



Bureau
international
du Travail

Genève

Rapport IV

Les petites et moyennes entreprises et la création d'emplois décents et productifs



**Conférence
internationale
du Travail**

104^e session, 2015

Conférence internationale du Travail, 104^e session, 2015

Rapport IV

Les petites et moyennes entreprises et la création d'emplois décents et productifs

Quatrième question à l'ordre du jour

Bureau international du Travail, Genève

ISBN 978-92-2-229011-6 (imprimé)
ISBN 978-92-2-229012-3 (pdf Web)
ISSN 0251-3218

Première édition 2015

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.

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 du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par e-mail: pubvente@ilo.org ou par notre site Web: www.ilo.org/publns.

Table des matières

	<i>Page</i>
Résumé.....	v
Les PME sont-elles un moteur de la création d'emplois?	v
Quels sont les principaux obstacles auxquels se heurtent les PME et leurs travailleurs?	vi
Quelles sont les politiques de soutien aux PME qui marchent?.....	vi
Validité des recommandations antérieures de l'OIT, synergies avec d'autres discussions de la Conférence internationale du Travail et correspondance avec les nouvelles priorités de l'OIT	ix
Chapitre 1. Introduction.....	1
1.1. Contexte.....	1
1.2. Structure du rapport.....	1
1.3. Définition	2
Chapitre 2. Contribution des PME à l'emploi et à la croissance économique	3
2.1. Contribution des PME à l'emploi.....	3
2.2. Proportion de PME dans la population totale des entreprises, dans l'économie informelle et parmi les entreprises détenues par des femmes.....	5
2.3. Taille des entreprises et création d'emplois	8
2.4. Contribution relative des jeunes entreprises, des jeunes pousses et des gazelles	10
2.5. Productivité et salaires	12
2.6. Contribution au revenu national et à la croissance économique	15
2.7. Résumé.....	17
Chapitre 3. Obstacles auxquels se heurtent les PME et leurs travailleurs	19
3.1. Obstacles des entreprises	19
3.2. Problèmes et désavantages subis par les travailleurs des PME	21
Chapitre 4. Politiques de soutien aux PME: définition, fondements et liens avec d'autres domaines d'action.....	27
4.1. Définition et objectifs	27
4.2. Fondements	28
4.3. Liens avec d'autres grands domaines d'action	29

Chapitre 5.	Pertinence et efficacité des politiques de soutien aux PME au regard des priorités de l'OIT	31
5.1.	Introduction	31
5.2.	Accès au financement et formation à l'entrepreneuriat	32
5.3.	Environnement favorable.....	40
5.4.	Formalisation des PME informelles	46
5.5.	Promotion de l'amélioration des conditions de travail et de la productivité des PME	52
5.6.	Développement de la chaîne de valeur	59
5.7.	Les nouvelles tendances des politiques de soutien aux PME	62
Chapitre 6.	Points suggérés pour la discussion.....	71

Annexe

Aperçu des constatations relatives aux interventions ayant recours à des produits de l'OIT dans les domaines de la formation à l'entrepreneuriat et de l'accès au financement.....	73
--	----

Résumé

Le présent rapport a pour but de fournir aux délégués de la 104^e session de la Conférence internationale du Travail des informations actuelles sur le rôle des petites et moyennes entreprises (PME) au regard de l'emploi, sur les principales difficultés auxquelles elles-mêmes et leurs travailleurs se trouvent confrontés ainsi que sur l'efficacité des mesures prises pour soutenir cette catégorie d'entreprises. Il tente d'apporter une réponse à trois questions cruciales: la contribution des PME à la création d'emplois est-elle à la hauteur des promesses? La qualité de ces emplois est-elle satisfaisante? Quelle est l'efficacité des différentes politiques de soutien aux PME?

Les PME sont-elles un moteur de la création d'emplois?

De solides données empiriques confirment que les PME sont un véritable moteur de la création d'emplois. Toutefois, l'analyse de ces données révèle aussi qu'elles forment un secteur très hétérogène. Il est de ce fait très difficile de concevoir des politiques applicables indifféremment à toutes les entreprises de cette classe de taille. Soutenir les PME en raison de leur importante contribution à l'emploi sans les différencier par sous-segments risque de privilégier la quantité au détriment de la qualité, parce que ce secteur est aussi constitué de nombreuses microentreprises génératrices d'emplois qui ne sont ni productifs ni décents.

De plus, les chiffres des pays développés montrent que l'activité entrepreneuriale et la création d'emplois qui l'accompagne dépendent davantage de l'âge que de la taille des entreprises. En effet, les petites entreprises de création récente sont, de loin, celles qui contribuent le plus à la création d'emplois.

On retrouve cette hétérogénéité et ce même besoin de différenciation dans la vaste économie informelle des pays en développement. Contrairement à l'opinion répandue selon laquelle le segment des entreprises informelles se compose uniquement d'entreprises de subsistance, il existe en réalité une importante tranche supérieure d'entreprises informelles à potentiel de croissance, qui pourraient apporter une contribution non négligeable à la création d'emplois. Néanmoins, la plupart des PME des pays en développement sont des microentreprises peu productives qui se sont pas appelées à se développer ni à créer des emplois supplémentaires.

La principale conséquence pour l'action des pouvoirs publics est que les politiques de soutien aux PME doivent s'appuyer sur une différenciation plus fine des différentes entreprises classées dans cette catégorie. Les responsables devraient envisager de prendre des mesures spécifiques, ciblées sur les jeunes entreprises en expansion, et vérifier si elles produisent bien les effets escomptés sur l'emploi tant du point de vue quantitatif que du point de vue qualitatif. Parallèlement, le soutien apporté aux microentreprises devrait être maintenu, car celles-ci procurent des revenus et des moyens de subsistance là où l'emploi salarié ne suffit pas.

Quels sont les principaux obstacles auxquels se heurtent les PME et leurs travailleurs?

Les obstacles qui freinent le développement des PME – tels que les propriétaires d'entreprise les perçoivent – ont été assez bien étudiés. Dans tous les pays, les trois principaux sont la difficulté d'obtenir un financement, l'accès limité à l'électricité et la concurrence des entreprises informelles. Cependant, les obstacles ne sont pas les mêmes selon le niveau de développement du pays et la région d'implantation. Ces observations factuelles doivent être actualisées en permanence au moyen d'enquêtes portant sur des échantillons représentatifs d'entreprises, comme celles du BIT par exemple, pour continuer à enrichir la réflexion sur l'action à mener.

Les problèmes des travailleurs des PME ou les désavantages qu'ils subissent sont beaucoup moins connus. Les seules données solides proviennent de l'Union européenne (UE). Elles montrent que les PME se classent en général moins bien que les grandes entreprises au regard des indicateurs de la qualité de l'emploi. Il n'existe pas de données pour les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire. Cette situation appelle trois remarques. Premièrement, elle prouve que des informations supplémentaires sont nécessaires sur la qualité de l'emploi dans les PME. Deuxièmement, ce n'est pas parce que les données disponibles indiquent que les emplois des PME sont de moins bonne qualité qu'il faut cesser de soutenir ces entreprises: leur contribution à la création d'emplois est bien trop importante. En revanche, il faut les aider à accroître leur productivité et à améliorer la qualité de leurs emplois. C'est la raison pour laquelle le BIT a fait de la productivité et des conditions de travail dans les PME l'un de ses domaines de première importance. Troisièmement, un autre constat important est que la qualité de l'emploi dans les PME dépend davantage du secteur économique concerné que de la taille de l'entreprise. Par conséquent, les mesures destinées à améliorer la qualité de l'emploi pourraient être plus efficaces si elles étaient conçues en fonction du secteur plutôt que d'une classe de taille particulière.

Les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent aider les PME et leurs travailleurs à surmonter les difficultés auxquelles ils se heurtent. Accroître la représentation des PME en leur sein permettra aux unes et aux autres de renforcer leur rôle d'avocates de cette catégorie d'entreprises. De plus, les services que les partenaires sociaux mettent à la disposition de leurs membres peuvent être très utiles aux PME. Ce sont des services d'information, de formation, de conseil pour accéder aux dispositifs publics et privés de soutien aux entreprises, de mise en relation avec des bureaux d'études et de conseil, de jumelage d'entreprises et de conseil sur les pratiques responsables en entreprise. Les organisations d'employeurs devraient continuer à évaluer la qualité de l'environnement entrepreneurial au moyen d'enquêtes auprès des entreprises, de baromètres des entreprises et d'autres outils. Les organisations de travailleurs devraient proposer des services et des conseils relatifs aux droits et obligations des travailleurs, à la législation du travail et à la protection sociale des travailleurs des PME.

Quelles sont les politiques de soutien aux PME qui marchent?

Il ne fait aucun doute que les grandes politiques économiques et sociales comme celles axées sur la macroéconomie, les infrastructures ou la protection sociale ont un réel impact sur les PME. Ces politiques n'occupent cependant pas une grande place dans le présent rapport car elles ne s'adressent pas spécifiquement aux entreprises d'une classe

de taille donnée à l'exclusion des autres. Le rapport porte essentiellement sur les politiques de soutien aux PME entendues au sens de toute initiative publique destinée à promouvoir les entreprises existantes au-dessous d'une certaine taille. Les deux principales justifications économiques de ces politiques sont: 1) remédier aux défaillances du marché propres au segment de cette taille d'entreprise; et 2) améliorer la contribution des PME à l'économie, notamment en termes de création d'emplois. Si l'on s'accorde largement à reconnaître les défaillances du marché, les opinions divergent sur les contributions spécifiques des PME. Pour aller plus loin sur ce sujet, il conviendrait de réaliser davantage d'évaluations d'impact quantitatives des politiques concernant les PME. Les décideurs seraient ensuite en mesure de recenser les résultats, mettre en rapport les coûts et les avantages économiques et sociaux associés, et évaluer l'efficacité des politiques de soutien aux PME par rapport aux autres interventions ne visant pas les entreprises au-dessous d'une certaine taille. Il est également important d'encourager la culture de l'évaluation, puisque les gouvernements, les organisations non gouvernementales et les donateurs continuent d'allouer des budgets considérables aux politiques de soutien aux PME. C'est pourquoi le rapport s'attache à présenter une synthèse des données disponibles sur l'efficacité des principales politiques relatives aux PME compte tenu de la demande des Etats Membres de l'OIT.

Les politiques d'accès au financement et de formation à l'entrepreneuriat peuvent contribuer à générer des revenus et favoriser la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité, notamment lorsqu'elles sont combinées. La majorité des interventions évaluées à ce jour visaient les microentreprises ou les travailleurs indépendants au pied de la pyramide. Ces programmes doivent être maintenus car ils jouent un rôle précieux en assurant des revenus stables et en créant des emplois supplémentaires. Les évaluations d'impact rigoureuses de politiques destinées aux PME autres que les microentreprises sont rares, et il conviendrait d'évaluer davantage l'efficacité des politiques concernant ce sous-segment. Ces évaluations devraient entre autres inclure le groupe des jeunes PME à croissance rapide, à l'origine de la plupart des nouveaux emplois. En ce qui concerne les groupes cibles sur le marché du travail, les interventions qui s'adressent aux jeunes ont une plus grande incidence sur l'emploi que celles axées sur d'autres groupes d'âge. Par conséquent, l'entrepreneuriat des jeunes doit continuer de figurer parmi les politiques actives du marché du travail adoptées pour lutter contre le chômage des jeunes. Les interventions en faveur des femmes chefs d'entreprise semblent donner de moins bons résultats en matière de création de revenus et d'emplois. Cette constatation invite à revoir les approches actuelles afin d'apporter de meilleures réponses aux difficultés particulières des femmes chefs d'entreprise. L'OIT, déjà un acteur important du soutien à l'entrepreneuriat, a consenti des efforts et des investissements considérables pour effectuer une évaluation rigoureuse de ses interventions dans ce domaine. Les évaluations de l'impact des interventions de l'OIT font apparaître de bons résultats au plan de la création de revenus, mais un tableau mitigé en ce qui concerne la création d'emplois. Il est clair qu'il faudrait procéder à d'autres évaluations, et que celles-ci devraient être moins axées sur la création de revenus et fournir davantage d'informations sur la qualité des emplois. Les évaluations à venir devraient en outre inclure des analyses coût-bénéfice, ce que, à ce jour, ni l'OIT ni même la plupart des autres institutions n'ont réalisé.

Il ressort d'indications fiables qu'un **environnement favorable** est bénéfique pour l'emploi et la croissance économique et que, plus l'entreprise est petite, plus grands sont les effets sur l'emploi. Cela confirme l'hypothèse qu'un environnement favorable et des règles du jeu égales sont importants pour le développement des PME. Les propres travaux du BIT sur un environnement favorable aux entreprises durables (EASE) ne

remontent pas encore suffisamment loin dans le temps pour pouvoir donner des indications sur l'impact. Des éléments intéressants commencent néanmoins à se dégager des résultats intermédiaires, comme l'adoption de réformes et la réduction des lourdeurs administratives. L'OIT devra intensifier ses efforts pour suivre et quantifier les résultats de ses interventions relatives à l'environnement favorable.

La formalisation des PME informelles est d'une grande pertinence au regard de l'approche globale de l'OIT consistant à faciliter la transition de l'économie informelle à l'économie formelle. La formalisation apparaît comme un moyen de rompre le cercle vicieux de la faible productivité et des conditions de travail précaires qui prévaut dans l'économie informelle. Rares sont encore les données empiriques sur ce qui marche et ce qui ne marche pas en matière de formalisation des PME. De manière générale, les effets des interventions sur la formalisation aux plans de la formalité, de la performance des entreprises et de l'emploi sont modestes. Il faut cependant noter que les évaluations effectuées ont essentiellement porté sur les réformes concernant la création d'entreprises. Il ressort d'études de cas de réussite que les interventions doivent aller au-delà d'un abaissement des coûts assumés par les entreprises pour devenir formelles et proposer également un abaissement des coûts et/ou une augmentation des avantages liés au statut d'entreprise formelle. La simplification du régime fiscal ou des dispositions de sécurité sociale peut favoriser la formalisation. D'autres recherches sur différentes combinaisons alliant réduction des coûts, augmentation des avantages et renforcement de l'application des lois doivent être menées.

En ce qui concerne les interventions destinées à **améliorer les conditions de travail et la productivité** des PME, force est de constater que les mesures liées aux conditions de travail et celles portant sur l'amélioration de la gestion des activités de base devraient être davantage intégrées. Tout porte à penser qu'une démarche systémique améliorant et faisant entrer les conditions de travail dans les activités de base de l'entreprise donne de meilleurs résultats que des interventions isolées axées sur l'amélioration d'un seul aspect des conditions de travail. D'autres travaux de recherche sont nécessaires pour établir l'efficacité d'ensembles intégrés de mesures connexes.

Les interventions sur le **développement de la chaîne de valeur** suscitent un intérêt croissant, parce qu'elles misent sur les effets d'échelle et la durabilité financière. Alors qu'à ce jour il n'existe pas de données rigoureuses sur l'efficacité de telles interventions, l'OIT a récemment lancé un projet de production de connaissances concernant les effets pour le marché du travail des interventions dans la chaîne de valeur et le contrôle de différents systèmes de mesure des résultats. Cela devrait permettre de combler le déficit d'information d'ici les deux prochaines années.

Le rapport met en évidence un certain nombre de **nouvelles tendances dans les politiques de soutien aux PME**. 1) Assurer un suivi rigoureux et une mesure des résultats est devenu désormais une tendance forte. Des mesures fiables des résultats intermédiaires et de l'impact final sont indispensables si l'on veut que des organisations comme l'OIT s'appuient sur des données probantes pour fournir des conseils sur les mesures qui marchent et celles qui ne marchent pas et que l'OIT demeure un partenaire privilégié. 2) Conclusion de partenariats avec les entreprises dans le but d'élargir la portée des interventions et d'améliorer leur durabilité. Il reste néanmoins très difficile de déterminer la valeur ajoutée que les partenariats apportent aux entreprises. L'OIT a récemment commencé à accroître son engagement direct auprès des entreprises. 3) Introduire une dimension écologique dans les activités commerciales des PME ou favoriser l'entrée des PME sur les nouveaux marchés de produits ou services verts sont des aspects qui gagnent rapidement en importance. Compte tenu des ressources publiques et privées considérables qui sont investies, il est important d'élaborer des

théories du changement claires et des cadres de mesure des résultats fiables pour soutenir efficacement les PME. 4) La nouvelle tendance axée sur l'élaboration de programmes en faveur des entreprises à forte croissance exige une expertise technique dans des domaines tels que le mentorat, les incubateurs d'entreprises et les investisseurs providentiels, dont l'OIT ne dispose pas encore. L'OIT devrait tester cette nouvelle approche et constituer une telle expertise en interne.

Validité des recommandations antérieures de l'OIT, synergies avec d'autres discussions de la Conférence internationale du Travail et correspondance avec les nouvelles priorités de l'OIT

En 1998, la Conférence internationale du Travail (CIT) a adopté la recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998. Il s'agit de la seule recommandation de l'OIT qui traite spécifiquement des PME. Son but est d'offrir des orientations aux Membres aux fins de l'élaboration et de la mise en œuvre de politiques de création d'emplois dans les PME. L'analyse présentée dans le rapport montre que les questions et stratégies esquissées dans la recommandation n° 189 sont toujours valables.

En ce qui concerne les autres discussions de la CIT, en cours ou à venir, le rapport identifie des synergies avec la discussion normative sur la transition de l'économie informelle à l'économie formelle ainsi que la future discussion générale sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales qui doit se tenir en 2016. S'agissant de la transition à l'économie formelle, le rapport reprend et analyse les données disponibles sur les entreprises informelles et présente des données factuelles sur l'efficacité des mesures de formalisation des entreprises. Il met également en évidence la nécessité d'apporter une réponse différenciée selon les divers types d'entreprises informelles. Par exemple, les entreprises informelles à potentiel de croissance pourraient bénéficier davantage de la formalisation que les entreprises de subsistance. Il faudrait également cibler les jeunes pousses, plus simples à formaliser que les entreprises informelles en activité. Quant à la discussion à venir sur le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement, il conviendrait peut-être que le Bureau envisage de prendre en considération les différences sectorielles dans son examen des difficultés auxquelles se heurtent les entreprises et les travailleurs. Il semblerait que les éléments sectoriels aient davantage d'importance que les différences dues à la taille de l'entreprise. Ce constat souligne l'importance d'une approche sectorielle aux fins de l'amélioration des conditions de travail.

Les politiques de soutien aux PME peuvent aider l'OIT à répondre aux priorités énoncées dans le nouveau cadre stratégique pour 2016-17¹. Comme il ressort du tableau 1, la promotion des PME peut représenter une importante contribution directe à la réalisation de cinq résultats sur les dix fixés à l'échelle du Bureau² en créant des revenus supplémentaires ainsi que des emplois plus nombreux et de meilleure qualité.

¹ Dans le nouveau cadre stratégique de l'OIT pour 2016-17, le nombre des résultats a été réduit à dix, à la lumière des changements effectués dans les priorités de l'OIT en matière d'action et de soutien.

² Les autres objectifs stratégiques auxquels le soutien aux PME contribuera indirectement sont les suivants: la ratification et l'application des normes internationales du travail, la promotion de la conformité des lieux de travail par l'inspection du travail, la protection des travailleurs contre les formes de travail inacceptables, la promotion de politiques équitables et efficaces en matière de migration de main-d'œuvre, et des organisations d'employeurs et de travailleurs fortes et représentatives.

Tableau 1. Soutien aux PME et priorités de l'OIT

Nouvelles priorités de l'OIT	Contribution des interventions en faveur des PME
Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité pour une croissance inclusive et de meilleures perspectives d'emploi pour les jeunes	Grande pertinence à cause des effets sur la création d'emplois, en particulier développement de l'entrepreneuriat des jeunes, environnement favorable et développement de la chaîne de valeur.
La promotion des entreprises durables	Les politiques de soutien aux PME sont une offre essentielle du portefeuille pour le développement de l'entreprise et représentent plus de 70 pour cent des ressources extrabudgétaires mobilisées.
Le travail décent dans l'économie rurale	Grande pertinence en raison des effets sur la création de revenus et d'emplois, notamment développement de la chaîne de valeur.
La formalisation de l'économie informelle	Grande pertinence étant donné le grand nombre de PME informelles dans les pays en développement; la formalisation des PME informelles s'inscrit dans l'approche globale de l'OIT visant à faciliter la transition de l'économie informelle à l'économie formelle.
La création et l'extension des socles de protection sociale	Fourniture de prestations de sécurité sociale aux propriétaires de PME et aux travailleurs de ces entreprises; peut également conduire à améliorer la performance de l'entreprise si les conditions de travail sont intégrées dans les activités de base des entreprises.

Chapitre 1

Introduction

1.1. Contexte

1. Les petites et moyennes entreprises (PME) apportent une contribution déterminante à la création d'emplois et de revenus; elles représentent deux tiers des emplois dans le monde. C'est pourquoi le BIT a fait du soutien aux PME l'un de ses principaux domaines d'action. Ses services de conseil sur les politiques d'accompagnement des PME sont très demandés par les pays Membres de l'Organisation, et encore plus depuis quelques années en raison de la grave crise de l'emploi qui sévit dans beaucoup de pays développés et en développement. Parmi les nombreuses institutions internationales qui œuvrent à la promotion des PME, le BIT est considéré comme un partenaire de poids. Son avantage réside dans le fait qu'il accorde autant d'importance à la dimension qualitative qu'à la dimension quantitative de la création d'emplois, et que les mandants auxquels il s'adresse représentent une vaste audience potentielle sur le terrain.
2. C'est dans ce contexte que se tiendra, lors de la 104^e session (2015) de la Conférence internationale du Travail, une discussion générale sur les perspectives et les enjeux de la promotion des PME, intitulée «Les petites et moyennes entreprises et la création d'emplois décents et productifs». Le présent rapport a pour but de fournir aux délégués qui participeront à cette discussion des données actualisées sur la place qu'occupent les PME, sur les principales difficultés qui sont les leurs et celles de leurs travailleurs ainsi que sur l'efficacité des politiques destinées à les accompagner. En outre, il tente de répondre à la question – essentielle – de savoir si la création d'emplois justifie le soutien aux PME et si la qualité de ces emplois est satisfaisante.
3. Ce rapport se situe dans le prolongement des recommandations, conclusions et discussions antérieures de l'OIT sur le développement des entreprises et la promotion des PME, telles que la recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998, et les conclusions concernant la promotion des entreprises durables adoptées lors de la 96^e session de la Conférence internationale du Travail (2007).

1.2. Structure du rapport

4. Le rapport est divisé en six chapitres. Après une brève introduction qui fait l'objet du chapitre 1, le chapitre 2 présente les données empiriques les plus récentes concernant la contribution des PME à la création d'emplois et à la croissance économique. Le chapitre 3 met en évidence les obstacles auxquels sont confrontés les PME et leurs travailleurs. Le chapitre 4 propose une définition des politiques de soutien aux PME, explique la raison d'être de ces politiques et les met en relation avec d'autres politiques importantes. Le chapitre 5, qui constitue le cœur du rapport, examine la pertinence et

l'efficacité des grandes catégories de politiques de soutien au regard des priorités de l'OIT. Il contient un résumé des données mondiales disponibles et des résultats des interventions de l'OIT. En dernier lieu, il passe en revue l'évolution récente des politiques de soutien. Enfin, on trouvera au chapitre 6 des points proposés pour la discussion.

1.3. Définition

5. La définition des PME varie souvent d'un pays à l'autre et se fonde généralement sur le nombre de salariés, le chiffre d'affaires annuel ou le total de bilans de l'entreprise. Selon la définition la plus courante, les microentreprises comptent de 1 à 10 salariés, les petites entreprises de 10 à 100 et les entreprises de taille intermédiaire de 100 à 250. Sauf précision contraire, est considérée comme une PME aux fins du présent rapport toute entreprise de moins de 250 salariés, quel que soit son statut juridique (entreprise familiale, individuelle ou coopérative) et qu'elle soit formelle ou informelle. Par commodité, le terme PME est utilisé d'un bout à l'autre du rapport sauf lorsqu'une différenciation par sous-segments s'impose.

Chapitre 2

Contribution des PME à l'emploi et à la croissance économique

6. Ce chapitre présente des données empiriques sur la contribution des PME à l'emploi, la création d'emplois, la productivité, la création de revenus et la croissance économique. Compte tenu de l'absence de séries chronologiques concordantes d'un pays à l'autre sur les entreprises informelles, l'accent est placé sur les entreprises formelles.

7. Les données confirment que les PME jouent un rôle prédominant en ce sens qu'elles représentent la plus grande part de l'emploi et de la création d'emplois. Ce constat s'applique tant aux pays en développement qu'aux pays développés, mais la part dans l'emploi varie considérablement d'un pays à l'autre. En revanche, la productivité des PME représente en moyenne un tiers, et les salaires la moitié, du niveau observé dans les grandes entreprises.

2.1. Contribution des PME à l'emploi

8. La contribution des PME à l'emploi est analysée dans l'étude d'Ayyagari et coll.¹ qui combine différentes vagues de l'enquête de la Banque mondiale auprès des entreprises². Cette étude, qui regroupe des données concernant 99 pays pour la période allant de 2006 à 2010, est de ce fait la plus complète jamais réalisée à ce jour. Toutefois, elle couvre seulement le secteur privé non agricole de l'économie formelle et n'englobe pas les microentreprises. Par conséquent, beaucoup de PME ne sont pas prises en compte dans l'analyse présentée ici³. Le BIT et l'Agence allemande de coopération internationale (GIZ)⁴ ont analysé à leur tour les données d'Ayyagari et coll. pour déterminer la part de l'emploi des PME dans les pays en développement. Il ressort que les PME représentent une importante part de l'emploi dans tous les pays, indépendamment du groupe de revenu du pays (figure 2.1) et de la région (figure 2.2), et que cette part est particulièrement élevée dans les pays en développement. La part médiane de l'emploi des PME est de 67 pour cent. Les données n'ont pas été désagrégées par grand secteur.

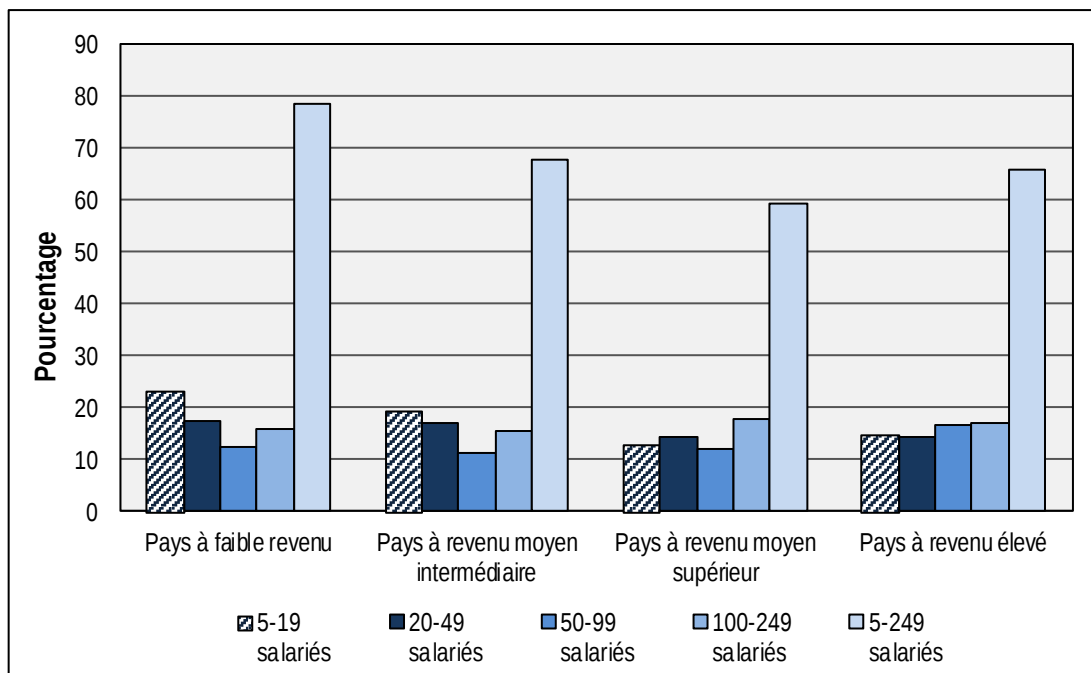
¹ M. Ayyagari, A. Demirgüç-Kunt et V. Maksimovic: *Small vs young firms across the world: Contribution to employment, job creation, and growth*, document de travail de recherche de la Banque mondiale sur les politiques n° 5631, 2011.

² Les enquêtes du Groupe de la Banque mondiale auprès des entreprises produisent les données les plus complètes sur les entreprises des marchés émergents et des économies en développement. Ces données, qui sont réunies au niveau de l'entreprise à la faveur d'entretiens individuels avec des dirigeants et des propriétaires d'entreprise, existent pour 130 000 entreprises de 135 pays.

³ Voir aussi les chiffres concernant les PME informelles qui sont fournis dans le présent chapitre.

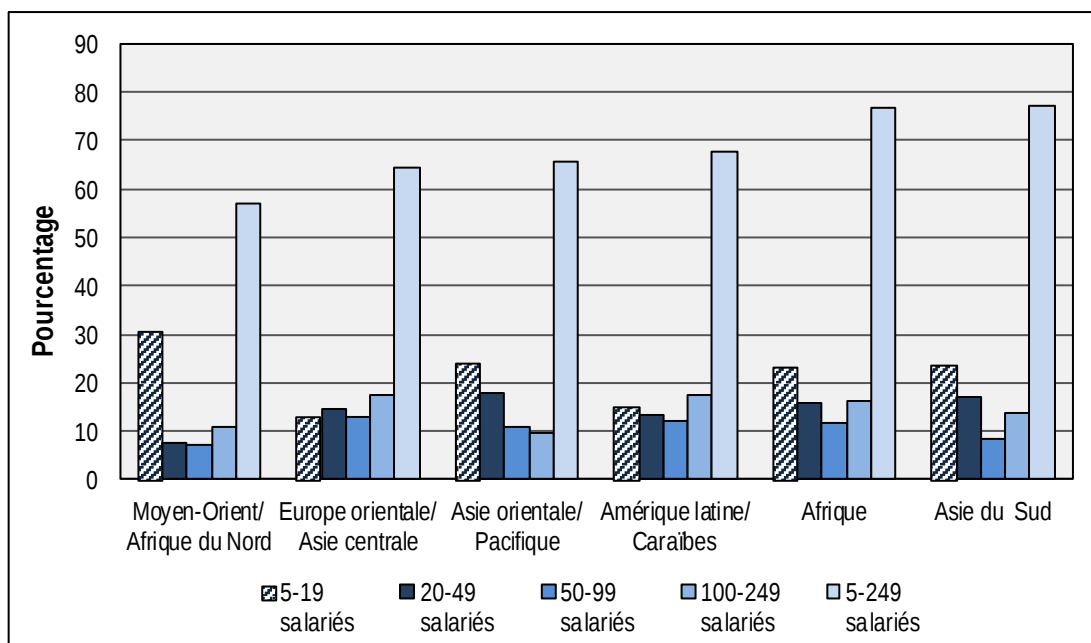
⁴ J. de Kok, C. Deijl et C. Veldhuis-Van Essen: *Is small still beautiful? Literature review of recent empirical evidence on the contribution of SMEs to employment creation* (Eschborn et Genève, GIZ et BIT, 2013).

Figure 2.1. Part médiane de l'emploi selon la classe de taille des entreprises et le groupe de revenu des pays (en pourcentage)



Source: De Kok et coll. (2013), tiré d'Ayyagari et coll. (2011), tableau 2.

Figure 2.2. Part médiane de l'emploi selon la classe de taille des entreprises et la région (en pourcentage)



Source: De Kok et coll. (2013), tiré d'Ayyagari et coll. (2011), tableau 2.

9. Les données confirment aussi que la part de l'emploi des PME est majoritaire dans les pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)⁵. L'étude d'un échantillon de 18 pays de l'OCDE montre que les PME, y compris les microentreprises, représentent 63 pour cent de l'emploi total, alors que cette part est de 37 pour cent pour les grandes entreprises.

2.2. Proportion de PME dans la population totale des entreprises, dans l'économie informelle et parmi les entreprises détenues par des femmes

10. Les PME représentent plus de 95 pour cent de toutes les entreprises des pays de l'OCDE⁶. Leur nombre à l'échelle mondiale se situe entre 420 et 510 millions dont 9 pour cent (à l'exclusion des microentreprises) sont dans le secteur formel et 80 à 95 pour cent dans des pays à faible revenu et à revenu intermédiaire (figure 2.3 et tableau 2). Selon des statistiques établies par le BIT sur la base de données provenant de 40 pays et limitées à l'emploi non agricole, environ 375 millions de personnes ont un emploi informel (29 pour cent de femmes et 71 pour cent d'hommes). Sur ce nombre, 156 millions sont des travailleurs indépendants dans l'économie informelle et font partie des entreprises informelles (34 pour cent de femmes et 66 pour cent d'hommes)⁷. Malgré le manque de données détaillées sur les entreprises informelles⁸ et les définitions différentes de l'informalité, il est incontestable que le nombre d'entreprises informelles est élevé et que celles-ci constituent une forte proportion des PME. Dans certains pays en développement, les PME informelles sont beaucoup plus nombreuses que les entreprises formelles de même taille. L'Inde, qui est l'un des rares pays qui dispose de données fiables sur les entreprises informelles, signalait en 2007 l'existence de 17 PME non enregistrées pour une PME enregistrée⁹.

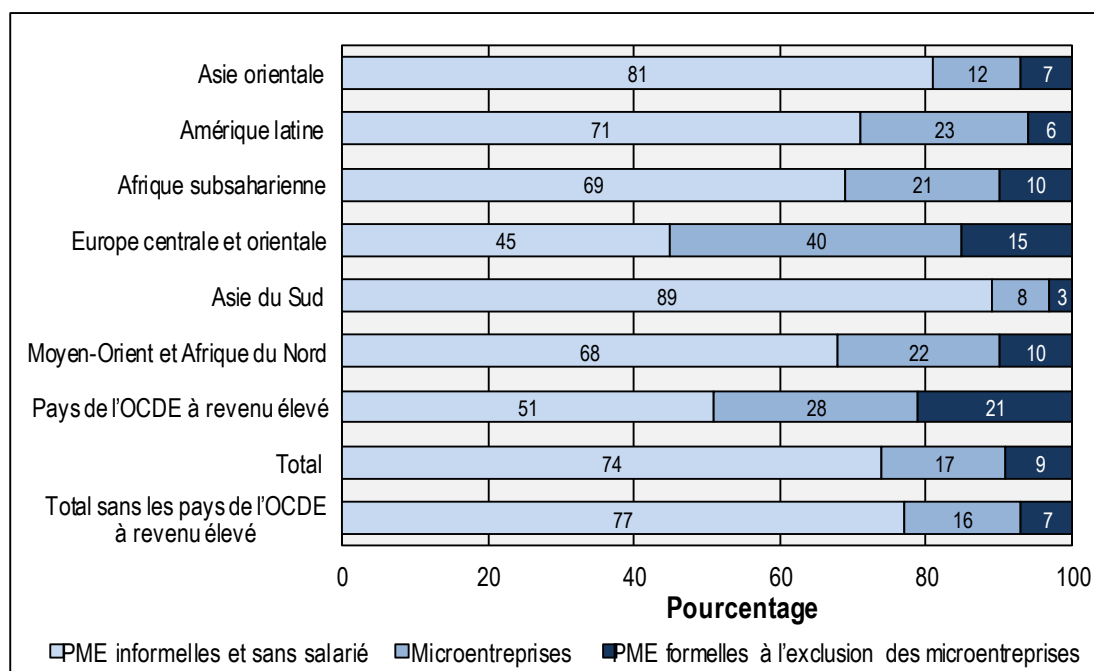
⁵ C. Criscuolo, P.N. Gal et C. Menon: *The dynamics of employment growth: New evidence from 18 countries*, documents de travail de l'OCDE sur la science, la technologie et l'industrie, n° 14 (2014).

⁶ OCDE: *Les petites et moyennes entreprises: force locale, action mondiale*, Synthèses de l'OCDE (Paris, 2000). La proportion de PME dans la population totale des entreprises est encore plus élevée dans les pays en développement.

⁷ Sources: Bureau de statistique du BIT; réponses des pays à une demande de données adressée par le BIT, exploitation des données tirées d'enquêtes sur la population active et extraits de rapports d'enquête. Pour les pays d'Amérique latine, base ILO/SIALC de microdonnées d'enquêtes auprès des ménages.

⁸ A noter que, dans la figure 2.3, le segment des PME informelles comprend non seulement les PME informelles définies comme des entreprises non enregistrées, mais aussi les entreprises enregistrées et non enregistrées sans salarié (entreprises individuelles), ce qui induit peut-être une légère surestimation de l'informalité.

⁹ K. Kushnir, M.L. Mirmulstein et R. Ramalho: *Micro, small, and medium enterprises around the world: How many are there, and what affects the count?* Indicateurs des MPME par pays de la Banque mondiale/SFI (Washington, DC, 2010).

Figure 2.3. Proportion de PME dans le monde, par région (estimation)

Source: SFI: *Scaling-up SME access to financial services in the developing world* (Washington, DC, 2010).

Tableau 2. Nombre de PME dans le monde, par région (estimation)

Région	Nombre de PME (en millions)	Pourcentage du nombre total de PME dans le monde	Nombre total de PME formelles (en millions)
Asie orientale	170-205	44-46	11-14
Amérique latine	47-57	10-12	3-4
Afrique subsaharienne	36-44	8-10	3-5
Asie centrale et Europe orientale	18-22	3-5	2-4
Asie du Sud	75-90	16-20	2-3
Moyen-Orient et Afrique du Nord	19-23	4-6	1-3
Pays de l'OCDE à revenu élevé	56-67	12-14	11-14
Total	420-510	100	36-44
Total sans les pays de l'OCDE à revenu élevé	365-445	80-95	25-30

Source: SFI: *Scaling-up SME access to financial services in the developing world* (Washington, DC, 2010).

11. Les données fiables et actualisées sur le nombre de PME détenues par une femme sont rares, sauf pour quelques pays, membres de l'OCDE pour la plupart. De plus, ces données ne sont pas directement comparables avec celles qui proviennent d'autres sources utilisées dans ce chapitre. Dans l'Union européenne (UE), 25 pour cent des travailleurs de la catégorie «indépendants ayant des salariés» sont des femmes¹⁰. La proportion est analogue au Brésil, au Canada, au Chili, aux Etats-Unis, au Japon, en République de Corée et au Mexique. En outre, cette proportion relativement faible de

¹⁰ Toutes les informations contenues dans ce paragraphe et le suivant sont tirées de: OCDE, *Inégalités hommes-femmes: il est temps d'agir* (Paris, 2012).

femmes entrepreneurs n'a que légèrement augmenté au cours de la décennie écoulée, sauf au Chili, en République de Corée et au Mexique où la progression, partant d'un niveau relativement bas (moins de 20 pour cent en 2000), a été plus marquée.

12. Le programme OCDE-Eurostat d'indicateurs de l'entrepreneuriat présente des résultats similaires. Ce programme a commencé à rassembler des données internationalement comparables sur l'entrepreneuriat féminin en se fondant sur les entreprises individuelles. La proportion de ces entreprises varie entre 20 et 40 pour cent et s'établit en moyenne à 25 pour cent. Toutefois, le nombre d'entreprises détenues par une femme augmente plus rapidement que celui des entreprises détenues par un homme. Sur le plan de la performance, on n'observe aucune différence entre les taux de survie et de création d'emplois: ces taux à trois ans sont homogènes, que le propriétaire de l'entreprise soit une femme ou un homme. Les variations les plus remarquables tiennent au volume des activités commerciales tel que mesuré par le chiffre d'affaires ou la valeur ajoutée. A titre d'exemple, le chiffre d'affaires moyen des entreprises individuelles appartenant à une femme représente au Mexique 38 pour cent, en Italie 26 pour cent et aux Pays-Bas 18 pour cent de celui généré par les entreprises appartenant à un homme. La question est de savoir si cette situation est due aux préférences des femmes pour certains secteurs et métiers ou si elle est imputable aux difficultés spécifiques auxquelles les femmes sont confrontées lorsqu'elles veulent créer et développer leur entreprise.

13. Quant aux pays en développement, la Société financière internationale (SFI) situe entre 8 et 10 millions le nombre de PME formelles détenues par une femme, ce qui représente environ un tiers de toutes les PME formelles de ces pays ¹¹. L'entrepreneuriat féminin est concentré dans les entreprises de petite taille. Les femmes possèdent un tiers des très petites entreprises et seulement 20 pour cent des entreprises de taille intermédiaire. Bien qu'il n'existe pas de données mondiales solides, il est communément admis que les femmes entrepreneurs se tournent plutôt vers l'économie informelle, seule source d'emplois pour celles qui, peu qualifiées et sans ressources, doivent travailler à domicile afin de concilier obligations professionnelles et familiales. La Banque mondiale estime que, à l'échelle de la planète, plus de 30 pour cent de la main-d'œuvre féminine des secteurs non agricoles travaillent à leur compte dans l'économie informelle. Ce pourcentage atteint 63 pour cent en Afrique ¹².

14. Compte tenu de ce qui précède, il est évident que des informations plus complètes permettant de suivre et d'interpréter l'évolution des PME appartenant à des femmes sont nécessaires. Toutefois, on peut affirmer à coup sûr que ces entreprises constituent une proportion non négligeable de la population totale des PME et que leur contribution à la création d'emplois et de revenus est importante.

¹¹ SFI, Partenariat mondial du G20 pour l'inclusion financière: *Strengthening access to finance for women-owned small and medium-sized enterprises (SMEs) in developing countries* (Washington, DC, 2011).

¹² Banque mondiale: *Female entrepreneurship resource point – introduction et module 1: Why gender matters*, 2013.

2.3. Taille des entreprises et création d'emplois

15. Outre leur prédominance dans la part de l'emploi et la population des entreprises, les PME jouent un rôle déterminant dans le processus de création d'emplois. La création nette d'emplois directs des PME peut s'analyser par classe de taille ¹³. La création nette d'emplois est en général obtenue en calculant la différence entre les emplois créés par des entreprises nouvelles ou existantes et les emplois détruits en raison de la contraction de l'activité dans des entreprises existantes ou à la suite de la fermeture d'entreprises. Ainsi, sauf indication contraire, les chiffres se rapportent aux entrées et sorties d'entreprises.

16. Dans la majorité des pays, plus de 50 pour cent de la création nette d'emplois sont imputables ¹⁴ aux plus petites classes de taille, celles des entreprises de cinq à 99 salariés ¹⁵, indépendamment du groupe de revenu dans lequel est classé le pays (figure 2.4). Aucune ventilation par secteur n'est disponible. Quant aux entreprises de 100 à 250 salariés, il n'existe pas de données mondiales objectives. Néanmoins, il est plausible de supposer que la création nette d'emplois du segment des PME dans son ensemble dépasse sensiblement ces 50 pour cent. Selon les chiffres concernant l'UE, 85 pour cent de la création nette d'emplois est attribuable aux PME de 1 à 250 salariés, y compris les entreprises entrantes et sortantes ¹⁶. La situation change lorsque l'activité économique ralentit. En effet, l'emploi dans les PME semble être moins résilient en période de crise. Ainsi, les chiffres de l'UE révèlent que, pendant la crise de 2007-2009, le nombre d'emplois a diminué de 2,4 pour cent par an en moyenne dans les PME, contre 1 pour cent dans les grandes entreprises ¹⁷.

¹³ Est donc exclue de cette analyse la création d'emplois indirects (créés par les distributeurs et les fournisseurs au sein de la chaîne de valeur ou générés par l'innovation et l'intensification de la concurrence) et d'emplois induits (générés par les dépenses de consommation de nouveaux salariés directs) par classe de taille.

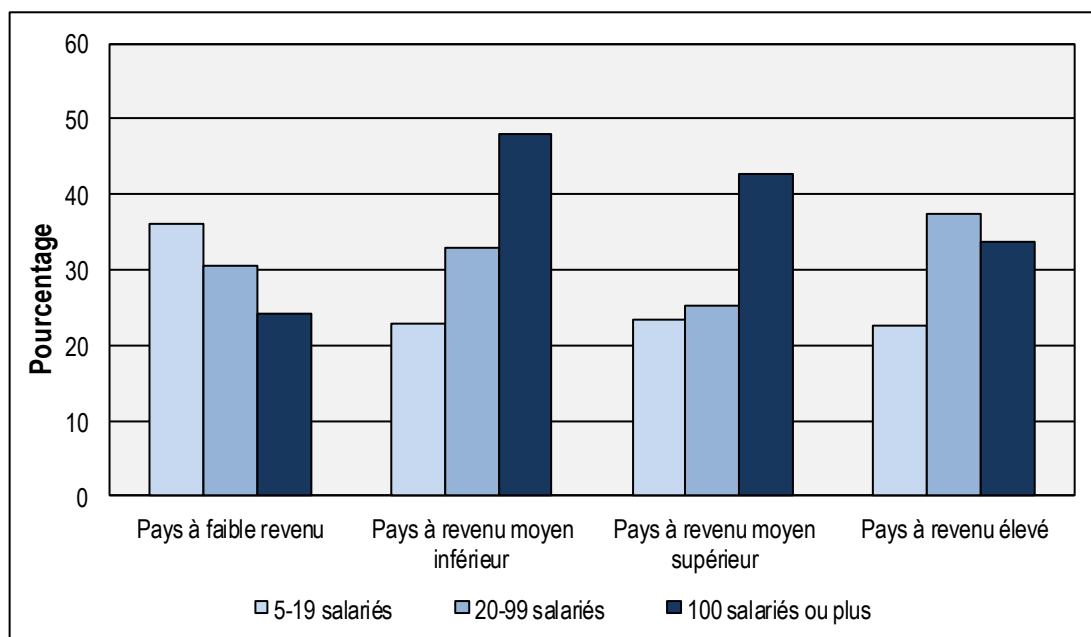
¹⁴ Tout calcul de la contribution de différentes classes de taille à la création nette d'emplois doit tenir compte du fait que les entreprises peuvent changer de classe de taille. Les statistiques utilisées dans cette partie sont uniquement celles qui ont été établies au moyen de méthodes qui ne privilégient pas une classe de taille en particulier. Pour plus de précisions sur ce sujet, voir de Kok et coll. (2013), *op. cit.*

¹⁵ M. Ayyagari, A. Demirgüç-Kunt et V. Maksimovic: «Who creates jobs in developing countries?» dans *Small Business Economics* (2014, vol. 43). L'inconvénient de ces données provenant de 104 pays est qu'elles portent sur une période de deux ans (et non d'un an) et ne rendent pas compte des entrées et sorties de nouvelles entreprises.

¹⁶ J. de Kok et coll.: *Do SMEs create more and better jobs?* (Bruxelles, 2011).

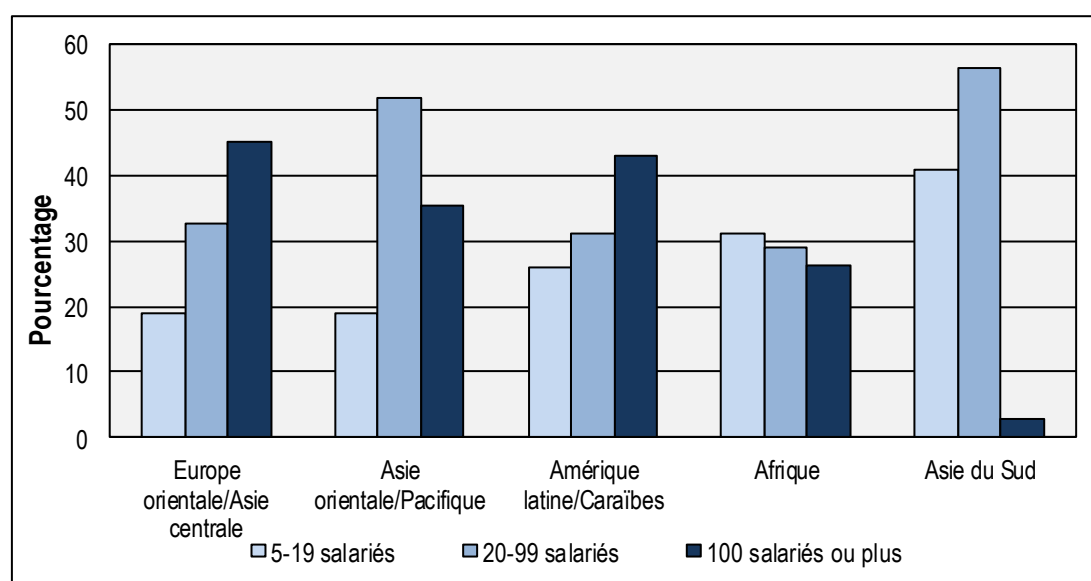
¹⁷ *Ibid.*

Figure 2.4. Part de la création nette d'emplois par classe de taille des entreprises et par groupe de revenu des pays



Source: De Kok et coll. (2013), tiré d'Ayyagari et coll. (2013), annexe.

Figure 2.5. Part de la création nette d'emplois par classe de taille des entreprises et par région



Note: A l'exclusion de la région Moyen-Orient/Afrique du Nord, faute de données.

Source: De Kok et coll. (2013), tiré d'Ayyagari et coll. (2013).

17. La part des PME dans l'emploi, et aussi dans la création nette d'emplois, ne diffère que légèrement entre pays à faible revenu et pays à revenu élevé, mais les taux d'entrée¹⁸, eux, varient considérablement: de 0,4 pour cent dans les premiers à 6,4 pour cent dans les seconds. Le taux d'entrée est peut-être un meilleur indicateur du volume de

¹⁸ Soit le nombre de sociétés à responsabilité limitée nouvellement enregistrées pour 1 000 personnes d'âge actif; voir Ayyagari et coll. (2011), *op. cit.*

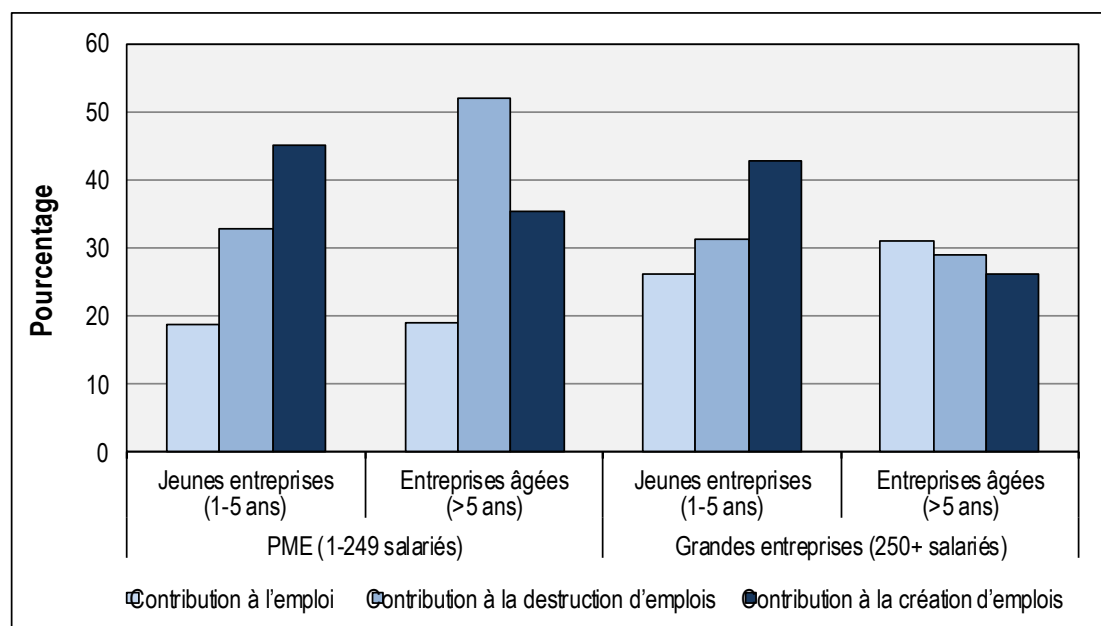
l'activité entrepreneuriale et du dynamisme d'une économie donnée que la part de l'emploi ou de la création d'emplois attribuable aux PME, et il présente une covariance plus étroite avec le niveau de revenu.

18. Comme le montre la figure 2.5, la création d'emplois varie considérablement d'une région à l'autre. En Asie du Sud, la part des grandes entreprises dans la création d'emplois est très modeste. En Afrique, la majorité des emplois sont créés par les très petites entreprises (moins de 19 salariés), tandis qu'en Europe orientale/Asie centrale et en Amérique latine plus de 40 pour cent des emplois créés le sont dans des entreprises de plus de 100 salariés. Dans la région Asie orientale/Pacifique, ce sont surtout les entreprises de 20 à 99 salariés qui créent des emplois.

2.4. Contribution relative des jeunes entreprises, des jeunes pousses et des gazelles

19. Il est particulièrement intéressant d'analyser la progression de l'emploi par sous-groupe de PME. Dans leur échantillon de 99 pays, Ayyagari et coll. ont constaté que les petites entreprises de moins de 100 salariés et les jeunes entreprises (de moins de deux ans d'existence) ont les taux de création les plus élevés. Une récente étude de l'OCDE aboutit à des conclusions analogues en montrant que les petites entreprises de création récente créent de loin le plus grand nombre d'emplois (figure 2.6), et plutôt dans le secteur des services que dans le secteur manufacturier. Bien qu'elles soient plus sensibles que leurs aînées aux aléas de la conjoncture économique, les jeunes entreprises sont restées des créatrices nettes d'emplois pendant la crise de 2007-2009. La plupart des suppressions d'emplois ont alors été causées par la contraction de l'activité d'entreprises plus âgées¹⁹.

Figure 2.6. Emploi, création et destruction d'emplois en fonction de l'âge et de la taille des entreprises – échantillon de l'OCDE (2001-2011)



Source: Criscuolo et coll., *op. cit.* Ce graphique montre la contribution moyenne à l'emploi total ainsi qu'à la création et à la destruction brutes d'emplois, selon l'âge et la classe de taille indiqués pour les années et les pays pour lesquels il existe des données. Secteurs couverts: fabrication, construction et services non financiers.

¹⁹ Criscuolo et coll., *op. cit.*

20. L'étude de l'OCDE livre d'autres informations importantes concernant les microentreprises. Ce sous-secteur revêt une importance particulière car il constitue le terreau des jeunes pousses. La plupart des entreprises naissent à l'état de petite ou très petite entreprise qui grandiront peut-être jusqu'à devenir de grandes entreprises. Peu de jeunes pousses (2 à 9 pour cent) grandissent au-delà de dix salariés, mais elles apportent une contribution notable (de 19 à 54 pour cent) à la création d'emplois. **Au bout du compte, seules quelques jeunes pousses deviennent de grandes entreprises et génèrent la plupart des nouveaux emplois.** Ces entreprises à forte croissance, souvent dénommées entreprises transformatrices, entreprises libérées ou «gazelles», donnent un tel essor à leur activité que non seulement elles pourvoient aux besoins de subsistance de l'exploitant, mais aussi elles créent des emplois et des revenus pour d'autres. Par opposition, les microentreprises de subsistance ne se développent guère mais procurent revenus et emplois à leur propriétaire et aux membres de sa famille²⁰.

21. A propos des Etats-Unis, une étude de 2014²¹ aboutit à des conclusions similaires. L'analyse des statistiques des entreprises réalisée par le bureau du recensement pour la période comprise entre 1976 et 2011 révèle qu'un très petit nombre de petites entreprises de création récente apportent une contribution sans commune mesure à l'emploi. Dans ce pays, les jeunes pousses (dont 90 pour cent comptent moins de 20 salariés) constituent moins de 10 pour cent des entreprises mais représentent 20 pour cent de la création brute d'emplois. Les entreprises à forte croissance – c'est-à-dire les établissements dans lesquels l'emploi augmente de plus de 25 pour cent par an, dont beaucoup sont de jeunes entreprises – constituent 15 pour cent des entreprises et représentent 50 pour cent de la création brute d'emplois. Une étude de 1999 réalisée sur la base d'un échantillon de 50 000 PME de six pays en développement dégage des tendances analogues. Un pour cent seulement de toutes les microentreprises se développe hors de leur classe de taille pour employer plus de dix travailleurs. Pourtant, ces entreprises à forte croissance créent un quart de tous les nouveaux emplois dans les PME²².

22. Il existe peu de données sur le nombre d'entreprises à potentiel de croissance dans l'économie informelle des pays en développement. Alors qu'il était communément admis que les entreprises de l'économie informelle étaient en majeure partie des entreprises de subsistance, des travaux récents montrent que deux types de microentreprises coexistent dans cette économie: des entreprises dynamiques qui ont la capacité et le potentiel nécessaires pour se développer et des entreprises créées par nécessité dont les propriétaires préféreraient être salariés. Il ressort d'une enquête réalisée auprès d'un échantillon représentatif d'entreprises informelles dans sept centres urbains d'Afrique de l'Ouest que 10 pour cent de ces entreprises ont un potentiel de croissance qui les classe parmi les plus performantes compte tenu de leur taille et de leur productivité. Un tiers supplémentaire des entreprises informelles ont la possibilité de réussir car elles présentent plus ou moins les mêmes caractéristiques que les plus

²⁰ A propos des entreprises transformatrices et de subsistance, voir A. Schoar: «The Divide between Subsistence and Transformational Entrepreneurship», dans *Innovation Policy and the Economy* (2010, vol. 10), National Bureau of Economic Research. Pour une histoire des gazelles, voir T.D. Boston et L.R. Boston: «Secrets of gazelles: The differences between high-growth and low-growth business owned by African American entrepreneurs», dans *The Annals of the American Academy of Political and Social Science* (2007, vol. 613). A propos des entreprises libérées, voir C. Liedholm et D. Mead: *Small enterprises and economic development: The dynamics of micro and small enterprises* (Londres, New York, 1999).

²¹ R. Decker et coll.: «The role of entrepreneurship in US job creation and economic dynamism», dans *Journal of Economic Perspectives* (2014, vol. 28-3).

²² Liedholm et Mead, résumé dans E. Berner, G. Gomez et P. Knorrninga: «Helping a large number of people become a little less poor»: «The logic of survival entrepreneurs», dans *European Journal of Development Research* (2012, vol. 24.3).

performantes (compétences managériales, comportement entrepreneurial et rendement marginal élevé du capital). Toutefois, ces entreprises dénommées «gazelles entravées» ne se développent pas faute d'accès à des moyens de financement ou à cause d'autres obstacles à un environnement favorable ²³.

23. Une récente analyse de la performance des travailleurs indépendants des pays en développement débouche sur le même constat ²⁴. A partir d'enquêtes sur la population et les ménages de 74 pays à faible revenu et à revenu intermédiaire, cette étude montre que 10 pour cent des travailleurs indépendants réussissent en ce sens qu'ils sont des employeurs et pas simplement des travailleurs à leur compte. Un tiers des travailleurs indépendants qui ne réussissent pas présentent des caractéristiques analogues à celles de leurs collègues devenus employeurs, ce qui donne à penser qu'ils pourraient le devenir mais qu'ils se heurtent à des obstacles. La principale conclusion est qu'il existe dans l'économie informelle des pays en développement une large tranche supérieure de microentreprises à potentiel de croissance qui pourraient apporter une contribution non négligeable à la création d'emplois.

24. Compte tenu de ce qui précède, il est évident que la formation des nouvelles entreprises est une question importante qui doit être suivie de près, surtout là où un déclin de l'entrepreneuriat se traduit par une baisse du taux de création d'entreprises et une domination croissante des entreprises plus âgées dans l'emploi total. Selon une étude portant sur les Etats-Unis, de 1992 à 2011, l'emploi a augmenté de 60 à 72 pour cent dans les entreprises privées de 16 ans et plus ²⁵, et ce dans des branches d'activité et des régions très différentes. Ce déclin du dynamisme entrepreneurial est observé dans d'autres pays de l'OCDE ²⁶. Les données correspondantes pour les pays en développement n'existent pas à l'heure actuelle. L'accroissement de la part des entreprises âgées et le recul du nombre de jeunes entreprises sont préoccupants parce que les jeunes entreprises sont plus innovantes, connaissent une plus forte progression de la productivité et, en général, créent davantage d'emplois. Cependant, les causes et les conséquences de ce phénomène sont encore assez mal comprises. Certaines explications l'imputent à l'alourdissement de la réglementation et à la multiplication des regroupements, à la faveur desquels les nouvelles technologies ont avantagé les grandes entreprises établies de longue date et les grandes chaînes d'établissements. En tout état de cause, les raisons de ce déclin du dynamisme entrepreneurial restent une énigme empirique pour laquelle les analystes n'ont pas encore d'explications probantes ²⁷.

2.5. Productivité et salaires

25. Les enquêtes du Groupe de la Banque mondiale auprès des entreprises confirment que, en moyenne, les grandes entreprises sont plus productives (figure 2.7). Ces entreprises bénéficient d'économies d'échelle et investissent davantage en biens d'équipement et main-d'œuvre qualifiée. En outre, elles sont plus enclines à concevoir de nouveaux produits et à recourir à l'externalisation, ce qui tend à accroître la

²³ M. Grimm, P. Knorringa et J. Lay: «Constrained gazelles: High potentials in West Africa's informal economy», dans *World Development* (2012, vol. 40, n° 7).

²⁴ T.H. Gindling et D. Newhouse: «Self-employment in the developing world», dans *World Development* (2014, vol. 56).

²⁵ I. Hathaway et R. Litan: *The other aging of America: The increasing dominance of older firms* (Brooking Institution, juillet 2014).

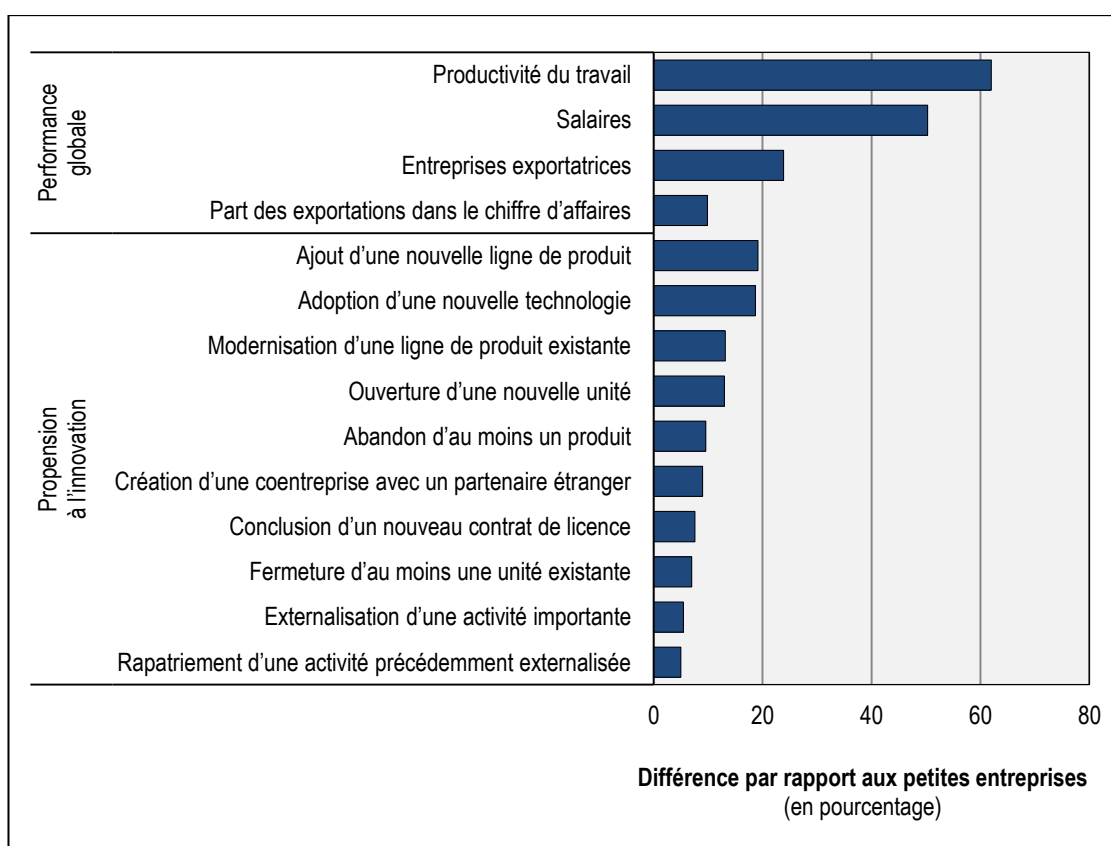
²⁶ Criscuolo et coll., *op. cit.*

²⁷ Decker et coll., *op. cit.*

productivité. Correction faite des effets dus à l'âge, à l'éducation et à d'autres caractéristiques des travailleurs, les données montrent en outre que les grandes entreprises versent en général des salaires plus élevés. Dans les pays en développement, la dispersion de la productivité entre les entreprises est encore accentuée par la présence d'une pléthore d'entreprises informelles. D'après des enquêtes de la Banque mondiale sur les entreprises informelles, la productivité et les salaires des petites entreprises formelles d'Afrique sont plus élevés, de respectivement 120 et 130 pour cent, que ceux des entreprises informelles ²⁸. Le rapport de la Banque interaméricaine de développement sur la productivité conclut lui aussi que les entreprises les moins productives sont généralement les plus petites ²⁹.

Figure 2.7. Différence entre la productivité et les salaires des petites et des grandes entreprises

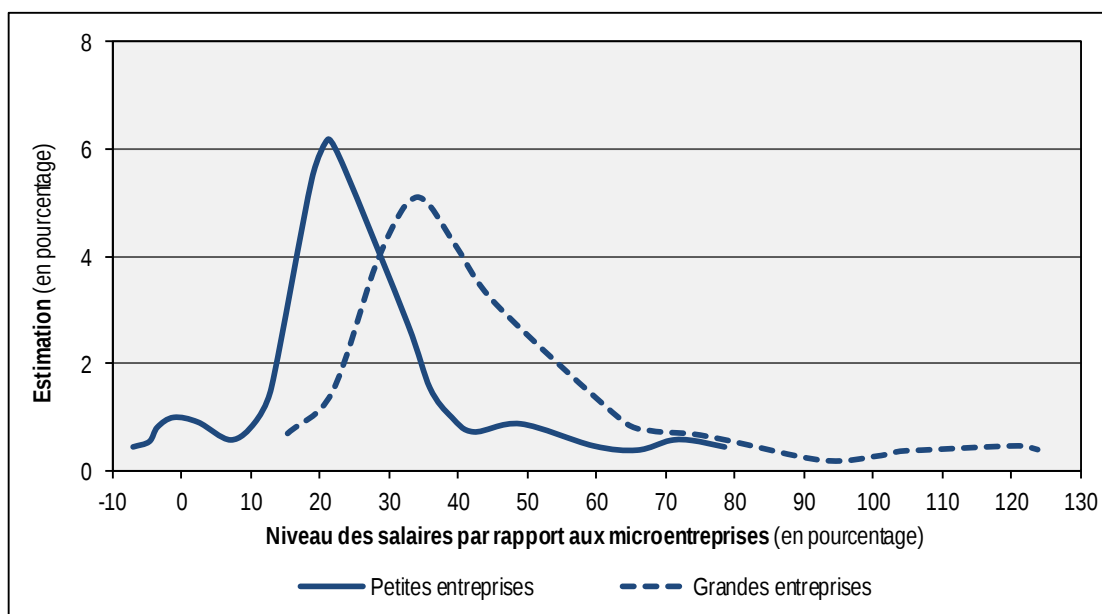
a) Les grandes entreprises sont plus productives et plus innovantes



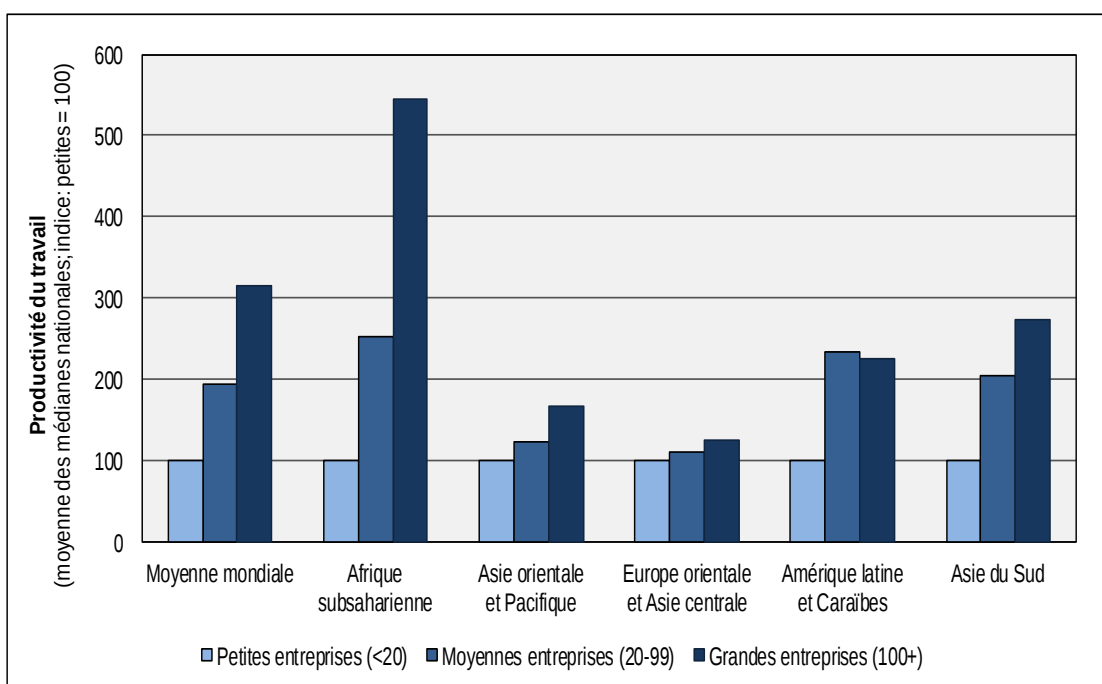
²⁸ R. La Porta et A. Shleifer: *The unofficial economy in Africa*, National Bureau of Economic Research Working Paper Series, No. 16821 (Cambridge, Massachusetts, 2011).

²⁹ C. Pagés (dir. de publication): *The age of productivity: Transforming economies from the bottom up* (Washington, DC, Banque interaméricaine de développement, 2010).

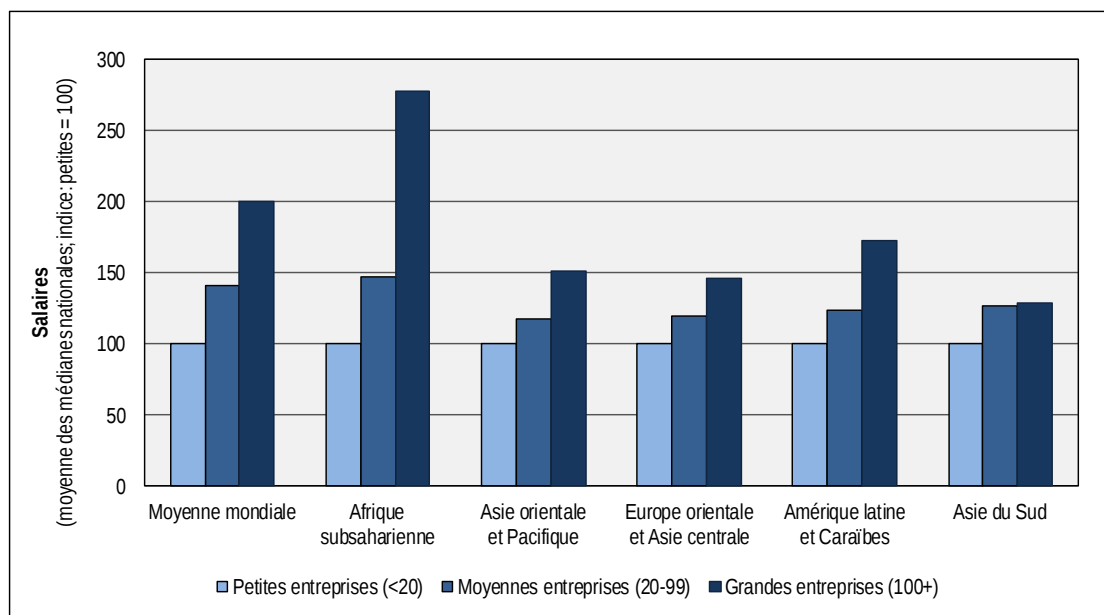
b) Les grandes entreprises versent des salaires plus élevés



c) Productivité du travail



d) Salaires



Note: La productivité du travail est égale au chiffre d'affaires annuel par salarié permanent à plein temps. Les salaires représentent le montant annuel des charges salariales divisé par le nombre de salariés permanents à plein temps.

Sources: *Rapport sur le développement dans le monde 2013*; SFI: *Assessing private sector contributions to job creation: IFC open source study* (2013); enquêtes du Groupe de la Banque mondiale auprès des entreprises.

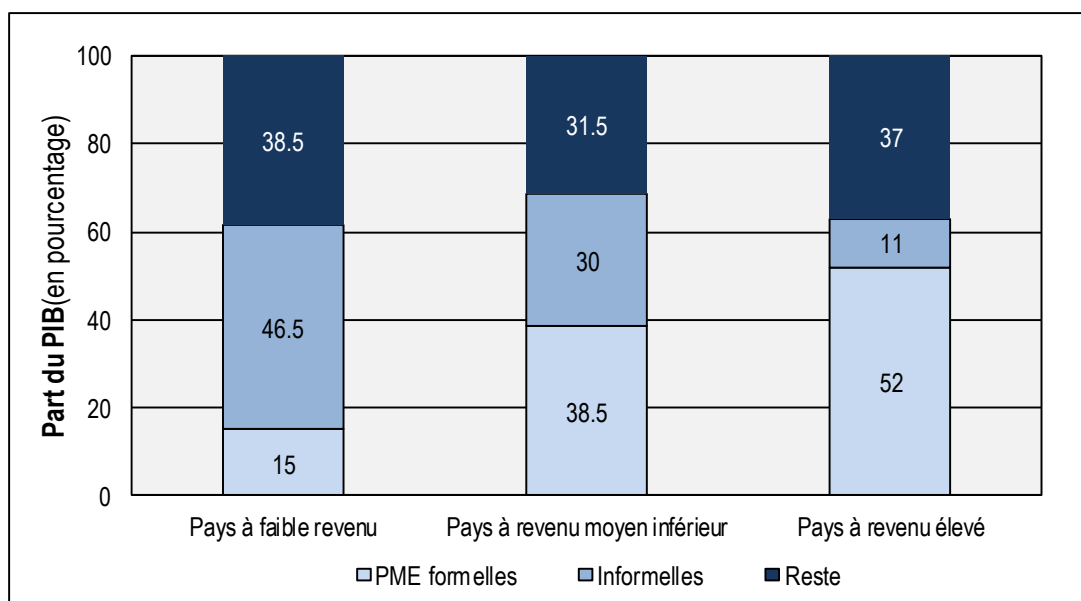
2.6. Contribution au revenu national et à la croissance économique

26. D'après des estimations mondiales de la contribution des PME au produit intérieur brut (PIB), ce secteur, entreprises formelles et informelles confondues, représente 60 à 70 pour cent du PIB³⁰. Comme le montre la figure 2.8, la contribution des entreprises informelles (principalement des microentreprises) régresse sensiblement au fur et à mesure que le niveau de revenu des pays augmente, et ce sont alors les PME formelles qui apportent une contribution déterminante au revenu national. Le phénomène qui caractérise les pays en développement, où coexistent un grand nombre de microentreprises avec quelques grandes entreprises et très peu de PME formelles entre les deux, est connu sous le nom de segment manquant³¹. Il serait la cause de l'atonie de la productivité et de la croissance de ces pays³².

³⁰ M. Ayyagari, T. Beck et A. Demirgüç-Kunt: *Small & medium enterprises across the globe: A new database*, document de travail de recherche de la Banque mondiale sur les politiques n° 3127 (Washington, DC, 2003).

³¹ Voir, par exemple, Harvard Kennedy School, Entrepreneurial Finance Lab Research Initiative: *The missing middle*, 2014.

³² Voir Pagés (2010), *op. cit.*

Figure 2.8. Part des PME dans le PIB par groupe de revenu des pays

Source: Ayyagari et coll. (2003).

27. Des données concordantes démontrent qu'une forte proportion de PME stimule la croissance au niveau de la branche d'activité ou au niveau infranational, mais les choses sont moins claires pour ce qui est du niveau national ³³. La première analyse transnationale des effets d'une forte proportion de PME sur la croissance économique au niveau national portait sur 45 pays développés et en développement. Elle concluait à une solide corrélation entre la taille du segment des PME et la croissance économique, sans toutefois établir de liens de causalité ³⁴. L'inconvénient majeur de cette étude est qu'elle était limitée au secteur manufacturier dans lequel les petites entreprises sont forcément désavantagées sur le plan des économies d'échelle. De plus, les dimensions productivité et compétitivité étaient omises puisque l'objet de l'analyse était la taille, et non la vitalité, du secteur des PME ³⁵. Une récente étude économétrique portant sur les pays de l'UE (27 à l'époque) établit une corrélation positive entre PME et croissance économique en montrant que, en moyenne, plus le secteur des PME est développé dans un pays, plus le taux de croissance de ce pays est élevé ³⁶. Selon une autre étude portant sur 41 pays à revenu moyen supérieur et à revenu élevé, ce serait les grandes entreprises et non les PME qui influeraient le plus sur la croissance. Cette même étude précise toutefois qu'une dépendance excessive envers les grandes entreprises a des effets négatifs sur la croissance en raison de la position dominante que ces entreprises finissent par occuper sur le marché ³⁷.

³³ Voir la synthèse des travaux portant sur ce sujet, réalisée par D.R. Silivestru dans *European SMEs and economic growth: A firm size class analysis*, Annals of the Alexandru Ioan Cuza University – Economics, (vol. 59-2, Cluj, 2013).

³⁴ Voir T. Beck, A. Demirgüç-Kunt et R. Levine: «SMEs, growth, and poverty: Cross-country evidence», dans *Journal of Economic Growth* (2005, vol. 10).

³⁵ P. Vandenberg: *The relevance of firm size when reforming the business environment*, document destiné au Groupe de travail sur l'environnement des entreprises, Comité des donateurs pour le développement de l'entreprise, non publié, 2005.

³⁶ Voir Silivestru (2013), *op. cit.*

³⁷ K. Lee et coll.: «Big businesses and economic growth: Identifying a binding constraint for growth with country panel analysis», dans *Journal of Comparative Economics* (2013, vol. 41-2).

28. Le secteur des PME est sans doute trop hétérogène pour qu'une tendance uniforme se dégage distinctement quant à la contribution de ce secteur à la croissance. Néanmoins, la différenciation de ces entreprises en fonction de leur âge donne une idée plus claire. C'est le sous-segment relativement restreint des jeunes entreprises dynamiques qui contribue le plus à la croissance économique. Des études empiriques ont établi une corrélation significative entre l'entrée de nouvelles entreprises et la croissance économique³⁸. De plus, le taux d'entrée est beaucoup plus important dans les pays à revenu élevé que dans les pays à faible revenu (6,4 contre 0,4).

2.7. Résumé

29. Les données empiriques disponibles confirment que les PME sont un véritable moteur de la création d'emplois, mais leur productivité et leurs salaires sont inférieurs à ceux des grandes entreprises. Soutenir les PME en raison de leur contribution à l'emploi sans les différencier par sous-segments risque de privilégier la quantité au détriment de la qualité des emplois, surtout dans les pays en développement qui ont une forte proportion de microentreprises informelles.

30. L'analyse montre que les PME sont très hétérogènes, les différents sous-segments affichant des tendances contradictoires. L'opinion répandue selon laquelle les PME sont synonymes de création d'entreprises et d'emplois, et méritent donc d'être soutenues, s'avère simpliste. La taille de l'entreprise n'est pas le seul paramètre à prendre en considération pour savoir qui crée des emplois, et risque par conséquent d'induire des conclusions erronées quant à l'action des pouvoirs publics. Les chiffres des pays avancés permettent de penser que l'activité entrepreneuriale et la création d'emplois qui l'accompagne tiennent davantage à l'âge qu'à la taille des entreprises. Les petites entreprises de création récente sont celles qui ont le plus fort taux de croissance de l'emploi et qui, de loin, contribuent le plus à la création d'emplois. Les responsables politiques devraient donc envisager de cibler des mesures spécifiques sur ces jeunes entreprises en expansion, en vérifiant si les effets attendus sur les plans quantitatif et qualitatif se produisent.

31. Dans les pays en développement, le segment des PME se compose généralement d'une pléthore de microentreprises informelles qui ne se développent pas et d'un nombre infime de petites et moyennes entreprises (le segment manquant). Le soutien apporté aux microentreprises ne devrait pas être abandonné car celles-ci constituent une source de revenus là où l'emploi salarié est inexistant. Et même dans le segment des entreprises informelles, une importante tranche supérieure de microentreprises à potentiel de croissance pourrait apporter une contribution non négligeable à la création d'emplois.

32. Enfin, une segmentation plus fine du secteur hétérogène des PME est nécessaire. En effet, comme chaque segment remplit une fonction différente – stabilisation des revenus, création d'emplois ou accroissement de la productivité – les interventions requises sont elles aussi différentes.

³⁸ Pour un bon aperçu général de ces études, voir L. Klapper, I. Love et D. Randall: *New firm registration and the business cycle*, document de travail de recherche de la Banque mondiale sur les politiques n° 6775, 2014.

33. Les grandes entreprises ne devraient pas être négligées non plus car elles représentent une part considérable de l'emploi et stimulent considérablement la productivité. Il est important de noter à cet égard que PME et grandes entreprises ne sont pas des entités isolées mais font partie d'un système interactif dans lequel les grandes entreprises procurent des débouchés aux PME. En outre, les PME qui réussissent sont souvent des rejetons de grandes entreprises ou universités ³⁹.

³⁹ Voir P. Nightingale et A. Coad: «Muppets and gazelles: Political and methodological biases in entrepreneurship research», dans *Industrial and Corporate Change* (2014, vol. 23(1)).

Chapitre 3

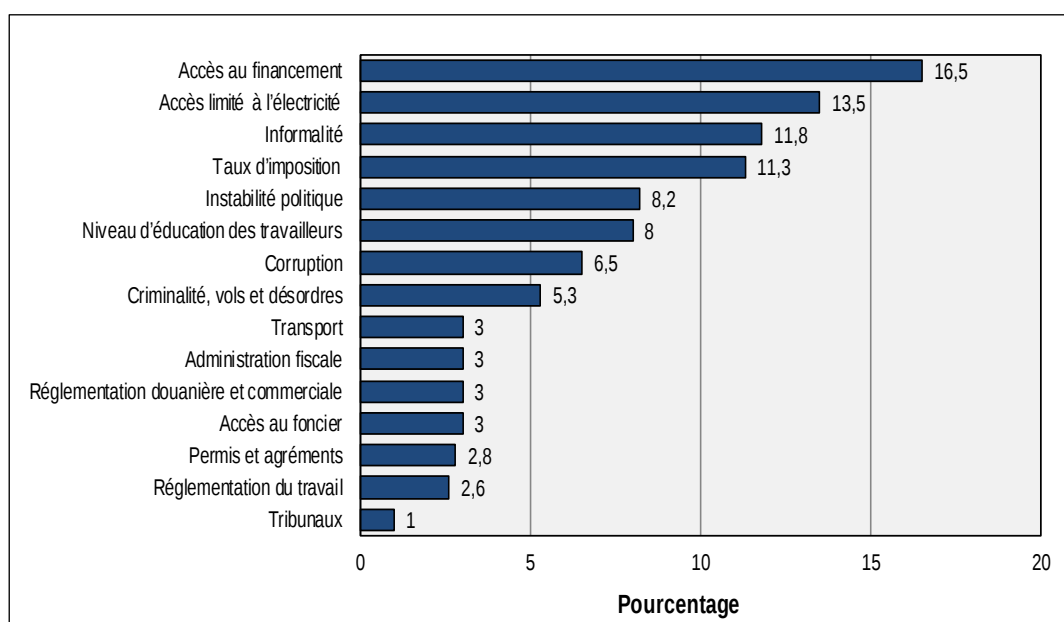
Obstacles auxquels se heurtent les PME et leurs travailleurs

34. Après la contribution des PME à l'emploi, nous examinerons dans le présent chapitre les principaux obstacles auxquels se trouvent confrontés les entreprises et leurs travailleurs. Il est en effet important de comprendre ces obstacles avant d'analyser les politiques de soutien pour voir si et comment elles peuvent aider à les éliminer.

3.1. Obstacles des entreprises

35. Les obstacles qui empêchent les entreprises de toute taille de se développer et de créer des emplois ont fait l'objet d'études relativement approfondies. Selon les données provenant des enquêtes du Groupe de la Banque mondiale auprès des entreprises ¹, pour les PME, le premier de ces obstacles est la difficulté d'obtenir un financement. Seize pour cent d'entre elles, tous pays confondus, le placent en tête de liste (figure 3.1).

Figure 3.1. Principaux obstacles des PME, tous pays confondus
(pourcentage des entreprises désignant chacun des facteurs énumérés comme leur plus grand obstacle)



Source: SFI: *Assessing private sector contributions to job creation and poverty reduction*, IFC Jobs Study (2013).

¹ Des dirigeants ou propriétaires d'entreprises sont interrogés sur les obstacles qu'ils perçoivent comme essentiels. Pour des précisions concernant ces enquêtes, voir la note 2 du chapitre 2.

36. Quatorze pour cent des PME citent l'accès limité à l'électricité comme leur principal obstacle, ce qui le place au deuxième rang, et 12 pour cent la concurrence de l'économie informelle, qui se classe au troisième rang. Ces trois premiers obstacles sont considérés comme les plus déterminants par 42 pour cent des PME. Les autres obstacles importants sont le taux d'imposition, l'instabilité politique, le niveau d'éducation insuffisant des travailleurs, la corruption et les désordres.

37. Les grandes entreprises, tous pays confondus, se heurtent à des difficultés légèrement différentes; elles placent en tête de liste la question de l'accès à l'électricité (15 pour cent), puis le manque de qualification de la main-d'œuvre (12 pour cent) et ensuite la difficulté d'obtenir des moyens de financement (11 pour cent).

38. Il existe aussi des différences en fonction du niveau de développement économique. Dans les pays à faible revenu, les entreprises de toute taille mentionnent en premier lieu l'accès limité à l'électricité (26 pour cent), puis l'accès au financement (21 pour cent). Dans les pays à revenu élevé, ce sont l'inadaptation des compétences de la main-d'œuvre (18 pour cent), puis le taux d'imposition (14 pour cent) qui occupent les premières places.

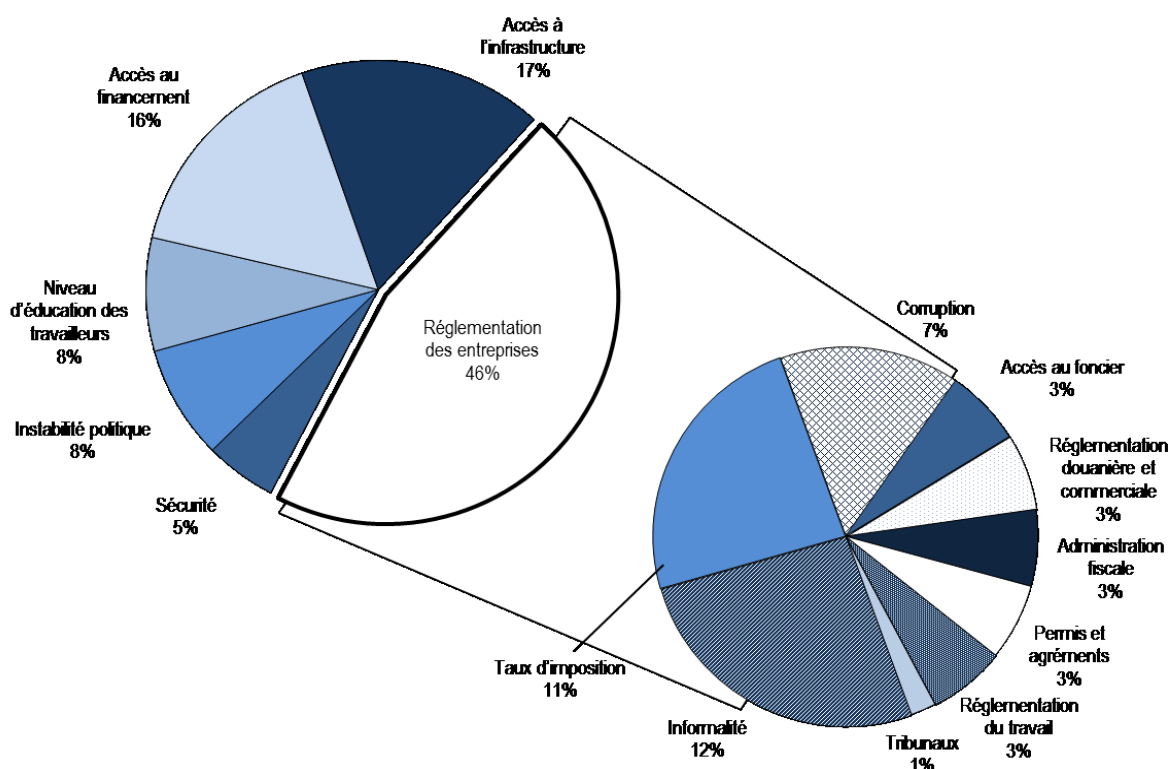
39. En outre, le degré d'importance de ces obstacles varie selon les régions. En Afrique subsaharienne, 22 pour cent des entreprises de toute taille classent l'accès limité à l'électricité au premier rang de leurs préoccupations. En Asie orientale et dans le Pacifique, c'est la difficulté d'accès au financement qui constitue le principal obstacle (17 pour cent), en Europe et Asie centrale, c'est le taux d'imposition (17 pour cent), en Amérique latine et aux Caraïbes, c'est la concurrence de l'économie informelle (16 pour cent) et en Asie du Sud, c'est l'instabilité politique (25 pour cent).

40. Sur le plan sectoriel, le tout premier obstacle est la difficulté d'obtenir un financement. Il est classé en tête de liste par 18 pour cent des entreprises des secteurs de la fabrication et de la distribution et 15 pour cent de celles des services. Le deuxième donne lieu à un classement plus diversifié: dans le secteur de la fabrication, c'est l'accès à l'électricité (16 pour cent); dans la distribution, c'est la concurrence de l'économie informelle (13 pour cent); et dans les services, c'est le taux d'imposition (12 pour cent).

41. Enfin, si l'on regroupe ces obstacles en grandes catégories, la réglementation des entreprises (informalité, taux d'imposition, réglementation douanière et commerciale, administration fiscale, permis et agréments, tribunaux, accès au foncier et corruption) se dégage comme étant le principal obstacle pour près de 50 pour cent des entreprises. Vient ensuite l'infrastructure (accès à l'électricité et transport) puis, en troisième place, l'accès au financement. Nombre de ces obstacles sont communs à tous les chefs d'entreprise, hommes et femmes, mais ces dernières se heurtent parfois à des obstacles supplémentaires tels que le caractère discriminatoire des politiques et de la législation qui dans certains pays ne les autorisent pas à ouvrir leur propre compte bancaire, à signer un contrat ou à détenir des droits de propriété foncière ².

² Près de 90 pour cent des 143 pays qui ont fait l'objet d'une récente étude présentaient au moins une différence d'ordre juridique qui défavorisait les entreprises détenues par une femme; voir Banque mondiale: *Les femmes, l'entreprise et le droit, 2014: lever les obstacles au renforcement de l'égalité hommes-femmes* (Londres, 2013).

Figure 3.2. Regroupement des obstacles en grandes catégories



Source: SFI (2013), *op. cit.*

42. Les résultats de l'enquête réalisée par le BIT auprès d'entreprises de plus de 30 pays dans le cadre de ses travaux sur l'environnement favorable aux entreprises durables³ confirment que la réglementation des entreprises, l'accès au financement, la formation professionnelle et l'apprentissage tout au long de la vie ainsi que l'infrastructure sont les quatre sources de préoccupation principales des PME.

3.2. Problèmes et désavantages subis par les travailleurs des PME

43. Il est généralement admis que les emplois sont de moins bonne qualité dans les PME que dans les grandes entreprises. Cette opinion est amplement confirmée par les informations disponibles, bien que les données et les études portent en grande partie sur des pays développés, de l'UE en particulier⁴. De grands progrès ont été réalisés vers l'adoption d'une définition opérationnelle de la qualité de l'emploi. Depuis 2000, avec la Commission économique des Nations Unies pour l'Europe et l'EUROSTAT, le BIT définit des indicateurs de la qualité de l'emploi, accompagnés d'instructions sur la manière de les calculer. Le Groupe d'experts sur la mesure de la qualité de l'emploi a conçu à cet effet une typologie statistique qui distingue sept paramètres à prendre en considération pour évaluer la qualité de l'emploi (figure 3.3). Cette typologie a été établie sur la base du manuel du BIT sur la définition et l'utilisation des indicateurs de travail décent⁵.

³ Pour des précisions concernant l'environnement favorable aux entreprises durables, voir la section 5.3.

⁴ Brendan et coll.: «The quality of employment and decent work: Definitions, methodologies, and ongoing debates», dans *Cambridge Journal of Economics*, 2013.

⁵ BIT: *Decent work indicators: Concepts and definitions* (Genève, 2012).

Figure 3.3. Paramètres de la qualité de l'emploi



Source: Groupe d'experts sur la mesure de la qualité de l'emploi: *The statistical framework for measuring quality of employment* (2012), non publié.

44. D'après une étude des aspects quantitatifs et qualitatifs de la création d'emplois dans les PME de l'UE, la qualité de l'emploi diffère beaucoup plus suivant les pays et les secteurs économiques qu'en fonction de la classe de taille des entreprises⁶. Ce constat est confirmé par une étude plus récente qui compare la qualité de l'emploi par secteur dans l'UE. La comparaison se fonde sur quatre critères: la rémunération, les perspectives (par exemple, sécurité de l'emploi et évolution de carrière), la qualité intrinsèque de l'emploi (par exemple, l'environnement social et matériel, l'intensité du travail) et la qualité du temps de travail. Les secteurs bien notés sont l'industrie chimique, les services collectifs, les services financiers, l'immobilier, les services juridiques et les services de comptabilité. Les résultats sont moins bons dans les services administratifs, l'industrie agroalimentaire, les services de la restauration, l'industrie textile et la confection, le transport et l'entreposage, et le bâtiment. La probabilité que les travailleurs des secteurs dans lesquels l'emploi est de piètre qualité fassent état de problèmes de santé ou de mal-être est deux fois plus élevée. De même, la probabilité qu'ils se considèrent encore en mesure d'exercer leur emploi à 60 ans est divisée par deux⁷.

⁶ De Kok et coll. (2011), *op. cit.*

⁷ Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound): *Working conditions and job quality: Comparing sectors in Europe* (Dublin, 2014).

45. En tout état de cause, le score des PME est moins bon que celui des grandes entreprises pour la plupart des paramètres de la qualité de l'emploi (tableau 3). Dans les pays européens, les **salaires** des PME sont inférieurs de 20 à 30 pour cent à la moyenne nationale. Les résultats sont similaires pour les Etats-Unis et le Japon.

Tableau 3. Indicateurs de la qualité de l'emploi: comparaisons entre PME et GE au sein de l'UE

Paramètre	Indicateur	Classe de taille – Meilleurs résultats
Rémunération	Niveau des salaires	GE ¹
	Rémunération à la performance	PME
Flexibilité de l'emploi	Nombre d'heures supplémentaires	GE
	Travail à temps partiel	PME
	Flexibilité des horaires	GE
Sécurité de l'emploi ²	Recours aux agences de travail intérimaire	PME
	Contrats à durée limitée	PME
	Pertes d'emplois dues à la disparition de l'entreprise	GE
Participation des salariés	Couverture conventionnelle	– ³
	Représentation des salariés	GE
Développement des compétences	Activités de formation et de développement	GE

¹ GE = grandes entreprises. ² Pour ces trois indicateurs de sécurité de l'emploi, le score est inversement proportionnel à la qualité de l'emploi: plus l'emploi provenant d'agences d'intérim est important, plus faible est la qualité de l'emploi et vice versa.

³ Impossible à déterminer sur la base des données disponibles.

Source: De Kok et coll. (2011). Les données tirées des enquêtes utilisées ne couvrent que les paramètres de qualité de l'emploi qui ressortent de la relation contractuelle entre employeurs et travailleurs. En sont donc exclus des paramètres tels les conditions matérielles de travail ou le risque d'accident.

46. Les rares études qui existent sur la **protection sociale** dans les PME conduisent à penser que cette protection est insuffisante dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire. Certains de ces pays fixent un nombre de salariés en deçà duquel les entreprises sont exonérées des cotisations obligatoires et de l'affiliation à la sécurité sociale. Par exemple, en Inde et au Nigéria, les travailleurs des entreprises de moins de dix salariés ne sont pas couverts par l'assurance-maladie ni aucun autre régime d'assurance sociale ⁸. Toutefois, dans plusieurs pays comme l'Afrique du Sud, le Brésil, la Chine, la Jordanie, le Lesotho, la Mongolie, le Rwanda et la Thaïlande, l'élargissement de la couverture sociale par le biais de systèmes contributifs et non contributifs a permis de relever le niveau de protection de vastes catégories de population et notamment des travailleurs des PME ⁹. Reste que, dans bien des pays, l'accès de ces travailleurs à des prestations de sécurité sociale dépend encore principalement du secteur – formel ou informel – dans lequel ils sont employés ¹⁰.

⁸ BIT: *Can productivity in SMEs be increased by investing in workers' health? Taking stock of findings on health protection of workers in small and medium-sized enterprises and their impacts on productivity* (Genève, 2014).

⁹ BIT: *La sécurité sociale pour la justice sociale et une mondialisation équitable*, Rapport VI, Conférence internationale du Travail, 100^e session (Genève, 2011); BIT: *World Social Protection Report 2014/15: Building economic recovery, inclusive development and social justice* (Genève, 2014).

¹⁰ BIT: *Can productivity in SMEs be increased by investing in workers' health?*, op. cit.

47. Aucun schéma clair ne se dégage sur le plan international quant au **temps de travail**. Dans certains pays tels que le Japon, le nombre d'heures est plus faible dans les petites entreprises alors qu'ailleurs, comme au Brésil, aux Etats-Unis et dans certains pays de l'UE, il est plus élevé ¹¹.

48. Dans les pays non européens, la **durée d'occupation des postes** semble être beaucoup plus longue dans les grandes entreprises, ce qui est le signe d'une plus grande sécurité de l'emploi. Aux Etats-Unis, cette durée est deux fois moins longue dans les entreprises de moins de 25 salariés que dans les autres. La tendance est la même au Brésil et au Japon. L'une des explications possibles, outre la plus grande intensité des flux d'entrée et de sortie des PME, est que les carrières évoluent peu dans les PME et que les travailleurs sont donc plus enclins à se tourner vers les grandes entreprises après avoir acquis des compétences et de l'expérience dans les petites.

49. Les **méthodes de gestion des ressources humaines (GRH)** sont moins pratiquées et moins développées dans les PME, encore qu'un nombre considérable d'entre elles appliquent des méthodes novatrices. En Allemagne, des systèmes de travail à haute performance existent dans 11 pour cent des entreprises de 1 à 19 salariés et dans un tiers de celles de 20 à 199 salariés ¹². En Italie, 35 pour cent des petites entreprises ont des systèmes de GRH relativement développés, et 22 pour cent combinent des méthodes de GRH innovantes avec des systèmes bien établis de relations du travail ¹³. Les PME européennes se caractérisent par l'importance qu'elles accordent à la formation et au perfectionnement professionnel: 30 pour cent d'entre elles ont des programmes de formation continue. Au Japon, 47 pour cent des PME (de 30 à 99 salariés) ont adopté la rémunération à la performance, 26 pour cent ont des systèmes d'évaluation de la performance et 66 pour cent proposent à la fois une formation dispensée à l'extérieur et une formation systématique en cours d'emploi.

50. Les **relations du travail** et la négociation collective ont un rôle important à jouer dans l'amélioration de la sécurité de l'emploi et des conditions de travail. C'est pourquoi l'OIT recommande d'encourager les petites et moyennes entreprises ainsi que leurs travailleurs à se doter d'une représentation adéquate, dans le respect absolu de la liberté syndicale ¹⁴. Cependant, les relations professionnelles sont encore rudimentaires dans les PME, où aussi bien le taux de syndicalisation que la négociation collective à l'échelle de l'entreprise laissent à désirer. Selon des études sur les stratégies qui permettraient de relever le niveau de représentation dans les petites et très petites entreprises, il faudrait que les syndicats adaptent leur stratégie aux intérêts des travailleurs de ces entreprises, qui sont différents de ceux de leurs membres habituels ¹⁵. La densité syndicale des PME est estimée à 2 pour cent en France, 15 pour cent aux Pays-Bas, 13 pour cent en Irlande et moins de 2 pour cent au Japon. La situation est plus diversifiée en ce qui concerne les organisations d'employeurs. En Autriche, Finlande, France, Italie, Pays-Bas et Espagne, la représentation et la couverture conventionnelle des employeurs des PME sont dans une large mesure intégrées dans le système national de relations professionnelles. Au

¹¹ Pour ce paragraphe et les trois suivants, voir Eurofound: *Industrial relations in the EU, Japan, US and other global economies, 2005-2006* (Dublin, 2007).

¹² P. Edwards et M. Ram: «Surviving on the margins of the economy: Working relationships in small, low-wage firms», dans *Journal of Management Studies* (2006, vol. 43-4).

¹³ L. Bordogna et R. Pedersini: *Between the «black hole» and innovative labor relations and HRM practices in small size enterprises: The Italian experience of late '90s in comparative perspective*, non publié (2001).

¹⁴ Voir la recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998.

¹⁵ Global Labour University: *Strategies for closing the representation gap in micro and small enterprises*, 2010.

Royaume-Uni, seuls 4 pour cent des PME pratiquent la négociation collective, et aux Etats-Unis tant la densité syndicale que la couverture conventionnelle sont faibles.

51. **La sécurité et la santé au travail (SST)**, y compris lorsqu'elles font défaut, ont des effets à la fois micro et macroéconomiques. Le BIT estime que les accidents du travail et les maladies d'origine professionnelle causent chaque année dans le monde plus de 2,3 millions de décès qui auraient pu être évités ¹⁶, et que leur coût économique équivaut à environ 4 pour cent du PIB mondial ¹⁷. Des études constatent que l'environnement de travail est plus dangereux dans les petites entreprises que dans les grandes. En Europe, 82 pour cent des lésions professionnelles et 90 pour cent des accidents mortels se produisent dans des PME ¹⁸. Néanmoins, l'incidence des accidents du travail a diminué, passant de 4 000 journées de travail perdues pour 100 000 salariés en 1996 à moins de 3 000 en 2007 ¹⁹.

52. Les salariés des PME éprouvent en général une plus grande **satisfaction au travail**, qui pourrait s'expliquer par la plus grande autonomie dont ils jouissent dans l'exécution de leurs tâches et le moindre degré de division du travail que connaissent ces entreprises. Ces salariés apprécient aussi les relations personnelles qu'ils entretiennent avec leurs dirigeants. Une autre raison avancée est que les PME offrent un environnement de travail plus stable en ce sens qu'elles changent moins souvent de stratégie et sont moins sujettes que les grandes entreprises à des réorganisations, fusions et rachats ²⁰.

53. Pour résumer, malgré une nette amélioration des connaissances, beaucoup reste à apprendre sur la qualité de l'emploi dans les PME. Il n'existe pas de données solides sur la qualité des emplois dans les PME des pays à faible revenu et à revenu intermédiaire, mais celles qui existent pour l'UE montrent que, en règle générale, les PME affichent de moins bons résultats que les grandes entreprises. Il n'y a rien de surprenant à cela puisque, ayant une productivité relativement plus faible, les PME versent des salaires plus modestes et offrent moins d'avantages sociaux. Toutefois, compte tenu de leur contribution à l'emploi et notamment du fait que la plupart d'entre elles emploient des catégories prioritaires comme les jeunes, les travailleurs âgés et les travailleurs peu qualifiés, il ne serait pas raisonnable de réduire le soutien qui leur est accordé ou d'y renoncer. En revanche, il faut les aider à accroître leur productivité et à se développer tout en améliorant la qualité des emplois. Un premier pas important dans ce sens consisterait à obtenir le respect systématique des principes et droits fondamentaux au travail, mais le pari est loin d'être gagné, surtout dans les nombreuses PME de l'économie informelle et du secteur agricole ²¹.

¹⁶ Rapport introductif présenté par l'OIT au Congrès mondial de 2014 sur la sécurité et la santé au travail (Francfort-sur-le-Main, août 2014). Les calculs se fondent sur les chiffres des lésions professionnelles réunis en 2010 pour une sélection d'Etats Membres de l'OIT et les données de l'Organisation mondiale de la santé sur la charge mondiale de morbidité en 2011.

¹⁷ Le Bureau international du Travail et la Journée mondiale de la sécurité et la santé au travail (2003).

¹⁸ Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail: *Occupational safety and health and economic performance in small and medium-sized enterprises: A review* (2009).

¹⁹ Eurofound: *Health and safety at work in SMEs: Strategies for employee information and consultation* (2010).

²⁰ De Kok et coll. (2011), *op. cit.*

²¹ BIT: *Principes et droits fondamentaux au travail: Traduire l'engagement en action*, Rapport VI, Conférence internationale du Travail, 101^e session (Genève, 2012).

54. L'autre constat important de ce chapitre est que la qualité de l'emploi dans les PME dépend davantage du secteur économique que de la taille de l'entreprise. Par conséquent, les mesures destinées à améliorer la qualité de l'emploi pourraient être plus efficaces si elles étaient conçues en fonction du secteur plutôt que d'une classe de taille particulière.

Chapitre 4

Politiques de soutien aux PME: définition, fondements et liens avec d'autres domaines d'action

55. Le présent chapitre donne des informations sur le contexte dans lequel s'inscrivent les politiques de soutien aux PME en définissant leur objet, leurs fondements et leurs liens avec d'autres politiques pertinentes qui ne visent pas spécialement les PME, mais jouent un rôle important pour celles-ci et pour leur contribution à l'emploi.

4.1. Définition et objectifs

56. Dans le cadre du présent rapport, les politiques de soutien aux PME sont définies comme les initiatives publiques conçues pour promouvoir les entreprises existantes au-dessous d'une certaine taille ¹. Ces politiques peuvent viser les entreprises directement ou indirectement. Parmi les mesures ciblant directement les PME figurent par exemple les services de soutien financier et non financier et l'intégration des PME dans de grands réseaux de producteurs ou dans des chaînes de valeur. L'appui indirect prend très souvent la forme d'interventions visant à instaurer un environnement plus favorable aux PME, comme la simplification des formalités d'enregistrement ou du régime fiscal ou l'application d'une réglementation du travail différenciée. Les instruments les plus fréquemment utilisés dans le cadre des politiques de soutien aux PME sont les crédits, les subventions, l'assistance technique et les incitations fiscales ². Les programmes de soutien aux PME sont considérés comme faisant partie intégrante de ces politiques du fait qu'ils assurent la réalisation d'une intervention au moyen d'un plan d'action dans un but spécifique. Cibler les PME n'est pas une fin en soi, mais un moyen de stimuler la croissance, de créer des emplois de qualité et d'assurer une prospérité partagée.

57. Les politiques de promotion de l'entrepreneuriat sont étroitement liées aux politiques de soutien aux PME, auxquelles elles sont souvent associées dans la pratique. La principale différence réside dans le fait que les politiques de promotion de l'entrepreneuriat visent des particuliers plutôt que des entreprises existantes. Leur objectif premier est d'encourager davantage de personnes à envisager la possibilité de devenir entrepreneur et d'apporter un soutien aux phases de prédémarrage et démarrage et pendant la période suivant immédiatement le démarrage de l'activité entrepreneuriale ³.

¹ P. Ibararán, A. Maffioli et R. Stucchi: *SME policy and firms' productivity in Latin America*, IZA Discussion Paper n° 4486 (Institute for the Study of Labor (IZA), 2009); Groupe indépendant d'évaluation: *La grande affaire des petites entreprises: évaluation du soutien du Groupe de la Banque mondiale aux petites et moyennes entreprises 2006-2012* (Washington, DC, 2014).

² Ibararán et coll., *op. cit.*

³ Voir A. Lundstrom et L.A. Stevenson: *Entrepreneurship policy: Theory and practice* (New York, Philadelphie, 2005).

Les politiques de promotion de l'entrepreneuriat sont très souvent conçues et appliquées pour renforcer la motivation et les compétences des personnes et améliorer les perspectives qui s'offrent à elles ⁴. Il existe des synergies évidentes entre les politiques de promotion de l'entrepreneuriat et celles de soutien aux PME, notamment pour ce qui est de l'instauration d'un environnement favorable, de l'accès au financement et des compétences en matière de gestion. C'est pourquoi l'OIT recommande de concevoir ces deux types de politiques comme un tout.

4.2. Fondements

58. Les politiques de soutien aux PME reposent principalement sur deux justifications économiques ⁵. La première est l'existence de défaillances du marché qui peuvent peser sur la performance des PME et entraver leur participation à l'activité du marché, entraînant ainsi un recul de la croissance et de l'emploi. Les politiques de soutien aux PME visent à remédier aux défaillances du marché telles que le manque d'informations, l'indisponibilité et le coût élevé de certains services ou encore les problèmes liés aux biens publics. Parmi les exemples fréquemment cités figurent:

- ❑ l'accès insuffisant au financement dû à l'incapacité des banques d'évaluer les risques associés à l'octroi de prêts aux PME;
- ❑ le fait que les PME manquent d'informations sur les avantages de certains services de soutien, notamment en matière de formation ou de conseil;
- ❑ le nombre insuffisant de fournisseurs pour certains services ou leur réticence à réduire l'échelle de leurs services pour répondre à la demande d'entreprises de taille modeste, en raison d'un ratio frais fixes-recettes défavorable;
- ❑ la réticence des entreprises à investir dans la recherche et développement, car elles redoutent des transferts sans contrepartie de connaissances à d'autres entreprises.

59. Le deuxième principe sous-tendant les politiques de soutien aux PME est que les entreprises de cette classe de taille contribuent spécifiquement au développement économique et à la lutte contre la pauvreté, et méritent donc qu'on les soutienne. Les arguments souvent avancés pour justifier la fourniture d'un appui ciblé aux PME comprennent leur contribution à la création d'emplois en raison de leur forte intensité de main-d'œuvre et leur impact positif sur l'efficacité, l'innovation et la productivité par le jeu d'une concurrence renforcée.

60. Il ressort clairement de la littérature économique que ni les défaillances du marché ni la contribution particulière que les PME apportent aux objectifs de développement ne suffisent à justifier une intervention gouvernementale; une intervention n'est légitime que si elle débouche sur des gains socio-économiques nets ⁶.

61. Des voix s'élèvent en outre pour contester le bien-fondé des politiques de soutien aux PME. Certaines, défendant une position traditionnelle non interventionniste, soutiennent que les politiques ne devraient pas privilégier des entreprises d'une taille donnée (sauf celles qui poursuivent des objectifs sociaux spécifiques, comme l'aide aux

⁴ Un produit-phare du BIT est le module de formation à l'entrepreneuriat, intitulé *Tout savoir sur l'entreprise*, qui s'adresse aux écoles secondaires et auquel ont participé 2,3 millions d'étudiants ces dix dernières années; voir S. Asad et V. Rose-Losada: *Know About Business 2013: An outreach report from the ILO's entrepreneurship education programme* (Genève, BIT, 2013).

⁵ Voir, par exemple, Ibararán et coll., *op. cit.*

⁶ D.J. Storey: *Entrepreneurship and SME policy*, non publié, 2008.

entrepreneurs très pauvres) tandis que d'autres insistent sur l'importance d'engager des réformes systémiques, non ciblées, pour assurer, par exemple, une infrastructure fiable, la bonne gestion du secteur public, la stabilité politique, un environnement favorable à l'activité des entreprises et une main-d'œuvre bien formée⁷. Les sceptiques notent aussi que les politiques de soutien aux PME sont généralement trop insignifiantes pour faire la différence au niveau global et que ces interventions ne se justifient que si elles permettent de renforcer des marchés locaux durables pour les services d'appui aux PME, ou si les gouvernements intègrent ces mesures dans des programmes nationaux.

62. Le débat sur l'opportunité d'adopter ou non des politiques à l'égard des PME n'a pas encore été tranché. Il est largement reconnu que les défaillances du marché sont une réalité⁸ à laquelle il convient de remédier par des politiques de soutien aux PME, mais l'idée que ces entreprises apportent une contribution particulière à l'économie est controversée⁹. Le meilleur moyen d'obtenir un consensus est de pallier le manque d'études d'impact quantitatives fiables et suivre les résultats des politiques de soutien aux PME, comparer leur coût aux avantages économiques et sociaux qu'elles procurent, et évaluer leur efficacité par rapport à d'autres interventions qui ne ciblent pas les entreprises au-dessous d'une certaine taille. Il est largement admis que les politiques de soutien aux PME doivent être profondément ancrées dans une théorie du changement clairement établie et une évaluation des résultats fondée sur des données probantes¹⁰. Il importe aussi de promouvoir une culture de l'évaluation dans la mesure où les gouvernements, les organisations non gouvernementales et les donateurs continuent d'allouer des budgets considérables aux politiques de soutien aux PME¹¹.

4.3. Liens avec d'autres grands domaines d'action

63. Le présent rapport s'attache à analyser l'efficacité des politiques de soutien aux PME, définies comme des politiques ciblant les entreprises au-dessous d'une certaine taille. Certes, diverses autres politiques économiques peuvent aussi avoir un impact considérable sur les PME, être une condition préalable à leur développement durable ou les avantager de manière disproportionnée. Toutefois, ces politiques ne sont pas le thème central du présent rapport puisqu'elles ne visent pas spécialement les entreprises d'une certaine taille à l'exclusion des autres et que, en tout état de cause, elles ont déjà été longuement examinées par les mandants ces dernières années. Néanmoins, les paragraphes ci-dessous décrivent brièvement certaines politiques générales et leur intérêt

⁷ Groupe indépendant d'évaluation, *op. cit.*

⁸ Voir, par exemple, D.J. Storey: «Evaluating SME policies and programmes: Technical and political dimensions», dans M. Casson et coll. (dir. de publication): *The Oxford Handbook of Entrepreneurship* (Oxford, 2006).

⁹ Voir, par exemple, Groupe indépendant d'évaluation, *op. cit.*

¹⁰ Voir, par exemple, OCDE: *Cadre de l'OCDE pour l'évaluation des politiques et des programmes à l'égard des PME et de l'entrepreneuriat* (Paris, 2007).

¹¹ Selon les estimations du Groupe consultatif d'assistance aux pauvres (CGAP), en 2011, les institutions publiques de financement du développement ont alloué 25 milliards de dollars E.-U. aux PME, et l'aide publique au développement (APD) en faveur des PME se montait à un milliard de dollars E.-U. en 2009 (l'APD totale atteignait 120 milliards de dollars E.-U. en 2009 selon les chiffres de l'OCDE). D'après une évaluation récente, les mesures ciblées d'appui aux PME prises par le Groupe de la Banque mondiale ont totalisé, entre 2006 et 2012, 18 milliards de dollars E.-U. en engagements, dépenses et exposition, dont 16 pour cent de la valeur totale du portefeuille de la SFI, 21 pour cent de l'exposition brute de l'Agence multilatérale de garantie des investissements et 2 pour cent des engagements d'investissement de la Banque mondiale; voir Groupe indépendant d'évaluation, *op. cit.*

pour les PME, afin de souligner leur importance et d'assurer la cohérence des analyses et des approches.

64. Les **politiques macroéconomiques** comptent parmi les plus importants facteurs de développement des entreprises de toute taille ¹². Les politiques monétaires, financières et budgétaires et les politiques de change non seulement ont une incidence directe sur le coût du crédit et d'autres intrants des entreprises, mais influencent aussi la demande globale. Les politiques de soutien aux PME ne peuvent porter leurs fruits que si elles s'appuient sur un cadre macroéconomique favorable qui soutienne la productivité, la demande intérieure et extérieure et la stabilité économique.

65. Les **politiques relatives à l'investissement et à l'infrastructure physique** peuvent jouer un rôle important au regard d'une des principales difficultés mentionnées par les entreprises, à savoir le manque d'infrastructures adéquates. En appliquant des méthodes à forte intensité de main-d'œuvre, elles peuvent aussi créer des emplois et contribuer ainsi à réduire la pauvreté. En outre, en admettant que les programmes qui leur sont associés exploitent autant que possible les ressources locales (comme le fait l'OIT), les PME peuvent aussi tirer parti de la position de fournisseurs directs ¹³.

66. Ces dernières années ont été marquées par un retour en force des **politiques industrielles**. Elles comprennent notamment les mesures de soutien que prennent les gouvernements en faveur d'un secteur ou d'un groupe d'entreprises donné pour accélérer le processus de transformation structurelle et, partant, ouvrir de meilleures perspectives de croissance inclusive ¹⁴. Selon le nombre de PME dans les secteurs ou les groupes choisis, les politiques industrielles peuvent être très importantes pour celles-ci. Les politiques ciblant les PME sont un bon complément aux politiques industrielles lorsqu'elles aident ces entreprises à acquérir le savoir-faire et les compétences nécessaires à une diversification durable et à la transformation de la production.

67. Comme indiqué au chapitre 3, l'inadéquation entre les qualifications de la main-d'œuvre et la demande des entreprises constitue pour ces dernières un problème majeur. Les **politiques de développement des compétences** englobant l'instruction de base, la formation initiale et l'apprentissage tout au long de la vie sont un moyen important de remédier à ce problème. Ces politiques sont essentielles à l'accroissement de la productivité des entreprises de toute taille, y compris les PME, lequel est lui-même indispensable à la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité ¹⁵.

¹² Concernant l'approche de l'OIT en matière de politiques macroéconomiques favorables à l'emploi, voir également BIT: *Des politiques de l'emploi pour une reprise et un développement durables*, Rapport VI, Conférence internationale du Travail, 103^e session (Genève, 2014).

¹³ L'un des plus importants programmes de coopération technique du BIT est le Programme des investissements à haute intensité de main-d'œuvre, qui est doté d'un budget de 120 millions de dollars E.-U. et est mis en œuvre dans 45 Etats Membres; voir: BIT (2014), *ibid.*

¹⁴ Voir J.M. Salazar-Xirinachs, I. Nübler et R. Kozul-Wright (dir. de publication): *Transforming economies: Making industrial policy work for growth, jobs and development* (Genève, 2014).

¹⁵ Voir BIT: *Améliorer les aptitudes professionnelles pour stimuler la productivité, la croissance de l'emploi et le développement*, Rapport V, Conférence internationale du Travail, 97^e session (Genève, 2008); et BIT: *Une main-d'œuvre qualifiée pour une croissance forte, durable et équilibrée – Une stratégie de formation du G20* (Genève, 2010).

Chapitre 5

Pertinence et efficacité des politiques de soutien aux PME au regard des priorités de l'OIT

5.1. Introduction

68. Le présent chapitre résume les données empiriques récemment collectées sur l'efficacité des politiques de soutien aux PME et analyse la mesure dans laquelle ces politiques peuvent contribuer à la réalisation des priorités de l'OIT. Il porte en particulier sur les interventions les plus importantes en termes de demande émanant des Etats Membres de l'Organisation et de nombre de bénéficiaires potentiels. Les domaines concernés sont les suivants:

- ❑ accès au financement et formation à l'entrepreneuriat ¹;
- ❑ environnement favorable aux entreprises;
- ❑ formalisation des entreprises de l'économie informelle;
- ❑ promotion de la productivité des PME et amélioration des conditions de travail;
- ❑ interventions axées sur les chaînes de valeur.

Enfin, le chapitre fait le point sur les nouvelles tendances des politiques à l'égard des PME.

69. Pour chacun des types d'interventions énumérés ci-dessus, les chapitres: 1) présente brièvement le modèle de changement selon lequel l'intervention est supposée contribuer aux changements attendus; 2) résume les données mondiales sur le fonctionnement du modèle; et 3) rend compte des informations disponibles sur l'impact des interventions de l'OIT dans le domaine concerné.

70. Dans l'examen de l'efficacité des politiques de soutien aux PME sur la base des données mondiales et des éléments rassemblés par l'OIT, le présent chapitre privilégie les études d'impact rigoureuses qui estiment les résultats d'une intervention selon une logique causale. La priorité est donnée aux méthodologies expérimentales ou quasi expérimentales ². Le recours à ce type de modèles permet de prendre en compte les

¹ Ces interventions seront traitées ensemble car elles sont souvent combinées dans un ensemble global de mesures.

² Une des expériences consiste à tester une intervention en faveur des PME, par exemple un programme de formation ou de microfinancement, en répartissant aléatoirement les entreprises entre un groupe bénéficiaire de mesures de soutien et un groupe témoin où le statu quo est maintenu. Cette approche réduit la probabilité que des différences systématiques entre groupe bénéficiaire et groupe témoin altèrent les résultats mesurés, et aide à attribuer de manière fiable les effets observés – qu'ils soient positifs ou négatifs – à l'intervention. Les modèles quasi expérimentaux recourent à des méthodes autres que la répartition aléatoire pour former le groupe bénéficiaire et le groupe témoin. Les différences éventuelles entre les groupes peuvent nuire à la fiabilité des résultats.

scénarios contrefactuels, c'est-à-dire ce qui se serait produit en l'absence d'intervention. Ont en outre été utilisées des études économétriques non expérimentales, fondées sur une analyse statistique des relations économiques. Cette méthode est aussi utile pour quantifier les effets, mais elle ne permet guère d'établir des liens de causalité. Il est important de mettre en avant les méthodes d'évaluation quantitative pour deux raisons: premièrement, il n'existe que très peu d'études quantitatives sur l'impact des politiques de soutien aux PME. Deuxièmement, les méthodes moins rigoureuses tendent à surévaluer les effets des politiques. Toute absence de données rigoureuses sera spécifiée.

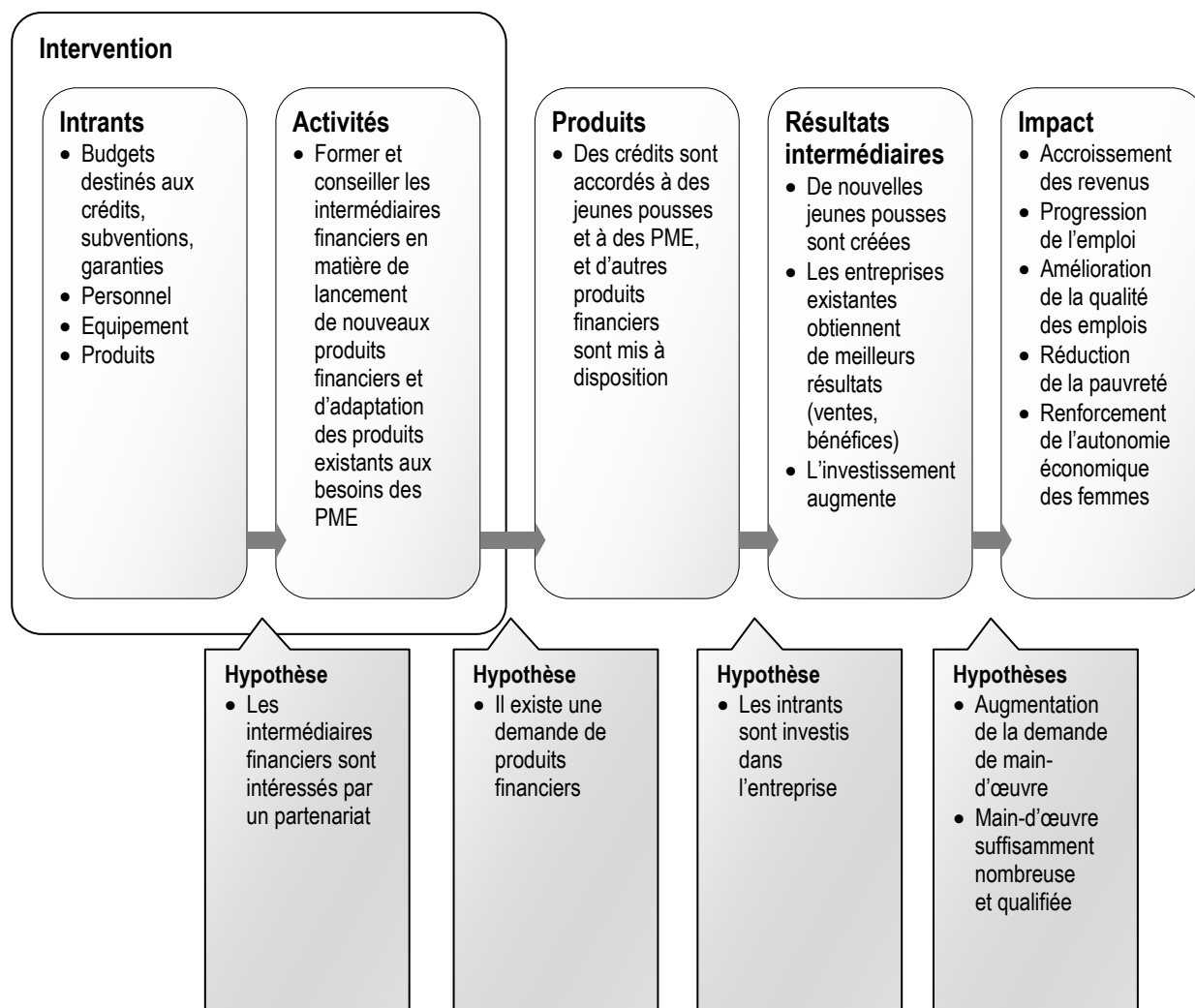
5.2. Accès au financement et formation à l'entrepreneuriat

Logique de l'intervention

71. Comme il est expliqué au chapitre précédent, les PME n'ont souvent qu'un accès restreint au financement. De nombreuses interventions sont donc conçues pour les aider à accéder à des services financiers tels que les crédits, les garanties, les subventions, les produits d'épargne, les assurances ou encore les crédits-bails. En général, les interventions non seulement visent à fournir aux PME un accès à ces services, qui auparavant leur étaient très souvent inaccessibles, mais s'attachent aussi à en réduire le coût. La figure 5.1 illustre la logique qui sous-tend ce type d'intervention³. L'accès au financement devrait apporter aux entreprises les ressources financières dont elles ont besoin pour maintenir et développer leurs activités. La performance des PME devrait s'en trouver améliorée, avec pour corollaire un accroissement des ventes et des bénéfices, et au bout du compte une augmentation de la demande de main-d'œuvre, un accroissement des revenus et la création d'emplois.

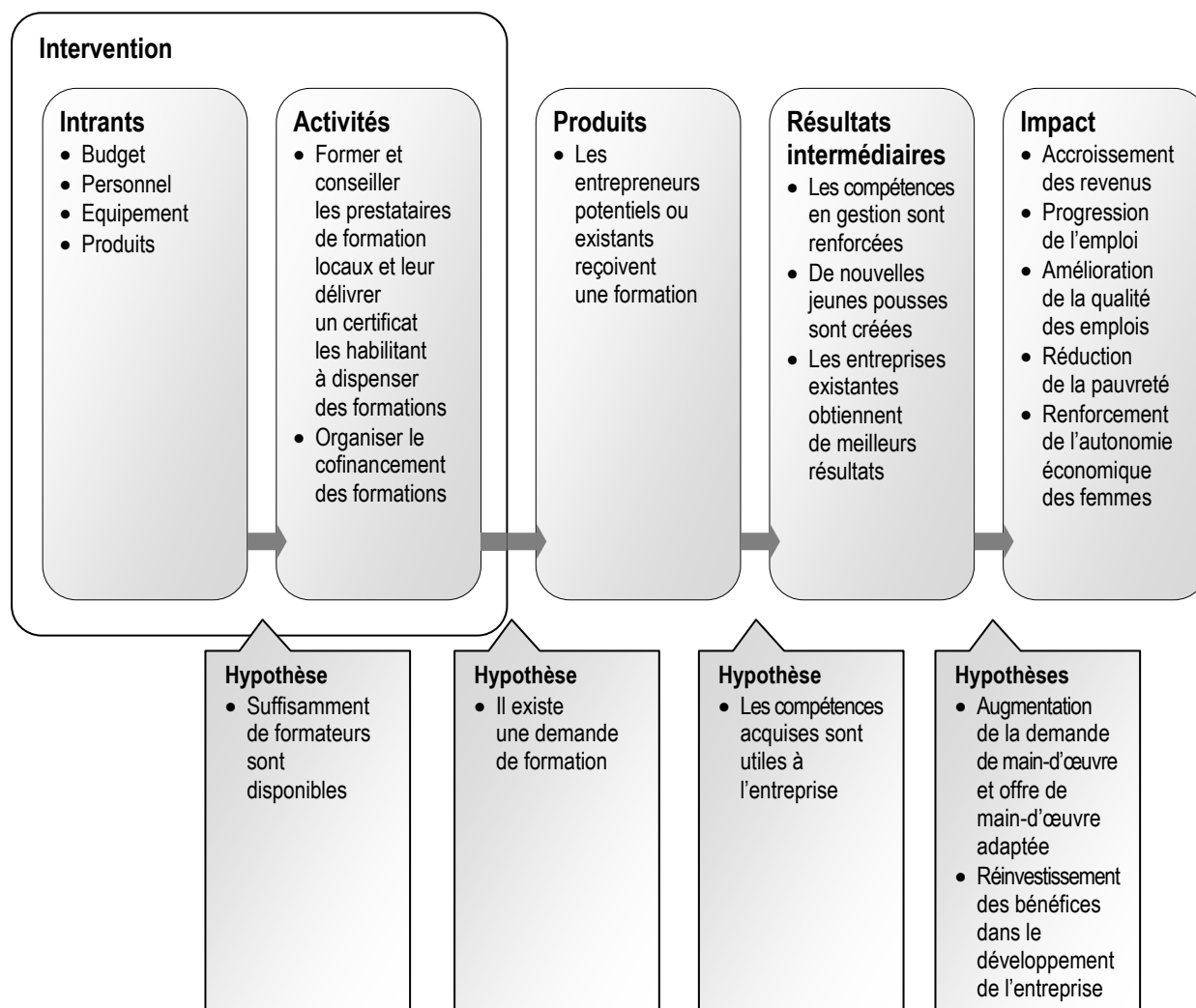
³ Les modèles d'intervention s'inspirent de M. Grimm et A.L. Paffhausen: *Interventions for employment creation in micro, small and medium sized enterprises in low and middle income countries – A systematic review*, non publié, 2014; et de N. Fiala et M. Pilgrim: *Intervention models and performance indicators of the ILO Small Enterprises Unit* (Berlin, Genève, 2013).

Figure 5.1. Des projets à l'impact: modèle d'intervention dans le domaine de l'accès au financement



72. La formation à l'entrepreneuriat recouvre tous les types de formations qui dispensent les qualifications nécessaires pour monter une nouvelle entreprise, ou pour améliorer les fonctions essentielles en matière de gestion et d'administration d'entreprises existantes. Sont notamment inclus les programmes spécialement destinés aux femmes chefs d'entreprise, dont certains comprennent des contenus supplémentaires sur la problématique hommes-femmes. La figure 5.2 présente le modèle d'intervention correspondant aux programmes de formation à l'entrepreneuriat et à la gestion. L'objectif de ces mesures est de renforcer les compétences en gestion des entrepreneurs potentiels ou en activité, que la formation devrait aider, selon le cas, à créer une entreprise ou à développer ses activités. Forts de leurs compétences fraîchement acquises, les bénéficiaires devraient en principe améliorer la performance de leur entreprise, avec pour conséquence une augmentation de la demande de main-d'œuvre, un accroissement des revenus et la création d'emplois.

Figure 5.2. Des projets à l'impact: modèle d'intervention dans le domaine de la formation à l'entrepreneuriat



Synthèse des données mondiales

73. Concernant les pays en développement, on peut résumer comme suit les **données mondiales sur l'impact des activités en matière de formation à l'entrepreneuriat et d'accès au financement**⁴. Parmi les programmes de formation évalués, seuls 40 pour cent ont eu des effets positifs significatifs sur l'emploi. Lorsque des effets significatifs ont été observés, ceux-ci étaient considérables. Un tiers des interventions ont produit des effets moyens ou forts, 45 pour cent des effets faibles et 22 pour cent des effets négatifs⁵.

⁴ La présente section repose principalement sur deux études systématiques récentes qui évaluent l'impact des politiques en faveur des PME dans les pays en développement. Grimm et Paffhausen, *op. cit.*, porte sur 54 études répondant aux critères des évaluations rigoureuses. Y. Cho et M. Honorati: *Entrepreneurship programs in developing countries: A meta regression analysis*, Social Protection and Labor Discussion Paper n° 1302 (Banque mondiale, Washington, DC, 2013), se fonde sur un échantillon de 37 études. Grimm et Paffhausen s'intéressent surtout aux effets sur l'emploi et n'évaluent pas systématiquement les effets de revenu. Cho et Honorati étudient aussi les effets de revenu et montrent que 28 pour cent de l'ensemble des interventions menées (dans les domaines de la formation, du financement ou les deux) enregistrent des résultats significatifs pour ce qui est des revenus.

⁵ Les examens systématiques recourent très souvent à ce qu'on appelle la taille d'effet normalisée, qui rend compte de l'ampleur d'un effet sur le groupe bénéficiaire par rapport au groupe témoin sous la forme d'une

74. Trente-cinq pour cent des interventions menées pour faciliter l'accès au financement ont produit des effets positifs significatifs sur l'emploi. Cependant, l'ampleur de ces effets était généralement faible. Parmi les interventions ayant causé des effets significatifs, seules 18 pour cent ont eu un effet moyen ou fort ⁶. Cela pourrait s'expliquer par le fait que la majorité de ces interventions consistaient en des programmes de microcrédit proposant des prêts de 100 à 2 000 dollars E.-U., montants généralement utilisés comme fonds de roulement et non pour investir à long terme dans des équipements ou des biens immobiliers, ce qui aurait pu se traduire par un développement de l'activité commerciale et par la création d'emplois. Il n'existe que quelques évaluations des programmes de subventions et aucune étude relative aux effets sur l'emploi des produits de microassurance.

75. Les données mondiales suggèrent par ailleurs que, pour les deux types d'interventions, le succès des programmes en termes de création d'emplois peut être encore plus grand si l'intervention présente une ou plusieurs des caractéristiques ci-après:

- a) Les actions qui combinent la formation à l'entrepreneuriat et l'accès au financement donnent de meilleurs résultats que les interventions individuelles. Il est judicieux d'exécuter les programmes en partenariat avec des institutions de microfinancement, car la possibilité d'obtenir un prêt peut inciter les entrepreneurs à mettre en application les nouvelles pratiques entrepreneuriales qui leur ont été enseignées dans le cadre des programmes de formation.
- b) Les programmes destinés aux jeunes sont plus susceptibles de produire des résultats positifs. Une explication possible est que le manque de compétences entrepreneuriales est plus grand dans ce groupe d'âge que dans les autres; aussi l'impact relatif des interventions est-il plus important. Une autre raison pourrait être que les jeunes sont davantage désireux de fonder une nouvelle entreprise. Les enquêtes du Global Entrepreneurship Monitor concluent invariablement que, quel que soit le niveau de développement national, la plus forte proportion d'entrepreneurs à la tête de nouvelles entreprises appartient au groupe d'âge des 25-34 ans ⁷.
- c) Les programmes ciblant les femmes semblent être moins performants en termes de création de revenus et d'emplois. Néanmoins, cette observation ne devrait pas servir d'argument pour renoncer aux interventions de ce type car les résultats reflètent probablement l'hétérogénéité des objectifs des femmes chefs d'entreprise et les inégalités structurelles auxquelles elles sont confrontées. On peut notamment citer parmi ces dernières le manque d'autonomie décisionnelle des femmes au sein de la famille, les obligations supplémentaires qui empiètent sur leur temps et les possibilités d'éducation limitées. Quoi qu'il en soit, ces conclusions incitent à repenser les approches actuelles, et notamment à s'attaquer aux inégalités structurelles. L'évaluation la plus récente montre que l'introduction de nouvelles composantes dans les programmes destinés aux femmes chefs d'entreprise, comme

proportion de son écart type. Cette méthode permet de comparer des études qui mesurent différents effets sur l'emploi, qu'il s'agisse d'une différence de probabilité, d'un taux de croissance en pourcentage ou de changements de niveaux. Dans les deux examens mentionnés ci-dessus, la taille d'effet moyenne normalisée est d'environ 0,2 pour l'emploi, c'est-à-dire que les interventions ont entraîné en moyenne une croissance de l'emploi de 0,2 écart type. Si l'écart type était de quatre travailleurs dans la base de référence, cela signifie que l'emploi a augmenté de 0,8 travailleur. Pour la classification des tailles d'effets faibles, moyens et forts, voir J. Cohen: *Statistical power analysis for the behavioural sciences*, 2^e édition, 1988.

⁶ Grimm et Paffhausen, *op. cit.*

⁷ Voir, par exemple, J.E. Amorós et N. Bosma: *Global Entrepreneurship Monitor: 2013 Global Report* (2014).

par exemple l'offre de services financiers sur téléphone portable ou des apports en nature, renforce l'autonomie décisionnelle des femmes et améliore les résultats de leur activité ⁸.

- d) Les programmes émanant d'intermédiaires non étatiques donnent généralement de meilleurs résultats. Cela pourrait s'expliquer par le fait que ces organisations sont plus proches des groupes cibles. Les intermédiaires non étatiques comprennent entre autres les organisations d'employeurs ainsi que d'autres associations professionnelles qui fournissent souvent des services d'aide non financière aux PME. Les données disponibles ne permettent pas de tirer de conclusions sur les résultats de ce groupe d'intermédiaires.
- e) Le moment où les évaluations sont réalisées a une incidence sur les conclusions. Ainsi, les résultats mesurés un ou deux ans après la fin d'une intervention se révèlent plus positifs que ceux mesurés quelques mois après l'achèvement d'un programme.

76. Enfin, il convient de formuler certaines observations sur la manière d'interpréter les résultats:

- a) Si l'on prend comme indice de référence l'efficacité des politiques actives du marché du travail dans les pays de l'OCDE (dont 39 pour cent produisent des effets positifs significatifs) ⁹, les effets des interventions en faveur du développement de l'entrepreneuriat dans les pays en développement se situent à un niveau comparable. Ces interventions peuvent contribuer à la création d'emplois et à une nette amélioration des conditions socio-économiques ¹⁰.
- b) Néanmoins, la majorité des études ne concluent pas à des effets positifs sur l'emploi. Cela ne signifie pas pour autant qu'il n'y ait pas du tout de résultat. Bon nombre d'études montrent que les interventions ont permis d'améliorer les pratiques d'entreprise (dans le cas des programmes de formation) ou de stabiliser les revenus (pour les mesures favorisant l'accès au financement). Un nombre plus restreint d'études fait état d'un accroissement des ventes ou des bénéfices, et un nombre encore plus faible révèle des effets significatifs sur l'emploi. Globalement, plus l'on avance dans la chaîne des résultats allant de l'intervention à l'impact final, plus il est difficile d'observer des résultats significatifs. On ne sait pas très bien si cela est dû à un manque d'efficacité des interventions ou au fait que les évaluations mesurent les effets sur l'emploi trop tôt après la fin d'une intervention. Ces effets sont souvent mesurés quelques mois après l'intervention ou, au maximum, deux ans plus tard. Aucun programme n'étudie les effets deux à quatre ans après l'intervention ¹¹. Il est donc possible que des effets positifs sur l'emploi se fassent jour à plus long terme.

⁸ M. Buvinic et R. Furst-Nichols: *Promoting women's economic empowerment: What works?*, Groupe de la Banque mondiale, Policy Research Paper n° 7087 (2014).

⁹ D. Card, J. Kluve et A. Weber: «Active labor market policy evaluations: A meta-analysis», dans *Economic Journal* (2010, vol. 120). Il convient de noter que, si les politiques actives du marché du travail prévoient généralement des formations à l'entrepreneuriat, elles comprennent aussi des mesures comme une aide à la recherche d'emploi ou s'étendent aux emplois du secteur public, ce qui n'entre pas dans la catégorie des politiques en faveur des PME.

¹⁰ Cho et Honorati, *op. cit.*

¹¹ Les évaluations des politiques actives du marché du travail dans les pays de l'OCDE montrent clairement que les effets sur l'emploi à long terme (trois ans après l'intervention) sont plus marqués que les effets à court ou moyen terme; voir Card et coll. (2010), *op. cit.*

- c) La majorité des interventions évaluées ciblent les microentreprises ou les travailleurs indépendants, traduisant la volonté de soutenir les groupes qui ont des besoins particuliers et sont exclus des services financiers ou non financiers. Ces programmes devraient être maintenus car ils contribuent grandement à l'accroissement des revenus et à la sécurité du revenu et qu'ils peuvent aussi avoir des effets sur l'emploi. Du point de vue de la création d'emplois, il faudrait envisager de viser également les jeunes entreprises à croissance rapide, car c'est ce sous-groupe du secteur des PME qui génère la plupart des nouveaux emplois (voir le chapitre 2). Il convient toutefois de relever que, à ce jour, les études d'impact ne sont pas assez nombreuses pour pouvoir confirmer l'hypothèse selon laquelle les entreprises à forte croissance tireraient un plus grand parti des interventions.
- d) La qualité des formations n'est pas une variable prise en compte dans les évaluations¹². L'idée sous-jacente est que les diverses interventions sont de qualité équivalente, ce qui est peu probable. Il serait bon de définir des indicateurs aptes à mesurer la qualité des formations et déterminer si la qualité influence le succès des programmes.
- e) Dans la plupart des cas, les formations sont proposées gratuitement alors que certains programmes de l'OIT facturent des frais aux participants afin de préserver la viabilité financière des programmes et d'écarter les candidats peu motivés. L'imposition de frais pourrait avoir un impact positif, si l'on admet qu'elle contribue à sélectionner les participants les plus zélés – ce qui reste à prouver dans le cas des formations. S'agissant de l'accès au financement, il est largement admis que le prélèvement de taux d'intérêt ou de frais constitue une bonne pratique pour mettre en place des programmes viables.
- f) Par rapport aux études qui évaluent l'impact d'interventions individuelles, les examens systématiques présentent l'avantage d'aider à recenser les paramètres ayant une influence sur les résultats, par-delà les pays et les régions. Dans ce contexte, les deux examens systématiques récemment effectués sur l'efficacité des mesures de soutien aux PME dans les pays en développement ont contribué à réduire l'hétérogénéité des études antérieures, dont ne se dégagent pas de tendances claires¹³. Cependant, la taille de l'échantillon de ces deux examens reste modeste. Il faut réaliser davantage de bilans et d'examen systématiques et les accompagner d'analyses coûts-avantages, car presque aucune des évaluations effectuées à ce jour ne comporte de données sur le rapport coût-efficacité qui permettent de mettre en balance les avantages et les coûts des interventions.
- g) Pour ce qui est de la qualité des emplois créés, il est certain que les interventions peuvent contribuer à générer des revenus supplémentaires, ce qui constitue une dimension essentielle de la qualité de l'emploi. Toutefois, l'on manque de données probantes autres que celles relatives à la création de revenus. Les études d'impact futures devraient traiter d'autres aspects importants des conditions de travail.

77. L'une des **principales implications en matière de politiques** est que les interventions visant à développer l'entrepreneuriat au moyen de services d'aide financière ou non financière peuvent contribuer à la création d'emplois plus nombreux et de meilleure qualité. En outre, les offres combinées qui associent l'accès au financement

¹² A l'exception de Cho et Honorati, *op. cit.*, qui utilisent le modèle de prestation (fournisseur étatique ou non étatique) comme indicateur de qualité, ce qui n'est probablement pas suffisant.

¹³ D. McKenzie et C. Woodruff: *What are we learning from business training and entrepreneurship evaluations around the developing world?*, document de travail de recherche sur les politiques n° 6202, non publié (2012).

et des services non financiers sont davantage bénéfiques que les interventions individuelles, pratique encore fréquente et qu'il faudrait limiter. Par ailleurs, les effets sur l'emploi sont plus marqués pour les jeunes que pour la population dans son ensemble. On peut en conclure que les initiatives de développement de l'entrepreneuriat à l'intention des jeunes devraient continuer de faire partie des différentes politiques actives du marché du travail visant à lutter contre le chômage et le sous-emploi des jeunes. Enfin, il pourrait être nécessaire d'adapter les interventions ciblant les femmes chefs d'entreprise. Une solution à expérimenter serait d'y inclure des contenus supplémentaires sur l'autonomisation économique des femmes pour mieux répondre aux contraintes spécifiques auxquelles elles se heurtent.

Impact des interventions de l'OIT

78. Comme l'OIT réalise plusieurs interventions de grande envergure de soutien aux PME, notamment dans les domaines de la formation à l'entrepreneuriat et de l'accès au financement¹⁴, il importe d'évaluer si ces programmes produisent les effets escomptés. Comme l'indique le tableau 4 ci-dessous, huit études d'impact portant sur des interventions de l'OIT ont été publiées à ce jour¹⁵. Elles ont été réalisées soit par l'OIT en coopération avec des chercheurs extérieurs, soit uniquement par des chercheurs extérieurs qui ont choisi les produits de l'OIT en raison de leur prévalence sur le marché local.

Tableau 4. Efficacité des interventions ayant recours à des produits de l'OIT dans les domaines de la formation à l'entrepreneuriat et de l'accès au financement

Type d'intervention	Effets statistiquement significatifs sur ¹ :		
	Les pratiques entrepreneuriales	Les revenus	L'emploi
Ouganda : formation à l'entrepreneuriat fondée sur le programme du BIT Gérez mieux votre entreprise, combinée à des prêts ou des subventions	+	+(pour les prêts et la formation: augmentation des bénéfices de 54 pour cent)	+(pour les prêts et la formation: progression de l'emploi de 45 à 66 pour cent)
Viet Nam : formation sur la gestion d'entreprise et les questions d'égalité entre hommes et femmes fondée sur le programme du BIT Get Ahead, combinée à des microcrédits	+	+	Non mesuré
Ghana : formation à la gestion d'entreprise fondée sur le programme du BIT Gérez mieux votre entreprise, offerte pour récompenser les participants à un concours de plans d'entreprise	Non mesuré	0	0

¹⁴ En termes de portée, le plus vaste programme de formation du BIT est le module de formation à l'entrepreneuriat intitulé Gérez mieux votre entreprise, qui totalise 4,5 millions de participants (2003-2010); voir S. Lieshout, M. Sievers et M. Aliyev: *Start and improve your business: Global tracer study 2011* (Genève, 2012). D'autres importants programmes de formation et de conseil sont axés sur les femmes entrepreneurs et sur les coopératives agricoles. Le principal programme du BIT favorisant l'accès au financement est le module intitulé Faire de la microfinance une réussite, qui vise à former les fournisseurs de services financiers. A ce jour, 2 700 cadres de banques commerciales, de coopératives et de mutuelles de crédit ont été formés à améliorer l'accès au financement des clients mal desservis, tels que les PME.

¹⁵ En ce qui concerne les données mondiales, seules les études appliquant un modèle expérimental ou quasi expérimental sont mentionnées. Les études qui suivent les bénéficiaires avant et après une intervention, comme l'étude de suivi à l'échelle mondiale du programme Gérez mieux votre entreprise, ne sont pas répertoriées car elles ne comportent pas de groupe témoin; elles restent toutefois des instruments de suivi utiles.

Type d'intervention	Effets statistiquement significatifs sur ¹ :		
	Les pratiques entrepreneuriales	Les revenus	L'emploi
Sri Lanka: formation à l'entrepreneuriat fondée sur le programme du BIT Gérez mieux votre entreprise, combinée à des subventions allouées à des microentreprises existantes ou potentielles détenues par des femmes	+	+	0
Pakistan: formation à l'entrepreneuriat fondée sur le programme du BIT Tout savoir sur l'entreprise et prêts de microfinance à l'intention de bénéficiaires ruraux	+	+	0
Ghana: formation à la gestion fondée sur le programme du BIT Gérez mieux votre entreprise, à l'intention de PME existantes	+	+	Non mesuré
Tadjikistan: formation fondée sur le programme du BIT Get Ahead et prêts à des jeunes pousses potentielles détenues par des femmes	+	+	+
			(pour les prêts et la formation: progression de l'emploi indépendant de 60 pour cent)
Philippines: formation fondée sur le programme du BIT Gérez mieux votre entreprise, à l'intention de clients d'une institution locale de microfinancement	+	+	0

¹ Le signe «+» désigne un effet positif statistiquement significatif. «0» signifie qu'aucun effet n'a pu être observé; il n'y a pas eu d'effet négatif significatif. Pour le détail des résultats, voir le tableau figurant à l'annexe.

79. L'échantillon d'études d'impact portant sur les interventions de l'OIT n'est pas encore assez large pour permettre de réaliser un examen systématique recensant, dans les différentes interventions, les facteurs clés qui influencent la réussite des programmes. Cependant, le résumé des principales constatations montre que les conclusions de ces évaluations sont similaires à celles qui se dégagent des données mondiales. Premièrement, la grande majorité des programmes ont donné de bons résultats au plan de la modification des pratiques entrepreneuriales et de la création de revenus. Relativement peu de programmes ont eu des effets significatifs sur l'emploi, mais cet indicateur n'était pas mesuré dans le cadre de certaines interventions. Deuxièmement, l'expérience de l'OIT corrobore aussi la conclusion qui se dégage des données mondiales, à savoir que les interventions sur l'accès au financement et l'accès aux services non financiers devraient être associées. Troisièmement, les interventions de l'OIT ont moins profité aux femmes chefs d'entreprise pour ce qui est de la création de revenus ou d'emplois. Quatrièmement, la majorité des interventions ciblaient les microentreprises et les travailleurs indépendants. Cinquièmement, la plupart des évaluations ne comprenaient pas d'analyse coûts-avantages. Enfin, à l'inverse des travaux sur les données mondiales, l'OIT a commencé à mesurer la qualité des emplois créés au-delà de la dimension du revenu. Les évaluations ont révélé qu'il était possible, par exemple, de faire avancer l'émancipation des femmes. Davantage d'évaluations doivent toutefois être conduites.

80. L'OIT élargit actuellement l'éventail des données relatives à l'efficacité des interventions de soutien aux PME. Cinq nouvelles études sur les effets à long terme des mesures en matière de formation à l'entrepreneuriat et d'accès au financement sont en préparation. On voit la détermination de l'OIT à obtenir des données fiables sur l'efficacité de ses interventions.

5.3. Environnement favorable

Logique de l'intervention

81. De nombreuses politiques de soutien aux PME comprennent un volet destiné à créer un environnement plus favorable pour les entreprises de cette catégorie. La principale raison avancée est qu'il ne sert pas à grand-chose d'essayer de promouvoir les PME au niveau de l'entreprise dans un environnement hostile. Contrairement aux grandes entreprises, les PME n'ont pas les moyens d'employer des spécialistes à même de maîtriser des dispositions réglementaires complexes. On parle souvent d'inégalité des règles de jeu pour exprimer le fait que les PME pâtissent davantage d'un environnement défavorable.

82. La définition la plus usuelle d'un environnement favorable est celle du Comité des donateurs pour le développement de l'entreprise (CDDE). (La stratégie de l'OIT pour un environnement favorable aux entreprises durables utilise une définition plus large qui englobe les conditions économiques, politiques, sociales et environnementales.) Le CDDE définit l'environnement des entreprises comme «l'ensemble des conditions politiques, juridiques, institutionnelles et réglementaires régissant les activités économiques. Cet environnement est un élément du climat d'investissement et comprend les mécanismes administratifs et d'exécution mis en place pour mettre en œuvre la politique gouvernementale, ainsi que les mécanismes institutionnels qui influencent le mode opératoire des principaux acteurs ¹⁶.»

83. La modification de l'environnement favorable est un secteur d'intervention complexe; elle touche à plusieurs domaines fonctionnels qui influencent l'activité des entreprises, parmi lesquels: simplifier les procédures d'enregistrement des entreprises et d'octroi de licence; rationaliser les politiques fiscales et l'administration fiscale; faciliter l'accès au financement; adapter l'administration et le droit du travail; améliorer la qualité générale de la gouvernance réglementaire; améliorer l'administration foncière, les registres fonciers et les titres fonciers; simplifier et accélérer l'accès aux tribunaux de commerce ainsi qu'aux autres mécanismes de règlement des litiges; élargir les processus de dialogue entre les secteurs public et privé, et plus particulièrement promouvoir le dialogue social; et améliorer l'accès à l'information sur les marchés ¹⁷.

84. Les interventions dans les domaines mentionnés ci-dessus sont généralement bénéfiques aux entreprises de toute taille, mais sont souvent justifiées par l'importance particulière qu'elles revêtent pour les PME. En outre, certains pays prévoient des exonérations ou des seuils de mise en conformité spécifiques pour les entreprises d'un segment de taille donné. Deux mesures répandues sont les réductions d'impôts pour les PME et les dérogations à la législation du travail; on peut aussi citer les règles spéciales en matière de passation de marchés et les systèmes réservant des parts de marché aux PME.

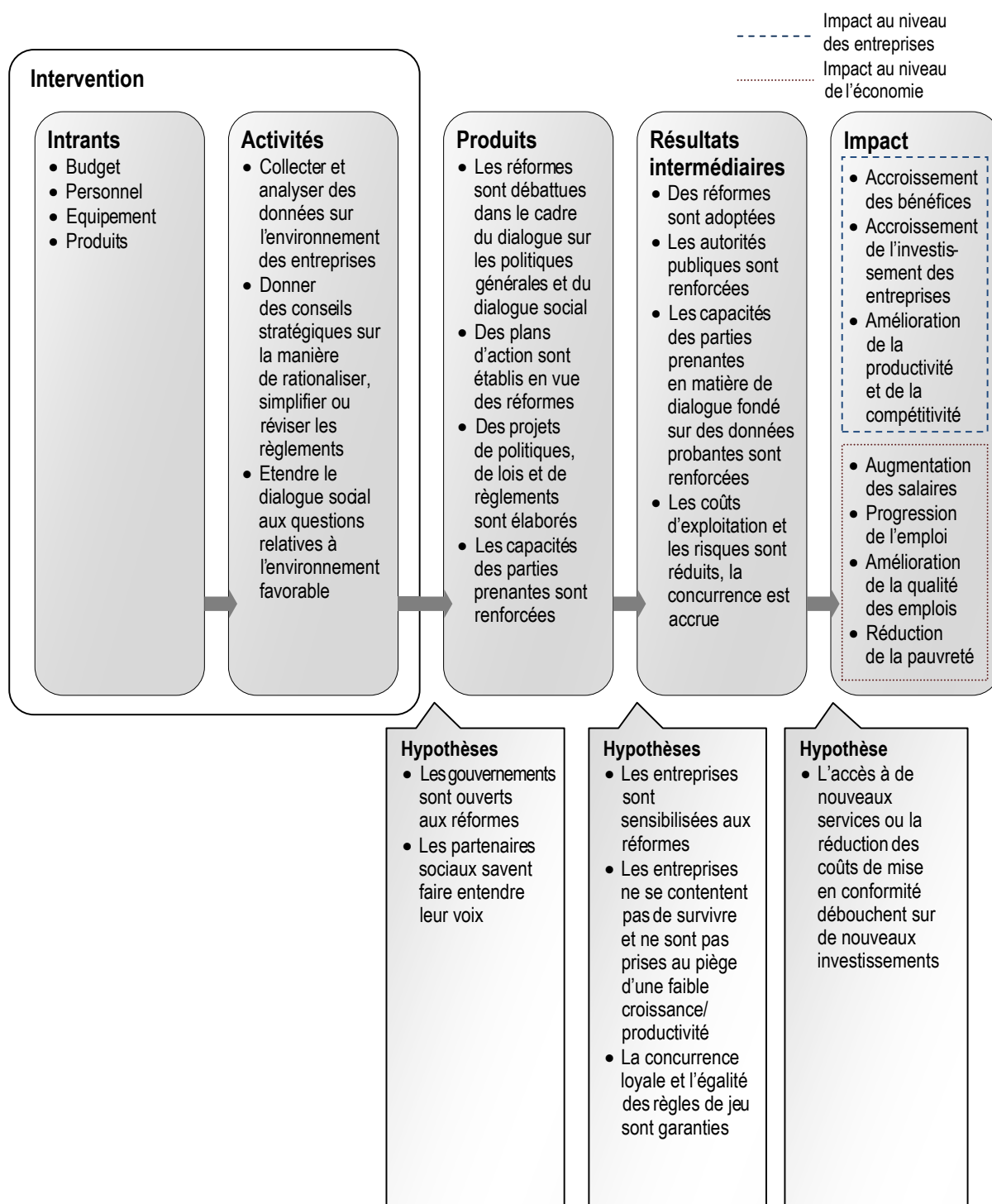
85. La figure 5.3 illustre la théorie du changement appliquée aux interventions dans le domaine de l'environnement favorable. En général, ces interventions s'attachent à collecter des informations en vue de déterminer s'il y a lieu de rationaliser, simplifier ou réviser les dispositions réglementaires. Elles devraient déboucher sur l'élaboration de politiques, lois et règlements qui rendent l'environnement plus favorable. Le dialogue sur les politiques et le dialogue social offrent le cadre requis pour fixer les priorités des

¹⁶ Comité des donateurs pour le développement de l'entreprise (CDDE): *Le soutien aux réformes de l'environnement des entreprises – Guide pratique pour les agences de développement* (édition de 2008).

¹⁷ *Ibid.*

réformes et définir les options stratégiques les plus appropriées. Une fois adoptées, les réformes devraient permettre aux PME d'accéder à de nouveaux services qui les aideront à obtenir de meilleurs résultats ou à réduire leurs coûts d'exploitation. La diminution des coûts de mise en conformité devrait libérer des ressources, avec pour conséquence une hausse de l'investissement et la création d'emplois.

Figure 5.3. Des projets à l'impact: modèle d'intervention dans le domaine de l'environnement favorable



Synthèse des données mondiales

86. Pour mesurer rigoureusement les effets des interventions visant à promouvoir un environnement favorable, il faudrait dans l'idéal soumettre aléatoirement certaines entreprises à une intervention, tandis que d'autres entreprises similaires ne seraient pas concernées. Néanmoins, il est apparu très difficile d'appliquer de telles méthodes d'évaluation expérimentales dans ce domaine d'intervention¹⁸. En effet, les programmes d'appui destinés à améliorer l'environnement des entreprises sont généralement mis en œuvre au niveau national et touchent donc toutes les PME du pays simultanément¹⁹. Par conséquent, l'impact de ces interventions est le plus souvent mesuré au moyen d'une analyse empirique transnationale ou transversale. Il est dès lors difficile de tirer des conclusions sur l'effet de causalité des réformes engagées pour rendre l'environnement plus favorable.

87. D'après les études, il existe un lien significatif entre les réformes concernant l'environnement favorable et la création d'emplois ou la croissance économique. Une évaluation récente des programmes de soutien aux PME du Groupe de la Banque mondiale a montré qu'un environnement plus favorable est significativement associé à la croissance de l'emploi²⁰. Plus les entreprises sont petites, plus les effets sur l'emploi sont importants. D'autres études mettent en évidence un lien clair entre l'amélioration de l'environnement et la croissance économique²¹.

88. Outre ces études économétriques, d'autres évaluations examinent l'impact des interventions concernant l'environnement favorable dans des domaines d'activité particuliers, sur la base d'une comparaison avant-après. Ces études estiment les réductions de coûts obtenues ou l'investissement supplémentaire réalisé, sans traiter la question de l'attribution. Il est donc difficile de savoir au bout du compte quelles interventions offrent le meilleur rapport coût-efficacité. On trouvera dans les paragraphes suivants certaines des principales conclusions qu'on peut tirer.

89. En ce qui concerne la **facilitation des échanges**, les études s'attachent à estimer les économies de temps et d'argent réalisées par l'adoption de procédures d'exportation/importation rationalisées ou simplifiées. Selon une analyse de la Banque mondiale, l'accélération des démarches augmente la valeur totale des exportations de 1 pour cent par jour gagné²². D'après une étude similaire portant sur les pays de l'Association de coopération économique Asie-Pacifique, réduire de moitié le nombre de jours nécessaires au dédouanement des exportations pourrait permettre à une PME

¹⁸ La seule exception est celle des réformes concernant la création d'entreprises, telles que les guichets uniques, qui ont fait l'objet d'études d'impact expérimentales; voir les résultats à la section 5.4.

¹⁹ Voir, par exemple, A. Rahman: *Investment climate reforms and job creation in developing countries: What do we know and what should we do?*, Groupe de la Banque mondiale, document de travail de recherche sur les politiques n° 7025 (2014); ou CDDE: *Supporting business environment reforms: Practical guidance for development agencies* (édition de 2013), *Annex: Measuring donor-supported business environment reform*.

²⁰ Les paramètres utilisés pour mesurer l'environnement favorable étaient l'accès au financement (selon que l'entreprise disposait ou non d'un prêt bancaire ou d'une ligne de crédit), l'accès à l'électricité (présence d'un générateur) et l'allègement des contraintes réglementaires (temps consacré par les cadres aux réglementations publiques); voir Groupe indépendant d'évaluation: *La grande affaire des petites entreprises: évaluation du soutien du Groupe de la Banque mondiale aux petites et moyennes entreprises 2006-2012* (2014).

²¹ Voir, par exemple, Banque mondiale: *Regulation and growth* (2006), qui couvre 135 pays; ou E. Bah et L. Fang: *Impact of the business environment on output and productivity in Africa* (2010), qui couvre 30 pays d'Afrique subsaharienne.

²² S. Djankov, C. Freund et C.S. Pham: *Trading on time* (2006).

d'accroître sa part d'exportations de 1,6 à 4,5 pour cent du volume total des ventes ²³. Une autre évaluation quantitative de l'OCDE montre que, si la facilitation des échanges entraînait une réduction du coût des transactions commerciales équivalant à 1 pour cent de la valeur du commerce mondial, les gains cumulés en termes de revenu national atteindraient environ 40 milliards de dollars E.-U. à l'échelon mondial. Tous les pays verraient leur revenu augmenter, et les pays non membres de l'OCDE en retireraient les gains les plus importants en termes relatifs ²⁴.

90. Les **impôts et taxes** sont également présentés comme une contrainte majeure pour les entreprises et peuvent avoir des effets considérables sur l'investissement et la création de nouvelles entreprises. Selon des données collectées dans 85 pays sur le taux effectif d'imposition du revenu des entreprises un an et cinq ans après leur création, l'augmentation de ces taux effectifs a un impact significatif et fortement négatif sur l'investissement et l'entrepreneuriat ²⁵. Les coûts liés au respect des obligations fiscales sont significativement plus élevés pour les petites entreprises que pour les grandes. Des données recueillies par l'UE montrent que les coûts afférents au paiement de la taxe sur la valeur ajoutée et de l'impôt sur les sociétés ne représentent que 0,02 pour cent du chiffre d'affaires des grandes entreprises, mais atteignent 2,6 pour cent de celui des petites entreprises ²⁶. Par conséquent, les régimes fiscaux prévoient souvent des taux réduits ou des exonérations en faveur des entreprises au-dessous d'une certaine taille. Selon une étude publiée par l'OCDE en 2000, 14 pays de l'OCDE appliquaient aux PME des taux d'imposition plus faibles, les réductions pouvant aller jusqu'à 50 pour cent ²⁷. D'autres pays accordent des abattements de l'impôt sur le revenu et de l'impôt foncier pendant un certain nombre d'années, ou encore des exonérations des frais d'enregistrement et des taxes sur les transactions. Si les dégrèvements fiscaux réservés aux PME compensent les désavantages dus à leur taille, ils peuvent aussi être un piège qui les dissuade de se développer au-delà d'un seuil donné ²⁸.

91. Les dégrèvements fiscaux en faveur des PME peuvent être en contradiction avec les politiques publiques pour lesquelles l'impôt sur les sociétés et d'autres impôts sont une source de recettes publiques permettant à l'Etat de financer d'importants investissements ou dépenses. Les PME ne représentent cependant qu'une petite part des recettes fiscales, et les coûts administratifs liés à la perception des impôts auprès des petites entreprises pourraient être supérieurs aux rentrées fiscales potentielles. Cette situation porte à penser que seules les entreprises dépassant une taille critique devraient être soumises à des impôts comme la taxe sur la valeur ajoutée ²⁹. Il s'agit en définitive d'arriver à un juste équilibre entre un environnement favorable aux PME et la nécessité pour les gouvernements de trouver des recettes fiscales substantielles.

²³ Y. Li et J.S. Wilson: *Trade facilitation and expanding the benefits of trade: Evidence from firm level data* (2009).

²⁴ OCDE: «Evaluation quantitative des avantages de la facilitation des échanges», dans *Surmonter les obstacles à la frontière: Coûts et bénéfices de la facilitation des échanges* (2009).

²⁵ S. Djankov et coll.: «The effect of corporate taxes on investment and entrepreneurship», dans *American Economic Journal: Macroeconomics* (2010).

²⁶ Fonds monétaire international (FMI): *La fiscalité des petites et moyennes entreprises*, document de travail pour la Conférence du dialogue fiscal international, 2007.

²⁷ D. Chen, F.C. Lee et J.M. Mintz: *Taxation, SMEs and entrepreneurship*, documents de travail de l'OCDE sur la science, la technologie et l'industrie 2002-2009 (2002).

²⁸ P. Vandenberg: *The relevance of firm size when reforming the business environment* (2005).

²⁹ FMI (2007), *op. cit.*

92. L'idée selon laquelle les **lois sur le travail** influent négativement sur la croissance économique a été très présente dans les conseils en matière de politique dispensés tant aux pays développés qu'aux pays en développement. Néanmoins, de plus en plus de travaux de recherche suggèrent que les approches qui mettent en avant l'effet négatif de la législation du travail sur la création d'emplois et le développement économique sont simplistes et peu fondées³⁰. Les lois sur le travail peuvent en réalité être bénéfiques aux plans de la productivité, de l'équité et du développement économique³¹. Il faut décomposer le vaste domaine des lois sur le travail en sous-domaines, par exemple le salaire minimum, les lois sur la protection de l'emploi et les relations professionnelles, pour obtenir des données probantes concernant leur impact sur la croissance économique. De fait, les études les plus récentes soulignent que les effets des lois sur le travail ne peuvent pas être prévus a priori en utilisant des modèles d'application universelle. Ces effets dépendent de l'interaction des normes juridiques avec des conditions nationales, régionales et sectorielles diverses, ainsi qu'avec des institutions complémentaires sur les marchés financiers et des produits³². Certains ouvrages insistent sur la nécessité que les cadres législatifs relatifs au travail soient souples et adaptables aux situations de crise. Par exemple, de nombreux Etats membres de l'UE ont eu recours à des dispositifs de réduction du temps de travail pour aider les entreprises à faire face à des problèmes temporaires³³.

93. Comme pour les prélèvements fiscaux, bon nombre de pays dispensent les PME d'appliquer des dispositions du droit du travail. Selon une étude portant sur 178 pays, seuls 10 pour cent de ces pays prévoient une dérogation totale, la grande majorité prévoyant des dérogations partielles³⁴. L'OIT a étudié à propos de l'Asie du Sud si les législations et réglementations du travail, ainsi que les dérogations à ces règles accordées aux entreprises au-dessous d'une certaine taille, avaient une incidence sur l'emploi et la croissance pour les PME³⁵. Des enquêtes de perception menées auprès de 4 600 PME au Bangladesh, en Inde, au Népal et à Sri Lanka n'ont révélé aucun effet positif ou négatif sur la croissance des entreprises. De même, il ne semblait pas y avoir d'effet de seuil, scénario dans lequel les PME ne s'agrandissent pas afin de rester au-dessous d'un seuil donné qui les dispense d'appliquer certains règlements. Les principales raisons évoquées étaient le manque d'information sur les dérogations ou la décision de ne pas se mettre en conformité. Les sanctions pour non-respect de la loi étaient généralement évitées par le versement de pots-de-vin.

94. On suppose souvent que la **délivrance de titres fonciers** a plusieurs conséquences positives. Toutefois, une expérience en Argentine a montré que l'octroi de titres fonciers n'avait pas d'effet sur l'accès au crédit car la possession d'un bien immobilier était une condition nécessaire, mais non suffisante, pour pouvoir prétendre à un crédit formel. En revanche, la délivrance de titres fonciers produisait bel et bien des effets positifs considérables sur la qualité des logements, la taille des ménages et l'investissement dans

³⁰ J. Berg et D. Kucera (dir. de publication): *In defence of labour market institutions: Cultivating justice in the developing world* (Genève, BIT, 2008).

³¹ G. Davidov et B. Langille (dir. de publication): *The idea of labour law* (Oxford, 2011).

³² S. Deakin: *The evidence-based case for labour regulation*, rapport établi pour la Conférence sur la régulation du travail décent (Genève, BIT, juillet 2009).

³³ European Labour Law Network: *Protection, involvement and adaptation: European labour law in time of crisis, restructuring and transition* (2010).

³⁴ J.L. Daza: *Economie informelle, travail non déclaré et administration du travail* (Genève, BIT, 2005).

³⁵ S. White: *Labour laws, the business environment and the growth of micro and small enterprises in South Asia* (New Delhi, BIT, 2014).

l'éducation des enfants. Cela semble indiquer que la mise en place d'un régime solide de droits de propriété pourrait réduire la pauvreté pour les générations futures ³⁶, ce qui est conforme aux objectifs des réformes visant à instaurer un environnement favorable.

95. Certains des domaines susmentionnés touchent particulièrement les **femmes**. L'un des principaux problèmes auxquels se heurtent les femmes chefs d'entreprise est leur accès limité au financement. En moyenne, les femmes ont moins accès que les hommes aux services financiers de base comme les comptes courants et les comptes d'épargne, ainsi qu'au crédit formel. Le cadre légal et réglementaire peut aussi être discriminatoire à l'égard des femmes. Dans de nombreux pays, celles-ci ne bénéficient pas des mêmes droits en termes de possession de biens ou d'obtention d'un emploi sans l'autorisation de leur conjoint ³⁷. Une récente synthèse de données sur l'efficacité des interventions visant à promouvoir l'entrepreneuriat féminin ³⁸ ne comprend aucune évaluation de l'impact des réformes relatives à l'environnement favorable sur les entreprises détenues par des femmes.

Impact des interventions de l'OIT

96. L'OIT a mis au point son propre outil, «Un environnement favorable aux entreprises durables» (ESEE), qui sert de base à la formulation de recommandations scientifiquement fondées sur les moyens de rendre l'environnement plus favorable. Cet outil étudie les aspects politiques, économiques, sociaux et environnementaux du développement des entreprises. La méthodologie ESEE est appliquée dans une trentaine de pays depuis 2011. Dans son prolongement, et après qu'une expérience pilote a été menée avec succès en Afrique du Sud, l'OIT met actuellement au point son propre outil d'évaluation du coût des charges bureaucratiques pesant sur les entreprises. Dans la province de l'Etat-Libre en Afrique du Sud, les coûts induits par les formalités ont été estimés à quelque 339 millions de dollars E.-U. pour les deux municipalités examinées, ce qui a eu pour effet que 32 pour cent des entreprises ont délibérément choisi de rester informelles, tandis que 26 pour cent ont décidé de limiter le nombre de leurs employés. S'il est encore trop tôt pour rendre compte de l'impact des réformes, le potentiel d'amélioration est considérable si les autorités sont réceptives aux constatations et aux efforts de persuasion déployés par la suite pour réduire la bureaucratie.

97. Les travaux dans le cadre de l'outil ESEE sont encore trop récents pour donner lieu à des études d'impact significatives. De plus, les effets de ce type d'interventions sont par nature difficiles à mesurer. Seuls quelques résultats préliminaires se dégagent donc des activités conduites selon cette méthodologie. Au Honduras, la réforme engagée à la suite de l'évaluation ESEE de l'OIT ³⁹ a permis de réduire sensiblement les coûts d'enregistrement des entreprises. Le Parlement hondurien a supprimé l'obligation de recourir aux services d'un notaire pour enregistrer une nouvelle entreprise, réduisant ainsi le coût d'enregistrement d'environ 10 pour cent. Si l'on établit une projection linéaire, dans le futur, des données annuelles collectées jusqu'ici sur l'enregistrement des entreprises, on estime que les coûts d'enregistrement devraient diminuer de 5 millions de

³⁶ S. Galiani et E. Schargrodsky: «Property rights for the poor: Effects of land titling», dans *Journal of Public Economics* (2005, vol. 94-9).

³⁷ Banque mondiale: *Les femmes, l'entreprise et le droit, 2014: Lever les obstacles au renforcement de l'égalité hommes-femmes* (Londres, 2013).

³⁸ BIT: *Effectiveness of entrepreneurship development interventions for women entrepreneurs*, ILO-WED Issue Brief (Genève, 2014).

³⁹ BIT et Conseil hondurien de l'entreprise privée (COHEP): *Evaluación del entorno para empresas sostenibles: Honduras 2013* [Evaluation de l'environnement pour des entreprises durables] (Genève, BIT, 2013).

dollars E.-U. par an. En outre, cette réforme devrait inciter plusieurs milliers d'entreprises de l'économie informelle à devenir formelles ⁴⁰.

5.4. Formalisation des PME informelles

Logique de l'intervention

98. Comme il est expliqué au chapitre 2, le nombre de PME informelles est élevé, en particulier dans les pays en développement. Une forte proportion d'entreprises informelles va de pair avec divers phénomènes négatifs tels que faible productivité, assiette fiscale réduite, conditions de travail précaires et concurrence déloyale. Par conséquent, tant les gouvernements que les partenaires sociaux portent un vif intérêt à l'intégration des PME dans l'économie formelle. Les interventions visant à la formalisation des PME sont généralement considérées comme un sous-domaine technique de l'environnement favorable, car elles sont liées au cadre réglementaire nécessaire pour favoriser la formalisation par un bon dosage de mesures d'incitation et de sanctions ⁴¹. Ce domaine d'intervention fait l'objet d'une section distincte en raison de sa grande pertinence vis-à-vis de la stratégie globale de l'OIT en vue de faciliter la transition de l'économie informelle à l'économie formelle ⁴².

99. La figure 5.4 illustre le modèle d'intervention correspondant aux mesures d'aide à la formalisation des entreprises. De manière générale, ces interventions visent à simplifier le processus d'enregistrement des entreprises informelles et à accroître les avantages de la formalisation. L'hypothèse sous-jacente est que le coût élevé de l'enregistrement et de la gestion d'une entreprise formelle ainsi que les faibles avantages de la formalisation sont les principales causes de l'informalité. Dès lors, réduire le coût de la formalisation et amplifier ses avantages devrait conduire à une augmentation du nombre des entreprises formelles enregistrées. On part du principe que la diminution des coûts de mise en conformité libérerait des ressources qui pourraient ensuite être allouées à l'investissement, à la création d'emplois et à l'amélioration des conditions de travail. Un autre argument souvent avancé est qu'une augmentation de la formalisation aurait aussi des retombées sur la création d'emplois, étant donné que seules les entreprises formelles ont accès aux services publics de soutien aux entreprises, aux services bancaires formels et aux subventions en faveur de l'innovation en matière de produits et de procédés ⁴³. Enfin, on suppose que le renforcement des inspections, combiné à des campagnes d'information, peut aussi contribuer à accroître la formalisation.

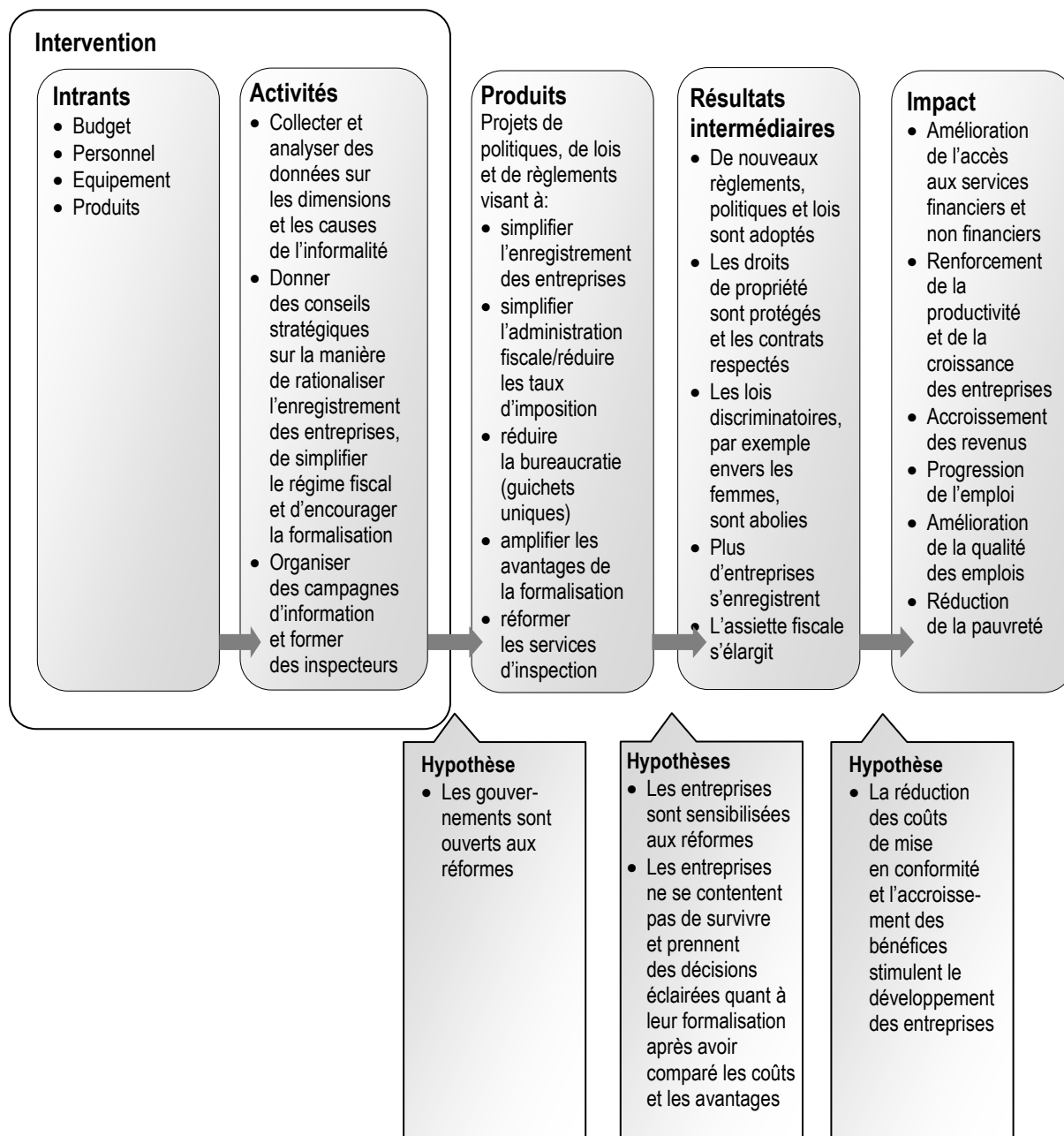
⁴⁰ Calculs du BIT et du COHEP.

⁴¹ Pour une typologie par domaine des politiques de formalisation et des précisions sur les coûts et avantages de la formalisation, voir K. van Elk et J. de Kok: *Enterprise formalization: Fact or fiction? A quest for case studies* (Genève, Eschborn, 2014); ou Bureau régional de l'OIT pour l'Amérique latine et les Caraïbes: *Policies for the formalization of micro and small enterprises in Brazil: Notes on policies for the formalization of micro and small enterprises* (Lima, 2014).

⁴² BIT: *La transition de l'économie informelle vers l'économie formelle*, Rapport V (1), Conférence internationale du Travail, 103^e session, Genève, 2014.

⁴³ Voir Grimm et Paffhausen, *op. cit.*

Figure 5.4. Des projets à l'impact: modèle d'intervention dans le domaine de la formalisation des entreprises



Synthèse des données mondiales

100. Rares sont les données empiriques sur l'efficacité relative des différentes interventions destinées à promouvoir la formalisation. On n'a recensé qu'une dizaine d'études reposant sur des bases empiriques solides qui évaluent si ces interventions ont engendré une augmentation de la formalisation et si elles ont eu un effet sur l'emploi et les résultats des entreprises ⁴⁴. La plupart de ces études suivent un modèle expérimental

⁴⁴ Voir Grimm et Paffhausen, *op. cit.*; K. van Elk et J. de Kok, *op. cit.*; et M. Bruhn et D. McKenzie: *Entry regulation and formalization of microenterprises in developing countries*, Groupe de la Banque mondiale, document de travail de recherche sur les politiques n° 6507 (Washington, DC, 2013).

ou quasi expérimental, qui tient compte de ce qui se serait produit en l'absence d'intervention. Elles portent pour l'essentiel sur l'Amérique latine.

101. De manière générale, les études révèlent que les effets des interventions en faveur de la formalisation sont modestes. Par ailleurs, les études sont encore trop peu nombreuses pour permettre de tirer des conclusions systématiques sur la question de savoir si certains types d'interventions sont plus efficaces que d'autres. Comme indiqué dans le tableau 5 ci-après, on peut résumer comme suit les principales conclusions préliminaires qui se dégagent des rares études empiriques disponibles:

- ❑ **Effet des réformes relatives à la création d'entreprises sur l'enregistrement des entreprises:** Les réformes relatives à la création d'entreprises (guichets uniques au Mexique) ont entraîné une augmentation de 5 pour cent du nombre de nouvelles entreprises enregistrées. Néanmoins, elles n'ont pas incité les entreprises informelles existantes à s'enregistrer.
- ❑ **Effet des réformes relatives à la création d'entreprises sur la formalisation des entreprises informelles:** Deux études conduites au Mexique et au Pérou concluent à des effets faibles ou de courte durée.
- ❑ **Effet de l'information, des dispenses de frais et des mesures de contrôle sur la formalisation des entreprises informelles:** D'après trois études, les campagnes d'information n'ont pas eu d'effet sur le taux de formalisation. Pour ce qui est des dispenses de frais, le bilan est mitigé: une étude met en évidence un effet significatif sur les taux de formalisation (augmentation de 10 pour cent), tandis qu'une autre ne constate pas d'effet. Une étude s'est aussi attachée à déterminer si le renforcement des inspections au niveau municipal faisait progresser la formalisation et a conclu à des résultats positifs (augmentation de plus de 20 pour cent).

Tableau 5. Résumé des études sur les effets de causalité des politiques visant à promouvoir la formalisation des entreprises

Etude	Politique ou programme examinés	Principaux résultats
Groupe A: Effet des réformes relatives à la création d'entreprises sur le nombre d'entreprises enregistrées		
Bruhn (2011), Kaplan et coll. (2011)	Guichet unique (combinant les procédures d'enregistrement des entreprises aux niveaux municipal, de l'Etat et fédéral) dans des zones urbaines du Mexique.	La réforme a fait augmenter les enregistrements d'entreprises d'environ 5 pour cent et progresser l'emploi; Bruhn indique que l'augmentation du nombre d'entreprises enregistrées est due principalement à l'ouverture de nouvelles entreprises par d'anciens salariés.
Bruhn et McKenzie (2013)	Guichet unique dans des municipalités peu peuplées du Minas Gerais (Brésil).	Le programme a conduit à une réduction du nombre d'enregistrements d'entreprises pendant les deux premiers mois de mise en œuvre, sans augmentation ultérieure.
Cárdenas, Roza (2009)	Guichet unique dans six grandes villes du Mexique.	La réforme s'est traduite par une hausse de 5 pour cent des enregistrements d'entreprises.

Etude	Politique ou programme examinés	Principaux résultats
Groupe B: Effet des réformes relatives à la création d'entreprises sur la formalisation des entreprises informelles		
Bruhn (2013)	Guichet unique dans des zones urbaines du Mexique.	A la suite de la réforme, certains entrepreneurs informels sont devenus salariés, d'autres ont enregistré leur entreprise, mais ces effets sont modestes.
Mullainathan, Schnabl (2010)	Réforme des procédures municipales d'octroi de licence à Lima (Pérou).	La réforme a entraîné une augmentation du nombre de licences provisoires délivrées à des entreprises informelles, mais beaucoup d'entreprises ne renouvellent pas leur licence par la suite.
Groupe C: Effet de l'information, des dispenses de frais et des mesures de contrôle sur la formalisation des entreprises informelles		
Alcázar et coll. (2010)	Subventionnement des frais d'obtention d'une licence municipale en faveur des entreprises informelles à Lima (Pérou).	A la suite du programme de subventionnement, 10 à 12 pour cent des entreprises informelles ont obtenu une licence municipale.
Andrade et coll. (2013)	Trois interventions en faveur des entreprises informelles à Belo Horizonte (Brésil): a) distribution de brochures d'information sur le processus d'enregistrement et les avantages potentiels; b) dispense des frais d'enregistrement; c) visites de l'inspecteur municipal.	La campagne d'information et les dispenses de frais n'ont pas eu d'effet sur le taux de formalisation; les inspections municipales ont permis une augmentation de ce taux de 22 à 27 points de pourcentage.
De Mel et coll. (2013)	Fourniture d'information aux entreprises informelles à Sri Lanka et remboursement de leurs frais d'enregistrement.	La fourniture d'information et le remboursement des frais n'ont pas eu d'effet sur le taux de formalisation.
Giorgi et Rahman (2013)	Distribution de brochures d'information aux entreprises informelles au Bangladesh.	La campagne d'information n'a pas eu d'effet sur le taux de formalisation.
Source: Bruhn et McKenzie (2013), <i>op. cit.</i>		

102. Outre les données susmentionnées, deux études de cas réalisées au Brésil méritent d'être signalées car elles reflètent les efforts déployés à grande échelle par le pays pour formaliser les entreprises informelles. Il convient toutefois de préciser que ces études n'établissent pas de comparaison entre les entreprises qui ont participé aux programmes de formalisation et les autres⁴⁵; les effets observés ne peuvent donc pas être clairement attribués aux interventions. La première étude porte sur la mise en place par le gouvernement brésilien, en 1996, d'un programme dénommé SIMPLES destiné à simplifier et réduire les taux d'imposition, les cotisations de sécurité sociale et la réglementation fiscale pour les microentreprises et les petites entreprises. Ce programme a produit des effets positifs sur le niveau de formalité. Les entreprises fondées immédiatement après le lancement de SIMPLES présentaient un degré de formalité plus élevé que celles qui avaient été créées juste avant le lancement du programme. Le nombre de licences d'exploitation a augmenté jusqu'à 12 pour cent selon les techniques d'estimation, tandis que le nombre d'enregistrements auprès des autorités fiscales s'est accru de 7 pour cent. En général, les effets ont été plus marqués pour les entreprises employant des travailleurs salariés que pour les entreprises sans salariés⁴⁶. De même,

⁴⁵ Pour une description détaillée, voir Van Elk et de Kok, *op. cit.*, ou Bureau régional de l'OIT pour l'Amérique latine et les Caraïbes, *op. cit.*

⁴⁶ Plus de 85 pour cent des microentreprises brésiliennes n'emploient pas de salariés; voir Van Elk et de Kok, *op. cit.*

l'impact était plus grand pour les entreprises en phase de démarrage que pour les entreprises déjà en activité. Enfin, les entreprises formalisées affichaient un chiffre d'affaires et des bénéfices environ 50 pour cent plus élevés que les entreprises informelles.

103. En 2008, le Brésil a introduit une autre innovation offrant aux microentrepreneurs une procédure d'enregistrement simplifiée ainsi qu'un système unifié d'imposition et de sécurité sociale, qui leur donnait la possibilité de payer leurs cotisations au moyen d'un versement mensuel unique. Le programme visait au total 10 millions de travailleurs indépendants du secteur informel. On ne dispose à ce jour que de données statistiques descriptives, selon lesquelles 4 millions de microentrepreneurs individuels étaient enregistrés à la mi-2014 ⁴⁷.

104. Vu que l'on sait peu de choses sur l'efficacité des programmes de formalisation, il n'est pas encore possible de répondre avec exactitude à la question clé de savoir si certaines interventions sont plus efficaces que d'autres. Plusieurs conclusions stratégiques préliminaires peuvent toutefois être formulées:

- L'essentiel des données disponibles se rapportent aux interventions visant à réduire les coûts de formalisation par des réformes relatives à la création d'entreprises, et elles révèlent que ces réformes n'ont pas l'effet escompté sur la formalisation des entreprises. Les études qui évaluent l'impact des mesures engagées pour réduire d'autres coûts importants de la formalisation ou amplifier les avantages qui en découlent sont peu nombreuses. Pourtant, dans la décision d'une entreprise de se formaliser, les *coûts pour devenir formelle* (temps et argent consacrés à l'enregistrement) comptent sans doute moins que les *coûts et les avantages d'être formelle* (impôts, cotisations de sécurité sociale, accès à la sécurité sociale). Davantage d'études sont nécessaires pour mesurer l'efficacité des mesures tendant à réduire les coûts de la formalité ou à amplifier les avantages liés à la formalisation. Ces nouvelles évaluations doivent aller au-delà des effets sur la formalisation et rendre compte également d'autres effets attendus, comme l'amélioration des résultats des entreprises et la progression de l'emploi. Enfin, une seule expérience a estimé l'efficacité d'un renforcement de l'application des lois sur la formalisation des entreprises, concluant à de bons résultats. Une telle mesure ne devrait pas être négligée et son efficacité devrait être évaluée dans le cadre d'études tenant aussi compte de possibles coûts cachés, comme le versement de dessous-de-table.
- Il semble plus facile de formaliser les entreprises lorsqu'elles sont en cours de création que lorsqu'elles sont déjà en activité. De meilleurs résultats pourraient probablement être obtenus en concentrant les efforts sur les jeunes pousses.
- S'agissant des entreprises informelles existantes, des mesures plus ciblées devraient être expérimentées. Les entreprises informelles à potentiel de croissance et les «gazelles entravées» ⁴⁸ pourraient profiter davantage de la formalisation que les entrepreneurs de subsistance, qui n'ont peut-être ni la motivation ni les compétences nécessaires pour formaliser leur statut.
- Les actions de grande envergure et les trains de réformes combinant plusieurs mesures semblent mieux fonctionner que les solutions au coup par coup. Selon des

⁴⁷ Selon les chiffres fournis par le service brésilien de soutien aux PME, SEBRAE.

⁴⁸ Voir au chapitre 2.

études économétriques non expérimentales ⁴⁹ sur l'ampleur des réformes relatives à la création d'entreprises nécessaires pour produire un impact significatif sur l'enregistrement des entreprises, les réformes isolées doivent offrir une forte réduction des coûts de formalisation pour causer un effet significatif (une réduction d'au moins 50 pour cent des frais ou 15 pour cent de la durée des procédures). La combinaison de plusieurs réformes, de par les synergies qu'elle suscite, ne rend pas nécessaires des réductions aussi drastiques.

- Certains des arguments souvent cités en faveur de la formalisation des entreprises semblent quelque peu hypothétiques. Les études existantes montrent que la formalisation n'influe nullement sur la probabilité d'obtenir un prêt bancaire ou des marchés publics. Les campagnes d'information qui promettent aux entreprises formalisées l'accès au financement ou l'admissibilité à remporter des marchés publics doivent rester réalistes. Si elles suscitent de trop grandes attentes, elles nuiront aux efforts déployés pour accroître la formalisation.

Impact des interventions de l'OIT

105. L'OIT mène à bien plusieurs projets de coopération technique pour favoriser la formalisation des entreprises de certains secteurs, comme le secteur local des transports au Kenya. On ne dispose pas à ce jour d'étude d'impact rigoureuse sur les effets des interventions de l'OIT dans ce domaine, à l'exception de deux travaux de recherche sur des projets de l'Organisation ayant aidé les intermédiaires financiers à promouvoir la formalisation. Les résultats de ces études sont résumés ci-dessous. La formalisation étant désormais l'une des nouvelles priorités stratégiques de l'OIT, le Bureau devrait collecter des données supplémentaires sur les lignes d'action qui portent leurs fruits.

106. Avec le soutien de l'OIT, l'institution indienne de microfinancement ESAF a lancé un programme combinant une campagne de sensibilisation à la formalisation des entreprises, des services d'aide non financière aux entreprises (formation de deux à cinq jours) et une formation professionnelle (également de deux à cinq jours) à l'intention de ses clients considérés comme ayant un certain potentiel de croissance. Le but était de voir si cette intervention aurait un impact positif sur la formalisation et sur la situation des entreprises familiales du point de vue social et économique. A la suite de l'intervention, la formalisation a fortement progressé (de 70 pour cent au sein du groupe cible, contre moins de 10 pour cent au sein du groupe témoin) ⁵⁰ et les pratiques entrepreneuriales se sont nettement améliorées (les entreprises tenant une comptabilité étaient 15 pour cent plus nombreuses dans le groupe cible que dans le groupe témoin). Cependant, l'étude n'a pas constaté d'effet significatif pour ce qui est du recours par les entreprises familiales à des comptes bancaires, à des services d'assurance ou à des programmes d'appui gouvernementaux. Elle a toutefois révélé que l'intervention avait eu un effet négatif significatif sur l'emploi et le revenu mensuel des ménages. La réduction du revenu des ménages s'explique probablement par l'introduction de pratiques comptables plus rigoureuses, ce qui a aidé le groupe bénéficiaire à parvenir à une estimation plus réaliste des revenus. Concernant l'impact négatif sur l'emploi, il est difficile de déterminer si la formalisation a incité les entreprises à supprimer des emplois ou à sous-déclarer le nombre de leurs employés.

⁴⁹ L. Klapper et I. Love: *The impact of business environment reforms on new firm registration*, Groupe de la Banque mondiale, document de travail de recherche sur les politiques n° 5493 (Washington, DC, 2010).

⁵⁰ Pour ces résultats et d'autres, voir BIT: *Microfinance and Formalisation of Enterprises in the Informal Sector, Awareness raising campaign and BDS for the formalisation and strengthening of growth-oriented enterprises*, non publié (2012).

107. L'OIT a mené une intervention similaire en faveur de la plus grande institution de microfinancement du Burkina Faso (RCBP), où une campagne de sensibilisation à la formalisation a été lancée, associée à une formation de base de deux jours sur la gestion financière. Comme en Inde, l'objectif était d'accroître la formalisation et d'améliorer la performance des entreprises. Néanmoins, les effets sur la formalisation ont été relativement modestes. L'intervention n'a pas eu d'impact sur la formalisation des entreprises, mais l'on a observé une augmentation de 10 pour cent du nombre de titulaires d'une carte d'enregistrement pour acteurs de l'économie informelle – moyen simplifié d'enregistrer une entreprise informelle ⁵¹. Des améliorations ont été apportées aux procédures entrepreneuriales, consistant notamment à tenir des comptes distincts pour les dépenses professionnelles et les dépenses privées. Enfin, l'intervention n'a pas permis d'améliorer l'accès aux services financiers et n'a pas eu d'effet sur les résultats des entreprises.

108. Un enseignement important à tirer de ces deux projets est que les interventions visant à la formalisation des entreprises ont besoin d'être intégrées dans des programmes publics de réduction des coûts de formalisation ou d'amplification des avantages liés à la formalisation. Ces interventions risquent de ne pas avoir un impact suffisant si elles sont menées uniquement par le truchement d'intermédiaires financiers.

5.5. Promotion de l'amélioration des conditions de travail et de la productivité des PME

109. Comme l'OIT l'a mis en avant, un nombre non négligeable de pauvres travaillent. La cause de leur pauvreté n'est pas l'absence d'activité économique mais la nature moins productive de cette activité ⁵². Il découle de cette analyse que la recherche de gains de productivité est essentielle pour lutter contre la pauvreté et élever le niveau de vie. Lorsqu'on analyse les principaux moteurs de la productivité au niveau national, il apparaît clairement que le facteur le plus important est l'amélioration de la compétence des entreprises dans leur domaine ⁵³. Les données empiriques montrent que les PME sont les principaux pourvoyeurs d'emplois, mais que leur niveau de productivité est nettement plus faible que celui des grandes entreprises. Elles ont donc un véritable potentiel en termes d'élévation du niveau de vie, mais aussi des limites. Pour que les PME créent davantage de richesses, elles doivent accroître la productivité de leurs activités existantes ou entreprendre des activités à plus forte valeur ajoutée.

110. C'est dans ce contexte que l'OIT a fait de la productivité des PME un nouveau domaine d'action prioritaire, l'accent étant mis en particulier sur le lien de cause à effet entre les conditions de travail et la productivité des PME. Cette orientation découle du constat qu'une faible productivité va souvent de pair avec de mauvaises conditions de travail et qu'il est nécessaire de mieux comprendre comment ces deux éléments s'articulent.

⁵¹ Pour ces résultats et d'autres, voir BIT: *La formalisation des entreprises de l'informel: Une étude d'impact sur la formation et la sensibilisation à la formalisation des entreprises du secteur informel – RCPB au Burkina Faso*, non publié (2012).

⁵² Voir diverses éditions du *Rapport sur l'emploi dans le monde* du BIT.

⁵³ Banque mondiale: *Rapport sur le développement dans le monde 2013: Emplois* (Washington, DC, 2012).

111. Dans cette perspective, la présente section décrit le modèle d'intervention, résume les données mondiales sur l'efficacité de ce modèle de changement particulier et passablement complexe, et rend compte des informations disponibles sur l'impact des interventions de l'OIT dans le domaine. La présente section ne signifie nullement que les améliorations des conditions de travail devraient toujours se justifier par des gains de productivité. Les conditions de travail sont une priorité pour l'OIT, indépendamment de la productivité, ainsi qu'il est inscrit dans plusieurs normes internationales du travail ⁵⁴. L'objectif est plutôt de déterminer si les politiques de soutien aux PME peuvent créer une situation doublement gagnante en améliorant à la fois les résultats des entreprises et les conditions de travail.

Logique de l'intervention

112. La plupart des interventions visant à stimuler la productivité des PME s'attachent à accroître la productivité totale des facteurs ⁵⁵. Pour ce faire, il s'agit soit d'améliorer la qualité des ressources humaines (à travers l'éducation, la formation professionnelle, la gestion des ressources humaines ou les conditions de travail), soit de renforcer l'efficacité du processus de production (par des innovations sur le lieu de travail), ou encore de combiner ces deux types de mesures. Un troisième paramètre important qui influence la productivité totale des facteurs est l'amélioration de la qualité du capital physique (par des innovations technologiques). Cependant, les investissements dans de nouveaux équipements sont souvent très gourmands en capitaux, et les PME, qui ont un accès limité au financement, ne peuvent guère recourir à cette option pour accroître leur productivité. Ainsi, les interventions sont généralement axées sur la valorisation des ressources humaines et sur l'amélioration du processus de production, deux domaines d'action qui n'impliquent pas de coûts excessifs et qui ont le potentiel de générer rapidement des bénéfices.

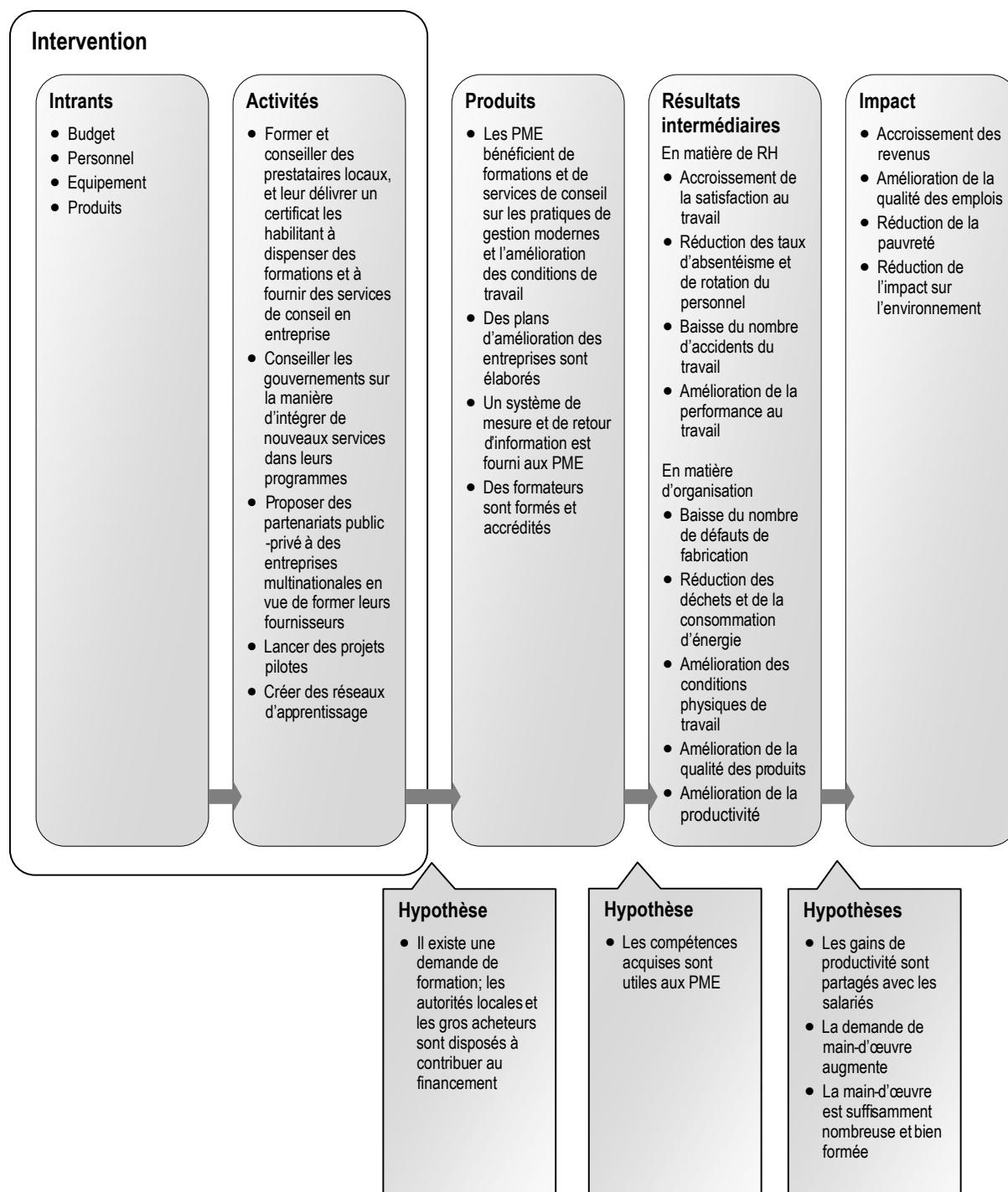
113. Concernant les moyens de réaliser des gains de productivité, il existe deux variantes du modèle d'intervention qui visent à obtenir le même impact final:

- Selon la première approche, l'adoption de **pratiques de gestion modernes** stimule la productivité. Cela se traduit au bout du compte par une amélioration des résultats des entreprises et des conditions de travail. Cette théorie du changement ne considère pas les conditions de travail comme un résultat intermédiaire essentiel pour augmenter la productivité. Elle donne la priorité à la production au plus juste, au contrôle de la qualité, à la gestion des stocks et au développement des ressources humaines.
- Selon la deuxième approche, **améliorer les conditions de travail** est aussi un moyen d'accroître la productivité des entreprises, aboutissant donc au même résultat final (amélioration de la performance des entreprises et des conditions de travail).

⁵⁴ Voir la base de données des normes internationales du travail du BIT, NORMLEX.

⁵⁵ La productivité totale des facteurs désigne la production par unité des intrants combinés du travail et du capital. Les variations de la productivité totale des facteurs représentent les modifications du volume que les entreprises peuvent produire avec une quantité donnée de capital et de main-d'œuvre.

Figure 5.5. Des projets à l'impact: modèle d'intervention dans le domaine de la promotion de l'amélioration des conditions de travail et de la productivité des PME



Synthèse des données mondiales

114. La présente section vise à résumer les données empiriques disponibles sur les deux variantes du modèle d'intervention. Pour ce qui est de l'**effet des pratiques de gestion modernes sur la productivité des entreprises**, il est largement démontré que ces interventions permettent d'augmenter la productivité et, à terme, d'améliorer les résultats des entreprises et les conditions de travail. Toutefois, la majorité des travaux de

recherche ne portent que sur des pays développés⁵⁶. Il existe néanmoins des données intéressantes collectées dans des pays émergents ou pays en développement qui établissent un lien entre l'introduction de méthodes de gestion modernes et l'amélioration des conditions de travail. Dans le cadre d'une étude économétrique, les usines de plus de 800 fournisseurs d'un fabricant mondial d'articles de sport ont été soumises à des inspections; celles-ci ont révélé qu'une coopération plus étroite entre l'entreprise multinationale et ses fournisseurs sur des pratiques telles que la production au plus juste et la gestion de la qualité totale entraînait une amélioration plus marquée des conditions de travail que les mécanismes de contrôle du respect des normes du travail⁵⁷. L'une des principales explications données est que l'introduction de ces méthodes a des retombées positives sur les conditions de travail. Une autre étude expérimentale a récemment évalué ces pratiques de gestion dans des PME d'un pays émergent et a conclu à un fort impact sur la productivité et les résultats des entreprises. L'expérience consistait à offrir des services consultatifs sur les pratiques de gestion modernes à des fabricants de textile de taille moyenne en Inde. Elle a montré que les entreprises participant au programme affichaient la première année une productivité supérieure de 17 pour cent à celle des entreprises non participantes du groupe témoin⁵⁸. L'augmentation totale des bénéfices était de 325 000 dollars E.-U. par usine par an, le coût de l'intervention (250 000 dollars E.-U.) étant ainsi couvert dès la première année. Après trois ans, bon nombre des entreprises participantes du groupe bénéficiaire avaient ouvert de nouveaux sites de production et, de ce fait, créé des emplois. Cependant, des données détaillées n'ont pas été collectées sur le nombre et la qualité de ces emplois.

115. Les données empiriques relatives aux **effets de l'amélioration des conditions de travail sur la productivité des PME** sont rares. Aucune étude réalisée à ce jour ne suit un modèle expérimental ou quasi expérimental. Dans le même temps, on dénombre relativement peu d'études économétriques non expérimentales. C'est pourquoi le BIT a récemment procédé à une analyse des travaux antérieurs consacrés à ce sujet⁵⁹, laquelle résume les conclusions de quelque 70 articles rédigés au cours des dix dernières années. L'analyse englobe les résultats sur les pratiques en matière de SST, de salaires, de formation et d'organisation du temps de travail. Seules les études ayant fait l'objet d'un examen rigoureux par des spécialistes de la discipline ont été prises en compte. En termes de méthodes de recherche, l'analyse intègre des études économétriques, des statistiques descriptives et des évaluations qualitatives. Il est donc relativement difficile de comparer les différents résultats. En gardant cette réserve à l'esprit, les principales conclusions de l'analyse sont résumées ci-dessous.

116. En ce qui concerne la SST, plusieurs études confirment que de nombreux propriétaires de PME sont mal informés sur les incidences financières des accidents du travail et des maladies professionnelles. Les recherches menées indiquent aussi que ces propriétaires se montrent généralement plus réactifs qu'anticipatifs. Plutôt qu'une approche proactive axée sur des investissements qui portent leurs fruits sur le long terme, ils privilégient souvent les résultats à court terme.

⁵⁶ Voir, par exemple, N. Bloom et J. Van Reenen: «Measuring and explaining management practices across firms and countries», dans *Quarterly Journal of Economics* (2007, 122(4)).

⁵⁷ R. Locke, F. Qin et A. Brause: «Does monitoring improve labor standards? Lessons from Nike», dans *Industrial and Labor Relations Review* (2007, vol. 61, n° 1).

⁵⁸ N. Bloom et coll.: «Does management matter? Evidence from India», dans *The Quarterly Journal of Economics* (2013, vol. 128, n° 1). La taille moyenne des entreprises est de 270 employés.

⁵⁹ R. Croucher et coll.: *Can better working conditions improve the performance of SMEs? An international literature review* (Genève, BIT, 2013).

117. Des éléments toujours plus nombreux confirment pourtant qu'il y a un lien entre les bonnes pratiques en matière de SST et la productivité des entreprises, notamment lorsque ces pratiques sont un aspect essentiel des bonnes pratiques entrepreneuriales et des procédures de gestion de la qualité. Néanmoins, l'existence d'un lien fort dans un large éventail de cas ne peut être établie en raison du manque de données, de la difficulté de quantifier les résultats, de l'hétérogénéité des PME et du fait que cette question s'inscrit dans le long terme.

118. Selon plusieurs études analysant les interventions menées dans ce domaine, les mesures proactives sont plus efficaces lorsqu'elles tiennent compte des caractéristiques propres aux entreprises et des différences entre secteurs. Les bonnes pratiques à cet égard comprennent notamment la fourniture de services de conseil par des intermédiaires tels que les associations sectorielles, les programmes ciblés sur une branche d'activité donnée et la mise en œuvre simplifiée des systèmes de SST. Les efforts faits récemment afin d'utiliser les chaînes d'approvisionnement pour instituer de bonnes pratiques en matière de SST dans les PME constituent une démarche prometteuse. Celle-ci a l'avantage de s'attaquer spécifiquement aux obstacles qui freinent le développement des PME tels que des ressources limitées, le manque de connaissances et une forte concurrence.

119. Un lien semble exister entre la **formation**⁶⁰ (mesures prises pour développer les compétences professionnelles des cadres et des employés) et la productivité des PME. Cependant, seules quelques études ont fourni des preuves convaincantes d'un effet positif de la formation sur la productivité des entreprises. Il semble nécessaire de prendre en compte d'autres facteurs de médiation qui influencent la productivité des PME, par exemple les méthodes de formation (formelle versus informelle), les groupes de travailleurs visés, l'importance accordée à la croissance par les entreprises, ainsi que les secteurs et les prestataires de formation concernés. Les études ayant décelé des résultats positifs portaient sur des activités de formation inscrites dans le cadre de l'amélioration des pratiques en matière de développement des ressources humaines, et cherchaient à en évaluer les effets à long terme. Cette approche élargie complique toutefois l'analyse et crée de nouvelles difficultés méthodologiques lorsqu'il s'agit de mesurer les résultats.

120. Les travaux de recherche centrés sur le lien entre les **salaires** et la productivité des PME sont extrêmement rares, et les quelques données disponibles sont ambiguës. Si certaines études consacrées uniquement aux salaires concluent à une association positive entre salaires et productivité, rien ne permet d'affirmer l'existence d'un lien direct. D'autres facteurs devraient sans doute être pris en compte. En outre, il est fort probable qu'un lien de causalité inverse existe. Si les salaires peuvent renforcer la motivation des employés (et donc avoir un effet causal sur la productivité), la capacité des entreprises de payer des salaires dépend dans une large mesure de la productivité des employés (et, par conséquent, la productivité a un effet causal sur les salaires). Dans cette optique, il importe de faire la distinction entre les niveaux de salaire et les systèmes de salaire, le système de salaire désignant les règles et facteurs qui déterminent le niveau de salaire (notamment s'il est lié à l'expérience et à la performance).

121. Certaines données établissent un lien positif entre la pratique de la rémunération liée à la performance (en tant qu'élément important du système de salaire) et la productivité. Ces données proviennent de plusieurs études dans lesquelles la rémunération liée à la performance fait partie intégrante de ce qu'on appelle les systèmes de travail à haute performance. Ces systèmes visent à valoriser, à fidéliser et à motiver la

⁶⁰ Il convient de noter que, dans ce contexte, la formation n'englobe pas l'éducation ou la formation professionnelle initiale.

main-d'œuvre. Parmi leurs éléments caractéristiques figurent le travail en équipe, les cercles de qualité, la formation et l'évolution de carrière, les évaluations et la rémunération liée à la performance ⁶¹. Les systèmes de travail à haute performance sont plus répandus dans les pays développés.

122. Il existe peu d'études sur le **temps de travail** axées sur les PME. Des travaux sur les longs horaires de travail et les heures supplémentaires ont montré que ces pratiques, si elles se poursuivent sur une longue période, ont des effets négatifs à court terme, tels qu'un accroissement du risque d'accident, et des effets néfastes sur la santé à long terme. Toutes deux entraînent une diminution de la productivité. D'autres études indiquent qu'un nombre modéré d'heures supplémentaires peut avoir un impact positif sur la productivité si elles sont effectuées à titre volontaire et rémunérées comme il se doit.

123. Le lien entre la **liberté syndicale ou la négociation collective** et la productivité est un domaine de recherche depuis plusieurs années; il n'y a toutefois pas d'étude empirique traitant spécialement des PME.

124. De manière générale, on constate que la relation entre l'amélioration des conditions de travail et l'accroissement de la productivité des PME est positive pour la SST et non concluante pour les autres domaines. Il est difficile de dire si des interventions ponctuelles ou isolées pour améliorer les conditions de travail et la productivité produisent les résultats escomptés. Les arguments empiriques en faveur du modèle d'intervention sont nettement plus solides lorsque des **ensembles de pratiques en matière de gestion des ressources humaines** sont évalués. Ces études établissent des liens entre certains ensembles ou combinaisons des interventions susmentionnées et différents indicateurs de la performance des entreprises. De nombreux travaux font état d'une corrélation positive entre les ensembles d'interventions et les marqueurs de la performance des entreprises comme la productivité ou les bénéfices. Un projet de recherche que le BIT a récemment mené au Viet Nam va dans le même sens. L'étude, fondée sur des données recueillies au niveau d'entreprises vietnamiennes et couvrant toutes les entreprises manufacturières non étatiques enregistrées, conclut à un lien positif clair entre la couverture de sécurité sociale (mesurée par la proportion de travailleurs ayant accès au régime relativement complet d'assurance sociale et médicale obligatoire) et les résultats des PME (en termes de chiffre d'affaires ou de bénéfices) ⁶². La principale explication donnée est qu'un régime aussi complet renforce la motivation de la main-d'œuvre et l'incite à fournir plus d'efforts.

125. La plus grande efficacité d'une approche globale par rapport à des interventions prises isolément s'explique surtout par le fait que des combinaisons particulières de pratiques (par exemple une formation au contrôle de la qualité associée à la rémunération liée à la performance) créent des synergies. Un ensemble de mesures a un effet plus important que la somme d'interventions individuelles. En d'autres termes, un groupe de pratiques connexes vaut mieux que des pratiques individuelles.

126. **La conclusion clé suivante se dégage de l'examen des données mondiales:** quel que soit le modèle d'intervention, il est nécessaire d'associer plus étroitement les initiatives visant à améliorer les conditions de travail et celles tendant à moderniser les pratiques de gestion essentielles. Cette démarche systémique consistant à améliorer les conditions de travail et à les intégrer dans les activités fondamentales d'une entreprise

⁶¹ M. White et coll.: «“High-performance” management practices, working hours and work-life balance», dans *British Journal of Industrial Relations* (2003, vol. 41, n° 2).

⁶² N. Torm et S. Lee: *Does better protection improve enterprise performance? Social security and firm performance in the case of Vietnamese SMEs*, non publié (2013).

devrait produire de meilleurs résultats sur le plan de la productivité des entreprises. Au bout du compte, l'approche tendant à améliorer les conditions de travail par des interventions groupées n'est pas si différente de l'approche axée sur des pratiques de gestion modernes, et les deux devraient être combinées. Cela signifie que, à l'avenir, les interventions en faveur des PME et les études sur leur efficacité devraient moins s'attacher à déterminer l'effet de pratiques isolées (salaires, formation et temps de travail) sur la productivité des entreprises, mais plutôt chercher à évaluer l'efficacité d'ensembles intégrés de pratiques connexes, ainsi que leur impact final sur la productivité et les conditions de travail.

127. Ce constat doit cependant être atténué car il découle principalement d'études sur de grandes entreprises de pays développés. De nouvelles recherches s'imposent pour déterminer s'il peut être étendu aux PME et au contexte des pays en développement. Il faudrait aussi savoir si les PME des pays en développement requièrent des combinaisons d'interventions et de pratiques différentes pour assurer l'amélioration de leurs conditions de travail. Vu la prédominance des pratiques de gestion informelles dans les petites entreprises, il est sans doute plus approprié de destiner les interventions intégrées exigeant une vision stratégique du développement des ressources humaines aux entreprises de taille moyenne.

Impact des interventions de l'OIT

128. L'OIT réalise plusieurs programmes destinés à améliorer les conditions de travail et la productivité des microentreprises et des PME. Ainsi, avec le soutien de l'Organisation, l'institution indienne de microfinancement BASIX a dispensé à des petits agriculteurs une formation de base de 16 heures sur la SST et la productivité ⁶³. Cette formation était assortie d'une étude d'impact quasi expérimentale, dont les résultats révèlent une baisse significative du nombre d'accidents du travail signalés par les travailleurs (30 pour cent de moins dans le groupe bénéficiaire), une légère amélioration des conditions de travail (en termes de temps de travail quotidien, de pauses régulières ou de jours fixes de repos) et un effet marqué sur la stabilisation du revenu mensuel net (les bénéficiaires sont parvenus à maintenir leurs revenus, tandis que le groupe témoin a subi une perte de 70 pour cent) ⁶⁴. Aucun effet sur la richesse des ménages n'a été observé.

129. S'agissant plus particulièrement des PME, l'OIT a poursuivi deux programmes principaux ces cinq dernières années. Le premier est le programme SCORE (Des entreprises durables, compétitives et responsables), composé de modules de formation et d'activités de conseil en entreprise sur la coopération sur le lieu de travail, la gestion de la qualité, l'assainissement des méthodes de production, la gestion des ressources humaines et la SST ⁶⁵. SCORE repose sur une approche intégrée combinant les pratiques de gestion modernes et l'amélioration des conditions de travail. Il cible les fournisseurs

⁶³ Sur la base du programme de formation du BIT intitulé «Amélioration du travail dans le cadre du développement local» (WIND), dont le but est d'améliorer les conditions de vie et de travail des familles d'agriculteurs.

⁶⁴ En 2010, une grave sécheresse dans l'Etat de l'Andhra Pradesh et le surendettement des agriculteurs ont provoqué des troubles sociaux et une crise du microfinancement dans l'Andhra Pradesh; voir A. Jaeggli et H. Yousra: *Microfinance and working conditions: Increasing workplace safety through safety education*, Programme de finance solidaire de l'OIT, non publié (2014). Les résultats sont moyennement fiables, car l'étude quasi expérimentale a été conduite dans deux agences d'une institution de microfinancement, alors que les clients d'une troisième agence constituaient le groupe témoin. La méthodologie ne permet pas d'exclure complètement l'existence de différences entre le groupe bénéficiaire et le groupe témoin.

⁶⁵ Pour des précisions sur ce programme, actuellement mené dans sept pays émergents, voir www.ilo.org/score.

de taille moyenne se trouvant aux échelons inférieurs des chaînes d'approvisionnement nationales et internationales, plus spécifiquement dans le secteur manufacturier. Le deuxième programme mené par l'OIT, SIMAPRO, vise à renforcer le dialogue social et à améliorer les conditions de travail et la productivité au moyen de formations et de services consultatifs. Il a initialement été conçu pour l'industrie sucrière du Mexique – secteur caractérisé par de mauvaises conditions de travail et des conflits du travail fréquents. Le programme a depuis été étendu à cinq nouveaux pays d'Amérique latine et à d'autres secteurs, comme par exemple le tourisme.

130. Le BIT n'a pas encore réalisé d'étude d'impact rigoureuse sur les effets d'interventions telles que SCORE et SIMAPRO, mais quelques actions ont déjà été engagées. SCORE a permis d'établir une chaîne de résultats fondée sur la norme du CDDE pour la mesure des résultats ⁶⁶. Ces travaux feront l'objet d'une vérification externe. En outre, une étude d'impact expérimentale portant sur un pays a été conçue et sera mise en œuvre en 2015. Le système de suivi de SCORE montre que l'intervention produit les effets voulus au niveau des résultats intermédiaires. A ce jour, la moitié des 400 entreprises participant au programme ont fait état d'une réduction de leurs coûts (de jusqu'à 15 000 dollars E.-U. les deux premiers mois), et 80 pour cent d'entre elles ont annoncé une baisse du nombre de défauts de fabrication (de 10 pour cent en moyenne). L'absentéisme a aussi reculé de 4 pour cent en moyenne. Les résultats issus du programme SIMAPRO vont dans le même sens: réduction de 50 pour cent du taux de gravité des accidents survenus dans des raffineries de sucre, réduction de 32 pour cent du volume de déchets alimentaires dans les restaurants, augmentation de 4 points de pourcentage de la satisfaction au travail, et progression de l'emploi de 3 pour cent dans 100 PME.

131. L'OIT ayant décidé de faire des conditions de travail et de la productivité des PME un domaine d'action prioritaire, elle s'emploie actuellement à réunir davantage de données sur l'efficacité de cette approche. Cela est indispensable pour pouvoir donner des conseils stratégiques à la fois avisés et fondés sur des faits.

5.6. Développement de la chaîne de valeur

Logique de l'intervention

132. Cette section porte sur ce que l'on sait des effets des interventions dans le développement de la chaîne de valeur en termes de création d'emplois et de qualité des emplois dans les PME ⁶⁷. Les approches relatives au développement de la chaîne de valeur suscitent un intérêt croissant car l'on considère qu'elles peuvent grandement contribuer à la production de revenus et à la création d'emplois en mettant l'accent sur l'échelle et la viabilité financière ⁶⁸. Le principe de base de ces interventions est de produire des effets à grande échelle en améliorant le fonctionnement de marchés ou de secteurs dans leur ensemble au lieu de cibler seulement des acteurs pris individuellement. Cela a toutefois pour conséquence de rendre ces interventions complexes et la mesure des résultats plus difficile.

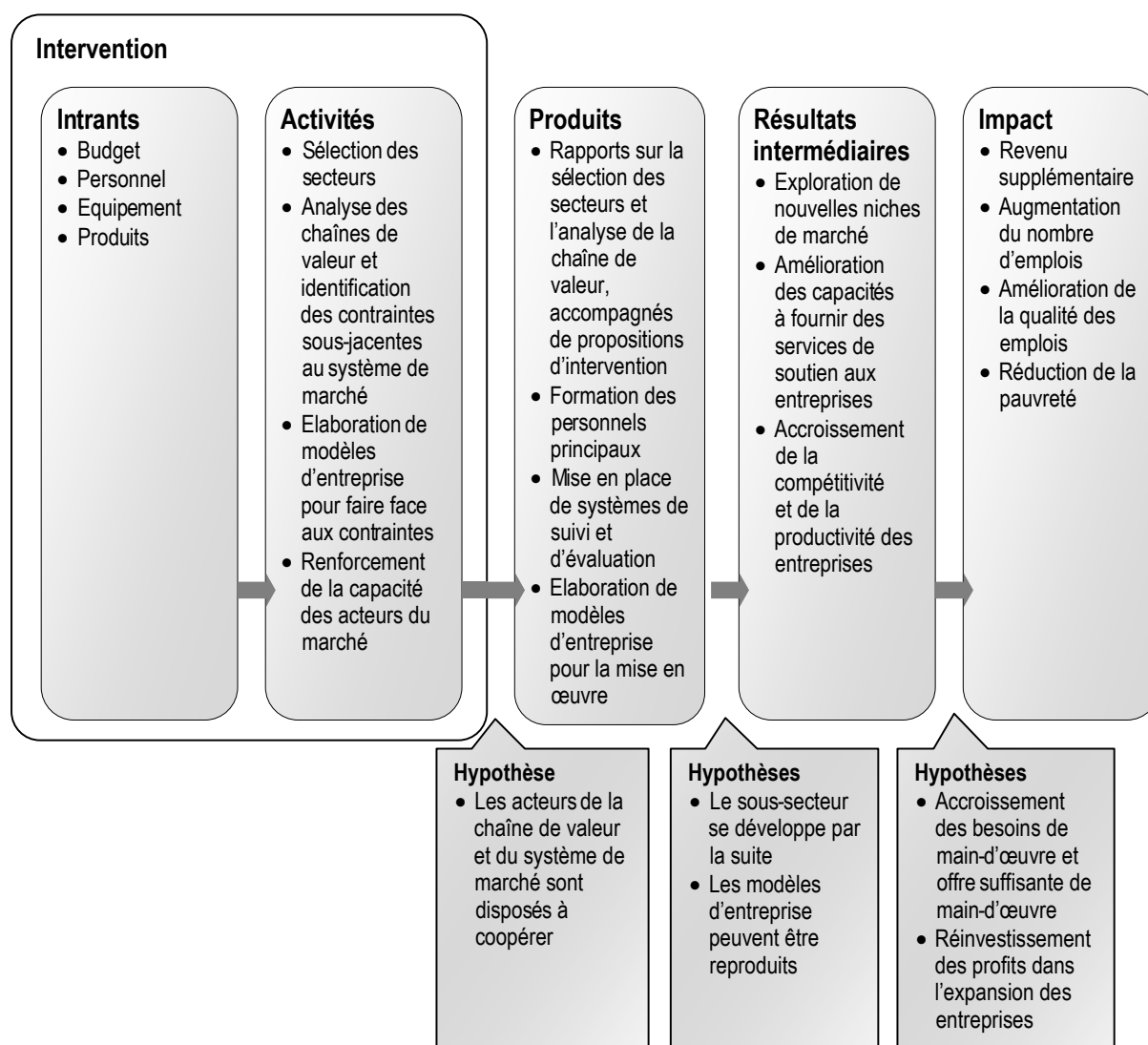
⁶⁶ Pour des précisions sur la norme du CDDE pour la mesure des résultats, voir la section 5.7 ci-après.

⁶⁷ Une chaîne de valeur est l'ensemble des opérations qui font passer un produit ou un service de sa conception aux phases de production intermédiaires jusqu'au consommateur final. Le développement de la chaîne de valeur vise à modifier les structures, les systèmes et les relations dans la chaîne.

⁶⁸ Voir, par exemple, la présentation de cas de réussite sur le site du CDDE: <http://www.enterprise-development.org/page/stories#VCD>; ou J. Mitchell, J. Keane et C. Coles: *Trading up: How a value chain approach can benefit the rural poor* (Londres, 2009).

133. Bon nombre d'interventions dans la chaîne de valeur tendent à renforcer les liens en amont avec les entreprises nationales une fois attirés les investissements étrangers directs. Elles cherchent en outre à rattacher les PME aux entreprises multinationales et aux chaînes de valeur mondiales par des incitations à l'investissement étranger direct, la révision de politiques commerciales et le soutien aux entreprises fournisseurs. Le présent rapport ne traite pas des entreprises multinationales et des chaînes d'approvisionnement mondiales, sujet qui sera examiné à la 105^e session de la Conférence internationale du Travail en 2016.

Figure 5.6. Des projets à l'impact: modèles d'intervention dans le domaine du développement de la chaîne de valeur



Synthèse des données mondiales

134. Le développement de la chaîne de valeur est de plus en plus largement utilisé comme outil de lutte contre la pauvreté et de développement du secteur privé. Des mesures rigoureuses permettant d'évaluer les résultats des interventions réalisées font néanmoins encore défaut. Si on les compare aux interventions classiques concernant les PME comme la formation, les interventions dans la chaîne de valeur posent des

difficultés particulières en ce qui concerne l'étude d'impact. Les principales difficultés sont les suivantes:

- ❑ Les interventions dans la chaîne de valeur affectent souvent tout le sous-secteur d'un pays ou d'une région, ce qui rend l'élaboration d'un scénario contrefactuel très difficile, voire impossible. Des méthodes de mesure de résultats destinées à remédier à ce problème sont en train d'être mises au point par plusieurs organismes de développement ⁶⁹.
- ❑ D'autre part, le caractère indirect des interventions dans la chaîne de valeur (facilitation au lieu d'une intervention directe) fait que la mesure de l'impact est moins facile. Il est aussi moins facile d'attribuer les résultats observés à une intervention donnée que lorsque l'on fournit des formations et des crédits à des bénéficiaires cibles.
- ❑ Les projets de développement de la chaîne de valeur, de par leur nature, ont trait simultanément à plusieurs contraintes sous-jacentes aux systèmes de marché. Une intervention peut porter sur l'amélioration des compétences tandis qu'une autre dans la même chaîne de valeur peut concerner la microfinance ou l'amélioration de l'enregistrement des entreprises. Cette hétérogénéité des interventions dans la chaîne de valeur fait qu'il est difficile d'établir des comparaisons directes et des évaluations d'impact expérimentales.

135. Il n'est donc pas surprenant qu'une étude récente menée par le ministère britannique du Développement international sur les méthodes d'évaluation appliquées aux projets de développement du marché soit parvenue à la conclusion que les évaluations de projets concernant les chaînes de valeur ne reflétaient que peu les changements durables des systèmes de marché ⁷⁰.

Impact des interventions de l'OIT

136. Les activités de l'OIT sur le développement des chaînes de valeur ont surtout porté sur les chaînes de valeur dans le milieu rural et les chaînes d'approvisionnement dans les services et marchés agricoles, comme le tourisme. L'Organisation met actuellement en œuvre 20 projets financés par un budget total de 50 millions de dollars E.-U. S'agissant de **l'efficacité des interventions de l'OIT dans ce domaine**, l'on ne dispose encore d'aucun élément précis concernant les effets sur la création de revenus ou d'emplois des interventions dans la chaîne de valeur ⁷¹. Toutefois, certaines études réalisées à partir de projets font apparaître des résultats tangibles. Il convient de citer à cet égard le projet «Enter-Growth» que l'OIT a mis en place à Sri Lanka et qui visait à soutenir l'horticulture et l'industrie laitière dans quatre districts du pays de 2005 à 2009. Ce projet a touché 52 000 entreprises et s'est traduit par un triplement des revenus des ménages ⁷². Il n'en reste pas moins que les chiffres reposent sur des projections et ne sont pas très fiables. C'est pour cela que le BIT a récemment lancé un projet sur la

⁶⁹ Voir CDDE: *DCED Standard for Results Measurement* (Normes du CDDE pour la mesure des résultats), <http://www.enterprise-development.org/page/measuring-and-reporting-results>.

⁷⁰ Itad: *Review of M4P evaluation methods and approaches*, 2013.

⁷¹ Les services de formation et de conseil sur la manière d'intégrer les PME dans les chaînes de valeur locales et mondiales sont l'un des produits de l'OIT en faveur des PME les plus récents. Ce produit fait l'objet d'une demande forte et qui ne cesse d'augmenter; voir www.ilo.org/valuechains. L'OIT propose également du matériel de formation destiné spécifiquement à certains secteurs, tel l'outil destiné à lutter contre la pauvreté à travers le tourisme.

⁷² S. Barlow: *The Enter-Growth project – Sri Lanka: Applying a market development lens to an ILO local enterprise development project*, Rapport sur l'emploi n° 11 (2011).

production de connaissances destiné à mesurer les effets sur le marché du travail des interventions dans la chaîne de valeur. Ce projet, qui prendra fin en 2017, devrait permettre d'obtenir des résultats sérieux et de trouver des solutions satisfaisantes afin de réduire les lacunes en matière d'attribution de résultats. Actuellement, il est appliqué aux projets que le BIT réalise au Pérou, au Timor-Leste et en Zambie ainsi qu'à des projets ne relevant pas du BIT en vue d'améliorer leurs systèmes de suivi et d'évaluation des résultats.

5.7. Les nouvelles tendances des politiques de soutien aux PME

137. Les politiques de soutien aux PME sont une partie importante des politiques économiques mises en place tant dans les pays développés que dans les pays en développement depuis plusieurs décennies maintenant. On reconnaît qu'elles sont importantes pour créer des emplois, stimuler la concurrence et l'innovation, et favoriser la croissance économique. Différentes approches ont vu le jour et ont été expérimentées, qu'il s'agisse d'interventions au niveau macroéconomique ou de soutien à des entreprises individuelles ou encore d'amélioration de l'environnement favorable ou d'approches davantage systémiques appliquées à des marchés entiers ⁷³.

138. Etant donné qu'il existe un large consensus quant à l'importance du rôle des PME et du secteur privé en général, les innovations actuelles reposent moins sur de nouveaux paradigmes ou de nouveaux domaines de technique d'intervention, et davantage sur de nouvelles formes de prestations traduisant le besoin d'un champ d'action plus large et d'une plus grande efficacité. En d'autres termes, la discussion en cours sur les moyens novateurs de promouvoir les PME concerne moins ce qu'il faut faire que la manière de le faire bien. La seule exception est le nouveau domaine technique de l'économie verte dans les PME, qui est traité à la fin de ce chapitre.

Une mesure rigoureuse des résultats

139. La pratique consistant à assurer avec plus de rigueur le suivi et l'évaluation des résultats – prenant en compte jusqu'aux effets sur l'emploi et les revenus de l'entreprise – est l'une des grandes tendances apparues récemment dans l'élaboration de politiques à l'égard des PME. Comme pour la plupart des autres interventions en matière de développement, on exige de plus en plus des politiques de soutien aux PME et des programmes connexes qu'ils donnent lieu à une évaluation fiable des résultats obtenus et fassent l'objet de rapports transparents. Outre que les Etats et les organismes donateurs tiennent à ce que les contribuables voient les résultats concrets de leurs investissements, les intervenants sur le terrain sont intéressés à en savoir plus sur la portée de leurs interventions et les raisons pour lesquelles celles-ci ont (ou non) un impact.

140. Inspirée par les travaux du *Poverty Action Lab* ⁷⁴, une action importante en vue de l'obtention de résultats plus rigoureux a consisté à mettre en place des moyens d'évaluation expérimentaux ou quasi expérimentaux permettant d'estimer statistiquement des scénarios contrefactuels. En d'autres termes, l'idée est de reconstituer ce qui se serait passé sans l'intervention, en général par le biais d'un groupe témoin. L'initiative relative aux PME concernant les innovations pour l'action contre la pauvreté donne une liste de 40 projets mis en place pour évaluer les effets de différentes

⁷³ Pour un aperçu de différentes approches voir, par exemple, G. Buckley, J.M. Salazar-Xirinachs et M. Henriques: *The promotion of sustainable enterprises* (Genève, BIT, 2009).

⁷⁴ Voir <http://www.povertyactionlab.org>.

interventions en faveur des PME ⁷⁵. L'Initiative internationale pour l'évaluation de l'impact (3ie), autre grande organisation à but non lucratif qui promeut l'utilisation d'études d'impact rigoureuses, travaille sur une nouvelle étude systématique de l'impact de l'aide aux PME sur la performance des entreprises dans les pays à revenu faible ou intermédiaire ⁷⁶. Comme indiqué plus haut, le BIT conduit actuellement cinq expériences d'évaluation de différents programmes de soutien aux PME.

141. Une autre initiative nouvelle et intéressante destinée à promouvoir l'évaluation de résultats internes plus fiables a été conçue par le CDDE sous la forme de sa norme de mesure des résultats ⁷⁷. Cette norme, qui a vu le jour en 2008, est un cadre qui aide les praticiens à :

- ❑ définir clairement leur hypothèse d'intervention, en utilisant des chaînes de résultats pour compléter les cadres logiques;
- ❑ établir et suivre de manière systématique des indicateurs permettant de voir la survenance d'éventuels changements et, dans la mesure du possible, déterminer s'il existe une relation de cause à effet entre eux.

142. Le secrétariat du CDDE assure également la coordination d'un service d'audit, qui offre la possibilité de soumettre le système de suivi des programmes à une évaluation externe et objective. Son but est d'accroître la crédibilité des résultats rapportés et de faire reconnaître par les donateurs et les organismes en charge du développement qu'un projet fait l'objet d'une mesure des résultats de haute qualité.

143. Le recours à la norme du CDDE est de plus en plus répandu. A ce jour, plus d'une centaine de projets et programmes de développement du secteur privé utilisent ce cadre. Ce mouvement a pour une large part été lancé par des donateurs tels que le ministère britannique du Développement international, le ministère australien des Affaires étrangères et du Commerce, le ministère danois des Affaires étrangères et l'Agence suédoise de coopération internationale au développement. L'OIT a été au premier rang des institutions multilatérales qui sont allées dans le sens d'un contrôle et d'une évaluation des résultats conformes à la norme du CDDE. Aujourd'hui, cette norme est adoptée pour une demi-douzaine de projets liés à des activités aussi diverses que le développement du tourisme au Myanmar, l'amélioration des conditions de travail et de la productivité dans les PME (SCORE), la promotion de l'emploi des jeunes et des femmes au Maroc et en Zambie, et l'appui aux améliorations de la chaîne de valeur rurale au Timor-Leste.

144. En général, la mesure des résultats telle qu'elle découle de la norme du CDDE ne rend pas compte de leur imputabilité avec le même niveau de rigueur statistique qu'une évaluation empirique de l'impact. Néanmoins, en offrant une solution d'équilibre entre les contraintes pratiques liées au temps, aux compétences et aux ressources disponibles, et un niveau acceptable de rigueur, et en mettant en avant les attributions causales qui sont plausibles – plutôt qu'établies scientifiquement –, la norme est sans aucun doute pertinente et aisément applicable à l'égard d'un large éventail d'interventions relatives aux PME. Rien n'empêche en outre d'associer le cadre de la norme à une évaluation d'impact empirique.

⁷⁵ Voir <http://www.poverty-action.org/sme>.

⁷⁶ L. González et coll.: *The impacts of business support services for small and medium enterprises on firm performance in low- and middle-income countries: A systematic review* (3ie, 2014).

⁷⁷ CDDE: *Normes du CDDE pour la mesure des résultats*, op. cit.

145. Si la mesure des résultats des interventions concernant les PME n'en est encore qu'à ses balbutiements, cette initiative et d'autres encore permettront dans quelques années de dresser le bilan de ce qui marche. En outre, l'OIT a récemment lancé un projet de production de connaissances destiné à mesurer les effets des interventions dans la chaîne de valeur sur le marché du travail.

Partenariats avec les entreprises

146. Une autre tendance nouvelle dans le domaine de la coopération en faveur du développement est l'émergence de partenariats entre donateurs et entreprises visant à mettre les ressources des entreprises au service du développement. Ces partenariats apparaissent de plus en plus comme un outil important de promotion du développement du secteur privé. Tirer parti de l'activité et des moyens financiers du secteur privé pour favoriser le développement est également un moyen encouragé par de récents forums internationaux tels que le quatrième Forum de haut niveau sur l'efficacité de l'aide, plusieurs forums du G20 et le Programme pour le changement de la Commission européenne⁷⁸. L'idée est de répartir les coûts et les risques des investissements des entreprises dans les pays en développement en poursuivant un double objectif: soutenir les activités de base des entreprises et induire sur le développement un effet supplémentaire qui n'aurait pas été réalisé sans le soutien des donateurs⁷⁹.

147. Cette approche est particulièrement pertinente pour la promotion des PME, étant donné que très souvent elle fait naître des liens en amont et en aval entre les PME des pays en développement et les grandes sociétés étrangères. Les cas de réussite résultent souvent de partenariats institués dans le domaine agricole et qui concernent des milliers de petits exploitants agricoles pauvres.

148. Du point de vue des donateurs, ces partenariats sont un bon moyen d'accroître le champ de leur action, de s'inscrire dans une perspective durable par le biais d'entreprises qui poursuivent leur activité lorsque le soutien du donateur prend fin, et d'associer les objectifs de coopération en matière de développement aux profits économiques des entreprises du pays. La principale motivation des entreprises est de tirer parti du savoir-faire, des infrastructures et des fonds des donateurs pour explorer de nouveaux marchés ou améliorer la durabilité sociale et environnementale de leur activité⁸⁰. Les mécanismes mis en place vont de contributions de contrepartie pour les entreprises à de larges alliances multipartites prenantes aux fins du développement de secteurs entiers ou de groupements.

149. Un des principaux défis auxquels sont confrontés les donateurs est celui de démontrer l'intérêt de l'additionnalité: c'est-à-dire qu'ils doivent être en mesure de montrer que les résultats obtenus à travers un programme de partenariat sont considérablement meilleurs que ceux que l'entreprise aurait obtenus sans le programme. De manière générale, les informations fiables à cet égard sont rares et il est nécessaire d'harmoniser les approches et de faire preuve de rigueur dans la mise en œuvre du concept⁸¹. Il en est de même en ce qui concerne la mesure des résultats de tels

⁷⁸ B. Byiers et A. Rosengren: *Common or conflicting interests? Reflections on the private sector (for) development agenda*, Centre européen de gestion des politiques de développement, document de travail n° 131, 2012.

⁷⁹ M. Heinrich: *Donor partnerships with business for private sector development: What can we learn from experience?* (CDDE, 2013).

⁸⁰ *Ibid.*

⁸¹ *Ibid.*

partenariats. Répondre à ces deux défis sera essentiel si l'on veut faire taire les critiques qui dénoncent les conflits d'intérêt entre le développement et les intérêts commerciaux et prouver que cette nouvelle approche est bénéfique.

150. L'OIT a également revu son approche à l'égard de la coopération avec les entreprises et a adopté une nouvelle stratégie pour un plus ample engagement de l'OIT auprès du secteur privé⁸². Cette stratégie met l'accent sur les politiques et pratiques concernant les chaînes d'approvisionnement, les initiatives internationales relatives au comportement des entreprises et le développement conjoint des connaissances par l'OIT et les entreprises. L'OIT cherche principalement non pas à recueillir des fonds auprès des entreprises, mais à tirer parti de leur savoir-faire et à accroître la portée et la durabilité des activités qui sont liées aux objectifs de l'OIT et également utiles aux entreprises. Cette approche est encore trop récente pour pouvoir être correctement évaluée. Elle pourrait toutefois revêtir un très grand intérêt pour les programmes de l'OIT destinés à inclure les PME locales des pays en développement dans les chaînes d'approvisionnement locales ou mondiales.

Environnement durable et promotion des PME vertes

151. Assurer le caractère durable de l'environnement, et notamment lutter contre le changement climatique, est une préoccupation qui gagne rapidement du terrain à l'échelle mondiale. Elle apparaît aussi de plus en plus comme une occasion d'agir aux fins d'une croissance économique plus durable et inclusive⁸³. Etant donné que les PME représentent la majorité des entreprises et des emplois dans le monde, leur passage à des pratiques commerciales durables sera déterminant pour l'instauration d'un développement durable tant dans les pays développés que dans les pays en développement.

152. D'une part, les PME doivent pouvoir relever les défis que constituent la pénurie croissante des ressources, l'augmentation des coûts et les exigences croissantes des normes environnementales. D'autre part, elles doivent pouvoir saisir les possibilités qu'offrent les marchés à forte croissance en matière de biens et de services écologiques. Il s'agit notamment des marchés des technologies vertes et de l'efficacité énergétique, qui comptent parmi les marchés enregistrant les croissances les plus rapides dans l'économie mondiale. Il ressort d'une étude que, même pendant la grande récession des années 2007 à 2010, ce segment a enregistré une croissance de 11,7 pour cent par an jusqu'à atteindre un volume total de 2 000 milliards d'euros en 2011. L'on prévoit qu'il atteindra 4 400 milliards d'euros d'ici à 2025, soit une croissance de 5,6 pour cent par an⁸⁴.

153. Les PME seront un important gisement de satisfaction de ces besoins. Selon une étude récente, la demande en produits et services technologiques propres émanant des PME dans les seuls pays en développement représentera 1 600 milliards de dollars E.-U. au cours des dix prochaines années⁸⁵. Du fait de leur souplesse et de leur capacité

⁸² BIT: *Stratégie pour un plus ample engagement de l'OIT auprès du secteur privé*, Conseil d'administration, 321^e session, juin 2014, document GB.321/INS/6.

⁸³ Voir BIT: *Vers le développement durable: Travail décent et intégration sociale dans une économie verte* (Genève, BIT, 2012); ou Groupe de travail de l'OCDE sur les PME et l'entrepreneuriat: *PME et croissance verte: Promouvoir la production durable et l'éco-innovation dans les petites entreprises*, note de réflexion thématique n° 3 (Paris, 2010).

⁸⁴ Ministère fédéral allemand de l'Environnement, de la Protection de la nature et de la Sécurité nucléaire: *Green tech made in Germany 3.0*, Environmental Technology Atlas for Germany (Berlin, 2012).

⁸⁵ Banque mondiale, InfoDev: *Développer des industries vertes compétitives: l'aubaine des technologies climatiques propres pour les pays en développement* (Washington, DC, 2014).

d'innovation, les PME sont également en mesure de jouer un rôle de premier plan dans ces marchés. En Allemagne par exemple, 90 pour cent des fabricants de technologies écologiques sont des PME ⁸⁶.

154. Il semble néanmoins que la plupart des PME soient moins bien préparées à la transition vers l'économie verte que les grandes sociétés. Une étude de l'UE montre que les grandes entreprises sont bien davantage susceptibles de réaliser des économies d'énergie que les PME (82 pour cent contre 64 pour cent). Alors que la moitié de toutes les grandes sociétés de l'UE se sont dotées d'un mécanisme de gestion de l'environnement, un quart seulement des PME ont pris des mesures particulières à cet égard. La situation est analogue pour ce qui est de l'innovation concernant les produits. Un quart seulement des PME proposent des produits ou services verts tandis que plus de 40 pour cent des grandes sociétés sont déjà implantées dans les marchés verts. Même si l'on ne dispose pas de données comparables pour les PME des pays en développement, tout porte à penser que ces entreprises sont encore moins susceptibles de s'engager sur la voie de la transition vers une économie verte.

155. Alors que les consommateurs et le secteur privé accordent de plus en plus d'attention au caractère écologique des produits, des services et des chaînes d'approvisionnement, les Etats, les donateurs et les institutions multilatérales intègrent progressivement le développement durable dans le soutien aux PME. Pour ce faire, ils emploient divers modèles, approches et instruments. Globalement, deux approches se détachent: soit les Etats et les donateurs incorporent les considérations écologiques dans toute initiative de soutien aux PME, soit ils mènent des actions ciblées à l'égard des PME pour les inciter à rendre leurs activités plus écologiques et à s'intéresser aux marchés de produits verts. Cette brève section traite de ce dernier aspect.

156. Toutes ces démarches ont pour objectif de favoriser le progrès et le développement économique tout en améliorant l'efficacité dans l'utilisation des ressources naturelles et en freinant la dégradation de l'environnement ⁸⁷. Il existe en outre un large accord pour que, en vue d'atteindre cet objectif, l'approche suivie serve de catalyseur à l'investissement et à l'innovation, dans la perspective de nouvelles opportunités économiques.

157. Une analyse récente faisant le bilan de 120 interventions de plus d'une douzaine d'organismes bilatéraux et multilatéraux donne un premier aperçu des approches les plus répandues en matière d'écologisation et fait émerger certains enseignements ⁸⁸. Le rapport souligne la rapide progression des mesures écologiques dans le cadre du développement du secteur privé, mais note qu'il est encore trop tôt pour évaluer les résultats sur la durée.

158. Il y a lieu d'observer que les approches visant à rendre les PME plus vertes ne sont pas foncièrement différentes selon qu'il s'agit d'économies en développement, émergentes ou développées, ce qui témoigne de la pertinence globale et de l'intérêt mondial du sujet ⁸⁹.

⁸⁶ Ministère fédéral allemand de l'Environnement, de la Protection de la nature et de la Sécurité nucléaire (2012), *op. cit.*

⁸⁷ CDDE: *Green growth and private sector development: Stocktaking of DCED experiences*, Rapport final du Groupe de travail sur la croissance verte du Comité des donateurs pour le développement de l'entreprise (2014).

⁸⁸ *Ibid.*

⁸⁹ Voir, par exemple, Commission européenne: *Plan d'action vert pour les PME* (Bruxelles, 2014), qui expose des types d'intervention très similaires à ceux indiqués dans l'étude du CDDE.

159. On trouvera ci-après un essai de typologie des interventions:

I. Un environnement favorable aux entreprises

- ❑ **Politiques visant à promouvoir le développement durable, l'économie verte et une croissance verte:** Dans la plupart des programmes, les gouvernements sont encouragés à élaborer un cadre réglementaire. Celui-ci doit comprendre un ensemble de dispositions permettant de fixer les prix à un niveau correct (écotaxes, utilisation intelligente des subventions ou permis négociables) ou d'introduire directement des règles si le marché dysfonctionne ⁹⁰. Cette approche est la plus susceptible d'avoir un impact fort; toutefois, l'on n'a pas encore de preuve de son efficacité.
- ❑ **Lignes de crédit et fonds d'investissement verts:** Plusieurs banques de développement prévoient des lignes de crédit ou des fonds d'investissement pour les PME qui souhaitent investir dans des projets sur l'efficacité énergétique ou les énergies renouvelables. Il ressort des premières expériences que, comme c'est le cas pour d'autres lignes de crédit, l'accès à des crédits verts a besoin d'être complété par des formations et des services de conseil à l'intention des entreprises ainsi que des intermédiaires financiers.

II. Des pratiques d'entreprise écologiques

- ❑ **Soutien d'activités vertes dans les PME:** Cette approche favorise des modes de production propres et une exploitation des ressources plus efficiente dans les PME. Elle entend démontrer l'intérêt des mesures écologiques en insistant sur les retombées financières de certains investissements ou comportements ⁹¹. Cela se fait normalement à travers des formations et des conseils dispensés en usine. Les enseignements que l'on peut tirer montrent clairement qu'il est indispensable de faire une présentation et une démonstration convaincantes des économies de coûts à réaliser si l'on veut susciter une demande suffisante pour ce service. La capacité d'investissement restreinte des PME peut être un obstacle lorsque des investissements importants et de long terme s'avèrent nécessaires. On peut agir à plus grande échelle si les PME sont associées à de grands groupes d'acheteurs internationaux et se rendent compte que des pratiques de gestion plus écologiques conduisent à la conclusion de contrats plus importants et plus longs avec les acheteurs. Plus spécifiquement, des services de formation et de conseil sur les normes vertes et les modalités de certification peuvent être fournis. Il y a lieu de noter que la prolifération des normes pose un problème.

III. Innovation et développement du marché

- ❑ **Approches pour un développement vert des marchés et de la chaîne de valeur:** Les interventions axées sur le développement des marchés ne sont pas un instrument nouveau dans la promotion des PME. L'idée ayant présidé à ces interventions a été d'obtenir un impact à grande échelle en améliorant le

⁹⁰ Un bon exemple est celui du Partenariat pour l'action en faveur d'une économie verte (PAGE), programme d'une durée de sept ans qui a été lancé en 2013 dans le but d'accompagner un total de 30 pays dans leur transition vers un environnement durable et des économies socialement inclusives. Il s'appuie sur l'expertise conjointe de l'OIT et du Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE), du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), de l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI) et de l'Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche (UNITAR).

⁹¹ De bons exemples sont le module de l'OIT sur une production propre dans le cadre de son programme mondial sur l'amélioration de la productivité et des conditions de travail dans les PME, ainsi que la formation sur des pratiques en faveur d'une utilisation efficiente des ressources dans les PME dispensée en Inde par le GIZ.

fonctionnement de marchés ou de secteurs entiers au lieu de cibler individuellement des acteurs du marché. Dans cette approche, la nouveauté consiste à avoir recours aux interventions dans la chaîne de valeur pour introduire et promouvoir l'adoption de nouveaux produits ou processus de production verts⁹². A ce jour, très peu d'expériences d'approches en faveur d'une chaîne de valeur verte ont été réalisées, et il est prématuré de tirer d'ores et déjà des enseignements.

- **Promotion des jeunes pousses dans le domaine des technologies vertes:** Cette approche tend à promouvoir de nouveaux modèles entrepreneuriaux et produits verts, le plus souvent en formant des partenariats entre les producteurs étrangers de produits verts innovants et les partenaires locaux. Les jeunes pousses locales peuvent également être encouragées à adopter des modèles entrepreneuriaux et des produits verts au moyen de pépinières d'entreprises ou encore de concours sur les plans d'entreprise⁹³.

160. Etant donné l'attention grandissante portée au changement climatique et les préoccupations croissantes concernant les risques environnementaux et la raréfaction des ressources, il est fort probable que l'exigence écologique restera une tendance forte de la promotion des PME parmi les gouvernements et les donateurs. En outre, les organisations de PME sollicitent de plus en plus l'appui des pouvoirs publics, se rendant compte des économies de coûts et des avantages concurrentiels qu'elles peuvent escompter dans le cadre d'une économie plus verte. Au vu des ressources considérables qui sont investies, il est essentiel d'élaborer rapidement des théories du changement claires, des indicateurs robustes et des évaluations d'impact rigoureuses avant d'aborder des approches différentes de promotion d'une croissance verte pour les PME.

Mise en avant des entreprises à forte croissance

161. Comme indiqué dans le présent rapport, les jeunes pousses et les jeunes entreprises créent la majorité des nouveaux emplois. Cependant, la plupart des interventions de soutien à l'entrepreneuriat dans les pays en développement s'appliquent à de très petites entreprises et à des travailleurs indépendants, traduisant la volonté de cibler les populations les plus nécessiteuses et les plus marginalisées. Ces interventions peuvent avoir des effets mesurables sur l'emploi, comme exposé dans le présent chapitre, mais ces effets sont probablement moindres que ceux enregistrés avec des entreprises jeunes et à forte croissance.

⁹² On peut citer à titre d'exemple le Programme de partenariat Africa Biogas soutenu par les Pays-Bas, ainsi que le projet «Unis dans l'action» sur la promotion des emplois verts dans le secteur de la construction, conduit par le BIT et soutenu par la Finlande.

⁹³ Le BIT a mis au point et expérimenté des moyens de promotion des jeunes pousses vertes à la demande des gouvernements de la Chine et du Kenya.

162. De ce fait, un nombre petit mais croissant d'initiatives⁹⁴ élaborent à présent des programmes d'appui destinés à ces entreprises à fort potentiel et davantage axés sur les caractéristiques de l'entrepreneuriat individuel⁹⁵. Les partisans de ces initiatives font valoir que la plupart des programmes de développement de l'entrepreneuriat ne satisfont pas aux besoins des entreprises à fort potentiel et privilégient la fourniture de formations de base ou de microfinancements lors de la phase de planification de la création d'une entreprise. Cela consiste essentiellement à faire naître un concept d'entreprise et à apporter quelques compétences de base en matière de gestion aux fins de l'élaboration d'un produit ou d'un modèle d'entreprise. Il est reproché à ces programmes généraux de sous-estimer les phases de la validation et de la préparation, lesquelles sont particulièrement risquées pour les jeunes pousses à fort potentiel. Ces nouvelles entreprises n'ont pas encore mis un pied dans le marché et doivent consacrer beaucoup de temps et de ressources à la validation de leur concept d'entreprise. En outre, les étapes de la validation et de la préparation sont les parents pauvres du cycle de fonctionnement des entreprises et devraient être accompagnées de services d'appui (financiers et non financiers) affinés et sophistiqués qui aillent au-delà de la simple mise à disposition de microfinancements et de compétences de base en matière de gestion.

163. Ce soutien renforcé qu'il convient d'apporter aux phases de validation et de préparation inclut des services non financiers tels que: assistance technique spécialisée (comptabilité, services juridiques, conseils d'entreprise), infrastructures d'un incubateur d'entreprises (espace de bureau, services, contrôle des produits), mentorat et études de marché. De nouveaux services financiers ou des coinvestissements émanant de réseaux d'investisseurs providentiels sont aussi nécessaires⁹⁶. L'ensemble du système d'entreprises, d'institutions et de réseaux qui identifie les entrepreneurs, les forme, les met en relation, leur fournit des financements, leur donne les moyens de travailler et les fait connaître auprès du grand public est appelé écosystème entrepreneurial⁹⁷. Le concept que recouvre ce nouveau terme n'est pas différent des approches de développement du marché qui visent à améliorer le fonctionnement de secteurs ou de marchés entiers en ne ciblant pas seulement les acteurs individuels du marché.

164. L'intérêt de cette nouvelle approche est assurément qu'elle attire l'attention des praticiens du développement sur le segment restreint, mais extrêmement pertinent, des jeunes pousses à forte croissance susceptibles de contribuer grandement à la création d'emplois. Il pourrait être intéressant d'intégrer celles-ci dans les initiatives existantes en faveur des microentreprises et des travailleurs indépendants. S'il est démontré au plan macroéconomique que ces entreprises jouent un rôle important en matière de création d'emplois, rien ne permet encore d'affirmer que les interventions au niveau de

⁹⁴ Le Réseau Aspen d'entrepreneurs pour le développement (ANDE), réseau en expansion rapide d'acteurs du développement, a été créé en 2009 pour promouvoir les petites entreprises et les entreprises en croissance, à savoir les entreprises possédant de 5 à 250 employés et aspirant à croître. Typiquement, ces entreprises sont à la recherche d'un capital de croissance de l'ordre de 20 000 à 2 millions de dollars E.-U.

⁹⁵ Cette imposition d'un filtre basé sur les caractéristiques de l'entrepreneuriat individuel va dans le sens des conclusions auxquelles l'on est récemment parvenu, à savoir que les caractéristiques entrepreneuriales (capital humain, motivation, aptitude à prendre des risques et exposition internationale) sont plus importantes pour le succès et l'évolution d'une PME que les caractéristiques concernant l'entreprise (taille, secteur, économie formelle), les réseaux personnels ou professionnels et l'environnement de l'entreprise; voir A. Hampel-Milagrosa, M. Loewe et C. Reeg: «The entrepreneur makes a difference: Evidence on MSE upgrading factors from Egypt, India and the Philippines», dans *World Development* (2015, vol. 66).

⁹⁶ Springfield Centre: *Start Up! – A proposed new DFID programme*, non publié, 2014.

⁹⁷ Voir S. Koltai, V.K. Mallet et M. Musprat: *Ghana entrepreneurship ecosystem analysis*, Rapport final, établi par le ministère britannique pour le Développement international, non publié, 2013; ou D. Isenberg: «The big idea: How to start an entrepreneurial revolution», dans *Harvard Business Review* (juin 2010).

l'entreprise portent leurs fruits et que les bénéfices attendus sont supérieurs au coût de services d'appui sophistiqués. Deux questions essentielles sont pour l'instant sans réponse. La première est celle de savoir comment ces jeunes pousses à fort potentiel devraient être sélectionnées. La plupart des nouvelles initiatives privilégient les jeunes pousses des secteurs considérés comme de première priorité au plan stratégique, tels que les technologies de l'information et de la communication, et négligent les entreprises à fort potentiel d'autres secteurs. La seconde question à laquelle il faut répondre concerne la manière de proposer des services comme le mentorat à plus grande échelle. A ce jour, l'OIT ne dispose d'aucun programme particulier concernant les jeunes pousses à forte croissance.

Chapitre 6

Points suggérés pour la discussion

L'objet de la discussion sur les PME et la création d'emplois décents et productifs est de faire en sorte que l'OIT ait une meilleure compréhension des diverses réalités et des besoins de ses Membres et y réponde plus efficacement, en faisant appel à tous les moyens d'action à sa disposition. Les résultats de la discussion devraient amener l'OIT à confirmer ou ajuster en conséquence ses priorités.

1. Quelle est la contribution des PME, et des différents segments spécifiques au sein des PME, à la création d'emplois et quelle est la qualité de l'emploi dans les PME?
2. Quelles sont les principales difficultés que rencontrent les différents segments des PME et leurs travailleurs et comment accroître leur contribution à la création d'emplois décents et productifs?
3. Quelles politiques et mesures annexes de soutien aux PME produisent de bons résultats en matière de création d'emplois supplémentaires et décents par le développement d'entreprises durables? Comment ces politiques tiennent-elles compte de la grande hétérogénéité des PME?
4. Quel est le rôle des gouvernements et des partenaires sociaux dans la promotion de politiques en faveur d'un emploi décent et productif dans les différents segments des PME?
5. Parmi les politiques et mesures annexes de soutien aux PME qu'a élaborées l'OIT, lesquelles ont marché et lesquelles n'ont pas marché? Quelles sont les lacunes au plan des connaissances, des produits, du renforcement des capacités et des partenariats stratégiques de l'OIT? Que faut-il poursuivre et améliorer, et que faut-il ajouter?

Annexe

Aperçu des constatations relatives aux interventions ayant recours à des produits de l'OIT dans les domaines de la formation à l'entrepreneuriat et de l'accès au financement

Pays	Type d'intervention	Année	Principales constatations relatives à l'impact	Explications complémentaires
Ouganda	Formation à l'entrepreneuriat fondée sur le programme du BIT Gérez mieux votre entreprise (GERME) (quatre jours), combinée à différentes formes d'accès au financement (prêts et subventions).	2012	❑ La combinaison prêts et formation a un effet considérable sur les bénéfices des entreprises ¹ (bénéfices des entreprises participantes supérieurs de 54 pour cent à ceux du groupe témoin). L'effet des prêts seuls (initialement 30 pour cent) s'estompe rapidement et est insignifiant neuf mois après l'intervention. Les subventions, seules ou combinées à la formation, n'ont pas d'impact sur les bénéfices. ❑ Effets importants sur l'emploi, notamment pour les travailleurs familiaux (66 pour cent) mais aussi pour les employés extérieurs au ménage (45 pour cent). ❑ Effets positifs modérés sur l'accumulation de capital (non significatifs). ❑ Pas d'effet sur les bénéfices ou l'emploi dans les entreprises appartenant à des femmes, quelle que soit la combinaison proposée.	Test de contrôle aléatoire proposant quatre combinaisons différentes (prêt seul, prêt et formation, subvention seule, subvention et formation), conçu pour produire des résultats d'une grande fiabilité.
Viet Nam	Formation sur la gestion d'entreprise et les questions d'égalité entre hommes et femmes fondée sur le programme du BIT Get Ahead (neuf modules d'une heure répartis sur neuf mois et accompagnement personnalisé hebdomadaire), en complément de microcrédits.	2012	❑ Effets considérables sur les résultats des entreprises pour les femmes qui ont suivi la formation avec leur mari (bénéfices supérieurs de 26 pour cent à ceux du groupe témoin), effets positifs pour les femmes qui ont suivi la formation seules (non significatifs) ². ❑ Effets positifs significatifs sur les compétences entrepreneuriales, la connaissance des questions d'égalité entre hommes et femmes et les nouvelles pratiques entrepreneuriales (avec ou sans la participation des maris). ❑ Impact significatif sur l'autonomie des femmes mesurée selon leur propre perception, réduction du nombre d'actes de violence perpétrés par un partenaire, et accroissement du pouvoir de négociation des femmes (la participation des maris n'influe que sur ce dernier indicateur).	Test de contrôle aléatoire réalisé dans 187 centres de crédit de la plus grande institution de microfinancement du nord du Viet Nam (TYM), proposant une formation combinée à des microcrédits à 1) des femmes et leurs maris – pour réduire le risque de conflit au sein des ménages, et 2) des femmes seules. Test conçu pour produire des résultats d'une grande fiabilité.

Pays	Type d'intervention	Année	Principales constatations relatives à l'impact	Explications complémentaires
Ghana	Formation à la gestion d'entreprise fondée sur le programme du BIT GERME (cinq jours et quelques modules personnalisés d'une journée), offerte pour récompenser les participants à un concours de plans d'entreprise (don de bourses d'études).	2010	❑ La formation n'a pas d'effet sur la croissance des entreprises mesurée par les ventes, les bénéfices, l'investissement et le nombre d'employés rémunérés ³. <i>Autres résultats:</i> ❑ Les notes attribuées par les juges du concours de plans d'entreprise sont fortement corrélées avec la croissance future des entreprises. ❑ Mesurer les aptitudes des propriétaires d'entreprise par des enquêtes (portant sur le nombre d'années d'enseignement formel, la maîtrise du calcul, les connaissances financières et le raisonnement non verbal) permet d'établir un lien encore plus étroit avec la croissance des entreprises. L'accès au crédit et les mesures relatives aux attitudes (par exemple vis-à-vis du risque) n'influent pas sur la croissance des entreprises. ❑ La combinaison des deux mesures constitue un meilleur indicateur de croissance que l'une ou l'autre mesure prise isolément.	Test de contrôle aléatoire dans le cadre duquel des bourses d'études ont été offertes à 50 pour cent des participants au concours de plans d'entreprise. L'étude visait avant tout à déterminer si les concours de plans d'entreprise et l'évaluation, au moyen d'enquêtes, des aptitudes et attitudes des propriétaires d'entreprise sont des outils efficaces pour détecter les entreprises axées sur la croissance. La formation était un élément ajouté au test pour encourager la participation.
Sri Lanka	Formation à l'entrepreneuriat fondée sur le programme du BIT GERME (sept à neuf jours), combinée à des subventions en espèces allouées à des microentreprises existantes ou potentielles détenues par des femmes.	2009	<i>Pour les propriétaires d'entreprises existantes:</i> ❑ Amélioration des pratiques entrepreneuriales. ❑ Amélioration des résultats des entreprises pour la combinaison formation et subventions (les bénéfices sont jusqu'à 70 pour cent supérieurs à ceux du groupe témoin à court terme, mais l'effet s'estompe après un an; augmentation du capital de 30 pour cent à long terme). La formation seule n'a pas d'effet. <i>Pour les propriétaires d'entreprises potentielles:</i> ❑ Effet à court terme sur la création de nouvelles entreprises pour les deux types de programmes (effet plus marqué pour la combinaison formation et subventions, qui entraîne une hausse de 29 pour cent de la probabilité d'ouvrir une entreprise par rapport au groupe témoin). L'effet se dissipe après un an. ❑ La formation seule a des effets à long terme sur les bénéfices et les ventes (supérieurs d'environ 40 pour cent à ceux du groupe témoin). La combinaison formation et subventions n'a pas d'effet positif significatif.	Test de contrôle aléatoire proposant une formation seule ou une formation combinée à une subvention en espèces à deux groupes de femmes (propriétaires d'entreprises existantes ou de nouvelles entreprises potentielles) ⁴. Test conçu pour produire des résultats d'une grande fiabilité.