). En outre, l'accès à de nouveaux crédits est limité, ce qui freine les femmes pour développer leur microentreprise si elles le souhaitent.

- **Facteurs de temps:** La part de tâches domestiques non rémunérées assumée par les femmes est nettement supérieure à celle qui incombe aux hommes, ce qui les place en situation de «pauvreté en temps». Au Kenya, la plupart des femmes propriétaires d'entreprise prennent soin de six personnes à charge, souvent avec peu ou pas d'aide de la part de leur conjoint (BIT, 2008). Disposant de moins de temps à investir dans leur entreprise, les femmes en dirigent de plus petites.

Les économies développées affichent également un niveau élevé d'entrepreneuriat féminin: le taux de femmes propriétaires uniques de microentreprises varie de 20 à 40 pour cent, avec une moyenne de 25 pour cent (BIT, 2015b). De plus, les taux de survie et la contribution à la création d'emploi sont similaires pour les entreprises appartenant à des hommes ou à des femmes dans les trois premières années après le lancement. Toutefois, le chiffre d'affaires moyen des femmes chefs d'entreprise ne représente qu'une fraction de celui de leurs homologues masculins (*ibid.*).

Figure 1.9

Part de salariées permanentes à plein temps par taille d'entreprise, dernière année disponible (pourcentages)

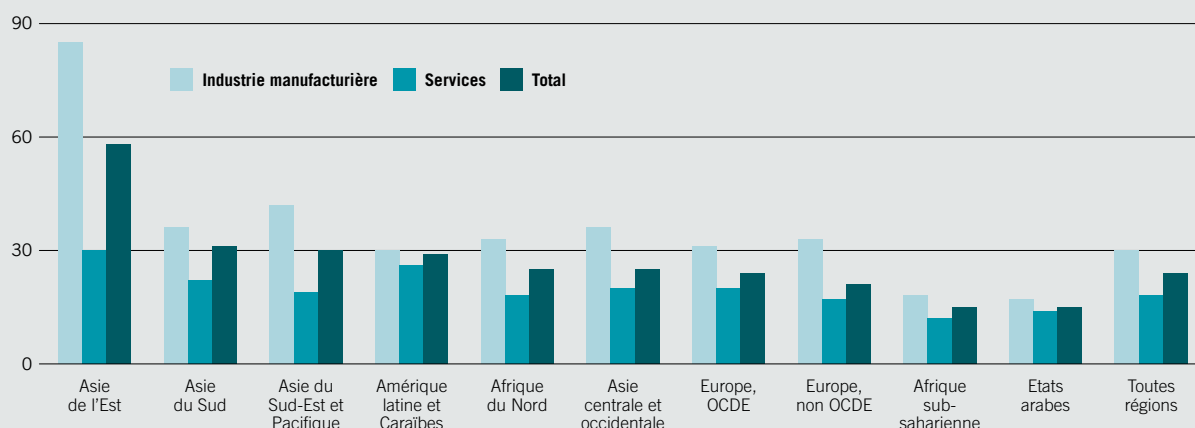


Note: Les données sont de 2008 pour le Burkina Faso, Cabo Verde, le Népal et le Togo; de 2010 pour l'Éthiopie et le Rwanda; de 2012 pour la République démocratique du Congo et le Kenya; de 2013 pour Myanmar; de 2014 pour le Bhoutan.

Source: Calculs du BIT basés sur l'Enquête de la Banque mondiale auprès des entreprises, août 2016.

Figure 1.10

Nombre moyen de salariés à plein temps par entreprise, par grand secteur, dernière année disponible



Note: Emploi total, basé sur 132 économies. Voir l'annexe A pour la classification des régions et l'annexe B pour la liste détaillée des pays figurant dans l'Enquête de la Banque mondiale auprès des entreprises.

Source: Calculs du BIT basés sur l'Enquête de la Banque mondiale auprès des entreprises, août 2016.

Cette disparité sectorielle dans la taille des entreprises est manifeste dans toutes les régions. Elle est particulièrement frappante dans la plupart des économies d'Asie, où la taille médiane dans le secteur manufacturier se situe bien au-dessus de la moyenne mondiale, allant de 38 à 85 salariés à plein temps en Asie du Sud, en Asie du Sud-Est et Pacifique et en Asie de l'Est, contre 19 à 30 dans le secteur des services. Ces résultats sont caractéristiques de l'Asie, pôle régional et mondial de production manufacturière, qui englobe de grandes économies en Asie du Sud-Est et en Asie du Sud (*The Economist*, 2015; Wooldridge, 2016; Yang, 2016).

En Amérique latine et dans les Caraïbes, la disparité est moindre en raison du plus grand nombre de sociétés de services et de leur taille relativement plus importante. Selon un récent rapport de la Banque interaméricaine de développement (Rubalcaba, 2013), cette tendance reflète en partie le développement des économies caribéennes, où le secteur des services contribue à une large part de l'emploi et de la valeur ajoutée (74 pour cent de cette dernière).

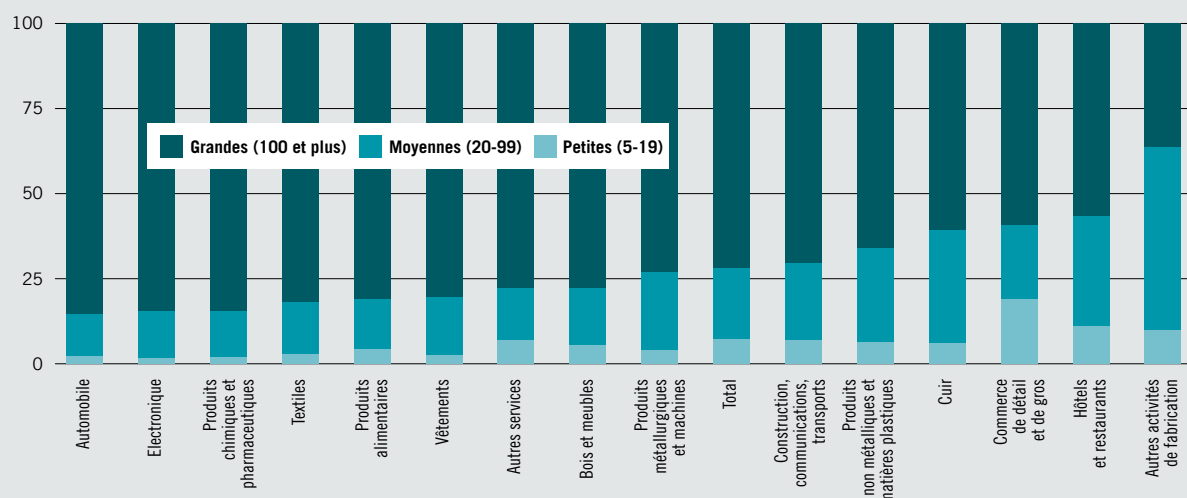
L'importance de grandes entreprises manufacturières pour l'emploi formel à plein temps dans certaines branches d'activité est encore plus patente lorsque les données sont ventilées. Il faut toutefois noter que la désagrégation peut ne pas être pleinement représentative en raison de la stratification des entreprises de l'Enquête de la Banque mondiale, aussi la prudence est-elle de mise pour en interpréter les résultats. Dans les branches de l'électronique, de l'automobile, du textile, des produits chimiques et pharmaceutiques, des produits alimentaires et du vêtement, plus de 80 pour cent des travailleurs sont employés dans de grandes entreprises (figure 1.11). En revanche, une plus grande part de l'emploi se situe dans les PME (environ 40 à 60 pour cent) pour les secteurs manufacturiers du cuir et d'autres activités de fabrication.

La figure montre également que les activités de services représentent une plus grande part d'emploi dans les PME que les industries manufacturières. Par exemple, plus de 40 pour cent de l'emploi dans les hôtels et restaurants se trouvent dans les PME, et la plus grande part de l'emploi dans le commerce de gros et de détail provient de petites entreprises (20 pour cent).

Afin de mieux comprendre comment la répartition par branches d'activités influence la taille moyenne des entreprises d'une région à l'autre, une décomposition modifiée des variations basée sur Bartelsman, Haltiwanger et Scarpetta (2004) a été effectuée. L'objectif est d'expliquer les différences de taille entre les régions en se basant sur deux facteurs: la répartition par branches et les écarts au sein d'une branche. Le premier facteur, c'est-à-dire la structure des activités manufacturières d'une région à l'autre, représente les éléments *spécifiques à une branche* qui ont une incidence sur la taille de l'entreprise, tels que l'intensité du capital, la technologie et autres caractéristiques particulières. Par exemple, si une région compte une plus grande proportion d'entreprises dans les branches d'activités se caractérisant par des établissements de grande taille, comme la production automobile, cela peut expliquer qu'elle se situe au-dessus de la moyenne en termes de taille d'entreprises. Le second facteur, à savoir les écarts entre les branches d'activités manufacturières d'une région à l'autre, représente les éléments *caractéristiques d'une région*, tels que les facteurs institutionnels, les modèles d'organisation

Figure 1.11

Répartition de l'emploi total par taille d'entreprise et par branche d'activité et de service, dans des économies en développement, émergentes et développées, dernière année disponible (pourcentages)



Note: Classification par industrie: CITI Rev.3 à deux chiffres. Données basées sur 132 économies. Voir l'annexe A pour la classification des régions et l'annexe B pour la liste détaillée des pays figurant dans l'Enquête de la Banque mondiale auprès des entreprises.

Source: Calculs du BIT basés sur l'Enquête de la Banque mondiale auprès des entreprises, août 2016.

Tableau 1.1

Décomposition des variations de taille d'entreprise, emploi total, par région, dernière année disponible

Sous-région	Structure des branches d'activité (élément propre au secteur) (1)	Taille moyenne des entreprises dans la région (élément propre à la région) (2)	Interaction entre la structure de l'activité et la taille de l'entreprise (3)	Total (4)
Afrique du Nord	-0,08	0,12	-0,01	0,03
Afrique subsaharienne	-0,15	-0,31	0,00	-0,46
Amérique latine et Caraïbes	-0,07	-0,07	0,01	-0,13
Etats arabes	-0,15	-0,37	0,01	-0,51
Asie de l'Est	-0,06	0,77	0,12	0,83
Asie du Sud-Est	-0,05	0,37	-0,04	0,28
Asie du Sud	-0,03	0,17	-0,06	0,09
Europe, OCDE	-0,16	-0,21	0,04	-0,33
Europe, non OCDE	-0,15	0,01	0,04	-0,10
Asie centrale et occidentale	-0,06	-0,05	0,01	-0,10

Note: Les colonnes 1 à 3 représentent les sous-composants du total (colonne 4). Le total est l'écart (en pourcentage) de la moyenne régionale par rapport à la moyenne totale (de toutes les régions). Par exemple, la taille moyenne des entreprises en Afrique du Nord est de 3 pour cent plus élevée que la moyenne totale, ce qui est essentiellement dû au fait que les entreprises manufacturières de la région sont, en moyenne, 12 pour cent plus grosses que les autres entreprises manufacturières des mêmes secteurs de la région. Données basées sur 132 économies. Voir l'annexe A pour la classification des régions et l'annexe B pour la liste détaillée des pays figurant dans l'Enquête de la Banque mondiale auprès des entreprises.

Source: Calculs du BIT basés sur l'Enquête de la Banque mondiale auprès des entreprises, août 2016.

et la taille du marché. L'idée sous-jacente est de comprendre la contribution de chacun de ces composants aux différences de taille régionale moyenne par rapport à la taille moyenne de toutes les régions (autrement dit la moyenne totale)¹⁶.

Dans trois des quatre régions d'Asie, la taille moyenne des entreprises manufacturières est supérieure à la moyenne totale de toutes les régions (tableau 1.1, colonne 4). En Asie de l'Est, l'entreprise moyenne est 83 pour cent plus grande que la moyenne totale; en Asie du Sud-Est et en Asie du Sud, elles sont

16. En raison du grand nombre d'économies figurant dans la série de données, cette méthodologie est présentée au niveau régional plutôt que national.

28 et 9 pour cent plus grandes, respectivement. Les différences *propres à la région* (colonne 2) jouent un rôle plus important dans la taille des entreprises que la structure *propre à l'activité* (colonne 1).

En Afrique subsaharienne, dans les Etats arabes et en Europe (pour les pays membres de l'OCDE), la taille moyenne des entreprises est relativement inférieure à la moyenne totale, de 46, 51 et 33 pour cent respectivement. Dans chacune de ces régions, c'est encore la différence au sein des secteurs qui est dominante, mais la structure d'activités joue également un rôle important. Par exemple, elle y est relativement plus faible que la moyenne régionale d'environ 15 pour cent, à comparer aux régions d'Asie où elle est inférieure de 3 à 6 pour cent. Cela semble indiquer une corrélation entre les facteurs propres à la région et la répartition des branches d'activité dans le cas des petites entreprises, mais pas des plus grandes.

Ces résultats ouvrent en général la voie à une analyse plus approfondie sur les facteurs propres à chaque pays qui jouent un rôle pour déterminer la taille des entreprises, et par conséquent la répartition de l'emploi total.

B. Caractéristiques des entreprises qui créent ou qui détruisent des emplois

La section A a mis l'accent sur les niveaux d'emploi, afin de mieux comprendre où se concentrent les postes dans l'économie en fonction de plusieurs caractéristiques d'entreprises. Cette section s'attache à une perspective plus dynamique, en identifiant les types d'entreprises (par taille et par âge) qui ont créé et qui ont détruit des emplois avant et après la crise. Cette analyse est importante pour aider à mieux saisir quelles sont les caractéristiques des entreprises qui sont liées à la croissance de l'emploi.

Bien que la théorie avance qu'il n'existe pas de rapport entre la croissance des entreprises et leur taille¹⁷, les résultats empiriques sont plus mitigés. Certaines études affirment qu'il n'existe en effet par de rapport lorsque l'on prend aussi l'âge de l'entreprise en considération (Haltiwanger, Jarmin et Miranda, 2013). En revanche, d'autres études montrent que les petites entreprises grandissent plus vite que les grandes, même en tenant compte de leur âge (Aga, Francis et Rodriguez Meza, 2015; Ayyagari, Demirgüç-Kunt et Maksimovic, 2014).

Les résultats empiriques sur la question du rapport entre âge de l'entreprise et croissance de l'emploi sont relativement plus établis, plusieurs études démontrant que les jeunes entreprises se développent plus vite en la matière (Haltiwanger et coll., 2016; Li et Rama, 2015). Elles sont souvent qualifiées de «gazelles» et considérées comme des moteurs par les politiques en faveur de l'emploi par le biais du développement des entreprises.

Ces dynamiques sont plus complexes en cas de chocs économiques significatifs tels qu'une récession. Ces chocs peuvent avoir des répercussions cycliques (et donc temporaires) sur les modalités d'emploi au niveau de l'entreprise, mais, si le choc est important et prolongé, les conséquences peuvent être structurelles (et donc de longue durée) et peuvent modifier en profondeur les modalités d'emploi liées à la taille et à l'âge de l'entreprise.

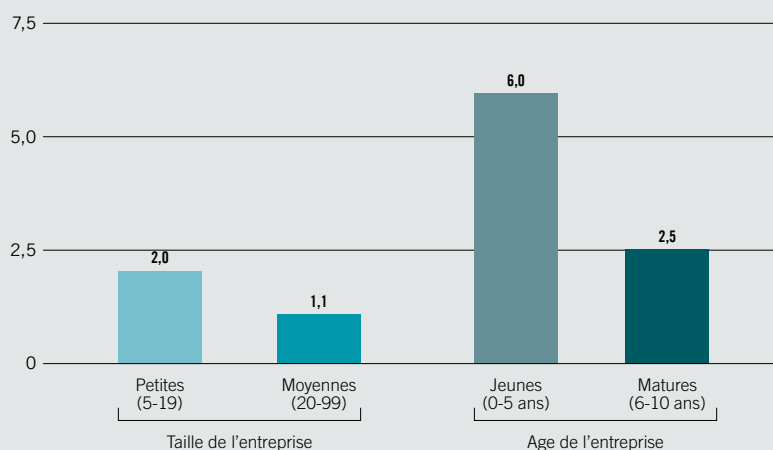
A la lumière de ces considérations, cette section examine l'évolution du rapport entre caractéristiques d'entreprise et croissance de l'emploi au niveau de l'entreprise pour la période 2003-2008 (avant la crise) et 2009-2014 (après la crise). Sont également différenciées les entreprises «en expansion» des entreprises «en contraction» afin de déterminer si les répercussions varient selon les caractéristiques d'entreprise.

Il est à noter que cette analyse se limite aux salariés permanents à plein temps en raison de la disponibilité réduite des données. En outre, les séries de données contiennent des informations sur les entreprises survivantes uniquement, et non pas sur toutes celles qui ont existé. Par conséquent, la

17. Comme l'énonce la loi de Gibrat (Gibrat, 1931).

Figure 1.12

Croissance relative de l'emploi selon la taille et l'ancienneté de l'entreprise: les PME par rapport aux grandes entreprises, les entreprises jeunes et matures par rapport aux plus anciennes, 2003-2014 (différence en points de pourcentage, salariés permanents à plein temps)



Note: Les barres indiquent les estimations ponctuelles du rapport entre taille et âge de l'entreprise et taux de croissance annuelle moyenne de l'emploi permanent à plein temps sur une période de deux ans, mesurée entre trois ans et un an avant l'enquête. Les catégories de taille et d'âge sont mesurées par rapport aux grandes entreprises (plus de 100 employés) et à celles ayant plus de 11 ans d'ancienneté, respectivement. La catégorie de la taille se fonde sur le nombre moyen de salariés permanents à plein temps sur la période allant de trois ans à un an avant l'enquête afin d'éviter la régression vers l'effet moyen. La catégorie de l'âge se réfère à celui des entreprises trois ans avant l'enquête. Les estimations ponctuelles sont statistiquement significatives au niveau de confiance de 90 pour cent. Données basées sur 132 économies. Voir l'annexe A pour la classification des régions et l'annexe B pour la liste détaillée des pays figurant dans l'Enquête de la Banque mondiale auprès des entreprises.

Source: Estimations du BIT basées sur l'Enquête de la Banque mondiale auprès des entreprises, août 2016.

destruction d'emplois causée par la disparition d'entreprises ne peut être prise en considération¹⁸. Bien que ces limitations puissent gêner la compréhension du processus de destruction créatrice dans une économie de marché, où les entreprises dépassées sont remplacées par de plus productives, l'analyse de la marge intensive des dynamiques d'entreprises (c'est-à-dire la hausse ou la réduction de l'effectif des entreprises en place) ne manque pas d'être instructive, étant donné que plusieurs études ont été menées sur ce sujet (Aga, Francis et Rodriguez Meza, 2015; Ayyagari, Demirgüç-Kunt et Maksimovic, 2014; Criscuolo, Gal et Menon, 2014)¹⁹.

Les PME et les jeunes entreprises créent plus vite des emplois permanents à plein temps, surtout dans les pays à revenu élevé

En termes de croissance de l'emploi, les données indiquent que, sur toute la période étudiée, les PME du secteur formel se sont développées plus vite que les grandes entreprises (ce que confirment les données présentées dans la [figure 1.5](#)). Plus précisément, les petites entreprises ont grandi 2,0 points de pourcentage plus vite que les grandes durant la période de onze ans courant de 2003 à 2014, tandis que les moyennes entreprises ont progressé 1,1 point plus vite ([figure 1.12](#)).

18. La destruction d'emplois causée par la disparition d'entreprises est particulièrement intéressante pour ce qui concerne les jeunes entreprises, en raison de leur faible taux de survie (Criscuolo, Gal et Menon, 2014; Haltiwanger, Jarmin et Miranda, 2013). Calvino, Criscuolo et Menon (2016) indiquent que le taux de survie moyen des jeunes entreprises de 19 pays de l'OCDE est légèrement supérieur à 60 pour cent durant les trois premières années d'existence, de 50 pour cent après cinq ans et d'un peu plus de 40 pour cent après sept ans.

19. Criscuolo, Gal et Menon (2014) analysent à la fois les marges intensives et les marges extensives des flux bruts d'emploi.

Toutefois, une analyse plus détaillée par groupe de revenu fait ressortir que les PME des économies en développement n'ont pas grandi plus vite que les grandes entreprises²⁰. Ce constat correspond à celui d'autres études, qui montrent que la grande majorité des petites entreprises de ces pays émanent d'«entrepreneurs par nécessité» et ne progressent pas au-delà de quelques employés (Nichter et Goldmark, 2009; Poschke, 2013; Schoar, 2010). En revanche, les PME des pays émergents comme des pays développés ont grandi plus vite que les grandes entreprises, surtout celles des économies développées²¹. Les données semblent donc indiquer que la croissance supérieure de l'emploi dans les plus petites entreprises est dans une certaine mesure corrélée au niveau de développement. Cela pourrait s'expliquer par un environnement économique plus favorable à la croissance des PME dans les économies développées que dans les pays à plus faible revenu (BIT, 2007b). De tels facteurs peuvent englober de meilleures conditions macroéconomiques, des infrastructures et un accès aux ressources, notamment à la main-d'œuvre qualifiée²², ainsi qu'un meilleur accès au financement, au capital et à la technologie. En outre, la croissance de l'emploi temporaire, qui n'est pas inclus dans cette analyse et est très répandu dans les économies en développement et émergentes, peut avoir une incidence sur ces résultats (voir chapitre 2).

La figure 1.12 indique également que les entreprises jeunes et les entreprises arrivées à maturité ont grandi plus vite que les plus anciennes. En moyenne, leur croissance de l'emploi est supérieure de 6,0 et 2,5 points de pourcentage respectivement. Cet atout des jeunes entreprises est également plus important dans les économies développées que dans les économies en développement et émergentes. Pour autant, les mécanismes par lesquels l'âge d'une entreprise est corrélé à sa croissance sont largement méconnus (Haltiwanger et coll., 2016). Certaines théories avancent que les jeunes entreprises font face à de plus grandes difficultés dans leur croissance en raison de leur manque d'expérience (Stinchcombe, 1965), tandis que d'autres affirment que les entreprises les plus anciennes souffrent d'«obsolescence» et de «sénescence» (Barron, West et Hannan, 1994). Les sociétés les plus anciennes peuvent en effet être moins flexibles dans leurs stratégies organisationnelles et rencontrer de plus grandes difficultés pour s'adapter à un environnement économique en mutation. Étant donné les avis divergents sur la question de savoir comment et pourquoi l'âge des entreprises peut être lié à leur modèle de croissance, une recherche plus approfondie est nécessaire pour mieux guider l'élaboration des politiques.

Le niveau d'emploi dans les PME est largement imputable à la croissance rapide des entreprises «en expansion»

Un nouveau corpus de données montre que les petites et jeunes activités sont sujettes à de plus fortes variances en termes de croissance de l'emploi, alternant entre tendances positives et négatives, parallèlement à l'évolution de la demande globale (Haltiwanger, Jarmin et Miranda, 2013; Decker et coll., 2016). Une analyse séparée des entreprises présentant une croissance *nette* positive de l'emploi («en expansion») et de celles ayant une croissance *nette* négative («en contraction») met en évidence différentes modalités d'emploi au niveau de l'entreprise.

L'analyse indique qu'une petite taille d'entreprise est associée à une croissance positive de l'emploi (permanent à plein temps) plus élevée pour les entreprises en expansion, mais à une plus forte croissance négative pour les entreprises en contraction (figure 1.13). Les taux de croissance de l'emploi pour les petites et moyennes entreprises en expansion étaient plus élevés que ceux des grandes entreprises en expansion, de 5,9 et 2,7 points de pourcentage respectivement (figure 1.13, graphique A).

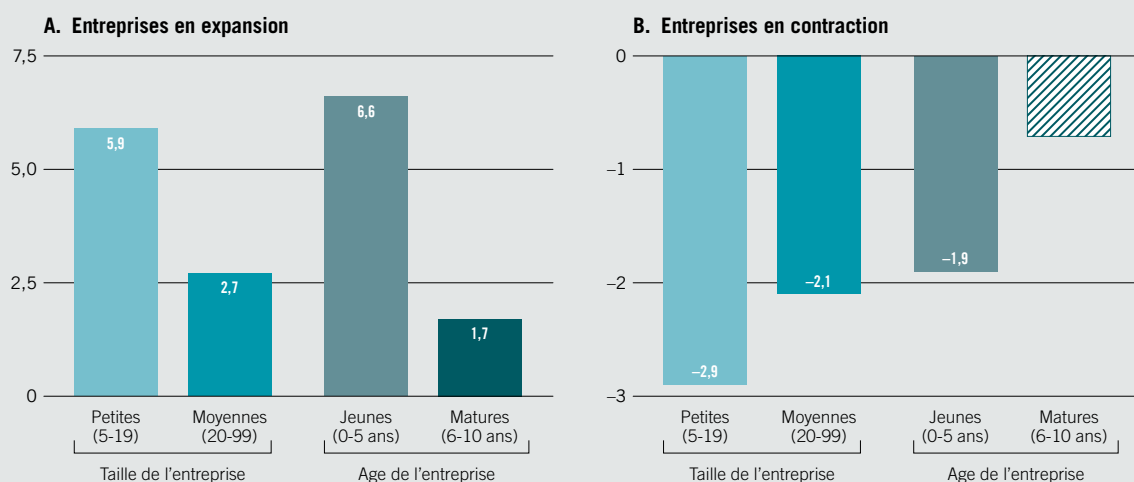
20. Ayyagari, Demirgüç-Kunt et Maksimovic (2014) ont constaté que les PME grandissaient plus vite que les grandes entreprises dans tous les groupes de revenu, y compris dans les pays à faible revenu. Toutefois, la classification par taille utilisée est basée sur l'année de référence. Comme l'ont relevé Davis, Haltiwanger et Schuh (1998) et Haltiwanger, Jarmin et Miranda (2013), cette méthode risque de pâtir d'une régression vers l'effet moyenne. Haltiwanger, Jarmin et Miranda (2013) expliquent que l'utilisation d'une catégorie basée sur l'année de référence aboutit à augmenter de manière biaisée la croissance de l'emploi dans la petite catégorie. L'analyse du présent rapport utilise la catégorie de taille basée sur le nombre moyen de salariés entre le dernier exercice budgétaire et trois années auparavant afin d'éviter la régression vers l'effet moyenne.

21. Par exemple, la croissance de l'emploi dans les petites entreprises par rapport aux grandes est supérieure de 5,9 points de pourcentage dans les économies développées et de 1,5 point dans les économies émergentes. De la même manière, la croissance dans les entreprises moyennes par rapport aux grandes est supérieure de 4,2 points de pourcentage dans les pays développés et de 0,8 point dans les pays émergents (voir l'annexe D pour les résultats de la régression).

22. Par exemple, Lucas (1978) a constaté que les entrepreneurs ayant de bonnes compétences en matière d'encadrement choisissaient de donner de l'envergure à leur entreprise.

Figure 1.13

Croissance relative de l'emploi dans les entreprises en expansion ou en contraction, selon la taille et l'ancienneté de l'entreprise: les PME par rapport aux grandes entreprises, les entreprises jeunes et matures par rapport aux plus anciennes, 2003-2014 (différence en points de pourcentage, salariés permanents à plein temps)



Note: Les barres indiquent les estimations ponctuelles du rapport entre taille et âge de l'entreprise et taux de croissance annuelle moyenne de l'emploi permanent à plein temps sur une période de deux ans, mesurée entre trois ans et un an avant l'enquête. Les catégories de taille et d'âge sont mesurées par rapport aux grandes entreprises (plus de 100 employés) et à celles ayant plus de 11 ans d'ancienneté, respectivement. La catégorie de la taille se fonde sur le nombre moyen de salariés permanents à plein temps sur la période allant de trois ans à un an avant l'enquête afin d'éviter la régression vers l'effet moyen. La catégorie de l'âge se réfère à celui des entreprises trois ans avant l'enquête. Les estimations ponctuelles indiquées en couleur unie et avec un chiffre sont toutes statistiquement significatives au niveau de confiance de 90 pour cent. Données basées sur 132 économies. Voir l'annexe A pour la classification des régions et l'annexe B pour la liste détaillée des pays figurant dans l'Enquête de la Banque mondiale auprès des entreprises.

Source: Estimations du BIT basées sur l'Enquête de la Banque mondiale auprès des entreprises, août 2016.

Parmi les entreprises en contraction, les petites et moyennes entreprises ont enregistré une plus forte baisse de la croissance de l'emploi que les grandes, de 2,9 et 2,1 points de pourcentage respectivement (figure 1.13, graphique B).

De la même manière, les plus jeunes entreprises enregistrent une croissance de l'emploi supérieure lorsqu'elles sont en expansion, mais aussi une croissance négative plus élevée lorsqu'elles sont en contraction. Le taux de croissance de l'emploi des entreprises jeunes et matures est supérieur à celui des entreprises plus anciennes, de 6,6 et 1,7 points de pourcentage, respectivement (figure 1.13, graphique A), mais les entreprises plus jeunes en contraction ont enregistré une plus forte baisse de la croissance de l'emploi que les plus anciennes, de 1,9 point de pourcentage (figure 1.13, graphique B).

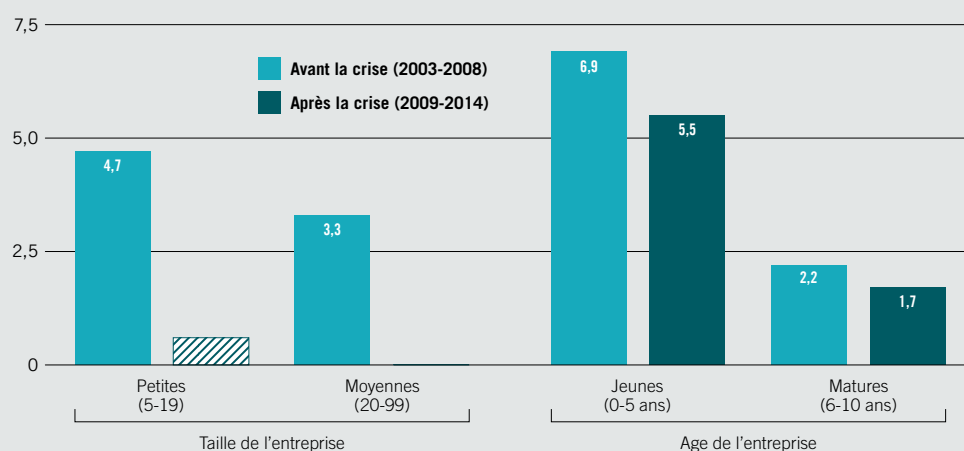
A cet égard, la taille et l'âge peuvent avoir des répercussions différentes sur la croissance de l'emploi, qui dépendent du cycle de croissance de l'entreprise. Cela signifie également que la plus forte création nette d'emplois dans les petites et jeunes entreprises s'explique par la forte croissance des sociétés en expansion (Decker et coll., 2016).

La forte croissance de l'emploi permanent à plein temps dans les jeunes entreprises a nettement faibli depuis la crise

La crise a affaibli la capacité d'emploi de toutes les entreprises, mais les effets ont été particulièrement néfastes pour les petites et les jeunes. Cet impact démesuré de la récession a d'importantes répercussions sur la croissance de l'emploi. Les résultats d'une analyse des périodes antérieures et postérieures à la crise montrent que la forte croissance de l'emploi dans les établissements jeunes et de petite taille a reculé ou même disparu au cours des dernières années, du moins en ce qui concerne l'emploi permanent à plein temps.

Figure 1.14

Croissance relative de l'emploi selon la taille et l'ancienneté de l'entreprise: les PME par rapport aux grandes entreprises, les entreprises jeunes et matures par rapport aux plus anciennes, 2003-2008 et 2009-2014 (différence en points de pourcentage, salariés permanents à plein temps)



Note: Les barres indiquent les estimations ponctuelles du rapport entre la taille et l'âge de l'entreprise et les taux de croissance annuelle moyenne de l'emploi permanent à plein temps sur une période de deux ans, mesurée entre trois ans et un an avant l'enquête. Les catégories de taille et d'âge sont mesurées par rapport aux grandes entreprises (plus de 100 employés) et à celles ayant plus de 11 ans d'ancienneté, respectivement. La catégorie de la taille se fonde sur le nombre moyen d'employés permanents à plein temps sur la période allant de trois ans à un an avant l'enquête afin d'éviter la régression vers l'effet moyen. La catégorie de l'âge se fonde sur celui des entreprises trois ans avant l'enquête. Les estimations ponctuelles indiquées en couleur unie et avec un chiffre sont statistiquement significatives au niveau de confiance de 90 pour cent. Données basées sur 132 économies. Voir l'annexe A pour la classification des régions et l'annexe B pour la liste détaillée des pays figurant dans l'Enquête de la Banque mondiale auprès des entreprises.

Source: Estimations du BIT basées sur l'Enquête de la Banque mondiale auprès des entreprises, août 2016.

De 2003 à 2008, le taux de croissance de l'emploi permanent à plein temps des PME était supérieur à celui des grandes entreprises, de 4,7 points de pourcentage pour les petites et de 3,3 pour les moyennes. Mais cette caractéristique a disparu de 2009 à 2014, et la croissance de l'emploi dans les PME n'a pas dépassé celle des grandes entreprises (figure 1.14).

Une tendance similaire à la baisse a été observée par rapport à l'âge des entreprises. De 2003 à 2008, le taux de croissance de l'emploi dans les entreprises jeunes et matures était supérieur à celui des plus anciennes, de 6,9 et 2,2 points de pourcentage respectivement, mais cet avantage a diminué de 2009 à 2014, à 5,5 et 1,7 points de pourcentage respectivement. Etant donné que les entreprises vieillissent, la structure de l'emploi se porte naturellement sur les plus anciennes, à moins que la nouvelle génération de start-up maintienne le rythme de croissance de l'emploi de la génération précédente. L'analyse semble cependant indiquer que la nouvelle génération crée des emplois (permanents à plein temps) à un rythme beaucoup plus lent que celle qui l'a précédée.

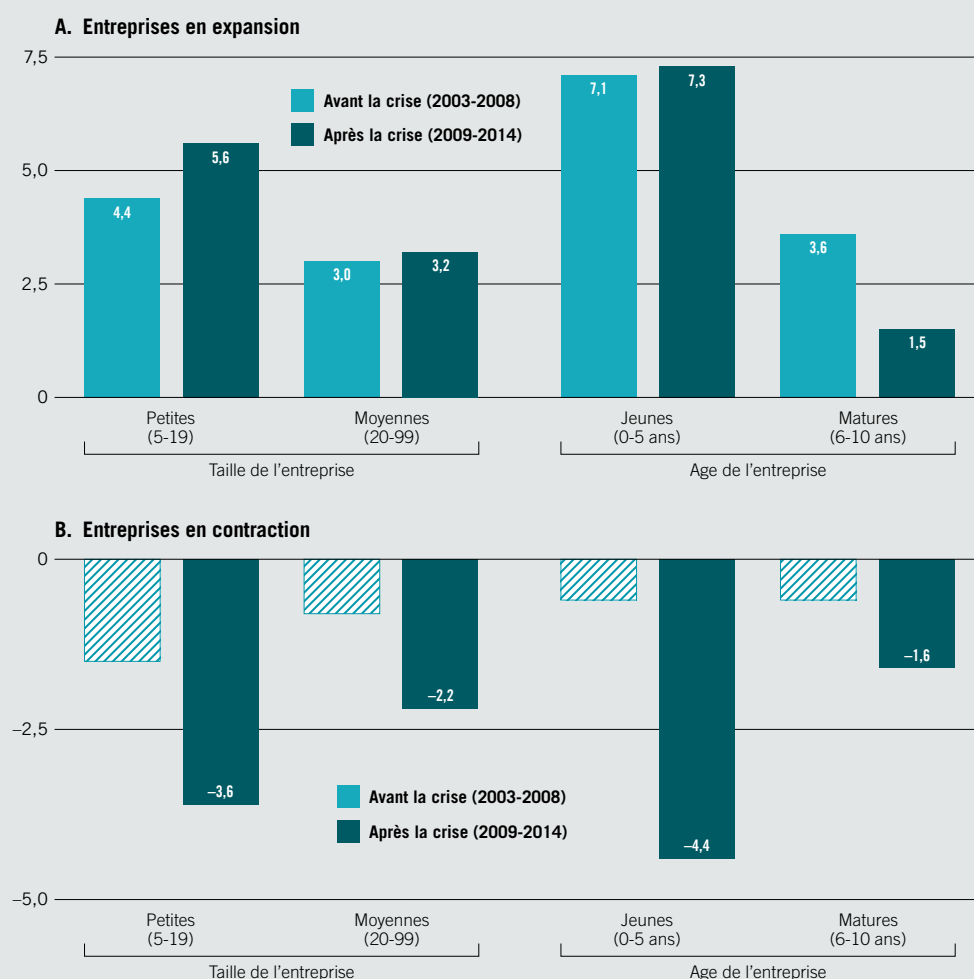
Une accélération de la destruction d'emploi dans les petites et jeunes entreprises en difficultés plutôt qu'une décélération de la création d'emplois dans les entreprises en croissance

L'analyse séparée des entreprises en expansion et de celles en contraction met en évidence la sensibilité de la croissance de l'emploi aux aléas de la conjoncture. La tendance à la baisse de la forte croissance de l'emploi s'explique par l'accélération de la destruction d'emplois dans les PME et dans les entreprises jeunes et matures. Parmi les établissements en expansion, le rapport entre la taille et la croissance de l'emploi reste stable avant comme après la crise (figure 1.15, graphique A). Pour ceux-ci, être petit et jeune va de pair avec une croissance nette de l'emploi supérieure à celle des entreprises grandes et anciennes, que ce soit avant ou après la crise.

Toutefois, si l'on s'en réfère aux entreprises en contraction, il devient évident qu'être petit et jeune va de pair avec une croissance négative de l'emploi supérieure à celle des entreprises grandes et anciennes au cours des dernières années. De 2003 à 2008, les petites et moyennes entreprises ont enregistré

Figure 1.15

Croissance relative de l'emploi dans les entreprises en expansion ou en contraction, selon la taille et l'ancienneté de l'entreprise: les PME par rapport aux grandes entreprises, les entreprises jeunes et matures par rapport aux plus anciennes, 2003-2014 (différence en points de pourcentage, salariés permanents à plein temps)



Note: Les barres indiquent les estimations ponctuelles du rapport entre la taille et l'âge de l'entreprise et les taux de croissance annuelle moyenne de l'emploi permanent à plein temps sur une période de deux ans, mesurée entre trois ans et un an avant l'enquête. Les catégories de taille et d'âge sont mesurées par rapport aux grandes entreprises (plus de 100 employés) et à celles ayant plus de 11 ans d'ancienneté, respectivement. La catégorie de la taille se fonde sur le nombre moyen d'employés permanents à plein temps sur la période allant de trois ans à un an avant l'enquête afin d'éviter la régression vers l'effet moyenne. La catégorie de l'âge se fonde sur celui des entreprises trois ans avant l'enquête. Les estimations ponctuelles indiquées en couleur unie et avec un chiffre sont statistiquement significatives au niveau de confiance de 90 pour cent. Données basées sur 132 économies. Voir l'annexe A pour la classification des régions et l'annexe B pour la liste détaillée des pays figurant dans l'Enquête de la Banque mondiale auprès des entreprises.

Source: Estimations du BIT basées sur l'Enquête de la Banque mondiale auprès des entreprises, août 2016.

une croissance négative de l'emploi à des taux qui n'étaient pas différents statistiquement de ceux des grandes sociétés. Mais ces taux étaient bien plus élevés de 2009 à 2014, avec des écarts de 3,6 et 2,2 points de pourcentage respectivement. L'accélération de la croissance négative de l'emploi entre 2009 et 2014 peut également être observée pour les entreprises jeunes et matures, qui se sont contractées à un rythme plus rapide que les plus anciennes, de 4,4 et 1,6 points de pourcentage respectivement (figure 1.15, graphique B).

Le fait que les entreprises jeunes et matures maintiennent leur rythme rapide de croissance de l'emploi malgré l'accélération de la destruction d'emplois au cours des dernières années signifie que ce sont d'importants gisements d'emplois même en période de récession.

C. Conclusions

La promotion de l'emploi dans le secteur formel constitue une stratégie essentielle pour réduire les déficits de travail décent. Ce chapitre a permis de jeter les bases d'une analyse des entreprises en donnant un aperçu et une évaluation de celles qui sont créatrices d'emplois dans le secteur formel et de leurs dynamiques en fonction de la taille, de l'âge et du secteur d'activité. Il s'agit de caractéristiques importantes pour déterminer la quantité d'emplois, mais aussi leur qualité (comme nous le verrons dans les chapitres suivants), et pour définir des politiques spécifiques à la promotion de l'entrepreneuriat, aux PME, aux start-up et au rapport avec les grandes entreprises.

Grâce aux données complètes d'entreprises dans des économies en développement, émergentes et développées, ce chapitre a étudié l'ampleur et la nature des dynamiques d'entreprises et des résultats du marché du travail avant et après la crise. Il constate que la taille comme l'âge des entreprises sont liés à la croissance et aux caractéristiques de l'emploi. Dans le secteur formel, les grandes sociétés jouent un rôle plus important que les PME comme source principale d'emploi, mais il existe de fortes hétérogénéités entre les régions, et la taille des établissements dépend plus de caractéristiques propres à la région (et, par extension, au pays) qu'à la branche d'activités. Ce résultat est important si l'on examine le rôle que jouent les institutions, les politiques fiscales, l'environnement macroéconomique et les cadres réglementaires dans l'expansion industrielle.

En outre, selon les tendances enregistrées depuis 2003, les PME et les jeunes entreprises sont plus dynamiques que les grandes en ce qui concerne la croissance de l'emploi permanent à plein temps et représentent également un important gisement d'emploi pour les femmes et les entrepreneurs. Les tendances récentes indiquent néanmoins une baisse de leur contribution à l'emploi permanent à plein temps, en partie parce qu'elles enregistrent une destruction d'emplois plus rapide que les grandes entreprises. Cela montre que les politiques doivent jouer un rôle plus important pour soutenir les jeunes entreprises et les PME gravement touchées par la crise, mais aussi pour améliorer leur viabilité à long terme.

Le BIT reconnaît depuis longtemps l'importance des PME pour parvenir à des résultats en termes de travail décent et productif, et continue à donner des orientations en la matière²³. Les situations propres à chaque pays génèrent diverses contraintes pour les entreprises, mais un environnement propice est en général essentiel pour le développement et la croissance des PME, pour leur durabilité et leur contribution aux résultats concernant le travail décent. Les mesures spécifiques pour améliorer leur environnement englobent notamment, mais pas exclusivement, l'élaboration de règles et de règlements visant à promouvoir autant qu'à protéger les PME et à améliorer leur accès au financement – ces éléments seront examinés dans le chapitre 2.

Par ailleurs, le champ de l'économie sociale et solidaire est à envisager pour faire face aux défis liés à l'échelle et à la portée des PME. Les entreprises collaboratives telles que les coopératives contribuent souvent à améliorer la qualité de l'emploi et à se faire entendre et représenter. Elles sont particulièrement appropriées en ce qui concerne les nouvelles formes de travail relevant de l'économie des plateformes numériques et des évolutions technologiques, mais également au sein des chaînes d'approvisionnement. Les données montrent aussi que les coopératives sont résilientes durant les périodes de récession (Birchall et Ketilson, 2009) et qu'elles ont réagi aux chocs financiers en conservant – et parfois en augmentant – les niveaux de production et d'emploi (Birchall, 2013). À cet égard, la recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002, indique que la mise en place d'un cadre de réglementation est importante et devrait être guidée par les valeurs et principes coopératifs. Si les coopératives ne sont pas réglementées, elles peuvent être privées de personnalité juridique et donc rencontrer des difficultés ou se voir empêchées de posséder des actifs ou d'accéder aux financements (Delgado, Dorion et Laliberté, 2014). Par conséquent, réglementer les coopératives encourage la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle (Henry, 2013).

Au sujet de l'économie informelle, les données sur les entreprises sont limitées, mais la persistance d'un large secteur informel est incompatible avec un environnement propice à la croissance des entreprises du secteur formel (BIT, 2007b, 2013). La grande majorité des activités informelles et des microentreprises des pays en développement sont des MPME enregistrant une faible productivité et créées par nécessité, sans envisager une croissance (BIT, 2015b; La Porta et Shleifer, 2008). En

23. Voir, par exemple, la recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998; les conclusions concernant la promotion d'entreprises durables adoptées par la 96^e session (2007) de la Conférence internationale du Travail; la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi (1998); l'Agenda global pour l'emploi (2003) et la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008).

outre, les travailleurs des entreprises informelles sont souvent exposés à l'exploitation et ne bénéficient pas de protection sociale adéquate ni de droits fondamentaux. Et, puisque les entreprises opèrent dans l'économie souterraine, elles échappent aux obligations fiscales et évitent les versements dus au titre des droits des travailleurs (BIT, 2013). Ces facteurs alourdissent la tâche des pouvoirs publics en élevant le coût des soins pour les citoyens et en diminuant les recettes susceptibles d'être allouées aux programmes nécessaires pour stimuler la croissance et le développement (*ibid.*). Ils contribuent également à créer un environnement inefficace, dans lequel les entreprises formelles doivent opérer, se développer et créer des emplois décents. Une récente norme internationale du travail de l'OIT, la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015, fournit des orientations sur des domaines complémentaires importants pour réduire les déficits de travail décent dans l'économie informelle. La recommandation vise à faciliter la transition des travailleurs et des entreprises de l'économie informelle vers l'économie formelle, à prévenir le transfert d'emplois de l'économie formelle vers l'économie informelle et à promouvoir le travail décent dans le secteur formel.

Annexe A. Classification des pays par région et niveau de revenu

Afrique

Afrique du Nord

Algérie
Égypte
Libye
Maroc
Sahara occidental
Soudan
Tunisie

Afrique subsaharienne

Afrique du Sud
Angola
Bénin
Botswana
Burkina Faso
Burundi
Cabo Verde
Cameroun
République centrafricaine
Comores
Congo
Côte d'Ivoire
Djibouti
Érythrée
Éthiopie
Gabon
Gambie
Ghana
Guinée
Guinée-Bissau
Guinée équatoriale
Kenya
Lesotho
Libéria
Madagascar
Malawi
Mali
Maurice
Mauritanie
Mozambique
Namibie
Niger
Nigéria
Ouganda
République démocratique du Congo
Réunion
Rwanda
Sao Tomé-et-Principe
Sénégal
Seychelles
Sierra Leone
Somalie
Soudan du Sud
Swaziland
Tanzanie, République-
Unie de
Tchad
Togo
Zambie
Zimbabwe

Amériques

Amérique latine et Caraïbes

Antigua-et-Barbuda
Antilles néerlandaises
(anciennement)
Argentine
Bahamas
Barbade
Belize
Bolivie, Etat plurinational de
Brésil
Chili
Colombie
Costa Rica
Cuba
République dominicaine
Dominique
El Salvador
Equateur
Grenade
Guadeloupe
Guatemala
Guyana
Guyane française
Haïti
Honduras
Iles Vierges américaines
Jamaïque
Martinique
Mexique
Nicaragua
Panama
Paraguay
Pérou
Porto Rico
Saint-Kitts-et-Nevis
Sainte-Lucie
Saint-Vincent-et-les-
Grenadines
Suriname
Trinité-et-Tobago
Uruguay
Venezuela, République
bolivarienne du

Amérique du Nord

Canada
Groenland
Etats-Unis d'Amérique

Asie et Pacifique

Asie de l'Est

Chine
Corée, République de
Corée, République populaire
démocratique de
Hong-kong, Chine
Japon
Macao, Chine
Mongolie
Taïwan, Chine

Asie du Sud-Est et Pacifique

Australie
Brunéi Darussalam
Cambodge
Fidji
Guam
Iles Cook
Iles Marshall
Iles Salomon
Indonésie
Kiribati
République démocratique
populaire lao
Malaisie
Micronésie, Etats fédérés de
Myanmar
Nauru
Nouvelle-Calédonie
Nouvelle-Zélande
Palaos
Papouasie-Nouvelle-Guinée
Philippines
Polynésie française
Samoa
Singapour
Thaïlande
Timor-Leste
Tonga
Tuvalu
Vanuatu
Viet Nam

Asie du Sud

Afghanistan
Bangladesh
Bhoutan
Inde
Iran, République islamique d'
Maldives
Népal
Pakistan
Sri Lanka

Etats arabes

Arabie saoudite
Bahreïn
Cisjordanie et Gaza
Emirats arabes unis
Iraq
Jordanie
Koweït
Liban
Oman
Qatar
République arabe syrienne
Yémen

Europe et Asie centrale

Europe du Nord, du Sud et de l'Ouest

Albanie
Allemagne
Andorre
Autriche
Belgique
Bosnie-Herzégovine
Croatie
Danemark
Espagne
Estonie
Ex-République yougoslave
de Macédoine
Finlande
France
Grèce
Iles anglo-normandes
Irlande
Islande
Italie
Lettonie
Liechtenstein
Lituanie
Luxembourg
Malte
Monaco
Monténégro
Norvège
Pays-Bas
Portugal
Royaume-Uni
Saint-Marin
Serbie
Slovénie
Suède
Suisse

Europe de l'Est

Bélarus
Bulgarie
Hongrie
Moldova, République de
Pologne
Roumanie
Russie, Fédération de
Slovaquie
République tchèque
Ukraine

Asie centrale et occidentale

Arménie
Azerbaïdjan
Chypre
Géorgie
Israël
Kazakhstan
Kirghizistan
Ouzbékistan
Tadjikistan
Turkménistan
Turquie

Pays développés

A revenu élevé

Allemagne
Andorre
Antigua-et-Barbuda
Antilles néerlandaises (anciennement)
Arabie saoudite
Argentine
Australie
Autriche
Bahamas
Bahreïn
Barbade
Belgique
Brunéi Darussalam
Canada
Chili
Chypre
Corée, République de
Croatie
Danemark
Emirats arabes unis
Espagne
Estonie
Etats-Unis
Finlande
France
Grèce
Groenland
Guam
Guinée équatoriale
Guyane française
Hong-kong, Chine
Hongrie
Iles anglo-normandes
Iles Vierges américaines
Irlande
Islande
Israël
Italie
Japon
Koweït
Lettonie
Liechtenstein
Lituanie
Luxembourg
Macao, Chine
Malte
Martinique
Monaco
Norvège
Nouvelle-Calédonie
Nouvelle-Zélande
Oman
Pays-Bas
Pologne

Polynésie française
Porto Rico
Portugal
Qatar
Réunion
Royaume-Uni
Russie, Fédération de
Saint-Kitts-et-Nevis
Saint-Marin
Seychelles
Singapour
Slovénie
Suède
Suisse
Taiwan, Chine
République tchèque
Trinité-et-Tobago
Uruguay
Venezuela, République bolivarienne du

Pays émergents

A revenu intermédiaire supérieur

Afrique du Sud
Albanie
Algérie
Angola
Azerbaïdjan
Biélorus
Belize
Bosnie-Herzégovine
Botswana
Brésil
Bulgarie
Chine
Colombie
Costa Rica
Cuba
République dominicaine
Dominique
Equateur
Ex-République yougoslave de Macédoine
Fidji
Gabon
Grenade
Guadeloupe
Iles Cook
Iles Marshall
Iran, République islamique d'
Iraq
Jamaïque
Jordanie
Kazakhstan
Liban
Libye

Malaisie
Maldives
Maurice
Mexique
Mongolie
Monténégro
Namibie
Palaos
Panama
Paraguay
Pérou
Roumanie
Sainte-Lucie
Saint-Vincent-et-les-Grenadines
Serbie
Suriname
Thaïlande
Tonga
Turkménistan
Turquie
Tuvalu

A revenu intermédiaire inférieur

Arménie
Bangladesh
Bhoutan
Bolivie, Etat plurinational de
Cabo Verde
Cameroun
Cisjordanie et Gaza
Congo
Côte d'Ivoire
Djibouti
Egypte
El Salvador
Géorgie
Ghana
Guatemala
Guyana
Honduras
Iles Salomon
Inde
Indonésie
Kenya
Kirghizistan
Kiribati
République démocratique populaire lao
Lesotho
Maroc
Mauritanie
Micronésie, Etats fédérés de
Moldova, République de
Myanmar
Nauru
Nicaragua

Nigéria
Ouzbékistan
Pakistan
Papouasie-Nouvelle-Guinée
Philippines
Sahara occidental
Samoa
Sao Tomé-et-Principe
Sénégal
Soudan
Sri Lanka
Swaziland
République arabe syrienne
Tadjikistan
Timor-Leste
Ukraine
Vanuatu
Viet Nam
Yémen
Zambie

Pays en développement

A faible revenu

Afghanistan
Bénin
Burkina Faso
Burundi
Cambodge
République centrafricaine
Comores
Corée, République populaire démocratique de
Erythrée
Ethiopie
Gambie
Guinée
Guinée-Bissau
Haïti
Libéria
Madagascar
Malawi
Mali
Mozambique
Népal
Niger
Ouganda
République démocratique du Congo
Rwanda
Sierra Leone
Somalie
Soudan du Sud
Tanzanie, République-Unie de
Tchad
Togo
Zimbabwe

Annexe B. Séries de données sur l'emploi, par caractéristiques d'entreprises

La série de données de l'Enquête de la Banque mondiale auprès des entreprises couvre 132 économies de tous les groupes de revenus et de toutes les régions, entre 2006 et 2016.

Région	Nombre de pays et territoires	Pays et territoires	Années d'enquête
Afrique du Nord	4	Egypte; Maroc; Soudan; Tunisie	2013 et 2014
Afrique subsaharienne	42	Afrique du Sud; Angola; Bénin; Botswana; Burkina Faso; Burundi; Cabo Verde; Cameroun; République centrafricaine; Congo; Côte d'Ivoire; Djibouti; Erythrée; Ethiopie; Gabon; Gambie; Ghana; Guinée; Guinée-Bissau; Kenya; Lesotho; Libéria; Madagascar; Malawi; Mali; Maurice; Mauritanie; Mozambique; Namibie; Niger; Nigéria; Ouganda; République démocratique du Congo; Rwanda; Sénégal; Sierra Leone; Swaziland; République-Unie de Tanzanie; Tchad; Togo; Zambie; Zimbabwe	2006, 2007, 2009-2011 et 2013-2015
Amérique latine et Caraïbes	27	Argentine; Bahamas; Barbade; Belize; Bolivie; Brésil; Chili; Colombie; Costa Rica; République dominicaine; El Salvador; Equateur; Guatemala; Guyana; Honduras; Jamaïque; Mexique; Nicaragua; Panama; Paraguay; Pérou; Sainte-Lucie; Saint-Vincent-et-les-Grenadines; Suriname; Trinité-et-Tobago; Uruguay; République bolivarienne du Venezuela	2006, 2009 et 2010
Etats arabes	5	Cisjordanie et Gaza; Iraq; Jordanie; Liban; Yémen	2010, 2011 et 2013
Asie de l'Est	2	Chine; Mongolie	2009, 2012 et 2013
Asie du Sud-Est et Pacifique	15	Cambodge; Fidji; Îles Salomon; Indonésie; République démocratique populaire lao; Malaisie; Myanmar; Papouasie-Nouvelle-Guinée; Philippines; Samoa; Thaïlande; Timor-Leste, Tonga; Vanuatu; Viet Nam	2009, 2012-2016
Asie du Sud	7	Afghanistan; Bangladesh; Bhoutan; Inde; Népal; Pakistan; Sri Lanka	2007, 2009, 2011 et 2013-2015
Europe	21	Albanie; Bélarus; Bulgarie; Bosnie-Herzégovine; Croatie; Estonie; Ex-République yougoslave de Macédoine; Hongrie; Lettonie; Lituanie; République de Moldova; Monténégro; Pologne; Roumanie; Fédération de Russie; Serbie; Slovaquie; Slovénie; Suède; République tchèque; Ukraine	2007-2009, 2012-2014
Asie centrale et occidentale	9	Arménie; Azerbaïdjan; Géorgie; Israël; Kazakhstan; Kirghizistan; Ouzbékistan; Tadjikistan; Turquie	2008, 2009 et 2013
Total	132		

Annexe C. Nombre et part de travailleurs par taille d'entreprise

Le chapitre 1 présente des estimations du nombre et de la part de travailleurs dans les petites, moyennes et grandes entreprises. Ces chiffres sont basés sur le Modèle d'estimation de l'emploi par caractéristiques d'entreprises du BIT, brièvement décrit dans cette annexe. De plus amples détails méthodologiques sont disponibles dans Viegela et coll. (à paraître).

Le modèle utilise les données de l'Enquête de la Banque mondiale auprès des entreprises, qui fournit des informations sur l'emploi au niveau des entreprises et donc sur leur taille à partir de 208 enquêtes menées dans 132 pays (voir la liste des pays dans l'annexe B). Ces pays représentent 82 pour cent de la population active mondiale et 73 pour cent de l'emploi salarié. Chaque enquête donne lieu à deux points de données annuels sur la part de l'emploi par taille d'entreprise, qu'il s'agisse des postes permanents à plein temps ou de l'effectif temporaire. Ces points sont établis à partir des données sur l'emploi du dernier exercice budgétaire et de celui qui le précède de trois ans, combinées avec les informations sur la taille de l'entreprise, en suivant la classification présentée dans ce chapitre, selon laquelle les petites entreprises comptent de 5 à 19 salariés, les moyennes de 20 à 99 et les grandes plus de 100.

Les enquêtes auprès des entreprises sur lesquelles se fonde l'analyse ont été menées entre 2006 et 2016. Avec des informations portant sur le dernier exercice budgétaire et sur celui qui le précède de trois ans, les points de données sont disponibles pour la période 2003-2015, et partent de l'hypothèse que les exercices budgétaires correspondent à des années civiles dans tous les pays¹. Les 208 enquêtes produisent 415 points de données², ce qui correspond à 22,5 pour cent de tous les points possibles pour l'échantillon de 132 pays entre 2003 et 2016, période pour laquelle des estimations sont faites.

Estimer la part de travailleurs par taille d'entreprise

Dans un premier temps, le modèle estime la part de travailleurs dans les petites, moyennes et grandes entreprises pour les pays et les années dont les données sont manquantes. Afin d'estimer des points de données manquantes, une série de 12 spécifications de régression est établie, selon la méthode des moindres carrés ordinaires (MCO), pour expliquer la part d'emploi correspondante comme variable dépendante. Celle-ci est transformée en log afin de s'assurer que la part d'emploi estimée pour la taille de l'entreprise se situe entre 0 et 1 et forme un total de 1. Les 12 spécifications donnent 24 modèles différents, car chaque régression est calculée sur l'échantillon total et par groupe de revenu.

Les modèles de régression combinent de différentes façons les variables suivantes comme variables explicatives dans la régression: croissance du PIB, entrées/sorties d'investissement étranger direct (IED) en pourcentage du PIB, part d'exportations/importations dans le PIB, part du secteur manufacturier dans la valeur totale ajoutée et effets fixes par pays. Les chiffres de croissance du PIB proviennent de la base de données des Perspectives de l'économie mondiale du FMI et les autres variables de la base de données des Indicateurs du développement dans le monde de la Banque mondiale. A quelques rares exceptions près, ces données d'entrée sont équilibrées, et seuls quelques points de données sont manquants. En l'absence de données pour les variables explicatives, ces données sont estimées sur la base de techniques d'imputation linéaire simple ou de moyennes pour le groupe de revenu correspondant.

Selon une technique de validation croisée avec 100 répétitions, dans laquelle 20 pour cent des points de données sont glissés de façon aléatoire à chaque répétition puis estimés avec les différents modèles appliqués sur l'échantillon total et par groupe de revenu, une moyenne des valeurs de la racine carrée de l'erreur quadratique moyenne (RMSE) peut être calculée pour chacun des 24 modèles. La technique sélectionne le modèle avec la plus faible moyenne RMSE pour estimer l'emploi par taille d'entreprise. Il s'agit du modèle qui, sur la base de la technique de validation croisée, fonctionne le mieux en termes de capacité à estimer précisément les points de données manquants.

1. Une enquête menée en 2008 donnera par exemple des points de données pour 2005 et 2007.

2. En ce qui concerne la Bulgarie, les trois enquêtes menées ne produisent que 5 points de données au lieu de 6 parce que des années se chevauchent.

La série de données finale sur les parts d'emploi est constituée des points de données des enquêtes, quand ils sont disponibles, et des estimations à partir du modèle, le cas échéant. Enfin, un mécanisme de lissage est appliqué pour conserver les points de données des enquêtes et ajuster ceux qui sont estimés afin d'éviter toute rupture de série. Le modèle porte donc à 1 848 les 415 points de données originaux pour chaque part, ce qui donne un tableau équilibré pour les 132 pays entre 2003 et 2016.

Estimer l'emploi salarié dans les petites, moyennes et grandes entreprises formelles du secteur manufacturier et des services marchands

L'emploi couvert par l'Enquête de la Banque mondiale auprès des entreprises correspond à l'emploi salarié dans les unités économiques formelles d'au moins 5 employés et opérant dans le secteur manufacturier et les services marchands (emploi de référence). Les parts d'emploi par taille d'entreprise estimées dans un premier temps sont définies par rapport à l'emploi de référence. Afin d'obtenir le nombre de travailleurs par taille d'entreprise, le modèle doit donc produire une estimation pour la base de référence.

Aussi, dans un deuxième temps, le modèle estime l'emploi salarié dans les entreprises formelles opérant dans le secteur manufacturier et les services marchands comme part de l'emploi salarié total³. Cette part s'intègre dans les régressions comme variable dépendante et est calculée à partir d'enquêtes originales sur la population active disponibles auprès du Département de statistique du BIT. Au total, 123 points de données sont disponibles. La variable dépendante est transformée en log afin de s'assurer que les parts estimées vont de 0 à 1.

Un premier modèle de régression MCO est mis en place, qui comprend la croissance du PIB, le PIB par habitant (en log), le taux d'urbanisation, la part d'emploi manufacturier et dans les services marchands dans l'emploi total (log-transformée) et la part d'emploi salarié dans les entreprises formelles du secteur non agricole (log-transformée) comme variables explicatives.

Les données sur la croissance du PIB proviennent de la base de données des Perspectives de l'économie mondiale du FMI; celles sur le PIB par habitant, de la base de données des Indicateurs du développement dans le monde de la Banque mondiale; et le taux d'urbanisation, de la Division de statistique de l'ONU. Les données sont disponibles pour tous les pays et toutes les années. La croissance du PIB traduit les effets de la conjoncture, tandis que le PIB par habitant et le taux d'urbanisation sont liés à la prévalence du secteur formel dans une économie. Les données sur la part de l'emploi dans le secteur manufacturier et les services marchands dans l'emploi total, qui ne se limite pas à l'emploi salarié, sont issues des Modèles économétriques des tendances du BIT et sont des données complètes.

Les données sur la part d'emploi salarié dans les entreprises formelles du secteur non agricole, qui vont au-delà du secteur manufacturier et des services marchands, sont calculées à partir d'enquêtes originales sur la population active disponibles auprès du Département de statistique du BIT, complétées par des données du Département de la protection sociale. Elles sont disponibles pour 205 points de données.

Le premier modèle porte à 205 les 123 points de données pour l'emploi salarié dans les entreprises formelles du secteur manufacturier et des services marchands ayant au moins 5 employés comme part de l'emploi salarié total. Ces 205 points de données intègrent un second modèle de régression MCO comme variable dépendante.

Ce second modèle est similaire au premier, mais il ne comprend que la croissance du PIB, le PIB par habitant (en log), le taux d'urbanisation, la part d'emploi manufacturier et dans les services marchands dans l'emploi total (log-transformée) comme variables explicatives. Puisque les données de toutes ces variables sont équilibrées, le second modèle peut être utilisé pour porter les 205 points de données aux 1 848 nécessaires.

3. L'emploi de référence comprend l'emploi dans les microentreprises formelles et constitue donc une estimation selon la limite supérieure de l'emploi de référence couvert par l'Enquête de la Banque mondiale. Si les données sur l'emploi dans les microentreprises formelles ne sont pas disponibles pour un grand nombre de pays, celles d'autres pays tendent à indiquer que le chiffre correspondant est relativement faible, puisque la plupart des microentreprises sont informelles.

Multiplier les parts estimées par les données sur l'emploi salarié total, disponibles dans les Modèles économétriques des tendances du BIT, donne pour résultat une estimation du nombre de travailleurs pour la base de référence de l'emploi, qui correspond à l'emploi salarié dans les entreprises formelles opérant dans le secteur manufacturier et les services marchands. Le résultat estimé est de 449 millions de personnes travaillant dans ces entreprises en 2016 dans les 132 pays analysés. Cela correspond à 17 pour cent de l'emploi total et à presque 35 pour cent de l'emploi salarié total dans ces pays.

Avec des données sur l'emploi salarié dans les entreprises formelles du secteur manufacturier et des services marchands et sur les parts d'emploi par taille et par âge d'entreprise, il est ainsi possible de calculer le nombre d'emplois par taille d'entreprise. Ces chiffres peuvent être agrégés pour les 132 pays ou par groupe de revenu.

Annexe D. Rapport entre les caractéristiques d'entreprise et la croissance de l'emploi

La section B de ce chapitre a présenté une analyse empirique du rapport entre taille et âge de l'entreprise, d'une part, et croissance de l'emploi, de l'autre, basée sur l'Enquête de la Banque mondiale auprès des entreprises, qui couvre plus de 100 000 unités de 132 pays pour les années comprises entre 2006 et 2016. Selon les spécifications, le nombre d'entreprises que l'analyse prend en considération varie de 2 000 à 30 000.

L'analyse de régression utilise un modèle MCO, énoncé comme suit:

$$EMPG_{it} = \beta_0 + \beta_1 SIZE_i + \beta_2 AGE_{it-2} + \beta_3 FIRMCHARA_{it} + \beta_4 FIRMBEHAV_{it} + \mu_s + \lambda_{ct} + v_{it}$$

où $EMPG_{it}$ désigne le taux de croissance de l'emploi permanent à plein temps d'une entreprise i sur la période allant de $t-2$ à t .

Du côté droit de l'équation, quatre variables explicatives sont intégrées. $SIZE_i$ désigne la taille (petite, moyenne ou grande) d'une entreprise i . Parmi les trois catégories de taille, la grande est celle de référence, donc les coefficients pour les deux autres représentent la corrélation entre taille petite et moyenne et croissance de l'emploi par rapport à la grande. Suivant Davis, Haltiwanger et Schuh (1998), et Haltiwanger, Jarmin et Miranda (2013), la classification des tailles est basée sur le nombre moyen d'employés permanents à plein temps entre deux périodes. Cette variable ne porte donc pas l'indice t . AGE_{it-2} désigne l'âge (jeune, mature ou ancienne) d'une entreprise i en date $t-2$. Parmi les trois catégories d'âge, l'ancienne est celle de référence, donc les coefficients pour les deux autres représentent la corrélation entre âge jeune et mature et croissance de l'emploi par rapport à la catégorie ancienne. $FIRMCHARA_{it}$ désigne les variables de caractéristiques d'entreprise autres que la taille et l'âge qui ont un lien avec la croissance de l'emploi. Ces variables comprennent le logarithme de la productivité du travail, le logarithme des salaires réels et des variables muettes pour les différents régimes de propriété, avec le contrôle national des entreprises comme groupe de référence. Le logarithme de la productivité du travail tient compte de la possibilité qu'une entreprise à forte productivité enregistre une croissance de l'emploi plus rapide. Le logarithme des salaires réels prend en compte l'effet d'arbitrage par lequel la création d'emplois est plus forte quand le niveau des salaires est plus faible. La variable muette pour les régimes de propriété prend en compte la possibilité que le contrôle étranger d'une entreprise soit associé à une plus faible croissance de l'emploi (Dachs et Peters, 2014). $FIRMBEHAV_{it}$ désigne les variables de comportement des entreprises, comme l'exportation, l'importation, l'utilisation de technologies sous licence étrangère, l'obtention de crédits extérieurs et la part d'employés temporaires dans le nombre total de salariés. Enfin, μ_s est l'effet fixe par secteur, λ_{ct} est l'effet fixe par enquête et v_{it} désigne le résidu. Les variables portent l'indice i pour indiquer une entreprise, t pour indiquer une année, s pour indiquer un secteur et c pour indiquer un pays.

Outre la spécification susmentionnée, deux variables muettes sont intégrées pour indiquer si les entreprises enregistrent une croissance nette de l'emploi positive ou négative. Ces deux variables sont associées aux variables de taille et d'âge pour obtenir le rapport entre taille, âge et croissance de l'emploi propre aux entreprises enregistrant une croissance nette de l'emploi positive ou négative. Pour cette spécification, l'équation s'énonce comme suit:

$$EMPG_{it} = \beta_0 + \beta_1 SIZE_i + \beta_2 AGE_{it-2} + \beta_3 FIRMCHARA_{it} + \beta_4 FIRMBEHAV_{it} + \beta_5 EXPAND_{it} + \beta_6 CONTRACT_{it} + \beta_7 SIZE_{it} \times EXPAND_{it} + \beta_8 AGE_{it-2} \times EXPAND_{it} + \beta_9 SIZE_{it} \times CONTRACT_{it} + \beta_{10} AGE_{it-2} \times CONTRACT_{it} + \mu_s + \lambda_{ct} + v_{it}$$

où $EXPAND_{it}$ est une variable muette binaire avec la valeur 1 pour les entreprises enregistrant une croissance de l'emploi positive et la valeur 0 pour les entreprises avec une croissance nulle ou négative. $CONTRACT_{it}$ est une variable muette binaire avec la valeur 1 pour les entreprises enregistrant une croissance de l'emploi négative et la valeur 0 pour les entreprises avec une croissance nulle ou positive.

Les deux modèles ci-dessus sont estimés pour toutes les années, que ce soit les plus anciennes (avant la crise: 2003-2008) ou les plus récentes (après la crise: 2009-2014), afin que l'évolution des coefficients au cours du temps puisse être constatée. Lorsque le modèle est appliqué aux années les plus anciennes et aux plus récentes, l'échantillon est limité aux enquêtes avec des données disponibles sur la croissance de l'emploi pour les deux périodes.

Références

- Aga, G. A.; Francis, D. C.; Rodriguez Meza, J. (2015): *SMEs, age, and jobs: A review of the literature, metrics, and evidence*, Policy Research Working Paper No. 7493 (Washington, DC, Banque mondiale). Disponible à l'adresse <http://documents.worldbank.org/curated/en/451231468000937192/SMEs-age-and-jobs-a-review-of-the-literature-metrics-and-evidence> [consulté le 12 avril 2017].
- Alliance coopérative internationale; European Research Institute on Cooperative and Social Enterprises (Euricse) (2016): *The 2016 World Co-operative Monitor, Exploring the Co-operative Economy*. Disponible à l'adresse http://www.ccw.coop/uploads/Publications/WCM_2016.pdf [consulté le 17 octobre 2017].
- Ayyagari, M.; Demirgüç-Kunt, A.; Maksimovic, V. (2011): *Small vs. young firms across the world: Contribution to employment, job creation, and growth*, SSRN Scholarly Paper No. ID 1807732 (Rochester, États-Unis, Social Science Research Network). Disponible à l'adresse <https://papers.ssrn.com/abstract=1807732> [consulté le 12 avril 2017].
- ; —; — (2014): «Who creates jobs in developing countries?», *Small Business Economics*, vol. 43, n° 1, pp. 75-99.
- Banque mondiale (2016): *Informal enterprises in Kenya* (Washington, DC). Disponible à l'adresse <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/24973>.
- Barron, D. N.; West, E.; Hannan, M. T. (1994): «A time to grow and a time to die: Growth and mortality of credit unions in New York City, 1914-1990», *American Journal of Sociology*, vol. 100, n° 2, pp. 381-421.
- Bartelsman, E.; Haltiwanger, J.; Scarpetta, S. (2004): *Microeconomic evidence of creative destruction in industrial and developing countries*, Policy Research Working Paper Series No. 3464 (Washington, DC, Banque mondiale). Disponible à l'adresse <https://ideas.repec.org/p/wbk/wbrwps/3464.html> [consulté le 25 février 2017].
- Beck, T.; Demirgüç-Kunt, A.; Levine, R. (2007): «Finance, inequality and the poor», *Journal of Economic Growth*, vol. 12, n° 1, pp. 27-49.
- Bekele, E.; Jacobs, P. (2008): «Women entrepreneurship in micro, small and medium enterprises: The case of Ethiopia», *Journal of International Women's Studies*, vol. 10, n° 2, pp. 3-19.
- Biggs, T.; Oppenheim, J. (1986): «What drives the size distribution of firms in developing countries?», *Employment and Enterprise Policy Analysis Project*, Employment and Enterprise Policy Analysis Discussion Paper No. 6 (Washington, DC).
- Birch, D. G. W. (1979): *The job generation process*, SSRN Scholarly Paper No. ID 1510007 (Rochester, États-Unis, Social Science Research Network). Disponible à l'adresse <https://papers.ssrn.com/abstract=1510007> [consulté le 12 avril 2017].
- Birchall, J. (2013): *Résister à la récession: le pouvoir des coopératives financières* (Genève, BIT).
- ; Ketilson, L. H. (2009): *Resilience of the cooperative business model in times of crisis* (Genève, BIT, Programme des entreprises durables).
- BIT (Bureau international du Travail) (2007a): «Conclusions concernant la promotion d'entreprises durables», *Compte rendu provisoire*, n° 15, Conférence internationale du Travail, 96^e session, Genève, 2007.
- (2007b): *La promotion d'entreprises durables*, rapport VI, Conférence internationale du Travail, 96^e session, Genève, 2007.
- (2008): *Women entrepreneurs in Kenya and factors affecting women entrepreneurs in micro and small enterprises in Kenya: a preliminary report and a primary research report*, Département de la création d'emploi et du développement des entreprises, Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique, Service des compétences et de l'employabilité (Genève).
- (2013): *La transition de l'économie informelle vers l'économie formelle*, rapport V (1), Conférence internationale du Travail, 103^e session, Genève, 2014.
- (2015a): *World Employment and social Outlook 2015: The changing nature of jobs*. Résumé en français: «Emploi et questions sociales dans le monde: des modalités d'emploi en pleine mutation» (Genève, BIT).
- (2015b): *Les petites et moyennes entreprises et la création d'emplois décents et productifs*, rapport IV, Conférence internationale du Travail, 104^e session, Genève, 2015.

- (2016a): *Emploi et questions sociales dans le monde 2016: transformer l'emploi pour en finir avec la pauvreté* (Genève).
- (2016b): *Cooperation in a changing world of work: Exploring the role of cooperatives in the future of work*, Cooperatives and the world of work No. 6 (Genève). Disponible à l'adresse http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---coop/documents/publication/wcms_537002.pdf [consulté le 13 février 2017].
- (2016c): *ILO Seminar on cooperative statistics: From global overview to case analysis*, 30 novembre 2015, n° 1, page 8 (Genève, BIT). Disponible à l'adresse http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---coop/documents/publication/wcms_474482.pdf.
- (2017): *Emploi et questions sociales dans le monde: tendances de l'emploi des femmes 2017* (Genève).
- Calvino, F.; Criscuolo, C.; Menon, C. (2016): *No country for young firms?: Start-up dynamics and national policies*, OECD Science, Technology and Industry Policy Papers No. 29 (Paris, OCDE). Disponible à l'adresse <https://ideas.repec.org/p/oec/stiaac/29-en.html> [consulté le 12 juin 2017].
- Criscuolo, C.; Gal, P. N.; Menon, C. (2014): *The dynamics of employment growth: New evidence from 18 countries*, OECD Science, Technology and Industry Policy Papers No. 14 (Paris, OCDE). Disponible à l'adresse http://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/the-dynamics-of-employment-growth_5jz417hj6hg6-en [consulté le 12 juin 2017].
- Dachs, B.; Peters, B. (2014): «Innovation, employment growth, and foreign ownership of firms», *Research Policy*, vol. 43, n° 1, pp. 214-232.
- DAES (Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies) (2014): *Measuring the size and scope of the cooperative economy: Results of the 2014 Global Census on Co-operatives* (Madison, États-Unis, Dave Grace and Associates). Disponible à l'adresse <http://www.un.org/esa/socdev/documents/2014/coopsegm/grace.pdf> [consulté le 12 juin 2017].
- Davis, S. J.; Haltiwanger, J. C.; Schuh, S. (1998): *Job creation and destruction*, vol. 1 (Cambridge, États-Unis, MIT Press). Disponible à l'adresse <https://ideas.repec.org/b/mtp/titles/0262540932.html> [consulté le 12 juin 2017].
- Decker, R. A.; Haltiwanger, J.; Jarmin, R. S.; Miranda, J. (2016): «Declining business dynamism: What we know and the way forward», *American Economic Review*, vol. 106, n° 5, pp. 203-207.
- De Kok, J. de; Deijl, C.; Veldhuis-Van Essen, C. (2013): *Is small still beautiful? Literature review of recent empirical evidence on the contribution of SMEs to employment creation* (Eschborn, GIZ).
- Delgado, N.; Dorion, C.; Laliberté, P. (2014): *Job preservation through worker cooperatives: An overview of international experiences and strategies* (Genève, BIT).
- Elsby, M. W. L.; Michaels, R. (2013): «Marginal jobs, heterogeneous firms, and unemployment flows», *American Economic Journal: Macroeconomics*, vol. 5, n° 1, pp. 1-48.
- Euricse (European Research Institute on Cooperative and Social Enterprises) (2011): *La cooperazione in Italia*, 1° Rapporto Euricse (Trente, Italie). Disponible à l'adresse <http://www.euricse.eu/wp-content/uploads/2015/03/la-coop-in-italia-primo-rapporto.pdf> [consulté le 16 août 2017].
- (2015): *La cooperazione italiana negli anni della crisi*, 2° Rapporto Euricse (Trente, Italie). Disponible à l'adresse <http://www.euricse.eu/wp-content/uploads/2015/03/2-rapporto-italia.pdf> [consulté le 16 août 2017].
- Fox, L.; Sohnesen, T. P. (2016): *Household enterprises in sub-Saharan Africa: Why they matter for growth, jobs, and livelihoods*. Disponible à l'adresse https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2138709 [consulté le 12 avril 2017].
- Gibrat, R. (1931): *Les inégalités économiques* (Paris, Sirey).
- Haltiwanger, J.; Jarmin, R. S.; Kulick, R. B.; Miranda, J. (2016): *High growth young firms: Contribution to job, output and productivity growth*, SSRN Scholarly Paper No. ID 2866566 (Rochester, États-Unis, Social Science Research Network). Disponible à l'adresse <https://papers.ssrn.com/abstract=2866566> [consulté le 12 juin 2017].

- ; —; Miranda, J. (2013): «Who creates jobs? Small versus large versus young», *The Review of Economics and Statistics*, vol. 95, n° 2, pp. 347-361.
- Henry, H. (2013): *Guide de législation coopérative* (Genève, BIT). Disponible à l'adresse http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/genericdocument/wcms_235244.pdf [consulté le 20 octobre 2017].
- Hilson, G. (2009): «Small-scale mining, poverty and economic development in sub-Saharan Africa: An overview», *Resources Policy*, vol. 34, n° 1-2, pp. 1-5.
- Kabeer, N.; Cook, S.; Chopra, D.; Ainsworth, P. (2010): *Social protection in Asia: Research findings and policy lessons, Programme Synthesis Report* (Warwick, Royaume-Uni, Social Protection in Asia). Disponible à l'adresse <https://www.ids.ac.uk/files/dmfile/SPASynthReportweb.pdf> [consulté le 20 octobre 2017].
- Kushnir, K.; Mirmulstein, M. L.; Ramalho, R. (2010): *Micro, small and medium enterprise: How many are there, and what affects the count?* (Banque mondiale et Société financière internationale). Disponible à l'adresse <http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/9ae1dd80495860d6a482b519583b6d16/MSME-CI-AnalysisNote.pdf?MOD=AJPERES> [consulté le 24 août 2017].
- Kuznets, S. (1973): «Modern economic growth: Findings and reflections», *American Economic Review*, vol. 63, n° 3, pp. 247-258.
- La Porta, R.; Shleifer, A. (2008): *The unofficial economy and economic development*, NBER Working Paper No. 14520 (Cambridge, Etats-Unis, National Bureau of Economic Research). Disponible à l'adresse <http://www.nber.org/papers/w14520> [consulté le 12 avril 2017].
- Lewis, W. A. (1954): «Economic development with unlimited supplies of labour», *The Manchester School*, vol. 22, n° 2, pp. 139-191.
- Li, Y.; Rama, M. (2015): «Firm dynamics, productivity growth, and job creation in developing countries: The role of micro- and small enterprises», *The World Bank Research Observer*, vol. 30, n° 1, pp. 3-38.
- Loveman, G.; Sengenberger, W. (1991): «The re-emergence of small-scale production: An international comparison», *Small Business Economics*, vol. 3, n° 1, pp. 1-37.
- Lucas, R. E. (1978): «On the size distribution of business firms», *Bell Journal of Economics*, vol. 9, n° 2, pp. 508-523.
- Lundberg, S. (1985): «The added worker effect», *Journal of Labor Economics*, vol. 3, n° 1, partie 1, pp. 11-37.
- Nichter, S.; Goldmark, L. (2009): «Small firm growth in developing countries», *World Development*, vol. 37, n° 9, pp. 1453-1464.
- OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) (2016): *Panorama de l'entrepreneuriat* (Paris). Disponible à l'adresse http://www.oecd-ilibrary.org/industry-and-services/panorama-de-l-entrepreneuriat_22266968 [consulté le 16 août 2017].
- Poschke, M. (2013): «“Entrepreneurs out of necessity”: A snapshot», *Applied Economics Letters*, vol. 20, n° 7, pp. 658-663.
- (2014): *The firm size distribution across countries and skill-biased change in entrepreneurial technology*, IZA Discussion Paper No. 7991 (Bonn, Institute for the Study of Labor (IZA)). Disponible à l'adresse <https://ideas.repec.org/p/iza/izadps/dp7991.html> [consulté le 25 février 2017].
- Rijkers, B.; Arouri, H.; Freund, C.; Nucifora, A. (2014): «Which firms create the most jobs in developing countries? Evidence from Tunisia», *Labour Economics*, vol. 31, pp. 84-102.
- Roelants, B.; Hyungsik, E.; Terrasi, E. (2014): *Les coopératives et l'emploi: un rapport mondial*. Disponible à l'adresse http://www.cicopa.coop/IMG/pdf/cooperatives_et_emploi_un_rport_mondial_fr_web_3-10_1pag.pdf [consulté le 20 octobre 2017].
- Rubalcaba, L. (2013): *Innovation and the new service economy in Latin America and the Caribbean*, IDB Discussion Paper No. 291 (Washington, DC, Banque interaméricaine de développement).
- Salvatori, G. (2017): *Cooperatives, social economy and the future of work*, présentation faite au BIT, Genève, 5 avril.

- Santos, N. (2003): *Financing small, medium and micro enterprises in post-conflict situations: Microfinance opportunities in the Democratic Republic of the Congo*, Discussion Paper No. 28728 (Washington, DC, Banque mondiale).
- Schoar, A. (2010): «The divide between subsistence and transformational entrepreneurship», *Innovation Policy and the Economy*, vol. 10, n° 1, pp. 57-81.
- SFI (Société financière internationale) (2010): *Scaling-up SME access to financial services in the developing world*. Disponible à l'adresse http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/industry_ext_content/ifc_external_corporate_site/financial+institutions/resources/scaling-upsme+access+to+financial+services+in+the+developing+world [consulté le 29 mai 2017].
- Simmons, R.; Birchall, J. (2008): «The role of co-operatives in poverty reduction: Network perspectives», *The Journal of Socio-Economics*, vol. 37, n° 6, pp. 2131-2140.
- Smith, S. (2014): *Promoting cooperatives: An information guide to ILO Recommendation No. 193* (Genève, BIT).
- Stinchcombe, A. L. (1965): *Efficiency wage models of unemployment* (Indianapolis, Etats-Unis, Bobbs-Merrill).
- The Economist* (2015): «Made in China?», 12 mars. Disponible à l'adresse <http://www.economist.com/news/leaders/21646204-asias-dominance-manufacturing-will-endure-will-make-development-harder-others-made> [consulté le 8 mars 2017].
- Viegelahn, C.; Kühn, S.; Kizu, T.; Wang, Z. (à paraître): *Employment by firm characteristics in the developing world*, Département de la recherche du BIT (Genève, BIT).
- Wooldridge, A. (2016): «The rise of the superstars», *The Economist*, vol. 420, n° 9007, pp. 1-16.
- Yang, C. (2016): «Relocating labour-intensive manufacturing firms from China to Southeast Asia: A preliminary investigation», *Bandung: Journal of the Global South*, vol. 3, n° 1, p. 3.

2 Flexibilité du travail, structure financière et performance de l'entreprise

Introduction

Le [chapitre 1](#) a donné un aperçu de la façon dont les dynamiques de l'emploi varient selon les caractéristiques des entreprises, telles que la taille et l'âge. Ces dynamiques reflètent les décisions stratégiques prises par les entreprises dans la gestion de leurs principales ressources, notamment humaines et financières, compte tenu de contraintes spécifiques. De telles décisions leur permettent de s'adapter à un environnement d'affaires en constante évolution en s'appuyant sur un degré suffisant de flexibilité de leur main-d'œuvre, ainsi qu'en constituant une structure financière optimale pour les opérations courantes et pour les nouveaux investissements. Ces décisions sont souvent influencées par une série de facteurs macroéconomiques qui échappent au contrôle des entreprises, tels que les conditions macroéconomiques, les cadres réglementaires, l'Etat de droit et les institutions, entre autres.

Le BIT a conscience que la promotion des entreprises durables va bien au-delà du simple soutien aux interventions au niveau microéconomique, qui visent à aider les entreprises à gérer plus efficacement et plus équitablement leurs ressources humaines, financières et naturelles afin de stimuler l'innovation, d'accroître la productivité et de répondre à toute une série d'autres besoins (BIT, 2007). Il s'agit également de renforcer l'Etat de droit et les systèmes institutionnels et de gouvernance afin de créer un environnement favorable au développement et à la prospérité des entreprises¹. En outre, un autre élément qui fait partie intégrante du processus de promotion des entreprises durables consiste à partager les avantages qui en découlent entre les entreprises et la société dans son ensemble.

Pour atteindre cet objectif, l'interaction entre les décisions internes, en particulier celles relatives aux ressources productives de base que sont la main-d'œuvre (en termes de flexibilité) et le capital, et l'environnement entrepreneurial externe revêt une importance primordiale. Cette relation est essentielle non seulement en raison des conséquences immédiates pour les entreprises et les travailleurs directement concernés, mais aussi en raison des implications plus larges pour la croissance économique et le développement social (Reinecke et White, 2004; BIT, 2007, 2015a; Dyring-Christensen, Hegazy et van Zyl, 2016).

Toutefois, les données empiriques sur la manière dont les entreprises prennent des décisions au sujet de la flexibilité du travail et de la structure du capital, et sur la manière dont ces décisions sont liées à leur performance, restent fragmentaires ou disjointes, en particulier dans les pays en développement (Roca-Puig et coll., 2008; Ayyagari, Demirgüç-Kunt et Maksimovic, 2010; Levine et Warusawitharana, 2014). Si certains types de stratégies de flexibilité du travail et de décisions de financement sont associés à une meilleure performance en termes de productivité et de résultats sur le marché du travail, il est alors important de relancer le débat sur la question de savoir si un cadre particulier, notamment réglementaire, peut inciter à soutenir ces décisions. Ce chapitre examine les stratégies des entreprises

1. Comme indiqué dans l'introduction de ce rapport, cet environnement propice est constitué de 17 piliers, qui sont interdépendants et se renforcent mutuellement.

en la matière par rapport à leur performance en utilisant un ensemble de bases de données internationales harmonisées².

La gamme de sujets relatifs à la flexibilité du travail et aux décisions de financement des entreprises est vaste. Pour une analyse raisonnable et cohérente, ce chapitre s'en tient à quelques types de stratégies de gestion qui sont pertinents pour la compétitivité des entreprises et la qualité de l'emploi. Bien qu'ils soient loin d'être exhaustifs, ils ont été choisis de manière à aborder les grandes catégories de flexibilité du travail et de décisions de financement étudiées dans la littérature.

La [section A](#) examine les stratégies de flexibilité du travail, en se concentrant spécifiquement sur deux types de pratiques: 1) la flexibilité numérique, grâce à laquelle le volume de travail est ajusté par diverses pratiques, telles que le recours au travail à durée déterminée, au travail temporaire, au travail intérimaire et aux aménagements souples du temps de travail; et 2) la flexibilité fonctionnelle, qui met l'accent sur le renforcement de la capacité de la main-d'œuvre à accomplir diverses tâches, par le biais de la formation, de la polyvalence, du travail d'équipe et de la réorganisation des réseaux de travail et de production. En ce qui concerne l'analyse des décisions de financement, la [section B](#) s'interroge sur l'utilisation des fonds internes et externes. Parmi les différents types de financement externe, le présent chapitre se concentre sur les prêts bancaires et le crédit fournisseur, qui correspondent aux mécanismes de financement formel et informel, respectivement. La [section C](#) présente les conclusions tirées de cette analyse.

Le chapitre constate que l'«investissement dans le capital humain», que ce soit par le biais d'une stratégie de flexibilité fonctionnelle ou de décisions de financement visant à garantir le fonds de roulement, est la caractéristique clé des entreprises qui enregistrent une plus grande compétitivité et une meilleure qualité de l'emploi. Plus précisément, la flexibilité fonctionnelle du travail par le biais de la formation formelle des employés permanents est associée à des salaires et à une productivité plus élevés et à des coûts unitaires de main-d'œuvre plus faibles, tandis que la flexibilité numérique du travail, encouragée par le recours à l'emploi temporaire, est associée à des salaires et à une productivité moindres, mais pas du tout aux coûts unitaires de main-d'œuvre. De plus, il est important d'obtenir un financement formel externe pour garantir un fonds de roulement. En effet, les entreprises qui utilisent des prêts bancaires pour leur trésorerie (c'est-à-dire des fonds pour les opérations courantes) enregistrent une productivité plus élevée et versent de meilleurs salaires, tandis que celles qui dépendent davantage des fonds internes sont moins productives et versent des salaires moins élevés. En outre, la relation positive entre l'utilisation des prêts bancaires et les salaires n'est pas observée lorsque ces prêts servent à de nouveaux investissements, ce qui laisse entendre que le financement externe formel pour de nouveaux investissements n'est pas automatiquement lié à une meilleure qualité de l'emploi.

2. L'analyse utilise une série de données unique, constituée à partir des données de l'Enquête de la Banque mondiale sur les comportements et les performances des entreprises, du Centre for Business Research Leximetric Database sur le travail et les règlements financiers et des Indicateurs mondiaux de gouvernance. Les données couvrent plus de 100 000 entreprises dans 132 pays de tous les groupes de revenu entre 2003 et 2016.

A. Flexibilité du travail, productivité et résultats en matière d'emploi

La mondialisation et les changements technologiques alimentent l'exigence d'une plus grande flexibilité du travail (Roca-Puig et coll., 2008). Afin d'être productives et compétitives, les entreprises ont besoin d'un certain degré de flexibilité pour organiser leur production et répondre à une demande du marché en évolution. Cependant, une protection de base est nécessaire à la sécurité des travailleurs et au maintien de la prise en compte effective des droits acquis (BIT, 2009)³. Conserver un équilibre entre ce besoin de flexibilité et la protection des droits des travailleurs est une question difficile, en particulier au cours de la récente période d'incertitude macroéconomique (voir [encadré 2.1](#)).

De façon générale, les stratégies adoptées par les entreprises pour accroître la flexibilité de leur main-d'œuvre peuvent être classées en deux catégories: la flexibilité numérique et la flexibilité fonctionnelle (Atkinson, 1984; Smith, 1997)⁴. La flexibilité numérique renvoie à un processus par lequel les entreprises ajustent le volume de travail par le nombre de travailleurs ou d'heures travaillées (Atkinson, 1984; Volberda, 1998; CE, 2005). Ce type de flexibilité se justifie en particulier pour les entreprises qui ont un besoin urgent de réduire les coûts salariaux (en raison de la nécessité de se livrer à une concurrence par les prix) ou pour d'autres stratégies à court terme motivées par des facteurs externes. La flexibilité numérique constitue donc une stratégie commerciale importante pour les entreprises dans certains secteurs et durant certains cycles économiques, où des facteurs tels que les pressions inflationnistes sur les prix (par exemple le secteur de la vente au détail) ou de fortes fluctuations saisonnières de la demande (par exemple les secteurs de l'agriculture, de la construction et du tourisme) sont particulièrement forts. La flexibilité numérique peut s'accompagner de diverses pratiques, telles que le recours à des travailleurs à durée déterminée, temporaires ou intérimaires. Comme ces pratiques obligent les entreprises à interagir avec les marchés du travail externes, on évoque souvent une «flexibilité numérique externe» (Kalleberg, 2001; Preenen et coll., 2017). Les entreprises peuvent également ajuster le volume de travail grâce à des horaires flexibles pour les travailleurs déjà en poste, comme le temps partiel volontaire, les heures supplémentaires, le travail de fin de semaine et posté. Ces pratiques menées au sein de l'entreprise sont alors qualifiées de «flexibilité numérique interne» (Looise, van Riemsdijk et de Lange, 1998).

La deuxième grande catégorie, la flexibilité fonctionnelle, renvoie à un processus par lequel les entreprises ajustent le niveau de savoir-faire, de compétences et d'adaptabilité de leurs travailleurs à divers segments du processus productif (Atkinson, 1984; Boyer, 1987; Kalleberg, 2001; CE, 2005). Ce type de flexibilité est particulièrement approprié pour les entreprises nécessitant innovation et amélioration de la productivité (souvent en raison de l'exigence d'une concurrence de qualité), ainsi que des stratégies connexes à long terme, telles que le renforcement des compétences de leur effectif, l'investissement dans la recherche et développement et l'organisation du travail et des processus de production (CE, 2005). Pour la flexibilité fonctionnelle, les entreprises adoptent souvent des pratiques telles que la formation continue, la polyvalence, le travail en équipe, l'implication des travailleurs dans la définition des emplois et l'adaptation aux nouvelles technologies. Comme ces pratiques sont principalement mises en œuvre au sein d'une entreprise, la flexibilité fonctionnelle a tendance à largement recouper la flexibilité interne (Kalleberg, 2001; Roca-Puig et coll., 2008; Preenen et coll., 2017). Toutefois, les entreprises peuvent également affecter de la main-d'œuvre à différentes tâches en sous-traitant à des fournisseurs spécialisés (CE, 2005) ou à des entrepreneurs indépendants (voir l'[encadré 2.3](#) sur le recours à l'emploi économiquement dépendant). Certains chercheurs classent donc la flexibilité fonctionnelle en «flexibilité fonctionnelle externe» et «flexibilité fonctionnelle interne» (Looise, van Riemsdijk et de Lange, 1998).

3. En d'autres termes, «il faudrait faire en sorte que le facteur travail ne constitue pas une entrave pour des entreprises exigeant plus que jamais souplesse, agilité et réactivité» (Méda, 2016, p. 1). L'auteur note dans le même temps que «les attentes placées par les individus sur le travail n'ont jamais été aussi intenses», de même que le souhait que le travail leur permette de s'accomplir. Nous n'évoquons pas la valeur du travail dans ce chapitre. Pour un examen détaillé, voir Méda (2016).

4. Il existe des descriptions détaillées sur cette typologie générique – voir CE (2005) pour un aperçu complet.

Encadré 2.1

Réformes de la réglementation du travail^a et liens avec l'environnement macroéconomique

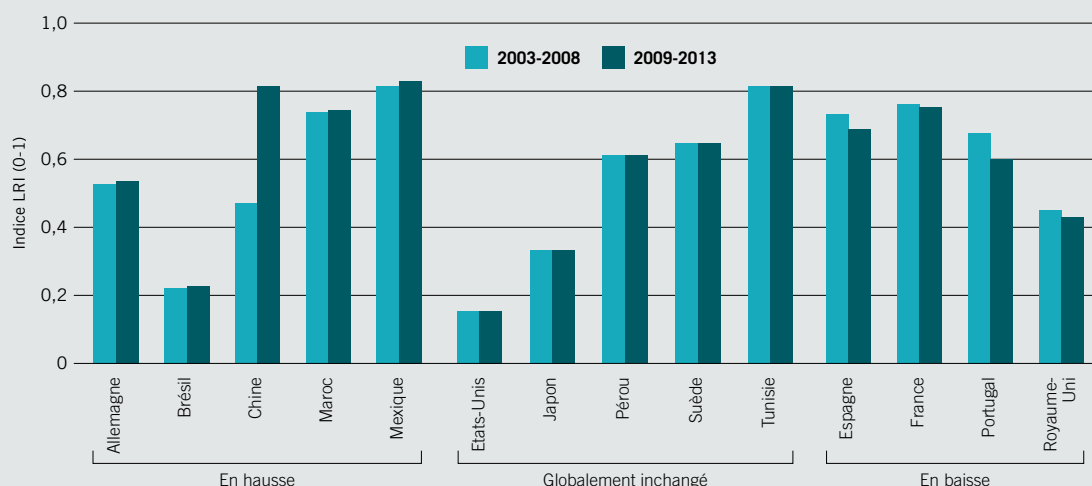
Au cours des récentes périodes d'instabilité et de crise macroéconomiques, la déréglementation du marché du travail a été encouragée, entre autres mesures d'austérité et d'ajustement, pour améliorer la position concurrentielle des entreprises et stimuler la croissance économique. En analysant les politiques d'austérité de 187 pays, Ortiz et coll. (2015) ont constaté qu'au moins 89 pays (dont 49 en développement) envisageaient des réformes du travail. Les pouvoirs publics ont favorisé la flexibilité du marché du travail principalement par la réduction de la sécurité de l'emploi, la promotion de formes d'emploi atypiques, la décentralisation et l'affaiblissement de la négociation collective et des syndicats (Hermann, 2014; Conseil des droits de l'homme, 2016)^b. Différentes études soulignent qu'un certain nombre de réformes du droit du travail ont été entreprises pendant la crise économique de la zone euro. Le BIT et l'IIES (2012) ont constaté qu'au moins 13 des 17 pays de la zone euro étudiés ont réformé la réglementation du travail en ce qui concerne spécifiquement la décentralisation de la négociation collective et la protection des licenciements (collectifs ou individuels) (par exemple en réduisant les délais de préavis, en modifiant les définitions de licenciement justifié et abusif, en diminuant les indemnités de licenciement,

en affaiblissant ou en éliminant le droit d'être réintégré après un licenciement abusif, entre autres mesures). La figure 2.1, basée sur l'indice du Centre for Business Research Labour Regulations Index (CBR-LRI), présente les niveaux moyens (en termes de score attribué selon le CBR-LRI) de réglementations traitant du licenciement dans certains pays pour les périodes précédant et suivant la crise (2003-2008 et 2009-2013). Le graphique montre une baisse du score de certaines économies de l'UE, en particulier celles touchées par la crise. Toutefois, dans d'autres économies, le score reste inchangé ou la variation observée est légère. Ces mesures n'ont donc pas été appliquées universellement. Les évolutions de la réglementation du travail sont hétérogènes et varient considérablement d'un système à l'autre (qu'il s'agisse du droit civil ou de *common law*) et au cours du temps (Adams et coll., 2017)^c.

Une étude récente du BIT fait état d'une tendance croissante à l'utilisation de formes d'emploi atypiques (BIT, 2016a) et la question se pose de savoir comment la réglementation du travail s'est adaptée à cette réalité. En effet, des niveaux croissants de protection des travailleurs employés à temps partiel, à durée déterminée et comme intérimaires ont été observés non

Figure 2.1

Niveaux de réglementation des licenciements avant et après la crise, certains pays



Note: Les résultats sont la moyenne de plusieurs indicateurs de protection contre le licenciement d'après la base de données du Centre for Business Research Labour Index (CBR-LRI) de l'Université de Cambridge. Les indicateurs pris en compte sont: a) la durée du délai de préavis obligatoire (tous licenciements); b) l'indemnité de licenciement obligatoire; c) l'ancienneté minimale requise en cas de licenciement abusif; d) des exigences légales de garanties procédurales en cas de licenciement; e) des exigences légales de garanties de fond en cas de licenciement; f) la réintégration comme recours normal en cas de licenciement abusif; g) la notification du licenciement; h) les critères de sélection des licenciements; et i) la priorité au réemploi.

Source: Calculs du BIT à partir de la base de données du Centre for Business Research Labour Index (CBR-LRI) de l'Université de Cambridge.

Encadré 2.1

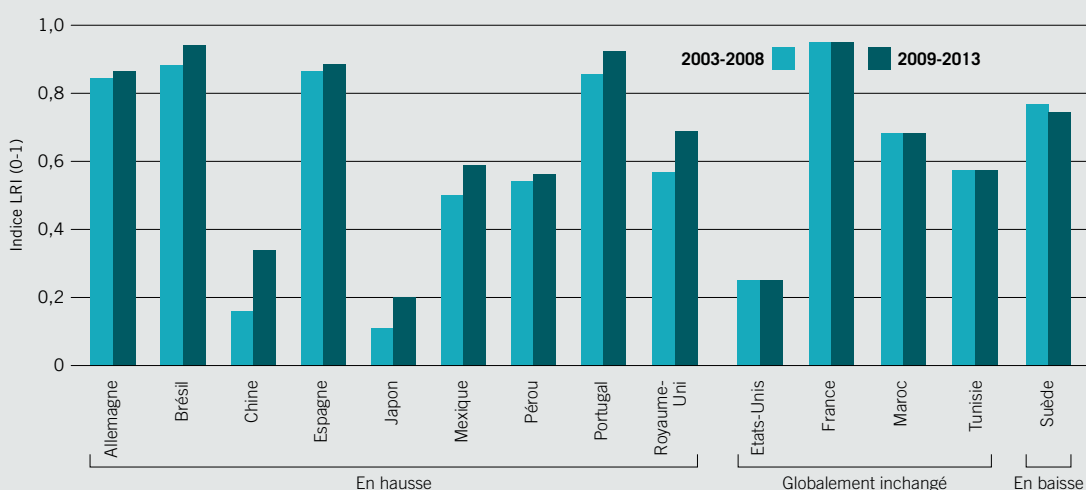
(suite)

seulement dans plusieurs économies européennes et dans d'autres pays développés, mais aussi dans les économies émergentes et en développement, quoique dans une moindre mesure (Adams et coll., 2017; BIT, 2015b). Avec les réformes il a, entre autres changements, été exigé que les travailleurs dans des formes d'emploi atypiques soient traités de façon proportionnée ou de la même manière que les travailleurs sous contrat à durée indéterminée, ou ont limité le recours au travail intérimaire. Par exemple, au Mexique, un pays où les réformes du travail ont été relativement rares depuis les années 1970, une réforme de fond a été adoptée en 2012, qui a restreint et imposé des conditions au recours à l'externalisation, entre autres (Campuzano, 2015)^a. La figure 2.2 montre l'évolution des niveaux de protection des différentes formes d'emploi dans les périodes précédant et suivant la crise.

Actuellement, les effets de la réglementation du marché du travail sur l'emploi, la productivité ou la croissance économique font toujours l'objet de débats (Betcherman, 2014; Aleksynska et Eberlein, 2016). Cependant, le discours en faveur d'une déréglementation excessive du marché du travail s'est progressivement infléchi. Par exemple, la Banque mondiale a indiqué que non seulement la réglementation de l'emploi est importante pour protéger les travailleurs contre un traitement « arbitraire ou injuste », mais qu'elle peut aussi améliorer la productivité en favorisant la coopération entre les travailleurs et les employeurs (Banque mondiale, 2014). A cet égard, les organisations internationales reconnaissent de plus en plus le rôle bénéfique de la réglementation du travail, lorsqu'elle est adaptée au contexte particulier du marché du travail (BIT, 2016a).

Figure 2.2

Niveaux de réglementation des différentes formes d'emploi avant et après la crise, certains pays



Note: Les résultats sont la moyenne de plusieurs indicateurs de protection contre le licenciement d'après la base de données du Centre for Business Research Labour Index (CBR-LRI) de l'Université de Cambridge. Les indicateurs pris en compte sont les suivants: a) le droit détermine le statut légal du travailleur, contrairement aux parties contractantes; b) les travailleurs à temps partiel ont droit à un traitement égal par rapport aux travailleurs à plein temps; c) les travailleurs à temps partiel jouissent de droits égaux ou proportionnels par rapport aux travailleurs à plein temps en matière de licenciement; d) les contrats à durée déterminée ne sont autorisés que pour une durée limitée; e) les travailleurs sous contrat à durée déterminée ont droit à l'égalité de traitement par rapport aux travailleurs permanents; f) les contrats à durée déterminée ont une durée maximale; g) le travail intérimaire est interdit ou strictement réglementé; et h) les travailleurs intérimaires ont droit à l'égalité de traitement par rapport aux travailleurs permanents de l'employeur.

Source: Calculs du BIT à partir de la base de données du Centre for Business Research Labour Index (CBR-LRI).

^a En général, la réglementation du marché du travail comprend différents aspects liés à la législation sur la protection de l'emploi, aux relations professionnelles, à la législation sur la représentation des travailleurs, aux salaires minima, à la durée du travail et à la réglementation des formes d'emploi, entre autres. Si la réglementation du travail constitue un moyen de parvenir au travail décent, beaucoup d'entreprises la perçoivent comme un obstacle à leur activité, à des degrés qui dépendent du niveau de développement de l'économie et de la taille de l'entreprise. ^b Anner et Caraway (2010) soulignent qu'au moins un tiers des Etats ayant demandé une aide financière au Fonds monétaire international (FMI) (1998-2005) se sont engagés dans leur lettre d'intention à rendre la réglementation du marché du travail plus flexible. ^c Pour plus de détails sur les tendances, voir BIT (2015b), chapitre 4. ^d La réforme a établi que ce type de travail ne peut être utilisé que pour des activités spécialisées, qu'il ne peut être utilisé pour des activités égales ou similaires à celles que réalisent les travailleurs de l'entreprise et qu'il ne peut englober toutes les activités exercées dans l'entreprise.

Entreprises et flexibilité du travail

De nombreux chercheurs s'accordent à reconnaître qu'un certain degré de flexibilité du travail est nécessaire pour la compétitivité des entreprises et la création d'emplois. Cet argument s'est encore renforcé à l'ère de la mondialisation, qui se caractérise par des structures de production plus souples et interconnectées sur un éventail plus large de marchés concurrentiels. Alors que les entreprises s'adaptent à cet environnement en mutation rapide, certains diront que les marchés du travail doivent eux aussi s'adapter. A cet égard, les formes d'emploi atypiques, telles que le travail temporaire, à temps partiel et à la demande ainsi que les relations d'emploi multipartites et ambiguës, sont de plus en plus répandues (BIT, 2016b). Cela remet en question la relation d'emploi «typique» comme arrangement contractuel définitif entre les entreprises et les travailleurs (BIT, 2015b).

Le principal argument avancé en faveur de la flexibilité du marché du travail concerne l'élimination des inefficacités du marché. Il part du principe que l'incapacité des entreprises à licencier des travailleurs en période de ralentissement cyclique (ou leur réticence à le faire en raison de coûts fixes) a une incidence sur les décisions d'embauche, ce qui ralentit la création d'emplois pendant les périodes de reprise cyclique. Cette rigidité est également perçue comme ayant des répercussions sur la productivité et la performance des entreprises. Les études empiriques qui étayaient cet argument sont toutefois de grande ampleur et donnent des résultats mitigés*. Par exemple, Bernal-Verdugo, Furceri et Guillaume (2012) montrent que l'augmentation de la flexibilité du marché du travail (en particulier l'assouplissement des réglementations en matière d'embauche et de licenciement) a eu un impact négatif significatif sur le taux de chômage dans 97 pays entre 1985 et 2008. D'autres études attribuent à la flexibilité du marché du travail l'amélioration des taux d'emploi après la crise dans certaines économies de l'UE, comme l'Espagne et le Royaume-Uni (OCDE, 2014a, 2015). Cependant, d'autres études ont constaté des effets négatifs ou nuls (Glyn et coll., 2003; Heckman et Pagés, 2004). Certains ont même laissé entendre qu'une stratégie de flexibilité du marché du travail est incompatible avec la promotion d'une «innovation

normalisée» et d'activités plus productives (Vergeer et coll., 2015; Rubery, Keizer et Grimshaw, 2016). Les deux groupes d'auteurs soulignent l'importance de la sécurité du revenu et de la formation, ainsi que l'engagement des travailleurs (loyauté) et leur motivation à l'égard des résultats en matière de productivité (*ibid.*).

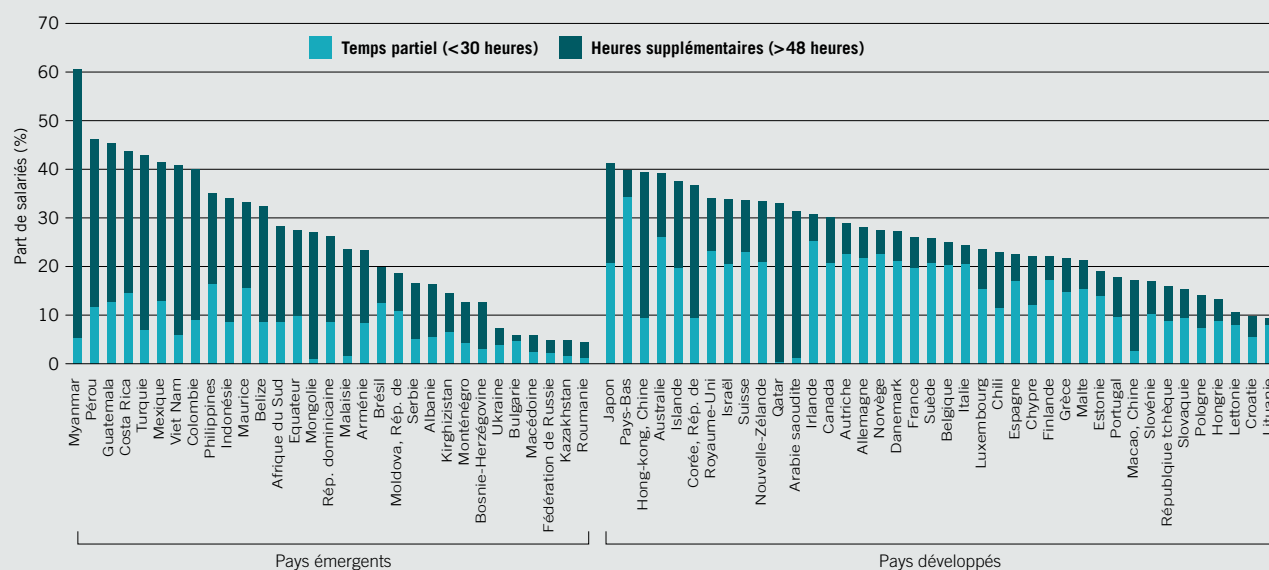
Du côté de l'offre, il existe aussi l'argument selon lequel certains travailleurs préfèrent des aménagements du travail plus flexibles, en fonction de leur situation particulière. Ceux-ci peuvent favoriser un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, en particulier pour ceux qui ont des obligations familiales, pour les jeunes et pour les travailleurs âgés (Chassin, 2013). En outre, cette flexibilité peut contribuer à l'intégration des travailleurs défavorisés sur le marché du travail et servir de tremplin vers un emploi permanent (*ibid.*), ce qui modifiera la répartition de l'emploi et comblera les écarts de participation et d'emploi entre ces groupes. Cependant, certaines données ont montré que, au lieu de servir de tremplin, certaines formes d'emploi flexibles peuvent constituer une pierre d'achoppement, en partie en raison d'un sous-investissement dans les compétences et la formation, qui peut réduire la possibilité de progresser vers de meilleures formes d'emploi (Rubery, Keizer et Grimshaw, 2016). Dans le cas des femmes en particulier, mais aussi chez les jeunes, la flexibilité est associée à des niveaux de salaires inférieurs et à des possibilités limitées d'avancement professionnel (Gregg et Gardiner, 2015; Grimshaw et Rubery, 2015; Rubery, Keizer et Grimshaw, 2016).

Etant donné que les entreprises recourent à plusieurs stratégies pour s'adapter aux chocs économiques, notamment à d'autres formes de flexibilité numérique et fonctionnelle, telles que les programmes de gestion et de formation, les réglementations relatives à la sécurité de l'emploi ne constituent pas nécessairement un obstacle à la flexibilité du travail (Marshall et Van Adams, 1994). Cela souligne l'importance de créer un environnement favorable par le biais de mesures globales visant à motiver les entreprises à faire face à la concurrence sur la base d'autres mesures que la compétitivité des coûts, notamment l'innovation et la qualité.

* Pour un aperçu, voir Betcherman (2014), Ingason (2013) et Valverde, Tregaskis et Brewster (2000).

Figure 2.3

Flexibilité numérique par le recours au travail à temps partiel et aux heures supplémentaires, certains pays, 2015 (pourcentage du nombre total de salariés)



Note: Les données sur la répartition des salariés selon le temps de travail ne sont pas disponibles pour de nombreux pays en développement, raison pour laquelle ceux-ci ne sont pas dans la figure.

Source: Calculs du BIT basés sur ILOSTAT.

En fonction des secteurs, des cycles économiques et d'autres conditions, telles que le réservoir de compétences de leur personnel, les entreprises cherchent à trouver un équilibre entre flexibilité numérique et flexibilité fonctionnelle, en tenant compte de leur compétitivité à court et à long terme (BIT, 2016b). Comme dans la plupart des décisions de gestion, ces deux stratégies impliquent des coûts et des bénéfices (voir encadré 2.2). Les entreprises peuvent valoriser le savoir-faire, les compétences et l'adaptabilité des travailleurs, ce qui leur permet d'exécuter un large éventail de tâches dans le cadre d'un processus de production, mais, pour y parvenir, elles doivent investir dans la formation et/ou réorganiser le lieu de travail et les réseaux de fournisseurs. De même, la flexibilité numérique peut s'avérer nécessaire pour répondre aux fluctuations de la demande de produits et peut offrir l'opportunité à certains travailleurs de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle. Toutefois, trop dépendre de l'ajustement des effectifs par le biais du marché du travail externe (par exemple l'embauche de davantage de travailleurs temporaires) peut démotiver les travailleurs et/ou décourager l'investissement dans la formation, ce qui finit par entraîner une baisse de la productivité des entreprises (*ibid.*). En outre, le recours excessif à la flexibilité numérique peut, dans certains cas, priver les travailleurs d'une protection de base et de la stabilité de l'emploi et limiter leurs possibilités d'avancement professionnel.

Le recours au travail à temps partiel est très courant dans les entreprises des pays développés

Comme indiqué plus haut, l'un des moyens utilisés par les entreprises pour accentuer la flexibilité numérique de leurs effectifs consiste à ajuster leurs heures de travail au moyen de pratiques comme le travail à temps partiel ou les heures supplémentaires. Ces arrangements, qui reflètent le besoin de flexibilité numérique, sont observés dans de nombreuses régions du monde. Le recours au travail à temps partiel et aux heures supplémentaires varie d'un pays à l'autre, mais certaines tendances générales sont perceptibles. Premièrement, les entreprises des économies développées recourent davantage au temps partiel que celles des économies émergentes. La part moyenne des salariés travaillant moins de trente heures par semaine est de 21 pour cent dans les pays développés, contre 7,8 pour cent dans les économies émergentes. Deuxièmement, les entreprises des économies émergentes recourent davantage aux heures supplémentaires que les entreprises des pays développés. La part moyenne des salariés travaillant plus de quarante-huit heures par semaine est de 18,3 pour cent dans les économies émergentes, contre 12,4 pour cent dans les économies développées (voir figure 2.3).

Le recours à la flexibilité numérique par l'emploi temporaire est très répandu dans les entreprises des pays en développement

Outre les heures de travail, le nombre de travailleurs employés par une entreprise est un élément clé en termes d'ajustement numérique. Le recours à l'emploi temporaire est observé dans de nombreuses régions du monde, avec de grandes variations selon les pays. Toutefois, il existe des tendances générales liées au niveau de développement économique et aux caractéristiques des entreprises. Premièrement, le niveau de revenu des pays est inversement corrélé avec la part de l'emploi temporaire à plein temps⁵ dans le total de l'emploi à plein temps. Dans les pays en développement, plus d'un employé à plein temps sur cinq (28,6 pour cent) est sous contrat temporaire, tandis que, dans les pays émergents et les pays développés, cette proportion est beaucoup plus faible, à 8,9 et 10,2 pour cent, respectivement. Deuxièmement, un examen plus attentif des caractéristiques des entreprises révèle que c'est dans les grandes entreprises des pays en développement que l'emploi temporaire à plein temps est le plus répandu (voir la [figure 2.4](#))⁶. Plus d'un employé à plein temps sur trois (36,0 pour cent) dans les grandes entreprises des pays en développement est sous contrat temporaire, ce qui représente une proportion beaucoup plus élevée que la moyenne de l'échantillon pour les grandes entreprises, de 9,1 pour cent. D'autres catégories de travailleurs sont également utilisées pour parvenir à la flexibilité numérique, notamment les travailleurs sous contrat «zéro heure» et les travailleurs non salariés dépendants. Il est intéressant de noter que ces derniers partagent certaines caractéristiques avec les salariés bien qu'ils n'aient pas de contrat de travail.

L'offre de formation aux employés permanents à plein temps est nettement moins courante dans les pays en développement

En ce qui concerne la flexibilité fonctionnelle, il existe à nouveau de grandes différences entre les pays et entre les entreprises. Les données montrent que les entreprises des pays en développement sont beaucoup moins enclines à offrir une formation formelle à leurs employés permanents à plein temps que celles des pays émergents et développés. La part moyenne d'entreprises disposant de programmes de formation structurée dans les pays en développement est de 27 pour cent, contre 47 pour cent dans les pays émergents et 42 pour cent dans les pays développés. Ce niveau relativement faible de l'offre de formation dans les pays en développement doit se comprendre en ayant à l'esprit leur recours plus intensif à l'emploi temporaire. Certaines études ont montré que les entreprises ayant une proportion plus élevée d'employés temporaires sont moins incitées à former leurs travailleurs (Ruiz-Santos, Ruiz-Mercader et McDonald, 2003). Il convient toutefois de noter que, dans les économies en développement, les grandes entreprises emploient intensivement des travailleurs temporaires à plein temps et offrent également davantage de formation aux employés permanents à plein temps. Cela suggère que les entreprises ont tendance à combiner différentes approches de la flexibilité du travail (fonctionnelle et numérique) et, par conséquent, les entreprises qui utilisent intensivement l'emploi temporaire à plein temps peuvent aussi être celles qui investissent dans la formation de leurs employés permanents à plein temps (Osterman, 2000; Bacon et Blyton, 2001).

La flexibilité numérique et la flexibilité fonctionnelle ont des répercussions contrastées sur la performance d'entreprise

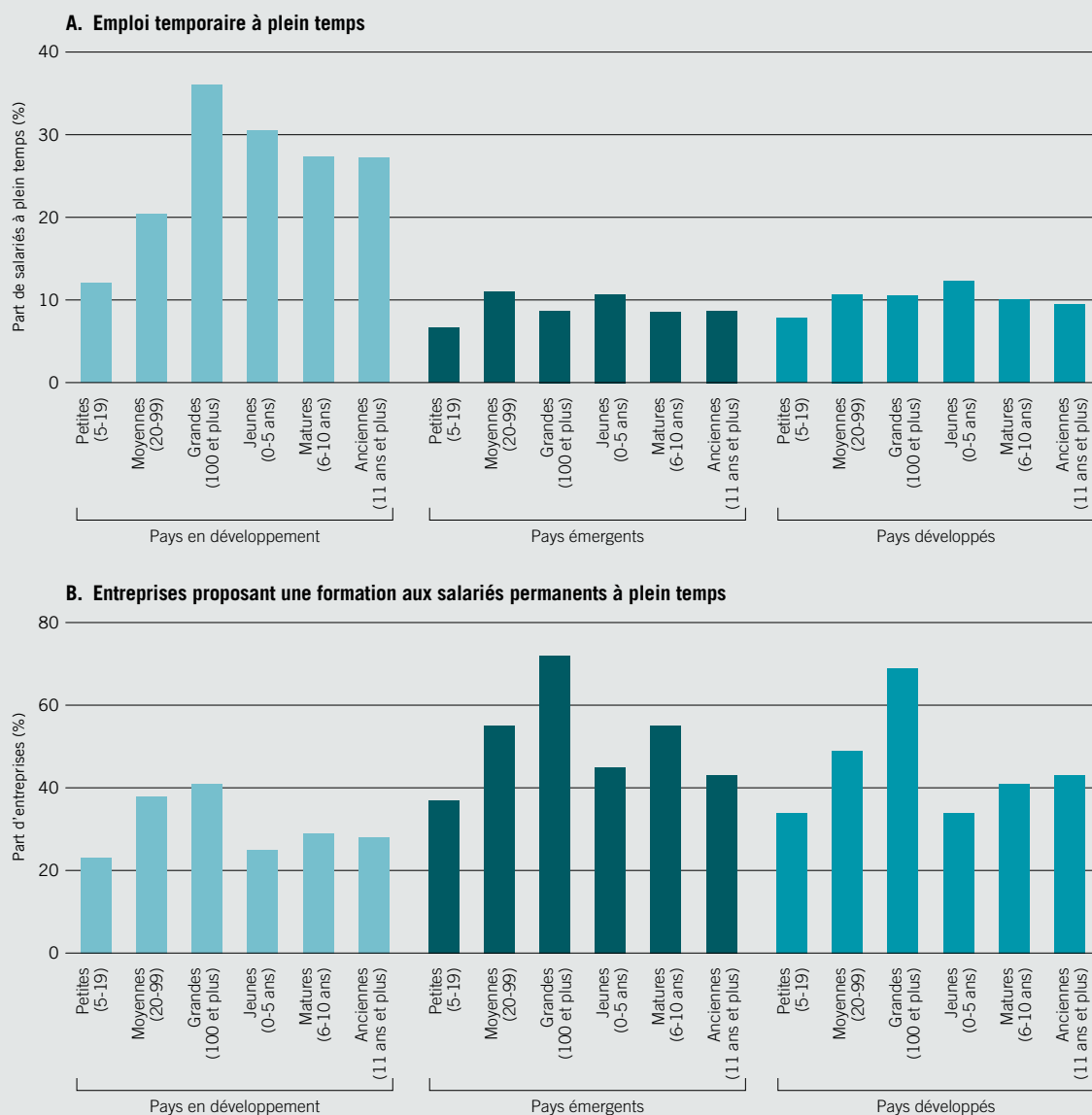
Les répercussions de la flexibilité numérique et de la flexibilité fonctionnelle du travail sur la performance des entreprises, en termes tant de compétitivité que de qualité de l'emploi, restent une question empirique ouverte. Il n'existe en effet que quelques études empiriques sur la façon dont ces deux types de flexibilité sont associés à la performance des entreprises dans les pays en développement et émergents. La présente section vise donc à combler cette lacune en étudiant les rapports entre la performance d'entreprise et certaines pratiques en matière de flexibilité numérique et

5. Les travailleurs temporaires à plein temps sont rémunérés sur une courte période (c'est-à-dire durant moins d'un exercice budgétaire), sans garantie de renouvellement de leur contrat, et travaillent au moins huit heures par jour. L'emploi temporaire de l'Enquête de la Banque mondiale auprès des entreprises ne comprend pas les travailleurs temporaires à temps partiel. Pour plus d'informations, voir le site <http://www.enterprisesurveys.org>.

6. Une analyse par régression montre également une corrélation négative et statistiquement significative entre le niveau de revenu d'un pays et l'intensité du recours à l'emploi temporaire par les entreprises.

Figure 2.4

Flexibilité numérique et fonctionnelle selon la taille et l'âge de l'entreprise et selon le groupe de pays, dernière année disponible (pourcentages)



Source: Calculs du BIT basés sur l'Enquête de la Banque mondiale auprès des entreprises, août 2016.

fonctionnelle du travail. Plus précisément, elle examine comment le recours à l'emploi temporaire à plein temps (flexibilité numérique) et la formation des employés permanents à plein temps⁷ (flexibilité fonctionnelle) sont associés à la performance de l'entreprise. Afin d'évaluer ces répercussions en termes de productivité et de qualité de l'emploi, l'analyse fournit un tableau complet de la manière dont les deux types de stratégies de flexibilité du travail sont liés: 1) à la qualité de l'emploi, mesurée par les salaires réels; 2) à la productivité, mesurée par la productivité du travail; et 3) à la compétitivité globale, mesurée par les coûts unitaires de la main-d'œuvre, qui sont déterminés à la fois par les salaires et la productivité.

7. Les travailleurs permanents à plein temps sont des employés rémunérés qui sont engagés pour une période déterminée d'un ou de plusieurs exercices budgétaires et/ou ont une garantie de renouvellement de leur contrat de travail et travaillent au moins huit heures par jour. Cela concerne les employés et les cadres. L'emploi permanent tel qu'il ressort de l'Enquête de la Banque mondiale auprès des entreprises ne comprend pas les employés permanents à temps partiel. Pour de plus amples informations, voir le site <http://www.enterprisesurveys.org>.

Encadré 2.3

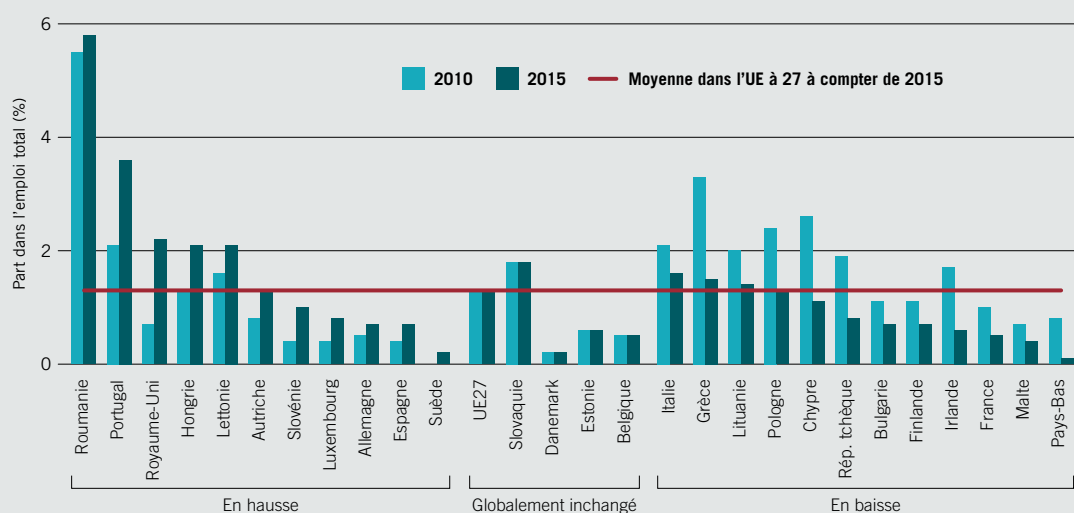
Une nouvelle forme de flexibilité du travail? Les travailleurs économiquement dépendants dans l'UE27^a

Parmi les nombreux types de stratégies de gestion des ressources humaines visant à accroître la flexibilité numérique, le recours par les entreprises à ce que l'on appelle les «travailleurs économiquement dépendants», qui n'ont pas de contrat de travail et sont donc enregistrés comme «indépendants», mais qui partagent certaines caractéristiques avec les salariés, suscite un vif intérêt. Au lieu de gérer leur propre entreprise, ces «travailleurs économiquement dépendants» ou «entrepreneurs dépendants» travaillent dans le cadre d'un contrat commercial (ou contrat de service) avec une entreprise cliente (Oostveen et coll., 2013). En tant que tels, ils ne dépendent que d'une ou de quelques entreprises clientes pour leurs revenus et font l'objet d'un contrôle étroit (BIT, 2016b). Leurs conditions de travail peuvent être plus menacées que celles des salariés en termes de capacité d'exercer leurs droits fondamentaux au travail, tels que la liberté syndicale et le droit de négociation collective, parce que, dans certaines juridictions, la législation du travail, notamment sur le salaire minimum, ne s'applique qu'aux travailleurs salariés (*ibid.*). Cette «zone grise» dans la législation du travail suscite une grande attention de la part des partenaires sociaux et des pouvoirs publics.

Contrairement à ce que l'on croit généralement, la part des travailleurs économiquement dépendants dans l'emploi total est très faible (environ 1,3 pour cent) et est restée globalement stable entre 2010 et 2015 dans les pays de l'UE à 27. Cette tendance globale masque toutefois une dichotomie entre les pays qui ont connu des tendances à la hausse et ceux qui ont connu des tendances à la baisse (figure 2.5). D'une part, des pays comme la Hongrie, la Lettonie, le Portugal et le Royaume-Uni ont enregistré une augmentation relativement importante de la part du travail économiquement dépendant dans l'emploi total depuis 2010, ce qui les a placés bien au-dessus de la moyenne de l'UE27 à partir de 2015. D'autre part, des pays comme Chypre, la République tchèque, la Grèce, l'Irlande, l'Italie, la Lituanie et la Pologne ont enregistré des baisses relativement importantes, ce qui les a placés légèrement au-dessus ou au-dessous de la moyenne. Compte tenu de cette disparité, la question de savoir si le travail économiquement dépendant deviendra ou non une forme de relation d'emploi plus dominante à l'avenir devra prendre en compte les facteurs nationaux. L'OCDE (2014b) constate que les pays à forte prévalence d'emploi

Figure 2.5

Part de l'emploi économiquement dépendant dans l'emploi total, 2010 et 2015 (pourcentages)



Source: Calculs du BIT basés sur l'Enquête européenne sur les conditions de travail, 2010 et 2015.

Encadré 2.3

(suite)

économiquement dépendant ont généralement une faible proportion d'emplois standard à durée déterminée, ce qui laisse entrevoir un lien possible de substitution entre ces deux types de main-d'œuvre. Il est donc nécessaire d'approfondir les recherches sur les facteurs qui expliquent les différences entre pays dans la prévalence des travailleurs économiquement dépendants.

Certaines données indiquent que les conditions de travail des entrepreneurs dépendants sont menacées par rapport à celles des salariés, ce qui concorde avec les craintes largement répandues. Par exemple, les revenus mensuels de ces travailleurs ont toujours été nettement inférieurs au salaire mensuel des employés. L'Enquête européenne sur les conditions de travail montre qu'en 2010 et 2015 les travailleurs économiquement dépendants gagnaient 67,1 et 67,9 pour cent du salaire mensuel des salariés, respectivement. Cela tient en partie au fait que ces travailleurs font généralement moins d'heures^b. Cependant, l'enquête montre qu'ils ont travaillé 92,1 pour cent de la durée moyenne de travail des salariés en 2015, ce qui indique que des facteurs autres que la durée de travail sont responsables de l'écart de revenu. Cet écart devrait persister dans un avenir proche, compte tenu des perspectives plus faibles d'augmentation de revenu pour les entrepreneurs dépendants. Selon l'enquête, en 2015, un cinquième (20,4 pour cent) de ces travailleurs ont enregistré une augmentation de revenu, contre environ le tiers (34,4 pour cent) des salariés.

Malgré le revenu moins élevé et les perspectives financières plus faibles des entrepreneurs dépendants, l'une des raisons pour lesquelles un travailleur choisit cette forme d'emploi plutôt que l'emploi salarié est le gain d'autonomie. Cependant, l'enquête montre que cette autonomie est de moins en moins mise. En 2010, 13,7 pour cent de ces travailleurs ont déclaré que leurs horaires de travail étaient fixés par l'entreprise ou l'organisation, sans possibilité de changement. En 2015, cette part est passée à 19,5 pour cent, ce qui indique une évolution de la dynamique du pouvoir en faveur des entreprises clientes. Sur le plan positif, il convient toutefois de noter que ce degré renforcé de contrôle sur les modalités de travail de la part des entreprises clientes semble s'accompagner d'un accroissement des responsabilités. Par exemple, l'enquête montre que la part de travailleurs économiquement dépendants qui ont reçu une formation en cours d'emploi a augmenté ces dernières années, passant de 8 pour cent en 2010 à 20,9 pour cent en 2015.

En résumé, les données révèlent une augmentation manifeste du nombre de travailleurs économiquement dépendants dans certains pays, mais pas dans d'autres, ce qui explique que la tendance générale reste globalement inchangée. Toutefois, les craintes largement partagées au sujet des conditions de travail de ces travailleurs sont validées, compte tenu de leur niveau de rémunération plus bas et de leurs perspectives financières plus faibles, ainsi que du degré accru de contrôle exercé par les entreprises clientes sur les horaires de travail.

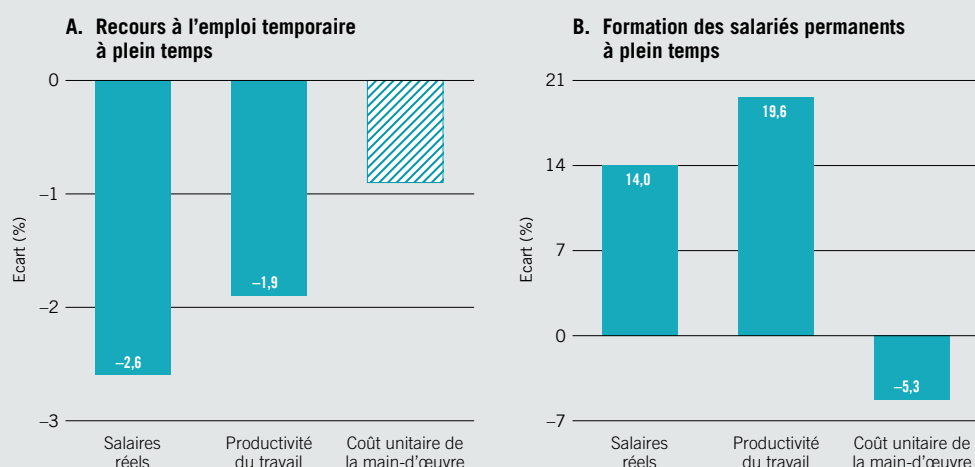
^a La Croatie est exclue des analyses, car elle n'a intégré l'UE qu'en 2013. ^b En 2015, le nombre moyen d'heures de travail hebdomadaire pour les travailleurs économiquement dépendants était de 33,2, contre 36,1 pour les salariés.

Comme nous l'avons vu au début de la présente section, ces pratiques ne sont que deux exemples parmi de nombreux comportements des entreprises en matière de flexibilité du travail. Toutefois, étant donné l'absence de séries de données harmonisées au niveau de l'entreprise couvrant d'autres dimensions de la flexibilité, ou d'un indicateur composite global, la recherche empirique sur ce sujet est obligée de sélectionner des variables pertinentes parmi les ensembles de données disponibles. À cet égard, les deux variables retenues pour la présente analyse, soit le recours à l'emploi temporaire à plein temps et la formation des employés permanents à plein temps, sont assurément valables, car elles correspondent directement aux deux grandes catégories de flexibilité (numérique et fonctionnelle). À mesure que la disponibilité des données s'améliore, il est certain qu'il faudra mener davantage de recherches sur ce sujet, l'analyse effectuée dans la présente section n'étant qu'une tentative faite en fonction de la disponibilité actuelle des données.

Les conclusions sont doubles. Tout d'abord, le recours plus intensif à la flexibilité numérique par le biais de l'emploi temporaire à plein temps est, en moyenne, associé à des salaires et à une productivité faibles et n'est pas associé à la compétitivité globale d'une entreprise, mesurée en termes de coûts unitaires de la main-d'œuvre. Deuxièmement, le recours à la flexibilité fonctionnelle par l'offre d'une formation formelle aux employés permanents à plein temps est, en moyenne, associé à des salaires et à une productivité plus élevés, et à des coûts unitaires de la main-d'œuvre plus bas.

Figure 2.6

Rapport entre flexibilité du travail et performance d'entreprise (écart en pourcentage)



Note: Les estimations indiquées en couleur unie et avec un chiffre sont statistiquement significatives au niveau de confiance de 90 pour cent. Les autres ne sont pas statistiquement significatives.

Source: Estimations du BIT basées sur l'Enquête de la Banque mondiale auprès des entreprises, août 2016.

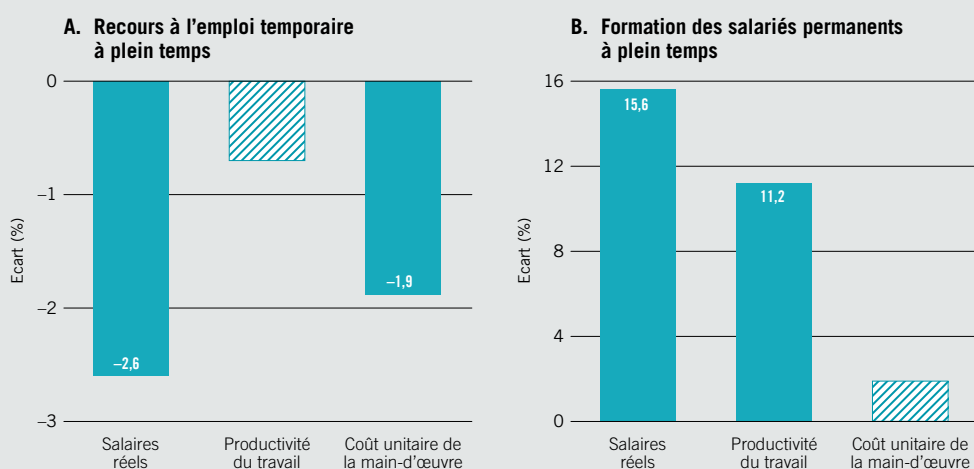
La figure 2.6, graphique A montre une corrélation négative entre le recours plus intensif à l'emploi temporaire à plein temps et les salaires réels. Les entreprises avec une part d'emploi temporaire à plein temps supérieure à 10 points de pourcentage du total de l'emploi à plein temps ont des salaires réels inférieurs de 2,6 pour cent. En outre, le recours à l'emploi temporaire à plein temps tend à générer ses propres coûts en termes de productivité. Nos estimations montrent qu'une part supérieure à 10 points de pourcentage d'emploi temporaire à plein temps est associée à un niveau de productivité du travail inférieur de 1,9 pour cent. En raison de ces associations négatives avec les salaires et la productivité, le recours à l'emploi temporaire à plein temps n'est associé à la compétitivité globale des entreprises, mesurée en termes de coûts unitaires du travail, d'aucune manière statistiquement significative. Aussi, bien que le recours à l'emploi temporaire puisse être une stratégie viable pour assurer la compétitivité des entreprises à court terme, ces résultats semblent indiquer que le recours à la flexibilité numérique par l'usage intensif de l'emploi temporaire risque d'enfermer les entreprises dans le cercle vicieux des bas salaires et de la faible productivité.

Contrairement au cas de la flexibilité numérique, la figure 2.6, graphique B montre que le recours à la flexibilité fonctionnelle par l'offre de formation formelle aux salariés permanents à plein temps a une relation positive avec la compétitivité de l'entreprise et la qualité de l'emploi. Les entreprises qui proposent une formation structurée à leurs employés permanents à plein temps versent des salaires supérieurs de 14 pour cent par rapport à celles qui n'en offrent pas. Par ailleurs, les entreprises proposant des programmes de formation sont près de 20 pour cent plus productives que celles qui n'en ont pas. En outre, étant donné que la prime de productivité dépasse le gain salarial, les entreprises proposant des programmes de formation sont également plus compétitives, avec des coûts unitaires du travail inférieurs de 5,3 pour cent par rapport à celles qui n'offrent pas de formation. Par conséquent, bien que la formation et les gains de salaire correspondants entraînent des coûts du travail supplémentaires pour les entreprises, les gains de productivité associés à la flexibilité fonctionnelle l'emportent sur ces coûts, d'où une baisse globale des coûts unitaires de la main-d'œuvre et une compétitivité accrue.

Il convient de noter que ces répercussions de la flexibilité numérique et fonctionnelle sur la performance des entreprises peuvent différer pour les secteurs qui se caractérisent par de faibles marges bénéficiaires, tels que le textile et l'habillement. Par exemple, la même analyse que celle qui a été faite pour la figure 2.6, mais en limitant l'échantillon aux entreprises des secteurs du textile et de l'habillement, montre que celles qui recourent davantage à l'emploi temporaire à plein temps sont en fait plus compétitives, avec des coûts unitaires du travail inférieurs de 1,9 pour cent. Ce résultat s'explique toutefois par des salaires plus faibles, et non par une productivité plus élevée (voir la figure 2.7, graphique A). En d'autres termes, la compétitivité accrue des entreprises liée à un recours plus intensif à l'emploi temporaire à plein temps repose sur le sacrifice de la qualité de l'emploi plutôt que sur une

Figure 2.7

Rapport entre flexibilité du travail et performance d'entreprise dans les secteurs du textile et de l'habillement (écarts en pourcentage)



Note: Les estimations indiquées en couleur unie et avec un chiffre sont statistiquement significatives au niveau de confiance de 90 pour cent. Les autres ne sont pas statistiquement significatives.

Source: Estimations du BIT basées sur l'Enquête de la Banque mondiale auprès des entreprises, août 2016.

meilleure efficacité. Cela semble de nouveau indiquer que le recours à l'emploi temporaire fondé sur une stratégie de réduction des coûts du travail risque d'enfermer les entreprises dans le cercle vicieux de la baisse des salaires sans amélioration de la productivité.

En revanche, les entreprises des secteurs du textile et de l'habillement qui dispensent une formation formelle aux employés permanents à plein temps versent des salaires supérieurs de 15,6 pour cent et sont 11,2 pour cent plus productives que celles qui ne le font pas (voir la [figure 2.7, graphique B](#)). Il n'y a pas d'association statistiquement significative, positive ou négative, entre l'offre de formation et les coûts unitaires de la main-d'œuvre. Cela montre que, bien que les entreprises dotées de programmes de formation formelle supportent des coûts du travail plus élevés, elles sont également plus productives. Par conséquent, les coûts du travail plus élevés associés à l'offre de formation n'entravent pas la compétitivité globale. Ainsi, compte tenu de l'absence de répercussions négatives pour la compétitivité globale et des répercussions positives pour les salaires et la productivité, l'adoption d'une stratégie de flexibilité fonctionnelle présente des avantages même pour les entreprises des secteurs à faibles marges bénéficiaires.

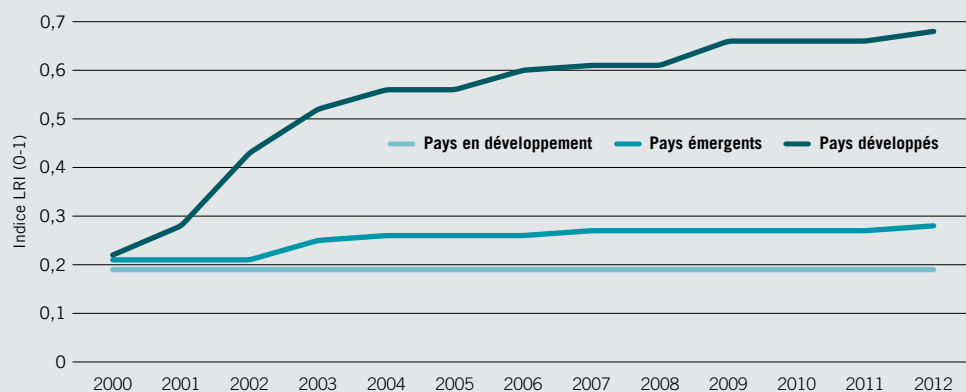
La protection des travailleurs à durée déterminée est associée négativement au recours à l'emploi temporaire dans les entreprises

Compte tenu des incidences positives sur la performance de l'entreprise dans les trois dimensions examinées (c'est-à-dire salaires réels, productivité du travail et coûts unitaires de la main-d'œuvre), les résultats présentés dans les [figures 2.6 et 2.7](#) montrent qu'il est souhaitable, pour les sociétés recherchant un juste équilibre entre flexibilité numérique et fonctionnelle, de mettre davantage l'accent sur la formation des employés permanents plutôt que d'intensifier le recours à l'emploi temporaire. La question est donc de savoir comment les encourager à adopter cette approche, qui est mutuellement bénéfique pour l'entreprise et pour ses travailleurs. Il s'agit essentiellement de mettre en œuvre des politiques publiques qui créent des conditions favorables et des incitations appropriées pour les entreprises.

La question particulièrement pertinente à cet égard est celle du rôle de la réglementation du travail. Comme nous l'avons vu dans l'introduction du présent chapitre, les entreprises sont soumises à des contraintes réglementaires. Certaines juridictions offrent une meilleure protection des salariés que d'autres, et ces différences dans la force de la protection de l'emploi peuvent influencer sur les décisions des entreprises, notamment celles qui concernent le recours à l'emploi temporaire.

Figure 2.8

Dispositions de la réglementation du travail relatives à l'égalité de traitement entre travailleurs à durée déterminée et travailleurs permanents, 116 pays, par groupes de pays, 2000-2012



Source: Calculs du BIT à partir de la base de données du Centre for Business Research Labour Index (CBR-LRI).

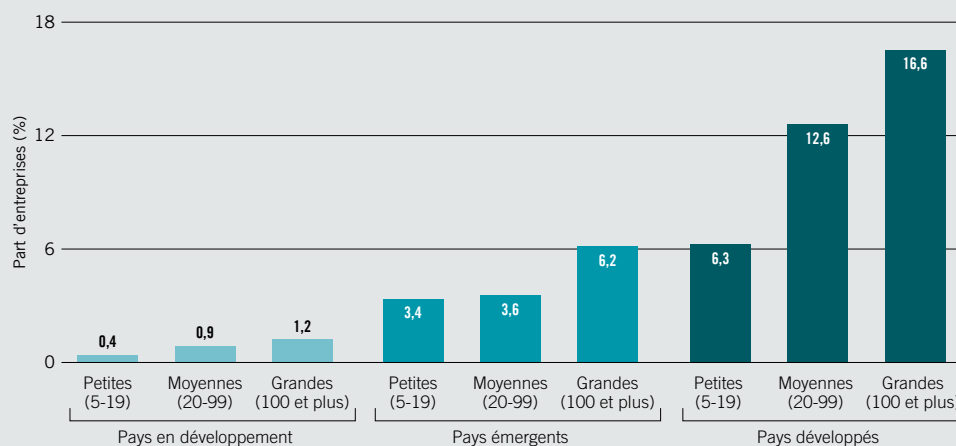
Ces réglementations diffèrent considérablement d'un pays à l'autre, comme l'indiquent plusieurs études (voir, par exemple, BIT, 2016b). Les données de 116 pays montrent que les réglementations relatives à la protection de l'emploi des travailleurs à durée déterminée offrent souvent moins de protection aux travailleurs dans les économies en développement, ce qui explique, du moins en partie, la part nettement plus importante de l'emploi temporaire dans ces pays. Par exemple, la réglementation du travail dans les pays en développement offre aux travailleurs à durée déterminée des niveaux de protection nettement inférieurs en ce qui concerne leur droit à l'égalité de traitement avec les travailleurs permanents. La figure 2.8 montre que, entre 2000 et 2012, les économies en développement n'ont pas réussi à garantir l'égalité des droits entre les travailleurs à durée déterminée et les permanents, tandis que tous les autres groupes de pays ont accompli certains progrès en la matière. La protection des droits des travailleurs à durée déterminée, qui reste faible dans les pays en développement, rejoint les tendances présentées dans la figure 2.4, où les entreprises des pays en développement ont plus recours à des stratégies de flexibilité numérique impliquant le recours à l'emploi temporaire que les entreprises d'autres pays. Si un tel recours est fondé sur l'inégalité de traitement entre les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs permanents, le modèle est bien sûr préoccupant, non seulement à la lumière de ses répercussions sur la performance des entreprises, mais aussi du point de vue de la protection des droits des travailleurs (Aleksynska et Muller, 2015).

La protection limitée des travailleurs à durée déterminée dans les pays à faible revenu se reflète fortement dans la manière dont les entreprises perçoivent la réglementation du travail; c'est-à-dire comme une contrainte majeure. Les données montrent que, dans les pays en développement, seule une très faible proportion (0,4 à 1,2 pour cent) des entreprises perçoivent la réglementation du travail comme une contrainte majeure. Compte tenu de la meilleure protection des travailleurs à durée déterminée dans les pays à revenu plus élevé, cette proportion s'accroît dans les économies émergentes (3,4 à 6,2 pour cent) et les économies développées (6,3 à 16,6 pour cent) (voir figure 2.9). En outre, les entreprises des pays développés, en particulier les grandes et les moyennes, considèrent ce type de réglementation comme l'un de leurs principaux problèmes (16,6 pour cent pour les grandes entreprises et 12,6 pour cent pour les moyennes). Parmi les explications possibles de ces différences de perception – selon la taille et le niveau de développement des pays – figurent le grand nombre de travailleurs informels dans les pays en développement et dans certaines économies émergentes, le champ d'application de la réglementation du travail et de l'emploi (les petites entreprises peuvent par exemple être exemptées de l'application de la réglementation du travail)⁸, les écarts entre la législation et la pratique, influencés par le faible niveau de respect de la

8. Voir, par exemple, Fenwick et coll. (2007) et Fenwick et Van Goethem (à paraître).

Figure 2.9

Proportion d'entreprises considérant la réglementation du travail comme une contrainte majeure, dernière année disponible (pourcentages)



Source: Calculs du BIT basés sur l'Enquête de la Banque mondiale auprès des entreprises, août 2016.

réglementation et la capacité limitée des institutions du travail à la faire appliquer, et les contextes politiques (par exemple démocratie, principe de responsabilité, corruption, entre autres facteurs)⁹.

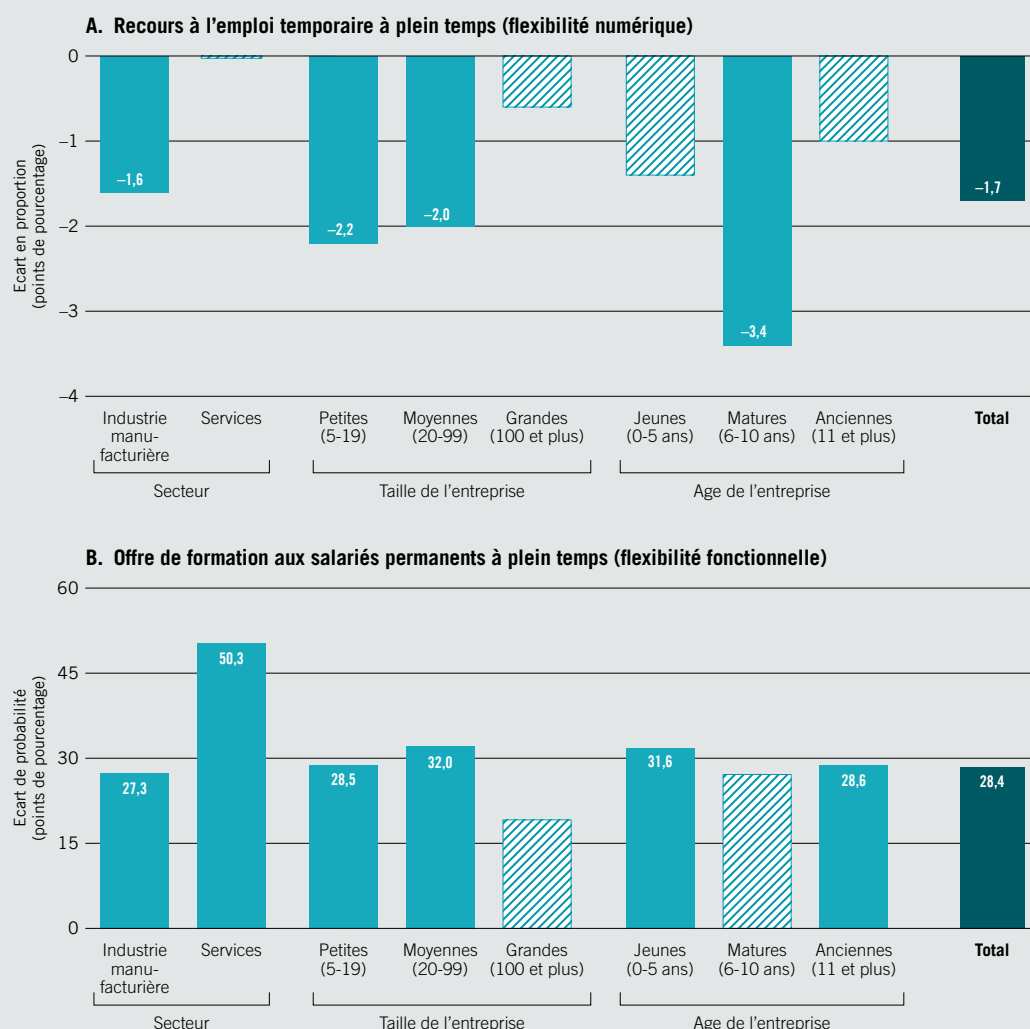
Notre analyse empirique indique que l'environnement réglementaire est en effet étroitement lié aux pratiques des entreprises en matière de flexibilité du travail, ce qui montre que le recours à l'emploi temporaire à plein temps est associé négativement à la force de la protection juridique des employés à durée déterminée en termes d'égalité de droits avec les employés permanents. Dans les pays où cette protection des travailleurs est plus forte, les entreprises ont moins recours à l'emploi temporaire à plein temps. Sa part dans le total de l'emploi à plein temps est plus faible de 1,7 point de pourcentage dans les pays où la protection juridique des droits des travailleurs à durée déterminée est plus forte (voir [figure 2.10](#)). Cette tendance est observée quelles que soient les caractéristiques de l'entreprise, telles que la taille, l'âge et le secteur, à quelques exceptions près. Ces résultats impliquent que l'égalité des droits entre les employés à durée déterminée et les permanents peut potentiellement réduire l'intérêt de la flexibilité numérique et inciter les entreprises à privilégier des stratégies de flexibilité fonctionnelle. La [figure 2.10, graphique B](#) semble confirmer une telle hypothèse. La probabilité que les entreprises dispensent une formation formelle aux employés permanents à plein temps est plus élevée, de 28,5 points de pourcentage, dans les pays où le droit à l'égalité de traitement est mieux protégé. Cette tendance est observée quels que soient la taille, l'âge et le secteur des entreprises, à quelques exceptions près.

En résumé, cette section constate que la flexibilité numérique par le recours plus intensif à l'emploi temporaire à plein temps est associée à une faiblesse des salaires et de la productivité du travail, et non aux coûts unitaires de la main-d'œuvre. En revanche, le recours à la flexibilité fonctionnelle par l'offre d'une formation formelle pour les employés permanents à plein temps est associé à des salaires et à une productivité plus élevés et à des coûts unitaires du travail plus faibles. Ces constatations laissent entendre qu'une approche «par le haut» de la gestion des ressources humaines a des répercussions positives sur la compétitivité globale de l'entreprise, sans sacrifier la qualité des emplois. Si la compétitivité fondée sur la minimisation des coûts du travail peut être garantie à court terme, ces avantages ont des conséquences plutôt négatives à long terme, comme une croissance négative de la productivité, qui entraîne les entreprises dans le cercle vicieux des bas salaires et de la faible productivité.

9. Dans les économies développées, où les niveaux de travail informel sont plus faibles, il existe une plus grande capacité d'application de la réglementation, complétée par des institutions du travail plus fortes et plus efficaces, ainsi que des contextes politiques plus favorables, ce qui peut conduire à des niveaux de conformité plus élevés par rapport aux économies en développement (BIT, 2007).

Figure 2.10

Rapport entre protection des droits des salariés à durée déterminée à un traitement égal et stratégies de gestion des ressources humaines (évolution en points de pourcentage)



Note: Les barres indiquent les estimations ponctuelles du rapport entre la force de la réglementation du travail et la proportion de temporaires dans le nombre total d'employés. Les estimations ponctuelles s'entendent comme l'écart escompté dans la part d'emploi temporaire entre les pays offrant la plus faible protection des droits des travailleurs à durée déterminée et ceux qui ont la plus forte protection. Les estimations en couleur unie et illustrées d'un chiffre sont statistiquement significatives au niveau de confiance de 90 pour cent. Les autres ne sont pas statistiquement significatives.

Source: Estimations du BIT basées sur le Centre for Business Research Labour Index (CBR-LRI) et sur l'Enquête de la Banque mondiale auprès des entreprises, août 2016.

A cet égard, notre analyse indique que la réglementation du travail peut jouer un rôle pour encourager les entreprises à mettre davantage l'accent sur la flexibilité fonctionnelle plutôt que d'intensifier leur recours à la flexibilité numérique. En particulier, le fait de garantir aux travailleurs à durée déterminée le droit à l'égalité de traitement avec les travailleurs permanents peut potentiellement rendre la flexibilité numérique moins pertinente pour les entreprises, de sorte qu'elles peuvent faire un usage moins intensif de l'emploi temporaire et offrir davantage de formation aux travailleurs permanents.

La réglementation du travail, comme d'autres types de réglementation, peut être perçue comme coûteuse et pénible, ce qui peut limiter son respect. Mais cette opinion est souvent influencée par l'accès limité des entreprises aux informations concernant les normes en matière d'emploi. Des études ont en

effet montré que les petites et moyennes entreprises (PME) ont souvent du mal à obtenir des informations sur la réglementation du travail, à comprendre des obligations complexes et parfois contradictoires et à couvrir les coûts financiers que peut entraîner la mise en conformité (Pires, 2008).

Cependant, même si certaines entreprises perçoivent la réglementation du travail comme «contraignante», elles peuvent la considérer comme nécessaire et être motivées à s'y conformer pour plusieurs raisons. Par exemple, les gestionnaires peuvent être naturellement enclins à «agir en conscience», auquel cas ils tiennent compte des considérations morales et éthiques dans leur prise de décision. Des questions de réputation peuvent également être prises en considération. C'est le cas, par exemple, des grandes marques ou des multinationales qui répondent à la demande des consommateurs. Enfin, le respect des obligations peut être renforcé dans un environnement où les institutions du travail sont efficaces et/ou innovantes (telles que l'inspection et l'administration du travail, et parfois en collaboration avec d'autres organisations). Dans ces cas, le non-respect a plus de chances d'être détecté et sanctionné ou des incitations peuvent être offertes pour équilibrer la conformité aux règles et la productivité¹⁰.

En fait, l'importance de la réglementation du marché du travail en tant qu'outil permettant aux responsables politiques de promouvoir un développement inclusif et l'égalité a été soulignée dans diverses études empiriques (BIT, 2015b). La littérature émergente sur les impacts de la réglementation du travail, basée sur de nouveaux indicateurs et de nouvelles séries de données issus d'études utilisant différentes séries chronologiques, telles que la base de données du BIT sur les législations de protection de l'emploi (EPLex) et le Centre for Business Research Labour Regulations Index (CBR-LRI, utilisé pour l'analyse dans ce chapitre), peut offrir de nouveaux éléments à cet égard (Deakin, 2016; BIT, 2015b; Ludlow et Blackham, 2015). Par exemple, des études fondées sur ces données montrent que, lorsqu'elles sont appliquées de manière adéquate, les lois qui mettent l'accent sur la négociation collective et qui visent à mieux faire entendre la voix des travailleurs au niveau de l'entreprise et de la branche d'activité peuvent réduire les inégalités sans nuire à l'emploi (Deakin, Fenwick et Sarkar, 2013; Deakin, Malmberg et Sarkar, 2014; Deakin, 2016)¹¹.

Par conséquent, la réglementation du travail et le respect de ses dispositions peuvent être considérés comme nécessaires et bénéfiques et contribuer à parvenir aux piliers du travail décent, tels que les principes et droits fondamentaux au travail, la protection sociale et de l'emploi, et le renforcement du dialogue social (Dyring-Christensen, Hegazy et van Zyl, 2016)¹². Ces facteurs ont été associés à l'amélioration du bien-être et des capacités des travailleurs, ainsi qu'à la réduction de la pauvreté à plus long terme (Kantor, Rani et Unni, 2006). Le BIT suggère que le respect des droits tels que la liberté syndicale et la reconnaissance effective de la négociation collective est possible grâce à un «cadre juridique et institutionnel régissant efficacement les relations professionnelles, des organisations d'employeurs et de travailleurs fortes et une administration du travail efficiente» (BIT, 2017, p. 5). À cette fin, les réglementations du marché du travail peuvent promouvoir un développement inclusif et l'égalité, par exemple en favorisant la démocratisation et le dialogue social (Kolben, 2016)¹³.

10. Pour un examen complet de la littérature, voir, par exemple, Howe, Hardy et Adams (2015), Parker et Nielsen (2011) et Fenwick et coll. (2007).

11. La recherche se concentre sur les pays développés comme sur les pays en développement et émergents, notamment l'Afrique du Sud, l'Allemagne, le Brésil, la Chine, les États-Unis, la France, l'Inde, le Japon, le Royaume-Uni, la Fédération de Russie et la Suède.

12. En général, Deakin (2016) propose cinq fonctions de réglementation du marché du travail: la coordination économique, la répartition des risques, la gestion de la demande, la démocratisation et l'autonomisation. Marshall (2016) ajoute que la réglementation du marché du travail pourrait également contribuer à remédier aux vulnérabilités et à la «non-liberté» de la région ou du pays (ce, basé sur les travaux d'Amartya Sen).

13. C'est notamment le cas de la législation relative à la protection de l'emploi et de celle relative au salaire minimum.

B. Structure financière, productivité et résultats en matière d'emploi

La gestion des ressources financières est l'élément moteur des opérations courantes et des nouveaux investissements, mais c'est aussi un domaine dans lequel de nombreuses entreprises éprouvent des difficultés. L'accès au financement apparaît régulièrement comme l'un des principaux problèmes perçus par les entreprises, en particulier dans les pays en développement. Les données montrent que près d'un quart des entreprises des pays en développement considèrent l'accès au financement comme une contrainte majeure. Leur part est également conséquente dans les économies émergentes, à 15 pour cent, et dans les économies développées, à 11 pour cent. Ces perceptions de la part des entreprises éclairent sur l'environnement entrepreneurial actuel, dans lequel nombre d'entre elles souhaitent utiliser des financements extérieurs, mais ne sont pas en mesure de le faire. La présente section se penche sur les rôles que peuvent jouer les environnements institutionnels et réglementaires pour influencer les décisions de financement des entreprises.

Les entreprises peuvent choisir de financer leurs activités courantes et leurs investissements à long terme par le biais de diverses sources, internes et externes. Les sources internes comprennent principalement les bénéfices non distribués et parfois les apports des exploitants, tandis que les sources externes se composent principalement de dettes (crédits commerciaux et emprunts bancaires) et de capitaux extérieurs (encadré 2.4). La figure 2.11 montre comment ces sources de financement composent la structure financière d'une entreprise, selon la taille, l'âge et le groupe de pays. Ces différentes structures reflètent à la fois les problèmes d'accès du côté de l'offre et les préférences du côté de la demande.

En ce qui concerne les choix de financement faits par les entreprises, la théorie de l'ordre hiérarchique suggère l'existence d'une hiérarchie dans les décisions de financement (par exemple Myers et Majluf, 1984; Petersen et Rajan, 1994; Vanacker et Manigart, 2010). Selon cette théorie, les imperfections du

Encadré 2.4

Sources de financement

Une gamme d'options de financement est disponible pour les entreprises, qu'elles soient internes ou externes, informelles ou formelles. Cet encadré présente quelques-unes des sources les plus couramment utilisées, mais d'autres sources peuvent inclure des institutions financières non bancaires, telles que les organisations de microcrédit et les sociétés de crédit-bail, et certaines sources informelles, comme les prêteurs d'argent ou les amis et parents.

Les **bénéfices non distribués** sont la partie du revenu qu'une entreprise conserve pour la réinvestir dans ses activités ou pour rembourser sa dette. C'est la façon la moins chère de financer le capital.

Le **crédit commercial** est un crédit offert à une entreprise par ses fournisseurs, qui lui permettent d'acheter maintenant mais de payer plus tard. Le paiement doit généralement être effectué dans un délai court, par exemple trente à soixante jours, en fonction des pratiques courantes dans différents secteurs. Des remises sont souvent possibles si l'entreprise parvient à payer dans

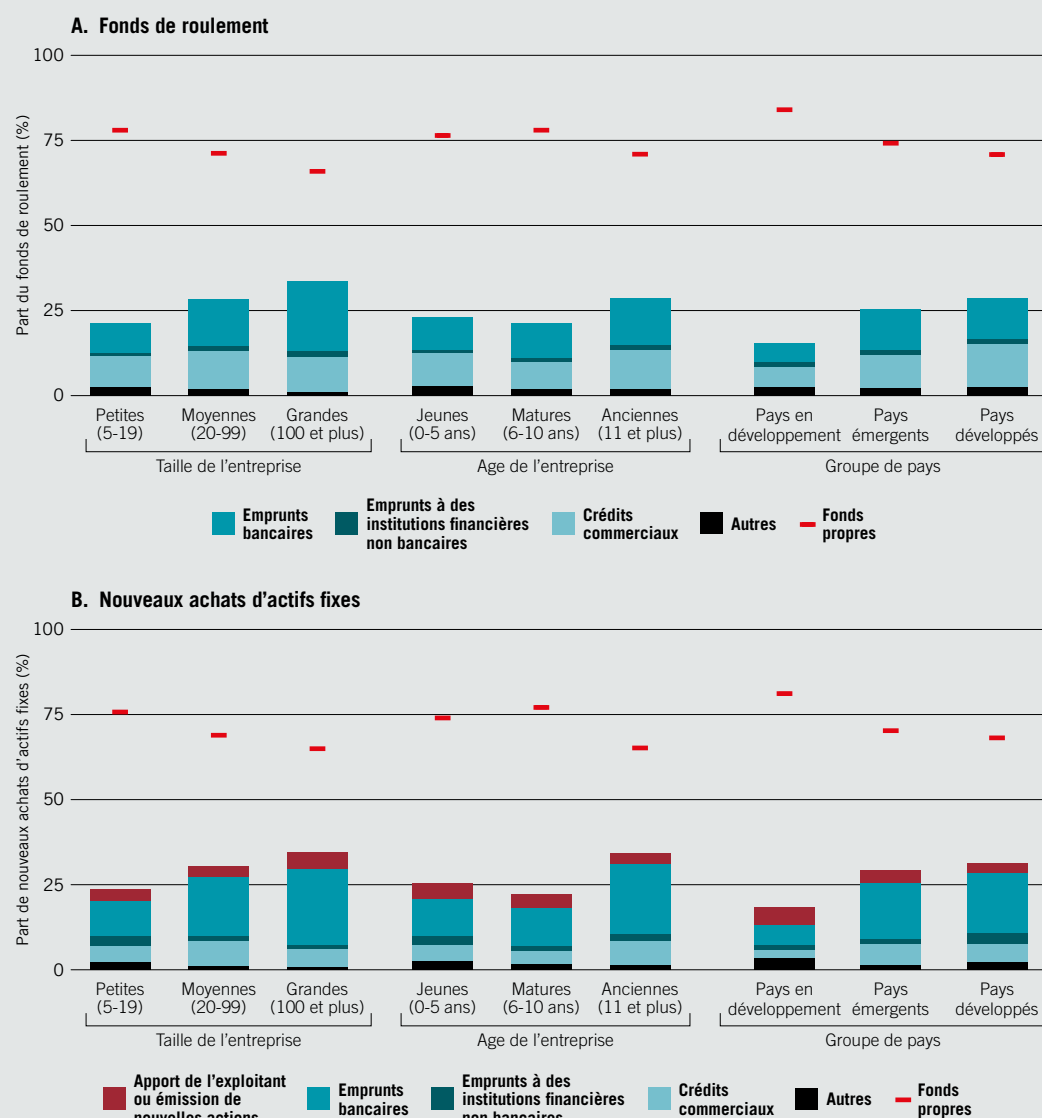
un délai encore plus court. Le crédit commercial peut prendre la forme d'un paiement anticipé par les clients.

Les **prêts bancaires** sont une forme de financement à moyen et long terme d'une durée déterminée. Ils ont un taux d'intérêt préétabli, et le moment ainsi que le montant du remboursement sont prédéterminés. Un prêt bancaire exige qu'une entreprise fournisse des garanties. Elles proviennent normalement des actifs de l'entreprise mais, dans le cas des entreprises nouvelles, les actifs personnels des exploitants peuvent également être acceptés.

Le **financement par actions** permet de lever des capitaux en vendant aux investisseurs des parts de l'entreprise, ou la totalité du capital social. Il existe de nombreux types de financement par actions, dont l'ampleur et la portée varient. Par exemple, les grandes entreprises peuvent lever des capitaux importants par le biais d'une introduction en bourse, tandis que le capital-risque et l'investissement providentiel sont couramment utilisés par les jeunes entreprises.

Figure 2.11

Structure financière selon la taille et l'âge de l'entreprise et par groupe de pays (pourcentages)



Source: Calculs du BIT basés sur l'Enquête de la Banque mondiale auprès des entreprises, août 2016.

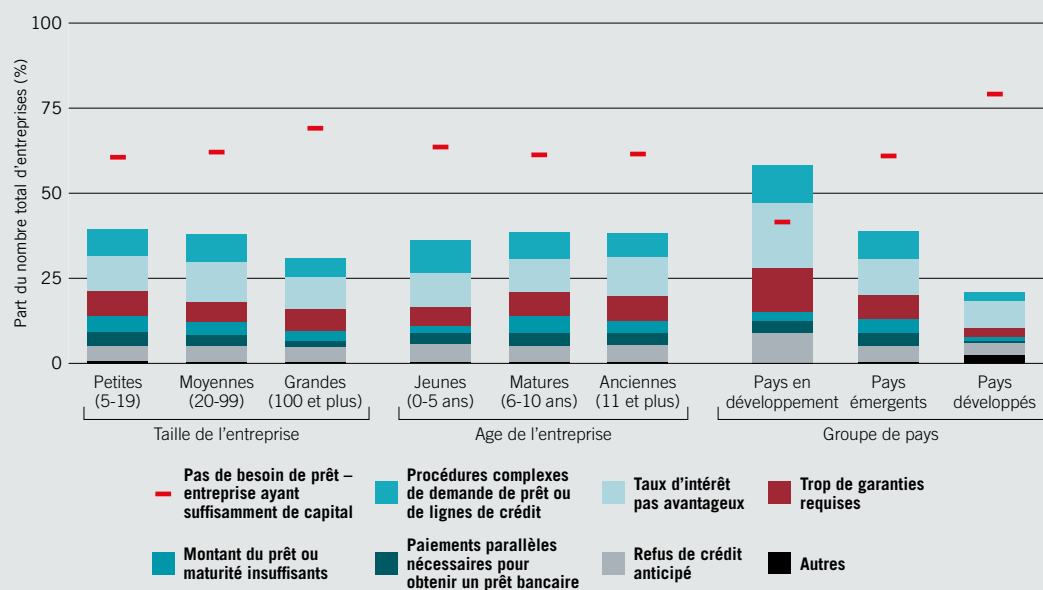
marché résultant de l'asymétrie de l'information rendent l'utilisation de ressources externes beaucoup plus coûteuse que l'utilisation de fonds propres. Les entreprises préféreront donc utiliser les bénéfices non distribués qui ont un faible coût plutôt que des fonds externes plus coûteux¹⁴. Cela se confirme par les tendances observées dans la figure 2.11, qui montre que les fonds propres/bénéfices non distribués représentent la part la plus importante du financement du fonds de roulement et des nouveaux actifs, soit plus de 65 pour cent. Le recours aux fonds propres est particulièrement répandu dans les entreprises petites, jeunes et des pays en développement.

Lorsque les sources de financement interne deviennent insuffisantes pour financer les opérations et la croissance, les entreprises doivent recourir à des financements externes. Les choix se portent en règle générale sur les crédits commerciaux, les prêts bancaires et les capitaux extérieurs. La figure 2.11 montre que le fonds de roulement est principalement financé par les crédits commerciaux et les prêts bancaires. A mesure que les entreprises grandissent et vieillissent, les prêts bancaires prennent de plus

14. Les petites entreprises préfèrent le financement interne également pour conserver leur indépendance et le régime de propriété (Hamilton et Fox, 1998).

Figure 2.12

Principale raison de ne pas solliciter un prêt bancaire au cours du dernier exercice budgétaire, selon la taille et l'âge de l'entreprise et par groupe de pays (pourcentages)



Source: Calculs du BIT basés sur l'Enquête de la Banque mondiale auprès des entreprises, août 2016.

en plus d'importance dans le financement des activités courantes et s'avèrent généralement la principale source de financement lorsque les entreprises doivent acheter de nouveaux actifs avec un financement externe. En effet, les prêts bancaires sont mieux adaptés aux besoins de financement à moyen et long terme, tandis que les crédits commerciaux ont une échéance beaucoup plus courte. Comme pour le fonds de roulement, les grandes entreprises, les plus anciennes et celles des pays plus développés ont plus facilement accès aux prêts bancaires pour financer de nouveaux actifs, tels que du matériel.

Pour de nombreuses entreprises, en particulier les petites et celles qui se lancent, l'absence d'états financiers vérifiés, d'antécédents de remboursement et d'actifs commerciaux à utiliser en garantie limite considérablement leur capacité d'obtenir des conditions favorables pour les prêts bancaires formels, voire d'accéder à un prêt. Les établissements bancaires estiment que le prêt aux PME est une activité risquée et coûteuse. Il n'est en effet pas rare de trouver dans les PME des pratiques informelles relatives à la gestion, ainsi qu'un manque de capacité à fournir une documentation formelle et à tenir des registres qui fournissent des états financiers adéquats. La qualité et la transparence de l'information sont donc insuffisantes pour les créanciers potentiels. Par conséquent, lorsque les banques accordent des crédits aux PME, elles le font souvent à des taux d'intérêt élevés, et les décisions sont fondées sur les garanties et les antécédents de crédit, ce qui a un impact négatif sur les jeunes et les petites entreprises (Harvie, 2015).

La figure 2.12 examine les questions de choix et d'accès relatives aux prêts bancaires du point de vue d'une entreprise au cours d'un exercice budgétaire. En moyenne, plus de 60 pour cent des entreprises n'ont pas demandé de prêt, parce qu'elles disposaient de capitaux suffisants. Les autres ont choisi de ne pas présenter de demande malgré le besoin évident de prêt. La part des entreprises qui refusent volontairement de contracter des prêts bancaires est la plus élevée parmi les petites entreprises (près de 40 pour cent) et celles des pays en développement (près de 60 pour cent). Les principales raisons de cette décision sont les taux d'intérêt défavorables, la complexité des procédures de demande et les exigences élevées en matière de garanties.

Le crédit commercial offre une alternative viable aux prêts bancaires. Les fournisseurs entretiennent des relations étroites avec les entreprises et disposent de meilleures informations sur leur capacité de remboursement que les banques commerciales. Lorsque les paiements sont effectués à temps, le crédit commercial offre de nombreux avantages par rapport aux prêts bancaires, comme la capacité d'exercer un contrôle de la qualité avant le paiement (Smith, 1987) et une plus grande souplesse financière. Si les entreprises ne sont pas en mesure d'effectuer des paiements pendant la période d'escompte, le crédit commercial peut toutefois être un substitut coûteux aux prêts bancaires, en raison de l'escompte perdu.

Selon la théorie traditionnelle de l'ordre hiérarchique, de nouveaux capitaux extérieurs seront le dernier recours dans les décisions de financement, en raison de leur coût d'asymétrie de l'information plus élevé par rapport à la dette. Le coût de la levée de capitaux extérieurs est particulièrement élevé pour les entreprises petites et non cotées. Par exemple, le rendement annuel moyen exigé par les sociétés de capital-risque peut atteindre 20 à 50 pour cent (Sapienza, Manigart et Vermeir, 1996). Les données montrent néanmoins que les sociétés à forte croissance utilisent largement les capitaux extérieurs, malgré leur coût (Frank et Goyal, 2003). La [figure 2.11, graphique B](#), indique également que les jeunes entreprises (qui ont généralement des taux de croissance plus élevés) utilisent davantage de nouveaux capitaux que leurs homologues plus matures. Cela s'explique par le fait que les entreprises à forte croissance ont des contraintes plus restrictives en matière de capacité d'endettement (Lemmon et Zender, 2010), qui sont déterminées par l'effet de levier de l'entreprise ainsi que par sa capacité à rembourser sa dette (Vanacker et Manigart, 2010). Il est également probable que cela soit dû au fait que les jeunes entreprises ne disposent pas encore de bénéfices non distribués avec lesquels réinvestir, contrairement aux plus anciennes. Les entreprises des pays en développement émettent beaucoup plus de nouvelles actions pour financer de nouveaux actifs, tant pour les propriétaires que pour les personnes étrangères à l'entreprise, que celles des économies émergentes et développées. Cela est probablement dû au fait que le système bancaire des pays en développement est moins développé, ce qui impose davantage de contraintes en matière d'émission de titres.

Les décisions de financement ont des incidences différentes sur la performance des entreprises et sur l'emploi

L'analyse effectuée jusqu'à présent a montré que la préférence de nombreuses entreprises pour l'utilisation d'une source de financement interne est due aux coûts élevés associés à l'obtention d'un financement externe, plutôt qu'au fait qu'elles n'en ont pas besoin. Cette tendance est particulièrement marquée pour les entreprises des pays en développement, les PME et les jeunes entreprises, ce qui peut avoir des conséquences négatives sur leurs performances.

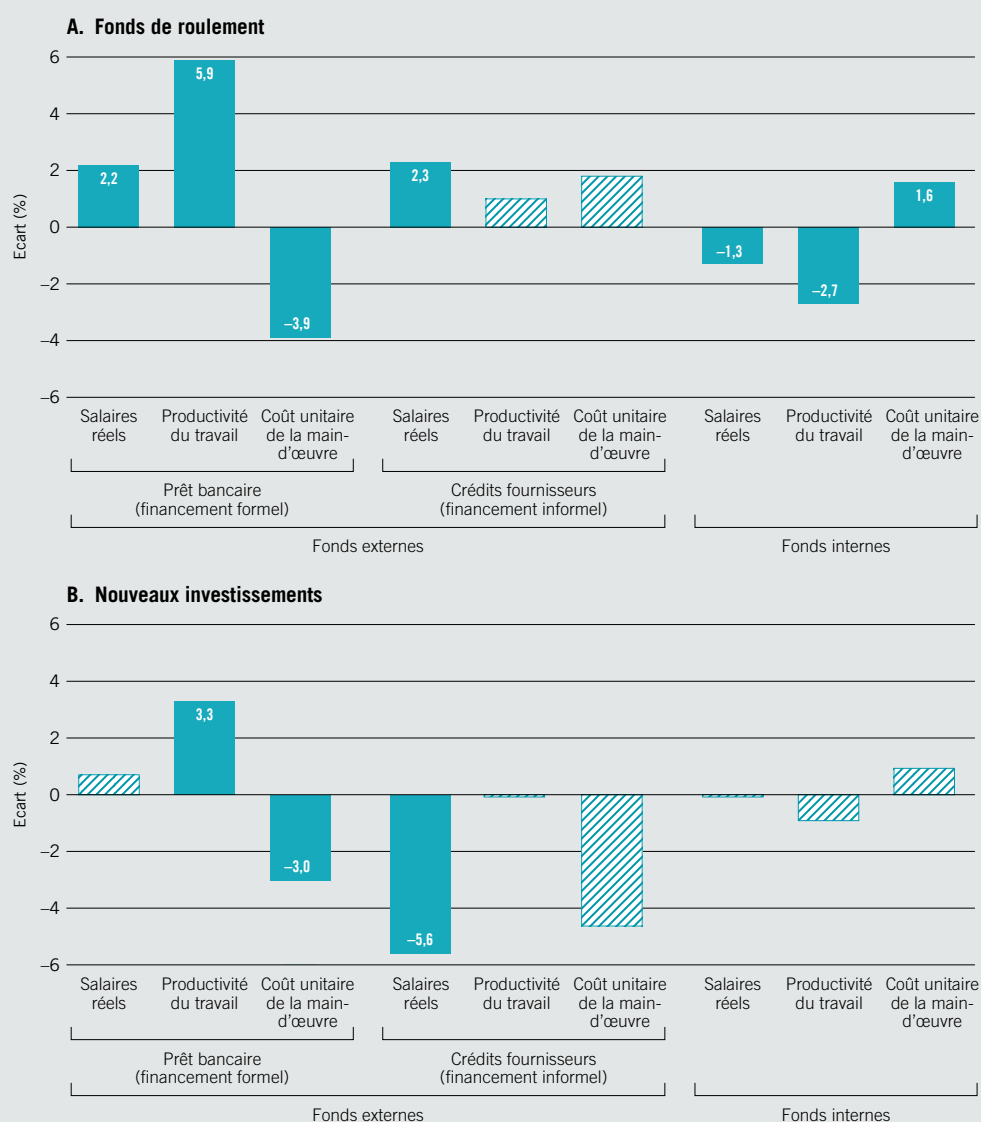
Les données empiriques sur la manière dont les décisions de financement des entreprises sont liées à leurs performances sont rares, à quelques exceptions près (Ayyagari, Demirgüç-Kunt et Maksimovic, 2010; Levine et Warusawitharana, 2014). Cette partie de la section B a donc pour objectif d'analyser comment ces différentes décisions sont liées à divers indicateurs de performance, suivant une structure similaire à celle présentée dans la section A. En particulier, les proportions de 1) fonds propres, 2) de prêts bancaires et 3) de crédits fournisseurs dans le fonds de roulement et les nouveaux investissements sont analysées en termes d'association avec 1) les salaires réels, 2) la productivité du travail et 3) les coûts unitaires de la main-d'œuvre.

Les résultats sont triples. Premièrement, l'utilisation d'une plus grande proportion de fonds propres dans le fonds de roulement est associée à des salaires et à une productivité plus faibles et à des coûts unitaires du travail plus élevés. Deuxièmement, une plus grande proportion de prêts bancaires dans le fonds de roulement est associée à des salaires et à une productivité plus élevés, et à des coûts unitaires du travail plus bas. Troisièmement, l'association positive observée entre les prêts bancaires et les salaires est absente dans le cas de nouveaux investissements.

La [figure 2.13](#) montre qu'un plus fort recours aux prêts bancaires pour le fonds de roulement est une meilleure option de financement, dans l'ensemble, que l'utilisation plus intensive des fonds propres, en termes de performance de l'entreprise. Une proportion plus importante de 10 points de pourcentage de fonds propres dans le fonds de roulement est associée à des salaires qui sont inférieurs de 1,3 pour cent et à une productivité du travail inférieure de 2,7 pour cent. En revanche, une part plus importante de 10 points de pourcentage de prêts bancaires dans le fonds de roulement est associée à une hausse des salaires de 2,2 pour cent, à une augmentation de la productivité du travail de 5,9 pour cent et à une baisse des coûts unitaires de la main-d'œuvre de 3,9 pour cent. Une plus grande proportion de prêts bancaires pour les nouveaux investissements est également associée positivement à la productivité du travail, mais pas aux salaires. Cela montre que le fait d'obtenir des fonds pour de nouveaux investissements a certainement des répercussions positives sur la productivité du travail, mais pas sur les salaires. Ainsi, compte tenu de l'association positive entre les prêts bancaires et les salaires dans le cas du fonds de roulement, les stratégies visant à aider les entreprises à obtenir de tels prêts pour leur trésorerie méritent une plus grande attention de la part des décideurs.

Figure 2.13

Rapport entre décisions de financement et performance d'entreprise (écart en pourcentage)



Note: Les estimations indiquées en couleur unie et avec un chiffre sont statistiquement significatives au niveau de confiance de 90 pour cent. Les autres ne sont pas statistiquement significatives.

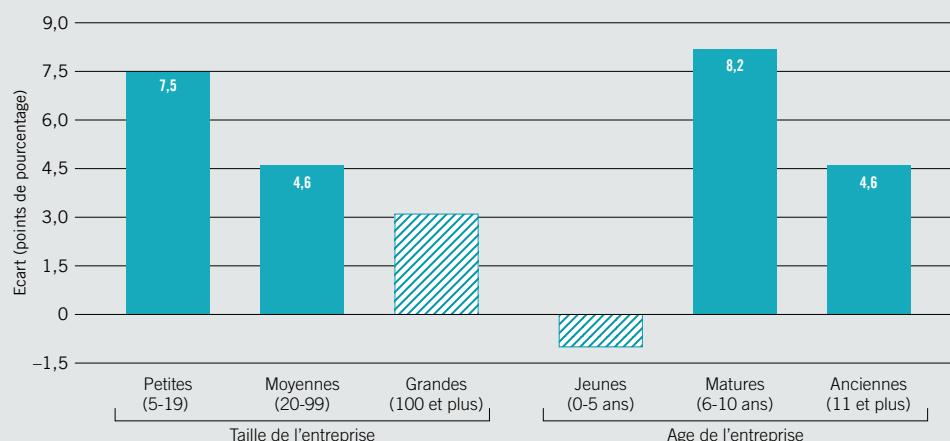
Source: Estimations du BIT basées sur l'Enquête de la Banque mondiale auprès des entreprises, août 2016.

Rapport entre environnement réglementaire/institutionnel et accès au crédit bancaire

Parmi diverses considérations politiques, l'environnement réglementaire dans le domaine de la protection des droits des créanciers peut potentiellement faciliter le recours aux prêts bancaires par les entreprises (Maresch, Ferrando et Moro, 2015). En effet, une meilleure protection de ces droits devrait améliorer les relations avec les prêteurs en augmentant la propension des banques à accorder du crédit (La Porta et coll., 1997; Qian et Strahan, 2007). Certains affirment toutefois que ce n'est pas seulement la force globale de la protection, mais aussi les types de protection qui sont importants pour promouvoir l'accès des entreprises aux prêts bancaires. En effet, l'incidence de la protection des droits des créanciers sur le développement des marchés financiers peut aller dans un sens aussi bien positif que négatif (Deakin, Mollica et Sarkar, 2017). Les données empiriques de la présente analyse montrent que la solidité de la protection accordée aux créanciers dans le domaine des procédures de faillite (c'est-à-dire la protection des créanciers en cas de défaillance des débiteurs) est associée à un meilleur accès au crédit bancaire par les entreprises, avec des ordres de grandeur différents en fonction du secteur, de la taille de l'entreprise et de son âge.

Figure 2.14

Rapport entre protection des droits des créanciers et part de prêts bancaires dans le fonds de roulement (évolution en point de pourcentage)



Note: Les estimations indiquées en couleur unie et avec un chiffre sont statistiquement significatives au niveau de confiance de 90 pour cent. Les autres ne sont pas statistiquement significatives.

Source: Estimations du BIT basées sur le Centre for Business Research Labour Index (CBR-LRI) et sur l'Enquête de la Banque mondiale auprès des entreprises, août 2016.

Les entreprises des pays disposant d'une forte protection des droits des créanciers en cas de défaillance du débiteur ont souvent une part supérieure de prêts bancaires en pourcentage du fonds de roulement, de 4,8 points de pourcentage, à celles des pays à faible protection. Un examen plus attentif révèle que l'ampleur de cette association positive est généralement plus grande pour les petites entreprises, mais non significative pour les jeunes (figure 2.14). Cela laisse entendre que les mesures de protection des droits des créanciers pourraient ne pas améliorer l'accès des jeunes entreprises aux prêts bancaires. Aussi, les mesures politiques visant à créer un environnement plus inclusif pour les entreprises pourraient tirer parti de la prise en compte de ces disparités.

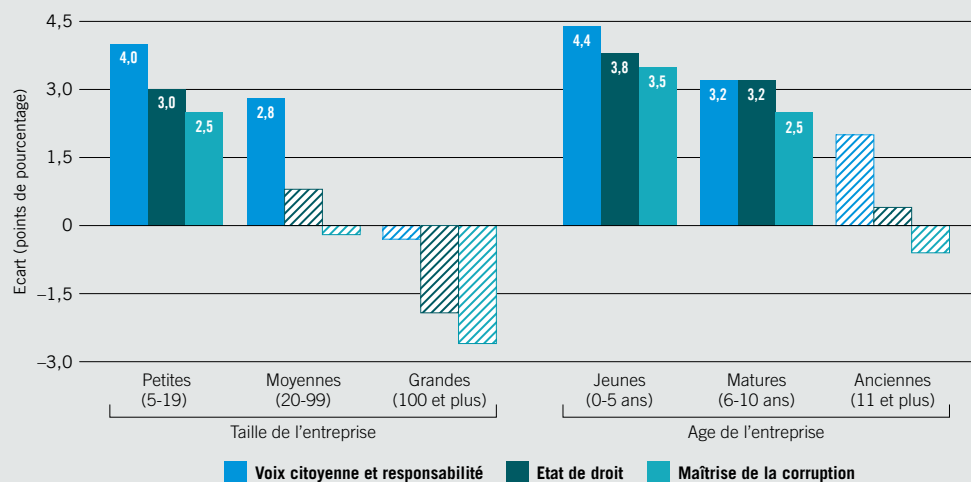
Outre la solidité de la protection des droits des créanciers, la fiabilité et l'accessibilité de l'information sur le crédit sont des facteurs institutionnels importants qui peuvent influencer sur le développement des marchés financiers (voir, par exemple, Safavian et Sharma, 2007). Une meilleure transparence de l'information renforcerait la confiance des créanciers dans les entreprises et, partant, améliorerait les relations de prêt. Les données empiriques issues de l'analyse montrent que la possibilité de se faire entendre et la responsabilité¹⁵, utilisées comme indicateurs de la transparence globale de l'information d'un pays, sont associées de manière positive à l'accès au crédit bancaire (figure 2.15). Cette association positive n'est significative que pour les PME et les jeunes entreprises, et elle est particulièrement importante pour les petites et jeunes entreprises. Ainsi, l'ampleur des informations requises sur la solvabilité pour garantir les prêts bancaires devrait être prise en compte dans les efforts déployés par les décideurs politiques pour aider les PME et les jeunes entreprises à se développer.

D'autres domaines de gouvernance peuvent également jouer un rôle dans la baisse des coûts de transaction et, par conséquent, réduire le degré d'imperfection des marchés financiers. Tout comme les résultats sur la possibilité de se faire entendre et la responsabilité, des scores plus élevés dans d'autres domaines de gouvernance sont tous liés à un meilleur accès aux prêts bancaires pour les PME et les jeunes entreprises. Ces données empiriques semblent indiquer que l'amélioration de la gouvernance devrait être au cœur des mesures politiques visant à rendre les marchés financiers plus équitables et inclusifs. Etant donné que les prêts bancaires sont la source de financement la plus courante pour les entreprises de toutes tailles, les difficultés démesurées rencontrées par les PME et les jeunes entreprises pour y accéder montrent que le fait de rendre les marchés financiers plus inclusifs grâce à une meilleure gouvernance devrait figurer en tête des priorités politiques.

15. La source de données pour l'élaboration de cet indice comprend les données de l'Institutional Profiles Database (IPD), qui mesurent la liberté d'accès à l'information et la fiabilité des statistiques économiques et financières de base, entre autres.

Figure 2.15

Rapport entre les institutions et la part de prêts bancaires dans le fonds de roulement (écart en point de pourcentage)



Note: Les estimations indiquées en couleur unie et avec un chiffre sont statistiquement significatives au niveau de confiance de 90 pour cent. Les autres ne sont pas statistiquement significatives.

Source: Estimations du BIT basées sur l'Enquête de la Banque mondiale auprès des entreprises, août 2016, et sur les Indicateurs mondiaux de gouvernance de la Banque mondiale.

En résumé, cette section constate, en ce qui concerne les décisions de financement des entreprises, que l'utilisation de fonds externes par le biais de financements formels (c'est-à-dire les prêts bancaires) est associée à une meilleure performance de l'entreprise, par rapport à l'utilisation de fonds internes. L'utilisation plus intensive des fonds propres pour le fonds de roulement est associée à des salaires et à une productivité plus faibles et à des coûts unitaires de la main-d'œuvre plus élevés. En revanche, un plus grand recours aux prêts bancaires pour le fonds de roulement est associé à des salaires et à une productivité plus élevés et à des coûts unitaires de la main-d'œuvre plus faibles. Toutefois, l'association positive entre l'utilisation des prêts bancaires et les salaires n'est pas observée lorsque ces prêts sont utilisés pour de nouveaux investissements. Cela semble indiquer que l'obtention de fonds suffisants pour le fonds de roulement a des répercussions plus directes sur les salaires que l'obtention de fonds pour de nouveaux investissements.

Les considérations de politique générale peuvent donc tirer parti de la prise en compte de ces incidences directes du fonds de roulement sur la qualité des emplois et la productivité au niveau de l'entreprise. Ce chapitre a montré en particulier que les entreprises recourent davantage aux prêts bancaires pour le fonds de roulement dans les pays qui bénéficient d'une meilleure protection des droits des créanciers. En outre, les PME et les jeunes entreprises recourent davantage aux prêts bancaires pour le fonds de roulement dans les pays présentant moins d'imperfections des marchés financiers. A cet égard, les améliorations apportées à l'environnement financier comprennent une plus grande responsabilisation et une transparence accrue de l'information, un meilleur respect de l'Etat de droit et une diminution de la corruption. Cela laisse entendre qu'avec de meilleures institutions il est possible d'encourager les PME et les jeunes entreprises à obtenir des financements formels externes et donc à garantir un financement suffisant de leur fonds de roulement, ce qui peut à son tour permettre à ces entreprises d'investir dans leurs travailleurs.

Certaines pratiques novatrices se sont avérées bénéfiques pour permettre aux entreprises d'avoir accès à des capitaux supplémentaires, comme le capital-actions, qui sont nécessaires pour faciliter leur croissance, l'investissement en actifs fixes et pour répondre aux besoins croissants de financement par la dette. Ce type d'instrument peut être adapté aux groupes vulnérables qui sont généralement exclus des services financiers en raison de leur manque d'antécédents de crédit ou de fonds propres, tout en s'intégrant dans des problématiques sociales et écologiques plus larges (encadré 2.5).

Encadré 2.5

L'accès au capital-actions facilité pour les PME et les start-up en Allemagne et en République de Corée

L'Allemagne et la République de Corée ont adopté des politiques visant à faciliter l'accès des PME aux capitaux propres.

- L'Allemagne, par exemple, a lancé un fonds micromezzanine en 2013 (il a démarré avec 35 millions d'euros) dans le but de promouvoir l'inclusion sociale en augmentant les possibilités de financement pour les petites entreprises et celles qui lancent leur activité. L'instrument financier donne la priorité aux «groupes défavorisés», tels que les femmes, les migrants et les chômeurs, qui sont généralement exclus des services financiers en raison de leur manque d'antécédents de crédit ou de fonds propres. Il encourage également les entreprises sociales ou écologiques dont les modèles économiques sont viables. Le fonds a été porté en 2015 à 83,3 millions d'euros (50 millions du Fonds social européen et 33,3 millions du fonds spécial national du Programme de rétablissement européen). Il favorise les investissements dits de «participation passive», qui permettent aux entreprises d'augmenter leur capital social (et donc leur cote de solvabilité) sans avoir à fournir de garanties, ni à céder leurs droits de vote ou de gestion. Sur la base d'une analyse d'impact, l'instrument financier sera maintenu jusqu'en 2020. En décembre 2015, 15 sociétés d'investissement régionales dotées de connaissances et de réseaux locaux appropriés avaient participé au fonds, soutenant 1 781 entreprises (dont 2 pour cent d'entreprises sociales) qui ont créé des emplois pour 7 775 personnes^a.
- La République de Corée a mis en œuvre des politiques visant à promouvoir l'acheminement du capital-risque vers les PME^b afin d'aider les petites entreprises et les entrepreneurs potentiels à accéder au financement. Le marché du capital-risque a commencé à se développer dans le pays en 1998, en réponse à une stratégie visant à encourager la restructuration des entreprises en vue

de soutenir les start-up dans les activités fondées sur la connaissance. Ce marché s'est contracté entre 2002 et 2006, mais il n'a cessé de rebondir depuis 2006, malgré la crise économique et financière mondiale (Jones, 2015). Cette stratégie s'inscrit, depuis 2013, dans le cadre du plan d'«économie créative» du gouvernement^c, et son succès peut être attribué au rôle des jeunes et des petites entreprises en pleine croissance. La conception de cette politique est directement liée au fait que la République de Corée est forte dans des domaines tels que la recherche-développement (où les dépenses ont atteint 4,4 pour cent du PIB en 2012, ce qui est le taux le plus élevé parmi les pays de l'OCDE) et les brevets (en 2011, les dépôts de brevet ont représenté 5,7 pour cent du total mondial, contre 2,3 pour cent en 2003). Bien que l'efficacité de la politique n'ait pas encore été analysée, elle comprend une combinaison d'éléments conçus pour faciliter la réalisation d'objectifs spécifiques. Elle emploie différents types de mesures selon l'âge des entreprises: par exemple, pour les entreprises en phase de lancement (classées comme ayant de 0 à 3 ans), les mesures comprennent la promotion des investissements dits «providentiels» (en offrant des réductions d'impôt à titre d'incitations) et le financement participatif (via des plateformes en ligne, pour faciliter la participation d'un plus grand nombre de petits investisseurs). Pour les entreprises en «phase de développement» (4 à 9 ans), les fusions et acquisitions sont encouragées, par exemple par la réduction de l'impôt sur les sociétés pour les acquéreurs et la simplification du processus de fusions-acquisitions pour les entreprises à risque. Dans le cas des entreprises arrivées à maturité (10 à 15 ans), certaines des mesures sont axées sur la promotion du réinvestissement (par le biais de différents niveaux d'imposition des plus-values sur les ressources de réinvestissement)^d.

^a Commission européenne et Banque européenne d'investissement (2016). ^b BIT (2010). ^c Le plan comprend trois objectifs principaux: créer de nouveaux emplois et de nouveaux marchés grâce à la créativité et à l'innovation; renforcer le rôle de premier plan du pays en développant une économie créative; et créer une société où la créativité est respectée et se manifeste. ^d L'objectif de ces mesures est de passer d'un mode de prêt à un mode de financement axé sur l'investissement dans les entreprises en phase de démarrage, en mettant l'accent sur l'importance du partage des risques entre les entrepreneurs et leurs sources de financement au cours des trois premières années d'existence de l'entreprise.

C. Conclusions

Ce chapitre a apporté un éclairage sur la gestion des ressources humaines et financières, deux des principaux moteurs de la compétitivité et de l'offre de travail décent dans les entreprises. Il a également analysé les environnements réglementaires et institutionnels dans lesquels certaines pratiques de gestion sont plus courantes. Après avoir comparé diverses pratiques de gestion dans les domaines de la flexibilité du travail et des décisions de financement avec la performance des entreprises – tant en termes de productivité que de salaires –, le chapitre conclut que l'«investissement dans le capital humain» est une caractéristique clé des entreprises dont la productivité, les salaires et la compétitivité globale, mesurée en termes de coûts unitaires de la main-d'œuvre, sont plus élevés.

Les conclusions de ce chapitre ont plusieurs implications importantes pour les considérations de politique générale. Premièrement, les preuves empiriques montrent que, lorsqu'il s'agit de trouver un équilibre entre la flexibilité numérique et la flexibilité fonctionnelle, il est préférable de mettre davantage l'accent sur la flexibilité fonctionnelle interne et sur l'investissement dans les travailleurs sous forme de formation que sur la flexibilité numérique externe, compte tenu des performances des entreprises en termes de salaires, de productivité et de coûts unitaires du travail. Les politiques et les institutions devraient donc être conçues pour inciter les entreprises à opter pour une approche «par le haut» de la gestion des ressources humaines plutôt que pour une approche «par le bas». Il est de plus en plus reconnu que, dans de nombreux cas, le recours à la flexibilité numérique externe est un choix que font les entreprises plutôt qu'il ne leur est dicté par la nécessité (Ton, 2014). Les décideurs politiques sont donc encouragés à réfléchir à la manière dont les politiques et les réglementations peuvent créer un environnement externe qui renforce la pertinence de la flexibilité fonctionnelle interne. L'une de ces solutions, comme le suggère la section A, consiste à garantir la protection des droits des travailleurs à durée déterminée à l'égalité de traitement avec les travailleurs permanents. Il faudra poursuivre la recherche pour identifier d'autres domaines réglementaires et institutionnels étroitement liés au choix de l'entreprise en termes de flexibilité numérique et flexibilité fonctionnelle.

En ce qui concerne les décisions de financement des entreprises, le chapitre a souligné que l'utilisation du financement formel externe pour le fonds de roulement mérite une plus grande attention de la part des décideurs. L'obtention de fonds suffisants pour le fonds de roulement grâce au financement formel peut avoir de fortes répercussions positives, non seulement pour les salaires des travailleurs, mais aussi pour une productivité du travail plus élevée et des coûts unitaires du travail plus bas. Compte tenu des coûts associés à l'obtention de prêts bancaires et des résultats de l'enquête, qui montrent que de nombreuses entreprises ne les sollicitent pas en raison de ces coûts, la réduction des imperfections du marché financier devrait certainement figurer parmi les priorités politiques visant à promouvoir la compétitivité des entreprises et la qualité de l'emploi. Outre la protection des droits des créanciers, divers domaines institutionnels, tels que la possibilité de se faire entendre et la responsabilité, l'Etat de droit et la lutte contre la corruption, sont associés de manière positive à la part des prêts bancaires dans le fonds de roulement des PME, des jeunes entreprises et des entreprises des pays en développement.

Annexe A. Rapport entre pratiques de gestion des ressources humaines et financières et performance au niveau de l'entreprise

Le chapitre 2 analyse empiriquement le rapport entre les pratiques de gestion des ressources humaines et financières des entreprises et la performance au niveau de l'entreprise, sur la base de l'enquête de la Banque mondiale auprès des entreprises, qui couvre plus de 100 000 établissements de 132 pays pour les années 2006 à 2016. Selon les spécifications, le nombre d'entreprises prises en compte dans l'analyse varie de 2 200 à 33 000.

L'analyse de régression utilise le modèle des moindres carrés ordinaires (MCO), qui s'énonce comme suit:

$$PERFORM_{it} = \beta_0 + \beta_1 SHTEMP_{it} + \beta_2 TRAINING_{it} + \beta_3 FNCE_{it} + \beta_4 FIRMCHARA_{it} + \beta_5 FIRMBEHAV_{it} + \mu_s + \lambda_{ct} + v_{it}$$

où $PERFORM_{it}$ désigne une série d'indicateurs sur la performance d'entreprise, à savoir les logarithmes des salaires réels, de la productivité du travail et des coûts unitaires de la main-d'œuvre, dans une entreprise i pour l'année t .

Dans la partie droite de l'équation, cinq types de variables explicatives sont intégrés. $SHTEMP_{it}$ désigne le pourcentage d'emploi temporaire à plein temps dans l'emploi total à plein temps. $TRAINING_{it}$ est une variable binaire avec la valeur de 1 qui indique une offre de programmes de formation formelle aux employés permanents, et la valeur de 0 dans le cas contraire. $FNCE_{it}$ est un ensemble de variables indiquant la proportion de fonds propres, de prêts bancaires, de crédits fournisseurs et de crédits non bancaires en pourcentage du fonds de roulement et de l'achat de nouveaux actifs fixes (c'est-à-dire de nouveaux investissements). Les fonds internes et les trois autres types de fonds externes sont intégrés dans des régressions distinctes afin d'éviter la multicolinéarité. $FIRMCHARA_{it}$ indique un ensemble de variables sur les caractéristiques d'entreprise, à savoir le logarithme du nombre total d'employés à plein temps, le logarithme de l'âge de l'entreprise et une variable catégorielle indiquant le type de propriété de l'entreprise avec la valeur de 1 pour national, 2 pour étranger, 3 pour public et 4 pour les autres. $FIRMBEHAV_{it}$ est un ensemble de variables sur plusieurs comportements d'entreprise, telles qu'une variable catégorielle indiquant l'intensité des exportations avec la valeur de 1 pour non exportatrice (0 pour cent de ventes à l'étranger), 2 pour petite exportatrice (moins de 20 pour cent de ventes à l'étranger), 3 pour moyenne exportatrice (20 à 60 pour cent de ventes à l'étranger) et 4 pour grosse exportatrice (plus de 60 pour cent de ventes à l'étranger), une variable catégorielle indiquant l'intensité des importations avec la valeur de 1 pour non importatrice (0 pour cent d'intrants étrangers), 2 pour petite importatrice (moins de 20 pour cent d'intrants étrangers), 3 pour moyenne importatrice (20 à 60 pour cent d'intrants étrangers) et 4 pour grosse importatrice (plus de 60 pour cent d'intrants étrangers) et une variable binaire indiquant l'utilisation de technologies sous licence étrangère, avec la valeur de 1 indiquant une utilisation et la valeur de 0 autrement. Enfin, μ_s est un effet fixe par secteur, λ_{ct} est un effet fixe par enquête, et v_{it} désigne le résidu. Les variables portent l'indice i pour indiquer une entreprise, t pour indiquer une année, s pour indiquer un secteur et c pour indiquer un pays.

Annexe B. Rapport entre les réglementations et institutions et les pratiques de gestion des ressources humaines et financières des entreprises

Le chapitre 2 effectue une série d'analyses empiriques sur les liens macro-micro entre les réglementations/institutions et les pratiques de gestion des ressources humaines et financières des entreprises. L'analyse utilise un ensemble de données unique qui combine l'Enquête de la Banque mondiale auprès des entreprises (WBES), le Labour Regulations Index (CBR-LRI) et le Creditor Protection Index (CBR-CPI) du Centre for Business Research, et les Indicateurs mondiaux de gouvernance. L'ensemble de données qui combine la WBES et le CBR-LRI couvre plus de 82 000 entreprises de 78 pays pour les années 2006 à 2014. L'ensemble de données qui combine la WBES et le CBR-CPI couvre plus de 23 000 entreprises de 14 pays pour les années 2006 à 2013. L'ensemble de données qui combine la WBES et les Indicateurs mondiaux de gouvernance couvre plus de 112 000 entreprises de 127 pays pour les années 2006 à 2014.

L'analyse de régression sur le rapport entre la réglementation du travail et le recours à l'emploi temporaire à plein temps utilise le modèle MCO, qui s'énonce comme suit:

$$SHTEMP_{it} = \beta_0 + \beta_1 LRI_{ct} + \beta_2 WGI_{ct} + \beta_3 FIRMCHARA_{it} + \beta_4 FIRMBEHAV_{it} + \beta_5 MACRO_{ct} + \mu_s + \lambda_t + v_{it}$$

où $SHTEMP_{it}$ désigne le pourcentage d'emploi temporaire à plein temps dans l'emploi total à plein temps dans une entreprise i pour une année t .

L'analyse de régression sur le rapport entre la réglementation du travail et l'offre de formation formelle aux employés permanents à plein temps (disponible comme variable binaire) utilise le modèle probit, qui s'énonce comme suit:

$$Pr(P_{it} = 1) = \Phi(\beta_0 + \beta_1 LRI_{ct} + \beta_2 WGI_{ct} + \beta_3 FIRMCHARA_{it} + \beta_4 FIRMBEHAV_{it} + \beta_5 MACRO_{ct} + \mu_s + \lambda_t + v_{it})$$

où $Pr(P_{it} = 1)$ est la probabilité que l'entreprise i propose une formation formelle à ses employés permanents, pour l'année t .

Dans la partie droite des équations, cinq types de variables explicatives sont intégrés. LRI_{ct} désigne un ensemble de trois indicateurs¹ sur le degré de protection des employés à durée déterminée et de neuf indicateurs² sur la force de la réglementation du travail relative aux licenciements, avec la valeur de 1 indiquant la plus forte protection et la valeur de 0 indiquant la plus faible. Ces indicateurs proviennent de la base de données CBR-LRI. WGI_{ct} désigne la moyenne de six indicateurs des Indicateurs mondiaux de gouvernance, couvrant les domaines suivants: «voix citoyenne et responsabilité», «stabilité politique et absence de violence/terrorisme», «efficacité des pouvoirs publics», «qualité de la réglementation», «Etat de droit» et «maîtrise de la corruption». $FIRMCHARA_{it}$ indique un ensemble de variables sur les caractéristiques d'entreprise, à savoir le logarithme du nombre total d'employés à plein temps, le logarithme de l'âge de l'entreprise et une variable catégorielle indiquant le type de propriété de l'entreprise avec la valeur de 1 pour national, 2 pour étranger, 3 pour public et 4 pour les autres. $FIRMBEHAV_{it}$ désigne un ensemble de variables sur les comportements d'entreprise, à savoir deux variables catégorielles indiquant l'intensité des exportations et l'intensité des importations, une variable binaire indiquant l'utilisation de technologies sous licence étrangère, une variable catégorielle indiquant l'accès de l'entreprise au financement et une variable catégorielle indiquant le régime de propriété de l'entreprise. $MACRO_{ct}$ est un ensemble de variables macro-économiques, à savoir le logarithme du PIB réel par habitant, la part de jeunes dans la population active totale, la part de femmes dans la population active totale, le taux d'inflation et la part de la population urbaine dans la population totale.

1. Les trois variables du CBR-LRI sont: «LRI-4: Les contrats à durée déterminée ne sont autorisés que pour un travail de durée limitée», «LRI-5: Les travailleurs à durée déterminée ont droit à l'égalité de traitement avec les travailleurs permanents» et «LRI-6: Durée maximale des contrats à durée déterminée». Voir Adams et coll. (2017) pour une description détaillée de chaque variable et la méthodologie utilisée pour dériver les variables.

2. Les neuf variables du CBR-LRI sont: «LRI-16: Durée du délai de préavis obligatoire», «LRI-17: Indemnité de licenciement obligatoire», «LRI-18: Ancienneté minimale requise en cas de licenciement abusif», «LRI-19: Exigences légales de garanties procédurales en cas de licenciement», «LRI-20: Exigences légales substantives de garanties de fond en cas de licenciement», «LRI-21: Réintégration comme recours normal en cas de licenciement abusif», «LRI-22: Notification du licenciement», «LRI-23: Critères de sélection des licenciements» et «LRI-24: Priorité au réemploi». Voir Adams et coll. (2017) pour une description détaillée de chaque variable et la méthodologie utilisée pour dériver les variables.

Enfin, μ_s est un effet fixe par secteur, λ_t est un effet fixe par année, et v_{it} désigne le résidu. Les variables portent l'indice i pour indiquer une entreprise, t pour indiquer une année, s pour indiquer un secteur et c pour indiquer un pays.

L'analyse de régression sur le rapport entre la protection des droits des créanciers et les décisions de financement des entreprises utilise le modèle MCO, qui s'énonce comme suit:

$$FNCE_{it} = \beta_0 + \beta_1 CPI_{ct} + \beta_2 FIRMCHARA_{it} + \beta_3 FIRMBEHAV_{it} + \beta_4 MACRO_{ct} + \mu_s + \lambda_t + v_{it}$$

L'analyse de régression sur le rapport entre la gouvernance et les décisions de financement des entreprises utilise le modèle MCO, qui s'énonce comme suit:

$$FNCE_{it} = \beta_0 + \beta_1 WGI_{ct} + \beta_2 FIRMCHARA_{it} + \beta_3 FIRMBEHAV_{it} + \beta_4 MACRO_{ct} + \mu_s + \lambda_t + v_{it}$$

$FNCE_{it}$ désigne la proportion de fonds propres, de prêts bancaires, de crédits fournisseurs et de prêts non bancaires en pourcentage du fonds de roulement ou de nouveaux achats d'actifs fixes d'une entreprise i pour l'année t .

Du côté droit de l'équation, CPI_{ct} désigne une variable binaire sur les droits des créanciers en cas d'ouverture d'une procédure de faillite d'entreprise avec la valeur de 1 indiquant un pays disposant de la plus forte protection, et la valeur de 0 pour les autres pays³. Cette variable provient de la base de données CBR-CPI. WGI_{ct} désigne six indicateurs des Indicateurs mondiaux de gouvernance dans les domaines suivants: «voix citoyenne et responsabilité», «stabilité politique et absence de violence/terrorisme», «efficacité des pouvoirs publics», «qualité de la réglementation», «Etat de droit» et «maîtrise de la corruption». $FIRMCHARA_{it}$ est un ensemble de variables pour plusieurs caractéristiques d'entreprise, à savoir les logarithmes du nombre total d'employés à plein temps, de l'âge de l'entreprise et de la productivité du travail et une variable catégorielle indiquant le type de propriété de l'entreprise. $FIRMBEHAV_{it}$ désigne un ensemble de variables sur les comportements d'entreprise, à savoir deux variables catégorielles indiquant l'intensité des exportations et l'intensité des importations, une variable binaire indiquant l'utilisation de technologies sous licence étrangère, la part d'emploi temporaire à plein temps en pourcentage de l'emploi total à plein temps, une variable binaire indiquant l'offre de formation formelle aux employés permanents et une variable catégorielle indiquant l'accès de l'entreprise au financement. $MACRO_{ct}$ est un ensemble de variables macro-économiques, à savoir le taux de croissance du PIB, le taux d'inflation et la part du crédit intérieur pour le secteur privé en pourcentage du PIB. Enfin, μ_s est un effet fixe par secteur, λ_t est un effet fixe par année, et v_{it} désigne le résidu. Les variables portent l'indice i pour indiquer une entreprise, t pour indiquer une année, s pour indiquer un secteur et c pour indiquer un pays.

3. Cette variable binaire a été construite sur la base de l'indicateur «LRI-7: Ouverture d'une procédure de faillite d'entreprise». Voir Armour (2016) pour une description détaillée de LRI-7.

Références

- Adams, Z.; Bastani, P.; Bishop, L.; Deakin, S. F. (2017): *The CBR-LRI dataset: Methods, properties and potential of leximetric coding of labour laws*. Disponible à l'adresse <https://doi.org/10.17863/CAM.8220> [consulté le 9 août 2017].
- Aleksynska, M.; Eberlein, F. (2016): *Coverage of employment protection legislation*, Conditions of Work and Employment Series No. 80. Disponible à l'adresse http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_516125.pdf [consulté le 24 octobre 2017].
- ; Muller, A. (2015): *Nothing more permanent than temporary? Understanding fixed-term contracts*, INWORK and GOVERNANCE Policy Brief No. 6 (Genève, BIT). Disponible à l'adresse http://www.ilo.org/travail/info/fs/WCMS_357403/lang--es/index.htm [consulté le 24 octobre 2017].
- Anner, M.; Caraway, T. (2010): «International institutions and workers' rights: Between labor standards and market flexibility», *Studies in Comparative International Development*, vol. 45, n° 2, pp. 151-169.
- Armour, J. (2016): *CBR extended creditor protection index 1990-2013*. Disponible à l'adresse <https://www.repository.cam.ac.uk/bitstream/handle/1810/256566/cbr-cpi-30-countries-codebook-and-methodology.pdf?sequence=17&isAllowed=y> [consulté le 24 août 2017].
- Atkinson, J. (1984): «Manpower strategies for flexible organizations», *Personnel Management*, août, pp. 28-31.
- Ayyagari, M.; Demirgüç-Kunt, A.; Maksimovic, V. (2010): «Formal versus informal finance: Evidence from China», *The Review of Financial Studies*, vol. 23, n° 8, pp. 3048-3097.
- Bacon, N.; Blyton, P. (2001): «High involvement work systems and job security in the international iron and steel industry», *Canadian Journal of Administrative Sciences*, vol. 18, n° 1, pp. 5-16.
- Banque mondiale (2014): *Doing Business 2015: Going beyond efficiency* (Washington, DC). doi:10.1596/978-1-4648-0351-2 [consulté le 9 août 2017].
- Bernal-Verdugo, L. E.; Furceri, D.; Guillaume, D. M. (2012): *Labor market flexibility and unemployment: New empirical evidence of static and dynamic effects*, IMF Working Paper 12/64. Disponible à l'adresse <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2016/12/31/Labor-Market-Flexibility-and-Unemployment-New-Empirical-Evidence-of-Static-and-Dynamic-25753> [consulté le 24 août 2017].
- Betcherman, G. (2014): *Labor market regulations: What do we know about their impacts in developing countries?* Disponible à l'adresse <https://doi.org/10.1596/1813-9450-6819> [consulté le 9 août 2017].
- BIT (Bureau international du Travail) (2007): *La promotion d'entreprises durables*, rapport VI, Conférence internationale du Travail, 96^e session, Genève, 2007.
- (2009): *Conjuguer flexibilité et sécurité pour favoriser le travail décent*, doc. GB.306/ESP/3/1, Conseil d'administration, 306^e session, Genève, 2009. Disponible à l'adresse http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB.306/esp/WCMS_116419/lang--fr/index.htm [consulté le 20 octobre 2017].
- (2010): *Etude d'ensemble sur les instruments relatifs à l'emploi à la lumière de la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, rapport III (partie 1B), Conférence internationale du Travail, 99^e session, Genève, 2010.
- (2015a): *Les petites et moyennes entreprises et la création d'emplois décents et productifs*, rapport IV, Conférence internationale du Travail, 104^e session, Genève, 2015.
- (2015b): *World Employment and Social Outlook 2015: The changing nature of jobs*. Disponible à l'adresse http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2015-changing-nature-of-jobs/WCMS_368626/lang--en/index.htm [consulté le 9 août 2017]. Un résumé en français sous le titre «Emploi et questions sociales dans le monde: des modalités d'emploi en pleine mutation» est disponible à l'adresse http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2015-changing-nature-of-jobs/WCMS_368645/lang--en/index.htm [consulté le 20 octobre 2017].
- (2016a): *A challenging future for the employment relationship: Time for affirmation or alternatives*, The Future of Work Centenary Initiative, Issue Note Series No. 3. Disponible à l'adresse http://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_534115/lang--en/index.htm [consulté le 9 août 2017].

- (2016b): *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (Genève). Un résumé en français sous le titre «L'emploi atypique dans le monde: identifier les défis, ouvrir des perspectives» est disponible à l'adresse http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534516/lang--fr/index.htm [consulté le 24 octobre 2017].
- (2017): *Principes et droits fondamentaux au travail: défis et perspectives*, rapport VI, Conférence internationale du Travail, 106^e session, Genève, 2017.
- ; IIES (2012): *EuroZone job crisis: Trends and policy responses*. Disponible à l'adresse http://www.ilo.org/global/research/publications/WCMS_184965/lang--en/index.htm [consulté le 9 août 2017]. Un résumé en français sous le titre «La crise de l'emploi dans la zone euro: tendances et réponses politiques» est disponible à l'adresse http://www.ilo.org/global/research/publications/WCMS_184941/lang--en/index.htm [consulté le 9 août 2017].
- Boyer, R. (1987): «Labour flexibilities: Many forms, uncertain effects», *Labour and Society*, vol. 12, n° 1, pp. 107-129.
- Campuzano, J. A. (2015): «La reforma laboral y el Outsourcing», *Revista del Instituto de la Judicatura Federal*, vol. 1, n° 39, pp. 25-38. Disponible à l'adresse <https://revistas-colaboracion.judicicas.unam.mx/index.php/judicatura/article/view/31532> [consulté le 9 août 2017].
- CE (Commission européenne) (2005): *Flexibility and competitiveness: Labour market flexibility, innovation and organisational performance*, EU Research on Social Sciences and Humanities, Rapport final, EUR 21950 (Bruxelles).
- ; Banque européenne d'investissement (2016): *Mikromezzaninfonds, Germany, Case Study*. Disponible à l'adresse https://www.fi-compass.eu/sites/default/files/publications/case-study_ESF03d_germany.pdf [consulté le 15 février 2017].
- Chassin, Y. (2013): «The advantages of a flexible labour market», Institut économique de Montréal (IEDM), 7 novembre. Disponible à l'adresse <https://www.iedm.org/46338-the-advantages-of-a-flexible-labour-market> [consulté le 24 août 2017].
- Conseil des droits de l'homme de l'Organisation des Nations Unies (2016): *Rapport de l'Expert indépendant chargé d'examiner les effets de la dette extérieure et des obligations financières internationales connexes des Etats sur le plein exercice de tous les droits de l'homme, en particulier des droits économiques, sociaux et culturels*, n° A/HRC/34/57, 34^e session, 2017 (Genève).
- Deakin, S. (2016): «Labour law and development in the long run», dans l'ouvrage publié sous la direction de S. Marshall et C. Fenwick: *Labour regulation and development*, pp. 33-59 (Cheltenham et Genève, Edward Elgar et BIT).
- ; Fenwick, C.; Sarkar, P. (2013): *Labour law and inclusive development: The economic effects of industrial relations laws in middle-income countries*, SSRN Scholarly Paper No. ID 2394691 (Rochester, Etats-Unis, Social Science Research Network).
- ; Malmberg, J.; Sarkar, P. (2014): «Droit du travail, chômage et part salariale: l'expérience de six pays de l'OCDE, 1970-2010», *Revue internationale du Travail*, vol. 153, n° 1, pp. 1-29.
- ; Mollica, V.; Sarkar, P. (2017): «Variety of creditor protection: Insolvency law reform and credit expansion in development market economies», *Socio-Economic Review*, vol. 15, n° 2, pp. 359-384.
- Dyring-Christensen, J.; Hegazy, F.; van Zyl, J. (2016): *The cost of red tape: An assessment of administrative barriers and regulatory costs for SMEs in South Africa* (Genève, BIT).
- Fenwick, C.; Howe, J.; Marshall, S.; Landau, I. (2007): *Labour and labour-related laws in micro and small enterprises: Innovative regulatory approaches*, SEED Working Paper No. 81 (Genève, BIT).
- ; Van Goethem, V. (à paraître): «Labour market regulation and the imperative to stimulate job-rich growth», dans l'ouvrage publié sous la direction de C. Fenwick et V. Van Goethem: *Regulating for equitable and job-rich growth* (Edward Elgar et BIT). Disponible à l'adresse <http://www.e-elgar.com/shop/regulating-for-equitable-and-job-rich-growth> [consulté le 26 juillet 2017].
- Frank, M. Z.; Goyal, V. K. (2003): «Testing the pecking order theory of capital structure», *Journal of Financial Economics*, vol. 67, n° 2, pp. 217-248.

- Glyn, A.; Baker, D.; Howell, D.; Schmitt, J. (2003): *Labor market institutions and unemployment: A Critical Assessment of the Cross-Country Evidence*, Economics Series Working Paper No. 168 (Université d'Oxford, Département d'économie). Disponible à l'adresse https://www.economics.ox.ac.uk/materials/working_papers/paper168.pdf [consulté le 24 octobre 2017].
- Gregg, P.; Gardiner, L. (2015): *A steady job? The UK's record on labour market security and stability since the millennium* (Royaume-Uni, Resolution Foundation). Disponible à l'adresse <http://www.resolutionfoundation.org/publications/a-steady-job-the-uks-record-on-labour-market-security-and-stability-since-the-millennium/> [consulté le 24 août 2017].
- Grimshaw, D.; Rubery, J. (2015): *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence*, Conditions of Work and Employment Series No. 57. Disponible à l'adresse http://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_348041/lang--en/index.htm [consulté le 24 août 2017].
- Hamilton, R. T.; Fox, M. (1998): «The financial preferences of small firm owners», *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, vol. 4, n° 3, pp. 239-248.
- Harvie, C. (2015): *SMEs, trade and development in South-East Asia*, ITC Working Paper Series, WP-01-2015.E. Disponible à l'adresse [http://www.intracen.org/uploadedFiles/intracenorg/Content/Redesign/Projects/SME_Competitiveness/WP-01-2015.E,%20Harvie\(4\).PDF](http://www.intracen.org/uploadedFiles/intracenorg/Content/Redesign/Projects/SME_Competitiveness/WP-01-2015.E,%20Harvie(4).PDF) [consulté le 9 août 2017].
- Heckman, J. J.; Pagés, C. (2004): *Law and employment: lessons from Latin America and the Caribbean* (Chicago, University of Chicago Press).
- Hermann, C. (2014): «Structural adjustment and neoliberal convergence in labour markets and welfare: The impact of the crisis and austerity measures on European economic and social models», *Competition & Change*, vol. 18, n° 2, pp. 111-130.
- Howe, J.; Hardy, T.; Adams, F. (2015): *Literature review for a comparative study on national strategies to promote and assess workplace compliance*, Centre for Employment & Labour Relations Law, Université de Melbourne.
- Ingason, A. I. (2013): «Labour flexibility and its effects on labour productivity growth», thèse de master. Disponible à l'adresse https://d1rkab7tlqy5f1.cloudfront.net/TBM/Over%20faculteit/Afdelingen/Engineering%20Systems%20and%20Services/People/Professors%20emeriti/Jan%20van%20den%20Berg/MasterPhdThesis/Arnar_Ingason_Master_Thesis_Final.pdf [consulté le 24 octobre 2017].
- Jones, R. (2015): «Spurring the development of venture capital in Korea», *Korea's Economy*, vol. 30, pp. 55-64.
- Kalleberg, A. L. (2001): «Organizing flexibility: The flexible firm in a new century», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 39, n° 4, pp. 479-504.
- Kantor, P.; Rani, U.; Unni, J. (2006): «Decent work deficits in informal economy: Case of Surat», *Economic and Political Weekly*, vol. 41, n° 21, pp. 2089-2099.
- Kolben, K. (2016): «Labour regulation, capabilities, and democracy», dans l'ouvrage publié sous la direction de S. Marshall et C. Fenwick: *Labour regulation and development*, pp. 60-81 (Cheltenham et Genève, Edward Elgar et BIT).
- La Porta, R.; Lopez-De-Silanes, F.; Shleifer, A.; Vishny, R. (1997): «Legal determinants of external finance», *The Journal of Finance*, vol. 52, n° 3, pp. 1131-1150.
- Lemmon, M.; Zender, J. F. (2010): «Debt capacity and tests of capital structure theories», *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, vol. 45, n° 5, pp. 1161-1187.
- Levine, O. L.; Warusawitharana, M. (2014): *Finance and productivity growth: Firm-level evidence*, Finance and Economics Discussion Series (Washington, DC, Conseil de la Réserve fédérale).
- Looise, J. C.; van Riemsdijk, M.; de Lange, F. (1998): «Company labour flexibility strategies in the Netherlands: An industrial perspective», *Employee Relations*, vol. 20, n° 5, pp. 461-482.
- Ludlow, A.; Blackham, A. (2015): *New frontiers in empirical labour law research* (Londres, Bloomsbury Publishing).
- Maresch, D.; Ferrando, A.; Moro, A. (2015): *Creditor protection, judicial enforcement and credit access*, Banque centrale européenne, Working Paper Series No. 1829. Disponible à l'adresse <https://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/scpwps/ecbwp1829.en.pdf> [consulté le 16 août 2017].

- Marshall, R.; Van Adams, A. (1994): «Labor market flexibility and job security measures in a global economy: New challenges ahead», *Estudios de Economía*, vol. 21, n° 9, pp. 147-176.
- Marshall, S. (2016): «Revitalising labour market regulation for the economic South: New forms and tools», dans l'ouvrage publié sous la direction de S. Marshall et C. Fenwick: *Labour regulation and development*, pp. 288-320 (Cheltenham et Genève, Edward Elgar et BIT).
- Méda, D. (2016): *L'avenir du travail: sens et valeur du travail en Europe*, Document de recherche de l'OIT n° 18 (Genève, BIT).
- Myers, S.; Majluf, N. S. (1984): «Corporate financing and investment decisions when firms have information that investors do not have», *Journal of Financial Economics*, vol. 13, n° 2, pp. 187-221.
- OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) (2014a): *The 2012 labour market reform in Spain: A preliminary assessment* (Paris).
- (2014b): *Perspectives de l'emploi 2014* (Paris).
- (2015): *OECD Economic Surveys: United Kingdom 2015* (Paris).
- Oostveen, A.; Biletta, I.; Parent-Thirion, A.; Vermelan, G. (2013): *Self-employed or not self-employed? Working conditions of «economically dependent workers»*, document d'information (Dublin, Eurofound).
- Ortiz, I.; Cummins, M.; Capaldo, J.; Karunanethy, K. (2015): *The decade of adjustment: a review of austerity trends 2010-2020 in 187 countries*, ESS Working Paper No. 53. Disponible à l'adresse https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2685853 [consulté le 26 juillet 2017].
- Osterman, P. (2000): «Work reorganization in an era of restructuring: Trends in diffusion and effects on employee welfare», *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 53, pp. 179-196.
- Parker, C.; Nielsen, V. L. (dir. de publication) (2011): *Explaining compliance: Business responses to regulation* (Cheltenham, Edward Elgar).
- Petersen, M.; Rajan, R. G. (1994): «The benefits of lending relationships: Evidence from small business data», *Journal of Finance*, vol. 49, n° 1, pp. 3-37.
- Pires, R. (2008): «Vers un respect durable de la législation: résultats des modèles d'inspection du travail au Brésil», *Revue internationale du Travail*, vol. 147, n° 2-3, pp. 219-252.
- Preenen, T. Y. P.; Vergeer, R.; Kraan, K.; Dhondt, S. (2017): «Labour productivity and innovation performance: The importance of internal labour flexibility practices», *Economic and Industrial Democracy*, vol. 38, n° 2, pp. 271-293.
- Qian, J.; Strahan, P. (2007): «How laws and institutions shape financial contracts: The case of bank loans», *The Journal of Finance*, vol. 62, n° 6, pp. 2803-2834.
- Reinecke, G.; White, S. (2004): *Policies for small enterprises: Creating the right environment for good jobs* (Genève, BIT).
- Roca-Puig, V.; Beltrán-Martín, I.; Bou-Lluisar, J.; Escrig-Tena, A. B. (2008): «External and internal labour flexibility in Spain: A substitute or complementary effect on firm performance?», *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 19, n° 6, pp. 1131-1151.
- Rubery, J.; Keizer, A.; Grimshaw, D. (2016): «Flexibility bites back: the multiple and hidden costs of flexible employment policies: Provocation paper: costs of flexible policies», *Human Resource Management Journal*, vol. 26, n° 3, pp. 235-251.
- Ruiz-Santos, C.; Ruiz-Mercader, J.; McDonald, F. (2003): «The use of contractual working time flexibility by Spanish SMEs», *Personnel Review*, vol. 32, pp. 164-186.
- Safavian, S.; Sharma, S. (2007): *When do creditor rights work?*, Policy Research Working Paper No. 4296 (Washington, DC, Banque mondiale).
- Sapienza, H. J.; Manigart, S.; Vermeir, W. (1996): «Venture capitalist governance and value added in four countries», *Journal of Business Venturing*, vol. 11, n° 6, pp. 439-469.
- Smith, J. K. (1987): «Trade credit and information asymmetry», *Journal of Finance*, vol. 42, n° 4, pp. 863-872.
- Smith, V. (1997): «New forms of work organization», *Annual Review of Sociology*, vol. 23, pp. 315-339.

- Ton, Z. (2014): *The good jobs strategy: How the smartest companies invest in employees to lower costs and boost profits* (New York, Houghton Mifflin Harcourt).
- Valverde, M.; Tregaskis, O.; Brewster, C. (2000): «Labor flexibility and firm performance», *International Advances in Economic Research*, vol. 6, n° 4, pp. 649-661.
- Vanacker, T. R.; Manigart, S. (2010): «Pecking order and debt capacity considerations for high-growth companies seeking financing», *Small Business Economics*, vol. 35, n° 1, pp. 53-69.
- Vergeer, R.; Dhondt, S.; Kleinknecht, A.; Kraan, K. (2015): «Will “structural reforms” of labour markets reduce productivity growth? A firm-level investigation», *European Journal of Economics and Economic Policies: Intervention*, vol. 12, n° 3, pp. 300-317.
- Volberda, H. W. (1998): *Building the flexible firm: How to remain competitive* (New York, Oxford University Press).

3 Commerce et organisation de la production: efficacité et performances sur le marché du travail

Introduction

Les entreprises évoluent au fil du temps dans un environnement économique qui évolue lui aussi, souvent dans un climat de grande incertitude. Elles cherchent à optimiser leurs modes de production et de vente pour améliorer leur compétitivité et assurer leur rentabilité, prenant pour ce faire des décisions qui, nous l'avons vu dans les chapitres précédents, ont des conséquences pour les travailleurs. Le présent chapitre traite du commerce international et de l'organisation de la production en tant que variables décisionnelles clés pour les entreprises et étudie les implications des décisions ainsi prises pour l'efficacité et les performances sur le marché du travail.

Les entreprises sont des acteurs économiques qui prennent la décision d'exporter, d'importer et d'organiser la production par le biais de chaînes d'approvisionnement nationales et internationales. Les différentes étapes de la production ont souvent lieu non pas dans un seul mais dans plusieurs pays, ce qui donne naissance à une chaîne d'approvisionnement mondiale (CAM) et à un réseau de distribution qui se ramifie sur les marchés nationaux et internationaux et engendre ainsi des flux commerciaux. Une partie des tâches est effectuée en interne sur des sites de production situés dans des pays différents, ce qui oblige l'entreprise à réaliser des investissements étrangers directs, et une autre partie est assurée par des fournisseurs externes. Aussi bien des entreprises formelles que des entreprises informelles prennent part au processus de production tout au long de la chaîne. La production pour des CAM n'a pas lieu uniquement dans de grandes usines, mais aussi dans de petites unités telles que des ménages.

Les décisions des entreprises quant à leur participation au commerce international et aux CAM ont des conséquences directes sur le monde du travail, car elles déterminent la quantité et le type d'emplois qui sont créés en différents lieux de la planète. Les technologies de l'information et de la communication offrent aux entreprises des solutions nouvelles pour la vente de leurs produits ou l'achat de biens intermédiaires, en facilitant la mise en relation directe d'acheteurs et de fournisseurs qui se trouvent dans des lieux différents. Elles facilitent également l'application de méthodes novatrices d'organisation de la production et de la distribution comme la production participative ou le commerce électronique. La manière dont les entreprises organisent la production façonne l'avenir du travail en ce sens que les nouveaux modes d'organisation de la production donnent naissance à de nouveaux types d'emploi qui n'ont plus rien à voir avec le modèle traditionnel de l'emploi à vie dans une même entreprise (BIT, 2015a).

Depuis quelque temps, les questions du commerce international et de l'organisation de la production dans les CAM retiennent davantage l'attention dans les débats internationaux. Il a en effet été constaté que leurs conséquences pour les travailleurs n'étaient pas les mêmes d'une branche, d'une entreprise et d'un travailleur à l'autre, certains étant gagnants et d'autres perdants. Parallèlement, il est largement admis que les entreprises exportatrices et importatrices procurent des emplois à des millions de travailleurs et que la création de beaucoup de ces emplois suppose que les entreprises bénéficient d'un environnement propice. Le commerce international et les CAM sont largement considérés comme des facteurs de développement économique et comme des moteurs de la création d'emplois qui pourraient sortir des millions de travailleurs de la pauvreté, à condition de s'appuyer sur des politiques et des institutions qui leur soient favorables (Le Goff et Singh, 2014; Winters, 2000; Winters, McCulloch et McKay, 2004). Néanmoins, certains craignent qu'au moins une partie des emplois créés n'offrent pas des conditions de travail décentes (BIT, 2016a).

Le présent chapitre se veut une contribution aux débats en cours. La [section A](#) rappelle le contexte en décrivant les tendances du commerce international et de l'organisation de la production et présente des estimations toutes nouvelles du nombre et du pourcentage de travailleurs employés dans des entreprises exportatrices et importatrices. Le pourcentage de travailleurs des entreprises exportatrices a chuté lors de l'effondrement du commerce international provoqué par la crise économique mondiale et n'a plus bougé depuis; il s'établit actuellement à 37 pour cent, ce qui représente 167 millions de travailleurs dans les 132 pays pour lesquels il existe des données.

La [section B](#) démontre que l'efficacité et les performances sur le marché du travail sont liées au comportement des entreprises en tant qu'exportatrices et importatrices. Les indicateurs utilisés pour mesurer l'efficacité et les performances sur le marché du travail au niveau de l'entreprise sont: la productivité totale des facteurs (PTF), la productivité du travail, les salaires, l'emploi, la part de l'emploi temporaire et la part de l'emploi féminin. Le comportement des entreprises est analysé à la lumière de leur statut d'exportatrices et d'importatrices, du contenu de leur activité en exportations et en importations (mesuré par la proportion d'exportations dans la valeur totale des ventes et la proportion d'importations dans la valeur totale des matières premières utilisées dans la production) et de leur ancienneté à l'exportation. La prise en compte de ces nombreuses dimensions donne une image nuancée de la relation entre, d'une part, le comportement des entreprises et, d'autre part, l'efficacité et les performances sur le marché du travail.

La [section C](#) présente une méthode inédite d'identification des fournisseurs des CAM sur la base de données types concernant les entreprises et établit une distinction entre les fournisseurs d'intrants (dont le rôle au sein d'une CAM consiste à vendre des biens intermédiaires destinés à être transformés dans la suite du processus de production) et les fournisseurs de produits finis (dont le rôle consiste à assembler des biens intermédiaires pour fabriquer le produit fini). Enfin, l'efficacité de ces entreprises et leurs performances sur le marché du travail sont comparées avec les résultats concernant d'autres exportateurs.

Les [sections B et C](#) montrent qu'il existe une corrélation positive entre la participation d'une entreprise au commerce international et la productivité de cette entreprise, mais que le lien avec les performances sur le marché du travail dépend de la dimension particulière qui est étudiée. Les entreprises exportatrices et les entreprises importatrices sont plus productives et paient des salaires plus élevés que leurs homologues non commerciales, mais il existe un écart entre la productivité et la prime de salaires, c'est-à-dire que les gains provenant du commerce ne sont que partiellement transformés en gains pour les travailleurs. Parmi les entreprises exportatrices, les plus grosses tendent à avoir une plus faible productivité du travail et à payer des salaires moins élevés que les autres, alors que les fournisseurs d'intrants ont une plus forte productivité et paient des salaires plus élevés que les autres exportatrices. Les entreprises exportatrices, en particulier celles qui assemblent des produits finis, emploient plus de femmes que les non-exportatrices, mais ont en général une plus forte proportion d'emplois temporaires. Les entreprises importatrices emploient moins de travailleurs temporaires.

La [section D](#) résume les principales conclusions de l'analyse faite dans le chapitre.

A. Tendances des échanges, de l'organisation de la production et de l'emploi

Les entreprises exercent leurs activités dans un environnement économique qui évolue rapidement

L'environnement économique des entreprises est en constante évolution du fait, d'une part, des politiques, règlements et institutions en place dans les différentes parties du monde et, d'autre part, du comportement de différents agents économiques tels que les consommateurs et les autres entreprises. Cet environnement, sur lequel les entreprises ont peu de prise, peut déterminer l'aptitude de celles-ci à exporter et importer et le volume de ces échanges, leur participation à des CAM en tant que fournisseurs et la façon dont elles organisent leur production. Certaines tendances récentes ont eu un impact important sur cet environnement.

La première de ces tendances a été l'affaiblissement de la demande globale, surtout dans les économies développées mais aussi dans certaines économies émergentes (Bems, Johnson et Yi, 2010; Banque mondiale, 2015). De plus, la demande de biens issus du commerce international a diminué, notamment la demande de biens de consommation importés et celle de biens dont la production dépend de produits importés.

Une deuxième tendance, apparentée à la précédente, est la montée du protectionnisme observée depuis quelques années, qui a probablement contribué au quasi-triplement des obstacles non tarifaires imposés dans le monde depuis 2000 (BIT, 2017). La protection commerciale touche tous types de biens, y compris les produits intermédiaires, et augmente les coûts commerciaux, annihilant ainsi les économies réalisées grâce au progrès des techniques et à la baisse du coût du transport (Hummels, 2007). Cette protection peut influencer sur la manière dont les entreprises établissent leurs CAM, le lieu où elles le font et l'intensité de leurs échanges commerciaux.

Troisièmement, l'économie mondiale a été marquée par une forte montée de l'incertitude, qui a amené les entreprises à retarder ou à annuler leurs investissements, notamment dans leur capacité de production à l'étranger (et par conséquent dans les CAM). Les formes d'incertitude dont pâtissent le plus les entreprises sont non seulement l'incertitude qui entoure la politique commerciale (Crowley, Song et Meng, 2016; Handley, 2014; Handley et Limão, 2015), mais aussi celle qui entoure les politiques économiques dans leur ensemble, comme l'attestent les niveaux records atteints ces dernières années par l'indicateur d'incertitude des politiques économiques EPU (*Economic Policy Uncertainty*) (Baker, Bloom et Davis, 2016)¹.

Une quatrième tendance qui a influé sur les décisions des entreprises et l'organisation de la production est le déclin de l'investissement, qui a diminué en pourcentage du PIB dans presque toutes les régions du monde au cours de ces huit dernières années. Les deux seules exceptions sont les pays d'Asie en développement et l'Amérique latine². Ce recul de l'investissement a provoqué un déplacement relatif de la demande, qui s'est éloignée de biens d'investissement tels que les machines et les biens d'équipement (Hoekman, 2015; Constantinescu, Mattoo et Ruta, 2015), dont la production se caractérise par un important degré de fragmentation internationale.

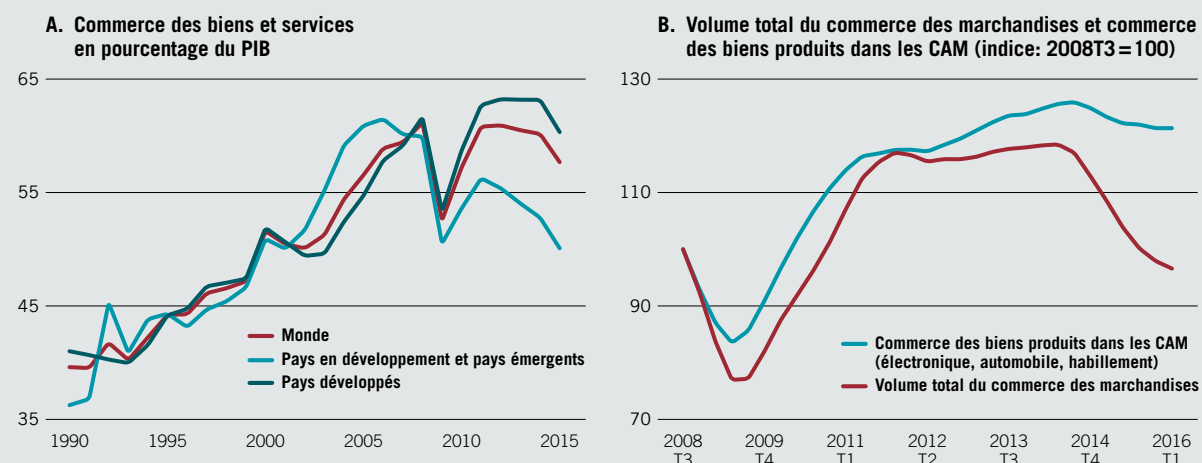
La cinquième tendance est la difficulté d'accès des entreprises à des moyens de financement, y compris les crédits commerciaux, engendrée dans une large mesure par un moindre appétit des institutions financières pour le risque. En l'absence de crédits commerciaux, les entreprises exportatrices ne peuvent plus s'assurer contre le risque de non-paiement. L'exportation devient donc plus risquée, et les entreprises sont moins enclines à exporter (Ahn, Amiti et Weinstein, 2011). Le problème se pose plus particulièrement aux petites et moyennes entreprises (PME) qui se sont vu refuser plus d'une demande de crédits sur deux en 2014 (DiCaprio, Beck et Daquis, 2015; OMC, 2016a).

1. L'indicateur EPU mesure le niveau d'incertitude lié à la conduite de la politique économique, tel qu'il se manifeste dans la presse. Le Global Index était de 70 en 2007, mais s'est établi au niveau encore jamais atteint de 198,3 en 2016 (moyennes annuelles simples basées sur les données mensuelles).

2. Selon la base de données d'octobre 2016 des Perspectives de l'économie mondiale du FMI, la part de l'investissement dans le PIB a diminué de 2,4 points de pourcentage dans les économies développées entre 2007 et 2015. Au cours de la même période, elle a aussi reculé dans les régions en développement et n'a fortement augmenté – de 3,4 points de pourcentage – que dans les pays en développement d'Asie. En Amérique latine, elle n'a que légèrement augmenté – de 0,1 point de pourcentage.

Figure 3.1

Evolution du commerce mondial, 1990-2016



Note: Les chiffres du commerce des biens produits dans les CAM et du volume total du commerce des marchandises sont basés sur les chiffres trimestriels de la valeur des importations et représentent les moyennes mobiles des deux derniers trimestres, du trimestre en cours et du trimestre à venir. Le commerce des biens produits dans les CAM est le commerce des biens produits dans trois secteurs caractéristiques des CAM, à savoir l'habillement et la chaussure, l'électronique et les véhicules à moteur et pièces détachées. Ces biens et les CAM correspondantes sont décrits par Sturgeon et Memedović (2011) et Ferrantino et Taglioni (2014).

Source: Calculs réalisés par le BIT à partir des chiffres de la Banque mondiale (Indicateurs de développement dans le monde) et du Centre du commerce international (ITC) (outils d'analyse de marché).

Stagnation du commerce international après plusieurs années de croissance rapide

Compte tenu de cette évolution de l'environnement économique, il n'est pas étonnant de constater que le volume des échanges internationaux a beaucoup diminué ces dernières années par rapport aux précédentes. Ce constat ressort des chiffres agrégés du commerce, correspondant au résultat cumulé du comportement individuel des entreprises. Alors que le commerce mondial avait augmenté de façon quasi continue de 1990 à 2008, passant de moins de 40 pour cent du PIB à plus de 60 pour cent, la débâcle de 2009 l'a fait retomber à 53 pour cent cette année-là. Après une forte reprise en 2010, le commerce mondial est entré dans une période de stagnation, dépassant à peine 60 pour cent du PIB, soit plus ou moins son niveau de 2008, avant de tomber à 58 pour cent en 2015 (figure 3.1, graphique A).

Cette stagnation n'a pas été causée par les entreprises d'une catégorie particulière de pays; c'est un phénomène véritablement mondial, qui est observé dans les pays de toutes les catégories de revenu et surtout dans le monde en développement. Dans un environnement incertain, dans lequel de nouvelles formes de commerce telles que le commerce électronique transfrontalier font leur apparition (encadré 3.1), il reste à savoir si la stagnation observée ces dernières années est un phénomène temporaire ou permanent.

Il convient de se demander en outre si la stagnation générale du commerce touche également les échanges au sein des réseaux des CAM. L'électronique, l'automobile et l'habillement sont des secteurs dont la production s'organise principalement dans les CAM. La somme du commerce des biens fabriqués dans ces secteurs (par exemple téléphones portables, automobiles et tee-shirts) et du commerce des produits intermédiaires utilisés pour produire des biens (par exemple circuits imprimés, roues et coton) donne une indication du commerce des marchandises au sein de ces réseaux (Sturgeon et Memedović, 2011). De fait, la stagnation du commerce a aussi touché le commerce des biens produits dans les CAM alors même que le ralentissement du commerce des biens intermédiaires et des produits finis liés aux CAM pour ces trois groupes de produits a été moins prononcé, surtout à partir du second semestre de 2014 (figure 3.1, graphique B). Cependant, la valeur des échanges se maintient sur une courbe descendante, en raison principalement de l'électronique et de l'habillement, et dans une moindre mesure de l'automobile pour laquelle la demande reste forte.

Le commerce électronique transfrontalier peut-il faire revivre le commerce international?

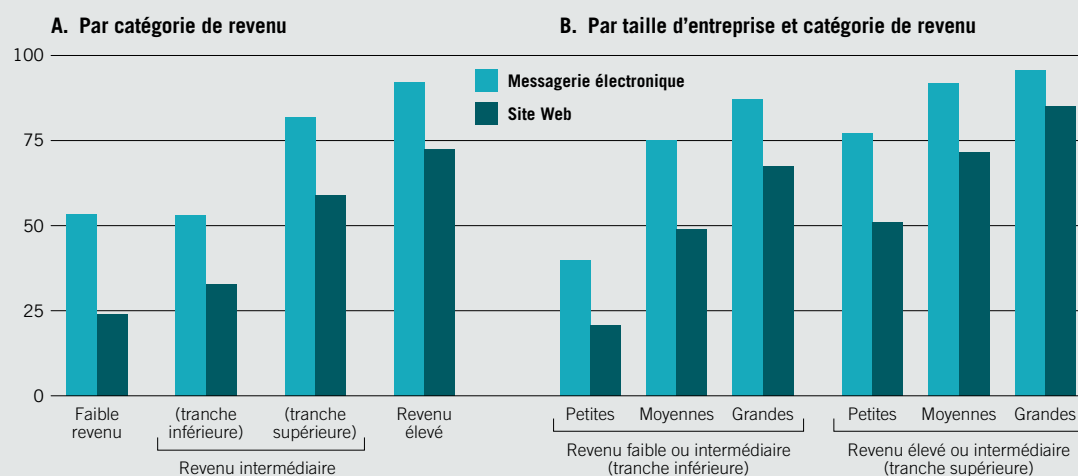
Sachant que le nombre d'acheteurs en ligne est actuellement estimé à plus de 1 milliard (CNUCED, 2015), le commerce électronique est aujourd'hui un facteur de réussite de plus en plus important pour de nombreuses entreprises. Le commerce électronique transfrontalier représente une importante proportion des ventes en ligne, marché qui est en plein essor. Par exemple, la part du commerce électronique transfrontalier dans la totalité des échanges entre entreprises (B2B) et des transactions entre entreprises et particuliers (B2C) est supérieure à 50 pour cent en Inde et à Singapour (Payvision, 2014). Toutefois, les débouchés du commerce électronique transfrontalier ne sont pas également répartis dans le monde ni entre les différents types d'entreprise, et le potentiel du commerce électronique n'est pas pleinement exploité.

Dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, seule la moitié environ des

entreprises utilisent la messagerie électronique et seules 30 pour cent environ utilisent leur propre site Web pour communiquer avec leurs clients ou leurs fournisseurs. En revanche, dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure et à revenu élevé, plus de 80 pour cent utilisent la messagerie électronique et 60 pour cent ont leur propre site (figure 3.2, graphique A). Les petites entreprises utilisent beaucoup moins l'Internet que les grandes. L'écart entre petites et grandes entreprises est particulièrement prononcé dans les pays peu développés (figure 3.2, graphique B). Beaucoup de ces entreprises ignorent probablement encore les débouchés qu'offre le commerce électronique (Stockdale et Standing, 2006; Thulani, Tofara et Langton, 2010). De plus, les cadres et les travailleurs de ces entreprises ont rarement les compétences nécessaires pour se rendre compte des besoins en matière de commerce électronique et comprendre les avantages potentiels de cette forme de commerce (CNUCED, 2015).

Figure 3.2

Part des entreprises qui utilisent la messagerie électronique et leur propre site Web pour communiquer avec leurs clients ou leurs fournisseurs (en pourcentage)



Source: Calculs réalisés par le BIT à l'aide des bases de données de la Banque mondiale pour les enquêtes auprès des entreprises et les Indicateurs de développement dans le monde.

La proportion de travailleurs employés par des entreprises exportatrices a diminué pendant la crise

Pour évaluer l'impact sur l'emploi de l'effondrement du commerce et de la stagnation qui a suivi, nous avons estimé le nombre et la proportion de travailleurs employés dans des entreprises légèrement, modérément et fortement exportatrices et importatrices de 132 pays. Sur le plan géographique, ces 132 pays représentent 82 pour cent de la main-d'œuvre mondiale (voir l'annexe A). Et, sur le plan de l'emploi, les travailleurs pris en considération dans les estimations sont ceux des entreprises formelles de fabrication et de services d'au moins cinq salariés (petites, moyennes et grandes entreprises), formels et informels, soit plus de la moitié du volume total de l'emploi salarié.

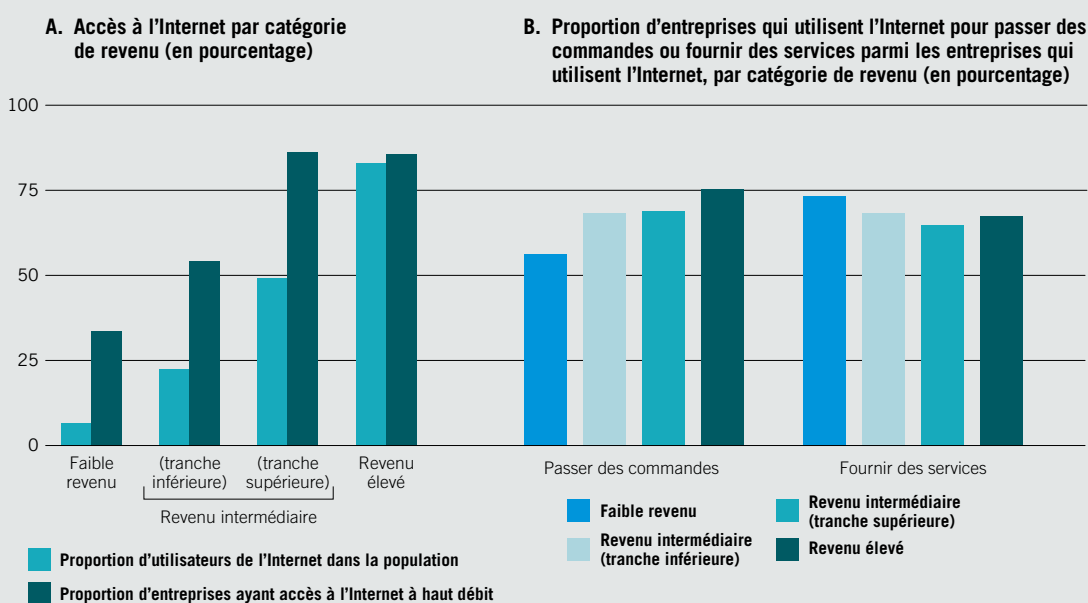
(suite)

Le commerce électronique présente différents avantages pour les entreprises, par exemple en facilitant leur participation aux chaînes de valeur mondiales, en leur ouvrant l'accès à davantage de marchés et en leur garantissant une meilleure efficacité et des coûts de transaction plus faibles (CNUCED, 2015). Dans le cas du commerce électronique transfrontalier, le recours à l'Internet offre la possibilité de réduire grandement le coût de la collecte d'information et de la mise en relation des consommateurs et des fournisseurs, faisant ainsi tomber un obstacle potentiellement important au commerce international et augmenter le volume des échanges (Terzi, 2011). De plus, le commerce électronique peut avoir un impact non négligeable sur le commerce des services, puisqu'il rend possible l'exportation de services auparavant non exportables, tels que la recherche et développement (R&D) ou la gestion des stocks, et fait baisser le prix de ces services.

Toutefois, les entreprises des pays en développement, et surtout des pays à faible revenu, n'ont pas pu profiter pleinement du commerce électronique, souvent en raison de la médiocrité de l'infrastructure des technologies de l'information et de la communication (TIC). Aujourd'hui encore, seule une proportion relativement faible de la population de ces pays utilise l'Internet. En outre, moins de la moitié des entreprises des pays à faible revenu ont accès à l'Internet à haut débit (figure 3.3, graphique A). Mais, lorsqu'elles y ont accès, elles l'utilisent pratiquement de la même manière que les entreprises des pays à revenu élevé. Elles utilisent l'Internet pour passer des commandes et fournir des services à des clients tout autant, sinon plus, que les entreprises des pays à revenu élevé (figure 3.3, graphique B). Par conséquent, améliorer l'infrastructure des TIC dans les pays en développement, et surtout dans les pays à faible revenu, serait probablement un moyen efficace d'augmenter le volume des échanges et de ranimer le commerce dans ces pays.

Figure 3.3

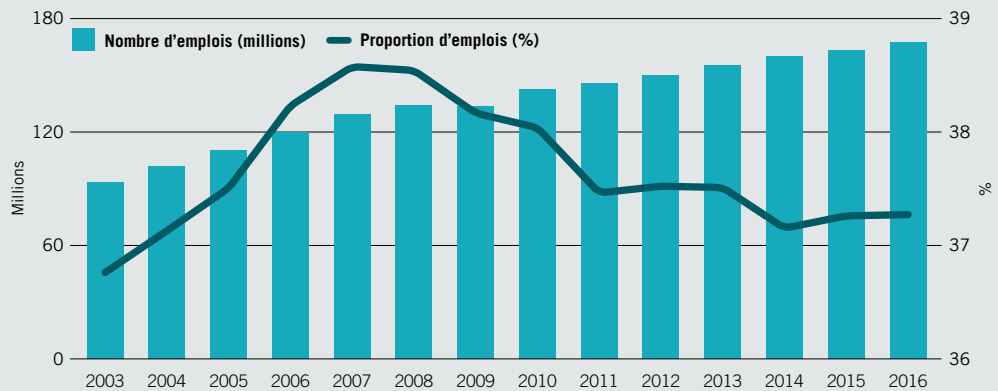
Utilisation de l'Internet et accès



La figure 3.4 montre que, dans les 132 pays étudiés, 167 millions de travailleurs étaient employés en 2016 par des entreprises exportatrices, ce qui représente une augmentation de près de 80 pour cent depuis 2003, date à laquelle ce chiffre était de 94 millions seulement. La proportion de travailleurs employés par des entreprises exportatrices était en augmentation avant la crise, mais a diminué après l'effondrement du commerce, passant de 38,5 pour cent en 2008 à 37,2 pour cent en 2014. Pendant cette période, la plupart des emplois ont été créés dans des entreprises non exportatrices. Au cours de ces deux dernières années, la proportion de travailleurs employés par des entreprises exportatrices est restée à 37,3 pour cent.

Figure 3.4

Nombre et proportion d'emplois dans les entreprises exportatrices formelles d'au moins cinq salariés, 2003-2016



Note: Voir l'annexe A pour des précisions sur la méthode appliquée. Il s'agit de l'emploi dans les entreprises formelles des secteurs de la fabrication et des services, qui ont au moins cinq salariés.

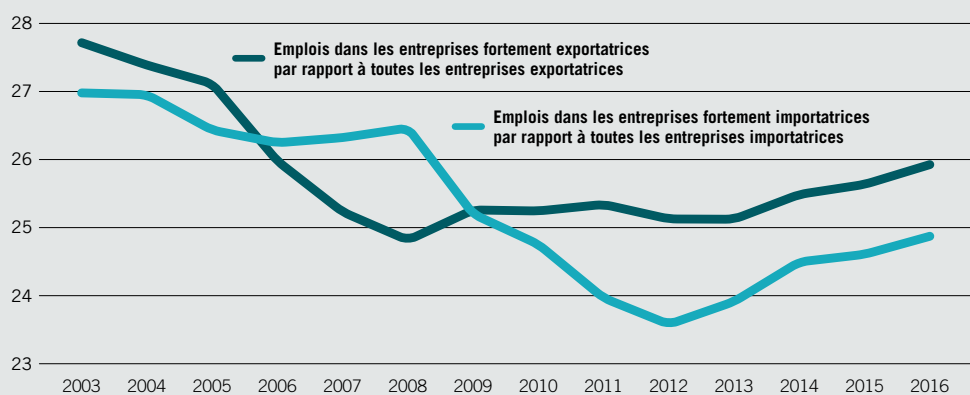
Source: Calculs réalisés par le BIT sur la base des enquêtes de la Banque mondiale auprès des entreprises.

La crise a eu les mêmes répercussions sur l'emploi dans tous les types d'entreprise exportatrice, indépendamment de l'intensité d'exportation

Alors que globalement la crise mondiale du commerce a eu des effets négatifs sur l'emploi dans les entreprises du secteur, il est aussi important de noter que ces effets peuvent varier considérablement d'une entreprise à l'autre, en particulier en ce qui concerne leur degré de participation relative au commerce (intensité commerciale). Pour analyser cette dimension, les entreprises ont été groupées en quatre catégories, à savoir les entreprises non commerciales et celles qui sont légèrement, modérément et fortement exportatrices ou importatrices (encadré 3.2). La figure 3.5 montre que la proportion de travailleurs employés par des entreprises fortement exportatrices était orientée à la baisse avant la crise et que, par conséquent, ce sont surtout les entreprises légèrement et modérément exportatrices qui ont employé un nombre croissant de travailleurs au cours de cette période. Cette proportion est

Figure 3.5

Part de l'emploi dans les entreprises fortement exportatrices et importatrices, 2003-2016 (en pourcentage)



Note: Voir l'annexe A pour des précisions sur la méthode appliquée. Il s'agit de l'emploi dans les entreprises formelles d'au moins cinq salariés des secteurs de la fabrication et des services (pour les exportatrices) et du secteur de la fabrication (pour les importatrices).

Source: Calculs réalisés par le BIT sur la base des enquêtes de la Banque mondiale auprès des entreprises.

Encadré 3.2

Entreprises légèrement, modérément et fortement exportatrices et importatrices: qui sont-elles?

Les entreprises sont classées par groupes de taille similaire, en fonction de leur intensité d'importation et d'exportation. Les entreprises non exportatrices et les entreprises légèrement, modérément et fortement exportatrices exportent respectivement 0 pour cent, entre 0 et 20 pour cent, entre 20 et 60 pour cent et plus de 60 pour cent de leurs ventes. Les entreprises non importatrices et celles qui le sont légèrement, modérément et fortement importent respectivement 0 pour cent, entre 0 et 20 pour cent, entre 20 et 60 pour cent et plus de 60 pour cent de leurs matières premières en valeur. Tant le commerce direct que le commerce indirect (via un intermédiaire) sont pris en considération.

Les caractéristiques des entreprises varient selon l'intensité commerciale (tableau 3.1). Les exportatrices ont plus de ventes, embauchent davantage de travailleurs et sont en moyenne plus âgées que les non-exportatrices. Il en va de même pour les importatrices par rapport aux non-importatrices. Parmi les exportatrices, celles qui le sont légèrement sont celles qui ont le plus important chiffre d'affaires et sont les plus anciennes par rapport aux entreprises modérément et fortement exportatrices. De même, les entreprises légèrement importatrices ont le plus important chiffre d'affaires et sont plus anciennes que les entreprises modérément et fortement importatrices. L'effectif moyen de salariés

augmente avec l'intensité d'exportation et diminue avec l'intensité d'importation.

La répartition des entreprises selon l'intensité d'exportation révèle d'importantes différences entre les secteurs (figure 3.6, colonnes bleues): 27 pour cent des entreprises de fabrication et 12 pour cent des entreprises de services sont exportatrices. Parmi les entreprises de fabrication, les exportatrices sont plus fréquemment dans le secteur des machines, dans lequel 42 pour cent de toutes les exportatrices sont légèrement exportatrices, 43 pour cent le sont modérément et 15 pour cent le sont fortement. Le secteur de l'habillement et du cuir compte la plus forte proportion d'entreprises fortement exportatrices, soit 52 pour cent de toutes les exportatrices, contre une moyenne générale de moins de 27 pour cent pour le secteur de la fabrication dans son ensemble.

La répartition des entreprises selon l'intensité d'importation varie elle aussi en fonction des secteurs (figure 3.6, colonnes rouges): près de 37 pour cent des entreprises de fabrication importent des matières premières de l'étranger. Le secteur des produits chimiques et pharmaceutiques compte la plus forte proportion d'entreprises importatrices, soit 49 pour cent de la totalité, dont 88 pour cent sont modérément ou fortement importatrices.

Tableau 3.1

Caractéristiques des entreprises exportatrices et importatrices de 132 pays, année la plus récente

	Toutes – Fabrication et services	Toutes – Fabrication	Exportatrices Fabrication et services					Importatrices Fabrication				
			Non exportatrices	Toutes	Légèrement exportatrices	Modérément exportatrices	Fortement exportatrices	Non importatrices	Toutes	Légèrement importatrices	Modérément importatrices	Fortement importatrices
Chiffre d'affaires (en millions de dollars E.-U.)	3,0	3,9	2,3	5,6	7,0	4,6	5,4	2,3	6,5	10,7	5,0	5,8
Age de l'entreprise (années)	14,7	16,5	14,2	17,3	21,1	16,3	14,7	14,8	19,1	20,6	19,0	18,3
Nombre de salariés permanents et à plein temps	68,4	102,5	53,1	135,6	129,6	133,0	145,1	75,6	160,6	184,3	162,2	146,1

Note: Seules les entreprises d'au moins cinq salariés sont prises en considération. Les données concernant les exportations se rapportent aux entreprises de fabrication et de services et comprennent les exportations directes et indirectes, ces dernières étant celles qui ont lieu via une entreprise intermédiaire. Les données concernant l'importation se rapportent aux seules entreprises de fabrication et comprennent tant les importations directes que les importations indirectes, l'information sur le statut d'importateur portant sur l'utilisation ou non de matières premières étrangères dans la production. Les montants sont exprimés en dollars E.-U. constants de 2005. Les chiffres correspondent à des estimations de la population provenant de pondérations d'enquête.

Source: Calculs réalisés par le BIT sur la base des enquêtes de la Banque mondiale auprès des entreprises.

Encadré 3.2

(suite)

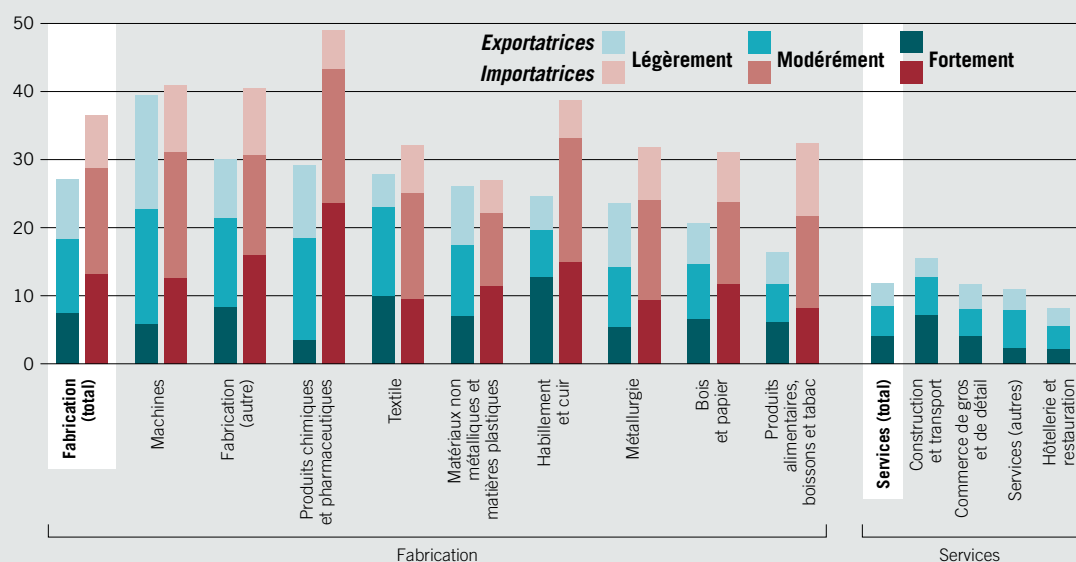
Il existe une forte corrélation entre la proportion d'exportatrices et celle d'importatrices dans les différents secteurs, en ce sens que les secteurs ayant une forte proportion d'exportatrices ont aussi en général une forte proportion d'importatrices.

Il convient de noter en outre que la proportion d'exportatrices et d'importatrices augmente avec la taille

des entreprises (OMC, 2016b). Parmi les entreprises de fabrication et de services, 11 pour cent de petites entreprises, 24 pour cent de moyennes entreprises et 38 pour cent de grandes entreprises exportent alors que, chez les importatrices, ces pourcentages sont respectivement de 24, 40 et 58 pour cent.

Figure 3.6

Proportion d'entreprises exportatrices/importatrices dans l'ensemble des entreprises, année la plus récente, par intensité d'exportation/importation et secteur d'activité économique (en pourcentage)



Note: Seules les entreprises d'au moins cinq salariés sont prises en considération. Les données concernant les exportations se rapportent aux entreprises de fabrication et de services et comprennent les exportations directes et indirectes, ces dernières étant celles qui ont lieu via une entreprise intermédiaire. Les données concernant l'importation se rapportent aux seules entreprises de fabrication et comprennent tant les importations directes que les importations indirectes, l'information sur le statut d'importateur portant sur l'utilisation ou non de matières premières étrangères dans la production. Les montants sont exprimés en dollars E.-U constants de 2005. Les chiffres correspondent à des estimations de la population provenant de pondérations d'enquête.

Source: Calculs réalisés par le BIT sur la base des enquêtes de la Banque mondiale auprès des entreprises.

restée relativement stable – autour de 25 pour cent – entre 2008 et 2013, ce qui donne à penser que la crise a eu les mêmes répercussions sur l'emploi dans tous les types d'entreprise exportatrice, puis a légèrement augmenté pour approcher 26 pour cent au cours de ces deux dernières années. La part des travailleurs employés par des entreprises fortement importatrices dans l'emploi total des entreprises importatrices est tombée de 26,5 pour cent en 2008 à 23,6 pour cent en 2012, ce qui indique que c'est l'emploi dans les entreprises fortement importatrices qui a le plus pâti de la crise. En 2016, cette part s'établissait à 24,9 pour cent, encore en deçà de son niveau d'avant la crise. Compte tenu de l'actuelle stagnation des échanges commerciaux, il reste à savoir comment la part de l'emploi dans les entreprises fortement exportatrices et importatrices évoluera dans l'avenir proche.

B. Entreprises exportatrices et importatrices: efficacité et performances sur le marché du travail

Dans la section A, nous avons vu quelles étaient les tendances globales des effectifs des entreprises exportatrices ainsi que la proportion de travailleurs employés par des entreprises ayant des intensités d'exportation et d'importation différentes. Ces tendances soulèvent la question de la relation entre l'activité commerciale d'une entreprise, d'une part, et son efficacité et ses performances sur le marché du travail, d'autre part. La présente section analyse, en partant du niveau global, le lien qui existe entre, d'une part, le statut d'exportateur ou d'importateur, l'intensité d'exportation ou d'importation et l'ancienneté à l'exportation d'une entreprise et, d'autre part, la productivité de cette entreprise et la quantité et la qualité des emplois qu'elle offre. Le but de cette analyse est d'étudier l'efficacité et les performances sur le marché du travail des entreprises exportatrices et importatrices afin de recenser les domaines dans lesquels ces entreprises obtiennent de bons ou de mauvais résultats.

Mesurer l'efficacité et les performances sur le marché du travail

L'analyse s'appuie sur des données transversales concernant plus de 68 000 entreprises manufacturières privées du secteur formel d'au moins cinq salariés et provenant de 207 enquêtes réalisées dans 132 pays de toutes catégories de revenu; ces données sont tirées des enquêtes de la Banque mondiale auprès des entreprises. Les catégories de revenu dont il est question ici sont celles de la classification par revenu de la Banque mondiale, qui est décrite à l'annexe A du chapitre 1.

Pour mesurer l'efficacité au niveau de l'entreprise, il existe différents indicateurs; ceux qui sont utilisés dans la présente section sont:

- la productivité totale des facteurs (PTF);
- la productivité du travail.

La PTF mesure le degré d'efficacité avec lequel une entreprise utilise tous ses moyens de production (travail, capital, matières premières et électricité)³. La productivité du travail est celle de la main-d'œuvre uniquement; elle mesure la valeur ajoutée (c'est-à-dire le chiffre d'affaires moins les dépenses de matières premières) générée en moyenne par un travailleur au sein d'une entreprise. Par exemple, si une entreprise A utilise un stock de capital plus important qu'une entreprise B mais a la même production et obtient des résultats identiques quant aux autres moyens de production (travail, matières premières et électricité), elle aura la même productivité du travail, mais une PTF inférieure que l'entreprise B, car elle a besoin de plus de capital pour produire la même quantité.

La PTF et la productivité du travail sont des mesures qui ne sont pas directement comparables, car la PTF est un multiplicateur dans la fonction de production, alors que la productivité du travail est mesurée en unités monétaires. La PTF et la productivité du travail sont donc deux mesures très différentes de l'efficacité.

Pour mesurer les performances de l'entreprise sur le marché du travail, l'analyse devrait idéalement prendre en considération toutes les dimensions qui entrent en jeu dans la quantité et la qualité des emplois (BIT, 2013). Les données disponibles nous permettent d'utiliser les indicateurs suivants:

- salaire moyen;
- emploi total;
- part de l'emploi féminin;
- part de l'emploi temporaire.

L'emploi total au niveau de l'entreprise est un indicateur des possibilités d'emploi qui existent au sein d'une entreprise. La part de l'emploi féminin au niveau de l'entreprise est un indicateur de l'égalité des chances et de traitement des femmes et des hommes dans l'emploi. Le salaire moyen au niveau de l'entreprise permet de déterminer si les revenus d'activité sont adéquats. La part de travailleurs temporaires dans l'emploi total au niveau de l'entreprise est une variable de substitution pour le degré moyen de sécurité de l'emploi. C'est aussi un indicateur de la qualité de l'emploi, puisqu'il a été démontré qu'elle était associée à une prévalence accrue des problèmes de santé physiques et mentaux (Benavides et coll., 2000; Virtanen et coll., 2005; Waenerlund, Virtanen et Hammarström, 2011).

3. La PTF au niveau de l'entreprise est estimée ici selon la méthode de Saliola et Seker (2011). L'estimation peut être expliquée comme suit: prenons deux entreprises qui ont les mêmes dépenses de main-d'œuvre, matières premières et électricité, et le même stock de capital; si l'une vend deux fois plus que l'autre en valeur, sa PTF sera deux fois plus élevée.

L'efficacité et les performances sur le marché du travail par rapport à l'activité commerciale

La présente section examine au moyen d'une analyse de régression la relation entre chacun des indicateurs susmentionnés de l'efficacité et des performances sur le marché du travail et les indicateurs du comportement des entreprises en tant qu'exportatrices ou importatrices. Ces indicateurs sont au nombre de trois: premièrement, le statut d'exportateur ou d'importateur sur la base duquel sont comparées l'efficacité et les performances sur le marché du travail des entreprises exportatrices et non exportatrices et celles des entreprises importatrices et non importatrices (voir l'annexe B pour des précisions); deuxièmement, l'intensité d'exportation et d'importation de l'entreprise, qui indique combien d'entreprises exportent et importent et permet de comparer l'efficacité et les performances sur le marché du travail entre entreprises de différentes intensités d'exportation et d'importation (voir l'annexe B); troisièmement, l'ancienneté à l'exportation par rapport à laquelle sont analysées l'efficacité et les performances sur le marché du travail au sein des entreprises exportatrices (voir l'annexe C).

L'analyse compare implicitement des entreprises ayant le même régime de propriété (capitaux nationaux ou étrangers) et le même âge, exerçant le même type d'activité économique (mesuré par l'intensité de capital, l'intensité de la consommation d'électricité et des variables indicatrices par secteur), dans le même pays et pour la même année (mesurés à l'aide de variables indicatrices par enquête). Dans les régressions, ces variables sont des variables de contrôle. Il est important de noter que des variables telles que le chiffre d'affaires (qui définit la taille de l'entreprise) ou le niveau d'instruction moyen des travailleurs ne sont pas prises en compte dans les régressions, car c'est précisément par ces biais-là que le commerce peut être corrélé à l'efficacité et aux performances sur le marché du travail (économies d'échelle, composition différente des effectifs).

Les résultats doivent être interprétés comme étant des moyennes, ce qui n'exclut pas des valeurs aberrantes, en positif ou en négatif, quant à l'efficacité et aux performances sur le marché du travail. Les résultats de l'analyse sont présentés dans les pages qui suivent.

Les entreprises exportatrices sont beaucoup plus productives que les entreprises non exportatrices

La [figure 3.7](#) démontre à l'aide de données empiriques la différence entre les résultats d'efficacité des entreprises exportatrices et non exportatrices et ceux des entreprises importatrices et non importatrices, selon la PTF et la productivité du travail mesurées au niveau de l'entreprise. Les exportatrices sont plus productives que les non-exportatrices. En effet, une entreprise exportatrice a en moyenne une PTF plus élevée de plus de 7 pour cent (graphique A) et une productivité du travail plus élevée de plus de 30 pour cent (graphique C) qu'une entreprise non exportatrice. La prime de productivité des entreprises exportatrices est observée dans tous les pays, toutes catégories de revenu confondues. La prime de productivité du travail est observée dans tous les secteurs, et une prime de PTF est observée dans tous les secteurs, sauf ceux des matériaux non métalliques et matières plastiques et des machines. Le secteur des machines compte déjà une forte proportion d'entreprises exportatrices (voir l'[encadré 3.2](#)), ce qui peut entraîner une forte concurrence sur les marchés d'exportation et donc un chiffre d'affaires inférieur, compte tenu des biens de production utilisés.

Les entreprises importatrices sont en général beaucoup plus productives que les non-importatrices (graphiques B et D), mais moins que les entreprises exportatrices. Lorsque l'on utilise la productivité du travail comme indicateur d'efficacité, la prime à l'importation est estimée à 19 pour cent. Une importante prime de productivité du travail pour les entreprises importatrices est observée dans tous les pays, quelle que soit leur catégorie de revenu. Elle est statistiquement significative pour tous les secteurs, sauf ceux du textile et de l'habillement et du cuir. Quant à la PTF, une prime à l'importation n'est observée que pour les entreprises des pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, pour lesquelles l'importation est parfois un gage de compétitivité sur les marchés internationaux. Les entreprises importatrices sont tout aussi productives que les non-importatrices dans la plupart des secteurs, sauf celui du bois et papier, dans lequel elles sont moins productives, et ceux des matériaux non métalliques et matières plastiques et de la métallurgie, dans lesquels elles sont plus productives que les entreprises non importatrices.

Figure 3.7

Écarts de productivité au niveau de l'entreprise entre les entreprises de commerce et les autres, par catégorie de revenu (en pourcentage)



Note: Les colonnes hachurées indiquent que l'estimation n'est pas significativement différente de zéro. Les colonnes pleines indiquent que l'estimation est statistiquement significative au seuil de 10 pour cent. Les estimations sont réalisées à l'aide de régressions par la méthode des moindres carrés ordinaires, avec le logarithme de la productivité (PTF) ou celui de la productivité du travail en tant que variable dépendante, et des variables muettes relatives au statut d'exportateur, au statut d'importateur et à la propriété étrangère, l'âge de l'entreprise, les dépenses d'électricité par rapport au chiffre d'affaires, la valeur de rachat du capital par rapport au chiffre d'affaires et des variables muettes pour le secteur et pour l'enquête, en tant que variables explicatives. Voir l'annexe B pour des précisions sur la méthode.

Source: Calculs réalisés par le BIT sur la base des enquêtes de la Banque mondiale auprès des entreprises.

La conclusion selon laquelle les entreprises de commerce sont plus productives que les autres est conforme à la fois aux études théoriques (Kasahara et Lapham, 2013; Melitz, 2003) et aux travaux empiriques (Bernard et coll., 2007 et 2012; Mayer et Ottaviano, 2008; Wagner, 2007). Toutefois, les raisons de cette prime de productivité ont fait l'objet d'intenses débats.

Pour certains, les écarts de productivité entre les entreprises de commerce et les autres résultent de l'autosélection. L'une des raisons de l'autosélection des entreprises productives sur le marché de l'exportation est que les entreprises doivent supporter des coûts fixes pour commencer à exporter et à importer, et que ces coûts fixes ne sont pas négligeables (Bernard et Jensen, 2004; Das, Roberts et Tybout, 2007). Avant d'entrer sur un marché d'exportation, les entreprises doivent faire une étude de marché, adapter leurs produits aux besoins de consommateurs étrangers et mettre en place des réseaux de distribution. Avant de commencer à importer, elles doivent rechercher des fournisseurs, adapter leurs procédés de production à une nouvelle gamme d'intrants étrangers et mettre en place des circuits d'approvisionnement. Seules les entreprises les plus productives peuvent assumer de tels coûts.

Pour d'autres, les écarts de productivité entre les entreprises de commerce et les autres résultent aussi d'effets d'«apprentissage par l'exportation» qui passent par au moins trois canaux. Premièrement, les entreprises exportatrices peuvent bénéficier d'économies d'échelle, c'est-à-dire que l'intensification de la production pour desservir les marchés d'exportation s'accompagne d'une diminution des coûts unitaires. En effet, l'une des principales motivations des entreprises exportatrices est de se développer en tirant parti du potentiel de marchés d'exportation moins saturés (Kubičková, Votoupalová et Toulová, 2014; Moen, 1999). Deuxièmement, les entreprises peuvent apprendre en se mettant au service de consommateurs étrangers aux goûts potentiellement plus sophistiqués, qui exigent des produits d'une qualité plus élevée. Enfin, les entreprises sont exposées à la concurrence sur des marchés étrangers qui peuvent les forcer à devenir plus productives pour survivre et réussir.

Quant aux entreprises importatrices, il existe «l'apprentissage par l'importation». Lorsqu'elles s'approvisionnent sur des marchés étrangers, les entreprises ont le choix entre une vaste gamme de biens de production, parfois de meilleure qualité, et cela peut s'accompagner de transferts de technologie et de connaissances (Ethier, 1982; Grossman et Helpman, 1991). Les travaux empiriques confirment largement les effets positifs de l'accès à des intrants étrangers sur la productivité des entreprises (Amiti et Konings, 2007; Halpern, Koren et Szeidl, 2015; Stone et Shepherd, 2011; Vandenbussche et Viegelaahn, 2016).

Les études empiriques montrent que le rapport de causalité s'applique dans les deux sens, même s'il n'est pas forcément le même pour tous les pays (De Loecker, 2007 et 2013; Fatou et Choi, 2015; Keller et Yeaple, 2009; Van Biesebroeck, 2005).

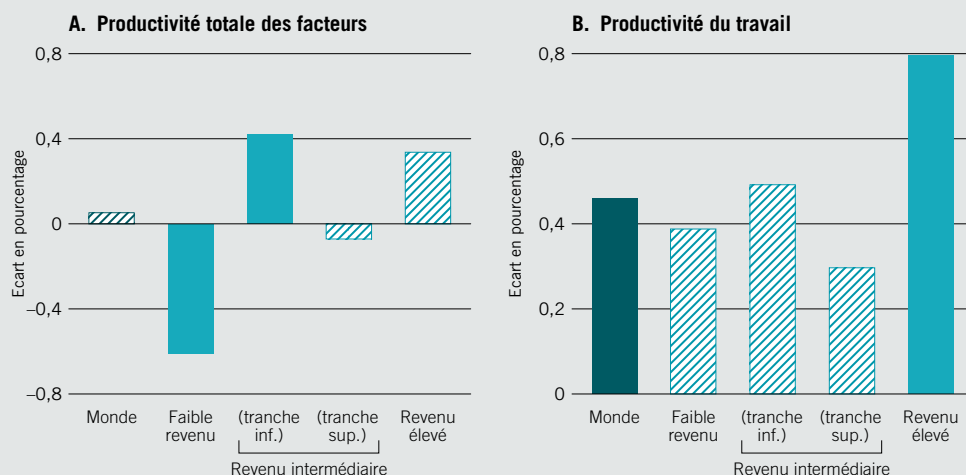
La productivité du travail des entreprises exportatrices a tendance à augmenter avec l'ancienneté à l'exportation

Dans les pays à faible revenu, la productivité (indicateur PTF) des entreprises exportatrices du même âge et ayant d'autres caractéristiques communes diminue sensiblement au fil du temps. Une explication possible est que l'absence d'infrastructure commerciale – fréquente dans ces pays – entrave la croissance de ces entreprises en les empêchant de conquérir de nouveaux marchés et d'exporter des produits nouveaux. Dans les pays à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, au contraire, la productivité des entreprises exportatrices augmente sensiblement avec le temps.

De plus, il existe une corrélation positive entre l'ancienneté à l'exportation et la productivité du travail, celle-ci augmentant de près de 0,5 pour cent pour 10 pour cent d'années d'exportation supplémentaires, principalement du fait des pays à revenu élevé (figure 3.8). Ces chiffres semblent confirmer que des effets d'apprentissage sont liés à l'activité d'exportation et que ces effets se traduisent par des gains de productivité une fois que l'entreprise a commencé à exporter. L'existence de ces effets d'apprentissage signifierait que les entreprises exportatrices de longue date ont une productivité supérieure à celle des primo-exportatrices, qui n'ont pas encore eu l'occasion d'apprendre.

Figure 3.8

Effet estimé sur la productivité d'une augmentation de 10 pour cent de l'ancienneté à l'exportation



Note: Les colonnes hachurées indiquent que l'estimation n'est pas significativement différente de zéro. Les colonnes pleines indiquent que l'estimation est statistiquement significative au seuil de 10 pour cent. Les estimations sont réalisées à l'aide de régressions par la méthode des moindres carrés ordinaires, avec le logarithme de la productivité (PTF) ou celui de la productivité du travail en tant que variable dépendante, et le logarithme de l'ancienneté à l'exportation, l'intensité d'exportation, l'intensité d'importation, une variable muette relative à la propriété étrangère, l'âge de l'entreprise, les dépenses d'électricité par rapport au chiffre d'affaires, la valeur de rachat du capital par rapport au chiffre d'affaires et des variables muettes pour le secteur et pour l'enquête en tant que variables explicatives. Voir l'annexe C pour des précisions sur la méthode.

Source: Calculs réalisés par le BIT sur la base des enquêtes de la Banque mondiale auprès des entreprises.

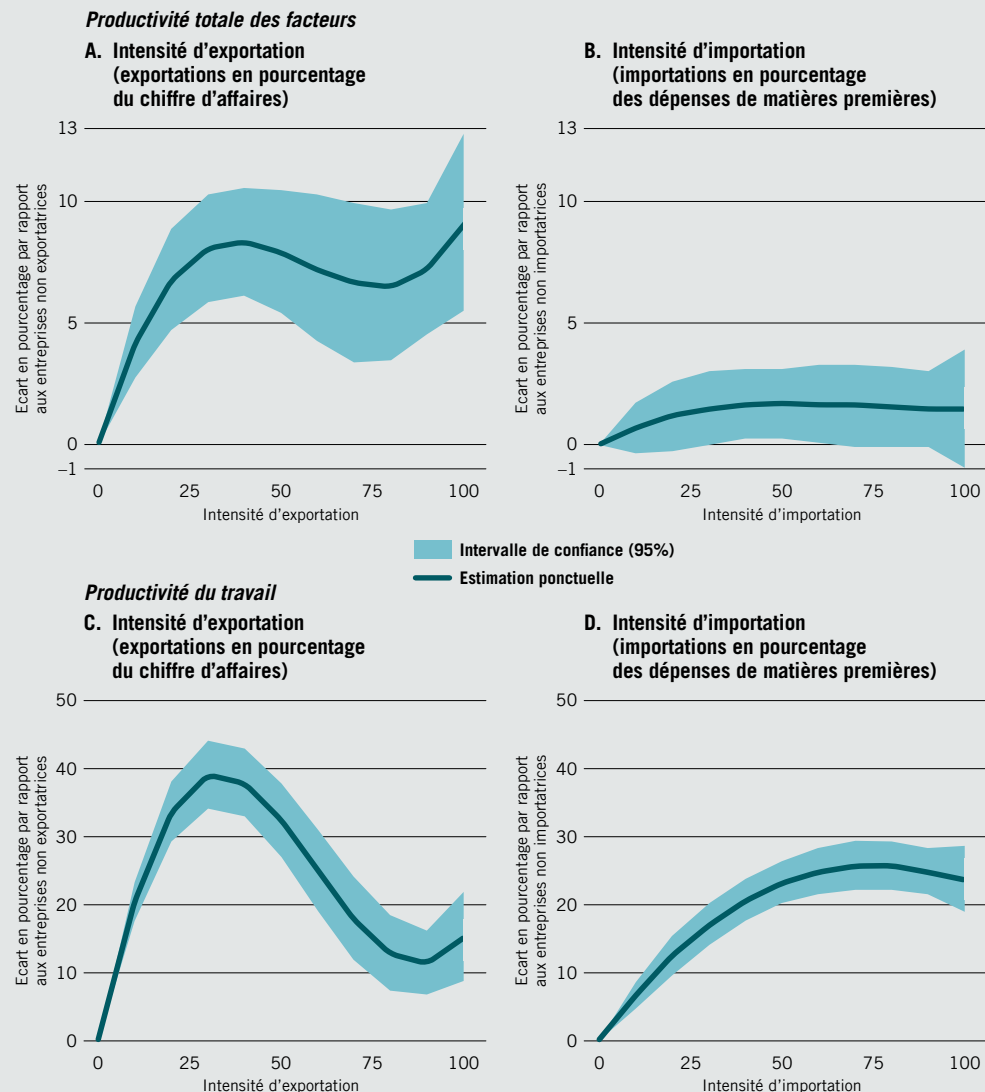
La prime de productivité existe quelle que soit l'intensité d'exportation, mais elle est liée à celle-ci de façon non linéaire

Comme on l'a vu plus haut, l'intensité commerciale joue aussi un rôle. Les entreprises exportatrices sont hétérogènes, certaines n'exportant qu'occasionnellement après avoir reçu des commandes spontanées de l'étranger et d'autres exploitant activement le potentiel des marchés étrangers ou ayant été créées pour exporter. Les entreprises importatrices sont elles aussi hétérogènes, certaines n'achetant à l'étranger que l'un de leurs intrants et d'autres les achetant tous à des fournisseurs étrangers. L'impact de l'intensité d'importation sur la productivité a été largement ignoré dans les travaux qui portent sur la corrélation commerce-productivité, et seules quelques études tiennent compte de l'intensité d'exportation plutôt que du statut d'exportateur. Ces études tendent à prouver l'existence d'une corrélation positive entre l'intensité d'exportation et la productivité, indiquant que plus une entreprise exporte, plus sa productivité augmente (Castellani, 2002; Liu, Tsou et Hammitt, 1999). En outre, il a été démontré que l'exportation accélérât la croissance de la productivité d'entreprises qui ont une faible intensité d'exportation, mais pas celle d'entreprises qui ont une forte intensité d'exportation (Fryges et Wagner, 2008).

Les résultats présentés dans ce chapitre indiquent qu'une prime de productivité existe quelle que soit l'intensité commerciale, mais à des degrés différents, que l'indicateur utilisé soit la PTF ou la productivité du travail. La productivité des entreprises exportatrices semble être plus élevée, indépendamment de l'intensité d'exportation, par rapport à celle des entreprises non exportatrices (figure 3.9, graphiques A et C). Pour la productivité du travail, en revanche, la relation est non linéaire, la productivité étant la plus importante pour des intensités d'exportation d'environ 20 à 40 pour cent, et relativement plus faible pour les grosses exportatrices. Dans le cas d'importatrices ayant différentes intensités d'importation, pratiquement aucune différence de productivité n'est constatée pour la PTF (graphique B), et la productivité du travail semble augmenter avec l'intensité d'importation, au moins jusqu'à 70 à 80 pour cent environ (graphique D).

Figure 3.9

Variation de la productivité d'entreprises ayant des caractéristiques moyennes, selon l'intensité commerciale



Note: Les estimations sont réalisées à l'aide de régressions par la méthode des moindres carrés ordinaires, avec le logarithme de la productivité (PTF) ou celui de la productivité du travail en tant que variable dépendante, et l'intensité d'exportation (linéaire, quadratique et cubique), l'intensité d'importation (linéaire, quadratique et cubique), une variable muette relative à la propriété étrangère, l'âge de l'entreprise, les dépenses d'électricité par rapport au chiffre d'affaires, la valeur de rachat du capital par rapport au chiffre d'affaires et des variables muettes pour le secteur et pour l'enquête en tant que variables explicatives. Voir l'annexe B et Soete et Viegelaahn (à paraître) pour des précisions sur la méthode.

Source: Calculs réalisés par le BIT sur la base des enquêtes de la Banque mondiale auprès des entreprises.

Les entreprises exportatrices et importatrices versent des salaires sensiblement plus élevés que les entreprises non commerciales, mais la prime de salaires est plus faible que la prime de productivité du travail

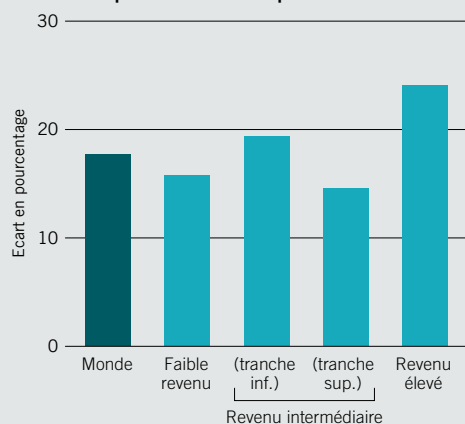
La figure 3.10 met en évidence les relations entre exportation, importation et salaires. A caractéristiques égales, les entreprises exportatrices et les entreprises importatrices versent en général des salaires plus élevés que les entreprises non commerciales. Selon les estimations, les exportatrices paient en moyenne près de 18 pour cent de plus que les non-exportatrices (graphique A1), alors que la prime de salaires des importatrices est de plus de 14 pour cent (graphique A2). La valeur de ces primes se situe dans la fourchette des primes de salaires estimées dans des études antérieures (Schank, Schnabel et Wagner, 2007). De plus, exportatrices et importatrices versent des salaires plus

Figure 3.10

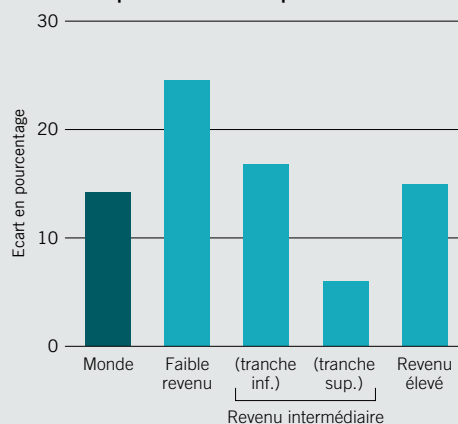
Exportation, importation et salaires

A. Écarts entre les salaires des entreprises de commerce et les autres, par catégorie de revenu (en pourcentage)

A1. Exportatrices vs non-exportatrices

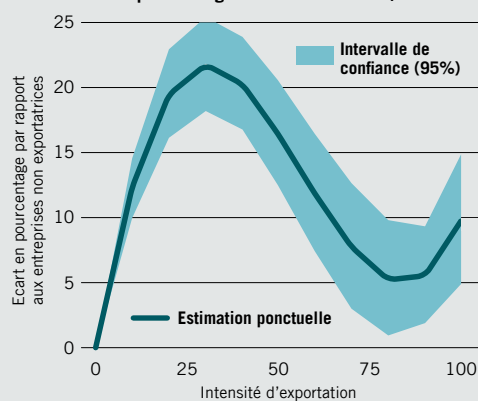


A2. Importatrices vs non-importatrices

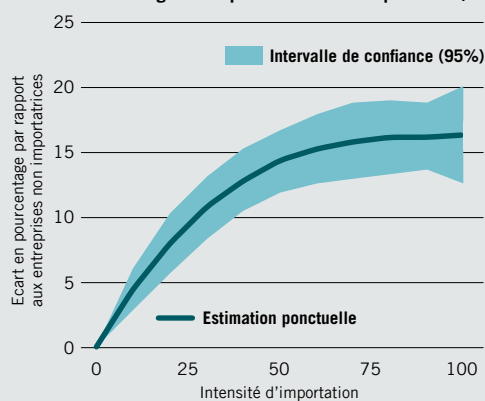


B. Variation des salaires pour des entreprises ayant des caractéristiques moyennes, selon l'intensité commerciale

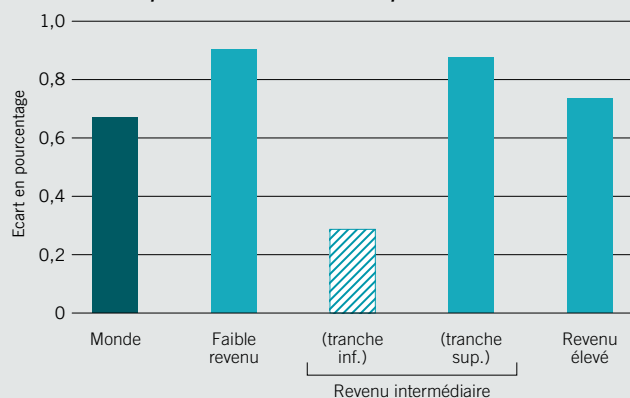
B1. Intensité d'exportation (exportations en pourcentage du chiffre d'affaires)



B2. Intensité d'importation (importations en pourcentage des dépenses de matières premières)



C. Effet estimé sur le salaire d'une augmentation de 10 pour cent de l'ancienneté à l'exportation



Note: Les colonnes hachurées indiquent que l'estimation n'est pas significativement différente de zéro. Les colonnes pleines indiquent que l'estimation est statistiquement significative au seuil de 10 pour cent. Les estimations sont réalisées à l'aide de régressions par la méthode des moindres carrés ordinaires, avec le logarithme du salaire moyen en tant que variable dépendante. Les principales variables prises en considération sont des variables muettes relatives au statut d'exportateur et au statut d'importateur (pour les graphiques A1 et A2), l'intensité d'exportation et d'importation (linéaire, quadratique et cubique pour les graphiques B1 et B2) et l'ancienneté à l'exportation (pour le graphique C). Les variables de contrôle incluses dans chaque régression sont une variable muette relative à la propriété étrangère, l'âge de l'entreprise, les dépenses d'électricité par rapport au chiffre d'affaires, la valeur de rachat du capital par rapport au chiffre d'affaires, ainsi que des variables muettes pour le secteur et pour l'enquête. Voir les annexes B et C, ainsi que Soete et Viegelaan (à paraître) pour des précisions sur la méthode.

Source: Calculs réalisés par le BIT sur la base des enquêtes de la Banque mondiale auprès des entreprises.

élevés dans tous les pays, la prime estimée variant selon la catégorie de revenu du pays. Les salaires sont aussi plus élevés d'une manière statistiquement significative dans la quasi-totalité des secteurs, une exception notable étant celui du textile, dans lequel aucune différence statistiquement significative n'est détectable entre les salaires payés par les importatrices et les non-importatrices.

Les études ont en effet démontré qu'importatrices et exportatrices versaient des salaires plus élevés en moyenne (Bernard et coll., 2007; Duda-Nyczak et Viegela, à paraître; Egger, Egger et Kreickemeier, 2013). Toutefois, l'hétérogénéité des entreprises entre aussi en jeu: il a été démontré que les activités d'exportation engendraient des gains salariaux dans les entreprises dans lesquelles les salaires étaient fixés par négociation collective (Carluccio, Fougère et Gautier, 2015). Une baisse des droits de douane sur les biens intermédiaires acquis à l'étranger entraîne une augmentation des salaires, mais l'impact d'une baisse des droits de douane sur les produits finis est moins prononcé, au moins dans le cas de l'Indonésie (Amiti et Davis, 2012). Une autre raison qui explique la prime de salaires des entreprises de commerce tient à la différence entre les niveaux de compétences du personnel de ces entreprises et des autres, en ce sens que plus le personnel est qualifié, plus les salaires sont élevés (Bustos, 2011; Verhoogen, 2008; Yeaple, 2005).

Compte tenu des importantes primes de productivité des entreprises exportatrices et importatrices, telles qu'elles ressortent de la [figure 3.7](#), la question est de savoir dans quelle mesure ces gains d'efficacité se sont traduits par des gains salariaux. Certes, l'ampleur de ce «partage de la rente» dépend de toute une série de facteurs, mais le pouvoir de négociation des travailleurs joue probablement un rôle déterminant.

Les primes de salaires sont beaucoup plus faibles, et de manière statistiquement significative, que les primes de productivité du travail (dont l'ampleur est directement comparable, puisque les régressions comportent la même série de variables de contrôle), déterminées dans les graphiques C et D de la [figure 3.7](#). La prime de salaires estimée pour l'exportation est inférieure à l'estimation de la prime de productivité du travail, et cela dans tous les pays, quelle que soit leur catégorie de revenu. Pour l'importation, il y a un écart entre l'estimation des primes de salaires et celle des primes de productivité, mais seulement pour les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, alors que les primes de salaires et de productivité des pays à revenu intermédiaire de la tranche supérieure et à revenu élevé se situent dans la même fourchette.

D'après ces résultats, exportation et importation sont positivement corrélées aux salaires que les entreprises versent à leurs travailleurs. Toutefois, les gains d'efficacité tirés de l'exportation et de l'importation ne se traduisent pas toujours par des gains salariaux de la même ampleur. Ces résultats sont conformes à des données antérieures qui démontraient l'existence d'une corrélation négative entre la participation aux CAM et la part du travail dans le revenu (BIT, 2015b; FMI, 2017).

Les quelques études existantes sur l'impact de l'intensité commerciale sur les salaires tendent à conclure que l'intensité d'exportation a un effet positif sur les salaires (Munch et Skaksen, 2008; Schank, Schnabel et Wagner, 2007). Notre analyse confirme l'existence de prime de salaires à tous les degrés d'intensité d'exportation et d'importation, mais la relation n'est pas linéaire. Les entreprises qui ont une faible intensité d'exportation versent des salaires plus élevés que celles qui ont une forte intensité d'exportation, l'écart étant statistiquement significatif ([figure 3.10, graphique B1](#)). Quant aux entreprises importatrices, il est largement vérifié que plus la part des importations dans les dépenses totales de matières premières est élevée, plus les salaires sont élevés ([figure 3.10, graphique B2](#)). Ces schémas sont observés pour de nombreux secteurs et de nombreux pays appartenant à des catégories de revenu différentes.

La variation des salaires versés par une entreprise moyenne en fonction de l'intensité d'exportation ou d'importation est très similaire à la variation de la productivité du travail dans une entreprise moyenne ([figure 3.9, graphiques C et D](#)), c'est-à-dire que les travailleurs peuvent obtenir une partie de la valeur ajoutée qu'ils créent, plus ou moins indépendamment de l'intensité d'exportation ou d'importation des entreprises. Toutefois, quelle que soit l'intensité, les primes de salaires sont plus faibles que les primes de productivité du travail.

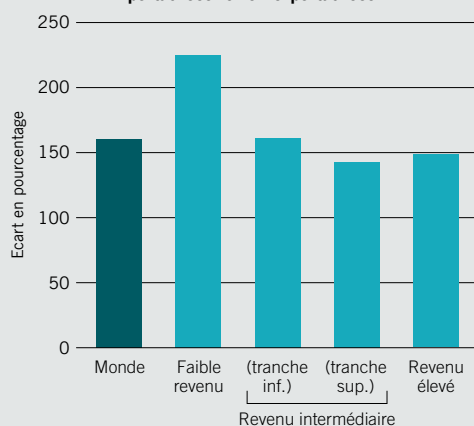
Enfin, les salaires augmentent en général avec l'ancienneté à l'exportation: un allongement de 10 pour cent de la durée d'exportation correspond à une augmentation de 0,7 pour cent des salaires ([figure 3.10, graphique C](#)). La prime de salaires moyenne pour une année d'exportation supplémentaire est comparable à la prime de productivité du travail moyenne, ce qui indique que l'écart productivité-salaires ne change pas systématiquement avec l'ancienneté à l'exportation.

Figure 3.11

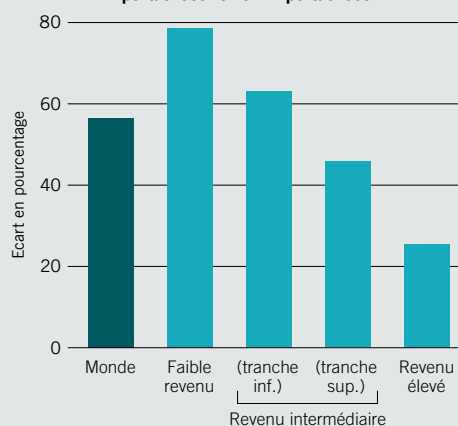
Exportation, importation et emploi permanent à plein temps

A. Écart entre l'emploi dans les entreprises de commerce et les autres, par catégorie de revenu (en pourcentage)

A1. Exportatrices vs non-exportatrices

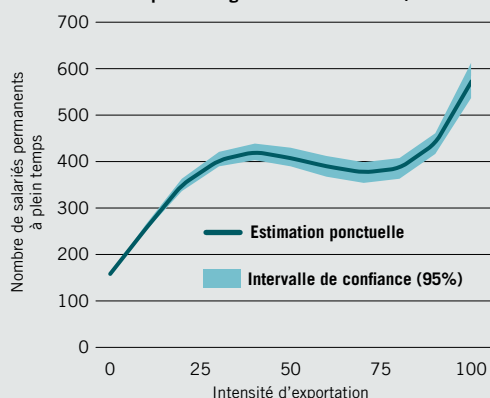


A2. Importatrices vs non-importatrices

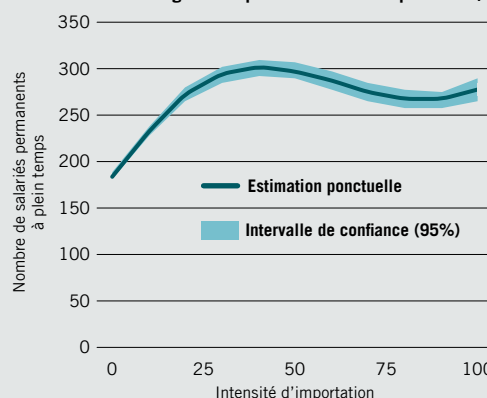


B. Variation de l'emploi dans des entreprises ayant des caractéristiques moyennes, selon l'intensité commerciale

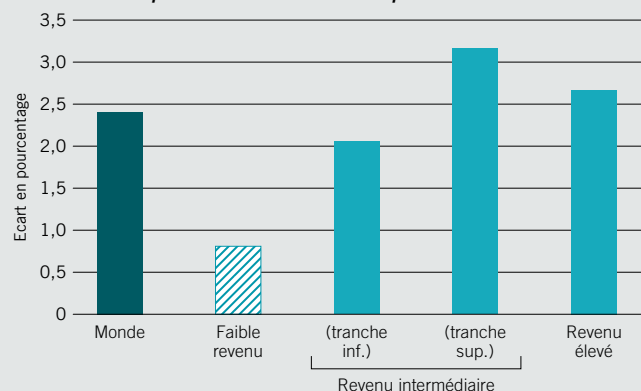
B1. Intensité d'exportation (exportations en pourcentage du chiffre d'affaires)



B2. Intensité d'importation (importations en pourcentage des dépenses de matières premières)



C. Effet estimé sur l'emploi d'une augmentation de 10 pour cent de l'ancienneté à l'exportation



Note: Les colonnes hachurées indiquent que l'estimation n'est pas significativement différente de zéro. Les colonnes pleines indiquent que l'estimation est statistiquement significative au seuil de 10 pour cent. Les estimations sont réalisées à l'aide de régressions par la méthode des moindres carrés ordinaires, avec le logarithme de l'emploi permanent à plein temps en tant que variable dépendante. Les principales variables prises en considération sont des variables muettes relatives au statut d'exportateur et au statut d'importateur (pour les graphiques A1 et A2), l'intensité d'exportation et d'importation (linéaire, quadratique et cubique pour les graphiques B1 et B2) et l'ancienneté à l'exportation (pour le graphique C). Les variables de contrôle incluses dans chaque régression sont une variable muette relative à la propriété étrangère, l'âge de l'entreprise, les dépenses d'électricité par rapport au chiffre d'affaires, la valeur de rachat du capital par rapport au chiffre d'affaires, ainsi que des variables muettes pour le secteur et pour l'enquête. Voir les annexes B et C, ainsi que Soete et Viegelaan (à paraître) pour des précisions sur la méthode.

Source: Calculs réalisés par le BIT sur la base des enquêtes de la Banque mondiale auprès des entreprises.

Les entreprises exportatrices et les entreprises importatrices ont des effectifs plus importants que les entreprises non commerciales

La [figure 3.11](#) met en évidence les liens entre exportation, importation et effectifs d'une entreprise. En moyenne, une entreprise exportatrice emploie plus du double de personnel qu'une entreprise non exportatrice, l'écart moyen étant de 158 pour cent ([graphique A1](#)). Les exportatrices ont des effectifs plus nombreux que les non-exportatrices dans tous les secteurs, quelle que soit leur intensité d'exportation ([graphique B1](#)) mais, généralement, plus l'intensité d'exportation est forte, plus les effectifs augmentent. En moyenne, une entreprise qui exporte la totalité de ses ventes emploie environ quatre fois plus de salariés permanents à plein temps. Plus les entreprises restent sur le marché de l'exportation, plus leurs effectifs de salariés permanents à plein temps augmentent; un allongement de 10 pour cent de l'ancienneté à l'exportation correspond à près de 2,5 pour cent de salariés permanents à plein temps supplémentaires (pour des entreprises qui ont les mêmes caractéristiques) ([graphique C](#)).

De même, les entreprises importatrices tendent à être plus grandes que les entreprises non importatrices, mais l'écart entre les unes et les autres est seulement de 56 pour cent ([graphique A2](#)). Dans tous les secteurs d'activité, les importatrices ont plus de salariés permanents à plein temps que les non-importatrices. Parmi les importatrices, ce sont celles qui ont un degré intermédiaire d'intensité d'importation qui ont les effectifs les plus nombreux.

Les études ont déjà amplement démontré que les entreprises de commerce international sont en général de grande taille et ont donc des effectifs importants (Bernard et coll., 2007), et que cette différence est en partie due aux économies d'échelle. L'analyse présentée ici démontre en outre que les écarts entre entreprises commerciales et entreprises non commerciales sont plus importants dans les pays à faible revenu, mais qu'ils semblent se rétrécir au fur et à mesure que les pays se développent et s'enrichissent. Une explication possible est que les pays à faible revenu butent contre de plus grands obstacles au commerce que les pays à revenu élevé, parce qu'ils n'ont pas une infrastructure de qualité suffisante pour le commerce international.

De fait, on s'est aperçu que le nombre d'entreprises d'exportation augmentait avec le niveau de développement du pays (Fernandes, Freund et Pierola, 2016). Or les entreprises de commerce doivent payer des coûts fixes particulièrement importants pour faire du commerce dans les pays peu développés, ce qu'elles ne peuvent se permettre que si elles sont particulièrement productives. Mais, comme les entreprises les plus productives sont surtout celles qui ont beaucoup de personnel, l'écart entre entreprises commerciales et entreprises non commerciales devrait être plus marqué dans les pays où les coûts fixes liés à l'entrée sur les marchés d'exportation et d'importation sont élevés.

Les entreprises fortement exportatrices et importatrices emploient davantage de femmes

La [figure 3.12](#) porte sur le lien entre exportation, importation et proportion de femmes dans la main-d'œuvre de l'entreprise. Dans toutes les catégories de revenu, sauf dans celle des pays à revenu élevé, les entreprises exportatrices emploient plus de femmes que les entreprises non exportatrices ([graphique A1](#)). L'écart entre exportatrices et non-exportatrices est de 3 points de pourcentage en moyenne, mais avoisine les 9 points dans les pays à faible revenu. Dans tous les secteurs, les exportatrices emploient plus de travailleuses permanentes à plein temps que les non-exportatrices, la plupart dans une proportion statistiquement significative. Celles qui sont fortement exportatrices ont une proportion particulièrement importante de femmes dans leurs effectifs ([graphique B1](#)). Selon ces estimations, une entreprise non exportatrice moyenne emploie environ 29 pour cent de femmes, tandis que, dans les entreprises qui réalisent la totalité de leur chiffre d'affaires à l'exportation, ce pourcentage atteint 40 pour cent.

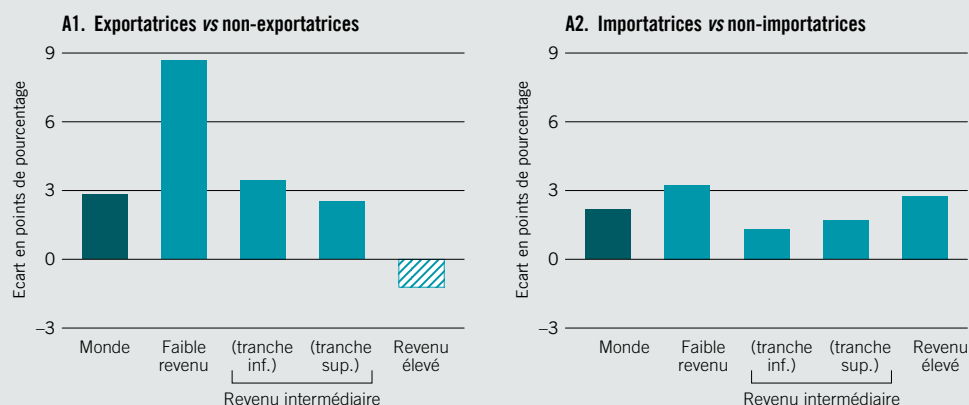
Il n'y a pas de relation statistiquement significative entre l'ancienneté à l'exportation et la proportion d'emplois féminins, ce qui indique l'absence de discrimination sexiste à l'embauche une fois que l'entreprise a commencé à exporter ([graphique C](#)).

Il existe aussi une corrélation positive entre l'importation et la proportion de femmes ayant un emploi permanent à plein temps. Selon les estimations, l'écart moyen entre importatrices et non-importatrices dépasse 2 points de pourcentage ([graphique A2](#)), et c'est dans les pays à faible revenu que cet écart

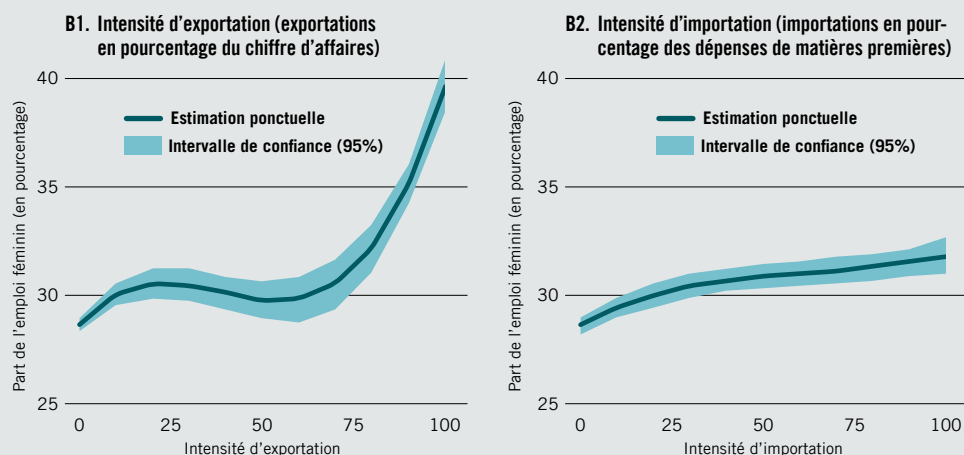
Figure 3.12

Exportation, importation et part de l'emploi féminin

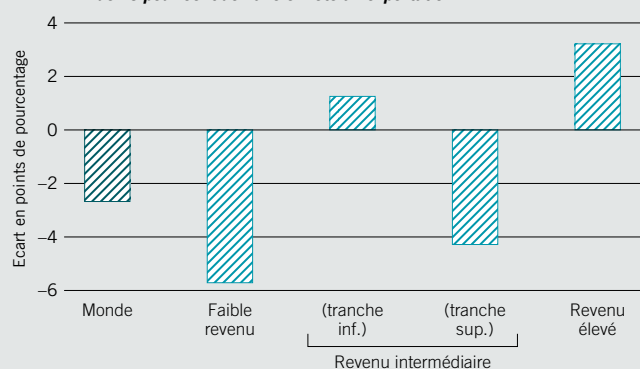
A. Écart entre la part de l'emploi féminin dans les entreprises de commerce et les autres, par catégorie de revenu (en points de pourcentage)



B. Variation de la part de l'emploi féminin dans les entreprises ayant des caractéristiques moyennes, selon l'intensité commerciale



C. Effet estimé sur l'emploi féminin d'une augmentation de 10 pour cent de l'ancienneté à l'exportation



Note: Les colonnes hachurées indiquent que l'estimation n'est pas significativement différente de zéro. Les colonnes pleines indiquent que l'estimation est statistiquement significative au seuil de 10 pour cent. Les estimations sont réalisées à l'aide de régressions par la méthode des moindres carrés ordinaires, avec l'emploi permanent à plein temps des femmes comme variable dépendante. Les principales variables prises en considération sont des variables muettes relatives au statut d'exportateur et au statut d'importateur (pour les graphiques A1 et A2), l'intensité d'exportation et d'importation (linéaire, quadratique et cubique pour les graphiques B1 et B2) et l'ancienneté à l'exportation (pour le graphique C). Les variables de contrôle incluses dans chaque régression sont une variable muette relative à la propriété étrangère, l'âge de l'entreprise, les dépenses d'électricité par rapport au chiffre d'affaires, la valeur de rachat du capital par rapport au chiffre d'affaires, ainsi que des variables muettes pour le secteur et pour l'enquête. Voir les annexes B et C, ainsi que Soete et Viegelaan (à paraître) pour des précisions sur la méthode.

Source: Calculs réalisés par le BIT sur la base des enquêtes de la Banque mondiale auprès des entreprises.

est le plus élevé. Les entreprises importatrices emploient beaucoup plus de femmes dans certains secteurs (comme celui du bois et du papier et celui de l'habillement et du cuir), mais dans d'autres il n'y a pas ou peu de différence. La proportion de femmes dans le personnel permanent à plein temps augmente de façon continue avec l'intensité d'importation; elle est de 28 pour cent dans les entreprises non importatrices et de 32 pour cent dans celles qui importent la totalité de leurs matières premières ([graphique B2](#)).

Il a été démontré que l'exportation était associée à une augmentation de l'emploi féminin dans certains pays et secteurs. Par exemple, une étude de villes mexicaines à vocation exportatrice a montré que l'emploi féminin était concentré dans les secteurs d'exportation (Tamborini, 2007). L'existence d'une corrélation positive entre exportation et «féminisation de la main-d'œuvre» a aussi été démontrée pour le Bangladesh (Kabeer et Mahmud, 2004), l'Inde (Ghosh, 2004), le Kenya (Were, 2012) et la Turquie (Başlevent et Onaran, 2004; Ozler, 2000). Des données récentes provenant de l'Afrique donnent à penser que les primes à l'exportation et à l'importation peuvent augmenter si le pays applique des politiques qui favorisent l'égalité des sexes (Duda-Nyczak et Viegelahn, 2017). Certes, une forte proportion de femmes dans la main-d'œuvre d'une entreprise est un indicateur d'inclusivité, mais elle ne renseigne pas forcément sur la qualité des emplois des femmes (ou des hommes) (mais cette question sort du cadre du présent rapport).

Les entreprises exportatrices emploient une plus forte proportion de travailleurs temporaires et les entreprises importatrices ont tendance à employer moins de travailleurs temporaires, mais les résultats diffèrent selon le secteur

La [figure 3.13](#) illustre la relation entre exportation, importation et part de l'emploi temporaire. Cette dernière est un indicateur de la stabilité et de la sécurité de l'emploi. La comparaison d'entreprises ayant le même régime de propriété, le même âge et la même activité révèle que la part moyenne de l'emploi temporaire dans l'emploi total est plus importante de 1,5 point de pourcentage chez les exportatrices que chez les non-exportatrices, dans tous les pays et toutes catégories de revenu confondues ([graphique A1](#)). Plus l'intensité d'exportation est forte, plus la proportion de travailleurs temporaires augmente ([graphique B1](#)). L'ancienneté à l'exportation est négativement corrélée à la proportion d'emplois temporaires: une augmentation de 10 pour cent de l'ancienneté se traduit par une réduction de 6 points de pourcentage de la proportion d'emplois temporaires ([graphique C](#)).

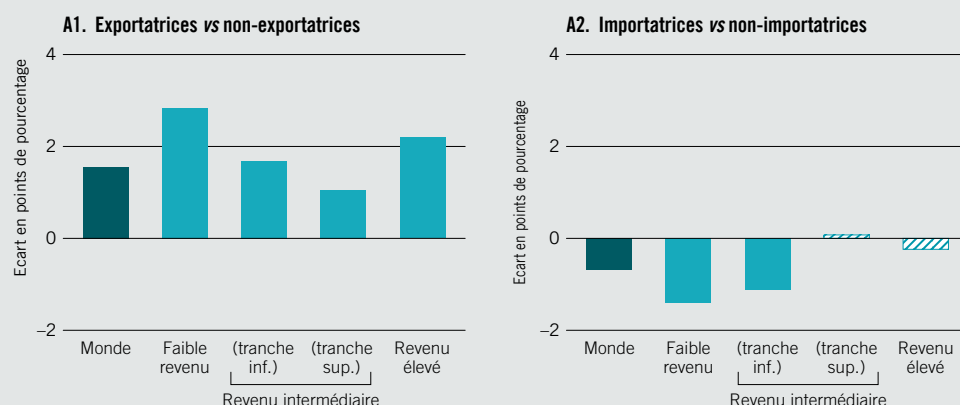
Les études semblent établir un lien entre exportation et volatilité du chiffre d'affaires (Nguyen et Schaur, 2012), ce qui explique peut-être pourquoi la demande de travail temporaire est plus forte dans les entreprises exportatrices. Au Japon, il a été récemment démontré que les entreprises commerciales ont davantage recours au travail temporaire, ce qui confirme que les contrats temporaires servent de régulateurs de l'emploi pour ces entreprises (Machikita et Sato, 2016). La flexibilité semble être l'une des principales raisons qui motivent le recours à des contrats temporaires, mais les résultats varient d'un secteur à l'autre (Aleksynska et Berg, 2016; voir également le chapitre 2 pour une analyse approfondie). Dans les entreprises exportatrices du secteur des produits alimentaires, des boissons et du tabac, par exemple, la part de l'emploi temporaire est supérieure de 7,4 points de pourcentage à celles des non-exportatrices du même secteur, alors que, chez les exportatrices de la métallurgie, la part de l'emploi temporaire est inférieure de 1,8 point de pourcentage.

Les entreprises importatrices utilisent moins de main-d'œuvre temporaire que les entreprises non importatrices, au moins dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire de la tranche inférieure, la part de l'emploi temporaire y étant près de 0,7 point de pourcentage inférieure à celle des non-importatrices ([graphique A2](#)). Toutefois, ces résultats varient selon les secteurs. Ainsi, dans le secteur des produits alimentaires, des boissons et du tabac et dans celui des matériaux non métalliques et matières plastiques, les importatrices ont une proportion d'emplois temporaires inférieure de respectivement 1,3 et 3,1 points de pourcentage à celle des non-importatrices et, dans le secteur de l'habillement et du cuir et celui de la métallurgie, cette proportion est supérieure à 1 point de pourcentage dans les entreprises importatrices. Une explication possible de ces écarts est la différence des compétences et des niveaux de formation exigés en fonction du secteur. Si un secteur n'exige que des compétences et une formation minimales, les entreprises peuvent plus facilement employer des travailleurs temporaires pour répondre aux fluctuations des marchés étrangers. Si au contraire il a besoin de travailleurs très qualifiés, cette possibilité tend à s'effacer. De plus, le recours à l'emploi temporaire diminue au fur et à mesure que l'intensité d'importation augmente ([graphique B2](#)).

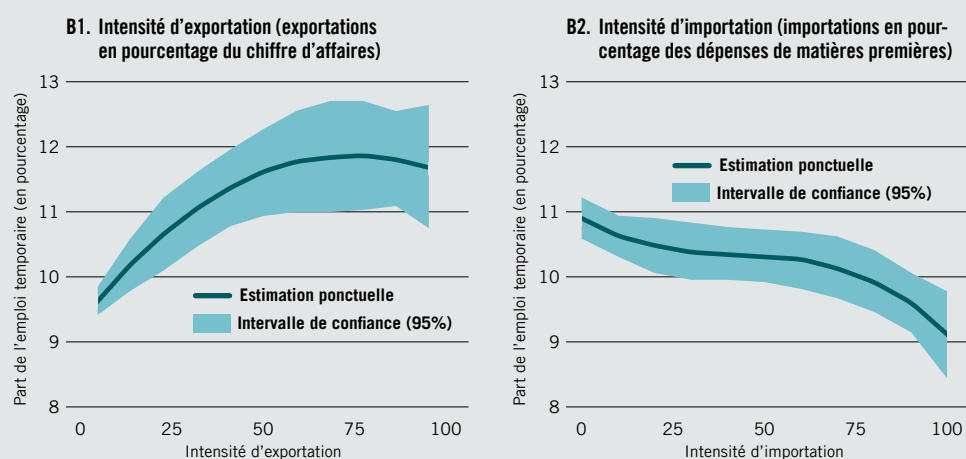
Figure 3.13

Exportation, importation et part de l'emploi temporaire

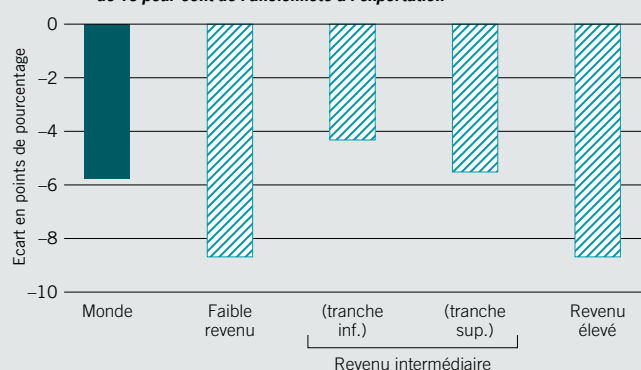
A. Écart entre la part de l'emploi temporaire dans les entreprises de commerce et les autres, par catégorie de revenu (en points de pourcentage)



B. Variation de la part de l'emploi temporaire dans les entreprises présentant des caractéristiques moyennes, selon l'intensité commerciale



C. Effet estimé sur l'emploi temporaire d'une augmentation de 10 pour cent de l'ancienneté à l'exportation



Note: Les colonnes hachurées indiquent que l'estimation n'est pas significativement différente de zéro. Les colonnes pleines indiquent que l'estimation est statistiquement significative au seuil de 10 pour cent. Les estimations sont réalisées à l'aide de régressions par la méthode des moindres carrés ordinaires, avec la part de l'emploi temporaire comme variable dépendante. Les principales variables prises en considération sont des variables muettes relatives au statut d'exportateur et au statut d'importateur (pour les graphiques A1 et A2), l'intensité d'exportation et d'importation (linéaire, quadratique et cubique pour les graphiques B1 et B2) et l'ancienneté à l'exportation (pour le graphique C). Les variables de contrôle incluses dans chaque régression sont une variable muette relative à la propriété étrangère, l'âge de l'entreprise, les dépenses d'électricité par rapport au chiffre d'affaires, la valeur de rachat du capital par rapport au chiffre d'affaires, ainsi que des variables muettes pour le secteur et pour l'enquête. Voir les annexes B et C, ainsi que Soete et Viegelaahn (à paraître) pour des précisions sur la méthode.

Source: Calculs réalisés par le BIT sur la base des enquêtes de la Banque mondiale auprès des entreprises.

C. Les fournisseurs dans les chaînes d'approvisionnement mondiales: efficacité et performances sur le marché du travail

Dans la section précédente, nous avons vu que l'efficacité et les performances sur le marché du travail variaient non seulement entre les entreprises de commerce et les autres, mais aussi d'une entreprise de commerce à une autre, en fonction de l'intensité commerciale. Dans la présente section, nous continuerons à examiner les différences qui existent entre les entreprises de commerce, mais cette fois en mettant l'accent sur les entreprises exportatrices dans les CAM.

Identifier les fournisseurs dans les CAM et estimer leur efficacité et leurs performances sur le marché du travail

L'expression *chaîne d'approvisionnement mondiale (CAM)* désigne l'organisation transfrontalière des tâches nécessaires à la production, telles que la conception des produits, l'approvisionnement en biens intermédiaires à différents stades de la fabrication, l'assemblage final et la livraison. Une CAM est donc le résultat du jeu de l'offre et de la demande auquel donne lieu cette fragmentation de la production entre plusieurs pays (BIT, 2015b et 2016b). Les *entreprises donneuses d'ordre* sont celles qui organisent leur production en une CAM et les *fournisseurs* sont celles qui réalisent les tâches qui constituent le processus de production⁴.

Dans la présente section, nous tenterons de déterminer quelles sont, parmi toutes les entreprises exportatrices, celles qui contribuent à une CAM par leurs exportations (en tant que fournisseurs) et d'analyser leur efficacité et leurs performances sur le marché du travail en les comparant à celles d'autres entreprises exportatrices. Aux fins de cette analyse, nous établirons une distinction entre les entreprises qui approvisionnent les CAM en biens intermédiaires, dénommées *fournisseurs d'intrants*, et celles qui assemblent les produits finis, dénommées *fournisseurs de produits finis*. Les fournisseurs d'intrants produisent des biens intermédiaires qui entrent dans la production à l'étranger. Les fournisseurs de produits finis procèdent à l'assemblage des biens intermédiaires pour obtenir le produit commandé par une entreprise étrangère donneuse d'ordre. Les fournisseurs d'intrants se distinguent des fournisseurs de produits finis par le fait que l'assemblage de produits finis fait plus souvent intervenir des travailleurs manuels que la production de biens intermédiaires (Fath, Stahre et Dencker, 2010); il s'agit donc d'un type d'activité différent qui ne débouche pas forcément sur la même efficacité ni les mêmes performances sur le marché du travail. On trouvera dans l'[encadré 3.3](#) une description détaillée de la façon dont sont utilisées ici les données disponibles sur les entreprises pour définir l'identité des fournisseurs des CAM.

Les fournisseurs d'intrants et de produits finis dans les CAM se distinguent des autres exportateurs par le fait que la demande de leurs produits émane obligatoirement d'entreprises donneuses d'ordre étrangères et non de consommateurs étrangers. De ce fait la relation acheteur-fournisseur est différente dans les CAM de ce qu'elle est sur les autres marchés d'exportation (Gereffi, Humphrey et Sturgeon, 2005).

L'une de ses particularités tient aux asymétries de pouvoir qui se créent entre entreprises. Il arrive par exemple qu'un petit nombre d'entreprises donneuses d'ordre dominant le marché, tandis qu'un grand nombre de petits fournisseurs se livrent une âpre concurrence. Il peut arriver aussi qu'un grand nombre de donneuses d'ordre rivalisent entre elles pour un petit nombre de fournisseurs. Dans les CAM, les entreprises dominantes – qui sont souvent de grandes multinationales qui ont leur siège soit dans des pays développés soit, de plus en plus souvent, dans des pays en développement (voir l'[encadré 3.4](#)) – ont fréquemment la mainmise sur les segments les plus rentables que sont la distribution et la commercialisation.

4. La dénomination *entreprise donneuse d'ordre* est fréquemment utilisée dans la littérature sur les CAM. Elle ne signifie pas que l'*entreprise donneuse d'ordre* maîtrise les conditions de travail dans les entreprises des *fournisseurs*. De plus, il convient de noter qu'une entreprise peut être à la fois donneuse d'ordre et fournisseur, si elle organise au moins l'un de ses propres processus de production en CAM tout en contribuant par au moins l'un de ses produits au processus de production d'une autre CAM (voir aussi l'[encadré 3.3](#)).

Comment identifier les fournisseurs des CAM

Une CAM naît lorsque la production d'un bien a lieu dans deux pays ou plus. Sur cette base, deux définitions du *fournisseur* sont possibles, selon qu'il s'agit: i) de la production de biens intermédiaires qui sont ensuite transformés à un stade ultérieur du processus et ii) de l'assemblage de différents composants pour obtenir le produit fini. L'analyse a été réalisée à l'aide de données provenant des enquêtes de la Banque mondiale auprès des entreprises (voir Viegelaahn et Wang (à paraître) pour des précisions).

Les *fournisseurs d'intrants* sont des entreprises qui produisent principalement des biens intermédiaires qui s'insèrent dans un processus de production et sont écoulés principalement sur le marché de l'exportation. Un intrant est un produit qui doit être transformé avant d'être consommé. Par exemple, dans la construction automobile, les portes, les airbags ou les roulements sont des intrants. L'exportation des intrants qui sont transformés à l'étranger forme par définition une chaîne d'approvisionnement qui traverse au moins une frontière. Les *fournisseurs d'intrants* sont donc des entreprises qui participent directement à une CAM en tant qu'exportatrices de biens intermédiaires. Ainsi, une entreprise qui produit principalement des portes de voiture qui sont montées sur des voitures assemblées à l'étranger sera considérée comme un *fournisseur d'intrants*.

De plus, certaines firmes font partie d'une CAM, mais ne produisent pas de produits intermédiaires, leur activité principale consistant à procéder à l'assemblage final d'un produit. Étant donné que ces entreprises produisent des biens finis et non des biens intermédiaires, elles ne sont pas des *fournisseurs d'intrants*, mais des *fournisseurs de produits finis*.

Les *fournisseurs de produits finis* sont des entreprises dont le produit principal peut être qualifié de produit final, dont le principal marché est le marché d'exportation et qui n'exportent pas indirectement, par le truchement d'un intermédiaire. Un produit fini, tel qu'un téléphone portable ou un tee-shirt, est un produit qui peut être utilisé directement par le consommateur, sans qu'aucune autre transformation ne soit nécessaire. Le marché principal de ce

produit doit être un marché d'exportation, en ce sens qu'un *fournisseur de produits finis* assemble ces produits dans un pays donné et doit les exporter directement dans d'autres pays (dans lesquels l'entreprise donneuse d'ordre a une présence commerciale). Si cet assemblage a été commandé par une entreprise donneuse d'ordre, le *fournisseur de produits finis* expédiera très probablement les produits finis directement dans les entrepôts du donneur d'ordre (situés dans d'autres pays) sans avoir recours à un grossiste intermédiaire.

Cette définition est peut-être trop large, car elle englobe non seulement les entreprises qui produisent pour des donneurs d'ordre, mais aussi d'autres entreprises exportatrices directes de produits finis. Toutefois, elle inclut bien les entreprises qui sont effectivement des *fournisseurs de produits finis* dans une CAM. Par exemple, si une entreprise qui se trouve au Bangladesh produit des vêtements de prêt-à-porter pour le marché mondial sur la commande d'une entreprise donneuse d'ordre située dans un autre pays et si elle exporte directement ces vêtements, elle sera considérée comme un *fournisseur de produits finis*.

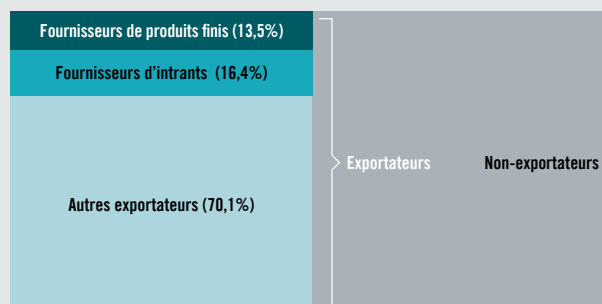
De plus, en raison des limites des données disponibles, seules les petites, moyennes et grandes entreprises formelles sont prises en considération^a. Il est important de noter que les entreprises informelles et les microentreprises peuvent aussi être des fournisseurs pour des CAM^b. Cela est particulièrement vrai dans les CAM dominées par les acheteurs, où de grandes enseignes peuvent casser les prix en faisant réaliser certaines phases de leur production par des entreprises du secteur informel qui font office de fournisseurs. Ces dernières n'étant pas immatriculées et compte tenu des coûts fixes de l'exportation, elles ne livrent généralement pas de marchandises hors frontières, mais plutôt à l'intérieur du pays^c. Toutefois, il arrive que leurs produits aboutissent dans des CAM et qu'elles participent donc indirectement à des CAM de cette façon plutôt que directement, en exportant.

Sur la base des deux définitions données ci-dessus, 2 860 *fournisseurs d'intrants* et 2 345 *fournisseurs de produits finis* peuvent être dénombrés sur un total de près de 18 000 entreprises exportatrices.

(suite)

Figure 3.14

Illustration de la définition du fournisseur de CAM



Cela correspond respectivement à 16,4 et 13,5 pour cent de l'échantillon complet des exportatrices (voir figure 3.14). De nombreux *fournisseurs d'intrants* sont recensés dans les secteurs des matériaux non métalliques et matières plastiques (20,8 pour cent) et du textile (20,2 pour cent), et la plupart des *fournisseurs de produits finis* le sont dans le secteur de l'habillement et du cuir (50,7 pour cent) et dans celui des produits alimentaires, des boissons et du tabac (31,2 pour cent).

En ce qui concerne les caractéristiques des entreprises, les fournisseurs recensés dans notre échantillon d'entreprises exportatrices ont en moyenne les mêmes chiffres d'affaires que les autres entreprises exportatrices. Pour les fournisseurs d'intrants

et de produits finis, les chiffres d'affaires annuels moyens (en dollars E.-U. constants de 2005) sont respectivement de 8,8 et de 7 millions de dollars E.-U., contre 7,7 millions pour les autres entreprises exportatrices. En moyenne, les fournisseurs sont de plus jeunes entreprises que les autres entreprises exportatrices et ont des effectifs plus importants. Étant donné que le marché principal des fournisseurs des CAM doit être le marché d'exportation, il n'est pas surprenant que ceux-ci aient en général une plus forte intensité d'exportation que les autres entreprises exportatrices (76,7 pour cent pour les fournisseurs d'intrants et 84,3 pour cent pour les fournisseurs de produits finis, contre 34,5 pour cent pour les autres entreprises exportatrices).

^a L'analyse ne tient pas compte de l'emploi dans les entreprises informelles, mais prend en considération l'emploi formel et informel dans des entreprises formelles. ^b Plusieurs exemples montrent le rôle déterminant que le secteur informel peut jouer dans les CAM; voir par exemple Carr et Chen (2002); Carr, Chen et Tate (2000); Lusby et Derks (2006); Kaplinsky et Morris (2001). ^c Selon les données concernant 14 pays, tirées des enquêtes de la Banque mondiale auprès de microentreprises, seules 2 pour cent de microentreprises – c'est-à-dire d'entreprises de moins de cinq salariés – sont exportatrices.

Les multinationales des pays en développement sont-elles en train de s'imposer en tant que coordinatrices des CAM?

Les entreprises multinationales sont composées d'entités qui se trouvent dans plusieurs pays et partagent la même stratégie, le même savoir, les mêmes ressources et les mêmes responsabilités. De ce fait, elles jouent un rôle de leader dans la coordination des CAM, puisque les échanges internationaux de biens intermédiaires et de produits finis ont lieu au sein de leurs réseaux de filiales (échanges intra-entreprises), de partenaires contractuels (contrats de fabrication, de licence et de franchise) et de fournisseurs indépendants. En 2010, les CAM coordonnées par des entreprises multinationales représentaient plus ou moins 80 pour cent du commerce mondial (CNUCED, 2013).

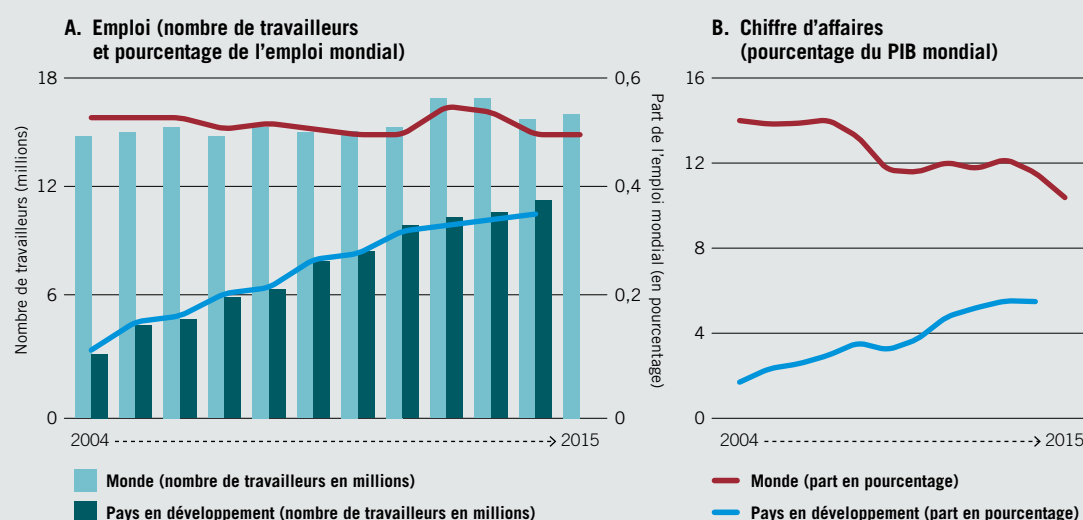
Dans le présent encadré, nous montrons, données à l'appui, que des entreprises multinationales qui ont leur siège dans des pays en développement jouent un rôle de plus en plus important. Les données concernent les 100 plus grandes entreprises multinationales non financières du monde (retenues en fonction de leurs actifs étrangers pour chaque année) et les 100 premières des pays en développement. D'après ces données, les 100 plus grandes entreprises multinationales non financières du monde en développement employaient 11,5 millions de travailleurs en 2014, soit une augmentation de 0,12 à 0,36 pour cent de leur part de l'emploi mondial entre 2004 et 2014. De plus, leur chiffre d'affaires en part du PIB mondial a triplé, atteignant près de 6 pour cent en 2014. En revanche, les 100 plus grandes entreprises multinationales du monde

représentent une part relativement stable de l'emploi mondial, et leur chiffre d'affaires en part du PIB mondial a diminué. En 2015, environ 16,1 millions de travailleurs étaient employés par les 100 plus grandes entreprises multinationales du monde, ce qui représente environ 0,5 pour cent de l'emploi mondial et une moyenne d'environ 161 000 travailleurs par entreprise (figure 3.15).

De plus, un nombre croissant d'entreprises multinationales ayant leur siège dans des pays en développement font désormais partie des 100 plus grandes entreprises multinationales non financières du monde. La plupart des 100 plus grandes entreprises multinationales du monde ont toujours leur siège dans des pays développés, mais les entreprises multinationales des pays en développement commencent à les rattraper. Jusqu'en 1994, la totalité des 100 plus grandes entreprises multinationales du monde étaient originaires de pays développés, mais, en 2014, 8 entreprises multinationales originaires de pays en développement s'étaient ajoutées sur la liste. De plus, les entreprises multinationales de pays en développement ont grandement amélioré leur productivité du travail, mesurée comme le chiffre d'affaires par rapport à l'emploi, ce qui a réduit l'écart de productivité vis-à-vis de leurs homologues des pays développés. Tel est plus particulièrement le cas dans des branches d'activité telles que l'informatique, l'électronique, le matériel électrique, le textile et la confection, la construction et le commerce international (CNUCED, 2016).

Figure 3.15

Emploi et chiffre d'affaires des 100 plus grandes entreprises multinationales non financières, monde et pays en développement, 2004-2015



Note: Les pays en développement sont les «pays en transition et en développement», au sens de la CNUCED.

Source: Calculs du BIT sur la base de données de la CNUCED (Rapport sur l'investissement dans le monde, différentes éditions), du BIT et de la Banque mondiale.

Une autre particularité des CAM naît parfois du fait que, de par sa conception, le processus de production d'un fournisseur exige une coordination avec l'entreprise donneuse d'ordre étrangère. Une telle situation risque d'instaurer un rapport de dépendance entre cette entreprise étrangère et le fournisseur.

Enfin, comme les donneuses d'ordre étrangères et les fournisseurs exercent leurs activités dans des pays différents, ces activités ont lieu dans des environnements socio-économiques et juridiques qui sont eux aussi différents, ce qui pose la question de l'application des normes du travail dans les activités transnationales. Un déficit de gouvernance a été évoqué (BIT, 2016b; Mayer et Gereffi, 2010), et certaines entreprises ont mis en place des initiatives volontaires destinées à améliorer le contrôle de la conformité avec les normes internationales du travail dans leurs chaînes d'approvisionnement (voir l'encadré 3.5 sur le comportement socialement responsable des entreprises multinationales).

Toutes les particularités des CAM sont d'une manière ou d'une autre susceptibles d'avoir un impact sur l'efficacité et les performances sur le marché du travail des fournisseurs, et c'est là le thème de la présente section.

A ce jour, les conditions de travail dans les entreprises fournisseurs des CAM ont surtout été analysées au moyen d'études de cas portant sur un secteur donné d'un pays donné (voir par exemple Evers, Amoding et Kirishnan (2014) sur la floriculture en Ouganda; Funke et coll. (2014) sur l'horti-fruiculture au Brésil; Rossi (2013) sur le secteur de l'habillement au Maroc). Ces études se fondent généralement sur un petit nombre d'observations empiriques et débouchent sur une analyse qualitative des relations fournisseurs-acheteurs en corrélation avec l'efficacité et les performances sur le marché du travail. Bien que les études de cas proposent une analyse plus approfondie d'entreprises sélectionnées de telle ou telle chaîne d'approvisionnement, nous nous appuierons, dans la présente section, sur des données quantitatives pour passer en revue la question de l'efficacité et des performances sur le marché du travail.

L'efficacité et les performances sur le marché du travail qui sont examinées ici sont les mêmes que celles qui sont examinées dans la section B. De plus, la stratégie d'estimation est la même que celle utilisée dans la section B, sur la base d'une analyse de régression utilisant le statut de fournisseur comme principale variable d'intérêt, et le régime de propriété de l'entreprise (capital étranger ou national), l'âge de l'entreprise, l'intensité capitalistique, l'intensité de la consommation d'électricité et des variables muettes pour le secteur et le pays et l'année en tant que variables de contrôle⁵.

L'analyse empirique présentée ici porte sur l'efficacité et les performances sur le marché du travail chez les fournisseurs d'intrants, par rapport aux autres exportateurs, et chez les fournisseurs de produits finis, par rapport aux autres exportateurs. Ces autres exportateurs sont les entreprises exportatrices qui ont été désignées comme n'étant ni des fournisseurs d'intrants ni des fournisseurs de produits finis. Soit elles ne produisent pas principalement pour le marché d'exportation et ne sont donc pas principalement des fournisseurs de CAM, soit elles exportent des produits finis par le truchement d'un intermédiaire et sont de ce fait peu susceptibles de produire à la commande pour une entreprise donneuse d'ordre.

5. Comme dans la section B, des variables telles que le chiffre d'affaires (qui définit la taille de l'entreprise) ou le niveau d'instruction moyen des travailleurs ne sont pas prises en compte dans les régressions, car c'est précisément par ces biais-là que la participation aux CAM peut être corrélée à l'efficacité et aux performances sur le marché du travail (économies d'échelle, composition différente de la main-d'œuvre). De même, les résultats doivent être interprétés comme étant des moyennes, ce qui n'exclut pas des valeurs aberrantes en positif ou en négatif pour les conditions de travail.

Les initiatives de RSE

Les entreprises multinationales ont mis en place des initiatives volontaires pour améliorer le contrôle de la conformité aux normes internationales du travail au sein de leurs chaînes d'approvisionnement. Sous le nom d'initiatives privées de contrôle de la conformité ou d'initiatives de responsabilité sociale des entreprises (RSE), elles ont adopté de nombreuses formes d'auto-régulation comme des codes de conduites, la certification et d'autres dispositifs d'autoévaluation (BIT, 2016c). Plusieurs instruments normatifs internationaux, comme la *Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale* et les *Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme*, sont des textes de référence sur les initiatives privées de contrôle de la conformité. Il est intéressant de noter que ces initiatives couvrent un large éventail de questions relatives à l'emploi et au travail, mais que l'importance accordée à chacune de ces questions varie considérablement d'une initiative à une autre.

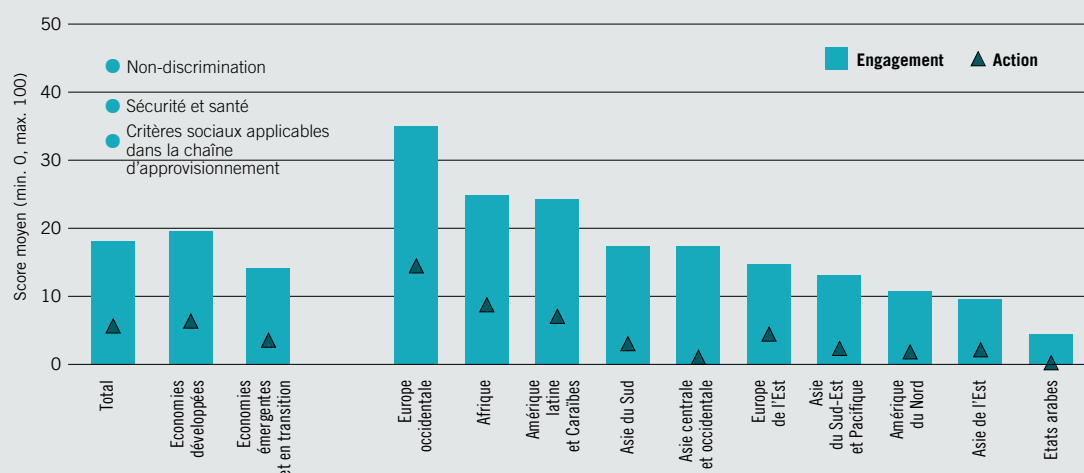
La multiplicité et la complexité des initiatives de RSE sont mises en évidence dans la base de données de Vigeo Eiris, agence européenne de notation de la RSE, qui mesure, pour plus de 3000 entreprises multinationales, le niveau d'engagement volontaire et les moyens d'action mis en œuvre au regard de certaines exigences telles que la non-discrimination, la sécurité et la santé, la liberté syndicale et les critères sociaux applicables à la chaîne d'approvisionnement. Ces critères sociaux permettent de déterminer la mesure dans laquelle l'entreprise donneuse d'ordre contrôle la performance sociale d'un fournisseur, c'est-à-dire le respect des droits fondamentaux au travail et les conditions de travail.

La figure 3.16 montre la façon dont les entreprises se comportent sur le plan de la RSE sur une échelle de 0 à 100, 100 représentant la situation idéale*. Aucun des scores régionaux concernant les questions de RSE en matière d'emploi et de travail n'atteint 50/100. Qui plus est, il existe des variations significatives dans la façon dont chaque aspect est traité sur les plans de l'engagement et de l'action. Comparé à l'importance accordée à la non-discrimination sur le lieu de travail (44,6/100), à l'amélioration de la sécurité et de la santé (38,8/100) et à l'intégration de facteurs sociaux dans le contrôle de la chaîne d'approvisionnement (33,6/100), le score de l'engagement (et de l'action) privé concernant la liberté syndicale est très faible dans l'ensemble (18,1/100), ce qui signifie qu'à l'échelle mondiale très peu d'entreprises considèrent cette question comme un domaine d'autorégulation prioritaire. Il convient de noter que, tout en n'étant pas exempt d'une éventuelle subjectivité, l'indicateur de Vigeo Eiris pour la liberté syndicale se fonde sur une liste complète de normes internationales, dont la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

Les variations régionales et sectorielles sont elles aussi importantes, bien qu'aucune région ni aucun secteur ne parvienne à atteindre 50/100. Les niveaux d'engagement sont relativement élevés en Europe occidentale par rapport à l'Asie de l'Est et aux Etats arabes. Pour ce qui est des secteurs, il convient de noter que les sociétés financières et les entreprises de services informatiques hésitent à s'engager à respecter la liberté syndicale, tandis que les entreprises des secteurs des

Figure 3.16

Degré d'engagement concernant la liberté syndicale dans les initiatives de RSE, par région



Source: Calculs du BIT à partir de la base de données de Vigeo Eiris.

(suite)

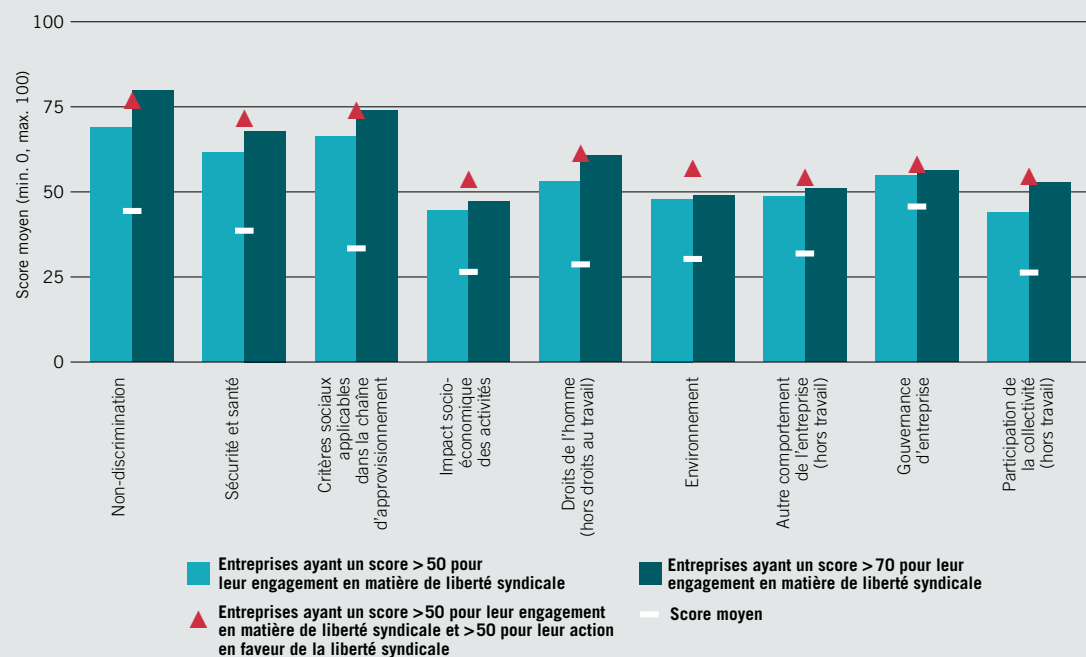
produits de luxe et des cosmétiques, des composants et équipements électriques et des boissons sont plus engagées, peut-être en raison de l'importance de l'image de marque pour ce type de produits. Notre analyse établit en outre une corrélation positive entre le degré d'engagement en matière de liberté syndicale et le degré d'internationalisation (mesuré par le pourcentage de ventes à l'étranger et le pourcentage d'actifs étrangers), la taille des entreprises (nombre de salariés et chiffre d'affaires) et l'âge des entreprises (Delautre, à paraître).

La promotion de la liberté syndicale, en tant que droit dont dépendent tous les autres, peut aussi avoir une influence positive sur toutes les autres dimensions de la RSE. Le dialogue social permet de créer un cadre qui aide l'entreprise à s'acquitter de ses obligations

économiques, sociales et environnementales. Les entreprises qui obtiennent les meilleurs scores en ce qui concerne la liberté syndicale ont aussi des scores supérieurs à la moyenne en ce qui concerne d'autres dimensions (figure 3.17) qui sont liées non seulement au travail (travailleurs internes et tiers), mais aussi à d'autres aspects de la RSE comme les droits de l'homme, l'environnement et la gouvernance d'entreprise. Tel est en particulier le cas lorsqu'un engagement de haut niveau est associé à la mise en œuvre de mesures concrètes concernant par exemple la formation des travailleurs et des cadres, la communication interne, les rapports à présenter et les mesures de contrôle (y compris une vérification externe ou la cartographie des risques) ou les audits de fournisseurs. Les engagements en matière de RSE sont plus forts lorsqu'ils s'appuient sur une véritable volonté de dialogue social au sein de l'entreprise.

Figure 3.17

Scores moyens des entreprises les mieux classées sur le plan de la liberté syndicale parmi toutes les dimensions de la RSE



* Par exemple, une entreprise qui a un score de 100 pour la liberté syndicale: aura signé un accord-cadre international avec un syndicat mondial (et éventuellement aussi le Pacte mondial) et aura adopté un code de conduite; elle aura complété l'accord-cadre international par des accords portant sur des particularités locales; elle se sera expressément engagée à respecter la liberté syndicale et le droit d'organisation et de négociation collective ainsi qu'à prévenir la discrimination envers les délégués des salariés, etc.; elle aura explicitement attribué cette responsabilité à la direction et consultera régulièrement les syndicats à ce propos.

Les fournisseurs d'intrants sont plus productifs que les autres exportateurs

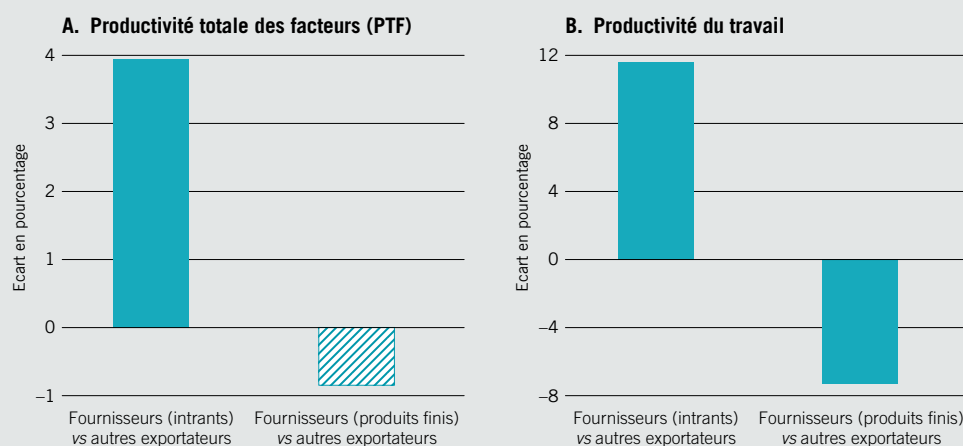
Le groupe des entreprises exportatrices est hétérogène. Si l'on prend pour seul critère de comparaison le fait qu'elles sont des fournisseurs de biens intermédiaires dans des CAM ou qu'elles ne le sont pas, on constate que les premières sont en moyenne nettement plus productives que les autres (figure 3.18). La différence de PTF approche 4 pour cent et la différence de productivité du travail dépasse 11 pour cent. Pour les fournisseurs de produits finis dans des CAM, aucune prime de PTF statistiquement significative n'est décelable, mais la productivité du travail est d'environ 8 pour cent inférieure à celle des autres exportateurs.

La productivité supérieure des entreprises fournisseurs de biens intermédiaires peut s'expliquer par la question de l'échelle. Les tâches externalisées ou délocalisées à l'étranger sont en général relativement simples et peuvent être exécutées sur une grande échelle, les économies d'échelle ainsi réalisées engendrant des gains de productivité. Les fournisseurs de produits finis sont des entreprises qui procèdent à l'assemblage final des biens intermédiaires et ont pour cela besoin de travailleurs manuels (Fasth, Stahre et Dencker, 2010), ce qui peut faire baisser le niveau de productivité et pourrait expliquer la différence par rapport aux autres exportateurs.

La productivité des fournisseurs d'intrants et celle des fournisseurs de produits finis, telles qu'elles sont mesurées dans ce chapitre, dépendent aussi des chiffres d'affaires et donc du prix obtenu. Ce prix dépend d'une série de facteurs tels que l'aptitude des fournisseurs à négocier avec les entreprises donneuses d'ordre, les relations acheteurs-fournisseurs, la structure du marché et la pression exercée par le marché financier qui incite les entreprises donneuses d'ordre à privilégier la rentabilité immédiate (voir l'encadré 3.6 sur la question des CAM et de la financiarisation). Tous ces facteurs peuvent faire baisser le prix de vente et donc la productivité des fournisseurs dans les CAM.

Figure 3.18

Ecart entre la productivité des fournisseurs des CAM et celle des autres exportateurs (en pourcentage)



Note: Les colonnes hachurées indiquent que l'estimation n'est pas significativement différente de zéro. Les colonnes pleines indiquent que l'estimation est statistiquement significative au seuil de 10 pour cent. Les estimations sont basées sur des régressions par la méthode des moindres carrés ordinaires sur l'échantillon des exportateurs en utilisant le logarithme de la productivité (PTF) et celui de la productivité du travail en tant que variables dépendantes, et des variables muettes relatives au statut de fournisseur CAM, au statut d'importateur et à la propriété étrangère, l'âge de l'entreprise, les dépenses d'électricité par rapport au chiffre d'affaires, la valeur de rachat du capital par rapport au chiffre d'affaires et des variables muettes pour le secteur et pour l'enquête en tant que variables explicatives. Voir l'annexe B et Viegelaan et Wang (à paraître) pour des précisions sur la méthode.

Source: Calculs réalisés par le BIT sur la base des enquêtes de la Banque mondiale auprès des entreprises.

Encadré 3.6

CAM et financiarisation: où vont les profits?

Des études empiriques de plus en plus nombreuses démontrent que les entreprises non financières, et en particulier celles qui ont leur siège dans des pays développés, ont investi dans des actifs financiers et tiré leurs revenus du rendement de ces actifs. Selon ces études, un élément essentiel de la stratégie de ces entreprises a été l'augmentation du retour sur investissement pour les actionnaires par le versement de dividendes, le rachat d'actions ou des fusions et acquisitions, ce qui a entraîné une croissance massive du secteur financier. Cette «financiarisation» de l'économie a commencé dans les années 1980, lorsque, revendiquant leurs droits, les actionnaires ont pris le pouvoir dans les entreprises. A cette époque, la rentabilité des investissements réels dans l'industrie manufacturière a diminué en raison de la montée de la concurrence et de la surproduction, alors que celle des investissements financiers a augmenté sous l'effet de la politique de rigueur monétaire et de la déréglementation des marchés financiers. Résultat: les entreprises non financières ont réduit leurs investissements dans l'économie réelle au profit de l'économie financière (Milberg, 2008; Lin et Tomaskovic-Devey, 2013).

Depuis les années 1970 et 1980, beaucoup de pays développés ont vu une proportion croissante de leurs entreprises non financières se financiariser et organiser leur production dans des CAM. Il est impossible d'affirmer que l'une de ces tendances a déclenché l'autre, mais les auteurs considèrent qu'elles sont très probablement interdépendantes. D'une part, une production fragmentée à l'échelle mondiale permet aux entreprises de générer des profits supplémentaires, ce qui libère des capitaux qui peuvent être versés aux actionnaires et alimente ainsi le processus de financiarisation (Milberg, 2008; Milberg et Winkler, 2011). D'autre part, la financiarisation pousse (au moins dans certains secteurs) les entreprises à constituer des CAM et à les organiser de manière à maximiser les profits à court terme (Gibbon, 2002).

Il existe plusieurs indicateurs du degré de financiarisation d'une économie. La part moyenne des profits engrangés par le secteur financier a augmenté dans la

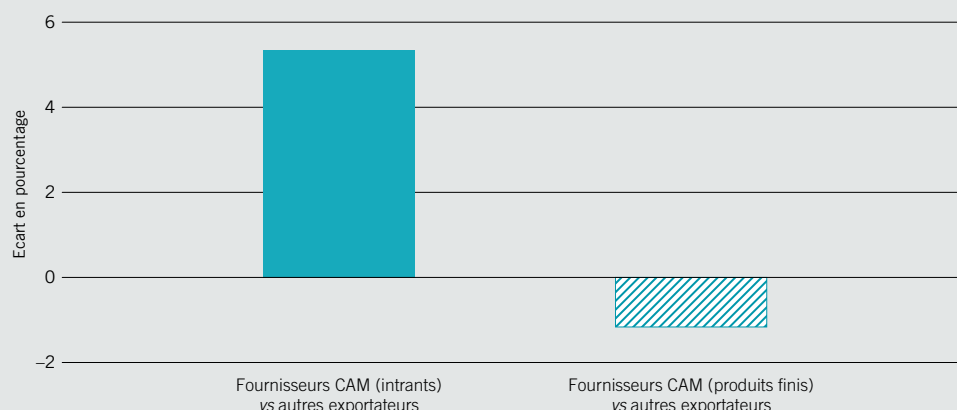
quasi-totalité des pays de l'UE15 pour lesquels il existe des données, la moyenne simple des pays étant passée de 21 pour cent en 1970 à 36 pour cent en 2005 (Watt et Galgóczi, 2009). De même, aux Etats-Unis, le ratio entre les bénéfices des sociétés du secteur financier et ceux des entreprises du secteur non financier a augmenté, passant de 26 pour cent en 1973 à 43 pour cent en 2005 (Palley, 2007). D'un autre côté, la finance a aussi gagné en importance dans le secteur non financier. Comme l'indiquent des données du Conseil des gouverneurs de la Réserve fédérale, la part des actifs financiers dans le volume total des actifs des entreprises non financières suit une courbe fortement ascendante aux Etats-Unis, où elle est passée de 24 pour cent en 1970 à 46 pour cent en 2014.

Une entreprise en bonne santé peut générer des gains statiques grâce à des profits immédiats plus élevés. De plus, le réinvestissement de ces profits dans l'entreprise peut procurer des gains dynamiques lorsque ces investissements deviennent rentables. Toutefois, en se concentrant sur les intérêts à court terme des actionnaires, les entreprises provoquent une fuite dans ces flux d'investissement, puisque leurs ressources sont utilisées pour acheter des actifs financiers et non pour investir dans leur capacité de production physique, ce qui pourrait leur être bénéfique à long terme (Milberg, 2008).

Les études ont mis en évidence un lien empirique entre financiarisation et inégalité. Sur la base de données concernant les Etats-Unis (Lin et Tomaskovic-Devey, 2013), la financiarisation, mesurée par le ratio rendements financiers/profits non financiers, peut être associée à une diminution de la part du travail dans le revenu, une augmentation de la part de la rémunération des cadres supérieurs et une plus large dispersion des revenus d'activité au sein d'une même branche. En outre, il a été démontré pour 13 pays de l'OCDE (Dünhaupt, 2013) que plus les montants des intérêts et des dividendes versés étaient élevés, plus la part du travail dans le revenu diminuait et, pour différents échantillons de pays (Stockhammer, 2009 et 2013), qu'une plus grande ouverture financière contractait la part du travail dans le revenu.

Figure 3.19

Ecart en pourcentage entre les salaires versés par les fournisseurs dans les CAM et par les autres exportateurs



Note: Les colonnes hachurées indiquent que l'estimation n'est pas significativement différente de zéro. Les colonnes pleines indiquent que l'estimation est statistiquement significative au seuil de 10 pour cent. Les estimations sont basées sur des régressions par la méthode des moindres carrés ordinaires sur l'échantillon des exportateurs en utilisant le logarithme du salaire moyen au niveau de l'entreprise en tant que variable dépendante, et des variables muettes relatives au statut de fournisseur CAM, au statut d'importateur et à la propriété étrangère, l'âge de l'entreprise, les dépenses d'électricité par rapport au chiffre d'affaires, la valeur de rachat du capital par rapport au chiffre d'affaires et des variables muettes pour le secteur et pour l'enquête en tant que variables explicatives. Voir l'annexe B et Viegelaan et Wang (à paraître) pour des précisions sur la méthode.

Source: Calculs réalisés par le BIT sur la base des enquêtes de la Banque mondiale auprès des entreprises.

Les écarts de productivité entre les fournisseurs des CAM et les autres exportateurs ne se traduisent pas systématiquement par des écarts de salaires

Les travailleurs des fournisseurs d'intrants dans les CAM perçoivent en moyenne des salaires cinq fois plus élevés que ceux des autres exportateurs (figure 3.19). Cette prime de salaires des fournisseurs d'intrants est plus petite que la prime de productivité du travail, qui a été estimée à plus de 11 pour cent. Ce résultat corrobore des observations selon lesquelles plus le niveau de participation d'un secteur (ou d'un pays) en tant que fournisseur dans une CAM est élevé, plus la part du travail dans le revenu au niveau du secteur (ou du pays) est plus faible (BIT, 2015b; FMI, 2017).

Les fournisseurs de produits finis ne versent pas des salaires beaucoup plus élevés que les autres exportateurs. Ils ne paient pas non plus des salaires beaucoup plus bas, bien que leur productivité du travail soit sensiblement plus faible que celle des autres exportateurs.

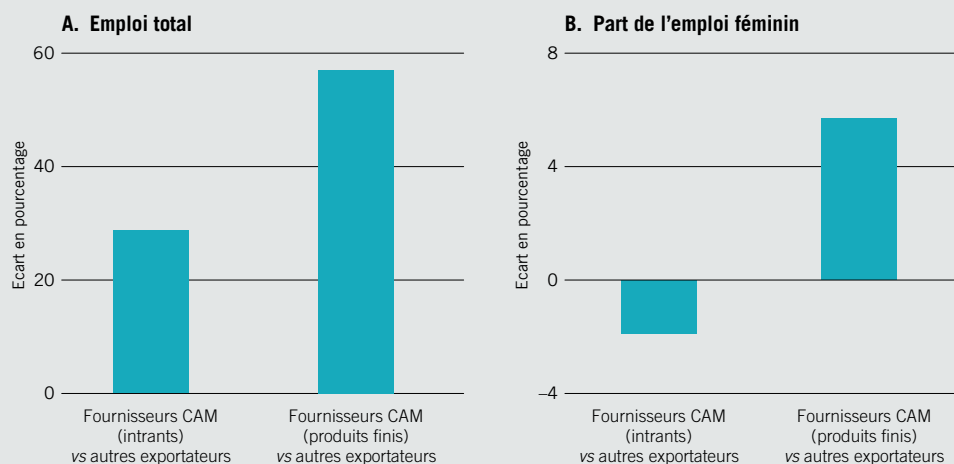
Les fournisseurs des CAM ont des effectifs plus nombreux que les autres exportateurs et créent beaucoup d'emplois pour les femmes

Les fournisseurs des CAM ont une main-d'œuvre plus abondante que les autres exportateurs (figure 3.20, graphique A). Cette prime d'emploi correspond à 29 pour cent pour les fournisseurs d'intrants, mais atteint 57 pour cent pour les fournisseurs de produits finis. Cela confirme l'importance de la notion d'échelle pour les fournisseurs qui produisent des biens intermédiaires ou procèdent à l'assemblage final.

Les fournisseurs des CAM offrent aux femmes des débouchés dans l'économie formelle, que ce soit des emplois permanents à plein temps ou des emplois temporaires à plein temps. Toutefois, des déséquilibres hommes-femmes restent ancrés dans certains secteurs (encadré 3.7). La proportion de femmes dans la main-d'œuvre est nettement plus élevée chez les fournisseurs de produits finis que dans les autres entreprises d'exportation, alors que les fournisseurs d'intrants emploient moins de femmes que les autres exportateurs (figure 3.20, graphique B). Ainsi l'assemblage final des produits

Figure 3.20

Emploi chez les fournisseurs des CAM et les autres exportateurs (écart en pourcentage et part de l'emploi féminin (écart en points de pourcentage))



Note: Toutes les estimations sont statistiquement significatives au seuil de 10 pour cent. Elles sont basées sur des régressions par la méthode des moindres carrés ordinaires sur l'échantillon des exportateurs en utilisant seulement le logarithme de l'emploi permanent à plein temps et la part de l'emploi féminin comme variables dépendantes, et des variables muettes relatives au statut de fournisseur CAM, au statut d'importateur et à la propriété étrangère, l'âge de l'entreprise, les dépenses d'électricité par rapport au chiffre d'affaires, la valeur de rachat du capital par rapport au chiffre d'affaires et des variables muettes pour le secteur et pour l'enquête en tant que variables explicatives. Voir l'annexe B et Viegela et Wang (à paraître) pour des précisions sur la méthode.

Source: Calculs réalisés par le BIT sur la base des enquêtes de la Banque mondiale auprès des entreprises.

est une source d'emplois particulièrement importante pour les femmes. En effet, beaucoup de femmes travaillent dans la confection ou l'assemblage final de produits électroniques. Ce genre de tâches exige souvent un travail manuel particulièrement minutieux et soigné. Comme les employeurs considèrent en général que les femmes sont plus attentives, minutieuses et appliquées que les hommes (Cavalcanti et coll., 2011; Oxfam, 2004), une proportion relativement importante de femmes peut être engagée pour ce type de travail.

Plusieurs raisons pourraient expliquer la surreprésentation générale des femmes dans le travail manuel d'assemblage final. Dans certains pays, elles ont moins accès que les hommes à l'éducation et se trouvent de ce fait concentrées dans ce type de travail manuel (qui ne requiert aucun niveau de formation particulier). De plus, l'offre de main-d'œuvre féminine est moins sensible à la rémunération que l'offre de main-d'œuvre masculine (Hirsch, 2016). Par conséquent, comme la concurrence internationale exerce une pression à la baisse sur les salaires, surtout dans le travail d'assemblage manuel, il est probable que les femmes restent majoritairement demandeuses et que, de ce fait, une proportion relativement importante de femmes soit employée dans les emplois d'assemblage manuel.

Les femmes dans les CAM

Les CAM offrent aux femmes de plus en plus de possibilités de travailler dans l'économie formelle. Sur la base de données tirées des enquêtes de la Banque mondiale auprès des entreprises, concernant les entreprises formelles de 70 pays en développement, la [figure 3.21](#) analyse la participation de la main-d'œuvre féminine dans les entreprises qui produisent pour l'exportation en séparant les fournisseurs des CAM et les autres exportateurs. Le [graphique A](#) montre la proportion de femmes dans l'emploi permanent et le [graphique B](#) la proportion de femmes dans l'emploi temporaire.

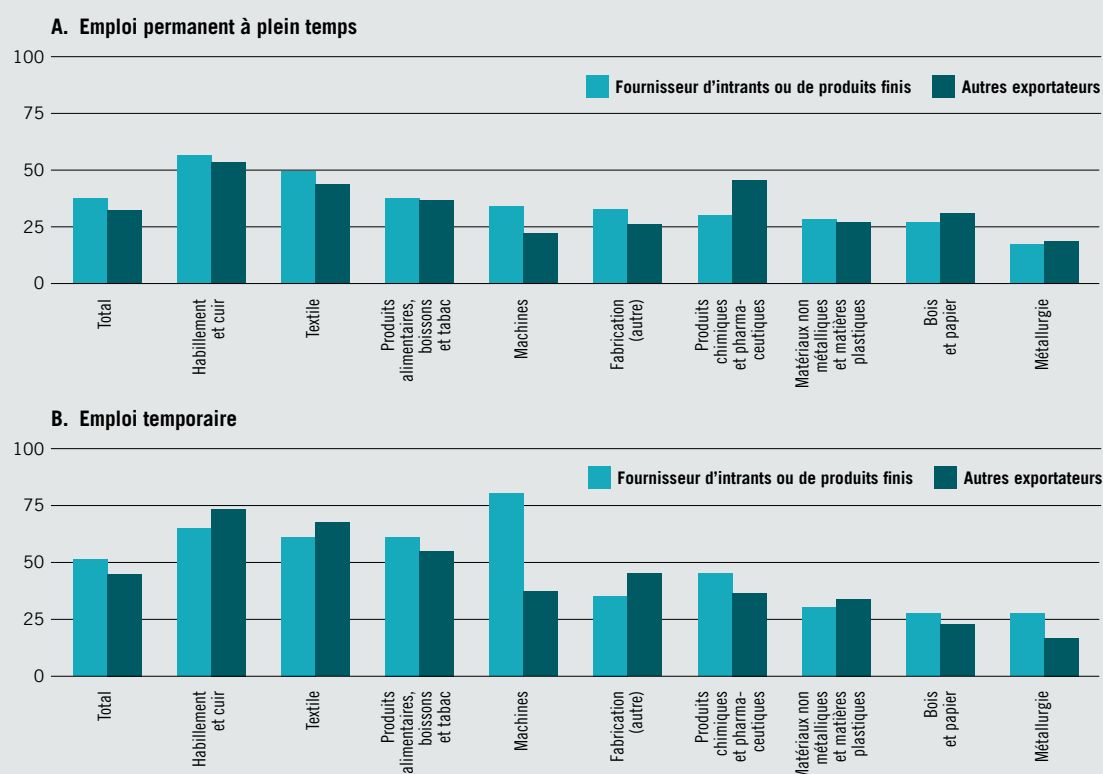
Les déséquilibres entre la proportion de femmes et d'hommes dans l'emploi permanent subsistent tant chez les fournisseurs que chez les autres exportateurs dans la quasi-totalité des secteurs, la proportion de femmes étant d'un peu plus de 30 pour cent. Les entreprises des secteurs de l'habillement et du cuir et du textile sont celles qui emploient le plus de travailleuses permanentes, la proportion s'établissant à plus de 50 pour cent tant chez les fournisseurs que chez les autres exportateurs. Le secteur de la métallurgie est celui qui emploie la plus faible proportion de femmes,

soit environ 18 pour cent seulement. La comparaison entre les fournisseurs de CAM et les autres exportateurs de l'échantillon révèle que la proportion d'emplois féminins permanents est supérieure d'environ 5,2 points de pourcentage chez les fournisseurs. Toutefois, cet écart varie grandement d'un secteur à un autre. Par exemple, dans l'industrie chimique et pharmaceutique, la proportion de travailleuses permanentes est plus faible de 15,3 points de pourcentage chez les fournisseurs des CAM que dans les autres entreprises exportatrices.

La proportion de femmes est en général plus élevée dans l'emploi temporaire que dans l'emploi permanent, et cela dans tous les secteurs; dans l'emploi temporaire, elle se situe entre 20 et 70 pour cent. C'est chez les fournisseurs des CAM du secteur de l'habillement et du cuir, du secteur des produits alimentaires, des boissons et du tabac et du secteur des machines que la proportion de femmes dans l'emploi temporaire est la plus importante: plus de 60 pour cent. Dans cinq secteurs sur neuf, les fournisseurs des CAM ont une proportion plus élevée de femmes dans l'emploi temporaire que les autres exportateurs.

Figure 3.21

Proportion de femmes dans l'emploi permanent et temporaire par secteur et statut de fournisseur (en pourcentage)

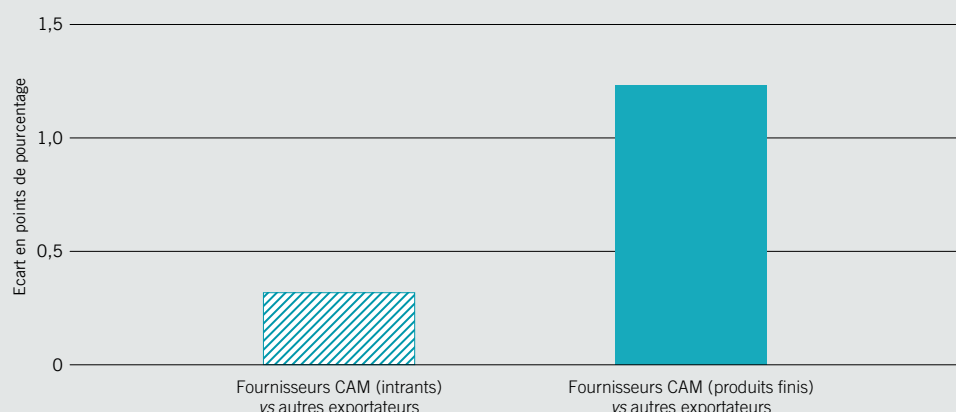


Note: Données concernant 70 pays, dernière année disponible. Entreprises de fabrication seulement.

Source: Calculs réalisés par le BIT sur la base des enquêtes de la Banque mondiale auprès des entreprises.

Figure 3.22

Ecart entre la part de l'emploi temporaire chez les fournisseurs des CAM et les autres exportateurs (en points de pourcentage)



Note: Les colonnes hachurées indiquent que l'estimation n'est pas significativement différente de zéro. Les colonnes pleines indiquent que l'estimation est statistiquement significative au seuil de 10 pour cent. Les estimations sont basées sur des régressions par la méthode des moindres carrés ordinaires sur l'échantillon des exportateurs en utilisant la part de l'emploi temporaire en tant que variable dépendante, et des variables muettes relatives au statut de fournisseur CAM, au statut d'importateur et à la propriété étrangère, l'âge de l'entreprise, les dépenses d'électricité par rapport au chiffre d'affaires, la valeur de rachat du capital par rapport au chiffre d'affaires et des variables muettes pour le secteur et pour l'enquête en tant que variables explicatives. Voir l'annexe B et Viegela et Wang (à paraître) pour des précisions sur la méthode.

Source: Calculs réalisés par le BIT sur la base des enquêtes de la Banque mondiale auprès des entreprises.

Les fournisseurs de produits finis dans les CAM ont une plus forte proportion d'emplois temporaires que les autres exportateurs

Les entreprises qui sont des fournisseurs de produits finis dans les CAM emploient plus de travailleurs temporaires que les autres entreprises exportatrices (figure 3.22). La différence est de 1,2 point de pourcentage. Elle reflète la forte volatilité des commandes et de la production qui caractérise certains secteurs des CAM tels que celui de l'électronique. Ainsi, le Mexique et la Thaïlande sont des pays dans lesquels un grand nombre de travailleurs temporaires sont employés dans des entreprises du secteur de l'électronique (Holdcroft, 2012). Le fait que la proportion de travailleurs temporaires soit plus importante chez les fournisseurs de produits finis donne à penser que la rotation du personnel est relativement rapide dans ces entreprises, la sécurité et la stabilité moyennes de l'emploi étant inférieures à ce qu'elles sont dans les autres entreprises exportatrices. En revanche, il ne semble pas y avoir de différence entre la proportion d'emplois temporaires des fournisseurs d'intrants intermédiaires et des autres exportateurs.

D. Résumé et enseignements à retenir

Nous avons vu dans ce chapitre le type de lien qui existe entre le commerce international et les CAM, d'une part, et l'efficacité des entreprises et leurs performances sur le marché du travail, d'autre part. Premièrement, nous avons étudié, chiffres à l'appui, la stagnation du commerce international qui a touché le commerce des biens et services ainsi que les échanges au sein des réseaux de CAM. La crise économique a aussi entraîné une diminution de la part des travailleurs employés par les entreprises exportatrices, et l'emploi en a pâti de la même manière dans des entreprises ayant des intensités d'exportation différentes.

Deuxièmement, nous avons analysé la relation entre efficacité et performances sur le marché du travail au niveau de l'entreprise et participation de l'entreprise au commerce international. Les entreprises qui exportent ou importent sont apparues comme étant plus productives que les autres, la différence étant particulièrement prononcée entre les entreprises exportatrices et les entreprises non exportatrices. Il semble aussi que plus ces entreprises restent sur le marché de l'exportation, plus leur productivité augmente. Les entreprises exportatrices et importatrices emploient une importante main-d'œuvre, qui augmente avec l'ancienneté à l'exportation. Les entreprises de commerce et surtout celles qui exportent beaucoup emploient une forte proportion de femmes. De plus, elles paient des salaires plus élevés, qui augmentent en moyenne avec le nombre d'années de présence sur le marché de l'exportation. Toutefois, les primes de salaires sont plus faibles que les primes de productivité correspondantes, ce qui indique que les gains de productivité provenant du commerce ne se traduisent pas complètement par des gains de salaire pour les travailleurs. Ainsi, sur le plan de la productivité, la répartition des gains provenant du commerce international avantage plutôt les entreprises. Enfin, plus les entreprises exportent, plus elles emploient de travailleurs temporaires, ce qui est le signe d'une moindre sécurité de l'emploi pour les travailleurs. Ce constat s'applique en particulier aux entreprises qui se sont lancées depuis peu dans l'exportation. Bien que les résultats varient d'un secteur à l'autre, les études montrent que les importateurs embauchent moins de travailleurs temporaires et garantissent donc à leur personnel une plus grande sécurité de l'emploi.

Troisièmement, nous avons comparé l'efficacité et les performances sur le marché du travail des entreprises exportatrices qui sont des fournisseurs dans les CAM et celles des autres entreprises exportatrices. Parmi toutes les exportatrices, celles qui fournissent des intrants dans les CAM sont particulièrement productives. La prime de productivité à l'exportation provient donc plus particulièrement des fournisseurs de biens intermédiaires dans les CAM. Ces derniers paient aussi des salaires plus élevés que les autres entreprises exportatrices, mais l'écart de salaire est inférieur à l'écart de productivité. Les entreprises qui assemblent des produits finis dans les CAM ont une productivité inférieure à celles des autres entreprises exportatrices, mais les salaires n'y sont pas beaucoup moins élevés. Les fournisseurs des CAM ont aussi une main-d'œuvre plus importante en moyenne que les autres exportatrices. Les entreprises qui fournissent des produits finis emploient plus de femmes que les autres exportatrices et ont aussi une plus forte proportion d'emplois temporaires que ces dernières.

Dans l'ensemble, notre analyse a montré qu'il existait une corrélation positive entre la participation d'une entreprise au commerce international et la productivité de cette entreprise, mais que le lien avec les performances sur le marché du travail dépendait de la dimension particulière qui était étudiée. De plus, les relations mises à jour varient entre les entreprises et donc entre les travailleurs. D'où l'importance de prendre en compte la dimension distributive du commerce et des CAM dans le débat sur les politiques à mener et dans l'élaboration de ces politiques, pour ce qui est de la rémunération monétaire et non monétaire des emplois. Cela fait écho à l'inquiétude croissante qui s'exprime au sujet des conséquences sociales et politiques de la non-prise en compte des effets distributifs du commerce et des CAM. Les politiques visant à restaurer le commerce mondial doivent donc s'accompagner de mesures fortes destinées à rendre le commerce plus équitable pour les entreprises et pour les travailleurs.

Annexe A. Nombre et proportion de travailleurs dans les entreprises légèrement, modérément et fortement exportatrices et importatrices

Ce chapitre présente des estimations du nombre et de la proportion de travailleurs dans les entreprises ni exportatrices ni importatrices et dans celles qui sont légèrement, modérément et fortement exportatrices ou importatrices. Ces chiffres se fondent sur le modèle d'estimation de l'emploi selon les caractéristiques des entreprises, mis au point par le BIT. L'annexe C du chapitre 1 décrit la manière dont ce modèle est appliqué à l'estimation de l'emploi selon la taille des entreprises. La présente annexe décrit l'application du modèle à l'estimation de l'emploi selon le statut d'exportateur ou d'importateur. On trouvera des précisions complémentaires concernant la méthode dans Viegelahn et coll. (à paraître).

Le modèle se fonde sur les données provenant de 208 enquêtes de la Banque mondiale auprès des entreprises, réalisées dans 132 pays (voir la liste de ces pays en annexe B du chapitre 1). Ces pays représentent 82 pour cent de la main-d'œuvre mondiale et 73 pour cent de l'emploi salarié dans le monde. Chaque enquête produit deux valeurs annuelles pour la part de l'emploi selon le statut d'exportateur ou d'importateur, à l'aide de la même série d'enquêtes et de la méthode décrite à l'annexe C du chapitre 1.

Les entreprises non exportatrices sont définies comme étant des entreprises qui n'exportent pas et les entreprises non importatrices sont définies comme étant des entreprises qui n'importent pas. Les entreprises légèrement exportatrices sont des entreprises qui exportent directement ou indirectement (via un intermédiaire) entre 0 et 20 pour cent de leurs ventes. Les entreprises modérément exportatrices exportent entre 20 et 60 pour cent de leurs ventes, et les entreprises fortement exportatrices, plus de 60 pour cent. Les mêmes seuils servent à définir les entreprises légèrement, modérément et fortement importatrices, l'importation étant la proportion de matières premières étrangères dans le volume total des dépenses de matières premières de l'entreprise. Comme l'exportation, l'importation englobe donc l'importation directe et indirecte (via un intermédiaire).

Estimation de la proportion de travailleurs selon le statut d'exportateur ou d'importateur

La première étape du modèle suit de près la méthode décrite à l'annexe C du chapitre 1, mais prend la part de l'emploi en fonction du statut d'exportateur ou d'importateur comme variable dépendante. La même série de 12 spécifications de régression, estimée par la méthode des moindres carrés ordinaires, est appliquée à l'échantillon intégral et par catégorie de revenu des pays, ce qui donne 24 modèles. Le modèle le plus probant est choisi pour produire les estimations. Sur la base de la procédure d'estimation, les 413 premières valeurs pour l'emploi selon le statut d'exportateur et les 411 valeurs pour l'emploi selon le statut d'importateur sont complétées par des estimations et ainsi extrapolées à 1848 valeurs pour 132 pays entre 2003 et 2016¹.

Estimation de l'emploi salarié dans les petites, moyennes et grandes entreprises formelles du seul secteur de la fabrication et de celui de la fabrication et des services marchands

Pour obtenir le nombre de travailleurs dans les différents types d'entreprise, la part de l'emploi selon le statut d'exportateur doit être multipliée par un nombre d'emplois de référence. Le nombre de référence qui est utilisé correspond à l'emploi salarié dans les entreprises formelles du secteur de la fabrication et des services marchands. Ce chiffre est estimé à l'aide de la méthode décrite à l'annexe C du chapitre 1. Toutefois, dans les enquêtes de la Banque mondiale, les données relatives à l'importation ne sont fournies que pour les entreprises de fabrication. Par conséquent, la part de l'emploi selon le statut d'importateur doit être multipliée par un nombre de référence différent. Ce nombre de référence

1. Pour la Bulgarie, les trois enquêtes conduites produisent seulement cinq au lieu de six valeurs en raison du chevauchement de certaines années. En raison de problèmes de données, deux valeurs concernant l'emploi en fonction du statut au regard des exportations et des importations en Fédération de Russie et deux valeurs concernant l'emploi en fonction du statut au regard des importations en Sierra Leone ont été supprimées.

correspond à l'emploi salarié dans les entreprises formelles du seul secteur de la fabrication. Il est calculé selon la méthode décrite à l'annexe C du chapitre 1, mais à l'aide de données qui se rapportent uniquement à la fabrication et non à la fabrication et aux services marchands.

En utilisant, d'un côté, les chiffres de l'emploi salarié dans les entreprises formelles d'au moins cinq salariés pour le secteur de la fabrication et des services marchands et pour le seul secteur de la fabrication et, de l'autre, les chiffres de la part de l'emploi selon le statut d'exportateur ou d'importateur, il est possible de calculer le nombre de personnes employées selon l'un ou l'autre statut. Ce nombre peut ensuite être agrégé pour les 132 pays ou pour les pays appartenant à telle ou telle catégorie de revenu.

Annexe B. Statut d'exportateur ou d'importateur, intensité commerciale et fournisseurs dans les chaînes d'approvisionnement mondiales: relation avec l'efficacité et les performances sur le marché du travail

Pour l'analyse de la relation entre le commerce international ou les chaînes d'approvisionnement mondiales (CAM) et l'efficacité des entreprises ou leurs performances sur le marché du travail, les données utilisées dans ce chapitre concernent plus de 68 000 entreprises manufacturières formelles d'au moins cinq salariés, provenant des enquêtes de la Banque mondiale auprès des entreprises. Les données transversales ont été réunies dans le cadre de 207 enquêtes réalisées dans 132 pays entre 2006 et 2016.

L'analyse se fonde sur une estimation obtenue par la méthode des moindres carrés ordinaires (MCO) avec des erreurs types robustes. En l'absence de données temporelles permettant d'observer le comportement d'une entreprise sur plusieurs années, il convient d'interpréter avec prudence les coefficients estimés, car ils ne signalent pas forcément un lien de causalité. Ces coefficients indiquent néanmoins si des entreprises ayant les mêmes caractéristiques ont de meilleures ou moins bonnes efficacité et performances sur le marché du travail selon leur participation au commerce international et aux CAM.

L'équation suivante est établie pour l'échantillon complet d'entreprises afin d'étudier la relation entre le statut d'exportateur et d'importateur et l'efficacité et les performances sur le marché du travail:

$$LMI = \alpha + \beta EX + \gamma IM + \delta X + \varepsilon_s + \varepsilon_{ct} + \varepsilon_{it}$$

L'équation non linéaire ci-dessous lie l'intensité d'exportation et d'importation à l'efficacité et aux performances sur le marché du travail; elle est aussi établie sur la base de l'échantillon complet d'entreprises:

$$LMI = \alpha + \beta_1 EXI + \beta_2 EXI^2 + \beta_3 EXI^3 + \gamma_1 IMI + \gamma_2 IMI^2 + \gamma_3 IMI^3 + \delta X + \varepsilon_s + \varepsilon_{ct} + \varepsilon_{it}$$

L'équation ci-dessous lie le statut de fournisseur dans une CAM à l'efficacité et aux performances sur le marché du travail; elle est aussi établie sur la base de l'échantillon complet d'entreprises:

$$LMI = \alpha + \beta_1 GSCI + \beta_2 GSCF + \gamma IM + \delta X + \varepsilon_s + \varepsilon_{ct} + \varepsilon_{it}$$

Les variables s'accompagnent de l'indice i qui désigne une entreprise donnée, de l'indice s qui indique le secteur d'activité de cette entreprise, de l'indice c qui indique le pays dans lequel l'enquête a été réalisée et de l'indice t qui indique l'année de l'enquête. La régression comprend des effets fixes sectoriels ε_s et des effets fixes propres à l'enquête ε_{ct} , et le terme d'erreur ε_{it} . La variable dépendante LMI correspond à l'une des variables suivantes: le logarithme de la productivité totale des facteurs (PTF), le logarithme de la productivité du travail, le logarithme du salaire moyen, le logarithme du nombre de salariés permanents à plein temps, la part de l'emploi temporaire ou la part de l'emploi féminin.

En ce qui concerne les principales variables prises en considération, *EX* désigne le statut d'exportatrices des entreprises et a une valeur de 1 si l'entreprise est exportatrice directe ou indirecte, et de 0 dans les autres cas. *IM* indique le statut d'importatrices des entreprises et a une valeur de 1 si l'entreprise est importatrice directe ou indirecte, et de 0 dans les autres cas. *EXI* mesure l'intensité d'exportation et correspond à la part des exportations dans le chiffre d'affaires total. *IMI* mesure l'intensité d'importation et représente la part de matières premières importées dans les dépenses totales de matières premières. *GSCI* et *GSCF* sont des indicateurs du statut de fournisseur CAM (voir l'encadré 3.3) et ont une valeur de 1 si l'entreprise est un fournisseur d'intrants et de produits finis, et de 0 dans les autres cas.

Le vecteur des variables de contrôle *X* comprend plusieurs caractéristiques d'entreprise, qui pourraient entrer en jeu dans l'explication de l'efficacité et des performances sur le marché du travail. Pour tenir compte du type d'activité économique de l'entreprise, l'intensité capitalistique, soit le ratio entre la valeur de remplacement du stock de capital et le chiffre d'affaires, et l'intensité de la consommation d'électricité, soit le ratio entre les dépenses d'électricité et le chiffre d'affaires, sont incluses dans les régressions. Alors que les effets fixes sectoriels neutralisent déjà les écarts entre secteurs, ces deux variables de contrôle supplémentaires tiennent compte de l'hétérogénéité des activités d'un secteur à l'autre (par exemple le travail manuel a besoin de moins d'électricité que le travail automatisé). De plus une variable muette indique si la propriété d'une entreprise est étrangère. Enfin, les régressions tiennent compte de l'âge de l'entreprise, qui correspond à la différence entre l'année de l'enquête et l'année d'immatriculation. D'autres variables, telles que la taille des entreprises ou la structure des qualifications, n'ont pas été retenues en tant que variables de contrôle, car c'est précisément par le biais de ces variables que peut se faire sentir l'effet des activités d'exportation et d'importation.

Deux tests de robustesse sont réalisés pour les régressions qui établissent la relation entre les intensités d'exportation et d'importation et l'efficacité et les performances sur le marché du travail. Premièrement, des régressions splines ont été utilisées, qui ont largement confirmé les résultats présentés dans ce chapitre, fondés sur des régressions permettant l'expression linéaire, quadratique et cubique de l'intensité d'exportation et d'importation. Deuxièmement, un test de Wald a permis de vérifier la forme fonctionnelle exacte du polynôme. Dans quelques cas, les résultats ont indiqué que l'inclusion d'une fonction linéaire et quadratique des intensités d'exportation et d'importation serait suffisante. Dans ces cas, toutefois, les résultats étaient très semblables à ceux qui sont présentés dans ce chapitre, qui comportent aussi une équation cubique.

On trouvera dans Soete et Viegelaan (à paraître) des précisions sur la méthode et les tableaux de régression complets. Pour les régressions qui déterminent la relation entre le statut de fournisseur et l'efficacité et les performances sur le marché du travail, on trouvera dans Viegelaan et Wang (à paraître) des précisions sur la méthode et les tableaux de régression complets.

Annexe C. Ancienneté à l'exportation: relation avec l'efficacité et les performances sur le marché du travail

Les données utilisées pour analyser la relation entre l'ancienneté à l'exportation et l'efficacité et les performances sur le marché du travail, qui proviennent des enquêtes de la Banque mondiale auprès des entreprises, concernent plus de 9 000 entreprises d'exportation formelles d'au moins cinq salariés, dont le nombre d'années d'activité à l'exportation est connu. Les données transversales ont été réunies dans le cadre de 133 enquêtes réalisées dans 92 pays entre 2006 et 2016.

L'analyse a d'abord été réalisée pour la totalité de l'échantillon d'entreprises exportatrices, puis au sein de chaque catégorie de revenu pour repérer des schémas potentiellement différents selon la catégorie de revenu. Elle se fonde sur des régressions selon la méthode des moindres carrés ordinaires (MCO) avec des erreurs types robustes. L'équation d'estimation suivante a été utilisée pour déterminer la relation entre l'ancienneté à l'exportation et l'efficacité et les performances sur le marché du travail:

$$LMI = \alpha + \beta EXYR + \delta X + \varepsilon_s + \varepsilon_{ct} + \varepsilon_{it}$$

La variable dépendante *LMI* correspond à l'une des variables suivantes: le logarithme de la PTF, le logarithme de la productivité du travail, le logarithme du salaire moyen, le logarithme du nombre de salariés permanents à plein temps, la part de l'emploi temporaire ou la part de l'emploi féminin. *EXYR* est le logarithme de l'ancienneté à l'exportation. *X* est un vecteur de variables de contrôle comprenant l'intensité d'exportation, l'intensité d'importation, l'âge de l'entreprise, une variable muette relative à la propriété étrangère, les dépenses d'électricité par rapport au chiffre d'affaires et la valeur de rachat du capital par rapport au chiffre d'affaires. Les raisons de l'inclusion de ces variables de contrôle sont données dans l'[annexe B](#). Enfin, la régression comprend les effets fixes sectoriels ε_s , et les effets fixes propres à l'enquête ε_{ct} , et le terme d'erreur ε_{it} .

Références

- Ahn, J.; Amiti, M.; Weinstein, D. E. (2011): «Trade finance and the great trade collapse», *American Economic Review*, vol. 101, n° 3, pp. 298-302.
- Aleksynska, M.; Berg, J. (2016): *Firms' demand for temporary labour in developing countries: Necessity or strategy?*, Conditions of Work and Employment Series No. 77, INWORK (Genève, BIT).
- Amiti, M.; Davis, D. R. (2012): «Trade, firms, and wages: Theory and evidence», *The Review of Economic Studies*, vol. 79, n° 1, pp. 1-36.
- ; Konings, J. (2007): «Trade liberalization, intermediate inputs, and productivity: Evidence from Indonesia», *American Economic Review*, vol. 97, n° 5, pp. 1611-1638.
- Baker, S. R.; Bloom, N.; Davis, S. J. (2016): «Measuring economic policy uncertainty», *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 131, n° 4, pp. 1593-1636.
- Banque mondiale (2015): «Three topical issues: Oil price developments, global trade slowdown, and stability of remittances», *Global Economic Prospects: Having fiscal space and using it*, pp. 155-179 (Washington, DC, Groupe de la Banque mondiale).
- Başlevent, C.; Onaran, Ö. (2004): «The effect of export-oriented growth on female labor market outcomes in Turkey», *World Development*, vol. 32, n° 8, pp. 1375-1393.
- Bems, R.; Johnson, R. C.; Yi, K.-M. (2010): «Demand spillovers and the collapse of trade in the Global Recession», *IMF Economic Review*, vol. 58, n° 2, pp. 295-326.
- Benavides, F. G.; Benach, J.; Diez-Roux, A. V.; Roman, C. (2000): «How do types of employment relate to health indicators? Findings from the Second European Survey on Working Conditions», *Journal of Epidemiology & Community Health*, vol. 54, n° 7, pp. 494-501.
- Bernard, A. B.; Jensen, J. B. (2004): «Why some firms export», *Review of Economics and Statistics*, vol. 86, n° 2, pp. 561-569.
- ; —; Redding, S. J.; Schott, P. K. (2007): «Firms in international trade», *Journal of Economic Perspectives*, vol. 21, n° 3, pp. 105-130.
- ; —; — (2012): «The empirics of firm heterogeneity and international trade», *Annual Review of Economics*, vol. 4, pp. 283-313.
- BIT (Bureau international du Travail) (2013): *Decent work indicators: Guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators* (Genève).
- (2015a): *Initiative du centenaire sur l'avenir du travail*, Rapport du Directeur général, Conférence internationale du Travail, 104^e session, Genève, 2015.
- (2015b): *World Employment and Social Outlook: The changing nature of jobs* (Genève, BIT). Résumé français: «Emploi et questions sociales dans le monde: des modalités d'emploi en pleine mutation».
- (2016a): *Résolution concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, Conférence internationale du Travail, 105^e session, Genève, 2016.
- (2016b): *Le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales*, rapport IV, Conférence internationale du Travail, 105^e session, Genève, 2016.
- (2016c): *Workplace compliance in global supply chains* (Genève).
- (2017): «How trade policy affects firms and workers in global supply chains», *Handbook on assessment of labour provisions in trade and investment arrangements: an overview*, Studies on Growth with Equity (Genève), pp. 109-113.
- Bustos, P. (2011): «Trade liberalization, exports, and technology upgrading: Evidence on the impact of MERCOSUR on Argentinian firms», *The American Economic Review*, vol. 101, n° 1, pp. 304-340.
- Carluccio, J.; Fougère, D.; Gautier, E. (2015): «Trade, wages and collective bargaining: Evidence from France», *The Economic Journal*, vol. 125, n° 584, pp. 803-837.
- Carr, M.; Chen, M. A. (2002): *Globalization and the informal economy: How global trade and investment impact on the working poor*, document de travail sur l'économie informelle 2002/1 (Genève, BIT).
- ; —; Tate, J. (2000): «Globalization and home-based workers», *Feminist Economics*, vol. 6, n° 3, pp. 123-142.

- Castellani, D. (2002): «Export behavior and productivity growth: Evidence from Italian manufacturing firms», *Review of World Economics*, vol. 138, n° 4, pp. 605-628.
- Cavalcanti, J. S. B.; Bendini, M. I.; da Mota, D. M.; Steimbregger, N. G. (2011): «Capital mobility and new workspaces in fruit-producing regions of Brazil and Argentina», dans l'ouvrage publié sous la direction d'A. Bonanno et J. S. B. Cavalcanti: *Globalization and the time-space reorganization: Capital mobility in agriculture and food in the Americas*, Research in Rural Sociology and Development Series, vol. 17, pp. 65-82 (Bingley, UK, Emerald Group).
- CNUCED (Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement). (2013): *World Investment Report: Global value-chains: Investment and trade for development* (Genève).
- (2015): *Rapport sur l'économie de l'information: libérer le potentiel du commerce électronique pour les pays en développement* (Genève).
- (2016): *Rapport sur l'investissement dans le monde – nationalité des investisseurs: enjeux et politiques* (Genève).
- Constantinescu, C.; Mattoo, A.; Ruta, M. (2015): *The global trade slowdown: Cyclical or structural?*, Policy Research Working Paper 7158, Groupe de la Banque mondiale (Washington, DC, Banque mondiale).
- Crowley, M. A.; Song, H.; Meng, N. (2016): «Tariff scares: Trade policy uncertainty and foreign market entry by Chinese firms», CEPR Discussion Papers No. 11722 (Londres, Centre for Economic and Policy Research).
- Das, S.; Roberts, M. J.; Tybout, J. R. (2007): «Market entry costs, producer heterogeneity, and export dynamics», *Econometrica*, vol. 75, n° 3, pp. 837-873.
- Delautre, G. (à paraître): *Disclosure of labour commitments by major listed companies. An exploration of the VigeoEiris database*, document de travail, Département de la recherche (Genève, BIT).
- De Loecker, J. (2007): «Do exports generate higher productivity? Evidence from Slovenia», *Journal of International Economics*, vol. 73, n° 1, pp. 69-98.
- (2013): «Detecting learning by exporting», *American Economic Journal: Microeconomics*, vol. 5, n° 3, pp. 1-21.
- DiCaprio, A.; Beck, S.; Daquis, J. C. (2015): *2015 trade finance gaps, growth, and jobs survey*, ADB Brief No. 45 (Manille, Banque asiatique de développement).
- Duda-Nyczak, M.; Viegela, C. (2017): *Exporters, importers and employment: Firm-level evidence from Africa*, Document de travail n° 18, Département de la recherche (Genève, BIT).
- ; — (à paraître): *Exporting, importing and wages in Africa: Evidence from matched employer-employee data*, document de travail, Département de la recherche (Genève, BIT).
- Dünhaupt, P. (2013): *The effect of financialization on labor's share of income*, Working Paper No. 17 (Berlin, Institute for International Political Economy).
- Egger, H.; Egger, P.; Kreickemeier, U. (2013): «Trade, wages, and profits», *European Economic Review*, vol. 64, pp. 332-350.
- Ethier, W. J. (1982): «National and international returns to scale in the modern theory of international trade», *American Economic Review*, vol. 72, n° 3, pp. 389-405.
- Evers, B.; Amoding, F.; Kirishnan, A. (2014): *Social and economic upgrading in floriculture global value chains: Flowers and cuttings GVCs in Uganda*, Capturing the Gains Working Paper 2014/42 (Manchester, University of Manchester).
- Fasth, A.; Stahre, J.; Dencker, K. (2010): «Level of automation analysis in manufacturing systems», dans l'ouvrage publié sous la direction de W. Karwowski et G. Salvendy: *Advances in human factors, ergonomics, and safety in manufacturing and service industries*, pp. 233-242 (Londres/New York, CRC Press).
- Fatou, C.; Choi, J. E. (2015): *Do firms learn by exporting or learn to export? Evidence from Senegalese manufacturing plant*, WIDER Working Paper 2015/057 (Helsinki, Institut mondial de recherche sur les aspects économiques du développement, Université des Nations Unies).
- Fernandes, A. M.; Freund, C.; Pierola, M. D. (2016): «Exporter behavior, country size and stage of development: Evidence from the exporter dynamics database», *Journal of Development Economics*, vol. 119, n° C, pp. 121-137.

- Ferrantino, M. J.; Taglioni, D. (2014): «Global value chains in the current trade slowdown», *World Bank Economic Premise*, vol. 137, p. 30.
- FMI (Fonds monétaire international) (2017): *Perspectives de l'économie mondiale avril 2017: un nouvel élan?* (Washington, DC).
- Fryges, H.; Wagner, J. (2008): «Exports and productivity growth: First evidence from a continuous treatment approach», *Review of World Economics*, vol. 144, n° 4, pp. 695-722.
- Funke, A.; Mascarenhas, G.; Wilkinson, J.; Pereira, P. (2014): *Social and economic up and downgrading in Brazil's hortifruiticulture*, Capturing the Gains Working Paper 2014/41 (Manchester, University of Manchester).
- Gereffi, G.; Humphrey, J.; Sturgeon, T. (2005): «The governance of global value chains», *Review of International Political Economy*, vol. 12, n° 1, pp. 78-104.
- Ghosh, J. (2004): «Globalization, export-oriented employment for women and social policy: A case study of India», dans l'ouvrage publié sous la direction de S. Razavi, R. Pearson et C. Danloy: *Globalization, export-oriented employment and social policy*, pp. 91-125 (Londres, Palgrave Macmillan).
- Gibbon, P. (2002): «At the cutting edge? Financialisation and UK clothing retailers' global sourcing patterns and practices», *Competition and Change*, vol. 6, n° 3, pp. 289-308.
- Grossman, G. M.; Helpman, E. (1991): «Trade, knowledge spillovers, and growth», *European Economic Review*, vol. 35, n° 2-3, pp. 517-526.
- Halpern, L.; Koren, M.; Szeidl, A. (2015): «Imported inputs and productivity», *The American Economic Review*, vol. 105, n° 12, pp. 3660-3703.
- Handley, K. (2014): «Exporting under trade policy uncertainty: Theory and evidence», *Journal of International Economics*, vol. 94, n° 1, pp. 50-66.
- ; Limão, N. (2015): «Trade and investment under policy uncertainty: Theory and firm evidence», *American Economic Journal: Economic Policy*, vol. 7, n° 4, pp. 189-222.
- Hirsch, B. (2016): «Gender wage discrimination: Does the extent of competition in labour markets explain why female workers are paid less than men?», *IZA World of Labour*, vol. 310.
- Hoekman, B. (2015): «Trade and growth – end of an era?», dans l'ouvrage publié sous la direction de B. Hoekman: *The global trade slowdown: A new normal?*, pp. 3-19 (Londres, Centre for Economic Policy Research).
- Holdcroft, J. (2012): *The triangular trap: Unions take action against agency labour* (Genève, IndustriALL Global Union).
- Hummels, D. (2007): «Transportation costs and international trade in the second era of globalization», *The Journal of Economic Perspectives*, vol. 21, n° 3, pp. 131-154.
- Kabeer, N.; Mahmud, S. (2004): «Rags, riches and women workers: Export-oriented garment manufacturing in Bangladesh», dans l'ouvrage publié sous la direction de M. Carr: *Chains of fortune: Linking women producers and workers with global markets*, pp. 133-162 (Londres, Secrétariat du Commonwealth).
- Kaplinsky, R.; Morris, M. (2001): *A handbook for value chain research* (Ottawa, Centre de recherches pour le développement international).
- Kasahara, H.; Lapham, B. (2013): «Productivity and the decision to import and export: Theory and evidence», *Journal of International Economics*, vol. 89, n° 2, pp. 297-316.
- Keller, W.; Yeaple, S. R. (2009): «Multinational enterprises, international trade, and productivity growth: Firm-level evidence from the United States», *The Review of Economics and Statistics*, vol. 91, n° 4, pp. 821-831.
- Kubíčková, L.; Votoupalová, M.; Toulou, M. (2014): «Key motives for internationalization process of small and medium-sized enterprises», *Procedia Economics and Finance*, vol. 12, pp. 319-328.
- Le Goff, M.; Singh, R. J. (2014): «Does trade reduce poverty? A view from Africa», *Journal of African Trade*, vol. 1, pp. 5-14.
- Lin, K. H.; Tomaskovic-Devey, D. (2013): «Financialization and US income inequality, 1970–2008», *American Journal of Sociology*, vol. 118, n° 5, pp. 1284-1329.

- Liu, J.-T.; Tsou, M.-W.; Hammitt, J. K. (1999): «Export activity and productivity: Evidence from the Taiwan electronics industry», *Review of World Economics*, vol. 135, n° 4, pp. 675-691.
- Lusby, F.; Derks, E. (2006): «Shea kernels from Mali: A value chain case study», *Small Enterprise Development*, vol. 17, n° 2, pp. 36-46.
- Machikita, T.; Sato, H. (2016): *Temporary jobs and globalization*, IDE Discussion Paper No. 585 (Tokyo, Institute of Developing Economies/Japan External Trade Organization (JETRO)).
- Mayer, F.; Gereffi, G. (2010): «Regulation and economic globalization: Prospects and limits of private governance», *Business and Politics*, vol. 12, n° 3, pp. 1-25.
- Mayer, T.; Ottaviano, G. I. (2008): «The happy few: The internationalisation of european firms», *Intereconomics*, vol. 43, n° 3, pp. 135-148.
- Melitz, M. J. (2003): «The impact of trade on intra-industry reallocations and aggregate industry productivity», *Econometrica*, vol. 71, n° 6, pp. 1695-1725.
- Milberg, W. (2008): «Shifting sources and uses of profits: Sustaining US financialization with global value chains», *Economy and Society*, vol. 37, n° 3, pp. 420-451.
- ; Winkler, D. (2011): Progrès économique et social dans les réseaux de production mondiaux: problèmes de théorie et de mesure, *Revue internationale du Travail*, vol. 150, n° 3-4, pp. 373-399.
- Moen, Ø. (1999): «The relationship between firm size, competitive advantages and export performance revisited», *International Small Business Journal*, vol. 18, n° 1, pp. 53-72.
- Munch, J. R.; Skaksen, J. R. (2008): «Human capital and wages in exporting firms», *Journal of International Economics*, vol. 75, n° 2, pp. 363-372.
- Nguyen, D. X.; Schaur, G. (2012): *Import and export linkages transmit volatility across markets*, photocopié, Université de Copenhague.
- OMC (Organisation mondiale du commerce) (2016a): *Le financement du commerce et les PME: combler les lacunes en matière d'offre* (Genève).
- (2016b): *Rapport sur le commerce mondial 2016: égaliser les conditions du commerce pour les PME* (Genève).
- Oxfam (2004): *Trading away our rights: Women working in global supply chains* (Londres).
- Ozler, S. (2000): «Export orientation and female share of employment: Evidence from Turkey», *World Development*, vol. 28, n° 7, pp. 1239-1248.
- Palley, T. (2007): *Financialization: What it is and why it matters*, Working Paper No. 525 (Washington, DC, The Levy Economics Institute).
- Payvision (2014): *Key business drivers and opportunities in cross-border ecommerce* (Amsterdam).
- Rossi, A. (2013): «Does economic upgrading lead to social upgrading in global production networks? Evidence from Morocco», *World Development*, vol. 46, pp. 223-233.
- Saliola, F.; Seker, M. (2011): *Total factor productivity across the developing world*, Enterprise Note No. 23 (Washington, DC, Banque mondiale).
- Schank, T.; Schnabel, C.; Wagner, J. (2007): «Do exporters really pay higher wages? First evidence from German linked employer–employee data», *Journal of International Economics*, vol. 72, n° 1, pp. 52-74.
- Soete, S.; Viegelaan, C. (à paraître): *Trade, productivity and jobs: Does trade intensity matter?*, document de travail, Département de la recherche (Genève, BIT).
- Stockdale, R.; Standing, C. (2006): «An interpretative approach to evaluating information systems: A content, context, process framework», *European Journal of Operational Research*, vol. 173, pp. 1090-1102.
- Stockhammer, E. (2009): *Determinants of functional income distribution in OECD countries*, IMK Study No. 5 (Düsseldorf, IMK Macroeconomic Policy Institute).
- (2013): «Why have wage shares fallen? An analysis of the determinants of functional income distribution», dans l'ouvrage publié sous la direction de M. Lavoie et E. Stockhammer: *Wage-led growth*, pp. 40-70 (Londres, Palgrave Macmillan).

- Stone, S.; Shepherd, B. (2011): *Dynamic gains from trade: The role of intermediate inputs and equipment imports*, OECD Trade Policy Papers No. 110 (Paris, OCDE).
- Sturgeon, T. J.; Memedović, O. (2011): *Mapping global value chains: Intermediate goods trade and structural change in the world economy* (Vienne, Organisation des Nations Unies pour le développement industriel).
- Tamborini, C. R. (2007): «Work, wages and gender in export-oriented cities: Global assembly versus international tourism in Mexico», *Bulletin of Latin American Research*, vol. 26, n° 1, pp. 24-49.
- Terzi, N. (2011): «The impact of e-commerce on international trade and employment», *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, vol. 24, pp. 745-753.
- Thulani, D.; Tofara, C.; Langton, R. (2010): «Electronic commerce benefits and adoption barriers in small and medium enterprises in Gweru, Zimbabwe», *Journal of Internet Banking and Commerce*, vol. 15, n° 1, pp. 1-17.
- Van Biesebroeck, J. (2005): «Exporting raises productivity in sub-Saharan African manufacturing firms», *Journal of International Economics*, vol. 67, n° 2, pp. 373-391.
- Vandenbussche, H.; Viegelaahn, C. (2016): *Input reallocation within firms*, CEPR Discussion Paper No. 11395 (Londres, Centre for Economic Policy Research).
- Verhoogen, E. A. (2008): «Trade, quality upgrading, and wage inequality in the Mexican manufacturing sector», *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 123, n° 2, pp. 489-530.
- Viegelaahn, C.; Kühn, S.; Kizu, T.; Wang, Z. (à paraître): *Employment by firm characteristics in the developing world*, document de travail, Département de la recherche (Genève, BIT).
- ; Wang, Z. (à paraître): *Firms in global supply chains and decent work: Evidence from developing countries*, document de travail, Département de la recherche (Genève, BIT).
- Virtanen, M.; Kivimäki, M.; Joensuu, M.; Virtanen, P.; Elovainio, M.; Vahtera, J. (2005): «Temporary employment and health: A review», *International Journal of Epidemiology*, vol. 34, n° 3, pp. 610-622.
- Waenerlund, A.-K.; Virtanen, P.; Hammarström, A. (2011): «Is temporary employment related to health status? Analysis of the northern Swedish cohort», *Scandinavian Journal of Social Medicine*, vol. 39, n° 5, pp. 533-539.
- Wagner, J. (2007): «Exports and productivity: A survey of the evidence from firm-level data», *The World Economy*, vol. 30, n° 1, pp. 60-82.
- Watt, A.; Galgóczi, B. (2009): «Financial capitalism and private equity – a new regime?», *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol. 15, n° 2, pp. 189-208.
- Were, M. (2012): «Female employment in the wake of trade liberalization: An anecdote evidence from Kenya's manufacturing sector», *International Journal of Economics and Business Studies*, vol. 2, n° 2, pp. 20-34.
- Winters, L. A. (2000): «Existe-t-il un lien entre commerce et pauvreté?», dans l'ouvrage publié sous la direction de D. Ben David, H. Nordstrom et L. A. Winters: *Commerce international, disparités des revenus et pauvreté*, Dossiers spéciaux n° 5, pp. 45-70 (Genève, Organisation mondiale du Commerce). Disponible à l'adresse https://www.wto.org/french/res_f/publications_f/special_studies5_f.htm.
- ; McCulloch, N.; McKay, A. (2004): «Trade liberalization and poverty: The evidence so far», *Journal of Economic Literature*, vol. 42, pp. 72-115.
- Yeaple, S. R. (2005): «A simple model of firm heterogeneity, international trade, and wages», *Journal of International Economics*, vol. 65, n° 1, pp. 1-20.

4 Innovation et performances sur le marché du travail

Introduction

Dans le chapitre 3, nous avons vu quelle était l'influence de la participation des entreprises au commerce international sur l'organisation du travail et ses conséquences non négligeables pour la compétitivité, la création d'emplois et la qualité des emplois. Dans le présent chapitre, nous nous pencherons sur un autre moteur de la transformation des entreprises, l'innovation, et son impact sur le monde du travail. L'innovation est une importante source de compétitivité pour les entreprises et un facteur essentiel de croissance et de développement durables (Université Cornell, INSEAD et OMPI, 2016; Oberdabernig, 2016; OCDE, 2009 et 2015a). Ainsi, l'innovation et les nouvelles technologies sont ancrées dans les stratégies d'entreprise, les politiques économiques des pays et, au-delà, dans de grands projets internationaux (comme les objectifs de développement durable 4, 5, 9 et 17 et l'Initiative du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail).

En ce qui concerne l'avenir du travail, en particulier, l'OIT a mis l'accent sur les aspects de l'innovation qui se rapportent à l'emploi. En effet, l'impact de l'innovation sur l'emploi – tant d'un point de vue quantitatif que d'un point de vue qualitatif – est depuis longtemps un sujet de débat. Des études théoriques et empiriques ont tenté d'apporter des réponses à des questions comme: L'innovation crée-t-elle ou détruit-elle des emplois? Quel est son impact sur la qualité des emplois? Certains travailleurs sont-ils plus concernés que d'autres? Ces questions ne sont pas simples, et les réponses varient selon les études (Brynjolfsson et McAfee, 2014; Frey et Osborne, 2013). Une chose est sûre toutefois, c'est que, sur la durée, le progrès technique a créé davantage d'emplois qu'il n'en a détruit et qu'il a fait progresser le niveau de vie global (BIT, 2015). Néanmoins, les effets salutaires de l'innovation dans le domaine social et sur le marché du travail ne sont pas également répartis: les travailleurs peu qualifiés sont généralement défavorisés, et des formes de relation de travail moins sûres voient le jour et se développent, aggravant potentiellement l'inégalité des revenus. En outre, la récente vague de changements technologiques, parfois dénommée industrie 4.0¹ (Schwab, 2016), a avivé la crainte d'un «avenir sans emplois». Par conséquent, il est nécessaire de bien comprendre les conséquences de l'innovation sur l'emploi, les travailleurs et les entreprises afin de pouvoir mettre en place de bonnes solutions pour aller de l'avant.

Dans le présent chapitre, nous tâcherons donc d'éclairer le débat sur l'avenir du travail en analysant des données et tendances récentes sur les liens entre innovation, compétitivité et performances sur le marché du travail. Dans la [section A](#), nous définirons l'innovation et examinerons les informations recueillies à ce jour au niveau agrégé (c'est-à-dire au niveau du pays) – pour le plus grand nombre possible d'économies – sur les relations entre l'innovation et une série de performances sur le marché du travail. Puis, dans les [sections B et C](#), nous analyserons l'innovation au niveau de l'entreprise dans des pays pour lesquels il existe des données provenant des enquêtes sur l'environnement et les performances des entreprises dans les économies en transition (Business Environment and Enterprise Performance Surveys – enquêtes BEEPS) et des enquêtes sur les entreprises de la région Moyen-Orient et Afrique du Nord (Middle East and North Africa Enterprise Surveys – enquêtes MENA ES). Ces enquêtes contiennent un ensemble de données sur l'emploi plus riche que d'autres enquêtes habituelles sur l'innovation et permettent donc de procéder au type d'analyse qui est nécessaire pour compléter les connaissances concernant les effets de l'innovation sur l'emploi au niveau de l'entreprise.

1. Désigne les progrès de l'intelligence artificielle, l'usage de plus en plus répandu de l'Internet et des smartphones, entre autres.

Ainsi, nous verrons, dans la [section B](#), quels sont les facteurs déterminants de l'innovation en entreprise par type d'innovation (de produit, de procédé, d'organisation ou de commercialisation) et, dans la [section C](#), la façon dont chacune de ces formes d'innovation est associée aux performances économiques des entreprises et aux résultats en matière d'emploi².

Notre analyse démontre qu'il existe des différences considérables entre les entreprises innovantes et celles qui ne le sont pas sur le plan des performances sur le marché du travail. Les entreprises innovantes sont en général plus productives, créent davantage d'emplois, emploient des travailleurs plus qualifiés (en ce sens qu'elles emploient des travailleurs qui ont un niveau d'instruction plus élevé et qu'elles proposent plus de formation en cours d'emploi) et recrutent davantage de femmes.

Dans certains cas, l'innovation conduit à employer davantage de travailleurs temporaires, et chaque type d'innovation (produit, procédé, commercialisation et organisation) peut différencier les effets. Par ailleurs, les différences sectorielles jouent un rôle important – une contraction considérable de l'emploi est observée dans les entreprises non innovantes à faible intensité de technologie, ce qui est le signe d'un effet néfaste pour les travailleurs peu qualifiés. De plus, nous montrons aussi dans le présent chapitre que l'investissement dans la recherche et développement (R&D) est certes un facteur déterminant de la réussite de l'innovation, mais que d'autres facteurs tels que le financement public, l'acquisition de technologies à l'extérieur et la formation en cours d'emploi entrent en jeu. Par conséquent, les politiques qui aident les entreprises à innover tout en corrigeant les effets néfastes pour certaines catégories de travailleurs sont essentielles.

A. Innovation et performances sur le marché du travail: observations au niveau agrégé

Le concept d'innovation est vaste et peut être étudié sous différents angles (institutionnel, social ou technologique) (UNRISD, 2016) et à différents niveaux (l'entreprise ou le pays par exemple). Autrement dit, il n'y a pas une seule définition de l'innovation, et le sens du terme n'est pas tout à fait clair³. A noter que, même lorsqu'une seule définition est adoptée, il existe plusieurs façons de mesurer l'innovation (allant des dépenses qui lui sont consacrées au nombre de dépôts de brevet), ce qui peut modifier grandement les résultats. Dans la présente section, nous présentons une définition de l'innovation au niveau agrégé (c'est-à-dire au niveau du pays) et explorons les liens entre innovation, emploi et productivité (les sections B et C portent sur l'innovation au niveau de l'entreprise).

Innovation au niveau agrégé: mesure et considérations

Au niveau agrégé, il est difficile de trouver une bonne variable de substitution pour l'innovation (Vivarelli, 2014). Les études utilisent différents indicateurs, fondés soit sur les inputs soit sur les outputs de l'innovation, et plus particulièrement la dépense intérieure de recherche et développement (DIRD), la dépense intérieure de R&D des entreprises (DIRDE) et le nombre de dépôts de brevet (Feldmann, 2013; Pece, Simona et Salisteanu, 2015). La DIRD est un indicateur d'input de l'innovation qui englobe les investissements des pouvoirs publics, du secteur de l'enseignement supérieur, du secteur privé non lucratif et du secteur des entreprises (c'est-à-dire qu'il inclut la DIRDE). Alors que la DIRDE est la principale composante du volume total d'investissement des pays développés dans la R&D, soit environ 70 pour cent de la DIRD (OCDE, 2017), l'investissement du secteur public est un indicateur pertinent pour deux raisons. Premièrement, des inventions aussi innovantes que l'Internet ou le système mondial de géolocalisation (GPS) n'auraient probablement pas été possibles sans recherche et financement publics (Mazzucato, 2015; OCDE, 2015b). Deuxièmement, les entreprises privées contribuent très

2. Bien que le terme innovation soit un terme courant, il est à la fois complexe et son champ sémantique est très vaste, ce qui le rend difficile à définir. D'ailleurs, différentes définitions ont été proposées aux fins de la recherche et de l'élaboration de politiques. Cela étant, notre but n'est pas de définir l'innovation, mais de recenser différents indicateurs de l'innovation et de voir comment chacun d'eux est associé aux performances économiques des entreprises et aux résultats en matière d'emploi.

3. Voir par exemple Skillicorn (2016) qui a posé la question à 15 spécialistes de l'innovation et a reçu des réponses très différentes.

peu à la R&D dans le monde en développement et dépendent principalement de l'investissement public. Le nombre de brevets⁴ déposés chaque année par un pays est parfois utilisé, car il peut être un bon indicateur du dynamisme technologique d'une entreprise, mais sa portée est limitée, car de nombreuses innovations ne sont pas brevetées (OCDE et Eurostat, 2005).

On utilise aussi de plus en plus souvent des indicateurs composites pour tenir compte de la multi-dimensionnalité de l'innovation. L'un de ces indicateurs est l'indice mondial de l'innovation (Global Innovation Index – GII) qui reflète une conception large de l'innovation et inclut tant les inputs que les outputs, depuis l'infrastructure jusqu'aux institutions⁵. Cependant, les indicateurs composites sont en général très sensibles aux dimensions sélectionnées et au poids qui leur est attribué, si bien qu'il faut les interpréter avec prudence, surtout pour l'analyse des classements. Malgré leurs inconvénients, ces indicateurs fournissent des renseignements utiles pour dépister les performances des pays dans le domaine de l'innovation.

Il existe une corrélation positive entre les indicateurs d'innovation et la productivité du travail

La [figure 4.1](#) montre la corrélation positive qui existe entre deux des indicateurs d'innovation mentionnés ci-dessus (DIRD et GII) et la productivité du travail (c'est-à-dire le PIB par personne occupée). Cela corrobore les résultats d'autres études portant sur le lien entre innovation et productivité (Freeman et Soete, 1997; Hall, 2011; Roth et Thum, 2013)⁶. De plus, cette figure met en évidence l'existence d'importantes disparités entre les pays, ce qui confirme l'idée que les spécificités de chaque pays jouent un rôle important tant sur le plan des efforts d'innovation que sur celui de la manière dont ces efforts sont transformés en gains de productivité. De fait, la [figure 4.1](#) montre clairement que plus le PIB par habitant est important (indiqué par la taille de la bulle), plus la productivité du travail est élevée et meilleurs sont les scores en matière d'innovation. Selon d'autres études, les différences socio-économiques entre les pays (richesse, qualifications ou situation sur le marché du travail) ont joué un rôle déterminant dans la transformation de l'investissement dans la R&D en innovation et de l'innovation en croissance économique et en gains de productivité (Bilbao-Osorio et Rodríguez-Pose, 2004).

Il ne semble pas exister de lien entre l'innovation agrégée et le niveau de l'emploi

Les études montrent que l'innovation peut avoir des effets divergents sur l'emploi en ce sens qu'elle peut aussi bien entraîner la création d'emplois (effets de compensation) que la destruction d'emplois (effets de déplacement). L'interaction de ces deux forces constitue le phénomène de «destruction créatrice» rendu populaire par Schumpeter (1942). Plusieurs mécanismes ont été proposés dans les études théoriques pour expliquer ces effets (voir Vivarelli, 2014, pour une vue d'ensemble). Ainsi, d'un côté, l'accroissement de la productivité due à l'innovation (voir plus haut) réduit la demande de travailleurs (effet de déplacement) et, d'un autre côté, l'accroissement de la productivité entraîne une baisse des coûts unitaires et fait donc baisser les prix, ce qui fait augmenter la demande, la production et enfin l'emploi (effet de compensation).

Toutefois, ces effets dépendent de plusieurs facteurs, depuis la dynamique de la demande jusqu'à la structure du marché. Par exemple, si les gains dus à une meilleure productivité et à l'introduction de nouveaux produits ne sont pas transmis aux travailleurs par le biais d'une augmentation de salaire, la demande de consommation n'augmente pas nécessairement. Par conséquent, l'innovation ne fait pas toujours augmenter la production ou l'emploi, phénomène qui a été observé ces dernières décennies aux États-Unis (Council of Economic Advisers, 2016). Ainsi Brynjolfsson et McAfee (2014) font observer que dans ce pays l'augmentation de la productivité enregistrée depuis quelques années n'a pas stimulé

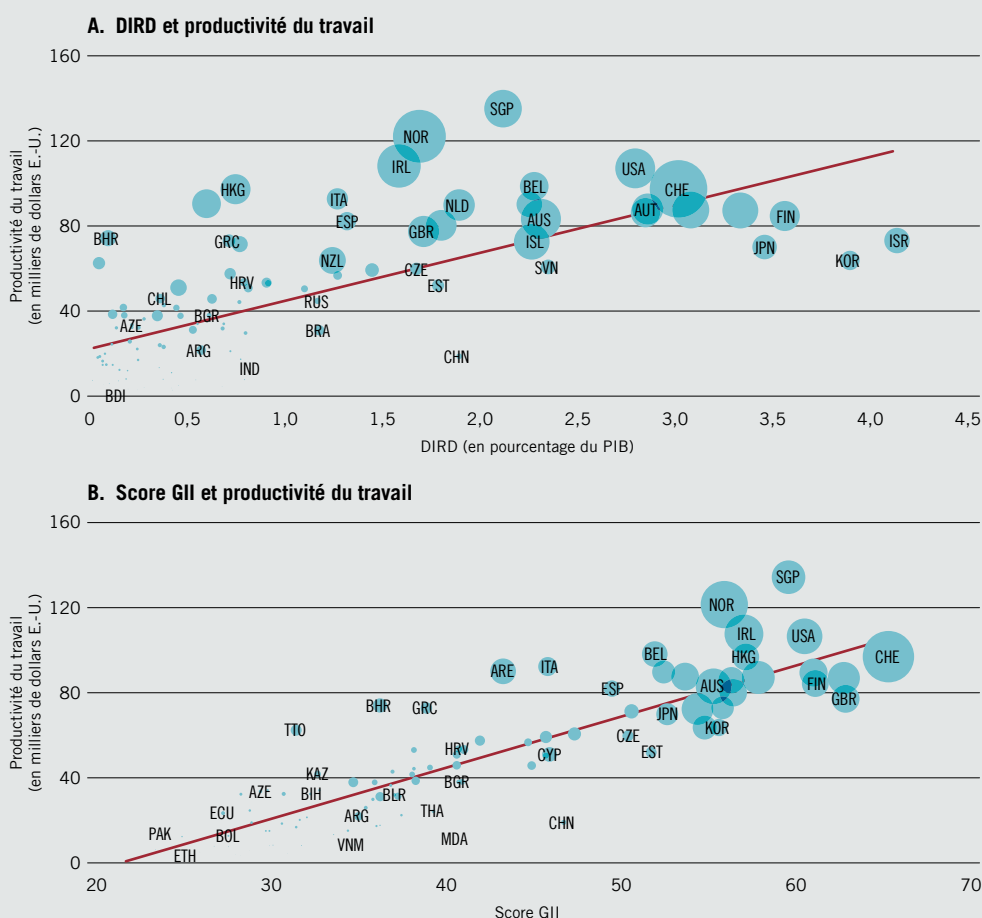
4. «Un brevet est un droit de propriété juridique sur une invention, qui est délivré par les offices des brevets nationaux» (OCDE et Eurostat, 2005, p. 27).

5. Le GII regroupe plusieurs indicateurs: premièrement, ceux qui permettent de comprendre des éléments du cadre économique national: institutions, capital humain et recherche, infrastructure, degré de sophistication du marché et des entreprises et, deuxièmement, ceux qui permettent de comprendre les outputs de l'innovation: produits de savoir et de technologie et produits de créativité (Université Cornell, INSEAD et OMPI, 2016).

6. A noter que certaines de ces études utilisent des indicateurs de productivité différents (par exemple la productivité totale des facteurs à la place de la productivité du travail).

Figure 4.1

Innovation et productivité par pays, moyennes pour 2009-2014



Note: Les données représentent les moyennes nationales de la période 2009-2014 pour 105 pays développés, émergents et en développement. La productivité du travail est calculée à l'aide du PIB par personne occupée, et le GII représente la moyenne pondérée de 79 indicateurs individuels. La taille des bulles indique le PIB par habitant (2015) sur la base de la parité de pouvoir d'achat (PPA) (en dollars internationaux constants de 2011). Les codes de pays correspondent aux codes alphabétiques en trois lettres de l'Organisation internationale de normalisation (ISO) (voir la norme internationale des codes des noms de pays sur la Plateforme de consultation en ligne (OBP) de l'ISO (<https://www.iso.org/obp/ui/#search>)). Le coefficient de corrélation entre productivité du travail et DIRD est de 0,70 et de 0,87 entre la productivité du travail et le score GII.

Source: Calculs du BIT sur la base du GII (2014), des données de l'Institut de statistique de l'UNESCO, de la base de données du programme de comparaison internationale de la Banque mondiale et de ILOSTAT.

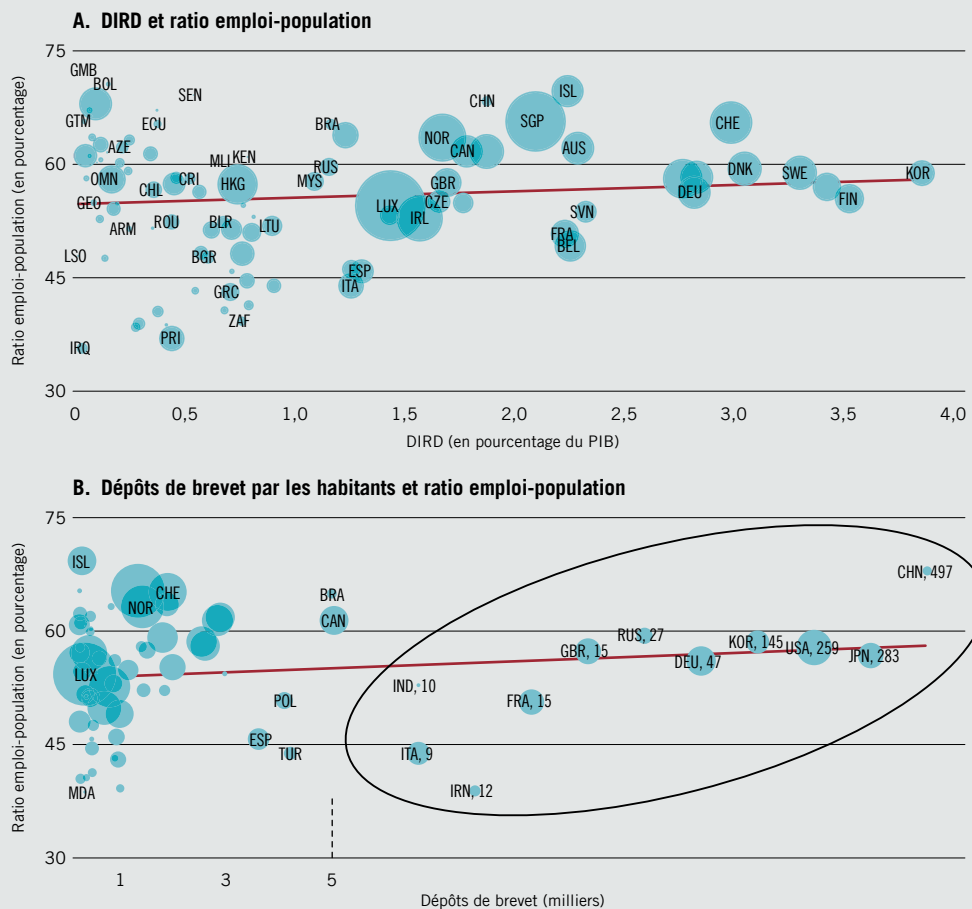
la création d'emplois, situation qu'ils expliquent par le recul de la concurrence dû à une structure de marché du type *winner takes all* (le gagnant remporte tout), qui est encore renforcée par l'innovation⁷. Le type d'innovation (de produit et de procédé par exemple) peut aussi jouer un rôle important en créant des débouchés ou en améliorant le processus de production, et c'est ce que nous verrons dans la section C.

A l'instar des conclusions mitigées des études susmentionnées, les chiffres de la DIRD en pourcentage du PIB et le ratio emploi-population de ces deux dernières décennies au niveau des pays ne permettent pas d'établir un lien entre innovation et emploi (figure 4.2, graphique A). Bien que légèrement positive, la corrélation est très faible (environ 1 pour cent). Si l'indicateur de productivité est le nombre de brevets, le résultat est pratiquement le même, aucun lien immédiat n'étant observé entre cet indicateur et l'emploi (figure 4.2, graphique B). Il existe aussi un fort degré d'hétérogénéité du comportement des pays en matière d'innovation. Bien que la majorité des pays pour lesquels il existe des données (70 pour cent) consacrent moins de 1 pour cent de leur PIB à la DIRD, les autres (30 pour cent,

7. Cela signifie que l'innovation permet à certains acteurs de dominer le marché au-delà de ce qui était imaginable auparavant. Par exemple un programmeur de logiciels qui apporte une légère amélioration à une application ou un blogueur qui poste des vidéos sur l'Internet peut devenir une superstar (Brynjolfsson et McAfee, 2014). Outre la disparition de la notion de capacité dans le monde du numérique (qui limitait le succès des anciennes superstars), les effets de réseau amplifient le phénomène.

Figure 4.2

Innovation et emploi, par pays, moyennes pour 2009-2014



Note: Moyennes nationales de la période 2009-2014 pour 97 pays dans le graphique A et 73 dans le graphique B. Dans le graphique B, le nombre exact de brevets des 11 pays qui en déposent le plus grand nombre (Chine, Japon, Etats-Unis, République de Corée, Allemagne, Fédération de Russie, Royaume-Uni, France, Iran, Inde et Italie) est inscrit à côté de leur nom, mais la dimension des bulles est modifiée pour les besoins du graphique. La taille des bulles correspondant aux autres pays reflète les valeurs exactes. La DIRD est exprimée en pourcentage du PIB et les demandes de brevet par les habitants sont celles qui sont déposées par un office national des brevets ou en vertu du Traité de coopération en matière de brevets, qui peuvent être des demandes privées et publiques. La taille de la bulle indique le PIB par habitant (2015) sur la base de la PPA (dollars internationaux constants de 2011). Les codes de pays sont les codes à trois lettres de l'Organisation internationale de normalisation (ISO). Les coefficients de corrélation entre le ratio emploi-population et la DIRD et entre le ratio emploi-population et les demandes de brevet sont respectivement de 0,09 et 0,14.

Source: Calculs du BIT sur la base des données de l'UNESCO, de la Banque mondiale et de ILOSTAT.

principalement des pays développés) en investissent de 1 à 4,5 pour cent. En outre, seuls quelques pays (comme la Chine, les Etats-Unis et le Japon) déposent un grand nombre de brevets (presque un demi-million pour la Chine), alors que la majorité en dépose moins de 2000 par an. Ces différences ne semblent pas être associées aux différences de niveau d'emploi observées.

D'une manière générale, les résultats mitigés donnent à penser que d'autres facteurs, tels que les spécificités nationales, influent sur le lien entre création d'emplois et innovation. Il est important de noter que l'image au niveau agrégé qui est montrée ici ne tient pas compte des mécanismes qui pourraient œuvrer au niveau de l'entreprise, comme les effets de différents types d'innovation. La productivité et l'emploi pourraient être affectés différemment selon le type d'innovation, certains provoquant des augmentations ou des diminutions considérables et d'autres n'ayant aucun effet. Selon une étude, les effets sur l'emploi dépendent des performances des entreprises qui introduisent un type ou un autre d'innovation comparées à celles des entreprises qui ne le font pas (Harrison et coll., 2014, p. 30). Par conséquent, pour mieux comprendre cette dynamique, il faut utiliser des données concernant les entreprises et rechercher des liens directs entre différents types d'activité d'innovation et le comportement et les tendances de l'emploi dans l'entreprise. C'est à cette recherche qu'est consacrée la suite du présent chapitre.

B. Quels types d'entreprise innovent et quels sont les déterminants de l'innovation?

Dans la présente section, nous chercherons à préciser le concept d'innovation et ses déterminants au niveau de l'entreprise. Après avoir défini les indicateurs utilisés pour différents types d'innovation en entreprise (produit, procédé, organisation et commercialisation), nous examinerons différents facteurs (activités de R&D, statut d'exportateur, formation et financement public) qui tendent à accroître la probabilité d'introduire des innovations.

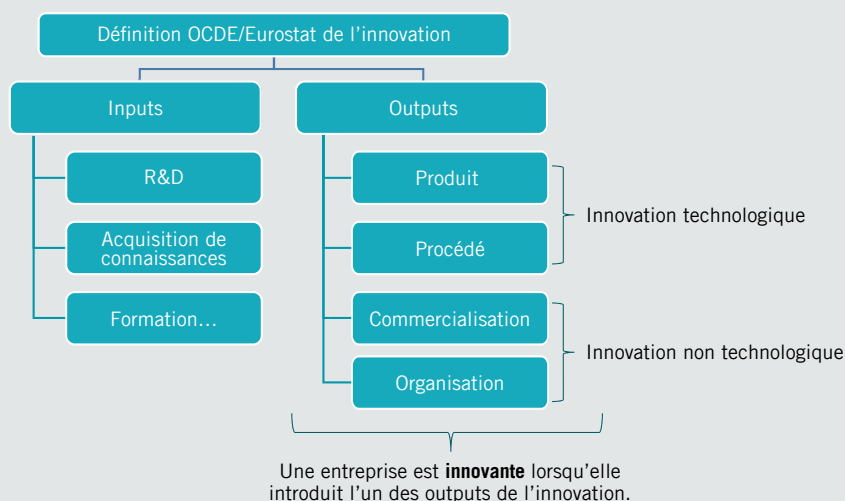
Innovation en entreprise: définitions et approches méthodologiques

Cette section et la suivante traitent de l'innovation dans la perspective de l'entreprise sur la base du cadre méthodologique de l'OCDE/Eurostat (figure 4.3)⁸. Cette définition est utilisée ici parce qu'elle représente l'approche actuellement la plus systématique et la plus complète, et que la plupart des pays développés, émergents et en développement l'ont adoptée. Dans ce cadre, l'innovation est définie comme étant «la mise en œuvre d'un produit (bien ou service) ou d'un procédé nouveau ou sensiblement amélioré, d'une nouvelle méthode de commercialisation ou d'une nouvelle méthode organisationnelle» (OCDE et Eurostat, 2005, p. 54).

Sur la base de cette définition, quatre types d'output sont répertoriés: l'innovation de produit (bien ou service nouveau ou sensiblement amélioré), l'innovation de procédé (mode de production ou de prestation nouveau ou sensiblement amélioré), l'innovation de commercialisation (technique de commercialisation nouvelle comportant d'importants changements sur les plans de la conception ou du conditionnement du produit, de son placement, de sa promotion ou de la tarification) et l'innovation d'organisation (introduction d'un nouveau mode d'organisation dans les pratiques commerciales, l'organisation du travail ou les relations extérieures d'une entreprise). Les innovations de produit et de procédé sont considérées comme des innovations technologiques, tandis que les innovations d'organisation et de commercialisation font partie des innovations non technologiques. Il convient de noter

Figure 4.3

Définition de l'innovation sur la base du cadre méthodologique de l'OCDE/Eurostat



Source: BIT, sur la base du cadre méthodologique de l'OCDE/Eurostat.

8. Pour avoir une approche systématique et complète au niveau de l'entreprise, l'OCDE a lancé en 1997 en collaboration avec Eurostat le *Manuel d'Oslo* (troisième édition actualisée en 2005). «Le Manuel contient des principes directeurs pour le recueil et l'interprétation de données sur l'innovation selon des méthodes comparables à l'échelle internationale» (OCDE et Eurostat, 2005, p. 4).

que ces catégories ne s'excluent pas l'une l'autre, et qu'une entreprise peut introduire plusieurs types d'innovations simultanément. Dans ce chapitre, une entreprise «innovante» est une entreprise qui a introduit un ou plusieurs de ces outputs de l'innovation.

La définition de l'OCDE a l'avantage de reconnaître que l'innovation peut prendre différentes formes (produit, procédé, organisation ou commercialisation). De plus, elle établit une distinction entre les inputs de l'innovation (c'est-à-dire les efforts de l'entreprise) et les outputs (c'est-à-dire les innovations réussies) (Mohnen et Hall, 2013). Cette distinction entre inputs et outputs signifie, d'une part, que d'autres facteurs, au-delà de la R&D, sont considérés comme des sources d'innovation (formation en cours d'emploi ou acquisition de connaissances à l'extérieur) (OCDE, 2009, p. 11). D'autre part, elle permet d'envisager la possibilité qu'un investissement de R&D ne débouche pas toujours sur une innovation réussie.

Ce cadre méthodologique présente toutefois des limites. Premièrement, les frontières entre les différents types d'innovation ne sont pas toujours claires et les distinguer est parfois difficile, même pour les entreprises elles-mêmes. Deuxièmement, les variables de l'output d'innovation sont dichotomiques et ne permettent donc pas d'envisager plusieurs niveaux d'innovation ou des degrés de réussite différents pour un projet d'innovation donné. Enfin, ce cadre est certes reconnu dans un large éventail de pays de toutes catégories de revenu, mais il n'est pas toujours applicable dans son intégralité à certains pays émergents et en développement (Agence de planification et de coordination du NEPAD, 2014); par exemple, il ne contient pas d'indications sur la manière d'envisager l'innovation dans les entreprises informelles, qui sont très nombreuses dans certaines économies émergentes et en développement.

Sur la base de ce cadre méthodologique et compte tenu de ses limites, nous présentons dans les pages qui suivent un aperçu de l'incidence de l'innovation au niveau de l'entreprise dans différentes régions par type d'innovation. Cet aperçu a été réalisé à partir de plusieurs sources de données; il est suivi d'une analyse des déterminants de l'innovation que nous avons effectuée à l'aide d'un éventail plus restreint de données, provenant notamment des enquêtes BEEPS et MENA ES (voir l'encadré 4.1).

Plus d'un tiers des entreprises de différentes régions entreprennent des activités d'innovation

Parmi les pays pour lesquels il existe des données, le nombre d'entreprises innovantes varie considérablement selon le groupement de pays⁹ et le type d'innovation (input ou output) (figure 4.4). En particulier, la proportion d'entreprises qui introduisent au moins un type d'output d'innovation est la plus élevée dans l'UE15 (51 pour cent), suivie de l'Amérique latine et des Caraïbes, de la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord (MENA) et des pays en transition, où elle est tout juste supérieure à 40 pour cent. La proportion d'entreprises innovantes est relativement plus faible en Afrique, où elle dépasse tout de même 30 pour cent, ce qui donne à penser qu'au niveau micro les entreprises peuvent être innovantes, malgré le faible revenu du pays (Egbetokun et coll., 2016). De ce fait, le résultat obtenu au niveau agrégé, qui laissait supposer l'existence d'un lien plus fort entre les indicateurs d'innovation et le PIB par habitant, se trouve placé dans une autre perspective. Dans le cas de l'UE15, la forte proportion d'entreprises innovantes s'explique surtout par des innovations d'organisation et de commercialisation (non technologiques).

La différence entre les proportions d'entreprises qui font de la R&D (input de l'innovation) dans les différentes régions est particulièrement frappante¹⁰. La figure 4.4 montre que moins de 15 pour cent des entreprises des économies en transition et de la région MENA indiquent qu'elles font de la R&D, contre 27 pour cent de celles des pays de l'UE15. Au premier abord, cela contredit le fait que des proportions analogues d'entreprises de l'UE15, des économies en transition et de la région MENA (environ un quart) ont introduit un nouveau produit (output de l'innovation). De plus, en Amérique latine et dans les Caraïbes, où l'investissement dans la R&D est notoirement faible¹¹, la proportion d'entreprises qui

9. Ces groupements sont constitués en fonction des données disponibles. Voir la note de la figure 4.4 pour leur composition exacte. De plus, comme indiqué dans l'encadré 4.1, les comparaisons entre régions doivent être interprétées avec prudence.

10. La R&D est souvent considérée comme une variable de substitution pour un input de l'innovation, et il s'avère qu'elle accroît sensiblement la probabilité d'introduire un output de l'innovation.

11. Par exemple, selon un rapport de la Banque mondiale, 8 pour cent des entreprises de 31 pays d'Amérique latine et des Caraïbes ont investi dans la R&D (Islam, 2014). En outre, d'autres études (Crespi, Navarro et Zuñiga, 2010; Lasagabaster et Reddy, 2010) indiquent que dans cette région l'intensité de R&D équivaut à environ 0,5 pour cent du chiffre d'affaires annuel.

Données et méthode

Les statistiques descriptives et l'analyse économétrique présentées dans les sections B et C s'appuient principalement sur des données tirées des enquêtes sur l'environnement et les performances des entreprises (BEEPS) et des enquêtes sur les entreprises de la région Moyen-Orient et Afrique du Nord (MENA ES). L'analyse est complétée par des données provenant d'une part des Indicateurs d'innovation de l'OCDE, qui donnent des informations au niveau national à partir de différentes enquêtes, et d'autre part du réseau ibéro-américain et interaméricain d'indicateurs de science et de technologie (RICYT) pour l'Amérique latine et les Caraïbes. Enfin, des sources secondaires qui s'appuient sur des enquêtes d'innovation ont été utilisées pour les pays africains (Egbetokun et coll., 2016; Agence de planification et de coordination du NEPAD, 2014). Toutefois, bien que toutes les enquêtes respectent les principes directeurs du *Manuel d'Oslo*, elles se fondent sur des indicateurs d'output et d'innovation légèrement différents; les comparaisons entre régions doivent donc être interprétées avec prudence.

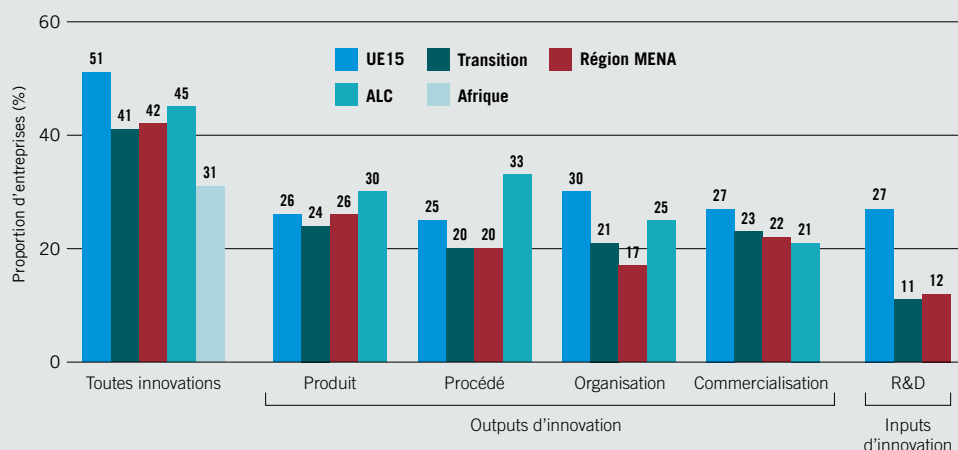
L'ensemble de données BEEPS et MENA ES provient d'enquêtes conduites au niveau des entreprises par la Banque européenne de reconstruction et de développement (BERD) et la Banque mondiale; il représente plus de 22 000 entretiens avec des entreprises de pays de l'Europe de l'Est, de l'Asie centrale et de la région Moyen-Orient et Afrique du Nord. La base de données comprend un module sur l'innovation tel que préconisé dans la troisième édition du *Manuel d'Oslo* (OCDE et Eurostat, 2005) qui contient des informations détaillées sur l'innovation de produit, de procédé, d'organisation et de commercialisation, ainsi que sur les dépenses de R&D, la protection de l'innovation et les obstacles, entre autres. Cette base de données est particulièrement intéressante, car elle contient aussi beaucoup d'informations sur les questions relatives à l'emploi dans différents secteurs.

L'une de ses limites est que seules les entreprises immatriculées remplissent les conditions pour participer aux enquêtes, et qu'elle ne contient donc aucune information sur les entreprises informelles. En outre, comme seules les entreprises survivantes de l'échantillon sont incluses dans les bases de données BEEPS et MENA ES, l'information concernant celles qui disparaissent du marché n'est pas conservée. De plus, les activités d'innovation sont déclarées par les entreprises elles-mêmes dans l'enquête, ce qui pourrait être sujet à caution, car les entreprises risquent de manquer de précision ou de ne pas être en mesure de dire si elles innovent ou non ni de quel type d'innovation il s'agit. Cette critique vaut également pour les données transmises directement par des individus. Cependant, étant donné le grand nombre de données collectées et l'utilisation de différentes enquêtes, l'analyse devrait donner une bonne indication des caractéristiques des entreprises innovantes. En outre, la concordance des résultats des travaux statistiques et empiriques avec ceux des études théoriques a été vérifiée.

L'analyse économétrique réalisée aux fins du présent rapport se fonde sur le modèle CDM mis au point par Crépon, Duguet et Mairesse (1998). Ce modèle permet d'étudier les liens entre inputs d'innovation, outputs d'innovation et productivité. Le premier lien étudié est celui qui existe entre inputs et outputs, sachant que tous les inputs ne produisent pas des outputs et compte tenu de l'impact d'autres facteurs. Sont ensuite examinés les effets de différents types d'output d'innovation sur la productivité des entreprises (voir l'annexe A pour des précisions sur le modèle). Le modèle CDM est actuellement l'un des cadres économétriques les plus utilisés pour analyser l'impact de l'innovation sur la productivité, car il permet de corriger dans une certaine mesure les biais de sélectivité et d'endogénéité. Il permet aussi d'étudier l'impact des caractéristiques des entreprises sur la décision d'entreprendre des activités d'innovation et ainsi d'expliquer la relation circulaire entre innovation et emploi.

Figure 4.4

Proportion d'entreprises innovantes dans des groupements sélectionnés de pays, année la plus récente (en pourcentage)



Note: Données transmises par les entreprises. Les données concernant les groupements de pays sont des moyennes non pondérées et la proportion d'entreprises est celle des entreprises qui ont entrepris des activités d'innovation au cours des trois années qui ont précédé l'étude. La définition de l'innovation est celle qui figure dans le Manuel d'Oslo (OCDE et Eurostat, 2005); elle exclut les innovations en cours et les innovations avortées. Les séries de données ne sont pas harmonisées et portent sur des périodes différentes. Les pays de l'UE15 sont l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la Finlande, la France, la Grèce, l'Irlande, l'Italie, le Luxembourg, les Pays-Bas, le Portugal, le Royaume-Uni et la Suède. La région Amérique latine et Caraïbes (ALC) comprend l'Argentine, le Brésil, le Chili, la Colombie, le Costa Rica, l'Équateur, le Mexique, Panama, le Pérou et l'Uruguay. La région MENA comprend Djibouti, l'Égypte, Israël, la Jordanie, le Liban, le Maroc, le territoire palestinien occupé, la Tunisie et le Yémen. Les économies en transition sont l'Albanie, l'Arménie, l'Azerbaïdjan, le Bélarus, la Bosnie-Herzégovine, la Bulgarie, la Croatie, l'Estonie, l'Ex-République yougoslave de Macédoine, la Géorgie, la Hongrie, le Kazakhstan, le Kirghizistan, le Kosovo, la Lettonie, la Lituanie, la République de Moldova, la Mongolie, le Monténégro, l'Ouzbékistan, la Pologne, la Roumanie, la Fédération de Russie, la Serbie, la Slovaquie, la Slovénie, le Tadjikistan, la République tchèque, la Turquie et l'Ukraine. Les données concernant l'Afrique proviennent de l'Afrique du Sud, du Ghana, du Kenya, du Lesotho, de l'Ouganda, du Sénégal, de la République-Unie de Tanzanie et de la Zambie.

Source: Calculs du BIT à partir des enquêtes BEEPS V (2014), MENA ES (2013-14), des Indicateurs d'innovation de l'OCDE (2012-13), de RICYT (2012) pour les indicateurs d'innovation de l'Amérique latine et des Caraïbes et des bases de données de African Innovation Outlook II (2014) (Agence de planification et de coordination du NEPAD, 2014).

introduisent des innovations de produit et de procédé dépasse 30 pour cent. Toutefois, ces résultats ne sont pas surprenants, étant donné que les entreprises des régions peu développées innoveront généralement en adoptant et imitant des pratiques et techniques qui ont été conçues ailleurs plutôt que de faire elles-mêmes de la R&D (Crespi et Zuñiga, 2012; BERD, 2014). Ce phénomène a été dénommé «ingénierie inverse» pour indiquer que les entreprises tentent de reproduire des produits et des procédés qui existent déjà ou d'associer de différentes façons des savoirs existants (Arundel, Bordoy et Kanerva, 2008).

Subventions publiques et échange de connaissances favorisent l'innovation

A vrai dire, bien que la R&D soit un important moteur de l'innovation, d'autres facteurs agissent à l'évidence comme des sources d'innovation. L'analyse empirique des déterminants de l'innovation dans les économies en transition et celles de la région MENA (en raison d'un manque de données) suscite plusieurs considérations importantes.

Premièrement, les entreprises qui bénéficient de subventions publiques, quel qu'en soit le montant, sont plus enclines à faire de la R&D (30 points de pourcentage en plus) et à introduire davantage d'innovations de produit, de procédé et d'organisation (respectivement 37, 29 et 40 points de pourcentage) que les autres (tableau 4.1). Il est important de préciser que sont visées ici toutes les formes de subventions publiques. Dans les études, l'accent est souvent mis sur l'aide à la R&D provenant des pouvoirs publics, qui renforce l'incitation à innover en réduisant les coûts et répartissant les risques (voir

Tableau 4.1

Déterminants de l'innovation en entreprise et leurs effets (évolution en points de pourcentage)					
Inputs	← Innovation → ↓	Outputs			
R&D	Déterminants	Produit	Procédé	Commercialisation	Organisation
—	Intensité de R&D (Dépense de R&D par salarié)	↑ 21	↑ 20		
↑ 48	Acquisition de connaissances et de technologie externes	↑ 25	↑ 43	↑ 36	↑ 31
↑ 35	Formation	↑ 34	↑ 32	↑ 33	↑ 39
↑ 30	Financement public	↑ 37	↑ 29		↑ 40
↑ 38	Statut d'exportateur				
↑ 1,4	Taille	↓ 2 (Non linéaire)		↓ 1 (Non linéaire)	

Note: Ce tableau présente les résultats de l'analyse économétrique réalisée sur la base du modèle CDM appliqué ici. Les zones signalées par des pourcentages sont statistiquement significatives au seuil de confiance de 95 pour cent et doivent être interprétées comme suit: «un changement unitaire des déterminants de l'innovation est associé à une augmentation/diminution de la probabilité de faire de la R&D ou d'introduire un output d'innovation de X points de pourcentage en moyenne». Les zones grisées signalent des résultats qui ne sont pas statistiquement significatifs. Les effets fixes liés au pays et au secteur sont pris en compte, de même que l'âge de l'entreprise, le niveau d'instruction et les indicateurs d'échanges internationaux. Toutefois, ces dernières variables ne figurent pas dans le tableau, parce que leur impact est négligeable. Voir l'annexe A pour la méthode.

Source: Estimations réalisées par le BIT sur la base des données BEEPS V et MENA ES et à l'aide du modèle CDM.

Bronzini et Piselli, 2016, pour une vue d'ensemble de ces études). Toutefois, les résultats présentés à l'aide du [tableau 4.1](#) indiquent que, même si la subvention publique n'est pas destinée uniquement à la R&D, elle a un effet très positif tant sur les inputs que sur les outputs de l'innovation.

Deuxièmement, l'acquisition de connaissances externes est considérée comme un important prédicteur de la propension à innover pour tous les types d'output. Par exemple, les entreprises qui déclarent avoir acquis des connaissances externes introduiront plus probablement un procédé innovant que les autres (43 points de pourcentage de plus). Si elles n'ont pas la capacité de créer des connaissances, les entreprises peuvent décider de les acquérir à l'extérieur pour rattraper ou brûler les étapes de l'évolution technologique (Loree, Bapuji et Crossan, 2011). A ce propos, l'acquisition de biens d'équipement et l'achat de brevets (qui comportent un changement technologique) font partie des principaux moyens utilisés par les petites entreprises et les entreprises des pays en développement pour innover (Vivarelli, 2014). De plus, des partenariats avec d'autres entreprises sont aussi de précieuses sources de connaissances externes. Ces partenariats peuvent prendre diverses formes, interactives et non interactives par exemple, et influencer sur les résultats en matière d'innovation. Ainsi, les partenariats interactifs (mise en commun des connaissances et apprentissage mutuel) sont associés à l'introduction de nouveaux produits et services, alors que les partenariats non interactifs (imitation ou reproduction) sont associés à l'amélioration de produits et de services (Roper et coll., 2014).

La formation est essentielle pour l'innovation et notamment pour les outputs

Troisièmement, la formation en cours d'emploi apparaît comme un important déterminant de l'innovation en entreprise en ce sens qu'elle augmente la probabilité d'un engagement dans la R&D (de 35 points de pourcentage) et de l'introduction d'outputs de l'innovation (de plus de 30 points de pourcentage, tous types d'innovation confondus) ([tableau 4.1](#)). Il est intéressant de noter que l'impact de l'éducation formelle est insignifiant ou très restreint, indépendamment d'autres facteurs. Cela signifie que l'acquisition de compétences sur mesure grâce à la formation en entreprise est un meilleur gage de réussite pour les innovateurs. La formation peut permettre aux travailleurs d'acquérir, de créer et de transmettre des connaissances en formant ainsi un socle sur lequel les activités d'innovation viendront s'appuyer (Jones et Grimshaw, 2012, p. 6). C'est ce que démontrent des études empiriques, certes peu nombreuses, selon lesquelles la formation a un impact positif non négligeable à la fois sur les inputs et sur les outputs de l'innovation (voir, par exemple, González, Miles et Pazó, 2015; Dostie, 2014; Bauernschuster, Falck et Heblich, 2008 et 2009).

L'impact très restreint, voire inexistant, de l'éducation formelle sur l'innovation pourrait s'expliquer par d'autres facteurs. L'analyse présentée dans cette section du rapport élimine les effets des écarts importants de niveau d'éducation qui caractérisent certains secteurs. Par conséquent, les caractéristiques sectorielles englobent peut-être une partie de l'impact de l'éducation. Il se peut aussi que les résultats mettent en évidence une inadéquation des compétences, qui révèle des insuffisances du système éducatif (c'est-à-dire que les nouveaux travailleurs n'ont pas forcément les compétences qui permettraient aux entreprises d'innover)¹². Toutefois, l'inadéquation signalée des compétences pourrait être due au fait que les employeurs recherchent des compétences et une formation extrêmement pointues. Bien entendu, l'éducation formelle ne doit pas nécessairement avoir pour but de doter les étudiants de compétences propres à un emploi donné (Cappelli, 2012), mais ce qui précède montre que des politiques d'éducation et de formation plus efficaces pourraient améliorer l'innovation, au niveau de l'entreprise notamment.

La taille de l'entreprise n'a qu'un impact limité sur l'innovation

Quatrièmement, la taille de l'entreprise n'a qu'un impact légèrement positif sur l'engagement dans la R&D (probabilité accrue de 1,4 point de pourcentage) et ne diminue que marginalement la probabilité d'introduire des innovations de produit (moins 2 points de pourcentage) et de commercialisation (moins 1 point de pourcentage) (relation non linéaire). A noter que l'impact de la taille de l'entreprise peut être analysé à l'aide d'autres variables. Par exemple, il a été amplement démontré que les grandes entreprises avaient davantage accès au financement public (Acemoglu et coll., 2013), dont on sait qu'il est un important moteur de l'innovation ([tableau 4.1](#)). De même, l'acquisition de connaissances externes peut être un indicateur de l'innovation dans les petites entreprises, qui adoptent souvent cette solution, principalement en acquérant des machines qui incorporent des technologies avancées (Vivarelli, 2014). Par conséquent, les différences de taille des entreprises ne semblent pas expliquer de nombreuses autres différences concernant la réussite des activités d'innovation.

Cette conclusion est en accord avec la littérature, qui présente des résultats mitigés en ce qui concerne le lien entre la taille de l'entreprise et l'innovation. D'un côté, certains auteurs font valoir que les grandes entreprises sont plus enclines à innover, parce qu'elles bénéficient d'économies d'échelle et de ressources internes (y compris d'un personnel scientifique) et aussi parce qu'elles ont plus facilement accès à des moyens de financement externes, ce qui leur permet de supporter plus facilement les coûts fixes (Bobenič Hintošová, Bruothová et Hliboká, 2014; Fransen, 2013; Chandy et Tellis, 2000; Damanpour, 1992). D'un autre côté, les petites entreprises – qui ne sont pas entravées par des lourdeurs administratives et ont moins d'aversion pour le risque – pourraient innover davantage et profiter de l'effet d'entraînement des systèmes d'innovation locaux et des chaînes d'approvisionnement mondiales (CAM) par absorption des connaissances (voir Bobenič Hintošová, Bruothová et Hliboká, 2014, pour une bibliographie; Dean, Brown et Bamford, 1998).

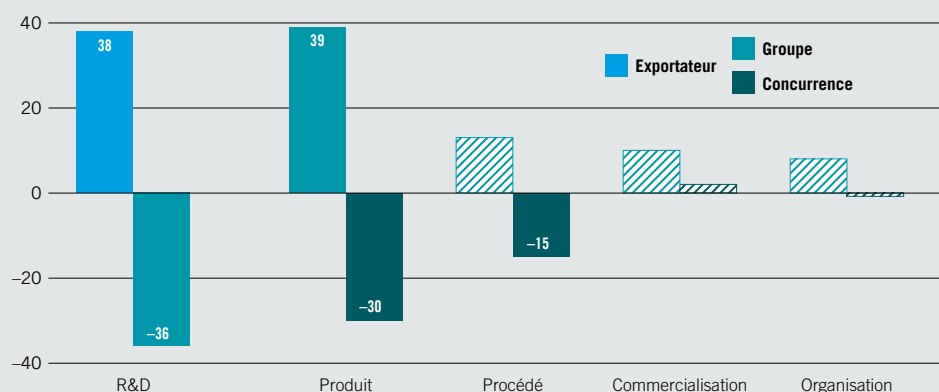
Les exportateurs font plus de R&D, mais l'excès de concurrence risque de compromettre la réussite de l'innovation

Enfin, l'analyse confirme dans une certaine mesure l'existence d'une corrélation positive entre exportation et engagement dans des activités de R&D en montrant que la propension à faire de la R&D est plus importante chez les entreprises exportatrices que chez les entreprises non exportatrices (38 points de pourcentage de plus) ([tableau 4.1](#)). Le chapitre 3 a aussi montré que l'introduction de technologies nouvelles était un facteur de changement dans le commerce international et l'organisation de la production dans les CAM. Une explication possible est que les entreprises exportatrices étant exposées à une forte concurrence internationale, elles ont besoin de perfectionner plus fréquemment leur technologie pour survivre à cette concurrence (Almeida et Fernandes, 2008). En outre, les marchés étrangers offrent des possibilités d'apprentissage en favorisant la diffusion du progrès technique. Par exemple, la participation à des CAM offre des possibilités de transfert de connaissances en amont et en aval de la chaîne ainsi que par le biais des connexions horizontales et verticales (Gyeke-Dako

12. Au moins 40 pour cent des entreprises de la majorité des pays en transition et de la région MENA déclarent que l'inadéquation des compétences est un obstacle à l'innovation, et une étude réalisée aux États-Unis auprès de 2300 étudiants montre que 45 pour cent d'entre eux n'ont pas fait de progrès notables dans une série de compétences (Arum et Roksa, 2011).

Figure 4.5

Effets marginaux des indicateurs du commerce international sur l'innovation en entreprise (évolution en points de pourcentage)



Note: Cette figure montre les effets marginaux de certains déterminants liés à la participation au commerce international, tels que le statut d'exportateur, l'appartenance à un groupe et l'exposition à un excès de concurrence, sur la probabilité de produire des inputs d'innovation (activités de R&D) et d'introduire des outputs d'innovation. Les colonnes pleines assorties de chiffres sont statistiquement significatives pour le seuil de confiance de 95 pour cent. Les colonnes hachurées indiquent que l'estimation n'est pas significativement différente de zéro.

Source: Estimations réalisées par le BIT sur la base des données BEEPS V et MENA ES et à l'aide du modèle CDM.

et coll., 2016, p. 14). Néanmoins, le statut d'exportateur n'est pas considéré comme ayant un impact statistiquement significatif sur l'introduction d'outputs de l'innovation (tableau 4.1).

C'est pourquoi les effets de certaines autres variables liées au commerce international et à la mondialisation ont aussi été examinés dans l'analyse empirique (figure 4.5). Faire partie d'un grand groupe d'entreprises – international (c'est-à-dire d'une entreprise multinationale) ou national¹³ – accroît de 39 points de pourcentage la probabilité d'introduire une innovation de produit. Cela pourrait s'expliquer par le fait que les entreprises bénéficient ainsi de connaissances préexistantes d'autres entreprises du groupe. De plus, l'excès de concurrence (étrangère ou nationale) joue un rôle important, surtout pour les innovations de produit et de procédé sur lesquelles il a un fort impact négatif (respectivement 30 et 15 points de pourcentage). On le voit, la participation au commerce international ne se traduit pas automatiquement par de meilleures performances en matière d'innovation. A ce propos, il a été amplement démontré que, si les entreprises n'ont pas une capacité d'absorption suffisante pour identifier et assimiler les connaissances externes, les effets du commerce international risquent de ne pas se faire sentir. Ainsi, des politiques ciblées sont nécessaires pour promouvoir l'innovation dans des entreprises aux caractéristiques différentes comme celles qui ne font pas partie d'un groupe (Crisciolo, Squicciarini et Lehtoranta, 2010) ou celles qui ont une faible capacité d'absorption, surtout dans les pays en développement¹⁴.

La section ci-dessus a mis en évidence d'importants déterminants de l'innovation autres que la R&D, tels que le financement public, l'acquisition de technologies externes et la formation en cours d'emploi. La formation en cours d'emploi dispensée par les entreprises présente un intérêt particulier pour la question de l'emploi et de la productivité. De plus, les grandes entreprises ont tendance à faire plus de R&D, mais cela n'a pas d'impact significatif sur les outputs d'innovation. Et, surtout, une relation nuancée a été établie entre commerce international et activités d'innovation. Le fait d'être exportateur accroît la probabilité de faire de la R&D, mais un excès de concurrence nuit à l'innovation de produit, et l'appartenance à un grand groupe d'entreprises favorise l'introduction d'outputs de l'innovation. On voit ainsi que toutes les entreprises peuvent contribuer à l'innovation, mais que leurs caractéristiques respectives et les canaux qu'elles empruntent pour ce faire jouent un rôle important dans la réussite de leurs innovations. Dans la section qui suit, nous nous pencherons sur le lien entre innovation et performances sur le marché du travail.

13. Il convient de préciser qu'une limite de l'étude tient au fait que cette variable englobe à la fois les groupes nationaux et les groupes étrangers, et qu'il est impossible de les distinguer les uns des autres.

14. Autre question liée à la mondialisation: la contribution des travailleurs migrants à l'innovation dans leur pays d'adoption. Bien qu'il ait été impossible d'analyser cet aspect dans le présent chapitre faute de données, des études récentes établissent l'existence d'effets positifs, en particulier dans le cas des travailleurs qualifiés, ceux-ci apportant un savoir nouveau et une expérience nouvelle et ouvrant l'accès à de vastes réseaux (voir Jensen, 2014, pour une analyse documentaire).

C. Comment l'innovation est-elle liée à la productivité et à l'emploi au niveau de l'entreprise: analyse empirique

Dans la présente section, nous verrons si les différences entre entreprises innovantes et entreprises non innovantes des pays en transition et de la région MENA (par type d'innovation) ont des conséquences sur le comportement des entreprises en termes de productivité, de création d'emplois et d'autres performances sur le marché du travail, comme le type de contrat de travail (à plein temps et permanent)¹⁵, les compétences (éducation et formation) et l'emploi féminin. Pour ce faire, nous commencerons par analyser l'impact des différents types d'innovation en entreprise sur la productivité du travail pour voir s'ils sont associés à une croissance de l'emploi. Après quoi, nous étudierons cet impact sur d'autres indicateurs du marché du travail.

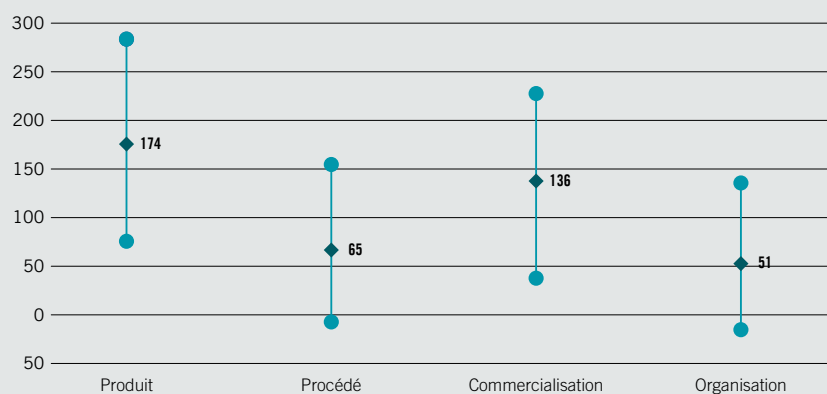
L'innovation en entreprise a un impact positif sur la productivité du travail

L'innovation passe par différents canaux qui peuvent entraîner une augmentation des gains de productivité au niveau de l'entreprise¹⁶. La mise en œuvre d'un nouveau procédé peut permettre d'utiliser moins de ressources pour un même output ou de mieux utiliser un excédent de capacité (BERD, 2014), et l'introduction d'un produit qui n'existait pas encore sur le marché peut créer une nouvelle demande pour l'entreprise (Mohnen et Hall, 2013), en raison d'une amélioration de la qualité ou d'une diversification des biens (Antonucci et Pianta, 2002). De plus, de nouvelles modalités d'organisation peuvent faire baisser les charges administratives du fait d'une conception nouvelle de l'organisation du lieu de travail ou des relations extérieures, et une innovation de commercialisation peut aider à mieux répondre aux besoins des consommateurs et ouvrir de nouveaux marchés (BERD, 2014).

L'analyse montre que les entreprises innovantes ont en général une meilleure productivité du travail que les autres. Ces résultats – qui corroborent ceux des études théoriques – sont valables tant pour les innovations technologiques que pour les innovations non technologiques (figure 4.6) (Griffith et coll., 2006; voir Mohnen et Hall, 2013, pour une analyse documentaire). Plus précisément, la productivité

Figure 4.6

Impact des différents types d'innovation sur la productivité du travail par rapport aux entreprises non innovantes (différence en pourcentage)



Note: Impact estimé de chaque type d'output d'innovation sur la productivité du travail et l'intervalle de confiance de 95 pour cent.

Source: Estimations réalisées par le BIT sur la base des données BEEPS V et MENA ES et à l'aide du modèle CDM.

15. Le type de contrat dépend du statut – permanent ou temporaire – des salariés. Un *salarié permanent à plein temps* est un salarié dont la durée du contrat est d'au moins un exercice comptable ou dont le renouvellement du contrat est garanti et qui travaille à temps complet. Un *salarié temporaire à plein temps* est un salarié à court terme (moins d'un exercice comptable) dont le renouvellement du contrat n'est pas garanti et dont le contrat stipule qu'il travaille au moins quarante heures par semaine.

16. De nombreuses études empiriques démontrent l'impact positif de l'innovation sur la productivité des entreprises. Voir, par exemple, Baum et coll. (2015), Mohnen et Hall (2013), Siedschlag et Zhang (2015) et Bartel, Ichniowski et Shaw (2005).

du travail des entreprises qui introduisent une innovation de produit est en moyenne supérieure de 174 pour cent à celle des autres entreprises. Une telle différence peut s'expliquer par une ample variation de la productivité du travail entre les entreprises des pays en transition et de la région MENA. L'introduction d'une innovation a probablement un effet plus marqué sur la productivité d'une entreprise peu productive que sur celle d'une entreprise très productive. Par conséquent, la productivité des entreprises peu productives qui introduisent des innovations réussies peut augmenter considérablement par rapport à celle d'entreprises non innovantes (BERD, 2014).

L'analyse montre aussi que la productivité des entreprises qui mettent en place une innovation de commercialisation peut augmenter de 136 pour cent. Ce lien entre innovation de commercialisation et productivité est rarement mis en évidence dans la littérature empirique, même si les études indiquent qu'un changement des méthodes de commercialisation peut avoir un effet positif sur les performances de l'entreprise (BERD, 2014), surtout si ce changement vient compléter une innovation de produit (voir par exemple Junge, Severgnini et Sørensen, 2016).

Enfin, en ce qui concerne l'impact de l'innovation de procédé sur la productivité, les résultats ne sont pas concluants. Cela peut surprendre, puisque, d'un point de vue théorique, l'innovation de procédé est clairement associée à une hausse de productivité due à la baisse des coûts induite par l'amélioration des méthodes de production. Toutefois, les résultats des études empiriques sont aussi mitigés, certains n'étant pas significatifs en raison d'une dynamique différente du marché et de la demande ou de problèmes provenant des données (voir par exemple Criscuolo, Squicciarini et Lehtoranta, 2010; voir Mohnen et Hall, 2013, pour une liste d'études).

L'emploi augmente dans les entreprises innovantes, surtout pour l'innovation de produit

L'analyse de la corrélation entre innovation et emploi au niveau de l'entreprise révèle que, sur une période de trois ans, l'emploi a augmenté dans les entreprises innovantes, pour tous les types d'innovation (figure 4.7, graphique A). Certes, l'emploi a fortement reculé dans les entreprises non innovantes, mais il n'en demeure pas moins que l'impact global de l'innovation sur l'emploi est positif, comme le confirment les études¹⁷. Toutefois, des hétérogénéités ont été constatées entre les différentes formes d'innovation. La relation positive entre innovation de produit et création d'emplois semble bien faire consensus, mais les résultats concernant l'impact de l'innovation de procédé sont mitigés (on trouvera de récentes analyses des données théoriques et empiriques dans Calvino et Virgillito, 2017; voir Oberdabernig, 2016, pour une liste d'études). L'impact des innovations de commercialisation et d'organisation sur l'emploi a été moins étudié.

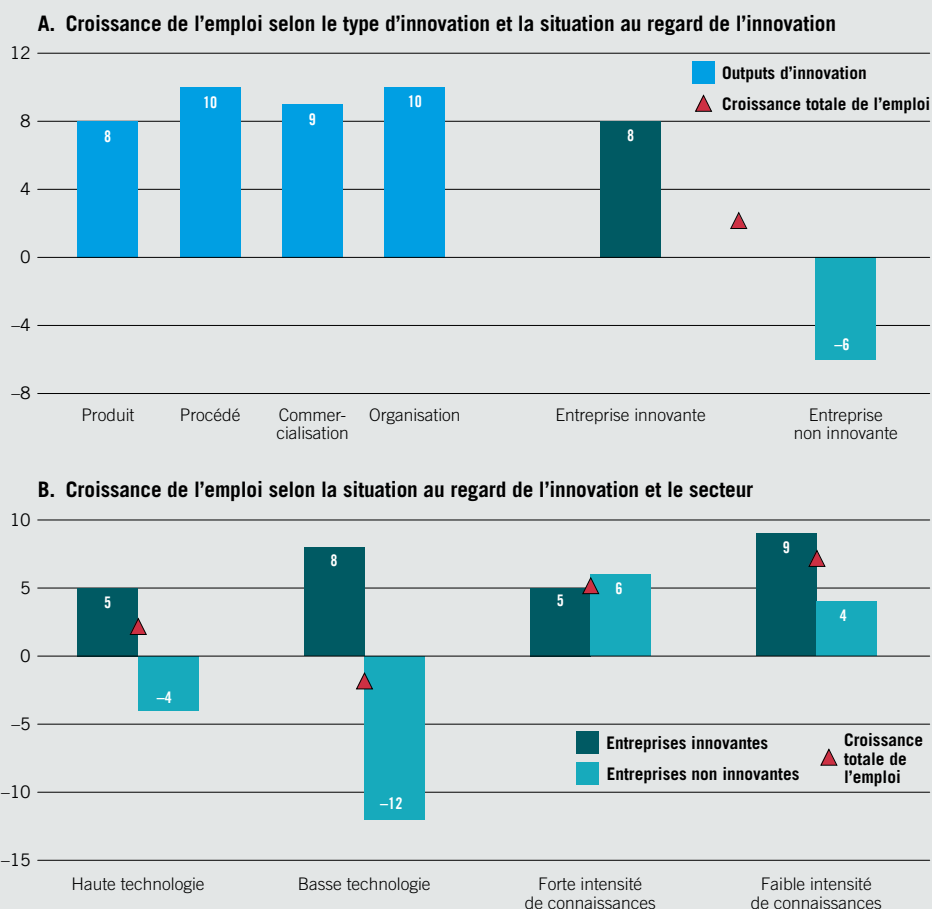
La dynamique de l'emploi sur le plan sectoriel est aussi examinée ici pour donner une idée plus complète de la relation entre innovation et emploi (figure 4.7, graphique B). La croissance de l'emploi est plus forte dans les entreprises innovantes quel que soit le secteur, à une exception près, le secteur des services à forte intensité de connaissances dans lequel les taux sont quasiment les mêmes (et positifs)¹⁸. Cela conforte la thèse selon laquelle les entreprises innovantes ont tendance à créer plus d'emplois que les entreprises non innovantes. Une observation plus intéressante est que si la croissance de l'emploi est particulièrement forte dans les services à faible intensité de connaissances, que les entreprises soient innovantes ou non, on constate une forte contraction de l'emploi dans les entreprises non innovantes de l'industrie manufacturière à faible intensité technologique. Ce constat est conforme à la tendance générale au recul de l'emploi dans l'industrie manufacturière au profit des services. La forte diminution de l'emploi dans les entreprises non innovantes de l'industrie manufacturière à faible intensité technologique signifie que de nombreux travailleurs peu qualifiés ont perdu leur emploi dans les régions concernées et devront peut-être changer de secteur pour trouver un autre emploi.

17. Au cours de ces dix dernières années, un nombre croissant d'études empiriques sur l'entreprise ont analysé l'impact de l'innovation sur l'emploi. Voir par exemple Morikawa (2014), Harrison et coll. (2014) et Peters, Riley et Siedschlag (2013).

18. La définition des services à forte intensité de connaissances est basée sur le pourcentage de personnes employées qui ont fait des études supérieures (plus de 33 pour cent de l'emploi total). La définition des industries manufacturières à forte et faible intensité technologique est basée sur l'intensité des activités économiques en R&D, c'est-à-dire les dépenses de R&D par rapport à la valeur ajoutée. Pour plus d'information, voir la nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne (NACE), à l'adresse [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Statistical_classification_of_economic_activities_in_the_European_Community_\(NACE\)/fr](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Glossary:Statistical_classification_of_economic_activities_in_the_European_Community_(NACE)/fr).

Figure 4.7

Emploi et innovation en entreprise, 2012-2015 (en pourcentage)



Note: Sur la base de la CITI Rev.3.1. Les chiffres indiquent l'évolution intersectorielle non pondérée de l'emploi au cours des trois dernières années dans toutes les entreprises (existantes et nouvelles). Secteurs manufacturiers à forte intensité technologique: fabrication de produits chimiques (24), fabrication de machines et matériel (29), fabrication d'ordinateurs, de matériel électrique et d'articles électroniques et optiques (30-33) et fabrication de matériel de transport (34, 35). Secteurs manufacturiers à faible intensité technologique: fabrication de produits alimentaires, boissons et tabac (15, 16), textiles (17, 18), fabrication de cuir et d'articles de cuir (19), bois (20), papier, édition et imprimerie (21, 22) et autres activités de fabrication (36, 37). Services à forte intensité de connaissances: transports par eau et transports aériens (61, 62), télécommunications (64) et activités informatiques et connexes (72). Services à faible intensité de connaissances: commerce de gros et de détail (50-52), hébergement et restauration (55), transport (60, 63). Données de 2012 pour la Fédération de Russie, de 2014 pour tous les autres pays en transition des enquêtes BEEPS, et de 2013 et 2014 pour les pays des enquêtes MENA ES.

Source: Calculs réalisés par le BIT sur la base des données BEEPS V et MENA ES.

Les entreprises innovantes emploient plus de travailleurs qualifiés et font davantage de formation

La question de l'impact de l'innovation sur les travailleurs en fonction de leurs compétences a été beaucoup débattue. Selon l'hypothèse d'un changement technologique valorisant les compétences, l'innovation a principalement favorisé les travailleurs diplômés de l'enseignement supérieur et dotés de qualifications allant de pair avec les nouvelles technologies, qui ont été davantage demandés et dont la rémunération a augmenté. Cette hypothèse a été confirmée par des observations empiriques portant sur plusieurs décennies, et le phénomène a été considéré comme l'un des facteurs d'aggravation des inégalités et du chômage des travailleurs peu qualifiés (Acemoglu et Autor, 2011; Autor, Levy et Murnane, 2003). Toutefois, elle n'explique pas de manière aussi convaincante l'évolution récente. C'est pourquoi une autre grille d'analyse, fondée sur l'hypothèse d'un changement technologique induit par les travaux de routine, a été proposée. Selon cette grille, qui établit des distinctions plus nuancées entre les emplois routiniers et non routiniers et entre les emplois manuels et ceux qui exigent des aptitudes cognitives, la relation entre compétences et chômage est représentée par une courbe en U.

L'analyse présentée dans le présent chapitre confirme dans une certaine mesure l'hypothèse d'un changement technologique induit par les travaux de routine (figure 4.7, graphique B). En effet, il semble que les emplois manuels routiniers des entreprises non innovantes à faible intensité technologique soient en train d'être remplacés par des emplois non routiniers du secteur des services, à contenu cognitif ou manuel selon que les entreprises sont innovantes ou non innovantes. En d'autres termes, le nombre d'emplois à la fois qualifiés et peu qualifiés du secteur des services semble augmenter, tandis que les emplois des entreprises de fabrication non innovantes tendent à disparaître. Cela corrobore les résultats d'autres études qui décrivent la relation entre les compétences et le chômage à l'aide d'une courbe en U, sur laquelle les emplois routiniers, manuels ou non, tendent à disparaître (Autor et Dorn, 2013). Le niveau d'instruction semble contribuer à déterminer si les travailleurs qui occupent ces emplois routiniers vont se tourner vers des emplois non routiniers faisant appel à des aptitudes cognitives ou manuelles. De fait, des études montrent que les travailleurs très instruits qui occupent des emplois routiniers ont tendance à se tourner vers des métiers non routiniers et très rémunérateurs à contenu cognitif (comme la gestion), alors que les travailleurs peu qualifiés qui occupent des emplois manuels routiniers se tournent vers des emplois manuels non routiniers peu rémunérateurs (comme les services à la personne) (Cortes et coll., 2014). Ces évolutions induisent une polarisation des emplois, c'est-à-dire que la courbe de distribution des emplois se creuse en son milieu et que les gains relatifs se concentrent sur les côtés (Goos, Manning et Salomons, 2014; BIT, 2013; Acemoglu et Autor, 2011).

Pour étudier plus avant la manière dont différents types d'innovation influent sur divers aspects de l'emploi et prendre en considération d'autres facteurs qui touchent l'emploi, nous avons utilisé un modèle de régression simple (voir l'annexe B pour des précisions). Fondé sur les travaux de Berg (2016), ce modèle analyse l'impact de l'innovation sur des indicateurs sélectionnés de performance sur le marché du travail: compétences (éducation, formation), type de contrat (plein temps temporaire/permanent) et emploi féminin. Le lien de causalité est inversé par rapport à l'analyse de la section B, car le but est d'étudier l'impact de l'innovation sur certains indicateurs liés à l'emploi.

Après élimination des effets d'une série de facteurs, l'analyse révèle que les entreprises innovantes ont en moyenne une plus forte proportion de travailleurs titulaires d'un diplôme universitaire (figure 4.8, graphique A) que les entreprises non innovantes. Toutefois, l'écart est restreint: les innovations de produit et d'organisation sont associées respectivement à 3,3 et 4,3 pour cent en moyenne de travailleurs instruits en plus, et aucun impact significatif n'a été décelé pour les innovations de procédé. Cependant, les entreprises qui font de la R&D ont tendance à employer beaucoup plus de travailleurs instruits (8,4 pour cent) que les autres. Il est intéressant de noter que, si les entreprises innovantes emploient une proportion légèrement plus importante de travailleurs instruits que les entreprises non innovantes, elles sont aussi plus enclines à former leur personnel, en particulier lorsqu'elles mettent en place des innovations de commercialisation et d'organisation (figure 4.8, graphique B). Cela confirme les résultats précédents selon lesquels la formation en cours d'emploi, plutôt que le niveau d'études, joue un rôle déterminant dans la réussite de l'innovation.

Les entreprises innovantes emploient généralement plus de travailleurs temporaires et de femmes

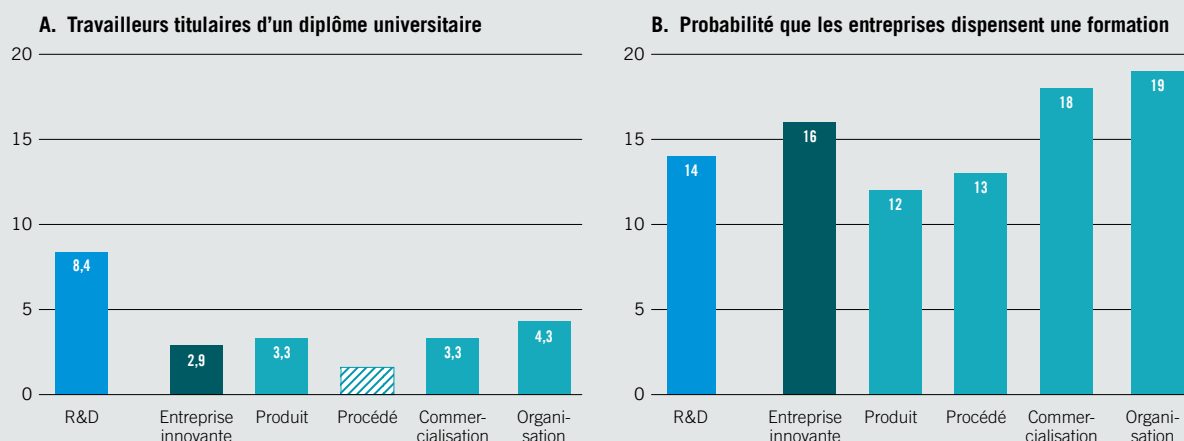
Des pratiques récentes, et en particulier l'utilisation de plus en plus répandue de l'Internet, ont profondément modifié les lieux de travail et la façon dont employeurs et travailleurs interagissent. De plus en plus d'études traitent des nouvelles formes d'emploi créées par l'économie à la demande (voir par exemple Berg, 2016; Drahokoupil et Fabo, 2016). De plus, des questions ont été posées au sujet de l'impact de l'innovation sur des formes de contrat plus classiques comme les contrats permanents et temporaires. Toutefois, très peu d'études à ce jour ont examiné cet impact à l'aide d'enquêtes sur l'innovation¹⁹.

L'analyse présentée ici confirme que les entreprises innovantes ont tendance à employer plus de personnel temporaire que les entreprises non innovantes (figure 4.9). Les écarts en pourcentage sont significatifs et particulièrement marqués pour celles qui introduisent des innovations de produit (77 pour cent) et de procédés (76 pour cent) (c'est-à-dire des innovations technologiques), contrairement à celles qui adoptent des innovations non technologiques (commercialisation et organisation) pour lesquelles aucune différence notable n'a été décelée. Les données montrent aussi qu'il y a des hétérogénéités entre entreprises innovantes. Parmi celles-ci, ce sont surtout les plus grandes qui

19. Avenyo (2016) examine la croissance de l'emploi permanent et temporaire dans les entreprises innovantes.

Figure 4.8

**Innovation, éducation et formation, par type d'innovation
(écarts en pourcentage par rapport aux entreprises non innovantes)**

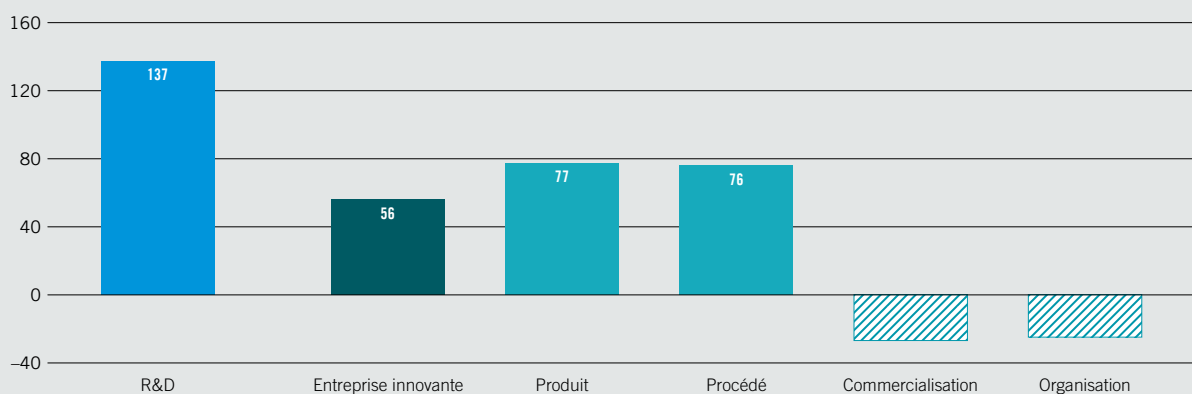


Note: Le graphique A montre, à l'aide de la méthode des moindres carrés ordinaires, la relation estimée entre l'engagement dans des activités de R&D et les outputs d'innovation par rapport à la proportion de travailleurs titulaires d'un diplôme universitaire. Le graphique B montre, à l'aide d'un modèle probit, une estimation de la probabilité qu'une entreprise innovante propose une formation. Les effets de la taille et de l'âge de l'entreprise, du statut d'exportateur, du principal marché d'écoulement, du régime de propriété, de la productivité et du coût de la main-d'œuvre ont été neutralisés, et il est tenu compte des effets fixes liés au secteur et au pays. Les colonnes hachurées indiquent que l'estimation n'est pas significativement différente de zéro. Ces effets correspondent à des régressions séparées et ont respectivement pour base de comparaison les entreprises qui n'ont pas d'activité de R&D et celles qui n'innovent pas. Voir l'annexe B pour la méthode.

Source: Calculs réalisés par le BIT sur la base des données BEEPS V et MENA ES.

Figure 4.9

**Innovation en entreprise et emploi temporaire par type d'innovation
(écarts en pourcentage par rapport aux entreprises non innovantes)**



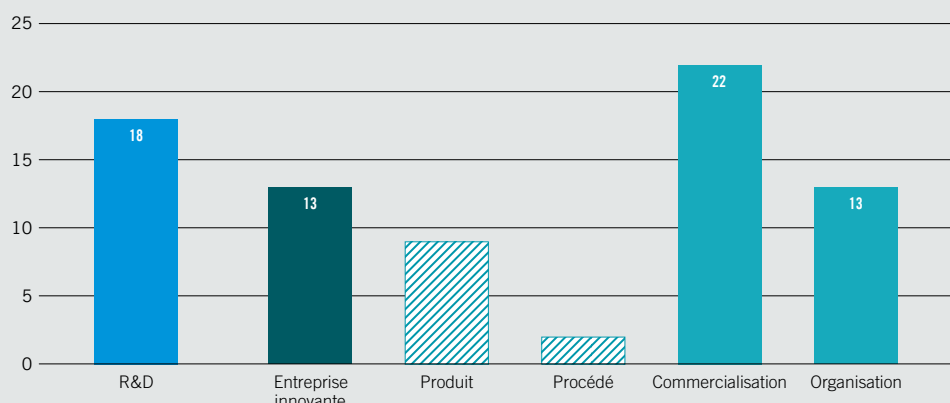
Note: La figure montre la relation estimée à l'aide de la méthode des moindres carrés ordinaires entre l'engagement dans des activités de R&D et l'introduction de différents types d'output d'innovation par le logarithme du nombre de travailleurs temporaires. Les effets de la taille et de l'âge de l'entreprise, du statut d'exportateur, du principal marché d'écoulement, du régime de propriété, de la productivité et du coût de la main-d'œuvre ont été neutralisés, et il est tenu compte des effets fixes liés au secteur et au pays. Les colonnes hachurées indiquent que l'estimation n'est pas significativement différente de zéro. Ces effets correspondent à des régressions séparées et ont respectivement pour base de comparaison les entreprises qui n'ont pas d'activité de R&D et celles qui n'innovent pas.

Source: Calculs réalisés par le BIT sur la base des données BEEPS V et MENA ES.

emploient des travailleurs temporaires. Et il est surprenant que les entreprises qui ont des activités de R&D ont tendance à employer beaucoup plus de salariés temporaires que les autres (137 pour cent de plus). Selon certains auteurs, cela témoigne d'un besoin de flexibilité supplémentaire des entreprises potentiellement innovantes (voir par exemple Bartelsman, Gautier et De Wind, 2016; Murphy, Siedschlag et McQuinn, 2016), mais la qualité de ces emplois laisse parfois à désirer (notamment sur les plans de la protection sociale, de la sécurité et santé au travail et de la formation).

Figure 4.10

Innovation et emploi féminin par type d'innovation (écarts en pourcentage par rapport aux entreprises non innovantes)



Note: La figure montre la relation estimée à l'aide de la méthode des moindres carrés ordinaires entre l'engagement dans des activités de R&D et l'introduction de différents types d'output d'innovation par le logarithme du nombre de travailleuses. Les effets de la taille et de l'âge de l'entreprise, du statut d'exportateur, du principal marché d'écoulement, du régime de propriété, de la productivité et du coût de la main-d'œuvre ont été neutralisés, et il est tenu compte des effets fixes liés au secteur et au pays. Les colonnes hachurées indiquent que l'estimation n'est pas significativement différente de zéro. Ces effets correspondent à des régressions séparées et ont respectivement pour base de comparaison les entreprises qui n'ont pas d'activité de R&D et celles qui n'innovent pas. Voir l'annexe B pour la méthode.

Source: Calculs réalisés par le BIT sur la base des données BEEPS V et MENA ES.

Un autre aspect intéressant est la dimension hommes-femmes. L'analyse empirique montre que les entreprises innovantes, en particulier celles qui introduisent des innovations de commercialisation et d'organisation, emploient plus de femmes que leurs homologues non innovantes (figure 4.10). Ce constat empirique n'est pas encore totalement expliqué. Il pourrait être dû en partie au fait que les innovations non technologiques sont introduites dans les professions dans lesquelles les femmes sont très représentées, telles que les ressources humaines ou la publicité et la vente. De plus, nous l'avons vu plus haut, les entreprises qui procèdent à des innovations non technologiques ont une plus forte propension à former leur personnel. Or une analyse complémentaire révèle que la formation dans l'emploi est un facteur d'augmentation du taux d'activité des femmes. Ainsi les entreprises innovantes non seulement sont plus inclusives, puisqu'elles emploient davantage de femmes, mais encore sont davantage susceptibles de proposer une formation dans l'emploi et de contribuer au perfectionnement professionnel de ces salariées.

Les études montrent aussi qu'il pourrait y avoir une corrélation positive entre l'innovation et le taux d'activité des femmes, d'une part, parce que l'innovation fait augmenter ce taux d'activité par différents canaux allant de la diffusion d'appareils ménagers à l'amélioration des possibilités de transport et de télétravail (Black, Kolesnikova et Taylor, 2014; voir par exemple Dettling, 2017) et, d'autre part, parce que l'emploi féminin peut être un atout pour produire des innovations. En effet, la mixité hommes-femmes semble être une condition essentielle à la créativité, à la collaboration et donc à l'innovation (Dezsö et Ross, 2012). Toutefois, les femmes sont majoritairement représentées dans l'emploi temporaire, en particulier dans les entreprises innovantes. De plus, des travaux complémentaires sont nécessaires pour mieux connaître la relation qui existe entre l'innovation et l'emploi féminin.

Globalement, l'analyse montre que des différences considérables séparent les performances des entreprises innovantes et celles des entreprises non innovantes sur le marché du travail. Premièrement, les entreprises innovantes sont plus productives en raison surtout des innovations de produit et de commercialisation. Deuxièmement, elles tendent à créer plus d'emplois, à employer plus de femmes et à avoir une plus forte proportion de personnel temporaire. Cette plus grande incidence de l'emploi temporaire semble caractériser principalement les entreprises qui introduisent des innovations technologiques (produit et procédé) et dans une moindre mesure celles qui introduisent des innovations d'organisation et de commercialisation. Enfin, les entreprises innovantes ont une légère propension à accorder la préférence à des travailleurs instruits, mais cet effet semble être plus prononcé dans les entreprises qui font de la R&D que dans les autres. Qui plus est, les entreprises innovantes sont beaucoup plus portées à former leur personnel que les entreprises non innovantes, ce qui montre bien l'importance de la formation dans l'emploi comme source d'innovation.

D. Conclusions

L'innovation en entreprise est généralement associée à une plus forte productivité du travail au niveau agrégé, mais son lien avec d'autres questions liées à l'emploi est moins net. En effet, l'innovation entraîne aussi bien des créations que des destructions d'emplois, dont les conséquences dépendent dans une très large mesure des caractéristiques des travailleurs, des entreprises, des secteurs et des pays. Comme les emplois créés ne requièrent pas forcément les mêmes qualifications que les emplois détruits, les travailleurs qui perdent leur emploi risquent d'être laissés pour compte, sans autres perspectives d'emploi ni de revenu. De plus, en raison de la complexité des mécanismes qui sont à l'œuvre et du rythme auquel se produit le changement, l'impact de l'innovation sur les futurs emplois est difficile à prévoir. Ce chapitre a néanmoins présenté plusieurs résultats d'études concernant l'entreprise, qui pourraient s'avérer utiles pour l'élaboration des politiques.

Premièrement, les entreprises innovantes tendent à créer plus d'emplois dans tous les secteurs. Toutefois, les entreprises non innovantes et peu technicisées ayant connu une forte contraction de l'emploi, il y a lieu de craindre que les travailleurs peu qualifiés ne soient les plus touchés par les destructions d'emplois. Deuxièmement, la formation en cours d'emploi dispensée par les entreprises apparaît comme étant l'un des facteurs déterminants de l'innovation. Néanmoins, les travailleurs temporaires se voient rarement proposer une formation, ce qui est inquiétant car, dans l'ensemble, les entreprises innovantes emploient plus de travailleurs temporaires (BIT, 2016). En effet, cela risque d'empêcher les travailleurs d'améliorer leurs compétences et leurs chances de réussite sur le marché du travail, et pourrait de surcroît avoir un impact négatif sur l'innovation dans les entreprises. Les entreprises innovantes tendent aussi à employer davantage de femmes, contribuant ainsi à corriger certaines inégalités entre les hommes et les femmes dans l'emploi.

Des politiques adéquates d'éducation, de formation et de protection sociale peuvent contribuer non seulement à stimuler l'innovation, mais aussi à préparer les travailleurs à la nouvelle donne. Les compétences nécessaires sur le lieu de travail évoluant rapidement sous l'effet du changement technologique, il faudrait que des institutions offrent continuellement aux travailleurs des possibilités d'actualiser leurs compétences, quel que soit leur contrat de travail. De plus, il faudrait envisager de garantir une protection sociale souple et complète aux travailleurs qui ont des modalités d'emploi autres que celles de l'emploi permanent à plein temps.

Dans ce chapitre, nous avons vu aussi que les activités d'innovation donnaient de meilleurs résultats si les entreprises possédaient certaines caractéristiques (par exemple l'appartenance à un groupe d'entreprises et le financement public). Il semble donc que des politiques spécifiques soient nécessaires pour promouvoir l'innovation dans les entreprises qui ne présentent pas ces caractéristiques, comme les entreprises individuelles qui ne font pas partie d'un groupe international (Criscuolo, Squicciarini et Lehtoranta, 2010). L'importance du financement public, notamment de la recherche, pour la réussite de l'innovation en entreprise prouve bien que les institutions publiques ont un rôle à jouer dans la promotion de l'innovation.

Enfin et surtout, la réflexion sur les types d'emploi, de compétences et de protection sociale qui seront nécessaires à l'avenir doit être menée avec les partenaires sociaux et les autres acteurs concernés, et devrait déboucher sur des politiques conçues sur mesure. Ces acteurs devraient participer non seulement à l'élaboration de scénarios pour le futur marché du travail, mais aussi à la conception et à l'application des politiques concrètes qui s'ensuivront. Dans ce contexte, l'Initiative du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail a pour but de servir de plateforme de débat et d'échange d'idées pour les partenaires sociaux, le monde universitaire et les autres acteurs concernés.

Annexe A. Innovation et productivité: le modèle CDM

Le modèle élaboré par Crépon, Duguet et Mairesse (1998), dénommé modèle CDM, permet de mesurer les liens existant entre innovation et performance des entreprises. Il se fonde sur l'hypothèse selon laquelle les inputs d'innovation déterminent les outputs d'innovation, et ces derniers agissent sur la productivité (Criscuolo, Squicciarini et Lehtoranta, 2010, p. 7). Le cadre d'analyse CDM se présente généralement comme un système en trois parties et en quatre équations séquentielles.

La première partie est estimée à l'aide d'un modèle tobit généralisé, par probabilité maximum (Heckman, 1979), et comprend deux équations qui déterminent: 1) si les entreprises décident ou non de faire de la R&D et 2) combien elles investissent dans la R&D. Cette partie est celle qui prend en compte le biais de sélection dû au fait que l'effort d'innovation d'une entreprise n'est observé que si cette entreprise déclare avoir des dépenses de R&D positives, c'est-à-dire si elle décide d'innover.

Par conséquent, la première équation est une équation de sélection qui détermine si l'entreprise a ou non des activités de R&D:

$$RD_i = \begin{cases} 1 & \text{si } RD_i^* = \alpha X_i + \varepsilon_i > \bar{c} \\ 0 & \text{si } RD_i^* = \alpha X_i + \varepsilon_i \leq \bar{c} \end{cases} \quad (1)$$

et peut être empiriquement spécifiée comme:

$$RD_i = \alpha_0 + \alpha_1 Age_i + \alpha_2 Size_i + \alpha_3 Group_i + \alpha_4 Exporter_i + \alpha_5 Patent_i + \alpha_6 Fund_i + \alpha_7 Univ_i + \alpha_8 Training_i + \alpha_9 ICT_i + \alpha_{10} AcquisitionR\&D_i + \alpha_{11} Country_i + \alpha_{12} Sector_i + \varepsilon_i$$

RD_i étant la variable endogène binaire observée qui détermine si oui ou non l'entreprise i fait de la R&D tant que la variable RD_i^* latente est au-dessus d'un certain seuil ($\bar{c}$). Les variables explicatives (X_i) rendent compte des facteurs qui peuvent déterminer la décision d'investir dans l'innovation, tels que les caractéristiques de l'entreprise, à savoir sa taille, son âge et son secteur d'activité. En outre, des variables de substitution pour des activités internationales, telles que l'exportation et l'appartenance à un grand groupe d'entreprises, et pour le capital humain (éducation et formation) ont été incluses. D'autres variables telles que le financement public, les brevets, l'acquisition de connaissances externes et l'utilisation de technologies de l'information et de la communication (TIC) sont incluses pour tenir compte des incitations à investir dans la R&D, de la diffusion des innovations et de l'utilisation de technologies (voir plus loin pour des renseignements complémentaires sur les variables). Etant donné que la plupart des variables explicatives sont des variables muettes, les effets marginaux des variables sont indiqués.

La deuxième équation décrit l'intensité des dépenses d'innovation (log de dépenses de R&D par salarié):

$$RDI_i = \begin{cases} RDI_i^* = \beta Z_i + e_i & \text{si } RD_i = 1 \\ 0 & \text{si } RD_i = 0 \end{cases} \quad (2)$$

et peut être empiriquement spécifiée comme:

$$\log(RDI_i) = \beta_0 + \beta_1 AcquisitionR\&D_i + \beta_2 ICT_i + \beta_3 Group_i + \beta_4 Exporter_i + \beta_5 Patent_i + \beta_6 Fund_i + \beta_7 Training_i + \beta_8 Univ_i + \beta_9 Country_i + \beta_{10} Sector_i + e_i$$

l'intensité d'innovation (RDI_i) étant expliquée par les précédentes variables de contrôle, à l'exception des variables âge et taille de l'entreprise (Z_i), qui influent spécifiquement sur la décision d'investir, mais pas nécessairement sur l'intensité d'innovation par salarié, car elle est déjà implicitement neutralisée. Cette restriction d'exclusion permet d'éviter dans une certaine mesure les problèmes de multicollinéarité.

La deuxième partie consiste à estimer une fonction de production de connaissances. Chaque type d'innovation (I_i) (produit, procédé, commercialisation et organisation) est mesuré par une variable muette qui indique si l'entreprise a oui ou non réalisé ce type d'innovation. L'équation d'output d'innovation est estimée à l'aide d'équations probit, qui s'écrivent comme suit:

$$I_i = \gamma RDI_i^* + \gamma W_i + u_i \quad (3)$$

et peuvent être empiriquement spécifiées comme:

$$I_i = \gamma_0 + \gamma_1 \log(RDI_i^*) + \gamma_2 AcquisitionR\&D_i + \gamma_3 Age_i + \gamma_4 Size_i + \gamma_5 Size2_i + \gamma_6 Group_i + \gamma_7 Competition_i + \gamma_8 Fund_i + \gamma_9 Univ_i + \gamma_{10} Training_i + \gamma_{11} Country_i + \gamma_{12} Sector_i + u_i$$

Avec les variables de contrôle initiales, la taille et l'âge de l'entreprise sont réintroduits ainsi que la variable qui neutralise l'excès de pression concurrentielle pour tenir compte du fonctionnement du marché (W_i). De plus, la valeur prédite de l'intensité d'innovation RDI_i^* lors de l'étape précédente est utilisée pour tenir compte des problèmes de sélection et d'endogénéité.

La dernière partie consiste à estimer l'impact de l'innovation sur la performance d'une entreprise (Y_i), mesurée par la productivité du travail (log de la production par salarié) à l'aide d'une fonction de production Cobb-Douglas augmentée de la valeur ajoutée, dans laquelle l'input «connaissances» est remplacé par l'innovation de produit, de procédé, de commercialisation et d'organisation; le capital humain par les coûts de main-d'œuvre et le niveau d'instruction; et l'accumulation de capital par les coûts de capital fixe. Pour prendre en compte l'endogénéité, les valeurs prédites des outputs d'innovation (I_i^*) de la troisième équation sont utilisées. Cette équation s'écrit comme suit:

$$Y_i = \pi I_i^* + \pi K_i + v_i \quad (4)$$

et empiriquement:

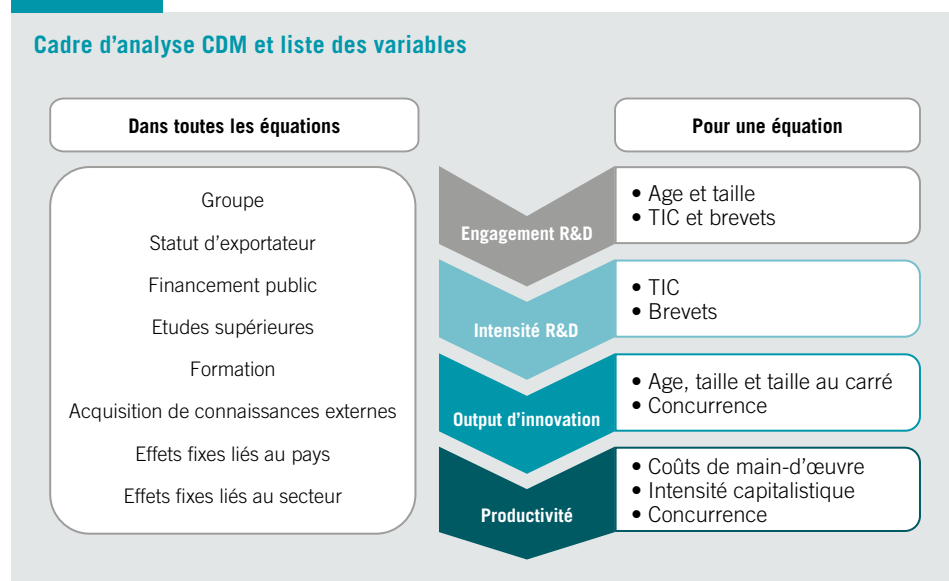
$$\log(Y_i) = \pi_0 + \pi_1 I_i^* + \pi_2 \text{LabourCost}_i + \pi_3 \text{Capital}_i + \pi_4 \text{Exporter}_i + \pi_5 \text{Competition}_i + \pi_6 \text{Univ}_i + \pi_7 \text{Country}_i + \pi_8 \text{Sector}_i + v_i$$

L'une des principales limites de l'étude et de l'analyse empirique correspondante est qu'il manque énormément d'observations et que le nombre de variables continues est restreint. La variable d'intensité de R&D mesurée comme étant les dépenses de R&D par salarié ou par chiffre d'affaires est particulièrement affectée par le problème des observations manquantes qui réduit considérablement le volume de données, de 22 000 à environ 6 000. De plus, l'exactitude des dépenses autodéclarées de R&D et les non-réponses peuvent aussi avoir un impact sur les résultats finaux. Pour corriger quelque peu ce problème, certaines observations manquantes sur l'investissement dans des activités de R&D ont été remplacées par une comparaison de leurs valeurs avec les réponses données à la question sur l'engagement dans des activités de R&D. En outre, plusieurs tests de robustesse ont été effectués avec différentes mesures de l'intensité de R&D, par exemple en tant que dépense de R&D par salarié/chiffre d'affaires, dépenses de R&D interne et dépense cumulative d'innovation. Toutefois, les résultats ne sont pas sensibles à ces modifications.

En raison de limites analogues, certains auteurs adoptent une forme simplifiée du modèle CDM, qu'ils réduisent à trois équations en excluant l'équation d'intensité de R&D; en d'autres termes en utilisant la variable binaire d'engagement dans des activités de R&D au lieu de la variable d'intensité continue de R&D. Toutefois, étant donné que la présence d'un biais de sélection dans les données BEEPS et MENA ES a été confirmée par le test de Wald, cette option n'est pas envisageable pour notre analyse. Enfin, d'autres variables de contrôle telles que la coopération, les obstacles et les sources d'innovation ont été incluses dans le modèle, mais n'ont pas été conservées, car elles réduisaient la variabilité de la variable dépendante et le modèle ne s'exécutait pas correctement.

Variables

Figure 4A.1



Inputs d'innovation	Description des variables
Engagement R&D	Variable indicatrice qui prend la valeur 1 si l'entreprise signale des activités de R&D internes et externes
Intensité R&D	Dépenses de R&D par salarié (logarithmes)
Acquisition de connaissances externes	Variable indicatrice qui prend la valeur 1 si l'entreprise signale l'acquisition de connaissances et de technologies externes
TIC	Variable indicatrice qui prend la valeur 1 si l'entreprise utilise une messagerie électronique, un site Web, une connexion Internet à haut débit ou un téléphone cellulaire dans ses activités
Formation	Variable indicatrice qui prend la valeur 1 si l'entreprise dispense une formation interne à ses salariés permanents à plein temps
Outputs d'innovation	Description des variables
Innovation de produit	Variable indicatrice qui prend la valeur 1 si l'entreprise déclare avoir introduit un nouveau produit ou service ou avoir considérablement amélioré un produit ou service existant
Innovation de procédé	Variable indicatrice qui prend la valeur 1 si l'entreprise déclare avoir introduit un nouveau procédé de fabrication ou de prestation de service ou avoir considérablement amélioré un procédé existant
Innovation de commercialisation	Variable indicatrice qui prend la valeur 1 si l'entreprise déclare avoir introduit de nouvelles méthodes de commercialisation
Innovation d'organisation	Variable indicatrice qui prend la valeur 1 si l'entreprise déclare avoir introduit de nouvelles structures ou pratiques de gestion
Innovation technologique	Variable indicatrice qui prend la valeur 1 si l'entreprise déclare avoir introduit au moins une innovation de produit ou de procédé
Innovation non technologique	Variable indicatrice qui prend la valeur 1 si l'entreprise déclare avoir introduit au moins une innovation de commercialisation ou d'organisation
Innovativité	Variable indicatrice qui prend la valeur 1 si l'entreprise déclare avoir introduit au moins un type d'innovation (de produit, de procédé, de commercialisation ou d'organisation)
Caractéristiques de l'entreprise et de la main-d'œuvre	Description des variables
Productivité du travail	Chiffre d'affaires par salarié (logarithmes)
Intensité capitalistique	Dépenses consacrées à l'achat de capital fixe par salarié (logarithmes)
Taille	Nombre de salariés permanents à plein temps (logarithmes)
Taille au carré	Nombre de salariés permanents à plein temps au carré (logarithmes)
Age	Nombre d'années de vie de l'entreprise depuis l'année d'immatriculation
Secteur	Ensemble de variables indicatrices du secteur d'activité de l'entreprise, à savoir technologie de pointe, technologie simple, services à fort contenu de connaissances et services à faible contenu de connaissances
Groupe	Variable indicatrice qui prend la valeur 1 si l'entreprise déclare faire partie d'une grande entreprise
Financement public	Variable indicatrice qui prend la valeur 1 si l'entreprise a été subventionnée par l'administration locale ou régionale, par le gouvernement national ou par l'UE
Brevets	Variable indicatrice qui prend la valeur 1 si l'entreprise protège ses innovations à l'aide de brevets
Statut d'exportateur	Part des exportations directes dans le chiffre d'affaires annuel total de l'entreprise
Concurrence	Variable indicatrice qui prend la valeur 1 si l'entreprise déclare que les concurrents présents sur son marché sont trop nombreux pour être dénombrés
Enseignement supérieur	Proportion de salariés titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur
Travailleurs temporaires	Nombre de travailleurs temporaires ou saisonniers à plein temps (logarithmes)

Annexe B. Analyse de régressions sur la performance sur le marché du travail

Méthode utilisée pour analyser le lien entre l'innovation et certaines performances sur le marché du travail

Ce modèle analyse l'impact de l'innovation sur des indicateurs sélectionnés de performance sur le marché du travail: compétences (éducation, formation), type de contrat (temporaire/permanent) et emploi féminin. Il se fonde sur le travail de Berg (2016) qui analyse les facteurs qui déterminent le recours à des travailleurs temporaires et étend ce modèle à différents types d'innovation, ainsi qu'aux performances sur le marché du travail. La spécification de départ est empiriquement testée à l'aide d'un modèle probit dans le cas de l'estimation de la formation, et de la méthode des moindres carrés ordinaires pour les autres variables dépendantes. Le modèle s'écrit comme suit:

$$LM_i = \alpha + \beta Inn_i + \delta X_i + \varepsilon_s + \varepsilon_c + \varepsilon_i$$

LM_i représente les performances suivantes: le logarithme du nombre de salariés permanents (1), le logarithme du nombre de salariés temporaires (2), le logarithme du nombre de femmes (3), la proportion de salariés ayant fait des études supérieures (4), la variable dichotomique concernant la formation ou non des salariés permanents dans l'emploi (5).

La variable Inn_i est la principale variable d'intérêt et représente différents inputs et outputs d'innovation. Elle correspond à l'engagement dans des activités de R&D, aux innovations de produit, de procédé, de commercialisation et d'organisation, ainsi qu'au statut d'entreprise innovante (entreprises qui mettent en œuvre au moins un type d'output d'innovation).

Les variables explicatives (X_i) expriment les caractéristiques des entreprises, telles que la taille, l'âge, le régime de propriété ou l'appartenance à un groupe d'entreprises. Des variables concernant le fonctionnement du marché et le statut d'exportateur sont incluses pour neutraliser les effets de la concurrence et de la flexibilité du marché. De plus, le modèle inclut la productivité du travail comme mesure de l'efficacité et des coûts totaux de main-d'œuvre par entreprise en remplacement du coût de la main-d'œuvre. Les variables de substitution pour le capital humain telles que l'éducation et la formation ont été prises en compte dans les équations (1) et (3) et, dans l'équation (2), seuls les effets de l'éducation sont neutralisés, car aucune donnée concernant la formation éventuellement dispensée aux travailleurs temporaires n'a été fournie. L'estimation comprend aussi les effets fixes liés au secteur (ε_s) et au pays (ε_c).

Une limite de ce modèle est que, contrairement au modèle CDM, il ne prend pas directement en compte l'endogénéité. Ce problème provient de l'éventuelle inversion de causalité entre les variables dépendantes et indépendantes. Certains auteurs le résolvent en utilisant des valeurs décalées des outputs d'innovation (Bauernschuster, Falck et Heblich, 2009; Gyeke-Dako et coll., 2016). La base de données utilisée pour cette étude ne contient pas de valeurs décalées, mais les outputs d'innovation représentent les performances des trois années écoulées, et d'autres variables représentent celles de l'année la plus récente, ce qui introduit un décalage temporel dans beaucoup d'entre elles. Bien qu'en raison de cet inconvénient les résultats doivent être interprétés avec prudence, l'analyse est utile pour donner une meilleure idée de l'impact de l'innovation sur les performances sur le marché du travail en incluant des variables confusionnelles potentielles.

Références

- Acemoglu, D.; Akcigit, U.; Alp, H.; Bloom, N.; Kerr, W. R. (2013): *Innovation, reallocation and growth*, NBER Working Paper No. 18993 (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research). Disponible à l'adresse <https://doi.org/10.3386/w18993> [consulté le 11 août 2017].
- ; Autor, D. H. (2011): «Skills, tasks and technologies: Implications for employment and earnings», dans l'ouvrage publié sous la direction de O. Ashenfelter et D. Card: *Handbook of labor economics*, pp. 1043-1171 (Amsterdam, Elsevier).
- Agence de planification et de coordination du NEPAD (2014): *African Innovation Outlook II* (Pretoria, NPCA). Disponible à l'adresse http://www.nepad.org/sites/default/files/documents/files/2014_African_Innovation_Outlook.pdf [consulté le 11 août 2017].
- Almeida, R.; Fernandes, A. M. (2008): «Openness and technological innovations in developing countries: Evidence from firm-level surveys», *Journal of Development Studies*, vol. 44, n° 5, pp. 701-727.
- Antonucci, T.; Pianta, M. (2002): «Employment effects of product and process innovation in Europe», *International Review of Applied Economics*, vol. 16, n° 3, pp. 295-307.
- Arum, R.; Roksa, J. (2011): *Academically adrift: Limited learning on college campuses* (Chicago et Londres, University of Chicago Press). Disponible à l'adresse <http://www.press.uchicago.edu/ucp/books/book/chicago/A/bo10327226.html> [consulté le 15 février 2017].
- Arundel, A.; Bordoy, C.; Kanerva, M. (2008): *Neglected innovators: How do innovative firms that do not perform R&D innovate? Results of an analysis of the Innobarometer 2007 survey No. 215*, INNO-Metrics Thematic Paper. Disponible à l'adresse <http://digitalarchive.maastrichtuniversity.nl/fedora/get/guid:413b75a4-8774-4fa2-80ee-51e8d357d117/ASSET1> [consulté le 31 janvier 2017].
- Autor, D. H.; Dorn, D. (2013): «The growth of low-skill service jobs and the polarization of the US labor market», *American Economic Review*, vol. 103, n° 5, pp. 1553-1597.
- ; Levy, F.; Murnane, R. J. (2003): «The skill content of recent technological change: An empirical exploration», *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 118, n° 4, pp. 1279-1333.
- Avenyo, E. K. (2016): *Employment impacts of technological innovations in sub-Saharan Africa: Firm-level evidence*, document présenté lors de la 19^e Annual Conference on Global Economic Analysis, Banque mondiale, Washington, DC. Disponible à l'adresse <https://www.gtap.agecon.purdue.edu/resources/download/7920.pdf> [consulté le 11 août 2017].
- Bartel, A. P.; Ichniowski, C.; Shaw, K. L. (2005): *How does information technology really affect productivity? Plant-level comparisons of product innovation, process improvement and worker skills*, NBER Working Paper No. 11773 (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research). Disponible à l'adresse <http://www.nber.org/papers/w11773> [consulté le 23 mai 2016].
- Bartelsman, E. J.; Gautier, P. A.; De Wind, J. (2016): «Employment protection, technology choice, and worker allocation», *International Economic Review*, vol. 57, n° 3, pp. 787-826.
- Bauernschuster, S.; Falck, O.; Heblich, S. (2008): *The impact of continuous training on a firm's innovations*, SSRN Scholarly Paper No. ID 1113003 (Rochester, NY, Social Science Research Network). Disponible à l'adresse <https://papers.ssrn.com/abstract=1113003> [consulté le 10 avril 2017].
- ; —; — (2009): «Training and innovation», *Journal of Human Capital*, vol. 3, n° 4, pp. 323-353.
- Baum, C. F.; Lööf, H.; Nabavi, P.; Stephan, A. (2015): *A new approach to estimation of the R&D-innovation-productivity relationship*, Boston College Working Papers in Economics No. 876 (Chestnut Hill, MA, Boston College Department of Economics). Disponible à l'adresse <https://ideas.repec.org/p/boc/bocoec/876.html> [consulté le 1^{er} août 2016].
- BERD (Banque européenne pour la reconstruction et le développement) (2014): *Transition report: Innovation in transition* (Londres). Disponible à l'adresse <http://www.ebrd.com/downloads/research/transition/tr14.pdf> [consulté le 6 septembre 2016].
- Berg, J. (2016): *Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers*, SSRN Scholarly Paper No. ID 2740940 (Rochester, NY, Social Science Research Network). Disponible à l'adresse <http://papers.ssrn.com/abstract=2740940> [consulté le 21 juillet 2016].

- Bilbao-Osorio, B.; Rodríguez-Pose, A. (2004): «From R&D to innovation and economic growth in the EU», *Growth and Change*, vol. 35, n° 4, pp. 434-455.
- BIT (Bureau international du Travail) (2013): *World of Work Report: Repairing the economic and social fabric*. Un résumé en français sous le titre «Rapport 2013 sur le travail dans le monde: restaurer le tissu économique et social» est disponible à l'adresse <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/world-of-work/2013/lang--fr/index.htm>.
- (2015): *L'initiative du centenaire sur l'avenir du travail*, Rapport du Directeur général, rapport I, Conférence internationale du Travail, 104^e session, Genève, 2015.
- (2016): *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (Genève). Un résumé en français sous le titre «L'emploi atypique dans le monde: identifier les défis, ouvrir des perspectives» est disponible à l'adresse http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534516/lang--fr/index.htm [consulté le 2 novembre 2017].
- Black, D. A.; Kolesnikova, N.; Taylor, L. J. (2014): «Why do so few women work in New York (and so many in Minneapolis)? Labor supply of married women across US cities», *Journal of Urban Economics*, vol. 79, n° C, pp. 59-71.
- Bobenič Hintošová, A.; Bruothová, M.; Hliboká, L. (2014): «Innovation activity and enterprises' size», *Central European Journal of Management*, vol. 1, n° 1, pp. 5-11.
- Bronzini, R.; Piselli, P. (2016): «The impact of R&D subsidies on firm innovation», *Research Policy*, vol. 45, n° 2, pp. 442-457.
- Brynjolfsson, E.; McAfee, A. (2014): *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies* (New York, NY, W.W. Norton & Company).
- Calvino, F.; Virgillito, M. E. (2017): «The innovation-employment nexus: A critical survey of theory and empirics», *Journal of Economic Surveys*. DOI: 10.1111/joes.12190.
- Cappelli, P. (2012): *Why good people can't get jobs: The skills gap and what companies can do about it* (Philadelphia, PA, Wharton Digital Press).
- Chandy, R. K.; Tellis, G. J. (2000): «The incumbent's curse? Incumbency, size, and radical product innovation», *Journal of Marketing*, vol. 64, n° 3, pp. 1-17.
- Cortes, G. M.; Jaimovich, N.; Nekarda, C. J.; Siu, H. E. (2014): *The micro and macro of disappearing routine jobs: A flows approach*, NBER Working Paper No. 20307 (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research). Disponible à l'adresse <https://doi.org/10.3386/w20307> [consulté le 11 août 2017].
- Council of Economic Advisers (2016): *Benefits of competition and indicators of market power*, Issue Brief (Washington, DC). Disponible à l'adresse https://obamawhitehouse.archives.gov/sites/default/files/page/files/20160414_cea_competition_issue_brief.pdf.
- Crépon, B.; Duguet, E.; Mairesse, J. (1998): *Research, innovation, and productivity: An econometric analysis at the firm level*, NBER Working Paper No. 6696 (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research). Disponible à l'adresse <http://www.nber.org/papers/w6696> [consulté le 10 août 2016].
- Crespi, G.; Navarro, J. C.; Zuñiga, P. (2010): *Science, technology, and innovation in Latin America and the Caribbean: A statistical compendium of indicators* (Washington, DC, Banque interaméricaine de développement). Disponible à l'adresse <http://publications.iadb.org/handle/11319/3393> [consulté le 7 août 2017].
- ; Zuñiga, P. (2012): «Innovation and productivity: Evidence from six Latin American countries», *World Development*, vol. 40, n° 2, pp. 273-290.
- Criscuolo, C.; Squicciarini, M.; Lehtoranta, O. (2010): *R&D, innovation and productivity, and the CIS: Sampling, specification and comparability issues*, MPRA Paper No. 39261 (Munich). Disponible à l'adresse <https://ideas.repec.org/p/pramprapa/39261.html> [consulté le 2 septembre 2016].
- Damanpour, F. (1992): «Organizational size and innovation», *Organization Studies*, vol. 13, n° 3, pp. 375-402.
- Dean, T. J.; Brown, R. L.; Bamford, C. E. (1998): «Differences in large and small firm responses to environmental context: Strategic implications from a comparative analysis of business formations», *Strategic Management Journal*, vol. 19, n° 8, pp. 709-728.

- Detting, L. J. (2017): «Broadband in the labor market: The impact of residential high-speed internet on married women's labor force participation», *ILR Review*, vol. 70, n° 2, pp. 451-482.
- Dezsö, C. L.; Ross, D. G. (2012): «Does female representation in top management improve firm performance? A panel data investigation», *Strategic Management Journal*, vol. 33, n° 9, pp. 1072-1089.
- Dostie, B. (2014): *Innovation, productivity, and training*, IZA Discussion Paper No. 8506 (Bonn, Institute for the Study of Labor). Disponible à l'adresse <https://ideas.repec.org/p/iza/izadps/dp8506.html> [consulté le 31 mars 2017].
- Drahokoupil, J.; Fabo, B. (2016): *The platform economy and the disruption of the employment relationship*, Policy Brief No. 5/2016 (Bruxelles, Institut syndical européen (ETUI)). Disponible à l'adresse <https://www.etui.org/Publications2/Policy-Briefs/European-Economic-Employment-and-Social-Policy/The-platform-economy-and-the-disruption-of-the-employment-relationship> [consulté le 14 décembre 2016].
- ECOSOC (Conseil économique et social des Nations Unies) (2016): *Analyse prévisionnelle et développement numérique*, E/CN.16/016/3 (Genève). Disponible à l'adresse http://unctad.org/meetings/fr/SessionalDocuments/ecn162016d3_fr.pdf [consulté le 2 novembre 2017].
- Egbetokun, A.; Atta-Ankomah, R.; Jegede, O.; Lorenz, E. (2016): «Firm-level innovation in Africa: Overcoming limits and constraints», *Innovation and Development*, vol. 6, n° 2, pp. 161-174.
- Feldmann, H. (2013): «Technological unemployment in industrial countries», *Journal of Evolutionary Economics*, vol. 23, n° 5, pp. 1099-1126.
- Fransen, J. (2013): *Innovation in SMEs: The case of home accessories in Yogyakarta, Indonesia*, IHS Working papers No. 27/2013 (Rotterdam, Institute for Housing and Urban Development Studies). Disponible à l'adresse https://www.ihs.nl/sites/corporate/files/IHS_WP_027_Fransen_Innovation_in_SMEs_The_case_of_home_accessories_in_Yogyakarta_Indonesia_2013.pdf.
- Freeman, C.; Soete, L. (1997): *The economics of industrial innovation* (Cambridge, MA, MIT Press).
- Frey, C. B.; Osborne, M. A. (2013): *The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?*, document de travail (Oxford, Oxford University). Disponible à l'adresse <http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/publications/view/1314> [consulté le 26 janvier 2017].
- González, X.; Miles, D.; Pazó, C. (2015): *R&D, worker training, and innovation: Firm-level evidence*, SSRN Scholarly Paper No. ID 2689520 (Rochester, NY, Social Science Research Network). Disponible à l'adresse <https://papers.ssrn.com/abstract=2689520> [consulté le 10 avril 2017].
- Goos, M.; Manning, A.; Salomons, A. (2014): «Explaining job polarization: Routine-biased technological change and offshoring», *American Economic Review*, vol. 104, n° 8, pp. 2509-2526.
- Griffith, R.; Huergo, E.; Mairesse, J.; Peters, B. (2006): *Innovation and productivity across four European countries*, Working Paper No. 12722 (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research). Disponible à l'adresse <http://www.nber.org/papers/w12722> [consulté le 21 juin 2016].
- Gyeke-Dako, A.; Oduro, A. D.; Turkson, F. E.; Twumasi Baffour, P.; Abbey, E. (2016): *The effect of technological innovation on the quantity and quality of employment in Ghana*, R4D Working Paper No. 2016/9 (Berne, Swiss Programme for Research on Global Issues for Development).
- Hall, B. H. (2011): *Innovation and productivity*, NBER Working Paper No. 17178 (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research). Disponible à l'adresse <https://doi.org/10.3386/w17178> [consulté le 11 août 2017].
- Harrison, R.; Jaumandreu, J.; Mairesse, J.; Peters, B. (2014): «Does innovation stimulate employment? A firm-level analysis using comparable micro-data from four European countries», *International Journal of Industrial Organization*, vol. 35, pp. 29-43.
- Heckman, J. (1979): «Sample selection bias as a specification error», *Econometrica*, vol. 47, n° 1, pp. 153-161.
- Islam, A. (2014): «Do Latin American firms invest in R&D?», *Let's Talk Development*. Disponible à l'adresse <http://blogs.worldbank.org/developmenttalk/do-latin-american-firms-invest-rd> [consulté le 8 août 2017].

- Jensen, P. H. (2014): «Understanding the impact of migration on innovation», *Australian Economic Review*, vol. 47, n° 2, pp. 240-250.
- Jones, B.; Grimshaw, D. (2012): *The effects of policies for training and skills on improving innovation capabilities in firms*, Nesta Working Paper No. 12/08 (Londres, National Endowment for Science, Technology and the Arts). Disponible à l'adresse <http://www.nesta.org.uk/publications/effects-policies-training-and-skills-improving-innovation-capabilities-firms> [consulté le 11 août 2017].
- Junge, M.; Severgnini, B.; Sørensen, A. (2016): «Product-marketing innovation, skills, and firm productivity growth», *Review of Income and Wealth*, vol. 62, n° 4, pp. 724-757.
- Lasagabaster, E.; Reddy, R. (2010): *Supporting innovation in Latin America and the Caribbean: Successful examples of technology transfer promotion*, en bref n° 164 (Washington, DC, Groupe de la Banque mondiale). Disponible à l'adresse <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/10144> [consulté le 8 août 2017].
- Loree, D.; Bapuji, H.; Crossan, M. (2011): «Relying on external knowledge for competitive advantage: Why it might not work», *Ivey Business Journal*, numéro de mai/juin.
- Mazzucato, M. (2015): *The entrepreneurial state: Debunking public vs. private sector myths* (New York, NY, Public Affairs).
- Mohnen, P.; Hall, B. (2013): «Innovation and productivity: An update», *Eurasian Business Review*, vol. 3, n° 1, pp. 47-65.
- Morikawa, M. (2014): «Innovation to enhance women's labor participation», *Research Institute of Economy, Trade and Industry (RIETI)*. Disponible à l'adresse http://www.rieti.go.jp/en/columns/s15_0001.html [consulté le 25 mai 2016].
- Murphy, G.; Siedschlag, I.; McQuinn, J. (2016): «Employment protection and industry innovation», *Industrial and Corporate Change*, vol. 26, n° 3, pp. 379-398 [consulté le 11 août 2017].
- Oberdabernig, D. (2016): *Employment effects of innovation in developing countries: A summary*, R4D Working Paper No. 2016/2 (Berne, Swiss Programme for Research on Global Issues for Development).
- OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) (2009): *Innovation in firms* (Paris). Disponible à l'adresse <http://www.oecd-ilibrary.org/content/book/9789264056213-en> [consulté le 17 novembre 2016].
- (2015a): *Perspectives de l'économie numérique de l'OCDE* (Paris). Disponible à l'adresse http://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/perspectives-de-l-economie-numerique-de-l-ocde_9789264243767-fr [consulté le 2 novembre 2017].
- (2015b): *The future of productivity* (Paris). Disponible à l'adresse <https://www.oecd.org/eco/growth/OECD-2015-The-future-of-productivity-book.pdf> [consulté le 11 août 2017].
- (2017) «Main science and technology indicators». Disponible à l'adresse <http://www.oecd.org/science/msti.htm> [consulté le 11 août 2017].
- ; Eurostat (2005): *Manuel d'Oslo: principes directeurs pour le recueil et l'interprétation des données sur l'innovation technologique*, 3^e édition (Paris).
- Pece, A. M.; Simona, O. E. O.; Salisteanu, F. (2015): «Innovation and economic growth: An empirical analysis for CEE countries», *Procedia Economics and Finance*, vol. 26, pp. 461-467.
- Peters, B.; Riley, R.; Siedschlag, I. (2013): *The influence of technological and non-technological innovation on employment growth in European service firms*, Servicegap Discussion Paper No. 40. Disponible à l'adresse <http://www.zew.de/en/publikationen/the-influence-of-technological-and-non-technological-innovation-on-employment-growth-in-european-service-firms/?cHash=1f720fe5c5757c9b8380e7ffe8a98523> [consulté le 31 janvier 2017].
- Roper, S.; Love, J. H.; Bonner, K.; Zhou, Y. (2014): *Firms' innovation objectives and knowledge acquisition strategies*, ERC Research Paper No. 27 (Aston/Warwick, Enterprise Research Centre). Disponible à l'adresse https://www.enterpriseresearch.ac.uk/wp-content/uploads/2015/03/ERC-ResPapExSum27_LoveRoperBonnerZhou.pdf [consulté le 11 août 2017].
- Roth, F.; Thum, A.-E. (2013): «Intangible capital and labor productivity growth: Panel evidence for the EU from 1998–2005», *Review of Income and Wealth*, vol. 59, n° 3, pp. 486-508.

- Schumpeter, J. A. (1942): *Capitalism, socialism, and democracy*, 3^e édition (New York, Harper Perennial Modern Classics). Plusieurs éditions en français sous le titre *Capitalisme, socialisme et démocratie*.
- Schwab, K. (2016): *The fourth industrial revolution* (Genève, Forum économique mondial). Edition française parue en 2017: *La quatrième révolution industrielle* (Paris, Dunod).
- Siedschlag, I.; Zhang, X. (2015): «Internationalisation of firms and their innovation and productivity», *Economics of Innovation and New Technology*, vol. 24, n° 3, pp. 183-203.
- Skillicorn, N. (2016): «What is innovation? 15 experts share their innovation definition», *Idea to Value*, 18 mars. Disponible à l'adresse <https://www.ideatovalue.com/inno/nickskillicorn/2016/03/innovation-15-experts-share-innovation-definition/> [consulté le 31 janvier 2017].
- Université Cornell; INSEAD (Institut européen d'administration des affaires); OMPI (Organisation mondiale de la propriété intellectuelle) (2016): *The global innovation index, winning with global innovation* (Ithaca, Fontainebleau, Genève, Cornell University Press). Disponible à l'adresse http://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_gii_2016.pdf [consulté le 2 novembre 2017].
- UNRISD (Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social) (2016): *Policy innovations for transformative change* (Genève). Disponible à l'adresse [http://www.unrisd.org/UNRISD/website/projects.nsf/\(httpProjects\)/AC3E80757E7BD4E9C1257F310050863D?OpenDocument](http://www.unrisd.org/UNRISD/website/projects.nsf/(httpProjects)/AC3E80757E7BD4E9C1257F310050863D?OpenDocument) [consulté le 9 février 2017].
- Vivarelli, M. (2014): «Innovation, employment and skills in advanced and developing countries: A survey of economic literature», *Journal of Economic Issues*, vol. 48, n° 1, pp. 123-154.