

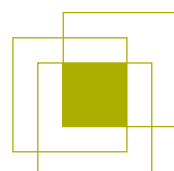
Organisation, représentation et dialogue



Formation dispensée par la Confédération des exportateurs philippins pour les femmes entrepreneurs, Philippines.

5.2 RÔLE DES ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS ET DES ASSOCIATIONS DE PETITES ENTREPRISES

■ Cette note examine le rôle important que les organisations d'employeurs peuvent jouer dans les réformes politiques qui accompagnent la transition vers la formalité. Si les organisations d'employeurs s'adressent d'habitude davantage aux grandes entreprises de l'économie formelle, elles jouent un rôle de plus en plus important au sein de l'économie informelle sur le plan de la sensibilisation, de la recherche et du conseil, et aident les entrepreneurs de l'économie informelle dans des domaines tels que le respect des normes juridiques, de travail et de santé et de sécurité au travail. En ce sens, elles se révèlent être des acteurs stratégiques pour sortir de l'informalité.



- **Organisations d'employeurs et informalité**
- **Micro, petites et moyennes entreprises**
- **Non conformité et concurrence déloyale**
- **Diversité des activités économiques**
- **Nuances d'informalité des entreprises**
- **Évolution des structures de production**

■ **Organisations d'employeurs et informalité.** Les organisations d'employeurs sont généralement constituées de grandes entreprises. De ce fait, leur politique en matière de relations professionnelles, telles que la fixation nationale des salaires et les conventions collectives, s'applique davantage aux grandes entreprises de l'économie formelle. En échange de leur cotisation, les membres bénéficient de services. Les organisations offrent en effet des services de représentation et des services directs à leurs membres, et promeuvent l'intérêt général du monde des affaires par la sensibilisation et le dialogue social entre les gouvernements et les organisations de travailleurs. Les services directs, tels que l'information, la formation ou les conseils dispensés aux membres, aident les entreprises à augmenter leur productivité et à réduire leurs coûts. Une de leurs fonctions essentielles consiste à plaider pour des politiques garantissant une attitude des tiers (gouvernements, syndicats et grand public) qui favorise un fonctionnement efficace et compétitif des entreprises. De sorte que, si les organisations d'employeurs ne représentent peut-être pas directement les acteurs de l'économie informelle, en partie à cause de leur barème d'adhésion, elles sont stratégiquement bien placées pour proposer des orientations politiques capables de prendre en compte l'économie informelle et de toucher les acteurs de ce secteur.

■ **Micro, petites et moyennes entreprises.** Les organisations d'employeurs prennent de plus en plus conscience de l'apport économique de l'économie informelle. De plus, elles se rendent compte qu'en représentant les seuls intérêts des grandes entreprises, elles se limitent à une petite fraction de l'économie. Les micro, petites et moyennes entreprises, bien que peu importantes prises individuellement, représentent une forte proportion du total des entreprises: environ 65 à 70 pour cent, que ce soit dans les pays à faibles, moyens ou hauts revenus¹. En outre, et c'est là une conséquence de la mondialisation, les liens entre économie formelle et informelle se sont accrus (voir l'encadré ci-dessous).

● Si les organisations d'employeurs ne représentent pas directement les opérateurs de l'économie informelle, elles sont cependant bien placées pour proposer des orientations politiques permettant de prendre en compte l'économie informelle et d'atteindre les entrepreneurs de ce secteur

● Les micro, petites et moyennes entreprises, bien que peu importantes prises individuellement, représentent une forte proportion du total des entreprises: entre 65 et 70 pour cent dans les pays à faibles, moyens et hauts revenus

¹ Pour plus d'information, voir dans la partie Ressources: P. Vandenberg : «La contribution des PME à l'emploi et à la production» dans *Comment atteindre les PME: une trousse électronique pour les organisations d'employeurs*, Genève, (sans date).

Liens entre entreprises du secteur informel et entreprises du secteur formel

Pour comprendre les liens qui unissent les entreprises du secteur informel et les entreprises du secteur formel, il est important de considérer la nature du système de production qui les lie les unes aux autres. Parce que la nature de ce lien—en particulier la répartition de la responsabilité (au regard de la situation de travail et des résultats du travail effectué) et du risque économique entre les entreprises du secteur informel et formel—varie selon la nature du système de production. Ainsi, un fabricant de vêtements peut produire pour le marché libre (avec une certaine responsabilité et en endossant tous les risques) ou pour un fournisseur lié à une société multinationale (avec peu de responsabilité mais beaucoup de risques en termes de coûts non salariaux, de produits refusés et de retards de paiement). Parmi les différents types de systèmes de production, on trouve:

- les transactions individuelles: certaines entreprises du secteur informel ou certains opérateurs indépendants échangent des marchandises et des services avec des entreprises du secteur formel dans le cadre d'échanges commerciaux qui peuvent être qualifiés de libres ou purs (dans le sens où ce sont des unités indépendantes qui échangent/ont affaire entre elles). Dans de tels cas, l'entreprise la plus compétitive en termes de connaissance du marché et de pouvoir—ainsi que de capacité d'adaptation en cas de non poursuite de la transaction—contrôle l'échange ou la transaction.
- les sous secteurs: de nombreuses entreprises du secteur informel ou d'opérateurs indépendant produisent et échangent des marchandises ou des biens avec des entreprises du secteur formel dans le cadre de ce que l'on appelle des sous secteurs, réseaux d'unités indépendantes impliquées dans la production et la distribution de produits ou de matières premières. Au sein de tels réseaux, les unités individuelles sont engagées dans des transactions avec des fournisseurs et des clients. Les termes et les conditions de ces transactions sont largement édictées/définies par l'entreprise la plus compétitive dans certaines transactions (comme plus haut), mais aussi par les «règles du jeu» appliquées au sous-secteur dans sa globalité, et qui sont le plus souvent déterminées par les entreprises dominantes du sous-secteur.
- les chaînes de valeur: certaines entreprises du secteur informel et certains opérateurs indépendants ainsi que, par définition, tous les travailleurs à domicile, produisent des marchandises à l'intérieur d'une chaîne de valeur. Les termes et les conditions de production dans les chaînes de valeur sont largement déterminés par l'entreprise chef de file: une grande entreprise nationale dans la plupart des chaînes nationales et une grande société transnationale dans la plupart des chaînes de valeur mondiales. Cependant, les fournisseurs les plus importants auxquels l'entreprise chef de file sous traite le travail—qui sont aussi souvent des entreprises du secteur formel— contribuent également à déterminer les termes et les conditions du travail qu'elles sous-traitent aux entreprises du secteur informel et aux travailleurs en aval.

Source: M.Chen: *Rethinking the Informal Economy: Linkages with the Formal Economy and the Formal Regulatory Environment*, Document de travail no 46, DAES, juillet 2007 - ST/ESA/2007/DWP/46 pp7-8

● Amener les entreprises du secteur informel dans l'économie générale contribue à instaurer un climat/ un environnement plus équitable et à éviter la concurrence déloyale

■ **Non-conformité et concurrence déloyale.** Il est clairement dans l'intérêt des organisations d'employeurs de ramener dans l'économie conventionnelle le potentiel de création d'emplois et de richesses d'activités économiques aujourd'hui marginalisées au sein de l'économie informelle. Et notamment parce que cela peut contribuer à instaurer des règles plus équitables, qui elles-mêmes garantiront une répartition plus homogène des obligations fiscales et de protection sociale. Pour de plus grandes entreprises opérant dans l'économie informelle, le non respect de la réglementation et

la non participation aux coûts s'apparentent à de la concurrence déloyale. Le manque à gagner que cela représente pour l'État constitue également un obstacle majeur à l'extension de la protection sociale et à d'autres systèmes essentiels pour le développement national et la croissance économique, tels que les systèmes de santé et d'éducation².

De plus, on constate souvent un chevauchement entre des considérations politiques, qui favorisent la transition vers l'économie formelle et d'autres ; qui aident à promouvoir un environnement propice à la croissance du secteur privé³. C'est par exemple le cas de ces mesures de simplification des opérations d'enregistrement, de réduction des coûts et d'harmonisation des procédures administratives qui ont le double intérêt de favoriser l'entrée dans l'économie formelle et la croissance des entreprises existantes.

■ **Diversité des activités économiques.** Les difficultés rencontrées pour atteindre l'économie informelle sont néanmoins immenses. Cela est rendu d'autant plus complexe par la diversité des activités économiques et le nombre élevé de petites entreprises et d'opérateurs indépendants. Les réponses politiques doivent s'adapter aux contextes nationaux et prendre en considération les différents niveaux de complexité des entreprises au sein de l'économie informelle—des activités de subsistance aux petits commerçants organisés, en passant par les petits fabricants et fournisseurs de services, parfois liés aux chaînes de valeur mondiales.

Des organisations d'employeurs ont récemment élargi leur mandat pour englober les petites et moyennes entreprises (PME)⁴ et ont adopté des politiques volontaristes afin de promouvoir le secteur formel. Malgré cela, leurs structures et leurs services sont souvent conçus sans que soient pris en compte les besoins spécifiques des entreprises plus petites et la diversité des entrepreneurs de l'économie informelle. Lorsque les organisations d'employeurs viennent en aide aux petites entreprises, elles ont tendance à se concentrer sur la frange haute des petites et micro entreprises. Les groupes les plus pauvres et les plus démunis, parmi lesquels les femmes, les minorités ethniques et les travailleurs migrants, sont fréquemment délaissés par les mesures et les politiques générales de soutien aux PME.

■ **Nuances d'informalité des entreprises.** Un autre aspect de l'informalité à prendre en compte est l'existence d'entreprises relevant globalement du secteur formel mais qui n'assument pas leurs responsabilités fiscales et sociales, souvent parce que la loi n'est pas appliquée. Il arrive aussi qu'une partie de la main-d'œuvre employée par les entreprises relève du secteur formel et bénéficie des droits et des avantages afférents, et qu'un plus large groupe soit constitué de travailleurs temporaires ou occasionnels privés de sécurité d'emploi et d'autres avantages. La limite entre secteur formel et secteur informel n'est donc pas toujours très précise pour les entreprises et d'importantes zones grises persistent souvent. (Voir également la note sur les entreprises du secteur informel.)

■ **Évolution des structures de production.** Les grandes entreprises doivent aussi gérer les conséquences de l'évolution des structures de production. Au cours des dernières décennies, le recours à l'externalisation a progressé, notamment vers les pays en voie de développement, qui se battent pour attirer les investissements directs étrangers en offrant des coûts de production moindres et des bas salaires. Là où le plus bas échelon

● Les réponses politiques doivent être adaptées aux contextes nationaux spécifiques et prendre en compte les différents degrés/niveaux de complexité des entreprises à l'intérieur du secteur informel

● Pour beaucoup d'entreprises, les difficultés rencontrées pour mettre en ordre des chaînes d'approvisionnement profondément ancrées dans l'économie informelle sont immenses

² Voir dans la partie Ressources: Organisation internationale des employeurs (OIE), *The Informal Economy – The Employers' Approach*, Genève, 2006.

³ Ibid.

⁴ OIE: «Phase un: Préparation. Saisir le Bureau et obtenir son soutien. Un miniguide pour les organisations d'employeurs» dans *Comment atteindre les PME: une trousse électronique pour les organisations d'employeurs*, Genève, (sans date).

de la chaîne de valeur mondiale aboutit au travail des enfants et/ou à de piètres conditions de travail et de rémunération à la pièce des travailleurs à domicile dépendants, la dénonciation par les médias et par les groupes de consommateurs peut écorner l'image des grandes entreprises du haut de la chaîne et entamer la confiance des consommateurs. Pour beaucoup d'entreprises, les difficultés rencontrées pour mettre en ordre des chaînes d'approvisionnement profondément ancrées dans l'économie informelle sont immenses. Si les initiatives de responsabilisation sociale des entreprises et les mesures de commercialisation éthique ont eu quelque impact, elles ne dépassent que rarement les premiers niveaux de sous-traitance et d'externalisation.



Cordonnerie, Le Caire, Egypte.

- Sensibiliser à l'amélioration du cadre réglementaire
- Centres de services d'aide à la gestion administrative des payes et de la sécurité sociale pour les micro entreprises
- Services d'informations et de conseil
- Mise en réseau et relations interentreprises
- Élaboration d'un programme de lobbying
- Mesures incitatives pour promouvoir la formalité
- Formations et conseils en matière de productivité et de marchés
- Améliorer la représentation des petites entreprises au sein des organisations d'employeurs
- Participer à des instances tripartites pour encourager la réduction de la pauvreté
- Responsabilisation sociale des entreprises tout au long de la chaîne d'approvisionnement

Ces dernières années, l'Organisation internationale des employeurs (OIE), en collaboration avec l'OIT, a élaboré des notes de synthèse et des outils techniques pour aider les organisations d'employeurs à toucher les PME et l'économie informelle. Les organisations d'employeurs ont progressé dans l'aide apportée aux petites entreprises et aux entrepreneurs de l'économie informelle. Les expériences décrites ci-après illustrent différentes approches de l'économie informelle, dont certaines s'appliquent spécifiquement aux petites entreprises, mais qui peuvent être tout aussi pertinentes s'agissant de l'économie informelle.

Voici quelques unes des stratégies mises en œuvre par les organisations d'employeurs:

- sensibiliser à l'amélioration du cadre réglementaire, notamment par la simplification de l'enregistrement des sociétés
- développer des centres de service d'aide à la gestion administrative des activités et des emplois
- prodiguer informations et conseil sur une série de sujets, dont celui de la sécurité et la santé au travail
- mettre en relation l'économie informelle et les petites entreprises avec les plus grandes entreprises tout en améliorant les conditions de travail dans le cadre des relations de travail ou des contrats.
- aider à l'élaboration d'un programme de lobbying pour les micro et petites entreprises
- étendre aux associations de l'économie informelle les services visant à améliorer la productivité et leur faciliter l'accès aux marchés, aux financements, aux assurances, aux technologies et aux autorités publiques
- améliorer la représentation des petites entreprises et des entrepreneurs de l'économie informelle dans les instances de décision des organisations d'employeurs
- participer aux instances tripartites pour promouvoir la réduction de la pauvreté
- favoriser la responsabilisation sociale des entreprises tout au long de la chaîne d'approvisionnement

● La promotion des politiques est un levier essentiel pour stimuler le processus de sortie de l'informalité

■ **Sensibiliser à l'amélioration du cadre réglementaire.** Les organisations d'employeurs ont mené des études et des campagnes de sensibilisation à destination des petites entreprises du secteur informel. La promotion des politiques est un levier essentiel pour stimuler le processus de sortie de l'informalité. Les organisations d'employeurs ont un rôle de lobbying à jouer pour garantir que les réglementations et ce qu'elles apportent — à savoir : la protection, la légalité, l'accès aux ressources— soient facilement compréhensibles et accessibles aux indépendants et aux micro entreprises.

Si les entreprises se maintiennent souvent dans le secteur informel, c'est en raison des lourdes contraintes d'enregistrement des sociétés, des obligations fiscales et du coût élevé des cotisations de sécurité sociale. Les perspectives de croissance des entreprises du secteur informel peuvent être entravées par des régimes fiscaux régressifs, des politiques commerciales discriminantes à l'égard de leurs produits, des politiques d'investissement qui favorisent les grandes entreprises et des politiques financières qui dissuadent les banques de répondre aux besoins de développement des petites entreprises. L'infrastructure et les moyens de communication sont souvent inadaptés, les institutions de défense de la propriété ou de respect des obligations contractuelles insuffisantes, et les politiques et les organismes de formation axés sur les technologies réservés aux plus grandes sociétés.

À Singapour, la Fédération nationale des employeurs (SNEF) siège dans des commissions gouvernementales où elle représente/auprès desquelles elle défend aussi les besoins des petites entreprises. Dans ces commissions, la SNEF et les représentants des petites entreprises examinent la législation affectant les petites entreprises, comme les procédures d'enregistrement et d'octroi de licences. La SNEF assure le fonctionnement d'un comité permanent chargé d'analyser les conséquences politiques et de proposer des recommandations élaborées à partir des remontées d'informations de ses adhérents. Au fil des ans, les PME ont soumis plusieurs milliers de recommandations⁵.

■ **Centres de service d'aide à la gestion administrative des payes et de la sécurité sociale pour les micro entreprises.** Les centres de services peuvent jouer un rôle important en permettant aux micro entreprises de l'économie informelle, qui seraient autrement contraintes de demeurer dans le secteur informel, de s'informer sur la législation, de se faire enregistrer et d'offrir une protection sociale aux propriétaires comme aux travailleurs. Ces services ne sauraient cependant se substituer à une meilleure réglementation. En Bulgarie, en raison des conditions d'intégration à l'UE et de la situation financière, une nouvelle réglementation a été initiée en 2003, obligeant les employeurs d'une économie de marché en pleine évolution à déclarer tous les contrats de travail⁶.

L'Union patronale des industriels bulgares a mis en place des centres de services qui permettent aux micro entreprises du secteur informel de s'informer sur la législation, de se faire déclarer, et d'offrir une protection sociale aux propriétaires comme aux travailleurs.

Consciente des difficultés que représenteraient pour les petites entreprises et les travailleurs indépendants le fait de se conformer au droit du travail et à la législation sur la sécurité sociale, en raison des multiples démarches administratives et d'enregistrement requises, l'Union patronale des industriels bulgares (BIA)—la plus grosse organisation d'employeurs en Bulgarie—a mis en place un service pour aider ses membres à s'acquitter de leurs obligations légales et fiscales. Ce service comprend la gestion administrative des payes, le calcul des salaires, le paiement des cotisations de sécurité sociale, le conseil en matière de droit du travail. Il aide à garantir que chaque

5 Pour plus de détails, voir dans la partie Ressources: Dyce: *Employers' organisations and promotion of small and medium-sized enterprises. Practical experiences from seven countries*, Bureau international du travail (Genève, BIT, 2004).

6 Pour plus de détails, voir dans la partie Ressources: BIT et Union patronale des industriels bulgares (BIA): *How to move from informality to formality: A solution for members of Employers' Organisations: The Payroll Administration Services* (Budapest, BIT, 2005).

employeur, quelle que soit la taille de son entreprise, puisse se conformer au droit du travail, aux conventions collectives (quand elles existent), à l'obligation d'assurance sociale et aux exigences fiscales. L'idée était de trouver des moyens simples et pratiques d'aider les entreprises et les travailleurs indépendants à respecter la législation sociale et le droit du travail, tout en faisant pression sur le gouvernement pour obtenir des politiques et une réglementation adaptées.

■ **Services d'informations et de conseil.** En Irlande, l'association des petites entreprises (SFA) est affiliée à Confédération des entreprises et des employeurs (IBEC). La SFA propose un « service de grande qualité moyennant une cotisation peu élevée » visant à aider les entrepreneurs à mieux connaître la législation régissant les relations entre employeurs et employés, ainsi que les bonnes pratiques en matière de gestion. La SFA prodigue des informations sur les bonnes pratiques de gestion. Elle a édité les guides suivants avec l'aide des services gouvernementaux, collaboration qui a permis d'en réduire le coût pour ses adhérents :

- “How to get paid on time” (*Comment se faire payer en temps et en heure*), problème majeur auquel sont souvent confrontées les petites entreprises fournisseuses de marchandises et de services pour d'autres entreprises; et
- “The A-Z pocket guide to health and safety” (*La santé et la sécurité de A à Z – Guide de poche*).

Elle propose également d'autres services d'informations, comme un site internet, des séances d'information organisées dans tout le pays, d'autres publications sur les questions de gestion des ressources humaines, ainsi que des répertoires de montages financiers pour les petites entreprises et un répertoire des systèmes de remises pour les membres⁷.

Les organisations d'employeurs peuvent également fournir informations et conseils aux petites entreprises sur les procédures actuelles de déclaration/d'enregistrement de leur activité, sur l'adhésion au système de sécurité sociale, ou sur l'accès au crédit ou à d'autres mesures incitatives. L'étude menée par la fédération des employeurs de Jamaïque (JEF) sur l'économie informelle a notamment montré que la plupart des personnes interrogées ignoraient les procédures de déclaration d'activité. La JEF a dès lors recommandé de :

- proposer des modules de formation sur la déclaration d'activité, comprenant l'élaboration de plans d'activité
- distribuer des formulaires de déclaration d'activité
- identifier des stratégies et des mesures supplémentaires pour accompagner les procédures d'enregistrement, telles qu'un moratoire fiscal au moment de l'enregistrement
- organiser des campagnes de communication sur les procédures d'enregistrement et les avantages qui y sont liés

■ **Mise en réseau et relations interentreprises.** Les organisations d'employeurs sont idéalement placées pour favoriser les relations entre les petites et les grandes entreprises. Au Kenya, la Fédération des employeurs (FKE) a commencé à s'ouvrir aux petites activités informelles en 1989, à une époque où l'on constatait une diminution de l'emploi dans le secteur formel. En 1991, la FKE a lancé sa Stratégie pour les petites entreprises visant à développer des relations et des accords de sous-traitance entre les petits producteurs (appelés *jua kali*) et les grandes entreprises privées, membres de la FKE. Des élèves ingénieurs ont été déployés dans des petites entreprises

La Fédération des employeurs du Kenya s'est ouverte aux petites entreprises du secteur informel.

⁷ Pour plus de détails, voir dans la partie Ressources: Dyce, 2004, op.cit.

● Les organisations d'employeurs sont bien placées pour favoriser les relations professionnelles entre petites et grandes entreprises

pour les aider à analyser leur processus de production et leur suggérer des améliorations.

Les projets couvraient un large éventail d'activités, comme le commerce du bois, les boulangeries, les magasins de céréales, la pharmacie, la papeterie, les commerces de vente au détail, les services de blanchisserie et de transport, l'élevage de volailles, la fabrication de savon et de cercueil. Nombre de ces actions s'appuyaient sur des outils et des méthodes rudimentaires. Il avait été demandé aux élèves ingénieurs et aux *jua kalis* de concevoir des projets ne nécessitant que de faibles investissements, favorisant des relations en amont et en aval et susceptibles de créer des emplois. Le fait que General Motors fasse désormais appel à des petites entreprises locales pour se fournir en pièces détachées, auparavant importées, constitue un exemple de réussite⁸.

■ **Élaborer un programme de lobbying.** Les organisations d'employeurs ont fait avancer des questions stratégiques pour les micro et petites entreprises en:

- rédigeant des bulletins d'information et des notes de synthèse, destinés au corps législatif et aux media, sur les répercussions des politiques et des législations particulières auprès des petites entreprises
- organisant des événements médiatiques d'envergure pour inciter à soutenir les petites entreprises et promouvoir des politiques adaptées

L'association irlandaise des petites entreprises fait pression sur les instances gouvernementales pour qu'elles répondent aux besoins des petites entreprises. Trois ou quatre fois par an, elle édite un dépliant informatif recto-verso qui fait le point sur les principales questions liées aux petites entreprises. Il est diffusé auprès de tous les élus de l'assemblée nationale. Cette lettre d'information permet aux législateurs de se tenir au fait des préoccupations des petites entreprises afin de mieux les soutenir en élaborant des lois et en répondant aux besoins de leurs électeurs. Un des numéros, qui coïncidait avec les délibérations budgétaires, défendait ainsi la nécessité de renforcer les services publics plutôt que de choisir une solution plus simple consistant à baisser les impôts. Un autre traitait de la pénurie de qualifications dans certains domaines⁹.

La SFA organise également des campagnes médiatiques d'envergure pour susciter le soutien aux petites entreprises. Elle est à l'origine de «spectacles itinérants des entreprises» qui parcourent les villes et sont relayés sur les ondes et dans les journaux locaux¹⁰.

L'Alexandria Business Association met en œuvre des mesures incitatives et un accompagnement progressif.

■ **Mesures incitatives pour promouvoir la formalité.** En Égypte, l'Alexandria Business Association (ABA) est affiliée à l'Organisation des employeurs égyptiens. Son département de micro financement a mis en place un mécanisme progressif dans le cadre duquel le volume des prêts offerts peut augmenter à condition que le client soumette, à chaque niveau de transaction, une documentation complémentaire attestant son identité, la propriété de ses avoirs, sa situation au regard du fisc et son régime de sécurité sociale. Le mécanisme a permis de toucher plusieurs centaines de clients en quatre ans¹¹.

8 OIT: «Kenya: les organisations d'employeurs prennent l'initiative d'établir des liens entre le secteur informel et des entreprises du secteur formel au Kenya» (communiqué de presse de l'OIT, 2005) C.O. Ngyangute: *Federation of Kenya Employers: Case Study*, Document de travail sur l'économie informelle (Genève, Secteur de l'emploi du BIT, 2002).

9 Pour plus d'information, voir dans la partie Ressources: OIT et OIE: «Promouvoir les PME. Étude de cas: Irlande. Informer les «députés de base» sur les petites entreprises» dans *Comment atteindre les PME: une trousse électronique pour les organisations d'employeurs* (sans date).

10 Pour plus d'information, voir la partie Ressources: Dyce, 2004, Op.cit.

11 BIT: Conseil d'administration GB 298/ESP4 2007, p.14.

■ Formations et conseils en matière de productivité et de marché.

Les organisations d'employeurs peuvent jouer un rôle dans l'augmentation de la productivité et des débouchés des petites entreprises.

■ Améliorer la représentation des petites entreprises au sein des organisations d'employeurs.

Certaines organisations d'employeurs se sont appuyées sur leurs statuts et sur leur politique d'adhésion pour garantir intégration, équité et efficacité vis-à-vis des petites entreprises auxquelles elles s'ouvraient. Les conseils d'administration, les barèmes d'adhésion et les droits de vote ont été revus en conséquence.

Les organisations d'employeurs sont constituées soit en associations, dont les membres sont les propriétaires des entreprises, soit en fédérations, dont les membres sont des associations. L'OIT a identifié plusieurs variantes au modèle de base permettant l'intégration des petites entreprises¹²:

Les organisations d'employeurs qui sont des associations d'entreprises:

- À Singapour, les petites entreprises peuvent adhérer au même titre que les autres à condition qu'elles s'acquittent de la même cotisation ouvrant droit au même panier de services.
- Aux Philippines, les petites entreprises peuvent adhérer au même titre que les autres mais des services particuliers sont proposés aux PME.

Les organisations d'employeurs qui sont des fédérations d'associations:

- Les petites entreprises créent ou rejoignent des associations affiliées à des organisations d'employeurs constituées en confédérations. Ces associations sont impliquées dans l'économie informelle à différents degrés. Le Ghana offre un exemple intéressant avec un conseil de direction conçu pour représenter un plus large éventail d'intérêts. (Voir l'encadré ci-dessous)
- En Irlande, les petites entreprises peuvent devenir membres d'une association constituée au sein des organisations d'employeurs, détenue et financée par l'organisation patronale, mais avec un personnel et des statuts propres. Les frais d'adhésion sont trois fois moins élevés mais les services proposés sont moins nombreux.

Participation des petites entreprises à l'association des employeurs du Ghana

L'association des employeurs du Ghana (GEA) a été créée pour représenter les entreprises privées en matière de relations professionnelles. Il s'agissait donc de représenter les gros employeurs. Toutefois, étant donné que la plupart des travailleurs ghanéens ne sont pas couverts par des conventions collectives et qu'une grande part des activités professionnelles réside dans l'économie informelle, la GEA a dû relever le défi d'étendre sa représentation aux entreprises plus petites tout en restant fidèle à son mandat principal portant sur les relations professionnelles.

Comme il existe des associations de petites entreprises au Ghana, regroupées sous la houlette d'une organisation dénommée Associations de petites industries, le GEA a choisi d'œuvrer au travers des organisations existantes en mettant l'accent sur les éléments de son mandat principal: la formalisation, les normes, la santé et la sécurité au travail.

Représentation au conseil de direction

Le GEA a renforcé la représentation des petites entreprises au sein de son conseil de direction en attribuant un siège aux Associations de petites industries. Le conseil de direction du GEA est composé de 40 sièges, occupés par des groupes d'intérêt, tels que le secteur minier, le secteur bancaire, le transport maritime. Chacun des groupes dispose d'un ou deux sièges, à l'exception du secteur industriel, qui en détient sept, et du secteur commercial qui en a quatre.

¹² BIT et OIE: «Renforcer la représentation des PME : Un miniguide pour les organisations d'employeurs» dans Comment atteindre les PME: une trousse électronique pour les organisations d'employeurs, Genève, (sans date).

Les petites entreprises étaient représentées par leurs secteurs respectifs et par un groupe d'intérêt propre aux PME qui disposait d'un siège. La GEA a cependant estimé que cela n'était pas suffisant. En novembre 2002, usant de son pouvoir de discrétion, le conseil a donc octroyé un siège supplémentaire aux Associations des petites industries. Cela a nécessité une modification des statuts, ratifiée la même année par l'assemblée générale. La GEA attend des représentants des petites entreprises qu'ils analysent les besoins de celles-ci et fassent des propositions pour aider les entreprises du secteur informel à se structurer.

Bureau des PME et services d'appui

En termes de services, le GEA a créé un Bureau des PME, point de contact direct des petites entreprises au sein de l'association. La GEA préfère œuvrer en s'appuyant sur des fournisseurs de services existants et forts d'une expertise appropriée, plutôt que de créer de nouveaux services.

Travailler avec l'économie informelle

La GEA est consciente que l'économie informelle représente 70 pour cent de la population active totale. La GEA estime que son rôle est d'encourager la formalisation des activités non structurées et de promouvoir le respect des normes de travail et des règles de santé et de sécurité au travail. Elle a ainsi coopéré avec deux associations du secteur informel sur des actions spécifiques, à savoir l'association nationale des garages du Ghana et l'association nationale des petits exploitants de mine d'or du Ghana¹³.

● Plusieurs mécanismes de contrôle/de suivi ont été mis en place pour s'assurer que les fournisseurs respectent les droits des travailleurs; et qu'ils ne se soustraient pas à leurs obligations légales en termes de droit du travail et de sécurité sociale par le recours généralisé à la sous-traitance

■ **Participer à des instances tripartites pour encourager la réduction de la pauvreté.** Les organisations d'employeurs ont participé à des processus visant à élaborer des stratégies nationales de développement, notamment des Stratégies de réduction de la pauvreté (SRP), qui comprennent des discussions sur les politiques à mener pour améliorer l'environnement des entreprises/le climat d'affaires et renforcer les petites et moyennes entreprises. Plusieurs initiatives permettant de créer de nouvelles perspectives d'emplois ont été identifiées dans le cadre d'ateliers tripartites sur les SRP.

En Tanzanie par exemple, l'association des employeurs de Tanzanie (ATE), avec l'appui du Bureau pour les activités des employeurs du BIT (ACT/EMP), a élaboré un projet de réforme du système des marchés publics afin d'offrir de nouvelles opportunités aux petites et moyennes entreprises. L'ATE a repéré certains des obstacles qui restreignent la possibilité pour les PME d'obtenir des contrats publics. Le projet a été officiellement présenté aux responsables gouvernementaux et aux autres parties prenantes lors d'un atelier sur les SRP où la réforme du système des marchés publics proposée par l'ATE a été approuvée¹⁴.

■ **Responsabilité sociale des entreprises tout au long de la chaîne d'approvisionnement.** Les organisations d'employeurs et les entreprises multinationales veillent de plus en plus à garantir la transparence de leurs chaînes d'approvisionnement et une production réalisée dans des conditions de travail décentes. Plusieurs mécanismes de contrôle ont été mis en place pour s'assurer que les fournisseurs respectent les droits des travailleurs et qu'ils ne se soustraient pas à leurs obligations légales, en termes de droit du travail et de sécurité sociale, par le recours généralisé à la sous-traitance. Les multinationales ont signé des accords cadres spécifiques avec des syndicats internationaux, rejoint des coalitions telles que l'Ethical Trading Initiative ou élaboré leurs propres codes de conduite.

Ainsi, la société espagnole, Inditex, propriétaire de la boutique de vêtements Zara, a signé un accord cadre avec la Fédération internationale des travailleurs du textile, de l'habillement et du cuir (FITTHC) afin de contribuer à la protection des droits des travailleurs tout au long de la chaîne d'approvisionnement. La méthodologie d'audit d'Inditex a été

¹³ Ibid.

¹⁴ Pour plus d'information, voir dans la partie Ressources: G. Rynhart: *Poverty Reduction Strategy Papers: A guide for the employers' organisations*, ACT/EMP n°49 (Genève, OIT 2006).

revue afin d'améliorer la transparence de la chaîne d'approvisionnement de la société et des outils de formation destinés aux vérificateurs ont été conçus. Dans les années à venir, il est prévu de revoir les pratiques d'achat, de repérer les effets des différentes pratiques d'achat à long terme, et les incidences de la sous-traitance et du recours au travail occasionnel¹⁵.

D'autres sociétés œuvrent à l'amélioration des moyens de subsistance des producteurs primaires et de leurs communautés locales, qui vivent de produits comme le cacao, le café et le thé. Ainsi, en mars 2009, Cadbury a annoncé qu'en Grande-Bretagne et en Irlande, il allait bientôt convertir ses barres chocolatées Dairy milk en produits issus du commerce équitable. Pour la coopérative de commerce équitable du Ghana *Kuapa Kokoo*, cela aura pour conséquence de tripler les ventes de cacao conformes aux modalités du Fairtrade. Créée en 1993, cette organisation est la seule entreprise privée à avoir obtenu une autorisation gouvernementale pour commercialiser le cacao. Elle représente près de 50 000 petits producteurs. Tous les agriculteurs reçoivent un prix minimum équitable et une prime qui est réinvestie pour améliorer l'activité et financer des projets sociaux, comme l'accès aux soins de santé et à l'eau potable. La décision de Cadbury va significativement augmenter les ventes de Kuapa Kokoo et, à plus long terme, Cadbury s'est engagé à œuvrer avec Fairtrade et les organisations locales pour aider davantage de groupes d'agriculteurs à créer des coopératives et à obtenir la certification Fairtrade¹⁶.

Certaines sociétés œuvrent à améliorer les moyens de subsistance des producteurs primaires et de leur communauté locale.

15 Pour plus de détails, voir www.ethicaltrade.org «Inditex's alliance with the global garment union», 2009.

16 Pour plus de détails, voir www.fairtrade.org.uk/producers/cacao/kuapa_kokoo.



Femmes entrepreneurs, Fédération de Russie.

RESSOURCES

Cette partie fournit une liste de ressources pour le lecteur désireux d'approfondir le sujet. Des informations détaillées sur les bonnes pratiques citées plus haut y sont accessibles. Elle comprend les instruments internationaux, les conclusions de la Conférence internationale du travail, des publications et des outils pertinents. Figure ensuite une bibliographie des références citées dans le texte. Des recoupements peuvent exister entre les deux.

Instruments de l'Organisation internationale du travail (OIT) et de l'ONU et conclusions de la Conférence internationale du travail (CIT)

Convention (n° 87) concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948

Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949

Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930

Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957

Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973

Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999

Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951

Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:12000:0::NO::>

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:12010:0::NO::>

Résolution de l'OIT concernant le travail décent et l'économie informelle, 2002.

<http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/pr-25res.pdf>

Publications pertinentes

Dyce (septembre 2004): Employers' organisations and promotion of small and medium-sized enterprises. Practical experiences from seven countries (Genève, Bureau international du travail).

http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/publications/sme_report.pdf

Organisation internationale des employeurs (OIE), 2005: Approaches to foster entrepreneurship (Genève).

<http://www.ioe-emp.org/index.php?id=26>

OIE, novembre 2006: The Informal Economy – The Employers' Approach.

http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/informal_economy/EN/2006_IOE_Position_on_Informal_Economy.pdf

OIE (sans date): «Phase un: Préparation. Saisir le Bureau et obtenir son soutien. Un miniguide pour les organisations d'employeurs» dans Comment atteindre les PME: une trousse électronique pour les organisations d'employeurs (Genève).

OIT et OIE (sans date): «Renforcer la représentation des PME: un miniguide pour les organisations d'employeurs», dans Comment atteindre les PME: une trousse électronique pour les organisations d'employeurs (Genève).

Bureau international du travail (BIT), 2006: Organisations d'employeurs et développement des entreprises dans l'économie informelle: Passer de l'informalité à la formalité, ACT/EMP n°51 (Genève).

BIT et Union patronale des industriels bulgares (BIA), 2005: How to move from informality to formality: A solution for members of Employers' Organisations: The Payroll Administration Services (Budapest, BIT).

http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/publications/payroll_admin.pdf

Pigni, F.; Ravarini, A.; Sciuto, D.; Zanaboni, C. et Burn, J. (2005): «Business Associations as Hubs of Inter-Organisational Information Systems for SMEs - The 2Cities Portal» dans Sean B. Eom (éditeur) : Inter-Organisational Information Systems in the Internet Age, Hershey (Pennsylvania, États-Unis), Idea Group Publishing.

<http://www.igi-global.com/chapter/inter-organizational-information-systems-internet/24490>

Outils de formation

OIT (2007): Managing Small Business Associations trainers' manual (Cambodge, OIT).

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_108271.pdf

OIT/OIE: Comment atteindre les PME: une trousse électronique pour les organisations d'employeurs (Genève).

<http://learning.itcilo.org/sme/fr/main.htm>

Rynhart, G. (2006): Poverty Reduction Strategy Papers: A guide for Employers' Organisations, ACT/EMP N°49 (Genève, OIT).

http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/publications/poverty_guide.pdf

Vandenberg, P. (sans date). «La contribution des PME à l'emploi et à la production» dans Comment atteindre les PME: une trousse électronique pour les organisations d'employeurs (Genève, OIT).

Pour plus d'information, voir le site internet du Bureau des activités pour les employeurs du BIT <http://www.ilo.org/public/french/dialogue/actemp/>

Références

Chen, M. (2007): Rethinking the Informal Economy: Linkages with the Formal Economy and the Formal Regulatory Environment, document de travail N°46 du Département des affaires économiques et sociales (DAES) ST/ESA/2007/DWP/46 (ONU, juillet 2007).

Dyce (septembre 2004): Employers' organisations and promotion of small and medium-sized enterprises. Practical experiences from seven countries (Genève, Bureau international du travail).

Bureau international du travail (BIT), 2006: Organisations d'employeurs et développement des entreprises dans l'économie informelle: Passer de l'informalité à la formalité, ACT/EMP n°51 (Genève).

BIT et Union patronale des industriels bulgares (BIA), 2005: How to move from informality to formality: A solution for members of Employers' Organisations: The Payroll Administration Services (Budapest, BIT).

OIE, novembre 2006: The Informal Economy – The Employers' Approach.

OIE (sans date): «Phase un: Préparation. Saisir le Bureau et obtenir son soutien. Un miniguide pour les organisations d'employeurs» dans Comment atteindre les PME: une trousse électronique pour les organisations d'employeurs (Genève).

OIT et OIE (sans date): «Renforcer la représentation des PME: un miniguide pour les organisations d'employeurs», dans Comment atteindre les PME: une trousse électronique pour les organisations d'employeurs (Genève).

Nyangute, C.O (2002): Federation of Kenya Employers: Case study (Genève, secteur de l'emploi du BIT). http://www.ilo.org/dyn/infoecon/iebrowse.page?p_lang=en&p_ieresource_id=36

Pigni, F.; Ravarini A.; Sciuto D.; Zanaboni C. et Burn J. (2005): "Business Associations as Hubs of Inter-Organisational Information Systems for SMEs - The 2Cities Portal." dans Sean B. Eom (éditeur): Inter-Organisational Information Systems in the Internet Age, Hershey (Pennsylvania, États-Unis), Idea Group Publishing.

Rynhart, G. (2006): Poverty Reduction Strategy Papers: A guide for Employers' Organisations, ACT/EMP N°49 (Genève, OIT).

Vandenberg, P. (sans date). «La contribution des PME à l'emploi et à la production» dans Comment atteindre les PME: une trousse électronique pour les organisations d'employeurs (Genève, OIT).

Wade, Y. (2002): Initiatives permettant de promouvoir des emplois de qualité et d'améliorer la productivité dans le secteur informel. Une étude de cas au Sénégal (Genève, secteur de l'emploi du BIT).

http://www.ilo.org/dyn/infoecon/iebrowse.page?p_lang=en&p_ieresource_id=31

Table des matières:

Remerciements / Avant-propos / Préface / Comment utiliser ce guide / Acronymes

PARTIE I: Les concepts

1. Travail décent et économie informelle

1.1 Questions conceptuelles clés

2. Mesure de l'économie informelle

2.1 Relever les défis statistiques

PARTIE II: Politiques d'appui aux transitions vers la formalité

3. Stratégies de croissance et création d'emplois de qualité

3.1 Modèles de croissance économique et économie informelle

4. Le cadre réglementaire et l'économie informelle

(A) Normes internationales du travail

4.a1 Cadre réglementaire et l'économie informelle: définir un socle social pour tous les travailleurs

4.a2 Normes internationales du travail: pour que la loi s'étende aux travailleurs non protégés

4.a3 Comprendre la relation de travail et son impact sur l'informalité

(B) Groupes spécifiques

4.b1 Travailleurs domestiques: stratégies pour surmonter les lacunes de la réglementation

4.b2 Travailleurs à domicile: réduire les vulnérabilités par l'extension et l'application de la loi

4.b3 Vendeurs ambulants: innovations en matière réglementaire

4.b4 Micro et petites entreprises (MPE), informalité et droit du travail: réduire les lacunes en matière de protection

4.b5 Stratégies pour transformer le travail non déclaré en travail réglementé

(C) Administration du travail

4.c1 Administration du travail: surmonter les défis pour atteindre l'économie informelle

4.c2 Inspection du travail et économie informelle: des innovations à portée de main

5. Organisation, représentation et dialogue

5.1 Dialogue social: promouvoir la bonne gouvernance dans l'élaboration des politiques en matière d'économie informelle

5.2 Le rôle des organisations d'employeurs et des associations de petites entreprises

5.3 Syndicats: atteindre les populations marginalisées et exclues

5.4 Coopératives: un tremplin pour sortir de l'informalité

6. Promotion de l'égalité et lutte contre la discrimination

6.1 Promouvoir l'autonomisation des femmes: sortir de l'informalité par la voie sexospécifique

6.2 Travailleurs migrants: cadres politiques pour une migration régulée et formelle

6.3 Handicap: des approches inclusives pour un travail productif

7. Entrepreneurat, renforcement des capacités et finance

7.1 Entreprises informelles: soutiens à la politique d'encouragement à la formalisation et à la mise à niveau

7.2 Amélioration des compétences et employabilité: faciliter l'accès à l'économie formelle

7.3 Microfinance: stratégies ciblées pour sortir de l'informalité

8. Extension de la protection sociale

8.1 Étendre la couverture de sécurité sociale à l'économie informelle

8.2 VIH/Sida: mettre fin à la discrimination et à l'exclusion économique

8.3 Étendre la protection de la maternité à l'économie informelle

8.4 La garde des enfants: un soutien essentiel à l'amélioration des revenus

9. Stratégies de développement local

9.1 Développement local: Mécanismes de soutien intégré pour sortir de l'informalité