



Organisation
internationale
du Travail

► Guide sur la Recommandation 189: La création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises



Guide sur la Recommandation 189
La création d'emplois dans
les petites et moyennes
entreprises

Copyright © Organisation internationale du Travail 2022
Première édition 2022

Les publications de l'Organisation du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à Publications (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel à: rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

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

ISBN 9789220361436 (imprimé)

9789220361443 (pdf Web)

Egalement disponible en Anglais: *Guide to Recommendation 189: Job creation in small and medium sized enterprises Recommendation*, ISBN 9789220361412 (imprimé) 9789220361429 (pdf Web); Espagnol: *Guía de la Recomendación 189: Creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas*, ISBN 9789220361450 (imprimé) 9789220361467 (pdf Web).

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

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que l'OIT souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part de l'OIT aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail, consultez notre site Web www.ilo.org/publns.

Table des matières

Préface	v
Introduction	1
Historique de la recommandation No. 189	1
En 1998, la CIT a adopté la recommandation No. 189	1
Depuis l'adoption de la recommandation No. 189	2
Contexte	5
L'importance du rôle joué par les PME dans la création d'emplois	5
L'impact de la Covid-19 sur les PME	6
La recommandation No. 189	9
Défis communs rencontrés par les petites et moyennes entreprises	9
Contenu de la recommandation No. 189	11
Préambule:	11
Partie I: Définition, objet et champ d'application	13
Partie II: Cadre politique et juridique	17
Partie III: Développement d'une culture d'entreprise	24
Partie IV: Mise en place d'une infrastructure efficace	26
Partie V: Rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs	31
Partie VI: Coopération internationale	34

► Préface

Le 17 juin 1998 à Genève, la Conférence Internationale du Travail a adopté la Recommandation n° 189 concernant les conditions générales pour stimuler la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises. La Recommandation est la seule norme internationale de travail à jour pour les mandats de l'OIT qui vise à présenter le plus large éventail d'actions possibles pour promouvoir la croissance de l'emploi dans les petites et moyennes entreprises. En 2001, le premier Guide de la R.189 a été publié dans le but d'une meilleure compréhension de la recommandation.

Ce guide mis à jour fait partie de la demande soumise au Conseil d'administration du BIT en octobre 2019, qui a adopté – entre autres – la recommandation de l'OIT No. 189 sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, et demande «au Bureau de commencer à travailler sur l'élaboration d'outils et une compilation de bonnes pratiques concernant les services publics de l'emploi, et des orientations sur la création d'emplois et le travail décent dans les PME et la mise en place d'un environnement propice aux PME durables, y compris la consultation avec le Bureau des activités pour les employeurs et le Bureau des activités pour les travailleurs».

L'OIT soutient les Etats Membres dans la formulation, la mise en œuvre et le suivi des changements contribuant à un environnement propice, y compris une gamme de produits spécifiques pour la formalisation des entreprises.

En réponse à cette demande, ce guide vise la mise en œuvre de la recommandation en donnant des éléments-clés à prendre en compte lors de sa mise en œuvre et des exemples de bonnes pratiques et des stratégies, outils et réponses récemment développés par l'OIT pour la promotion des PME.

Compte tenu de l'épidémie de COVID-19 et de la crise économique associée, ce guide est particulièrement pertinent car il intègre les tendances récentes dans les PME, et les défis soulevés par les changements induits.

Il est espéré que le guide sera utilisé tirer des enseignements des différentes régions du monde et aider les Etats Membres à coordonner des actions pour la création d'un environnement propice au développement d'entreprises durables.

Remerciements

Ce guide a été préparé par Soary Ratsima Rasendra, fonctionnaire au siège du BIT, après consultation avec les experts du département des entreprises de l'OIT notamment: Rodrigue Raoul Zuchuon, José Manuel Medina, Jens Dyring Christensen, Kelvin Sergeant, Charles Bodwell, Daniela Zampini, John Blied, Alvaro Ramirez Bocantes et Michael Watt. De précieuses contributions ont été reçues de Séverine Deboos, Michael Elkin, Judith Van Dorn et Virginia Rose Losada. Sont également remerciés le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) et le Bureau des activités pour les employeurs (ACTEMP) représentés par Christian Hess, Claire La Hovary, Mohammed Mwamadzingo, Jose-Luis Viveros Anorve et Roberto Villamil.

Le guide a été élaboré sous la direction Générale de Radic Dragan et Vic Van Vuuren.

► Introduction

La recommandation (No. 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises (1998) est la seule norme internationale du travail (NIT) qui fournit des lignes directrices sur les conditions générales nécessaires pour stimuler la création d'emploi dans les petites et moyennes entreprises (PME). La recommandation met en exergue les liens entre la création d'emplois de qualité dans les PME et la politique de l'emploi, le développement des ressources humaines, les coopératives, le respect de la législation du travail et des normes de sécurité et de santé au travail. Elle reconnaît la contribution des PME à la promotion du plein emploi, productif et librement choisi, la création d'opportunités générant des revenus, l'inclusion des groupes défavorisés et l'importance de la formation et du développement des ressources humaines.

La promotion des PME par l'OIT contribue à la création d'emploi productif et de travail décent pour tous et peut jouer un rôle-clé dans la contribution économique et le bien-être social dans le monde. Dans le monde entier, deux emplois sur trois sont créés par les PME. Dans la majeure partie des économies en voie de développement, plus de 50 pour cent de la création totale d'emplois dans le secteur privé peut être attribué aux entreprises de moins de 100 employés. Dans les économies développées, les PME génèrent 55 pour cent du PIB (OIT, 2019). Les PME représentent aussi la grande majorité des unités économiques avec plus de 90 pour cent de la population entrepreneuriale. En résumé, les PME sont une force économique et sociale centrale pour l'emploi, la croissance et les niveaux de revenus dans le monde (OIT, 2019).

La promotion de la création d'emplois dans les PME dans ce contexte est au cœur de la recommandation No. 189. L'objectif de ce guide est de familiariser les lecteurs avec son contenu, explorer

les éléments-clés à prendre en compte au moment de la mettre en œuvre, et de diffuser des exemples de bonnes pratiques.

Historique de la recommandation No. 189

A plusieurs reprises, l'OIT a réitéré l'importance des PME en tant que moteur de la croissance et du développement économiques et souligné la nécessité de mettre en place un cadre juridique adapté à leurs besoins¹.

En 1964, la Conférence internationale du Travail (CIT) a adopté la convention No. 122 sur la régulation de la politique nationale de l'emploi.

La convention No. 122 demande aux états de déclarer et poursuivre une politique nationale active en vue de promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi, compris pour inclure les PME en tant que cible claire à cet égard.² Dans ce cadre, un environnement propice aux entreprises et le soutien aux PME font partie de la priorité stratégique.

Plus tard, en 1986, la Discussion générale de la CIT sur la promotion des PME en 1986 confirma l'importance des PME comme l'un des moteurs pour le progrès social et la création d'emplois, tout comme la contribution de l'OIT à la promotion des PME et le développement de l'entrepreneuriat.

En 1998, la CIT a adopté la recommandation No. 189

L'adoption par la Conférence de la recommandation No. 189 marque la reconnaissance explicite de l'importance des PME en tant que source

1 OIT, Enquête d'ensemble sur les instruments relatifs à l'emploi (CIT, 99e session, 2010, Genève, Rapport III (Partie 1B), para. 385.

2 OIT, Des politiques de l'emploi pour une reprise et un développement durable (CIT, 103e session, 2014, Genève, Rapport, discussion récurrente, pp. 61-64).

d'emplois, donnant un cadre spécifique pour assurer que les PME, ainsi que les microentreprises, créent des emplois dans le respect des normes internationales du travail (NIT). Les mandants ont souligné l'importance de la promotion du développement des PME étant donné leur rôle pivot dans la réduction de la pauvreté à travers la création d'emplois.

Depuis l'adoption de la recommandation No. 189

La promotion des petites et moyennes entreprises (PME) est un moyen de créer plus d'emploi productif et du travail décent pour tous. Les PME durables créent des emplois, réduisent la pauvreté et les inégalités, et contrebalancent les déficits de travail décent. La recommandation (No. 189) sur la création d'emploi dans les petites et moyennes entreprises, 1998, devrait être comprise comme faisant partie de l'ensemble des NIT de l'OIT.³ De plus, la contribution des PME, y compris des microentreprises, au développement social et économique a été réitéré par la Commission mondiale sur l'avenir du travail en 2019; et l'utilité de la promotion de la création d'emplois décents, de l'esprit entrepreneurial, de la formalisation et de la croissance des PME est reconnue dans l'Agenda 2030 du développement durable (ODD 8.3).

En 2007, la discussion générale de la CIT sur la promotion des entreprises durables a conclu à la nécessité de l'application de la recommandation à la promotion des entreprises durables. De plus, en 2015, la discussion générale de la CIT sur les PME et la création d'emploi productif a réaffirmé la validité des questions et stratégies décrites dans la Recommandation 189, qui a continué à guider les interventions pour la promotion des PME.

Certaines normes internationales du travail se réfèrent directement ou indirectement aux problèmes d'emploi et au rôle des PME. Elles incluent:

- ▶ La convention (No. 142) sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975 et la recommandation (No. 195) sur la mise en valeur des ressources humaines, 2004;
- ▶ la recommandation (No. 193) sur la promotion des coopératives, 2002;
- ▶ la recommandation (No. 169) concernant la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984;
- ▶ la recommandation (No. 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015 et;
- ▶ la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, 2017.

En termes de contenu, la recommandation 189 fournit un cadre spécifique pour garantir que les petites et moyennes entreprises, y compris les microentreprises créent des emplois dans le respect des NIT. Elle élargit les orientations initiales concernant la création d'emplois en tenant compte de:

- ▶ la nécessité de la promotion d'une culture d'entreprise et l'adoption de mesures qui allègent le fardeau de la création d'entreprise;
- ▶ la nécessité d'améliorer l'accès au crédit et autres incitations pour permettre aux personnes de créer des PME;
- ▶ la condition de concertation avec les partenaires sociaux et autres acteurs intervenants dans le secteur des PME pour faciliter

3 Les principales NIT adoptées et liées de façon intrinsèque à la recommandation No. 189 sont: la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi (1998), la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), la recommandation (No. 202) sur les socles de protection sociale (2012), la recommandation (n° 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle (2015) et la recommandation (No. 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience (2017). L'Agenda global pour l'emploi (2003), les conclusions concernant la promotion des entreprises durables adoptées par la CIT en sa 96e session (2016) et la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail (2019) fournissent des conseils supplémentaires pour les interventions sur la promotion des PME.

l'adoption de politiques et mesures propices à la croissance économique et à la création d'emplois.

Ces conditions interconnectées et se renforçant mutuellement indiquent qu'«un environnement propice au développement durable des entreprises comprend un large éventail de facteurs, dont l'importance relative peut varier à différents stades de développement dans différents contextes culturels et socio-économiques. Cependant il existe certaines conditions de base qui sont généralement considérées comme essentielles».⁴

4 Conclusions concerning the promotion of sustainable enterprises, 96th Session of ILC (2007).

► Contexte

L'importance du rôle joué par les PME dans la création d'emplois

Il y a plus de 2,3 milliards de personnes qui travaillent soit dans les PME, soit à leur propre compte. Les petites unités économiques constituent à elles seules 70 pour cent de l'emploi total, ce qui les rend de loin les plus grands moteurs de l'emploi.⁵ Dans les pays à revenu élevé, 58 pour cent du total de l'emploi se trouve dans les petites unités économiques, alors que dans les pays à faible revenu ou à revenu intermédiaire, la proportion est considérablement plus élevée. Dans les pays au plus faible revenu, la proportion de l'emploi dans les petites unités économiques est de presque 100 pour cent. En moyenne globale, 62 pour cent de l'emploi se trouvent dans le secteur de l'économie informelle, dans lequel les conditions de travail tendent à être difficiles (absence de sécurité sociale, salaires plus bas, mauvaises conditions de sécurité et de santé au travail, relations professionnelles plus faibles).⁶ Les tendances au cours des dernières décennies:

globalisation, changements technologiques, les changements climatique et démographique ont modifié le marché de l'emploi. En outre, la pandémie mondiale de Covid-19 a eu d'énormes conséquences sur l'environnement des affaires et, selon le Global Entrepreneurship Monitor (2021-2022)⁷, le pourcentage d'adultes âgés de 18 à 64 ans activement engagés dans le démarrage ou la gestion d'une nouvelle entreprise a généralement diminué par rapport aux niveaux d'avant la pandémie et dépend directement des programmes de soutien existants offerts par le gouvernement. Par exemple, sur 47 économies, le taux le plus élevé en termes de proportion d'adultes qui démarrent ou exploitent une nouvelle entreprise se trouve en République Dominicaine, où plus de deux adultes sur cinq ont démarré ou exploitent une nouvelle entreprise. Le taux le plus bas est en Pologne où seulement un adulte sur 50 y est consacré. En revanche, le nombre d'entreprises établies présente moins de variations et les fourchettes sont assez similaires entre pays à revenu élevé, intermédiaire ou faible. Par ailleurs, bon nombre des pays qui ont les taux les plus élevés en termes de nouvelles

► Encadré 0. Parts de l'emploi en fonction de la taille de l'entreprise et des travailleurs indépendants.

A l'échelle mondiale:

- Les travailleurs indépendants (1 personne) représentent 32,8 pour cent du total de l'emploi
- Les microentreprises (2-9 personnes) représentent 23,1 pour cent du total de l'emploi
- Les petites entreprises (10-49 personnes) représentent 14,3 pour cent du total de l'emploi
- Les moyennes et grandes entreprises (+ de 50 personnes) représentent 29,8 pour cent du total de l'emploi

Dans l'ensemble, les petites unités économiques ensemble constituent 70 pour cent du total de l'emploi sur un échantillon de 99 pays étudiés. Sur les 99 pays de l'échantillon, le secteur formel rassemble 62 pour cent de l'emploi total.

Source: *Les petits comptent aussi: Données mondiales sur les contributions des travailleurs indépendants, des microentreprises et des PME à l'emploi*, OIT, 2019.

5 OIT (2019) *Les petits comptent aussi*. Données recueillies dans 99 pays.

6 *Ibid.*

7 *Global Entrepreneurship Monitor* mesure l'activité entrepreneuriale totale en phase de démarrage (TEA): le pourcentage d'adultes âgés de 18 à 64 ans activement engagés dans le démarrage ou la gestion d'une nouvelle entreprise. Il est basé sur deux enquêtes, l'enquête GEM sur la population adulte 2021 et l'enquête nationale d'experts, appliquées à 47 pays à travers le monde.

entreprises ont relativement peu d'entreprises établies, ce qui peut s'expliquer par le fait que les nouvelles entreprises ne survivent probablement pas jusqu'à maturité. Il est donc plus que nécessaire d'avoir des politiques intentionnelles qui permettent aux entreprises de démarrer et de se développer. Les PME représentent également la grande majorité des unités économiques comptant plus de 90 % de la population des entreprises. Les PME sont donc une force économique et sociale centrale pour l'emploi, la croissance et les niveaux de revenu à l'échelle mondiale (OIT, 2019).

L'impact de la Covid-19 sur les PME

La crise du Covid-19 et les mesures nécessaires de confinement ont créé un des environnements les plus éprouvants pour les micro, petites et moyennes entreprises (MPME) dans l'histoire moderne et a profondément bouleversé de nombreuses chaînes de valeur existantes. L'impact sur l'offre et la demande pendant la pandémie a eu de sérieuses conséquences économiques dans le secteur privé, tout particulièrement pour les PME. Cette situation cause une perte importante de revenu et un énorme taux de chômage. L'OIT estime⁸ que le nombre total de chômeurs devrait augmenter par rapport à son niveau d'avant la pandémie (2019) de 186 millions, à 203 millions en 2023.

Les défis rencontrés par les entreprises du fait de l'interruption ou des sévères restrictions de leurs activités ont considérablement varié selon les secteurs, le dénominateur commun étant que les petites et moyennes entreprises ont été les plus touchées et que, avec leurs réserves limitées, elles sont les plus vulnérables et les moins résistantes. Alors que le taux général de mortalité en entreprise reste à être vu et dépendra fortement de la durée des longues restrictions, les résultats des sondages montrent que 70 pour cent des PME signalent de graves difficultés financières, ce qui est

50 pour cent de plus que les entreprises de plus grande taille.

Les entreprises qui ne sont pas elles-mêmes directement sujettes aux conditions de fermeture subissent cependant les effets secondaires des restrictions imposées ailleurs. Par exemple, dans certains pays, les fabricants de vêtements ont été sujets à l'interruption de commandes de la part d'acheteurs situés à l'autre bout du monde. Par conséquent, l'OIT estime⁹ qu'un total de 96 millions d'emplois dans les chaînes logistiques ont été négativement affectés par la diminution de la demande pour des produits manufacturés.

De plus, la perte considérable de revenus des grandes entreprises a eu un impact immédiat sur les PME et le maintien du fonctionnement de l'entreprise. Les liquidités pour les PME ont été compromises par la réduction de la capacité de dépenses et de consommation des individus et la réticence des banques à fournir des prêts.

Plus manifestement, la pandémie a accéléré les changements qui se produisaient déjà au niveau de la structure et de l'organisation du travail en raison de la mondialisation, de la numérisation et d'autres innovations technologiques qui ont conduit à de nouvelles modalités de travail alternatives. Le travail à distance a fait l'objet d'expérimentations et d'investissements à grande échelle, et de nombreuses personnes ont expérimenté des façons entièrement nouvelles de faire leur travail. Mais cela n'a pas été une tendance générale ou égale. La nature des emplois, par exemple la grande majorité des petites unités économiques travaillant dans l'économie informelle, a été déterminant dans le fait que certaines personnes ne pouvaient tout simplement pas faire de tels ajustements. Pour elles, la seule option a été la résilience de leurs méthodes de travail existantes. C'est pour de telles raisons que certaines entreprises et certains secteurs – notamment les technologies de l'information et de la communication et les services financiers – se sont développés et ont prospéré pendant la pandémie, tandis que pour d'autres, cela a été une lutte pour la survie.

8 ILO (2022), *Emploi mondial et perspectives sociales, Tendances 2022*.

9 ILO (2021), *Travailler en temps de Covid*.

En septembre 2020, l'OIT estimait que la baisse du temps de travail avait déjà entraîné une perte de 495 millions d'emplois à temps plein dans le monde. Des centaines de millions d'entreprises du secteur le plus durement touché dans le monde sont actuellement confrontées à des risques élevés de perturbations graves. Plus de la moitié d'entre eux travaillent dans les secteurs du commerce de gros, de détail, du tourisme et des transports (OIT, 2020).

Par exemple, dans le secteur routier, où les PME représentent 80 pour cent de l'industrie, beaucoup risquent la faillite. On observe une situation similaire dans le secteur des voyages et du tourisme. Selon le Conseil mondial du voyage et du tourisme, on estime que, fin 2020, au total, le secteur a perdu 191 millions d'emplois. La crise du COVID-19 a mis en péril la survie des entreprises, des emplois et des revenus des travailleurs, y compris les travailleurs indépendants, augmentant ainsi le risque de pauvreté et exacerbant les inégalités existantes quant à l'accès à l'emploi et au travail décent.

De plus, des limites à la portée de ces mesures peuvent être observées au sein des pays ainsi qu'entre les pays. A une époque de diversification croissante des modalités de travail, l'incertitude quant au statut de l'emploi ou une mauvaise adéquation entre les règles institutionnelles et les réalités du travail font que de nombreuses personnes risquent de sortir du champ des mesures d'aide. Les travailleurs indépendants et les travailleurs des plateformes en sont des exemples flagrants, tandis que l'absence de formalité présente de loin le plus grand défi à relever pour venir en aide à ceux qui en ont besoin.

Bien que la nature et l'étendue des impacts de la pandémie varient selon les régions et les pays, ainsi qu'au sein d'un même secteur et entre secteurs économiques, l'accès au plein emploi, productif et librement choisi et à un travail décent est essentiel pour tous les travailleurs. Le soutien aux employeurs pour garder une main-d'œuvre qualifiée est primordial pour assurer le fonctionnement optimal des entreprises, tandis que le soutien au développement de carrière donnerait la capacité aux personnes vulnérables de planifier leurs moyens de subsistance, d'avoir un esprit entrepreneurial et par la même de développer des firmes durables.

La CIT, lors de sa 109e session en juin 2021, a appelé les Etats Membres à s'engager à placer l'objectif du plein emploi productif et librement choisi et du travail décent, les besoins des plus vulnérables et des plus durement touchés par la pandémie, et le soutien aux entreprises durables, aux emplois et aux revenus au cœur des stratégies qui doivent être sensibles au genre, adaptées aux situations spécifiques et tenant compte des circonstances et priorités nationales pour mieux sortir de la crise, notamment en œuvrant pour:

- ▶ des politiques qui soutiennent la continuité des activités et un environnement propice à l'innovation, à la croissance de la productivité et aux entreprises durables, y compris les micro, petites et moyennes entreprises, reconnaissant le rôle important des entreprises durables en tant que génératrices d'emplois et promoteurs de l'innovation et du travail décent;
- ▶ des réponses politiques pour inciter les employeurs à garder les travailleurs malgré la réduction de l'activité commerciale liée à la crise, par exemple par le partage du travail et des semaines plus courtes, des subventions salariales ciblées, des mesures temporaires afin de maintenir l'emploi et la continuité des revenus;
- ▶ des politiques visant à favoriser des chaînes d'approvisionnement plus flexibles qui contribuent à:
 - i. un travail décent;
 - ii. la durabilité des entreprises tout au long de la chaîne d'approvisionnement, incluant les micro, petites et moyennes entreprises;
 - iii. la durabilité environnementale; et
 - iv. la protection du respect pour les droits de l'homme en accord avec les trois piliers des Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et la Déclaration de principes tripartite de l'OIT concernant les entreprises multinationales et la politique sociale; soutenus par un commerce et des investissements internationaux durables.

Des politiques visant la protection de tous les travailleurs, notamment:

► fournissant à tous les travailleurs une protection adéquate, en renforçant le respect des NIT et promouvoir leur ratification, leur mise en œuvre et leur supervision, en accordant une attention particulière aux domaines où de graves lacunes ont été révélées par la crise. Cela inclut le respect des principes et droits fondamentaux au travail; un salaire minimum adéquat, statutaire ou négocié; des limites maximales du temps de travail; et la sécurité et la santé au travail notamment lors des défis présentés lors de la pandémie du Covid-19;

► renforçant la sécurité au travail et les mesures sanitaires en coopération avec les institutions, les entreprises privées, les employeurs, les travailleurs et ceux qui les représentent sur:

i. la délivrance de conseils pratiques adaptés;

ii. le soutien à la gestion des risques;

iii. l'introduction du contrôle approprié et des mesures de préparation aux situations d'urgence;

iv. les mesures pour éviter de nouveaux foyers ou autres risques professionnels; et

v. le respect des mesures sanitaires et autres réglementations liées au Covid 19;

vi. la reconnaissance que des conditions de travail sûres et saines sont fondamentales pour un travail décent.

► instaurant, à-travers les politiques publiques et les pratiques des entreprises un programme de transformation pour l'égalité des sexes en:

i. assurant un salaire égal à travail égal, soutenu entre autres par la transparence des rémunérations;

ii. élargissant les politiques prévoyant des congés de soins rémunérés et promouvant un partage plus équilibré du travail et des responsabilités familiales;

iii. promouvant la création de l'emploi et des politiques d'apprentissage tout au long de la vie qui combler les écarts de compétence entre les sexes;

iv. investissant dans l'éducation, les soins de santé, le travail social, l'économie des soins et autres secteurs, lutter contre le manque de personnel et améliorer les conditions de travail;

v. supprimant les barrières légales et d'autres types à l'entrée et à l'avancement dans l'éducation, la formation, l'emploi et les carrières y compris en luttant contre les stéréotypes de genre; et

vi. prévenant et protégeant contre la violence et les harcèlements fondés sur le genre dans le monde du travail;

En instaurant des politiques qui favorisent le dialogue social, notamment:

► des politiques qui favorisent le dialogue social en particulier pour soutenir la réalisation des résultats énoncés dans l'Appel à l'action mondial susmentionné, y compris par le biais des gouvernements consultant les partenaires sociaux sur la conception et la mise en œuvre des emplois de relance nationale, la continuité des activités et l'investissement dans les secteurs et domaines prioritaires, tant public que privé afin d'assurer une reprise riche en emplois;

► le renforcement de la capacité des administrations publiques et des organisations d'employeurs et de travailleurs à participer à un tel dialogue en tant que moyen d'élaborer et de mettre en œuvre des stratégies, politiques et programmes de relance régionaux, nationaux, sectoriels et locaux.

► La recommandation No. 189

Défis communs rencontrés par les petites et moyennes entreprises

L'état de droit est l'épine dorsale de la création d'un environnement stable et sûr pour la croissance des entreprises. L'accessibilité à l'information, la nécessité d'une orientation cohérente, l'amélioration des connaissances et le renforcement des capacités des PME sont des mesures qui génèrent le développement à long terme des PME.

Le secteur des PME est très varié. Les PME diffèrent par la taille, le secteur, leur appartenance ou non à l'économie rurale ou urbaine, le degré de formalité, le chiffre d'affaires, la croissance et l'âge de l'entreprise tout comme les pays. Avec ces aspects en tête, les défis que rencontrent les entreprises vont considérablement varier. Par exemple, au début de leur développement, les PME n'auront pas les mêmes défis que les entreprises matures. Il en va de même en ce qui concerne la taille des entreprises, sans dire que les grandes entreprises ont plus de capacité de gestion. Les tailles différentes des entreprises requièrent différents types de formation de gestion et compétences.

Cette diversité constitue un sérieux obstacle à une politique «générique» de promotion des PME. Néanmoins, dans les économies émergentes et en développement, les réponses politiques typiques des gouvernements aux «défis communs des PME» sont généralement:

- construire un environnement propice aux entreprises durables, essentiel pour favoriser le développement des PME et la participation dans l'économie formelle, et dans les chaînes de valeurs locales régionales et mondiales;
- combler le «manque de ressources» des PME qui se rapporte à un accès difficile aux ressources financières, aux services soutien, aux compétences et à la formation; et

- encourager la transition à la formalité en mettant en place des incitations qui rendent la formalisation plus attrayante, tel que l'accès aux marchés public et privé, l'accès aux services financiers et l'accès à la protection sociale;
- respecter l'application de la législation du travail en matière de non-discrimination.

La construction d'un environnement propice à la croissance et au développement des PME nécessitera une bonne gouvernance et un dialogue social (institutions politiques et processus efficaces et efficients); une stabilité macroéconomique; une société et une culture favorables à l'entreprise, une infrastructure physique; des technologies de l'information et de la communication; de la formation et des apprentissages pour une main-d'œuvre qualifiée; une équité et une inclusion sociale et économique; et une gestion responsable de l'environnement.

Des barrières demeurent quant à l'accès au financement, à la formation et à l'information (barrières administratives) - ces dernières étant encore plus sévères pour les PME informelles. On estime que, dans le monde, 8 entreprises sur 10 sont informelles et fournissent 52 pour cent de l'emploi global (OIT, 2019). Bien que l'informalité prédomine dans les pays émergents et en voie de développement, elle existe aussi dans les pays développés. La majorité sont des petites unités comprenant moins de 10 travailleurs qui représentent plus de 80 pour cent de l'emploi dans le secteur informel. Il est aussi essentiel de promouvoir la transition vers le formel pour éviter une concurrence injuste parmi les PME et les protéger des chocs.

A cet égard, les incitations ainsi que les mécanismes de conformité qui renforcent la qualité et la transparence de l'inspection du travail ont été considérés comme des facteurs-clés dans l'accomplissement de la mise en œuvre cohérente de la législation et dans la création d'une sécurité juridique entre les firmes. Alors que la législation sur le contrôle de l'inspection du travail est considérée comme une base efficace, sa mise en œuvre est

souvent difficile dans les pays émergents et en développement où ils manquent des ressources.

Comme indiqué précédemment, un défi chronique reste l'accès au financement: le coût, l'accès pour les PME, le manque d'information sur les options de financement, un faible niveau de compétences financières sont quelques-uns des facteurs qui empêchent la création et le développement des PME. Outre le financement par emprunt, d'autres sources de financement telles que les «business angels», le capital-risque, les premiers appels publics à l'épargne et le financement participatif peuvent être considérés comme des options. Cependant ces possibilités sont souvent liées à l'accès à l'information et au numérique.

L'écart de productivité entre les PME et les grandes entreprises est une tendance durable dans tous les

pays. La faible productivité des PME dans les pays développés est l'une des causes principales de la génération de bas revenus, d'emplois informels et de faible performance de croissance. L'écart s'accroît avec les marchés mondiaux et les changements technologiques rapides.

Somme toute, une concurrence loyale incite les entreprises à améliorer leur productivité, à se lancer dans de nouveaux investissements et à offrir une meilleure qualité de produits et de services à leurs clients. Cependant, dans les économies émergentes et en développement, la concurrence déloyale compromet souvent les mécanismes du marché et empêchent l'économie et les entreprises de croître.

► Contenu de la recommandation No. 189

Préambule:

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,

Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et s'y étant réunie le 2 juin 1998, en sa quatre-vingt-sixième session;

Reconnaissant le besoin de poursuivre le bien-être économique, social et spirituel et le développement des individus, des familles, des communautés et des nations;

Consciente de l'importance de la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises;

Rappelant la résolution concernant la promotion des petites et moyennes entreprises, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 72e session, 1986, ainsi que les conclusions contenues dans la résolution sur les politiques de l'emploi dans une économie mondialisée, adoptée par la Conférence à sa 83e session, 1996;

Notant que les petites et moyennes entreprises sont, en tant que facteur déterminant de la croissance et du développement économiques, de plus en plus à l'origine de la majorité des emplois créés dans le monde, et peuvent contribuer à l'instauration d'un environnement propice à l'innovation et à l'entrepreneuriat;

Appréciant l'importance particulière accordée aux emplois productifs, durables et de qualité;

Reconnaissant que les petites et moyennes entreprises offrent aux femmes et aux autres groupes traditionnellement désavantagés la possibilité d'accéder, dans de meilleures conditions, à des emplois productifs, durables et de qualité;

Convaincue que la promotion du respect de la convention sur le travail forcé, 1930, de la convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, de la convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, de la convention sur

l'égalité de rémunération, 1951, de la convention sur l'abolition du travail forcé, 1957, et de la convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, favorisera la création d'emplois de qualité dans les petites et moyennes entreprises et, en particulier, que la promotion du respect de la convention et de la recommandation sur l'âge minimum, 1973, aidera les Membres dans leurs efforts visant à l'élimination du travail des enfants;

Egalement convaincue que l'adoption de nouvelles dispositions relatives à la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, qui devront être prises en considération en même temps que:

(a) les dispositions pertinentes d'autres conventions et recommandations internationales du travail, s'il y a lieu, telles que la convention et la recommandation sur la politique de l'emploi, 1964, et la recommandation sur la politique de l'emploi (dispositions complémentaires), 1984, la recommandation sur les coopératives (pays en voie de développement), 1966, la convention et la recommandation sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975, et la convention et la recommandation sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981;

(b) d'autres initiatives reconnues de l'OIT tendant à promouvoir le rôle des petites et moyennes entreprises dans la création d'emplois durables et à encourager une mise en œuvre adéquate et conjointe de la protection sociale, y compris «Gérez mieux votre entreprise» et d'autres programmes ainsi que les travaux du Centre international de formation de l'OIT en matière de formation et de développement des qualifications,

offrira des orientations précieuses aux Membres en vue d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques de création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives aux conditions générales pour stimuler la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la session;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une recommandation,

adopte, ce dix-septième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-dix-huit, la recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998.

Le préambule de la recommandation souligne une série d'éléments de grande importance pour la promotion des PME. Premièrement, il exprime la conviction que le respect des conventions fondamentales dans les PME améliorera la qualité de l'emploi dans les PME. Ce sont tout particulièrement la convention (No. 29) sur le travail forcé, 1930; la convention (No. 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948; convention (No. 98) sur le droit d'organisation

et de négociation collective, 1949; la convention (No. 100) sur l'égalité de rémunération, 1951; La Convention (No. 105) l'abolition du travail forcé, 1957; et la convention (No. 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Il se réfère également à la convention (No. 138) sur l'âge minimum et sa recommandation (No. 146), 1973, pour aider les Membres dans leurs efforts pour éradiquer le travail des enfants. Le préambule met aussi l'accent sur les liens étroits entre la recommandation No. 189 et la politique de l'emploi, le développement des ressources humaines, les coopératives et le respect des normes de sécurité et de santé au travail.

L'adoption par la Conférence lors de sa 86e session en juin 1998 de la Recommandation sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises (No. 189) constitue la reconnaissance explicite de l'importance des PME en tant que source d'emplois.

► Encadré 1. Instruments pertinents et document adopté après la R. 189 (1998)

- La Déclaration du centenaire de l'OIT (2019) souligne *«le rôle du secteur privé en tant que principale source de croissance économique et de création d'emplois en promouvant un environnement favorable à l'entrepreneuriat et aux entreprises durables, en particulier les micro, petites et moyennes entreprises...»*.
- *Le document du Conseil d'administration sur le travail décent et la productivité (2021)* se réfère de façon concrète à la productivité de l'écosystème et accentue la nécessité de développer un cadre politique cohérent et complet y compris des politiques coordonnées aux niveaux macro, meso et pour aider les PME à atteindre une échelle d'efficacité minimale et à augmenter la productivité.
- *La résolution de la CIT au sujet de l'appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise de la COVID-19 (2021)* met l'accent sur la nécessité de soutenir la continuité de l'activité des entreprises et un environnement propice à l'innovation, à la croissance de la productivité aux entreprises durables, notamment parmi les très petites, petites et moyennes entreprises, en reconnaissant le rôle important joué par les entreprises durables dans la création d'emplois et la promotion de l'innovation et du travail décent.

► Partie I: Définition, objet et champ d'application

1. Les Membres devraient définir, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, les petites et moyennes entreprises selon des critères appropriés compte tenu des conditions sociales et économiques nationales, étant entendu que cette souplesse ne devrait pas empêcher les Membres de s'entendre sur des définitions communes à des fins de collecte et d'analyse de données.

2. Les Membres devraient prendre des mesures appropriées, adaptées aux conditions nationales et compatibles avec les pratiques nationales, en vue de reconnaître et de promouvoir le rôle fondamental que les petites et moyennes entreprises peuvent jouer en ce qui concerne:

(a) la promotion du plein emploi, productif et librement choisi;

(b) l'élargissement des possibilités d'exercer une activité rémunératrice et génératrice de richesse, conduisant à un emploi productif et durable;

(c) la croissance économique durable et l'aptitude à réagir avec souplesse aux changements;

(d) une participation économique accrue des groupes défavorisés et marginalisés de la société;

(e) l'accroissement de l'épargne et des investissements dans le pays;

(f) la formation et la mise en valeur des ressources humaines;

(g) un développement équilibré aux niveaux régional et local;

(h) la fourniture de biens et de services mieux adaptés aux besoins des marchés locaux;

(i) l'accès à des conditions et à une qualité du travail améliorées susceptibles de contribuer à une meilleure qualité de vie, et de permettre à un grand nombre de personnes d'accéder à une protection sociale;

(j) la stimulation de l'innovation, de l'esprit d'entreprise, du développement technologique et de la recherche;

(k) l'accès aux marchés national et international;

(l) la promotion de bonnes relations entre employeurs et travailleurs.

3. En vue de promouvoir le rôle fondamental des petites et moyennes entreprises mentionné au paragraphe 2, les Membres devraient adopter des mesures et des mécanismes d'application appropriés destinés à sauvegarder les intérêts des travailleurs de ces entreprises, en leur offrant la protection de base découlant d'autres instruments pertinents.

4. Les dispositions de cette recommandation s'appliquent à toutes les branches d'activité économique et à toutes les formes de petites et moyennes entreprises, quel qu'en soit le type de propriété (par exemple, sociétés privées et publiques, coopératives, partenariat, entreprises familiales et entreprises individuelles).

La recommandation ne contient pas de définition des PME. C'est aux Etats Membres d'établir une telle définition – à la suite de la consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives – basée sur des critères appropriés en fonction des conditions nationales, sociales et économiques. Compte tenu de son apparente simplicité, le nombre de travailleurs est le critère le plus couramment utilisé.

Dans le paragraphe 2, la recommandation reconnaît la contribution des PME à la promotion du plein emploi, productif et librement choisi incluant la création de possibilités d'exercer une activité rémunératrice, conduisant à un emploi productif et durable, la participation économique accrue des groupes défavorisés et marginalisés de la société, la formation et la mise en valeur des ressources humaines.

► **Encadré 2. Environnement propice aux entreprises durables (EESE)**

EESE est un outil d'évaluation global de l'OIT élaboré pour évaluer, défendre et réformer l'environnement dans lequel les entreprises naissent et grandissent. L'outil EESE:

1. Permet aux partenaires sociaux de mettre en évidence les principales contraintes qui entravent le développement des affaires;
2. Favorise le dialogue entre les travailleurs, les employeurs et le gouvernement pour atteindre des recommandations politiques partagées;
3. Encourage l'adoption de réformes efficaces;
4. Libère le potentiel entrepreneurial, les investissements sont en hausse et peuvent générer une croissance générale de l'économie, de meilleurs emplois et la réduction de la pauvreté..

EESE dans le secteur agropastoral au Cameroun:

Le secteur agropastoral, compris comme étant l'ensemble des activités liées à la production, à la transformation de produits agricoles, pastoraux et issus de la pêche demeure l'un des piliers de l'économie camerounaise.

Malgré ce potentiel, les acteurs du secteur agropastoral font face à de nombreuses contraintes. Pour y remédier, le gouvernement, avec l'aide financière du Fonds International au Développement Agricole (FIDA) et l'aide technique de l'OIT, dans le cadre du programme de promotion de l'entrepreneuriat agropastoral des jeunes (PEA-Jeunes), a réalisé une évaluation générale de l'environnement des affaires dans le secteur agropastoral en 2019. Cette évaluation s'appuie sur une base de données recueillies auprès de 905 PME et de 200 travailleurs du secteur agropastoral dans les régions d'Adamaoua, du Centre, du Nord et les régions occidentales.

Sur la base de cette évaluation un Plan d'action de 17 réformes prioritaires/primordiales pour l'amélioration de l'environnement des affaires a été formulé.

Le premier élément de la mise en œuvre du Plan d'action est l'adoption d'une loi d'orientation agropastorale et l'accélération de la réforme foncière facilitant l'accès à la terre pour les femmes et les jeunes agropasteurs.

Les résultats dans l'amélioration de la position du Cameroun dans les classements effectués par certains partenaires multilatéraux (Doing Business, Enabling the Business of Agriculture-EBA) rendront possible l'augmentation des investissements nationaux, l'attrait de davantage d'investissements étrangers directs et la création de davantage d'emplois décents dans le secteur agropastoral renforce son rôle moteur dans l'économie nationale.

Source: Plan de réformes prioritaires pour l'amélioration des affaires dans le secteur agropastoral au Cameroun, OIT, 2020.

Au regard des développements récents, de la numérisation, de la globalisation et de l'augmentation de l'informalité, les Membres devraient adopter des mesures supplémentaires qui soient appropriées aux conditions nationales et adaptées aux pratiques nationales, notamment pour:

- l'augmentation de la productivité pour la création d'emplois décents et le développement des PME à travers une nouvelle génération de politiques de développement productives;
- la mise en place d'un écosystème d'affaires propice à l'ère numérique. Il s'agit de trois piliers: (1) faire en sorte que les mégadonnées fonctionnent pour les PME afin de les traduire en informations utiles pour améliorer les performances des PME; (2) le développement des ressources humaines, c'est-à-dire les systèmes de formation et d'éducation, essentiels pour développer des compétences complexes en résolution de problèmes, l'esprit d'entreprise et la pensée créative, qui pourraient renforcer l'innovation; (3) et des cadres réglementaires visant à promouvoir le développement des PME, à promouvoir l'esprit d'entreprise et à faciliter la création d'entreprises;
- une politique fiscale propice au développement des PME;
- l'accès au financement et au rationnement du crédit;
- le développement des infrastructures locales et de la connectivité numérique pour un meilleur accès à Internet;

► **Encadré 3. L'importance de s'organiser en groupe**

Une coopérative est une association autonome de personnes volontairement réunies pour satisfaire leurs aspirations et besoins économiques, sociaux et culturels communs, au moyen d'une entreprise dont la propriété est collective et où le pouvoir est exercé démocratiquement. En général, les agriculteurs et les producteurs organisent des coopératives pour transformer et commercialiser leurs produits ainsi que pour acquérir du crédit, du matériel et des fournitures de production. Cela leur permet de réaliser des économies d'échelle plus importantes.

Pour créer une coopérative il faut suivre les étapes suivantes:

- identification du besoin commun: l'idée d'entreprise,
- évaluation de la faisabilité,
- élaboration du business plan,
- rédaction de statuts,
- sensibilisation,
- éducation coopérative,
- recrutement des membres.

Les coopératives sont importantes pour l'amélioration des conditions de vie et de travail des hommes et des femmes de façon générale et la mise en place d'infrastructures et de services essentiels même dans les zones négligées par les pouvoirs publics et les entreprises en quête d'investissements. Les coopératives ont prouvé leur capacité à créer des emplois et à les préserver. Aujourd'hui, on estime qu'elles emploient au moins 279 millions de personnes et concourent à la promotion du travail décent et à la progression des objectifs de développement durable.

L'OIT, basé sur les normes internationales concernant les coopératives et la recommandation No. 193 (2002), a développé des outils pour la création de telles coopératives (Think Coop., Start Coop., My Coop.).

Source: <https://www.OIT.org/global/topics/cooperatives/lang--en/index.htm>, consulté 14 mai 2021

- soutenir l'adoption de la technologie, le développement des compétences et les pratiques de gestion;

chocs nationaux et internationaux (i.e. crises financières nationales ou mondiales).

- la stabilité macroéconomique et un environnement propice aux affaires (y compris une concurrence loyale et la construction d'une économie formelle plus résiliente);

Les paragraphes 2 et 3 renforcent aussi le besoin des Etats Membres d'adopter des mesures appropriées aux conditions nationales et pratiques pour reconnaître et promouvoir le rôle des PME dans la croissance et le développement économiques, et adopter des mesures et des mécanismes d'exécution pour fournir aux travailleurs les protections de base contenues dans d'autres instruments pertinents.

- la transition vers l'économie formelle (une approche révisée est nécessaire car l'emploi informel reste élevé et sera très probablement beaucoup plus élevé à la suite de la crise en cours)

La recommandation No. 189 a un large champ d'application, tel que réaffirmé au paragraphe 4, qui indique que ses dispositions s'appliquent «à toutes les branches d'activité économique et à toutes les formes de petites et moyennes entreprises, quel qu'en soit le type de propriété (par exemple, sociétés privées et publiques, coopératives, partenariat, entreprises familiales et entreprises individuelles)». En référence aux «coopératives», le paragraphe 4 fait une relation entre la recommandation n° 189 et la recommandation

- l'accès aux énergies renouvelables en rendant accessibles aux PME les politiques de soutien dans la transition vers une économie à faibles émissions de carbone en supprimant les obstacles à l'adaptation des entreprises au changement climatique;

- la résilience des PME aux chocs systémiques et non systémiques (i.e. pandémies, crises), aux

(No. 193) sur la promotion des coopératives, 2002, tout particulièrement depuis que la grande majorité des coopératives sont des PME et jouent un rôle important dans la création d'emplois durables.

Éléments-clés à prendre en compte:

- ▶ les réformes devraient être spécifiques au contexte et identifier les défis dans un secteur particulier;

- ▶ les gouvernements devraient assurer une consultation par secteurs des organisations de travailleurs et d'employeurs;

- ▶ les mesures relatives au mécanisme d'application devraient être associées à une sensibilisation, à des conseils et à une orientation sur les réglementations existantes.

► Partie II: Cadre politique et juridique

5. En vue de créer un environnement favorable à la croissance et au développement des petites et moyennes entreprises, les Membres devraient:

(a) adopter et mettre en œuvre des politiques budgétaires, monétaires et de l'emploi propres à promouvoir un environnement économique optimal (en ce qui concerne, notamment, l'inflation, les taux d'intérêt, les taux de change, les impôts, l'emploi et la stabilité sociale);

(b) établir et mettre en œuvre des dispositions juridiques appropriées ayant trait, en particulier, aux droits de propriété, y compris la propriété intellectuelle, à l'implantation des établissements, à l'exécution des contrats et à une concurrence loyale, ainsi qu'une législation sociale et du travail adéquate;

(c) rendre l'entrepreneuriat plus attrayant en évitant les mesures d'ordre politique et juridique qui désavantagent ceux qui souhaitent devenir entrepreneurs.

6. Les mesures visées au paragraphe 5 ci-dessus devraient être complétées par des politiques visant à promouvoir des petites et moyennes entreprises efficaces et compétitives capables d'offrir des possibilités d'emplois productifs et durables dans des conditions socialement adéquates. A cet effet, les Membres devraient envisager des politiques visant à:

(1) établir des conditions qui:

(a) assurent à toutes les entreprises, quels que soient leur type et leur dimension:

(i) l'égalité de chances dans des domaines tels que l'accès au crédit, aux devises et aux intrants importés;

(ii) une fiscalité équitable;

(b) garantissent l'application sans discrimination de la législation du travail afin d'améliorer la qualité de l'emploi dans les petites et moyennes entreprises;

(c) encouragent le respect par les petites et moyennes entreprises des normes internationales du travail relatives au travail des enfants;

(2) lever les obstacles au développement et à la croissance des petites et moyennes entreprises qui peuvent résulter, en particulier:

(a) de difficultés d'accès au crédit et aux marchés des capitaux;

(b) du faible niveau des compétences techniques et en matière de gestion;

(c) d'une information inadéquate;

(d) de faibles niveaux de productivité et de qualité;

(e) d'un accès aux marchés insuffisant;

(f) de difficultés d'accès aux technologies nouvelles;

(g) du manque d'infrastructures de transports et de communications;

(h) du caractère inapproprié, inadéquat ou excessif des formalités administratives relatives à l'enregistrement, aux licences, aux rapports à fournir ou autres, et notamment de celles qui découragent le recrutement du personnel, sans porter atteinte au niveau des conditions d'emploi ni à l'efficacité de l'inspection du travail ou du système de contrôle des conditions de travail et des questions connexes;

(i) d'une aide insuffisante en matière de recherche et de développement;

(j) de difficultés d'accès aux opportunités offertes par les marchés public et privé;

(3) prendre des mesures spécifiques et incitatives en vue d'assister et de promouvoir le secteur non structuré aux fins de son intégration dans le secteur structuré.

7. En vue d'élaborer ces politiques, les Membres devraient, s'il y a lieu:

(1) rassembler des données nationales sur le secteur des petites et moyennes entreprises en ce qui concerne notamment les aspects quantitatifs et

qualitatifs de l'emploi, en veillant à ne pas imposer de ce fait à celles-ci un fardeau administratif excessif;

(2) entreprendre un examen d'ensemble de l'incidence des politiques et de la réglementation existantes relatives aux petites et moyennes entreprises, en portant une attention particulière à l'impact des programmes d'ajustement structurel sur la création d'emplois;

(3) revoir la législation sociale et du travail, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives pour déterminer:

(a) si la législation répond aux besoins des petites et moyennes entreprises tout en garantissant à leurs travailleurs une protection et des conditions de travail adéquates;

(b) si des mesures additionnelles relatives à la protection sociale, telles que des régimes volontaires, des initiatives de type coopératif ou autres sont nécessaires;

(c) si une telle protection sociale s'étend aux travailleurs des petites et moyennes entreprises et s'il existe des dispositions adéquates en vue d'assurer que la législation en matière de sécurité sociale est respectée dans des domaines tels que les soins médicaux, les prestations en cas de maladie, chômage, vieillesse, accidents du travail et maladies professionnelles, maternité, invalidité et survivants, ainsi que les allocations familiales.

8. En période de difficultés économiques, les gouvernements devraient chercher à fournir une assistance solide et efficace aux petites et moyennes entreprises et à leurs travailleurs.

9. En élaborant ces politiques, les Membres:

(1) pourraient consulter, outre les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, d'autres parties intéressées et compétentes selon ce qui leur paraîtra approprié;

(2) devraient tenir compte des autres politiques ayant trait notamment aux questions budgétaires et monétaires, au commerce et à l'industrie, à l'emploi,

au travail, à la protection sociale, à l'égalité entre les sexes, à la sécurité et à la santé au travail ainsi qu'au renforcement des capacités par l'éducation et la formation;

(3) devraient établir des mécanismes pour passer en revue, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, lesdites politiques et les mettre à jour.

La promotion des mesures et des réglementations favorables aux PME suppose la mise en place d'un environnement juridique, administratif et réglementaire propice à la création et à la croissance d'entreprises. Néanmoins, la finalité est de générer des emplois de qualité. La recommandation No. 189 met en exergue la nécessité de mener des réformes basées sur le dialogue social.¹⁰

Le paragraphe 5 de la recommandation No. 189 contient une énumération détaillée des mesures de soutien aux PME, tandis que les paragraphes 5 et 6 demandent aux Etats Membres de mettre en place des politiques pour la promotion, le développement et l'amélioration de la compétitivité et la productivité des PME, cela inclut «à la fois une législation sociale et du travail adéquate»; et «garantit l'application sans discrimination de la législation du travail afin d'améliorer la qualité de l'emploi dans les petites et moyennes entreprises»; soit à travers des dispositions juridiques (au niveau des constitutions, des lois, des décrets, des règlements, ou des codes statutaires), soit à travers la mise en œuvre d'un plan national ou d'une stratégie.

Pour créer un environnement favorable au développement des PME pour la création d'emplois décents et une croissance inclusive, les Etats Membres devraient mener des politiques fiscale, monétaire et d'emploi et de développement productif; établir des cadres réglementaires permettant le développement durable des entreprises et promouvoir l'investissement privé et l'entrepreneuriat en supprimant les obstacles et en évitant les mesures susceptibles de décourager ceux qui souhaitent devenir entrepreneurs.

¹⁰ Conclusions concernant la promotion des entreprises durables, 96^e session de la CIT (2007).

► **Encadré 4. Formation sur la promotion des entreprises compétitives et responsables (SCORE)**

SCORE est un programme de formation et d'aide technique pour les PME présents dans 18 pays, visant essentiellement à améliorer leur productivité, leur compétitivité et leurs conditions de travail en vue de leur croissance et de leur participation aux chaînes d'approvisionnement mondiales. Le Programme travaille avec les PME et, à travers la formation, les aide à combler les déficits de travail décent en faisant en sorte que les bonnes conditions de travail soient liées à la performance de l'entreprise. En effet, si les entreprises améliorent leurs conditions de travail, il y aura une baisse de l'absentéisme et de la rotation de la main-d'œuvre, ce qui entraînera la diminution du coût de la formation et de l'embauche de nouveaux travailleurs. L'amélioration de l'activité, de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail auront un impact sur l'activité. Le programme crée une poussée volontaire vers une meilleure conformité au droit du travail sachant que la plupart des travailleurs des PME ne sont en grande partie pas bien réglementés et que les inspecteurs du travail bénéficient de peu de ressources.

Étapes du programme SCORE:

1. La première étape est une évaluation de base des besoins de l'entreprise;
2. Sur la base de l'évaluation, le programme invite quatre personnes de l'entreprise à une formation (deux personnes de la direction et deux autres parmi les travailleurs). Pendant cette formation, un dialogue sur la gestion des ressources, la sécurité ou la SST a lieu.
3. Une équipe d'amélioration de l'entreprise est formée (quatre personnes). Son rôle consiste à identifier les défis, par exemple dans certaines lignes de production, ou dans la qualité des produits, en réponse aux commandes des clients etc. et relever ensemble ces défis. Ce faisant, les travailleurs et les employeurs prennent la responsabilité de mettre en œuvre des améliorations constantes.

La formation SCORE sur la Santé et la Sécurité au Travail (SST) en Chine:

En Chine, SCORE est utilisé en tant qu'instrument de formation qui couple les inspections de la santé et la sécurité au travail avec les inspections du travail pour renforcer les capacités des PME; étant entendu qu'il n'est pas nécessairement facile pour les PME de se conformer aux mesures de SST. Souvent, les PME ne savent même pas qu'elles ne les respectent pas. Par exemple le stockage des produits chimiques, leur utilisation, la pollution de l'air due aux processus de production sont des problèmes techniques qui ont été résolus en liant le mécanisme d'application à l'assistance technique, obtenant ainsi de meilleurs résultats de mise en conformité des PME.

Source: Auteur

Dans le paragraphe 6 (1) de la recommandation, les Etats Membres sont invités à établir des conditions qui favorisent et facilitent l'entrepreneuriat, la création et l'enregistrement d'entreprises. De telles conditions seront cruciales pour reconstruire la capacité de production pendant la reprise post-Covid.

Dans le paragraphe 6 (1.a), de telles conditions incluraient l'accès au crédit. Concernant le commerce international et la fiscalité équitable, il faudrait entendre avant tout une fiscalité favorable au développement des PME.

Dans le paragraphe 6 (2) de la recommandation, les Etats Membres sont invités à lever les obstacles au développement et à la croissance des PME, qui peuvent résulter en particulier du caractère inapproprié, inadéquat ou excessif des formalités administratives relatives

à l'enregistrement, aux licences, aux rapports à fournir ou autres, et notamment de celles qui découragent le recrutement du personnel, et lever les obstacles à l'adaptation de l'entreprise au changement climatique et à la transition vers une économie à faibles émissions carbone. Est également mentionnée la nécessité d'aider les PME à avoir accès aux infrastructures numériques, la nécessité d'assister le secteur non structuré aux fins de son intégration dans le secteur structuré. Le paragraphe 6 (2) met également en exergue la nécessité d'aider les PME à accéder au crédit, auquel contribuent de façon importante le développement national des banques dans le cadre de l'aide au développement des PME tout comme les banques commerciales et les Fintech. Les Membres devraient donc revoir le rôle des banques commerciales en abordant le rationnement du crédit et le rôle des banques nationales en allouant plus de

► Encadré 5. L'environnement propice aux entreprises durables (ESEE) en Macédoine du Nord

En République de Macédoine du Nord, dans le cadre du projet de Renforcement du Dialogue Social 2019-2021, les mandants tripartites, par l'intermédiaire du Conseil économique et social (CES), ont demandé le soutien de l'OIT pour renforcer leurs capacités dans le domaine de l'environnement favorable afin de mieux façonner le programme national de réformes économiques et sociales.

Au cours des dernières années, selon le rapport de la Banque mondiale sur l'environnement global des affaires 'Doing Business' (DB), la Macédoine du Nord est l'un des principaux pays réformateurs, classé à la 10^e place parmi 190 pays quant à la facilité de «faire du business» (en 2012 le pays était en 23^e place).

Les indicateurs de gouvernance de la Banque mondiale ont aussi notifié une amélioration de la qualité de la réglementation qui tient compte des perceptions de la capacité du gouvernement à élaborer et à mettre en œuvre des politiques et des réglementations qui stimulent et favorisent le développement du secteur privé.

L'accès au financement est l'un des défis auxquels sont confrontées les entreprises en Macédoine du Nord. En effet le financement extérieur dans les domaines d'investissement privé en particulier est essentiel pour améliorer la croissance et la productivité des entreprises et pour stimuler l'activité économique dans le pays. Au cours des dernières décennies, des études et des rapports pertinents ont indiqué que les entreprises de Macédoine du Nord, en particulier les PME, utilisent principalement l'autofinancement. Lorsque des financements externes sont utilisés, les prêts bancaires sont le service financier le plus utilisé par les entreprises privées (Stratégie nationale pour les petites et moyennes entreprises 2018-2023, ministère de l'Économie, 2018).

Les entreprises sont confrontées à de nombreux défis pour accéder au financement externe, tels que: le coût et l'accès pour les PME, le manque d'informations sur les options de financement, un faible niveau de connaissances financières au sein des entreprises pour une planification à long terme, etc. Outre le financement par emprunt, d'autres sources telles que les business angels, le capital-risque, les offres initiales sur le marché, les plateformes de financement participatif etc. sont rares et moins disponibles pour les entreprises du pays. La stratégie nationale pour les petites et moyennes entreprises 2018-2023, adoptée récemment, dans son deuxième pilier vise à améliorer l'accès au financement des PME. A ce sujet, le gouvernement envisage:

- l'introduction de nouveaux instruments financiers;
- la revitalisation du système de garantie de crédit par l'intermédiaire de la Banque Macédonienne pour la Promotion du Développement (MBDP), tout en simplifiant les procédures et en améliorant les règles et les conditions;
- la création d'un registre en ligne de biens meubles à utiliser comme garantie;
- la mise en place d'un programme de promotion des facteurs de renforcement de la transparence et de la sécurité juridique;
- la simplification des procédures de fonctionnement des institutions financières fournissant des instruments financiers alternatifs etc.

Concernant l'innovation et la compétitivité, l'un des efforts les plus marquants des gouvernements des dernières années pour soutenir financièrement les projets innovants et les entreprises a été la création du Fonds pour l'innovation et le développement technologique (FITD) en 2013. Ses principaux objectifs sont de fournir «un meilleur accès au soutien financier pour l'innovation et le développement technologique; et promouvoir et encourager les activités innovantes en Macédoine du Nord». En 2018, dans le cadre du plan de croissance économique du gouvernement, dans le cadre de son troisième pilier, le fonds fournit un soutien financier aux entreprises nationales pour améliorer l'innovation et le développement technologique des micro et petites et moyennes entreprises et des PME. Pendant la dernière année, le fonds s'est accru en termes de portée et de mesures de soutien. Outre les instruments du troisième pilier du plan de croissance économique, le FITD co-finance jusqu'à 85 pour cent des coûts du projet (jusqu'à 30 000 euros) pour des projets innovants en phase de démonstration de faisabilité ou pré-commercialisation de start-ups et des entreprises spin-off; et le co-financement et les prêts sous conditions jusqu'à 70 pour cent des coûts du projet (jusqu'à 100 000 euros) aux PME pour la commercialisation de leur concept. Selon les informations du fonds, grâce à des règles de participation simplifiées et à une meilleure information sur les opportunités disponibles en 2018, plus de 20 millions d'euros ont été alloués à plus de 200 entreprises. Alors qu'au début, le fonds était principalement destiné aux PME et aux start-ups, au cours des dernières années, certains de ses instruments sont également accessibles à des entreprises de plus grande envergure.

Source: *L'environnement propice aux entreprises durables en Macédoine du Nord*, OIT, 2019.

► **Encadré 6. Soutenir la résilience du secteur informel et la reprise post-crise COVID-19 – Une opportunité pour réduire les déficits de travail décent pour la formalisation de l'économie informelle en Côte d'Ivoire**

Le contexte de la pandémie du Covid-19 a eu de sévères répercussions sur les MPME (vendeurs, indépendants, artisans, etc.). Diverses mesures sanitaires, confinement, distanciation, fermeture des frontières et restriction de mouvements ont été mises en place pour freiner la transmission du virus, ralentissant ainsi l'activité économique. Dans l'ensemble, la population a été fortement touchée; en particulier les acteurs de l'économie informelle, qui représentent 81,3 pour cent de l'emploi dans le pays, furent le plus touchés. Cependant, comme ces unités ne figuraient pas dans les registres administratifs, ne sont pas conformes à la législation ou n'entrent pas dans son champ d'application, elles ne bénéficient pas des mesures de soutien accordées par les services publics. A cela s'ajoute le manque des retraites, d'assurance maladie ou d'assurance chômage qui rendent ces personnes encore plus vulnérables.

Afin de réduire la vulnérabilité de ces MPME et de les préparer à des futurs chocs, il est nécessaire de les guider vers la formalité.

Le projet est conduit par l'OIT à Abidjan, et vise à fournir des incitations (financières) aux unités informelles et aux MPME pour qu'elles intègrent le secteur formel. Ce projet innovant allie mesures incitatives à l'intégration au secteur formel des unités informelles et des MPME. Ainsi il allie les mesures incitatives et l'augmentation de la prise de conscience des unités informelles à s'intégrer au secteur formel.

Les activités soutiennent l'opérationnalisation du «statut d'entrepreneur» en Côte d'Ivoire et améliorent son accessibilité aux travailleurs informels et aux unités économiques informelles. Un manuel comprenant le processus d'enregistrement des entreprises, élaboré avec l'Agence nationale pour le PME sera expliqué aux vendeurs et aux femmes entrepreneurs sur le marché d'Abidjan. Les activités comprennent également: un ensemble d'incitations liées au statut d'entrepreneur, un nouveau module de formation «Formalisez votre entreprise» proposé par la Confédération générale des entreprises CGECI (Confédération Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire) et d'autres structures nationales, un outil d'information numérique sur le statut d'entrepreneur.

Le projet vise également à augmenter la capacité des organisations de travailleurs à aider à faciliter la formalisation des unités économiques et assurer le renforcement des capacités de la CGECI et d'autres organisations d'appui aux entreprises.

Source: *Présentation du projet, GTT du département des entreprises, OIT, 2020.*

ressources et en améliorant les mécanismes d'allocation pour minimiser les inefficacités.

Une autre option de financement pour les micro, petites et moyennes entreprises sont les programmes de financement. La microfinance est définie comme l'attribution de services financiers aux personnes démunies sur une base durable. Les services financiers dont les travailleurs pauvres ont besoin et demandent comprennent différents types de crédits, d'épargne, de garantie, d'assurance, de paiements, de virements, d'envois de fonds et d'autres transactions. En promouvant la microfinance, les Etats Membres permettraient aussi aux pauvres et aux exclus des transactions marchandes de créer des microentreprises.

Alors que le paragraphe 7 met l'accent sur l'importance d'évaluer et de superviser de façon continue le développement des PME, il mentionne

également la nécessité du dialogue social et de la protection adéquate pour les travailleurs des PME.

Dans le paragraphe 7 (2), les Membres sont invités à entreprendre un examen d'ensemble de l'incidence des politiques et de la réglementation existantes relatives aux petites et moyennes entreprises, en portant une attention particulière à l'impact des programmes d'ajustement structurel sur la création d'emplois.

Dans le paragraphe 7 (3.a), la révision de la législation sociale et du travail doit être comprise pour ne pas exclure la révision de la législation en dehors du travail et de la sphère sociale. L'objectif principal doit être de lever les obstacles au développement des PME, quelle que soit la législation existante.

Dans le paragraphe 8, la recommandation fait référence aux difficultés économiques que les PME peuvent rencontrer et appelle les Etats Membres

► Encadré 7. Régime spécial pour les PME luttant contre l'informalité au Cap-Vert

Les micro, petites et moyennes entreprises sont la principale source de création d'emploi, le principal moteur de redistribution de la richesse, réduction des inégalités et éradication de la pauvreté. Elles représentent 90 pour cent de toutes les compagnies présentes au Cap-Vert (2015). Elles constituent 61 pour cent du total de l'emploi et 83 pour cent des contributeurs à l'INPS (association nationale de sécurité sociale) sont des micros, petites et moyennes entreprises (MPME).

Avec l'assistance technique de l'OIT, fut mis en place un régime juridique spécial pour les micros, petites et moyennes entreprises (loi REMPE, No. 70/VIII/2014) qui mena à d'importants résultats dans la réduction de l'informalité. La loi REMPE établit des dispositions juridiques pour la promotion de la compétitivité, de la productivité, de la formalisation et du développement des PME. La loi promeut également la dynamisation et la densité du marché des PME, l'élargissement de l'assiette fiscale et sociale, l'amélioration de l'environnement des affaires, la promotion du travail indépendant.

Elle a donc encouragé la création des nouvelles PME à travers plusieurs mesures, notamment: la suppression de l'exigence de capital social, la centralisation du processus d'enregistrement et de reconnaissance des PME à un guichet unique, la réduction de la cotisation sociale spéciale unifiée (TEU) d'environ 30 pour cent pendant 2 ans pour les microentreprises, l'exonération du paiement (EVP) pour les microentreprises dont le chiffre d'affaires est inférieur à 10 000 dollars américains, l'accès aux lignes de crédit bonifié et le soutien au développement des compétences par la formation professionnelle.

En octobre 2020, avec ProEmpresa – l'agence de développement des PME, un projet de l'OIT a été mis en place à Sucupira avec les objectifs suivants:

- la formalisation d'unités informelles gérées par 50 femmes;
- le renforcement des capacités;
- la facilitation d'accès au financement.

Le processus comprend: la sensibilisation des femmes au marché, tout particulièrement ceux les plus touchés par les inondations dues aux pluies de septembre 2020; l'inscription de 119 femmes en tant que bénéficiaires du projet, la mobilisation de 52 femmes et 4 hommes volontaires, les formations GET Ahead (sur la gestion des microentreprises), l'éducation financière et l'éducation à la citoyenneté fiscale, la sensibilisation aux avantages de l'affiliation à la sécurité sociale.

Description de l'effet multiplicateur:

Entre octobre 2020 et janvier 2021, 2 000 PME se sont présentées au guichet de ProEmpresa à Sucupira et le processus de leur intégration au secteur formel est en cours. Près de 900 PME ont déjà été intégrées au secteur formel et 600 ont déjà fait une demande de financement.

Source: *Présentation du projet, GTT du département des entreprises, OIT, 2020*

à fournir une assistance solide et efficace. Les Membres sont fortement encouragés à développer une stratégie globale pour améliorer la croissance de la productivité pour la création d'emplois décents. L'écosystème de productivité doit être promu en mettant l'accent sur la croissance inclusive.

Éléments-clés à prendre en compte:

- Les politiques, les stratégies holistiques et les cadres réglementaires devraient être conçus pour améliorer le développement des entreprises durables, en particulièrement porté sur les MPME, et promouvoir l'investissement privé, l'esprit d'entreprise et la transition vers

une économie formelle. Une attention particulière devrait être portée pour aider les PME à atteindre une échelle d'efficacité minimale et une viabilité économique, ce qui est une condition nécessaire pour améliorer la qualité des emplois et créer des emplois décents.

- Associée à des politiques cohérentes et coordonnées, la traçabilité horizontale des institutions est importante pour le développement de l'entrepreneuriat
- Les réformes devraient être adaptées aux circonstances nationales, aux défis persistants et émergents liés à l'environnement des entreprises, sur la base de consultations avec les organisations d'employeurs et de travailleurs.

► Encadré 8. Impact du Covid-19 sur les MPME en Arménie et les mesures de facilitation du commerce

Alors que la nouvelle maladie du Covid-19 continue de se propager, son impact perturbateur s'est accentué, constituant des défis sans précédent dans tous les pays. Les gouvernements ont vu leurs priorités changer du jour au lendemain vers l'intensification de la préparation du système de santé et des mesures de soutien d'urgence pour répondre aux segments vulnérables de leur population. Les défis auxquels les gouvernements font face sont encore compliqués par les perturbations de la chaîne d'approvisionnement qui ont poussé les entreprises à lutter pour leur survie. Les baisses de salaire et les congés ont tendance à augmenter et les pertes humaines sont aggravées par la crise des moyens de subsistance. Les stratégies d'adaptation des entreprises et des organismes publics sont épuisées par la crise économique en cours, de sorte que les vulnérabilités sont aggravées et l'impact sur les capacités de production, la dextérité institutionnelle et la confiance des entreprises est sévère.

L'économie de l'Arménie est conduite par les MPME. Selon les dernières statistiques (2007), elles constituaient 99 pour cent des entreprises actives, les micro-entreprises représentant 94 pour cent du total des PME. De plus, les PME constituaient 66 pour cent du total de l'emploi. L'accent mis sur les MPME est dicté par le fait qu'elles ont des ressources limitées, qui les rendent intrinsèquement vulnérables aux chocs et aux changements négatifs.

Le gouvernement de l'Arménie a limité les restrictions commerciales au minimum; mis en place des politiques monétaires et budgétaires expansionnistes et lancé des mesures d'allègement radical telles que des programmes de crédits et des reports d'impôts, pour lutter contre le chômage et aider les secteurs les plus touchés. Il a étendu les mesures de facilitation des échanges comme suit:

- publication en ligne des mesures de protection sanitaire et des règles applicables au commerce et des protections douanières;
- présentation d'un certificat d'origine des produits à destination de l'Union européenne simplifié;
- système intégré de gestion des frontières;
- plateforme de paiement en ligne pour les paiements douaniers et fiscaux.

Les mesures d'allègement radicales du gouvernement comprenaient: un soutien direct aux MPME sous forme de prêts bonifiés pour recouvrer leurs factures et une partie de leurs coûts opérationnels, y compris l'achat de matières premières ainsi que des injections de fonds sous forme de subventions et de paiements uniques.

La majorité des MPME ont vu diminuer la capacité de leurs activités de production, seules quelques-unes ont réaffecté leurs lignes de production pour répondre à la hausse de la demande intérieure de désinfectants pour les mains et autres produits liés à la crise vu que le commerce en ligne n'est pas une option pour la majorité d'entre eux.

Les mesures mentionnées ci-dessus constituent des canaux de transmission positifs du fait qu'elles atténuent l'impact économique de la pandémie. Néanmoins, l'habileté du gouvernement à libérer tout le potentiel d'efficacité des mesures de soutien a été compromise par un déficit de capacités. Des façons innovantes de financement et de maintien de la continuité des activités sont donc vitales pour la survie des entreprises.

Source: L'impact du Covid-19 sur les échanges et la transformation structurelle en Arménie: résultats de l'enquête sur les MPME, CEE-ONU, 2020.

► Partie III: Développement d'une culture d'entreprise

10. Les Membres devraient adopter des mesures, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, pour créer et développer une culture d'entreprise qui favorise les initiatives, la création d'entreprises, la productivité, la sensibilisation à l'environnement, la qualité, de bonnes relations professionnelles, ainsi que des pratiques sociales adéquates et équitables. A cette fin, les Membres devraient envisager de:

(1) favoriser le développement d'un comportement entrepreneurial à travers le système et les programmes d'enseignement, d'entrepreneuriat et de formation axés sur les besoins des postes de travail et l'objectif de croissance et de développement économique, en mettant un accent particulier sur l'importance de bonnes relations professionnelles et sur les compétences techniques et de gestion multiples requises par les petites et moyennes entreprises;

(2) chercher, par des moyens appropriés, à encourager une attitude plus positive envers la prise de risques et l'échec dans les affaires, en admettant leur valeur didactique tout en reconnaissant leur impact tant sur les entrepreneurs que sur les travailleurs;

(3) promouvoir un processus d'acquisition des connaissances permanent pour toutes les catégories de travailleurs et d'entrepreneurs;

(4) concevoir et mettre en œuvre, avec la pleine participation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées, des campagnes de sensibilisation visant à promouvoir:

(a) le respect de la primauté du droit et des droits des travailleurs, de meilleures conditions de travail, ainsi qu'une productivité accrue et une meilleure qualité des biens et services;

(b) l'image de l'entrepreneur modèle et un système de distinction à cet effet, en tenant compte notamment des besoins spécifiques des femmes et des groupes défavorisés et marginalisés dans la société.

Le paragraphe 10 de la recommandation promeut la culture d'entreprise. Pour réussir à développer une culture d'entreprises il faut essentiellement investir dans la formation et l'adoption de mesures qui prennent en compte les besoins spécifiques des femmes et des groupes défavorisés et marginalisés de la société. La recommandation met également en exergue l'importance d'investir dans les pôles d'innovation, la recherche et le développement, et la conception d'une architecture de connaissance pour un développement productif telle que les pôles de connaissance et les systèmes d'innovation locaux (knowledge clusters).

Si nous prenons comme exemple la Silicon Valley ou tout autre pôle d'innovation dans le monde, ils ont une chose en commun, le gouvernement agit en tant qu'investisseur de premier recours pour créer les conditions justes pour attirer les investissements privés.

Le paragraphe 10 (1) est important à souligner, c'est un élément de fond afin de renforcer et d'améliorer les pratiques de gestion.

Les paragraphes 10 (4) et 16 de la recommandation sont complémentaires du fait qu'ils invitent les Etats Membres à concevoir et mettre en œuvre, avec la pleine participation des employés et des travailleurs concernés, des campagnes de sensibilisation pour promouvoir, d'une part, le respect de l'Etat de droit et les droits des travailleurs et, d'autre part, tenir dûment compte des spécificités des femmes et des groupes défavorisés et marginalisés.

► **Encadré 9. Promotion de l'entrepreneuriat des jeunes et des femmes, aspiration des jeunes et promotion de l'entrepreneuriat des jeunes: Kaun Banega, Business Leader – Innovation sociale pour dénicher les aspirations dans l'Inde rurale**

Malgré la perception répandue selon laquelle les activités entrepreneuriales sont risquées, instables et ne bénéficient pas de prestations de sécurité sociale, nombreux sont les habitants de l'Inde rurale qui optent pour l'entrepreneuriat, lentement reconnu comme un moyen important de lutter contre le chômage et la nécessité pour les moyens de subsistance digne, occupant une place centrale dans les microéconomies de l'Inde rurale. En bref, l'entrepreneuriat permet aux communautés d'explorer de nouvelles opportunités, idées, et innovations montrant le potentiel de raviver les marchés et économies locaux.

L'entrepreneuriat, vu sous l'angle des aspirations et des innovations, peut aider à passer d'entreprises fondées sur les besoins à des entreprises créatrices de valeurs au niveau local. Pour réaliser le potentiel des moyens de subsistances dignes dirigés par l'entrepreneuriat qui peuvent initier des changements socio-économiques à l'échelle locale, il est nécessaire de développer des écosystèmes favorables. Le besoin est urgent car malgré des réussites isolées, il subsiste des barrières sociales, informationnelles et économiques persistants qui entravent le chemin des microentreprises. Les conditions s'aggravent dans les économies rurales telles que Bundelkhand, où des barrières socio-économiques bien ancrées empêchent la prolifération des entrepreneurs locaux.

Le concours Kaun Banega Business Leader (KBBL) (Qui sera chef d'entreprise ?):

Le concours Kaun Banega Business Leader (KBBL) 2.0 a été lancé dans 40 villages du Bundelkhand en février 2020 dans le cadre du Programme Work 4 Progress (W4P) mené par le Programme Indien d'Alternatives de Development.

Le concours KBBL déploie des principes d'innovation sociale de participation neutre, de créativité et de prise de décision collective, pour approfondir le dialogue et les processus de cocréation avec la communauté. L'outil a fait ses preuves dans sa première version, qui a été lancée en 2018 (dans 20 villages du Bundelkhand) pour initier le dialogue avec les communautés. Il utilise des activités innovantes d'engagement communautaire telles que des pièces de théâtre de rue contant des histoires de réussites réelles d'entrepreneurs ruraux, des jeux sociaux, la radio communautaire, la diffusion ciblée de programmes audios. Il encourage les collectivités à se lancer dans l'entrepreneuriat et à remettre en cause les complexes sociétaux qui s'y rattachent. Depuis la première version en 2018, le projet a dépassé son potentiel pour fournir une plateforme aux femmes et aux jeunes pour réaliser leurs activités entrepreneuriales latentes et les motiver à penser à des idées commerciales innovantes et originales pour résoudre les problèmes de chômage et de migration.

En d'autres termes, il recherche des «chefs d'entreprise» - personnes qui sont plus que de simples entrepreneurs et qui ont le zèle d'aller au-delà de la gestion d'une entreprise et de contribuer à la croissance de l'économie locale.

Pour de nombreux hommes et femmes, le concours KBBL aide à surmonter les défis du début dans la poursuite de l'entrepreneuriat. Le concours n'appelle pas seulement des idées commerciales innovantes mais encourage également les candidats dans la cocréation d'un plan d'affaires pour cartographier la durabilité et la rentabilité de leurs entreprises. Le projet est en cours de modification et de transfert en différentes versions pour répondre aux aspirations croissantes des jeunes et des femmes.

Source: <https://www.devalt.org>. *Kaun Banega Business Leader: Social Innovation for Unearthing Aspirations (devalt.org)*, Extrait du bulletin d'informations du département de l'emploi, OIT, mars 2021.

Éléments-clés à prendre en compte:

- Les discussions continues sur la productivité et les conditions de travail devraient également avoir lieu au niveau de l'entreprise, amenant le dialogue social à des actions concrètes à l'intérieur de l'entreprise: un parcours d'apprentissage pour améliorer la productivité;
- Les stratégies et les politiques pour la formation et l'orientation professionnelle à un âge précoce sont nécessaires pour atténuer l'idée d'entrepreneur de dernier recours. De plus, le développement des compétences en gestion des aspirants et propriétaires/gestionnaires de PME est nécessaire pour favoriser la performance de l'entreprise.

► Partie IV: Mise en place d'une infrastructure efficace

11. En vue de renforcer la croissance des petites et moyennes entreprises, leur potentiel de création d'emplois et leur compétitivité, il faudrait envisager de mettre à la disposition de ces entreprises et de leurs travailleurs des services d'appui direct et indirect accessibles, incluant:

(a) l'assistance au pré-démarrage, au démarrage et au développement de l'entreprise;

(b) l'élaboration et le suivi d'un plan d'exploitation;

(c) les pépinières d'entreprises;

(d) les services d'information, y compris des conseils relatifs aux politiques gouvernementales;

(e) les services de recherche et de conseil;

(f) l'amélioration des compétences en matière professionnelle et de gestion;

(g) la promotion et le développement de la formation en entreprise;

(h) l'appui à la formation en matière de santé et sécurité au travail;

(i) l'assistance en vue d'élever les niveaux d'alphabétisation, d'améliorer les aptitudes en calcul, les compétences en informatique et l'éducation de base des dirigeants d'entreprises et des salariés;

(j) l'accès, directement ou par des intermédiaires du secteur privé, à l'énergie, aux télécommunications et aux infrastructures telles que l'eau, l'électricité, les locaux, les transports et les routes;

(k) l'assistance pour une meilleure compréhension et application de la législation du travail, y compris les dispositions relatives aux droits des travailleurs, ainsi que pour la mise en valeur des ressources humaines et la promotion de l'égalité des sexes;

(l) les services juridiques, comptables et financiers;

(m) l'appui à l'innovation et à la modernisation;

(n) les conseils en matière de technologie;

(o) les conseils pour une application efficace des technologies de l'information et de la communication à l'entreprise;

(p) l'accès au marché des capitaux, au crédit et aux garanties d'emprunt;

(q) conseils en matière de gestion des finances, du crédit et de l'endettement;

(r) la promotion des exportations et des opportunités commerciales sur les marchés nationaux et internationaux;

(s) l'étude des marchés et l'assistance à la commercialisation;

(t) l'assistance à la conception, au développement et à la présentation des produits;

(u) la gestion de la qualité, y compris le contrôle et la mesure de la qualité;

(v) les services de conditionnement;

(w) les services de gestion de l'environnement.

12. Les services d'appui visés au paragraphe 11 ci-dessus devraient, autant que possible, être conçus et mis à disposition de manière à garantir une pertinence et une efficacité optimales. Cet objectif devrait être poursuivi notamment:

(a) en adaptant les services en question et leur mise à disposition aux besoins particuliers des petites et moyennes entreprises compte tenu des conditions économiques, sociales et culturelles existantes ainsi que des différences tenant à la taille, au secteur et au stade de développement;

(b) en assurant une participation active des petites et moyennes entreprises et des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives au choix des services à fournir;

(c) par la participation du secteur privé et public à la mise à disposition de ces services par l'intermédiaire, par exemple, d'organisations d'employeurs et de travailleurs, d'organisations parapubliques, de consultants privés, de parcs technologiques, de pépinières d'entreprises et des petites et moyennes entreprises elles-mêmes;

(d) en décentralisant la fourniture des services pour les rapprocher autant que possible des lieux d'implantation des petites et moyennes entreprises;

(e) en facilitant l'accès à un ensemble intégré de services efficaces par la mise en place de «guichets uniques» ou par des services d'orientation;

(f) en ayant pour but l'autosuffisance financière des prestataires de services par la prise en charge d'une partie raisonnable des coûts par les petites et moyennes entreprises et d'autres sources, de manière à éviter un dysfonctionnement des marchés concernant ces services et à améliorer le potentiel de création d'emplois des petites et moyennes entreprises;

(g) en assurant le professionnalisme et la responsabilisation dans la gestion des services fournis;

(h) en établissant des mécanismes de suivi régulier, d'évaluation et de mise à jour des services.

13. Les services devraient être conçus de façon notamment à améliorer la productivité et d'autres facteurs propres à promouvoir l'efficacité et à aider les petites et moyennes entreprises à maintenir leur compétitivité sur les marchés nationaux et internationaux, tout en améliorant leurs pratiques et conditions de travail.

14. Les Membres devraient faciliter l'accès des petites et moyennes entreprises au financement et au crédit dans des conditions satisfaisantes. Dans cette perspective:

(1) les services de crédit et autres services financiers devraient, sauf dans le cas de groupes d'entrepreneurs particulièrement vulnérables, être offerts autant que possible aux conditions du marché pour assurer la pérennité desdits services;

(2) des mesures additionnelles devraient être prises pour simplifier les procédures administratives, réduire le coût des transactions et surmonter les obstacles liés à l'insuffisance des garanties, par exemple en créant des agences non gouvernementales de

distribution de crédit et des institutions financières de développement orientées vers la lutte contre la pauvreté;

(3) les petites et moyennes entreprises pourraient être encouragées à s'organiser en associations de garantie mutuelle;

(4) la création d'organisations de capital-risque et d'autres organisations, spécialisées dans l'assistance aux petites et moyennes entreprises innovantes, devrait être encouragée.

15. Les Membres devraient envisager des politiques appropriées visant à améliorer tous les aspects de l'emploi dans les petites et moyennes entreprises en assurant l'application sans discrimination d'une législation protectrice en matière sociale et de travail.

16. En outre, les Membres devraient:

(1) faciliter, s'il y a lieu, le développement des organisations et institutions susceptibles de soutenir efficacement la croissance et la compétitivité des petites et moyennes entreprises. A cet égard, la consultation des organisations les plus représentatives d'employeurs et de travailleurs devrait être envisagée;

(2) envisager de prendre des mesures appropriées pour promouvoir des liens de coopération entre les petites et moyennes entreprises et les entreprises plus grandes. Dans ce contexte, des mesures devraient être prises pour sauvegarder les intérêts légitimes des petites et moyennes entreprises concernées et de leurs travailleurs;

(3) envisager de prendre des mesures pour promouvoir l'établissement de liens entre les petites et moyennes entreprises afin d'encourager l'échange d'expériences ainsi que le partage des ressources et des risques. Dans cette perspective, les petites et moyennes entreprises pourraient être encouragées à établir des structures telles que des consortiums, des réseaux et des coopératives de production et de services, en tenant compte de l'importance du rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs;

(4) envisager de prendre des mesures spécifiques et incitatives à l'intention de personnes appartenant à des catégories déterminées de la population et aspirant à devenir entrepreneurs, notamment: les femmes, les chômeurs de longue durée, les personnes affectées par l'ajustement structurel ou par

► **Encadré 10. Approche de mentorat entre jeunes dans le développement de l'agriculture en Ouganda - Initiative Youth Inspiring Youth in Agriculture en Ouganda (YIYA)**

L'apprentissage entre pairs peut être très efficace pour partager les connaissances et l'expérience et encourager l'adoption de nouvelles pratiques et technologies parmi les agriculteurs y compris les jeunes. Les approches de formation de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), telle que le Ecoles pratiques d'agriculture et de vie (JFFLS), encouragent les facilitateurs jeunes à partager leurs connaissances dans leurs communautés respectives, en mobilisant et en sensibilisant leurs pairs à l'agriculture et à l'agro-entrepreneuriat. En moyenne, il a été estimé que chaque élève de JFFLS a formé à son tour 20 autres jeunes ruraux dans leur district avec un effet de débordement important (FAO, FIDA et PAM, 2015).

En Ouganda, le secteur agricole joue un rôle central en offrant des opportunités d'emploi et de subsistance à la majorité de la population. Selon l'enquête nationale sur la main-d'œuvre 2016/2017 menée par le Bureau des statistiques de l'Ouganda (UBOS, 2018), approximativement 70 pour cent de la population active est impliquée dans le secteur, soit dans l'emploi soit dans l'agriculture de subsistance. Cependant, en raison de la sous-utilisation des terres arables et du progrès lent de la commercialisation de l'agriculture, le potentiel du secteur pour offrir des opportunités d'emploi productif à la population rurales n'a pas encore été pleinement exploitée. Alors que le secteur emploie la majorité de la jeunesse rurale (âgée entre 18 et 30 ans), La plupart d'entre eux demeurent dans des conditions de travail vulnérables et à faible salaire, et 47 pour cent d'eux sont sans emploi, ne poursuivent pas d'études et ne suivent pas de formation (NEET, «not in Education, Employment or Training») (UBOS, 2018).

Afin d'adresser des défis au chômage et sous-emploi des jeunes, le Gouvernement de l'Ouganda, à travers le Ministère de l'agriculture, de l'industrie animale et de la pêche (MAAIF) en tant que principale organisation homologue et l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) ont lancé l'Initiative Youth Inspiring Youth in Agriculture (YIYA) en 2017 dans le cadre du projet de la FAO: Approche Pays intégrée (API) pour la promotion de l'emploi décent des jeunes en milieu rural (2015-2018). L'initiative YIYA est un programme national de compétition pour les jeunes agro-industries dont l'objectif est de mettre en valeur les jeunes agro-entrepreneurs qui dirigent des agro-entreprises avec passion à partager leurs expériences avec d'autres jeunes. En d'autres termes, des agro-entrepreneurs appelés Youth Champions (YC) devraient devenir des modèles pour d'autres jeunes intéressés par la création d'une entreprise agroalimentaire. Lors du YIYA-2017, 25 YC ont été sélectionnés et ont par conséquent reçu diverses formations allant de l'agro-industrie et la gestion d'entreprise au leadership d'entreprise avec des changements de mentalité.

Le YIYA est une approche d'apprentissage entre pairs qui peut être un moyen très efficace de partager des connaissances et des expériences entre les jeunes et les communautés agricoles.

Etant donné que les jeunes agro entrepreneurs peuvent mieux comprendre leurs jeunes camarades que leurs homologues adultes, ces modèles de mentorat pour les jeunes peuvent inspirer les jeunes à se lancer dans l'agro-entrepreneuriat. Les approches pratiques intégrées à chaque modèle, telle que l'apprentissage par la pratique et le mentorat continu, favorisent et améliorent l'acquisition plus rapide de compétences et de connaissances parmi les mentorés, ce qui conduit à l'adoption rapide de nouvelles pratiques et technologies de manière appropriée.

Source: <http://www.fao.org/3/cb3575en/cb3575en.pdf>; Youth-to-youth mentorship approach in agripreneurship development (fao.org); extrait du bulletin d'informations du département de l'emploi, OIT, mars 2021.

des pratiques restrictives et discriminatoires, les personnes handicapées, le personnel militaire démobilisé, les jeunes (y compris les jeunes diplômés), les travailleurs âgés et les personnes appartenant à des minorités ethniques et à des peuples indigènes ou tribaux. La détermination précise de ces catégories devrait être effectuée en tenant compte des priorités et des conditions socio-économiques du pays;

(5) envisager des mesures spéciales destinées à améliorer la communication et les relations entre les

agences gouvernementales et les petites et moyennes entreprises ainsi qu'entre ces agences et les organisations les plus représentatives de ces entreprises, afin d'améliorer l'efficacité des politiques gouvernementales en matière de création d'emplois;

(6) encourager l'appui à l'entrepreneuriat féminin en reconnaissant l'importance grandissante des femmes dans l'économie, par des mesures conçues spécialement pour les femmes entrepreneurs ou qui souhaitent le devenir.

► **Figure 1. Instruments alternatifs de financement dans le spectre risque-rendement**

Faible risque-rendement	Faible risque-rendement	Risque-rendement moyen	Risque-rendement élevé
Financement basé sur les actifs	Dettes alternatives	Instruments "hybrides"	Instruments de capitaux propres
<ul style="list-style-type: none"> ► Prêts sur actifs ► Affacturage ► Bons de commande ► Récépissés d'entrepôts ► Leasing 	<ul style="list-style-type: none"> ► Obligations de société ► Dette sécurisée ► Obligations sécurisées ► Placements privés ► Financement participatif (dette) 	<ul style="list-style-type: none"> ► Prêts/obligations Subordonnés ► Participations tacites ► Prêts participatifs ► Droits de participation aux bénéficiaires ► Titres convertibles ► Bons d'option ► Financement mezzanine 	<ul style="list-style-type: none"> ► Capital-investissement ► Capital-risque ► Business angels ► Plateforme spécialisée pour cotation publique des PME (équité) ► Offre initiale de pièces (ICO)

Source: *Instruments pour les PME de l'ANASE (Association des nations du Sud-Est asiatique), OCDE 2020.*

Dans le paragraphe 14, les Etats Membres devraient faciliter l'accès des petites et moyennes entreprises au financement et au crédit sous couvert de remplir des conditions satisfaisantes.

L'accès des PME au financement est un problème de longue date dans de nombreuses économies à la fois dans les marchés développés et émergents. Les problèmes structurels et l'imperfection du marché créent des barrières liées au financement et sont exacerbées en temps de crise lorsque la disponibilité du crédit bancaire est limitée. La promotion d'instruments de financements alternatifs (i.e. des financements autres que des prêts bancaires, voir figure 1) est l'une des réponses politiques les plus importantes aux potentiels déficits de financement des PME.

Comme pour les instruments de financement alternatifs, un solide cadre institutionnel est nécessaire pour soutenir le développement de financement par crédit-bail, y compris des réglementations appropriées, des systèmes d'incitation et les infrastructures nécessaires. La coordination entre les autorités responsables pour les aspects juridiques, fiscaux et autres aspects réglementaires du crédit-bail peut aider à construire un écosystème propice qui pourrait mener à la croissance organique d'un marché de crédit-bail sain. Des politiques de littéracie financière adéquates contribueront également à mieux faire connaître ces instruments et la manière dont ils peuvent

constituer une alternative viable à la dette traditionnelle.

Les bourses des PME dédiées à la négociation des actions et titres des PME (SME exchanges) sont également une composante essentielle des écosystèmes de financement et d'entrepreneuriat des PME. Un marché public des actions bien développé pour les petites et moyennes capitalisations est particulièrement important pour permettre aux actionnaires existant (tels que les primo-investisseurs, les business angels et les investisseurs en capital-risque) de quitter l'entreprise de manière simple. A la lumière de cela, de nombreux pays dans le monde ont développé des plateformes tout spécialement destinées aux PME comprenant des critères d'inscription sur-mesure.

Afin de stimuler la compétitivité, la croissance des entreprises et la création d'emplois, il est important d'avoir accès aux niveaux local et national aux services de soutien pour le développement des ressources humaines. Ceux-là devraient être encouragés à travers la promotion et le développement de la formation en cours d'emploi, le soutien à la formation en sécurité et en santé et l'aide à l'amélioration des compétences en littéracie, en numératie, en informatique et en formation de base des gestionnaires et des employés.

► Encadré 11. Adapter l'apprentissage aux besoins des PME: le cas de l'Allemagne et de l'Australie

Les PME manquent souvent de ressources suffisantes pour offrir aux apprentis une gamme complète de formation en dehors et en cours d'emploi et peuvent être confrontés à des obstacles spécifiques dans le recrutement des apprentis. En outre, elles peuvent ne pas être en mesure de payer les coûts fixes liés au respect des exigences formelles du système d'apprentissage qui pèsent plus lourdement sur les petites entreprises.

Étant donné les défis spécifiques auxquels les PME sont confrontées, les pays ont développé diverses stratégies pour soutenir les PME et améliorer leur participation à l'apprentissage. Par exemple en Allemagne, un certain nombre d'employeurs peuvent embaucher des apprentis à plusieurs, partageant ainsi la responsabilité de l'offre de formation, de sorte que les apprentis bénéficient de l'ensemble de la formation en cours d'emploi et en dehors du travail et partagent ainsi le coût de la formation.

Dans certains pays, les entreprises peuvent aussi chercher de l'aide auprès d'organisations intermédiaires, qui regroupent des entreprises plus petites pour les former à l'apprentissage, comme l'Organisation de groupe de formation (GTO) en Australie.

En Australie, les GTO sont des entreprises intermédiaires à but non lucratif et soutenus par le gouvernement. Les GTO emploient des apprentis qu'ils confient à des employeurs qui les reçoivent et sont tenus de leur payer une redevance. En plus de recruter des apprentis, les GTO aident également les entreprises dans l'administration, la gestion de la formation en cours d'emploi et en dehors, et la rotation des apprentis parmi les employeurs participants afin de garantir que les apprentis acquièrent toute la gamme d'expérience. Le modèle de GTO en Australie est basé localement, dans l'industrie ou dans la communauté pour répondre aux besoins de la main-d'œuvre locale et aux besoins en compétences pour préparer la main-d'œuvre et la formation pour que les PME reçoivent de bons formateurs et de bonnes formations. Le modèle GTO est plus cher que le modèle où les employeurs suivent simplement un apprenti, mais, d'une certaine manière, il permet aux petites entreprises de s'engager de manière durable à donner une formation de quatre ans que, à la base, elles ne donneraient pas.

Source: <https://www.OIT.org/global/topics/apprenticeships/publications/toolkit/innovations-and-strategies/innovations-and-trends/needs-of-PME/lang--en/index.htm>

Éléments-clés à prendre en compte:

- L'accès aux services de développement des entreprises doit prendre en compte les besoins des PME en étroite collaboration avec les employeurs et les organisations professionnelles membres.
- Les services de soutien aux entreprises devraient assurer la participation active des PME, des organisations d'employeurs et de travailleurs et d'autres partenaires tels que les établissements de formation professionnelle pour la co-crédation de services.
- Les partenariats locaux (public-public, public-privé et partenariats inhabituels) devraient être pris en considération dans la prestation de services.

► Partie V: Rôle des organisations d'employeurs et de travailleurs

17. Les organisations d'employeurs ou de travailleurs devraient envisager de contribuer au développement des petites et moyennes entreprises:

(a) en se faisant les interprètes auprès du gouvernement des préoccupations des petites et moyennes entreprises ou de leurs travailleurs, selon le cas;

(b) en fournissant des services d'appui direct dans des domaines tels que la formation, les services de conseils, l'amélioration de l'accès au crédit, la commercialisation, les conseils en matière de relations professionnelles et la promotion de liens avec des entreprises plus grandes;

(c) en coopérant avec les institutions nationales, régionales et locales, ainsi qu'avec les organisations intergouvernementales régionales qui fournissent un appui aux petites et moyennes entreprises en matière notamment de formation, de conseils, de démarrage d'entreprises, ainsi que de contrôle de la qualité;

(d) en participant aux conseils, groupes de travail et autres organismes établis aux niveaux national, régional et local pour traiter des questions économiques et sociales importantes qui ont une incidence sur les petites et moyennes entreprises, notamment des politiques et des programmes;

(e) en promouvant des restructurations économiquement bénéfiques et socialement novatrices (à travers notamment la formation de reconversion et la promotion de l'emploi indépendant) assorties de dispositifs de protection sociale appropriés, et en prenant part au développement de celles-ci;

(f) en participant à la promotion de l'échange d'expériences et à l'établissement de liens entre petites et moyennes entreprises;

(g) en participant au suivi et à l'analyse des questions en matière sociale et du marché du travail concernant les petites et moyennes entreprises, notamment en matière de conditions de travail et d'emploi, de protection sociale et de formation professionnelle, et en promouvant des mesures correctives, s'il y a lieu;

(h) en participant à des activités visant à améliorer la qualité et la productivité et à promouvoir des normes déontologiques, l'égalité entre les sexes et la non-discrimination;

(i) en effectuant des études sur les petites et moyennes entreprises, en collectant des informations statistiques et d'autres types d'informations pertinentes pour le secteur, y compris des statistiques ventilées par sexe et par âge, et en partageant avec d'autres organisations nationales et internationales d'employeurs et de travailleurs ces informations ainsi que l'expérience acquise sur les meilleures pratiques;

(j) en fournissant des services et des conseils sur les droits des travailleurs, la législation du travail et la protection sociale aux travailleurs des petites et moyennes entreprises.

18. Les petites et moyennes entreprises et leurs travailleurs devraient être encouragés à être représentés de manière adéquate, dans le plein respect de la liberté syndicale. A cet égard, les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient envisager d'élargir leur composition de manière à inclure les petites et moyennes entreprises.

Les paragraphes 17-18 rappellent que les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient contribuer au développement des PME de différentes façons et que les PME et leurs travailleurs devraient être représentés de façon adéquate; plus important encore, les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient élargir leur adhésion pour inclure les MPME.

Éléments-clés à prendre en compte:

- Les organisations d'employeurs et de travailleurs ont un rôle à jouer pour aider leurs membres à accroître leur productivité, à promouvoir les meilleures pratiques, et à plaider en faveur de politiques publiques cohérentes pour améliorer le développement des PME pour la création d'emplois décents.

- ▶ Les Etats Membres devraient encourager le partage d'informations et l'orientation sur les étapes nécessaires pour devenir un entrepreneur et les meilleures pratiques de gestion pour le développement des PME.
- ▶ Les organisations d'employeurs et de travailleurs peuvent aider au développement de services tels que des cours/formations et des guides sur, par exemple, les moteurs de croissance de la productivité, les pratiques de gestion des PME, leur fiscalité, les fintechs et les instruments de financement alternatifs pour les PME, les lois nationales de développement des PME, le commerce international pour les PME tels que les services de conseil sur les règles d'origine, les mesures sanitaires et phytosanitaires à l'exportation entre autres.
- ▶ Les Membres, aidés par les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient assurer la conduite d'enquête sur une base régulière sur les obstacles au développement des PME et concevoir un indice de croissance pour mesurer

▶ **Encadré 12. Créez et gérez mieux votre entreprise (GERME/SIYB) - Get Ahead, Women Entrepreneurs-Check (WE-check)**

Les femmes entrepreneurs sont souvent confrontés à des obstacles fondés sur le genre pour créer et développer leurs entreprises, à savoir: des lois discriminatoires en matière de propriété, matrimoniale ou successorale et/ou des pratiques culturelles; un manque d'accès aux mécanismes de financement formels, une mobilité et un accès limités à l'information et aux réseaux; un partage inégal des responsabilités familiales et l'absence de protection de la maternité.

Un pourcentage élevé de femmes entrepreneurs exploitent des micros et petites entreprises de l'économie informelle. Dans les pays en développement, les femmes qui travaillent représentent environ 60 pour cent des emplois non agricoles dans l'économie informelle – y compris jusqu'à 90 pour cent des vendeurs de rue et 80 pour cent des travailleurs à domicile. Par conséquent, elles restent souvent en dehors du champ d'application des lois et des mécanismes réglementaires visant à fournir des normes de base en matière de santé et de sécurité et les droits des travailleurs.

L'entrepreneuriat des femmes peut fortement contribuer au bien-être économique de la famille et des communautés, à la réduction de la pauvreté et à l'autonomisation des femmes. Lorsque les femmes ont plus de contrôle sur les ressources du ménage, le mode de consommation a tendance à être davantage axé sur les enfants et orienté vers la satisfaction des besoins de base.

En plus des questions évoquées ci-dessus, des études montrent également que:

- ▶ les femmes entrepreneurs n'ont pas le même accès aux réseaux que les hommes;
- ▶ les femmes entrepreneurs rencontrent des difficultés à accéder aux locaux en raison entre autres d'un manque de droits de propriété et de succession;
- ▶ le manque d'accès des femmes aux actifs titrés pouvant être offerts en garantie de prêts affecte négativement la croissance de leurs entreprises;
- ▶ les femmes entrepreneurs n'ont pas accès au financement formel et dépendent des prêts de la famille et de la communauté;
- ▶ les femmes entrepreneurs ont tendance à être regroupées dans des secteurs particuliers notamment l'agroalimentaire et le textile;
- ▶ les prestataires de service de développement commercial n'accordent pas suffisamment de temps ou d'effort pour cibler les femmes entrepreneurs – ils n'offrent pas d'arrangement flexibles en ce qui concerne le moment et le lieu de prestation de services;
- ▶ les femmes sont souvent victimes de harcèlement lors de l'enregistrement et lors de l'exploitation de leur entreprise.

Pour répondre à ces questions l'OIT a développé un ensemble d'outils et de services pour la promotion de l'entrepreneuriat féminin, tel que WE CHECK, un audit de genre et d'autoévaluation spécifiquement destiné aux organisations travaillant avec les PME, le GET Ahead (Aller de l'avant) (Gender and Entrepreneurship Together) pour former les femmes entrepreneurs pauvres aux compétences commerciales et à la manière d'obtenir un soutien par le biais de groupes, de réseaux et d'institutions et la formation Créez et gérez mieux votre entreprise (GERME/SIYB).

► **Encadré 13. Le soutien aux PME pour l'accès au financement par la Chambre nationale de commerce et d'industrie du Laos (LNCCI/CCINL)**

La CCINL a signé un accord avec plus de huit banques commerciales du Laos pour faciliter l'accès des PME au financement et exploite un centre de service PME (avec des succursales dans tout le pays) pour fournir aux PME un accès à l'information, à la formation et à une assistance. Les banques commerciales du Laos se plaignent de la qualité des propositions reçues de la part des PME, en dessous du standard minimum requis pour prendre des décisions de prêt commercial. Le Centre de service des PME a développé un programme pour y remédier avec le soutien de l'OIT - Laos IN BUSINESS. Le programme et ses matériels ont maintenant été approuvés par plus de huit banques et le gouvernement, et les banques ont convenu que les PME qui terminent la formation et utilisent l'outil pour produire les documents appuyant leurs demandes qui seront mis au sommet de la pile afin d'être évaluées. Certaines banques ont également accepté d'offrir des conditions plus favorables à ces demandeurs (par exemple en supprimant les frais administratifs) et d'autres ont accepté que la CCINL puisse se porter garante pour ceux qui ne peuvent offrir un terrain ou une maison en garantie. Le Laos IN PROGRAM a également été repris par un réseau de Services de développement des affaires à travers le pays avec la CCINL en charge de l'organisation.

Source: Source interne, OIT, 2021.

► **Encadré 14. Bureau d'assistance aux commerçants indépendants des îles Cook**

L'OIT a travaillé conjointement avec la Chambre de commerce et d'industrie pour établir et développer un bureau d'assistance aux commerçants indépendants. Il aide les opérateurs économiques indépendants (principalement informels, un certain nombre de microentreprises étant desservies) pour:

- (i) connaître et comprendre les réglementations existantes et l'analyse de la rentabilisation de la sécurité sociale;
- (ii) préparer et soumettre leurs documents à l'inscription;
- (iii) préparer et soumettre leurs cotisations mensuelles, et
- (iv) accéder à des opportunités de développement des compétences dans les domaines de la gestion et du développement commercial.

Un comité directeur composé de représentants du gouvernement, d'organisation d'employeurs et de travailleur a été mis en place et des discussions politiques ont eu lieu sur les obstacles identifiés pour les commerçants indépendants.

Dans le cadre de prestation de services et de conseils sur les droits des travailleurs, la législation du travail et la protection sociale des travailleurs des petites et moyennes entreprises, le service de la Chambre aide les entreprises individuelles à se conformer aux charges et cotisations sociales de leur personnel saisonnier.

Source: Source interne, OIT, 2021.

les performances par secteur économique et région infranationale en étroite collaboration avec les principales institutions universitaires et de recherche et le gouvernement.

► Partie VI: Coopération internationale

19. Une coopération internationale appropriée devrait être encouragée dans les domaines suivants:

(a) la mise au point d'approches communes pour la collecte de données comparables propres à faciliter l'élaboration de politiques;

(b) l'échange d'informations ventilées par sexe, âge et autres variables pertinentes sur les meilleures pratiques en termes de politiques et programmes pour créer des emplois et améliorer la qualité de l'emploi dans les petites et moyennes entreprises;

(c) la création de liens entre les institutions et organismes nationaux et internationaux qui s'occupent du développement des petites et moyennes entreprises, y compris les organisations d'employeurs et de travailleurs, pour faciliter:

(i) les échanges de personnel, d'expériences et d'idées;

(ii) les échanges de matériels didactiques, de méthodes de formation et de matériels de référence;

(iii) la compilation des résultats des recherches et autres données quantitatives et qualitatives, ventilés par sexe et par âge, sur les petites et moyennes entreprises et leur développement;

(iv) l'établissement de partenariats internationaux et d'alliances de petites et moyennes entreprises, d'accords de sous-traitance et d'autres liens commerciaux;

(v) le développement de nouveaux mécanismes d'échange d'informations entre les gouvernements, les organisations d'employeurs et les organisations de travailleurs sur l'expérience acquise en matière de promotion des petites et moyennes entreprises, faisant appel aux techniques modernes de l'information;

(d) des réunions internationales et groupes de discussion sur les moyens de créer des emplois en favorisant l'essor des petites et moyennes entreprises, notamment en ce qui concerne l'appui à l'entrepreneuriat féminin. Des approches similaires en vue de la création d'emplois et de la promotion de

l'entrepreneuriat seront utiles pour les groupes défavorisés et marginalisés;

(e) des recherches systématiques dans des contextes et des pays divers sur des facteurs clés de succès pour promouvoir des petites et moyennes entreprises qui soient à la fois efficaces et capables de créer des emplois fournissant de bonnes conditions de travail et une protection sociale adéquate;

(f) la promotion de l'accès des petites et moyennes entreprises et de leurs travailleurs aux bases de données nationales et internationales dans des domaines tels que les possibilités d'emploi, l'information sur les marchés, la législation, la technologie et les normes relatives aux produits.

20. Les Membres devraient promouvoir le contenu de la présente recommandation auprès d'autres organismes internationaux. Les Membres devraient aussi être disposés, le cas échéant, à coopérer avec ces organismes lors de l'évaluation et de la mise en œuvre des dispositions de cette recommandation, et prendre en considération le rôle de premier plan joué par l'OIT en faveur de la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises.

Les partenariats entre les entreprises et l'établissement de centres de recherche sont essentiels pour encourager l'innovation et la diffusion technologique.

La coopération et les partenariats entre les Membres et les organisations internationales pertinentes sont nécessaires pour recueillir des données pour soutenir la prise de décision politique, en partageant les connaissances sur ce qui fonctionne dans le domaine du développement des PME.

Les campagnes de plaidoyer spécifiquement adressées aux partenaires internationaux devraient promouvoir l'utilisation de la recommandation n° 189 comme outil de travail commun contribuant à la réalisation de l'Agenda 2030 du développement durable – en particulier à la

► Encadré 15: La digitalisation en tant que facilitateur pour l'entrepreneuriat

La digitalisation réduit les barrières d'accès à l'entrepreneuriat en donnant un meilleur accès à l'information, au réseau social digital, à l'entrepreneuriat en ligne, au programme d'éducation (par exemple les MOOC, formations en ligne ouvertes à tous) et aux services financiers. Les technologies digitales réduisent donc l'incertitude et améliorent les capacités entrepreneuriales. Elle améliore aussi l'accès aux ressources financières (par exemple les services Fintech, le financement participatif, etc.).

Impact de la connectivité numérique sur les PME:

Un résultat positif immédiat de la connectivité numérique pour les PME est un accès accru à la communication et une meilleure capacité à communiquer. Les PME obtiennent des informations via de nombreux réseaux technologiques. Cependant, en raison de leur grande disponibilité, de leur prix abordable et de leurs faibles obstacles en matière de compétences, les téléphones portables et les applications à faibles bandes passantes telles que WhatsApp ou Facebook Basics demeurent des technologies choisies par les PME informelles dans le monde et pour toute PME dans un pays à faible revenu. Le deuxième bénéfice-clé de la connectivité numérique pour les PME est la capacité qui en découle de faire du commerce plus facilement et sur de plus grandes distances, à la fois avec les clients et les partenaires de la chaîne d'approvisionnement. Alors que des espoirs initiaux, selon lesquels les technologies numériques aideraient les PME à acquérir directement de nouveaux clients et des partenaires de chaîne d'approvisionnement à travers internet, sont rarement devenus réalité, les plateformes de transaction numérique ont émergé au cours des dernières années, représentant des intermédiaires de marchés puissants. Essentiellement, ces plateformes réduisent les coûts de transaction et les asymétries d'information en regroupant l'offre et la demande sur un interface virtuel. Les plateformes de commerce et les marchés en ligne sont le type de plateforme de transaction le plus courant avec une pertinence directe pour les PME. Néanmoins, un large éventail d'autres types de plateformes orientées PME ont émergé aux niveaux régional, national et local, notamment des plateformes pour les services financiers, la planification des ressources d'entreprises (ERP), les services de livraison, la logistique et le transport, la chaîne d'approvisionnement agricole, la coordination et l'échange d'informations, et le partage d'équipements. Alors que les PME peuvent s'appuyer sur des plateformes pour assumer des fonctions de marketing, elles doivent acquérir de nouvelles compétences si elles veulent participer efficacement aux marchés arbitrés par des plateformes.

Les plateformes ne donnent pas seulement aux PME existantes accès à davantage de clients, mais permettent également des marchés nouveaux ou considérablement élargis pour certains types de services orientés PME.

Un troisième impact important des technologies numériques sur les PME est qu'un nombre croissant de ces entreprises ont été en mesure d'utiliser une plus grande variété de services financiers. Bien que les services financiers numériques (SFN) ne soient qu'un domaine d'application numérique, ils se sont sans doute avérés être les plus transformateurs, en particulier pour les PME qui n'étaient pas bancarisées auparavant ou exclues des services financiers traditionnels. L'impact positif des technologies numériques découle d'une réduction significative du coût marginal d'un service financier donné, ce qui rend économiquement viable la facturation de frais modiques pour les transactions et la fourniture de services aux clients des microentreprises (tels que le microfinancement et la micro-assurance). Les services financiers numériques (SFN) qui incluent effectivement les populations rurales et pauvres s'appuient fortement sur des réseaux d'agents et de kiosques qui «créent des points de contact» physiques qui favorisent la confiance et atteignent une large portée. Les SFN semblent contribuer à la productivité des PME plus directement que la plupart des autres types d'application numérique (tel que les réseaux sociaux), entraînant à son tour des impacts plus prononcés sur les performances des PME et l'embauche d'un résultat économique significatif.

Un quatrième impact de la numérisation sur les PME a été sa contribution à la formalisation. La numérisation n'entraîne pas intrinsèquement la formalisation de la MPE mais ouvre plutôt de nouvelles voies vers celle-ci. La première voie et la plus directe consiste en des services d'«e-formalité»: des initiatives de formalisation numérique mises en œuvre dans le cadre de programmes plus larges. Les agences publiques ont commencé à offrir des services tels que l'enregistrement électronique des entreprises, le paiement numérique des frais, l'enregistrement des factures et des paiements (par exemple, pour surveiller et payer les taxes sur la valeur ajoutée) ou la paie électronique. De tels services sont souvent regroupés dans des guichets uniques virtuels qui fournissent un point d'accès central pour les PME. La deuxième voie vers la formalisation est plus indirecte et découle de l'utilisation accrue par les PME des services financiers numériques (SFN) et des logiciels connexes, tels que les solutions de planification et de comptabilité.

Enfin, l'opportunité qui se présente aux PME grâce à la numérisation leur permet de changer fondamentalement leur façon de faire des affaires (transformation numérique) et de mettre sur le marché des applications et des produits numériques complètement nouveaux (entrepreneuriat numérique).

En bref, l'entrepreneuriat numérique entraîne des effets de productivité essentiellement en générant des effets de débordement qui surviennent au sein des écosystèmes entrepreneuriaux et de l'application de produits et d'innovations numériques plus pertinents aux niveaux local et régional.

Source: Les petites entreprises passent au numérique, OIT, 2021.

réalisation de l'Objectif de développement durable (ODD 8.3) sur l'importance des entreprises et de l'esprit d'entreprise en relation avec les activités productives, la création d'emplois décents, la créativité et l'innovation, et souligne la nécessité de faciliter leur intégration dans le secteur formel et la croissance des micros, petites et moyennes entreprises y compris par l'accès aux services financiers; l'ODD 9.3 sur l'intégration des PME dans les chaînes de valeurs et sur les marchés, et les ODD supplémentaires qui se réfèrent indirectement aux entreprises et au secteur privé dans des domaines tels que l'industrie, les infrastructures, l'énergie, l'eau, l'agriculture et les partenariats; soutiennent la prise de décision politique, le partage des connaissances sur les meilleures pratiques dans le domaine du développement des PME.

Les entreprises peuvent contribuer au développement durable et à la réalisation des objectifs des ODD en respectant les droits des travailleurs et en contribuant aux priorités du travail décent à travers leurs opérations et investissements quotidiens.

La recommandation No. 189 fournit une plateforme unique et opportune prônant une reprise centrée sur l'humain, une croissance économique soutenue, inclusive et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous à travers la création et le développement de PME durables, la transition du secteur informel au secteur formel et l'alignement des pratiques commerciales avec les NIT.



9 789220 361436