



PREMIERE QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Promouvoir un travail décent en favorisant l'esprit d'entreprise**I. Introduction**

1. L'esprit d'entreprise est le moteur qui permet de lancer des produits et des services, de mobiliser les ressources humaines, financières et physiques, de créer et de développer les entreprises et de créer des emplois. Dans tous les pays, la grande majorité des emplois sont créés par les petites et moyennes entreprises du secteur privé, y compris les coopératives et toutes ces entreprises concourent de manière importante à fournir de l'emploi aux jeunes. Les petites entreprises, qui vont des entreprises de l'économie moderne aux petites entreprises et aux entreprises individuelles de l'économie informelle, représentent également une part élevée des emplois existants. Cependant, le secteur des petites entreprises est caractérisé par de fortes perturbations et un faible taux de survie. Par ailleurs, le revenu des travailleurs et des employeurs de ces entreprises, ainsi que leur productivité, leur garantie d'emploi, leur santé et leur sécurité et leurs possibilités de formation et de représentation, sont généralement inférieurs à ce dont bénéficient leurs homologues des grandes entreprises. Aussi le défi majeur à relever consiste-t-il à atteindre le double but «qui vise à doter les hommes et les femmes de droits au travail et [...] à leur assurer une certaine sécurité, tout en cherchant à éviter que la réglementation commerciale et celle des marchés de produits ne freinent la croissance de nouvelles entreprises et celle de l'emploi indépendant»¹. Dans le contexte de l'Agenda global pour l'emploi (AGE), le présent document examine les principaux éléments des efforts menés actuellement pour promouvoir le travail décent par le biais de ces approches étroitement liées entre elles que sont l'esprit d'entreprise et le développement des petites entreprises. Ce document vise aussi à mettre en exergue les enseignements tirés, à dégager des priorités pour les travaux futurs et à demander à la commission de fournir des orientations dans un certain nombre de domaines.
2. Les activités relatives à l'esprit d'entreprise reposent sur les instruments suivants: recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998, recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002, convention et recommandation (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964. Elles s'inspirent

¹ Voir document GB.286/ESP/1, paragr. 29.

également des conventions fondamentales du travail, ainsi que des rapports et conclusions des sessions récentes de la Conférence internationale du Travail, notamment des conclusions sur le travail décent et l'économie informelle (CIT 2002) et deux des rapports du Directeur général intitulés respectivement *S'affranchir de la pauvreté par le travail* et *L'heure de l'égalité au travail* (CIT 2003). Si donc l'Agenda global pour l'emploi a été formulé récemment dans le contexte du programme relatif au travail décent, son cinquième élément clé (promouvoir un travail décent en favorisant l'esprit d'entreprise) fait partie intégrante des activités de l'OIT depuis de nombreuses années². Par ailleurs, depuis l'adoption de l'Agenda pour le travail décent, le programme concernant l'esprit d'entreprise a été réorienté en fonction de ses principaux objectifs.

Définir l'esprit d'entreprise dans le contexte du travail décent

3. L'esprit d'entreprise peut se définir comme l'attitude et la capacité à innover et à prendre des initiatives. Cette expression s'applique à toute une gamme d'innovations économiques et sociales visant à résoudre les problèmes, à répondre aux besoins et à fournir des produits et des services. Cependant, le présent document la définit comme la combinaison des initiatives, des innovations et de l'acceptation de risques calculés, éléments auxquels s'ajoute l'aptitude à saisir les possibilités offertes par le marché et à mobiliser les ressources, ainsi qu'à exploiter ces dernières de manière efficace dans le cadre d'une gestion productive, viable et socialement responsable de l'entreprise. On parle ici des entreprises publiques et privées, ainsi que des coopératives, qu'elles soient gérées par des personnes physiques (y compris les entrepreneurs indépendants) ou par des personnes morales, comme les entreprises mutuelles ou communautaires.
4. Dans les pays en développement, nombreux sont ceux qui possèdent leur propre micro-entreprise, principalement dans le secteur informel. On peut parler ici de «micro-entrepreneuriat», notion qui inclut les entreprises qui parviennent tout juste à survivre et qui sont souvent dirigées par des travailleurs indépendants dont nombre sont des pauvres ayant un avenir limité et ne gagnant qu'un maigre revenu ou bénéfice³.
5. Les chefs d'entreprise font des investissements et emploient des travailleurs qui contribuent au succès de leur affaire. Les entreprises dynamiques contribuent également à la création d'emplois et fournissent du travail, des compétences et une expérience précieuse à un grand nombre de jeunes qui entrent sur le marché du travail. Par le biais d'une politique salariale et fiscale judicieuse, ils contribuent en outre à assurer une répartition plus équitable des richesses entre les différents segments de la population active.
6. Le développement économique national est le résultat d'un réseau complexe de facteurs interdépendants. Cependant, comme le montre la figure 1, le développement implique habituellement un transfert d'activités économiques au secteur moderne et un rôle accru pour les petites et moyennes entreprises, qui représentent dans les pays développés plus de 50 pour cent de l'emploi et de la production économique. Les groupements créent

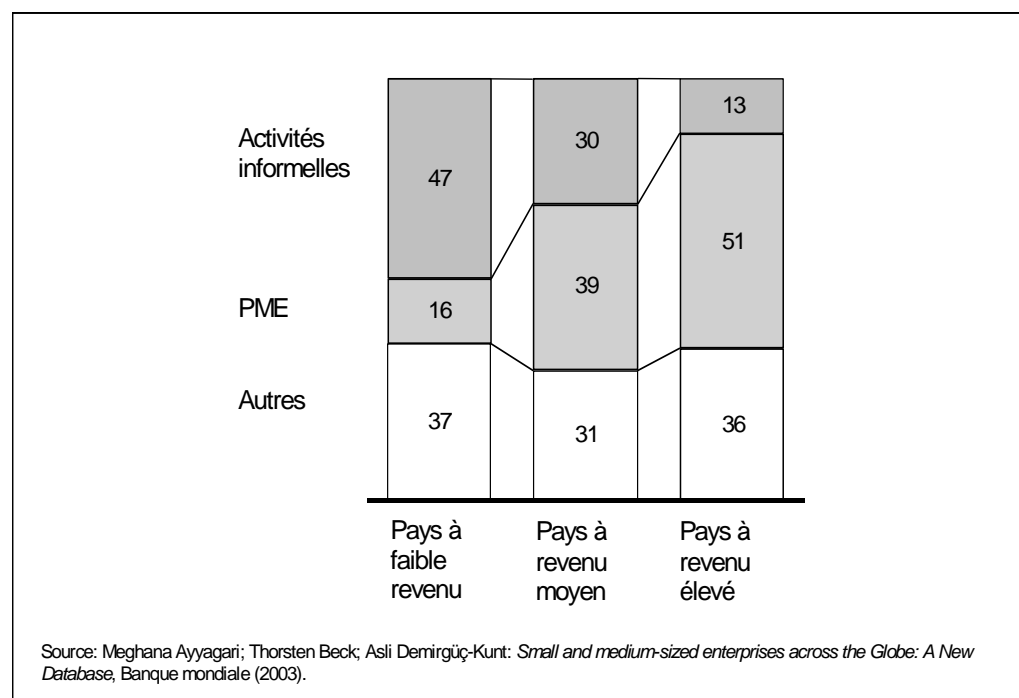
² G. Meredith; R. Nelson; P. Neck: *The practice of entrepreneurship*, BIT, Genève, 1982.

³ Le présent document ne prend pas en considération les petits exploitants agricoles, encore qu'ils soient parfois considérés comme des chefs d'entreprise.

également de nombreux emplois: les entreprises coopératives emploient 100 millions de travailleurs à travers le monde et offrent leurs services à 800 millions de membres⁴.

7. L'une des caractéristiques des pays qui possèdent des petites entreprises dynamiques est la présence d'une culture qui valorise l'esprit d'entreprise. Il faut noter ici le rôle décisif joué par une politique gouvernementale favorable, élaborée et mise en œuvre par le biais d'un ensemble dense d'institutions et de réseaux comprenant les organisations d'employeurs et de travailleurs, les fournisseurs de services financiers et commerciaux et les groupes d'entreprises.
8. L'un des grands défis auxquels fait face l'OIT consiste à veiller, particulièrement dans les petites entreprises, à ce que les emplois bénéficient d'une protection efficace et aient un caractère décent. Un défi connexe consiste à orienter les entreprises informelles vers l'économie moderne tout en évitant de restreindre les perspectives offertes à ceux qui n'ont pas d'autres moyens d'existence. Aussi faut-il adapter les interventions à la situation et aux besoins spécifiques de chaque pays.

Figure 1. La part des petites entreprises s'accroît et celle du secteur informel décroît à mesure que les pays s'enrichissent (pourcentage du PIB)



9. La section ci-après examine la stratégie définie et les activités menées pour promouvoir l'emploi décent en favorisant l'esprit d'entreprise.

⁴ Chiffres fournis par l'Alliance coopérative internationale.

II. Stratégie

L'Agenda global pour l'emploi et la stratégie de l'OIT relative à l'esprit d'entreprise

Principes sur lesquels repose l'Agenda global pour l'emploi

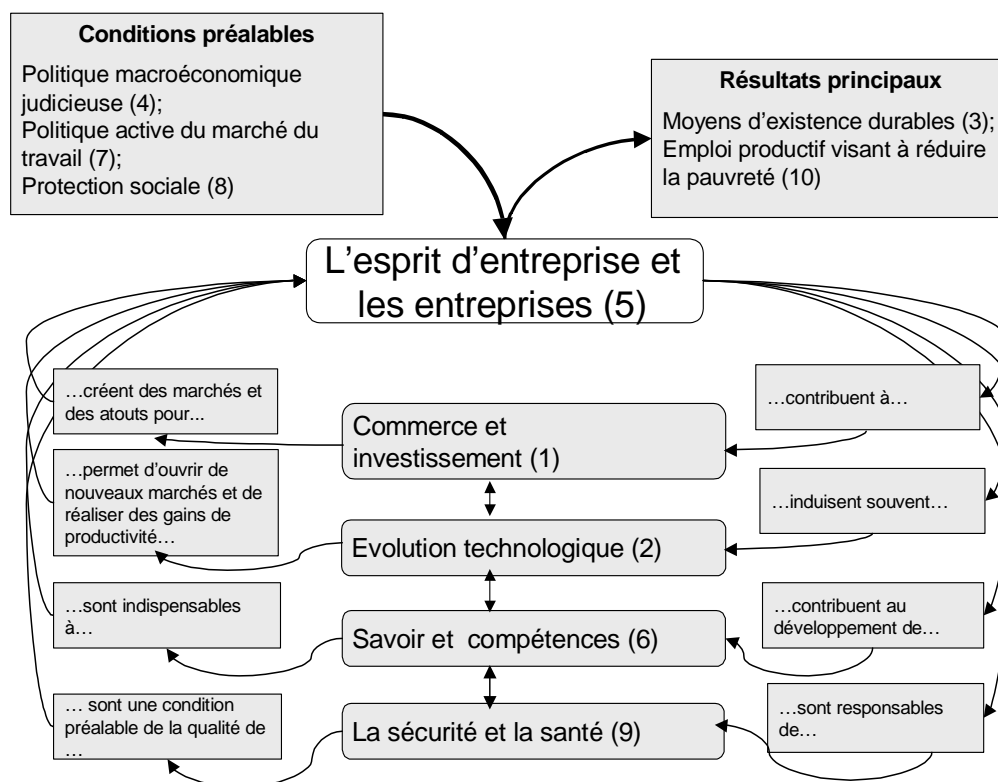
10. L'OIT n'est pas seule à reconnaître la contribution économique et sociale de l'esprit d'entreprise. Ce qui fait son originalité, c'est qu'elle se préoccupe autant de la qualité que de la quantité de l'emploi. Elle cherche à promouvoir un esprit d'entreprise *positif*, caractérisé par le type d'innovation et d'acceptation des risques qui débouche sur le succès socio-économique. L'esprit d'entreprise exige de la créativité et de l'initiative – qualités généralement appréciées chez un individu ou un groupe et jugées importantes pour le développement de la société tout entière. De fait, les chefs d'entreprise jouent souvent un rôle notable au sein de leur communauté et assument fréquemment des obligations sociales. Cependant, la liberté même qui est inhérente à l'esprit d'entreprise comporte également des risques d'abus. Par exemple, un chef d'entreprise peut décider de recourir au travail des enfants ou de ne pas respecter les droits des travailleurs pour réaliser des gains à court terme. Le défi consiste à promouvoir les aspects positifs de l'esprit d'entreprise, tout en interdisant les abus. Le **dialogue social**, qui est au cœur de l'Agenda global pour l'emploi, peut contribuer de manière décisive à faire en sorte que les politiques, règlements et mesures favorables aux aspects positifs de l'esprit d'entreprise traduisent les vues et expériences des intéressés, particulièrement les employeurs, les travailleurs et leurs représentants respectifs.

11. Deux autres principes fondamentaux de l'Agenda global pour l'emploi présentent une importance essentielle pour les activités relatives à l'esprit d'entreprise. Tout d'abord, cet agenda cherche à montrer que le travail décent est un élément nécessaire de l'amélioration de la compétitivité et de la productivité. L'idée que **le travail décent favorable à la production** signifie que l'on peut obtenir un avantage compétitif durable grâce à une main-d'œuvre bien formée et dévouée qui bénéficie des droits au travail, d'une protection juridique et sociale et de la représentation. Ensuite, l'agenda affirme que **la discrimination sur le lieu de travail** porte atteinte aux aspects positifs de l'esprit d'entreprise en empêchant des personnes qualifiées de contribuer au monde du travail. Mettre fin aux discriminations qui frappent les femmes, les jeunes, les membres des minorités, les handicapés et les personnes atteintes du VIH/SIDA permettra de dégager un vaste potentiel dans le domaine de l'esprit d'entreprise.

Liens avec les autres éléments de l'Agenda global pour l'emploi

12. Comme le montre la figure 2, l'esprit d'entreprise a des liens étroits avec les autres éléments clés de l'Agenda global pour l'emploi. Ces liens mettent en évidence la nécessité de disposer d'outils et de mesures cohérents et complémentaires.

Figure 2. L'esprit d'entreprise et ses liens avec les autres éléments clés de l'Agenda global pour l'emploi



Les éléments clés de la stratégie opérationnelle

13. L'OIT s'est donnée pour but de promouvoir l'esprit d'entreprise et de libérer le potentiel qu'il représente en vue de la croissance économique et de la création d'un emploi de qualité. La stratégie tient compte de la diversité des types, des dimensions et des structures des entreprises – qu'elles appartiennent au secteur informel ou au secteur moderne, qu'il s'agisse de micro-entreprises ou de PME, qu'elles soient individuelles ou qu'elles prennent la forme de groupes, que ce soit des coopératives ou des entreprises communautaires. Les principaux niveaux opérationnels sont les suivants:

- *Promouvoir les mesures et règlements favorables:* cet élément favorise la mise en place d'un **cadre administratif et réglementaire** propice à la création et à la croissance des entreprises qui génèrent des emplois de qualité. Il cherche à encourager les réformes administratives et réglementaires fondées sur un dialogue auquel participent les représentants des employeurs et des travailleurs.
- *Susciter une culture propice à l'esprit d'entreprise:* ce travail vise à favoriser la mise en place d'une **culture** propre à aider les candidats à la création d'entreprises à se décider en toute connaissance de cause et à sensibiliser aux liens positifs existant entre, d'une part, la compétitivité et la productivité et, de l'autre, de bonnes relations et de bonnes conditions de travail, la formation professionnelle et le respect de la loi et des droits des travailleurs.
- *Renforcer les capacités en vue de la fourniture de services d'appui:* cet élément vise à aider les institutions, y compris les organisations d'employeurs et de travailleurs, à fournir une gamme de **services** permettant aux entreprises d'exploiter les synergies existant entre l'amélioration de leur efficacité et le travail décent.

III. La stratégie en action

1. Un cadre administratif et réglementaire favorable

- 14.** Pour que l'environnement soit favorable au développement des entreprises, il faut que le cadre administratif national existant tienne compte de la contribution des entreprises au développement économique et soit adapté aux traits particuliers des différents types d'entreprise. Un tel cadre vise plusieurs objectifs: s'entendre sur un ensemble de définitions communes, élaborer un programme de coordination des activités publiques et privées; instituer un mécanisme assurant la participation de toutes les parties prenantes à la prise des décisions et au contrôle de leur application.
- 15.** De nombreux pays devraient remodeler leur cadre administratif et législatif d'une façon telle qu'il ne pénalise pas les entreprises en général, et les petites entreprises et les coopératives en particulier. Une réforme administrative fournit l'occasion aux gouvernements d'avoir un impact positif sur l'ensemble des entreprises, en raison de ce qu'ils exercent une influence plus profonde que les programmes de soutien qui touchent seulement un petit groupe cible. Lorsque les réformes administratives sont menées dans le cadre d'un dialogue avec les parties prenantes, particulièrement les représentants des employeurs et des travailleurs, elles sont mieux à même de gagner le soutien des intéressés et d'être appliquées.
- 16.** Un environnement favorable doit compléter les fonctions réglementaires du gouvernement. Trop souvent, les programmes de développement sont utilisés pour s'efforcer de résoudre les problèmes résultant des insuffisances de l'action politique, législative ou réglementaire. L'accès aux sources de financement, par exemple, est souvent freiné par l'absence de titre de propriété. De même, le fait que les petites entreprises n'offrent pas toujours un emploi de qualité à leurs travailleurs (y compris les membres de leurs familles) peut tenir à une réglementation qui interdit la flexibilité et la compétitivité. Aussi l'emploi des petites entreprises est-il tributaire d'un grand nombre de domaines d'action qui dépassent le domaine du travail ou de l'entreprise.
- 17.** Les entreprises ont besoin de pouvoir s'appuyer sur différents éléments: capacité de faire respecter les contrats, clarté des titres de propriété, gestion efficace des entrées et des sorties, mécanismes efficaces et équitables de règlement des différends. Un tel environnement a des implications dans différents domaines du droit: fiscalité, commerce, propriété foncière et travail.
- 18.** Si les gouvernements ont la maîtrise du cadre administratif et réglementaire qui régit le développement des entreprises, nombre de facteurs qui influent sur la compétitivité échappent à leur contrôle direct: fardeau de la dette, investissements directs étrangers, libéralisation des échanges, droits de douane et restrictions contingentaires, etc. Aussi la promotion de l'esprit d'entreprise devrait-elle être conforme au cadre macroéconomique et aux mesures et accords relatifs aux échanges internationaux.

Simplifier le respect des obligations et défendre les droits des travailleurs

- 19.** En vertu de la recommandation (n° 189) sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998, les Etats Membres sont invités à trouver un équilibre entre la nécessité de supprimer les obstacles administratifs et réglementaires avec celle de garantir le respect de la loi et des droits des travailleurs. Cet équilibre est au centre des activités qui visent à promouvoir les aspects positifs de l'esprit d'entreprise.

20. Les recherches indiquent qu'il y a souvent lieu de procéder à des réformes d'ensemble pour créer un environnement économique propice au développement des entreprises et à l'amélioration de la qualité de l'emploi (voir l'encadré ci-dessous pour plus de précisions)⁵. Il ressort de ces recherches qu'un cadre administratif et réglementaire adapté favorise le respect des obligations de la part des petites entreprises.

Recherche, outils et renforcement des capacités visant à éclairer les débats relatifs aux réformes administratives

Une étude a été menée récemment dans sept pays* pour examiner la manière dont l'environnement administratif et réglementaire influe sur la progression de l'emploi et de l'investissement dans les petites entreprises et dans les micro-entreprises. Cette étude analyse la politique nationale menée dans différents domaines (économie, fiscalité, travail, commerce et finances) et évalue l'impact direct et indirect de cette politique sur le secteur considéré. Les conclusions ont constitué la base des plans d'action nationaux de chaque pays, plans qui visent à s'attaquer aux insuffisances constatées, en consultation avec les parties prenantes nationales intéressées. Les outils d'évaluation et les instruments d'enquête ont été adaptés à différents pays (Égypte, Inde, République islamique d'Iran, Paraguay et Philippines).

* Afrique du Sud, Chili, Guinée, Pakistan, Pérou, République-Unie de Tanzanie et Viet Nam.

21. Il ressort de la même étude que les petites entreprises qui se conforment aux règles relatives à l'enregistrement créent plus d'emplois que celles qui ne s'y conforment pas. Les dispositions juridiques peuvent être rédigées de manière à réduire les coûts qu'entraîne leur observation pour les petites entreprises. Des problèmes découlent du chevauchement de responsabilités entre différents départements gouvernementaux et de l'accumulation progressive de mesures dépassées, dont certaines ne répondent plus aux besoins et se contredisent parfois entre elles. Le respect des dispositions juridiques présente l'avantage pratique pour les propriétaires et travailleurs des petites entreprises de leur permettre d'élargir leur accès au soutien et aux services offerts dans le cadre de l'économie formelle (voir l'encadré ci-dessous). Aussi un cadre administratif national favorable combine-t-il cet élément avec une législation et une réglementation bien conçues pour s'efforcer de développer le secteur des petites entreprises.

Suppression des obstacles et accroissement des avantages du passage au secteur moderne

Après que la ville de Lima (Pérou) eut simplifié les procédures, le nombre des enregistrements d'entreprises a plus que triplé de 1998 à 2000, passant de 1 100 à 4 000. Le nombre des formalités administratives a été réduit de 45 à 12, ce qui a fait tomber le délai de traitement de soixante-dix jours à un seul. Par ailleurs, la municipalité a créé un bureau de conseil aux entreprises qui aide en moyenne 2 500 clients par mois*. Plus récemment, au Pérou également, plusieurs administrations locales ont créé un bureau des droits du travail chargé de conseiller les intervenants du secteur informel sur les droits relatifs au travail et les programmes d'assistance qui leur sont offerts. Dans la Bolivie voisine, une loi sur la simplification des formalités a créé une carte d'enregistrement commercial qui donne à ses détenteurs le droit de bénéficier de cours de formation à la gestion à un prix raisonnable.

* *Mejores Prácticas Municipales en Desarrollo Económico Local*, PROMDE/ILO, Lima, 2002.

22. Certains pays exemptent les micro-entreprises des obligations imposées par le droit du travail et la réglementation relative à la sécurité, ce qui peut inciter les entreprises proches du seuil de l'obligation à rester petites pour éviter d'avoir à se soumettre à des règlements accrus, avec les coûts que cela entraîne. Une approche plus volontariste consiste à rendre le respect de la législation aussi facile que possible. Par exemple, l'inspection du travail peut

⁵ Gerhard Reinecke; Simon White: *Policies for small enterprises: Creating the right environment for good jobs*, BIT, Genève, 2004.

mettre davantage l'accent sur la sensibilisation et la fourniture d'informations que sur l'imposition d'amendes pour non-respect des obligations.

Comblent le déficit de représentation

23. Pour que les mesures prises soient efficaces et utiles, il faut que tous ceux qui en font l'objet participent activement à leur conception et à leur élaboration. Cependant, la difficulté tient dans de nombreux pays à ce qu'une minorité seulement de propriétaires et de travailleurs de petites entreprises est regroupée au sein d'associations représentatives qui peuvent participer à ce travail et s'exprimer en leur nom. Par ailleurs, les organisations d'employeurs et de travailleurs ne sont pas toujours invitées aux consultations relatives aux réformes. Les intervenants de l'économie informelle, en particulier, souffrent d'une forte sous-représentation. De fait, la liberté syndicale leur est souvent refusée, dans la loi ou dans la pratique. Une représentation inexistante ou insuffisante est considérée comme l'une des principales raisons de la marginalisation et de l'exploitation des travailleurs et des intervenants du secteur informel.
24. Une assistance est apportée aux mandants de l'OIT pour les aider à établir des contacts avec les intervenants de l'économie informelle (voir l'encadré ci-dessous), afin de renforcer les moyens dont ils disposent pour participer à la définition de l'action politique.

Syndiquer les travailleurs de l'économie informelle d'Afrique du Sud

Au cours des trois dernières années, des recherches ont été menées et des outils ont été élaborés au sujet de la syndicalisation des travailleurs de l'économie informelle. En s'appuyant sur les résultats obtenus, le Syndicat sud-africain des travailleurs du transport et des secteurs connexes (SATAWU) a organisé en novembre 2003 le premier atelier national de renforcement des capacités sur le thème de la syndicalisation du secteur des taxis. Cet atelier a fourni l'occasion de renforcer la stratégie menée par le SATAWU en matière de recrutement des chauffeurs de taxi et d'affiner les méthodes utilisées par le syndicat pour contribuer à la politique nationale de refinancement et d'intégration à l'économie moderne de ce secteur. En ce qui concerne la réglementation du commerce ambulancier, un vaste dialogue est également en cours, qui fait intervenir un large échantillon de parties prenantes, en particulier les municipalités, les associations de commerçants ambulants et le mouvement du travail.

25. Dans de nombreux pays, les organisations d'employeurs défendent activement les intérêts des petites entreprises. Par exemple, la Confédération des employeurs des Philippines, se fondant sur les conclusions d'une enquête parrainée par l'OIT qui portait sur 1 000 dirigeants de petites entreprises, a adopté une décision appelant à un renforcement en 2003 du soutien apporté aux PME.
26. Les coopératives présentent un intérêt particulier pour les travailleurs indépendants du secteur informel et du monde rural, parce qu'elles fournissent à leurs membres des services financiers (par exemple, des moyens d'épargne et de crédit) et leur permettent de s'exprimer et d'être représentés. Les coopératives jouent un rôle particulièrement utile dans l'autonomisation des travailleurs de l'économie informelle, notamment les femmes, et ouvrent souvent la voie à la syndicalisation de ces travailleurs. Le programme SYNDICOOP, mené en Ouganda, au Rwanda et en République-Unie de Tanzanie, a été conçu pour regrouper les travailleurs de l'économie informelle au sein de coopératives grâce à l'action conjointe des organisations syndicales nationales et des mouvements coopératifs. Un programme similaire sera lancé prochainement en Afrique du Sud.
27. Un matériel de formation a été élaboré en vue de renforcer les associations qui créent une solidarité entre leurs membres, leur donnent les moyens de s'exprimer et les rapprochent

des organisations en place d'employeurs et de travailleurs. Par exemple, dans huit pays d'Afrique occidentale⁶, on renforce actuellement la capacité des associations de dirigeants de petites entreprises à obtenir des informations portant sur les questions importantes et à saisir la portée de ces informations, de façon à leur permettre de réclamer les réformes qui s'imposent.

28. En Inde, un dialogue visant à améliorer les conditions de travail et la compétitivité des entreprises de chaudronnerie d'art de Moradabad a été amorcé entre les petites entreprises, l'Etat et les autorités locales sur des questions comme l'infrastructure, la réglementation et la fiscalité locales ainsi que sur des mesures promotionnelles visant à améliorer la qualité de l'emploi. On renforce les associations et les groupes d'entraide pour leur permettre de défendre leurs intérêts plus efficacement. Ce travail a poussé les auteurs des documents de planification nationale à mettre en valeur les liens existant entre l'amélioration de la qualité de l'emploi et celle de la productivité, ainsi qu'à préconiser des mesures visant à réduire le déficit de travail décent dans l'économie informelle⁷.
29. Les activités menées récemment en Ouganda et au Ghana ont fait appel à des émissions de radio pour permettre de s'exprimer à ceux qui gèrent des petites entreprises ou qui y travaillent. On estime que, dans les deux pays, plus de 500 000 personnes écoutent régulièrement ces émissions, qui contribuent à faire mieux comprendre aux décideurs et au grand public les préoccupations des petites entreprises et de leurs travailleurs.
30. Malgré les enseignements utiles tirés de ces programmes, il apparaît clairement qu'il reste encore beaucoup à faire pour assurer pleinement la représentation des petites entreprises et des micro-entreprises, ainsi que de leurs travailleurs.

Politique financière

31. L'accès aux sources de financement est souvent l'élément essentiel qui permet de créer et de gérer une entreprise et de maintenir l'emploi. En raison des échecs financiers fréquents, il est difficile aux travailleurs indépendants, aux micro-entreprises et aux petites entreprises d'avoir accès aux marchés des capitaux. La plupart des petites entreprises ne parviennent pas à obtenir des crédits bancaires parce qu'elles ne peuvent offrir de garanties. En raison du coût élevé des opérations, les institutions financières ne s'intéressent généralement guère à la petite clientèle.
32. La possibilité de disposer de moyens et de services financiers joue un rôle essentiel dans la création et la croissance des entreprises, et c'est pourquoi les institutions de microcrédit contribuent de manière notable à aider les intervenants de l'économie informelle et les micro-entreprises. Cependant, le marché du crédit aux petites entreprises et micro-entreprises est caractérisé par le coût important des opérations et un risque élevé de défaut de paiement; on peut remédier aux fréquents échecs qui en découlent en améliorant les services financiers et en réformant l'infrastructure et la politique des institutions⁸. Les décideurs compensent fréquemment l'offre insuffisante de services financiers aux petites entreprises par la promotion des banques locales d'économie mixte, l'assouplissement des exigences relatives aux garanties et l'octroi de garanties d'emprunt ou de subventions.

⁶ Bénin, Burkina Faso, Gambie, Guinée, Mali, Mauritanie, Niger et Sénégal.

⁷ Commission de planification: Rapport du *Special group on targeting ten million employment opportunities per year*, New Delhi, gouvernement de l'Inde, 2002.

⁸ Document GB.285/ESP/3.

33. Les recherches montrent que les réformes et la libéralisation du secteur financier, tout en étant nécessaires pour inciter les banques à s'intéresser à la petite clientèle, sont loin d'être suffisantes pour garantir la présence d'un large secteur financier adapté aux besoins. Bien souvent, particulièrement en Afrique, une simple libéralisation entraîne une réduction du réseau des succursales, qui laisse des régions entières des zones rurales et périurbaines sans services bancaires. La libéralisation doit s'accompagner d'un contrôle et d'un suivi stricts, d'un développement actif de formules comme les institutions de microcrédit et de mesures visant à inciter le monde des petites entreprises à créer ses propres mécanismes de financement.

Mettre en œuvre les changements

34. Lorsque les nouvelles mesures et les nouveaux règlements ont été formulés, une stratégie claire de mise en œuvre doit être élaborée pour garantir une application cohérente aux niveaux national et local, ce qui exige une coordination efficace entre les services gouvernementaux et une meilleure intégration du développement des petites entreprises et des instances réglementaires dans le cadre plus large des initiatives gouvernementales relatives au développement. Une mise en œuvre efficace exige des ressources suffisantes et un personnel qualifié. Une bonne gestion publique et une application cohérente des mesures et des lois jouent un rôle essentiel dans l'amélioration du respect des décisions. La corruption fiscale et les insuffisances de l'application de la législation constituent souvent de graves problèmes.
35. Les informations relatives aux changements apportés aux lois et aux règlements devraient être communiquées aux intéressés. Par exemple, le Programme de réforme des coopératives de l'OIT s'efforce depuis dix ans d'aider les Etats Membres à «faire connaître» les nouvelles mesures et lois prises dans le domaine des coopératives, ce qui nécessite généralement une traduction des nouveaux textes dans les langues vernaculaires, l'élaboration de guides simples et l'organisation de campagnes d'information menées en collaboration avec les médias nationaux⁹. Au Cameroun, pays où cette technique a été utilisée pour la première fois, plus de 4 000 coopératives nouvelles ont été enregistrées après que l'on eut fait connaître la nouvelle loi sur les coopératives. Au cours des trente ans où l'ancienne loi avait été en vigueur, moins de 400 coopératives nouvelles avaient été enregistrées.

Promouvoir les lois et mesures relatives aux coopératives ainsi que la recommandation n° 193

Dans les dix-huit mois qui ont suivi l'adoption de la recommandation n° 193, plus de 20 Etats Membres de l'OIT se sont inspirés de cet instrument pour élaborer leur réglementation et leur législation en matière de coopératives. Dans ces pays, la recommandation facilite la création de coopératives nouvelles par les groupes de population les plus pauvres, particulièrement dans les zones rurales et dans l'économie informelle, et elle est de nature à améliorer la compétitivité des coopératives existantes, qui se trouvent maintenant sur un pied d'égalité avec les autres types d'entreprises.

36. Il y a lieu également d'actualiser les mesures et règlements adoptés. Un examen périodique de ces mesures et règlements devrait être mené en consultation avec l'ensemble des parties intéressées, en particulier les organisations d'employeurs et de travailleurs.
37. Dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques, il convient de tenir compte des intérêts des femmes, des jeunes et des autres groupes de population ayant des difficultés

⁹ Voir: *Elaboration participative de la politique de développement coopératif*, BIT, Genève, 2000; et H. Hagen: *Canevas de législation coopérative*, BIT, 1997, maintenant disponible en sept langues.

particulières à créer et à exploiter de petites entreprises. Les femmes ont souvent des difficultés à obtenir des crédits parce que la loi ou la coutume leur interdit de posséder des terres ou des biens, condition essentielle en matière de crédit bancaire. Elles peuvent aussi se heurter à des difficultés et être victimes de harcèlement à l'occasion de l'enregistrement et de l'exploitation de leur entreprise. S'appuyant sur les résultats des recherches, le ministère de l'Industrie et du Commerce de la République-Unie de Tanzanie a demandé une assistance pour l'aider à intégrer pleinement les questions d'égalité entre les sexes à tous les aspects de la nouvelle politique relative aux PME et à faire bénéficier les femmes chefs d'entreprise d'un meilleur accès aux ressources ainsi que d'un appui.

Elaborer les politiques au niveau local

38. «Une des principales finalités de l'Agenda global pour l'emploi réside dans son application aux activités entreprises au niveau sous-national (à l'échelon de la province, du district, des communes)»¹⁰. Les autorités locales peuvent promouvoir l'esprit d'entreprise par l'adoption de mesures et de règlements locaux, ainsi que par l'application de la législation et de la réglementation nationales. La décentralisation croissante des services gouvernementaux augmente le rôle des autorités locales, comme le font également les perspectives de développement économique local et la promotion de l'esprit d'entreprise local. Au Mozambique, par exemple, la création et l'exploitation de trois agences provinciales de développement économique local ont été facilitées et le succès de ces agences a poussé le gouvernement à élaborer une politique nationale en ce domaine, politique qui a été approuvée dans le cadre de larges consultations. Au Maroc, les activités menées pour promouvoir la création d'emplois par le développement des PME dans deux provinces ont permis de réunir des informations précieuses qui ont contribué à préciser les modalités de la décentralisation de la politique de l'emploi du gouvernement. Dans ce pays, plus de 1 500 entreprises ont reçu des conseils depuis 2000 et près de 200 entreprises ont été créées depuis cette date, générant 450 emplois.
39. Les responsables locaux ne sont pas toujours conscients du nombre d'emplois et de la réduction générale des coûts qu'il est possible d'obtenir en confiant les travaux d'infrastructure et les services publics à des entrepreneurs locaux issus de la communauté. Un appui est apporté actuellement en vue de l'instauration de nouvelles procédures d'achat, procédures selon lesquelles les entrepreneurs ne sont admis à soumissionner que s'ils respectent la législation du travail et les normes de sécurité, notamment en ce qui concerne le salaire minimum. Cette approche a été élaborée et largement appliquée dans le cadre du Programme des investissements à forte intensité de main-d'œuvre de l'OIT. Au Ghana, au Kenya, en Ouganda et en République-Unie de Tanzanie, les autorités municipales renforcent actuellement les partenariats visant à aider les pauvres, en vue de donner en concession à des entreprises locales des services comme le ramassage des ordures. Plus de 15 municipalités participent à ce programme qui devrait permettre de créer 5 000 emplois.

2. Une culture d'entreprise fondée sur les valeurs de l'OIT

40. Nombre de pays ont adopté des programmes promotionnels qui incitent les gens à créer et à exploiter leur propre entreprise. Cependant, ces programmes mettent habituellement l'accent sur les questions économiques et commerciales et n'accordent guère d'attention aux questions sociales et aux questions du travail. L'OIT s'efforce de promouvoir une

¹⁰ Document GB.288/ESP/1 (Rev.), paragr. 23.

culture de l'entreprise permettant aux coopératives et aux entreprises privées d'accroître leur productivité et leur compétitivité tout en respectant les principes de la légalité et les droits des travailleurs, conformément à la recommandation n° 189 qui exhorte les Membres à «... 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».

41. Une telle culture de l'entreprise devrait tenir compte des avantages, des risques et des responsabilités liés à la création et à la gestion d'une entreprise. Il y a lieu de noter que tout le monde ne possède pas l'esprit d'entreprise, lequel consiste à prendre des risques commerciaux calculés – risques qui ne devraient pas menacer exagérément les actifs et ressources des propriétaires, ainsi que des travailleurs et de leurs familles. Aussi les candidats à la création d'entreprises devraient-ils être mieux conscients des avantages et inconvénients de la situation, ainsi que des responsabilités qui y sont liées, afin de prendre leur décision en toute connaissance de cause.
42. Dans les pays en transition, de gros efforts restent à entreprendre pour faire en sorte que les entreprises, tant nouvelles qu'existantes, maîtrisent les approches modernes de l'esprit d'entreprise et de la création d'entreprises, particulièrement dans le contexte de la libéralisation et de la mondialisation des marchés. Une culture entrepreneuriale dynamique qui bénéficie de l'appui des gouvernements et des partenaires sociaux peut contribuer à combler le fossé relatif à l'information et aux compétences en ce qui concerne les mécanismes du marché, les procédures de prêt et de remboursement, les questions commerciales et les recherches portant sur la vie de l'entreprise et le marketing.
43. On s'efforce également de favoriser l'esprit d'entreprise dans les coopératives, car celles-ci sont par définition des organismes créateurs de valeur. La recommandation n° 193 énonce les sept principes universels du mouvement coopératif¹¹, de même que des valeurs comme l'entraide, la démocratie et la solidarité. Les entreprises coopératives ont pour vocation de rendre des services économiques efficaces à leurs membres (ainsi que de dégager des excédents financiers), le contrôle de la gestion étant exercé par les membres et non par le capital investi. Comme elles ont souvent un caractère local, ces entreprises se préoccupent de la communauté dans laquelle elles sont implantées et de leur environnement, ainsi que du sort de leurs salariés. Etant des entreprises gérées démocratiquement, elles offrent à leurs membres des moyens de se faire entendre et d'être représentées, en sus des avantages financiers résultant des économies d'échelle qu'elles peuvent réaliser et de leur pouvoir de négociation supérieur. En outre, certains signes indiquent que les coopératives ont un taux de survie plus élevé que les entreprises privées¹².
44. On favorise l'esprit d'entreprise par le biais de programmes de formation et de campagnes de sensibilisation qui mettent l'accent sur des groupes cibles précis. Parallèlement, on favorise la création de nouvelles entreprises et le développement des entreprises existantes viables.

¹¹ Adhésion volontaire et ouverte à tous, pouvoir démocratique exercé par les membres, participation économique des membres, autonomie et indépendance, éducation, formation et information, coopération entre les coopératives et engagement envers la collectivité.

¹² Il ressort d'une étude menée en 1999 par le ministère du Commerce et de l'Industrie du Canada que les coopératives ont un taux de survie près de deux fois supérieur à celui des entreprises privées.

Programmes de formation

45. Une culture des aspects positifs de l'esprit d'entreprise est favorisée par le biais de programmes de formation qui combinent l'esprit d'entreprise et les compétences de gestion avec les préoccupations relatives à la qualité de l'emploi. Ces programmes encouragent l'innovation par la prospection des marchés et la découverte de débouchés viables, ainsi que par les efforts tendant à montrer qu'une amélioration de l'ergonomie, de la santé et de la sécurité au travail, de la coopération patronat-salariat et de la protection sociale contribue à rendre l'entreprise plus rentable et plus productive. On encourage le dialogue sur le lieu de travail en ce qui concerne les questions comme la participation des salariés aux cours de formation et aux régimes nationaux de sécurité sociale. Tels sont certains des aspects de la qualité de l'emploi qui sont promus en Asie, en Afrique et en Amérique latine.
46. Pour les entreprises déjà établies, on met l'accent sur la «voie royale» de la productivité et de la compétitivité, à savoir celle des normes internationales du travail, qu'il s'agit d'appliquer concrètement sous la forme de pratiques de gestion qui contribuent à l'instauration du travail décent. Cette approche met l'accent sur les principes et les raisonnements économiques qui sous-tendent les normes internationales du travail et fait la preuve de leur application à l'aide d'exemples pratiques relatifs au lieu de travail. Pour que les entreprises soient véritablement compétitives dans une économie mondialisée, il faut qu'elles consentent des investissements importants en capital humain, économique et social. L'OIT mène également des recherches sur la productivité, la compétitivité et la gestion des chaînes d'approvisionnement, réalise des études de cas sur l'impact des pratiques de gestion fondées sur les normes internationales du travail¹³ et élabore du matériel de formation relatif à des questions comme les normes internationales du travail et la productivité, ainsi que la coopération salariat-patronat.

Campagnes de sensibilisation

47. Des campagnes de sensibilisation du public sont organisées, qui recourent aux médias pour pouvoir atteindre un plus grand nombre de chefs d'entreprise et de travailleurs et les informer des avantages que présentent la qualité et la sécurité sur le lieu de travail. Ces activités sont particulièrement avancées au Ghana, pays où une campagne de radio et de télévision a incité les entrepreneurs à améliorer les conditions de travail et la coopération sur le lieu de travail, en vue d'accroître la productivité et la compétitivité. Quelque 300 000 travailleurs et employeurs ont été touchés effectivement, moyennant un coût de 0,38 dollar par personne, et 40 pour cent de ces personnes ont amélioré leur cadre de travail à la suite de cette campagne. Il apparaît ainsi que les campagnes reposant sur les médias peuvent permettre de transmettre efficacement des messages simples sur la qualité de l'emploi à un grand nombre de micro-entreprises et de petites entreprises.
48. La promotion de personnes pouvant servir d'exemples peut être un moyen puissant d'influencer les attitudes en faveur de l'esprit d'entreprise et de mettre un terme à la discrimination envers les femmes. A cette fin, des films vidéos sur les femmes chefs d'entreprise pouvant ainsi servir d'exemples ont été produits dans quatre pays. En Ethiopie, l'OIT appuie la décision visant à faire de mars 2004 le mois des femmes chefs d'entreprise, décision assortie d'activités devant se tenir aux niveaux national et régional, y compris une foire commerciale nationale des femmes chefs d'entreprise.

¹³ N. Rogovsky et E. Sims: *Corporate success through people: Making international labour standards work for you*, Genève, BIT, 2002.

L'éducation et l'esprit d'entreprise des jeunes

49. Les jeunes sont incités à évaluer les possibilités de créer leur propre entreprise. Une étude récente, qui a mis en exergue les pratiques optimales en ce domaine, pourra servir de base aux programmes futurs¹⁴.
50. Le module de formation *Connaissez votre entreprise* (KAB), en usage dans les instituts de formation professionnelle, a été élaboré en liaison avec le Centre international de formation de Turin. Si de nombreux jeunes préfèrent l'emploi salarié, le marché du travail ne répond généralement pas à cette attente. Le programme KAB vise à les aider à examiner avec réalisme les choix que constituent la création d'une petite entreprise et l'emploi indépendant, et il joue un rôle important dans les pays en transition en offrant aux jeunes des informations sur le monde de l'entreprise (voir l'encadré ci-dessous).

Introduire l'esprit d'entreprise dans les programmes d'études

La culture d'entreprise est souvent faible dans les pays qui passent de la planification centralisée à l'économie de marché. Pour changer cette culture, il faut faire la preuve des possibilités qu'offre l'entreprise privée et mettre en place une attitude sociale positive qui supprime l'image négative de cette forme d'entreprise. En Asie centrale, le module KAB est utilisé dans les programmes de formation professionnelle. Cette approche fait connaître aux jeunes les notions clés du monde de l'entreprise, comme la rentabilité et la gestion, ainsi que les principaux aspects du fonctionnement de l'économie de marché, notamment le marketing et la sous-traitance. Au Kazakhstan, pays où le KAB a été testé auprès de 1 500 élèves de cinq centres de formation technique, professionnelle et éducative, les documents ont été adoptés officiellement dans le cadre des programmes nationaux de formation professionnelle et ils seront utilisés dans tous les centres de formation.

3. Renforcement des capacités des services d'appui

51. Les entrepreneurs travaillent sur des marchés qui évoluent rapidement. Leurs besoins en matière d'informations, de compétences et de conseils ne cessent par conséquent d'augmenter. Avec la mondialisation des marchés, les petites entreprises s'efforcent de faire face à ces problèmes. Dans un contexte de forte concurrence, le «nivellement par le bas» peut sembler la seule solution possible, ce qui accroît les tensions sur les salaires, les conditions de travail et les droits des travailleurs. L'accès à des services efficaces de conseil et d'appui aux entreprises et l'aptitude à les fournir sont essentiels pour faire face à cette situation. Ces services doivent être adaptés aux différents besoins des micro-entrepreneurs et des travailleurs indépendants de l'économie informelle, ainsi que des petites entreprises modernes.
52. Les solutions qui allient progressivement l'avantage comparatif et la production de biens de plus haute valeur, d'une part, et l'amélioration de la qualité de l'emploi, d'autre part, sont fortement recommandées. Les services d'appui devraient contribuer à l'amélioration de la productivité et de la compétitivité et à la recherche de débouchés, tout en faisant en sorte que le travail décent favorise la productivité.

¹⁴ K. Haftendorn et C. Salzano: *Facilitating youth entrepreneurship: Analyses of awareness and promotion programmes in formal and non-formal education*, document de travail, Programme focal de promotion de l'emploi par le développement des petites entreprises (IFP/SEED), Genève, BIT, à paraître.

53. Il n'appartient pas à l'OIT d'apporter un soutien direct aux entreprises ou aux coopératives. Son rôle est d'élaborer de nouveaux outils et de nouvelles approches qui combinent efficacement rentabilité et travail décent. La collaboration avec les partenaires sociaux, les gouvernements et les ONG est très importante pour les aider à renforcer leur aptitude à fournir des services d'appui propres à développer les aspects positifs de l'esprit d'entreprise.

Exploiter les synergies entre travail décent, productivité et compétitivité

54. Un appui a été apporté aux centres tripartites nationaux de productivité de plusieurs régions. Ces centres œuvrent pour la concertation et l'établissement de partenariats entre travailleurs et employeurs, la qualité de l'emploi, la participation aux bénéfices et l'amélioration du capital humain et social. Aux Philippines, par exemple, la Commission tripartite nationale des salaires et de la productivité, créée en 1989 a, entre 1999 et octobre 2003, apporté une assistance à 1 300 petites entreprises et dispensé une formation à 25 000 chefs d'entreprise, cadres et salariés.
55. Les membres des coopératives de services groupés sont des entreprises qui souhaitent améliorer leur compétitivité en mettant en commun leurs ressources et leur pouvoir d'achat et réduire leurs frais de fonctionnement par l'utilisation partagée d'équipements. Ces coopératives ont permis à de nombreuses petites entreprises européennes, nord-américaines et japonaises de résister à la concurrence mondiale. Avec l'Alliance coopérative internationale et l'OIE, l'OIT a récemment décidé de promouvoir ce concept dans les pays en développement.
56. De nombreux groupements de petites entreprises d'un même secteur souffrent beaucoup de la mondialisation. L'approche sectorielle de l'OIT prévoit une participation active des partenaires sociaux à l'évaluation des problèmes rencontrés par ces petites entreprises et des possibilités qui leur sont offertes, et privilégie les stratégies dites de la «voie la plus large», qui visent à renforcer la compétitivité, tout en améliorant les conditions de travail et les revenus et en favorisant la création d'emplois. Cette approche a été utilisée dans l'industrie de l'ameublement en bois en Indonésie, dans les industries culturelles en Zambie et au Sénégal, dans le secteur de l'ameublement en métal aux Philippines et dans celui de l'artisanat au Viet Nam.
57. Des collectivités indigènes pauvres de régions rurales d'Amérique latine ont également bénéficié d'un appui intégré à une forme de tourisme respectueuse de l'environnement grâce au réseau REDTURS¹⁵. Ce réseau donne accès à des informations sur les entreprises, aux marchés et à des moyens de formation et favorise le dialogue entre les communautés, les institutions publiques et les organisations du secteur privé. Cette approche est mise en œuvre dans 140 communautés de six pays d'Amérique latine. L'une des stratégies les plus utilisées consiste à aider les petits voyageurs à créer des associations et réseaux professionnels nationaux, tels que la FEPTCE¹⁶ en Equateur ou le réseau REDTURS au Brésil, au Costa Rica, en Colombie et au Guatemala, ou à renforcer les organismes existants. Le but est de faire en sorte que ces organisations participent à l'élaboration des politiques nationales et locales en matière d'accès aux infrastructures, au crédit, à la formation, à l'information et aux nouveaux marchés.

¹⁵ Red de Turismo Sostenible (www.redturs.org).

¹⁶ Federación Plurinacional de Turismo Comunitario de Ecuador.

58. Cette approche de la restructuration des entreprises tenant compte des intérêts de la collectivité vise à améliorer la productivité de ces dernières et à les aider à trouver de nouveaux débouchés, notamment dans le contexte de la mondialisation. L'objectif est de minimiser les conséquences négatives, pour les salariés, des réformes auxquelles les entrepreneurs doivent procéder pour rester compétitifs. Les chefs d'entreprise, les syndicats et les gouvernements sont encouragés à recourir au dialogue social pour trouver des solutions autres que les licenciements et à faire appel au service de l'emploi de leur pays et aux politiques actives du marché du travail, par exemple pour promouvoir la création de micro-entreprises. En Ethiopie, par exemple, les mandants tripartites font la promotion, avec le concours de l'OIT, de l'emploi indépendant et de l'esprit d'entreprise auprès des travailleuses licenciées pour cause de suppressions d'emplois. A ce jour, 100 femmes ont bénéficié d'une formation et une association de travailleuses licenciées a été créée.

Création d'outils

59. Une abondante documentation a été établie sur les différentes façons d'améliorer la rentabilité des entreprises. Elle s'adresse aux responsables politiques et aux fonctionnaires des collectivités locales, aux associations représentatives, aux organismes d'aide aux entreprises et aux stations de radio, ainsi qu'aux entrepreneurs existants et potentiels.

60. On citera par exemple le programme «*Gérez mieux votre entreprise*» (GERME). Au cours des cinq dernières années, il a été utilisé pour former 100 000 entrepreneurs dans 90 pays. Il a permis également, au cours de cette période, de créer 25 000 emplois dans 10 000 nouvelles entreprises, ainsi que 20 000 emplois dans des entreprises en expansion¹⁷. Une étude réalisée il y a quelque temps montre que le coût direct par emploi créé est compris entre 88 et 160 dollars¹⁸. Ce programme est mis en œuvre en partenariat avec des organisations d'employeurs¹⁹ et de travailleurs²⁰ et avec des établissements de formation financés par les secteurs public et privé et par des donateurs. L'approche fondée sur le travail décent est intégrée aux modules de gestion des ressources humaines, ce qui permet de mettre l'accent sur les conséquences positives, pour la productivité, de la protection des droits des travailleurs, de l'amélioration des conditions de travail et de la promotion de la coopération employeurs-salariés. Entre autres innovations récentes, on peut citer la prise en compte, dans les programmes GERME menés en Afrique, du Recueil de directives pratiques du BIT sur le VIH/SIDA et le monde du travail. Les outils de formation GERME ont permis à leurs bénéficiaires d'influer sur la formulation des politiques, par exemple au Viet Nam.

La lutte contre la discrimination

61. Les femmes sont confrontées à des difficultés liées à leur appartenance sexuelle pour accéder au crédit, à des locaux commerciaux et à d'autres ressources économiques. Par conséquent, de nombreuses femmes exploitent des entreprises de subsistance dans des conditions d'extrême vulnérabilité. Dans le cadre d'un programme pilote destiné à améliorer l'accès des femmes aux marchés dans le secteur informel, un appui est fourni

¹⁷ *Global Outreach Report* (programme GERME du BIT), Genève, à paraître.

¹⁸ Document GB.273/ESP/4/2, p. 29.

¹⁹ Mali, Maurice, Mongolie, Ouganda, Philippines, Sénégal, Viet Nam et Zambie.

²⁰ Afrique du Sud, Malawi, Sri Lanka et Zimbabwe.

pour favoriser leur participation aux foires commerciales en Ethiopie, au tourisme rural en Estonie ou à l'industrie alimentaire en République-Unie de Tanzanie. En Inde, un soutien est apporté à des femmes pour leur permettre d'accéder aux services d'appui aux entreprises.

62. Les femmes handicapées sont particulièrement touchées par la discrimination, ce qui aggrave encore plus leur vulnérabilité et leur marginalisation sur le marché du travail et dans la société. En Ethiopie, un projet vise à promouvoir l'esprit d'entreprise chez les femmes handicapées, et 400 femmes ont déjà bénéficié d'une assistance, dont un tiers ont créé leur entreprise. Dix-neuf femmes handicapées ont reçu une formation de formatrice en gestion d'entreprise. Grâce à l'appui du BIT, la Fédération éthiopienne des personnes handicapées a obtenu de la Banque mondiale une aide de 200 000 dollars pour créer à Addis-Abeba une coopérative de services publics qui doit donner du travail à près de 125 femmes handicapées.

L'importance des services d'appui financier

63. Le fait d'associer les services financiers et les services d'aide aux entreprises peut améliorer l'offre dans ces deux domaines. Les seconds permettent d'accroître la productivité et favorisent la création d'emplois et les premiers peuvent aider les entrepreneurs à mettre en œuvre les réformes nécessaires.
64. Un ensemble de matériels et d'outils didactiques concernant les services financiers destinés aux petites entreprises, aux travailleurs indépendants et aux organismes de microfinance ont été créés. Ils portent sur des questions telles que le crédit-bail, les assurances, les prêts renouvelables et les fonds de garantie.

Le soutien financier aux petites entreprises

Il est possible d'améliorer l'accès au marché pour les entreprises de création récente ou pour les PME existantes à différents niveaux:

- i) en innovant dans le domaine des services financiers: les adapter aux besoins des petites entreprises, externaliser les coûts de transaction, résoudre les problèmes d'asymétrie de l'information en mettant à profit les compétences des associations de petites entreprises. Cela peut s'appliquer au crédit-bail, au financement sur fonds propres, au cautionnement, aux assurances*;
- ii) en liant les services financiers et non financiers: l'OIT a créé des outils pour aider les créateurs d'entreprises, y compris les anciens chômeurs, à mieux gérer leurs ressources**;
- iii) en modifiant l'infrastructure institutionnelle: agences de notation, agences de notation de risque, registres de propriété;
- iv) en favorisant le réinvestissement des bénéfices par des incitations fiscales, en instituant des systèmes d'amortissement tenant compte de la taille de l'entreprise, etc.

* www.ilo.org/socialfinance

** *Good Practice Guide – Microfinance for self-employment in industrialized countries*, BIT, Genève, 2003, et modules GERME sur la comptabilité.

Influer sur les modes de pensée des donateurs

65. L'OIT a joué un rôle de premier plan au sein du Comité des bailleurs pour le développement de la petite entreprise²¹, qui a élaboré un document intitulé «Services d'appui aux entreprises: principes directeurs relatifs aux interventions financées par des

²¹ Voir <http://www.sedonors.org>

bailleurs»²². En outre, un séminaire sur les services d'aide aux entreprises est organisé chaque année au Centre de formation de Turin²³, au cours duquel les principaux organismes donateurs présentent des exposés. Près de 500 personnes venues de 60 pays ont participé à ces séminaires en vue de rechercher de nouvelles idées et de nouvelles approches dans le domaine de la prestation de services. Parmi les exposés présentés récemment, certains ont porté sur le développement de l'esprit d'entreprise chez les femmes, la qualité de l'emploi dans les petites entreprises et le rôle novateur que peuvent jouer les associations d'entraide regroupant des PME.

IV. Les enseignements tirés de l'expérience

66. On trouvera ci-après un résumé des principales conclusions des travaux visant à promouvoir l'esprit d'entreprise et le développement des entreprises.

Politiques et réglementations

- La réforme des politiques est moins coûteuse que le soutien direct à la création d'emplois de qualité par le développement de l'esprit d'entreprise; elle conditionne le succès des interventions menées à d'autres niveaux.
- Les réformes des politiques et des réglementations associant étroitement l'ensemble des parties concernées ont les meilleures chances de succès.
- La difficulté consiste à alléger la réglementation sans porter atteinte aux droits des travailleurs. Il est préférable de simplifier les règles plutôt que d'accorder des exemptions.
- La réussite d'une telle réforme nécessite une coordination entre les ministères ainsi qu'une synergie entre les autorités nationales et locales.
- Si les travaux menés par l'OIT en matière de réforme des politiques ont eu un impact plus important dans le domaine des coopératives que dans celui des PME, c'est parce que l'Organisation travaille depuis plus longtemps au développement des coopératives, que les politiques et législations s'appliquant à ce secteur sont moins nombreuses et qu'il existe un réseau plus dense d'institutions aux niveaux national et international. Les activités menées par l'OIT dans le domaine des PME doivent tenir compte de ces enseignements.
- Les PME et leurs salariés souffrent d'un grave déficit de représentation, en particulier dans l'économie informelle. Les gouvernements et les partenaires sociaux ont un rôle clé à jouer pour réduire ce déficit et améliorer la capacité de représentation.
- Les conseils d'experts sur les aspects juridiques et financiers de la réforme des politiques sont nécessaires pour élaborer des instruments tout à fait adaptés. Les règles de bonne pratique d'autres pays peuvent apporter des idées intéressantes susceptibles d'être adaptées aux circonstances nationales et locales.

²² Voir <http://www.ilo.org/dyn/bds>

²³ Voir <http://training.itcilo.it/bdsseminar>

- Les politiques permettant de renforcer les unités de l'économie informelle permettent de réduire le coût de création et d'exploitation des entreprises et de renforcer et de faire mieux connaître les avantages de la légalisation.
- Il convient d'élaborer des politiques de lutte contre la discrimination, notamment à l'encontre des femmes.

Culture d'entreprise

- Le discours concernant la qualité de l'emploi devrait insister sur les liens entre cette dernière et l'amélioration de la productivité et de la compétitivité.
- L'organisation de campagnes de sensibilisation demande une certaine créativité dans l'utilisation des médias (on peut, par exemple, toucher avec la radio de nombreux entrepreneurs et salariés habitant des lieux isolés).
- Créer une entreprise n'est pas donné à tout le monde; les campagnes de sensibilisation doivent en tenir compte.

Renforcement des capacités des services d'appui

- De solides réseaux d'institutions sont nécessaires pour fournir aux PME des services en matière de représentation, de développement, de crédit, d'accès aux marchés, d'infrastructures, etc.
- Les gouvernements et les organisations d'employeurs et de travailleurs ont un rôle essentiel à jouer dans la définition, l'élaboration et la fourniture de ces services.
- De nombreux services sont assurés sur le long terme et à moindre coût par le secteur privé.
- Les services d'aide aux entreprises peuvent promouvoir le travail décent en tant que facteur d'augmentation de la productivité au niveau de l'entreprise et peuvent également servir de levier pour la réforme des politiques.
- Le renforcement des programmes en vue d'accroître le nombre des bénéficiaires reste un défi majeur.
- Les approches intégrées en matière de développement des PME doivent être réexaminées et affinées.

V. Ressources

67. La présente section passe en revue les ressources affectées au développement des entreprises (budget ordinaire, recettes perçues au titre de l'appui au programme et ressources extrabudgétaires destinées à la coopération technique). Elle fournit également des estimations sur la répartition du temps de travail du personnel et des ressources de coopération technique entre les trois principaux domaines de travail stratégiques.

Ressources en personnel et autres ressources

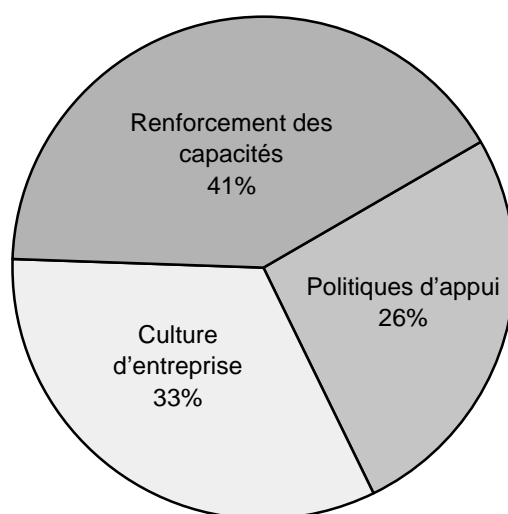
Tableau 1. Ressources en personnel (postes de la catégorie P) et autres ressources (en milliers de dollars) affectées à la création d'emplois et au développement des entreprises

Postes de dépenses	Ressources centralisées (EMP/ENT)*		Ressources décentralisées (spécialistes des entreprises)		Centre de Turin (spécialistes des entreprises)		Total	
	02/03	04/05	02/03	04/05	02/03	04/05	02/03	04/05
BO – personnel de la catégorie P	18,5	18,5	12	12	4	4	34,5	34,5
Appui au programme – personnel de la catégorie P	4	1,5	–	–	sans objet	sans objet	4,0	1,50
Personnel de la catégorie P – total	22,5	20	12	12	4	4	38,5	36
BO – autres ressources	1 301	1 169						
CTBO – autres ressources	523	sans objet						
Appui au programme – autres ressources	191	sans objet			sans objet			
Autres ressources – total	2 016	–						

* Seules les ressources du département EMP/ENT (qui regroupe le programme IFP/SEED, le service COOP et le Programme de la gestion et de la citoyenneté d'entreprise (MCC)) sont mentionnées car il s'agit de l'unité responsable au siège. Toutefois, d'autres unités (SFP, IFP/Skills, EMP/INVEST, Bureau de l'égalité entre hommes et femmes, Travail, Égalité, Migrant, IFP/Dialogue, IPEC, Déclaration, ACT/EMP et ACTRAV) apportent une importante contribution au programme. Par ailleurs, en ce qui concerne les structures extérieures, seuls les spécialistes en développement des entreprises sont pris en compte, bien que d'autres spécialistes participent aux travaux.

Le graphique 1 fournit une estimation de la répartition du temps de travail du personnel au cours de la période biennale 2002-03 entre les trois grands domaines de travail stratégiques.

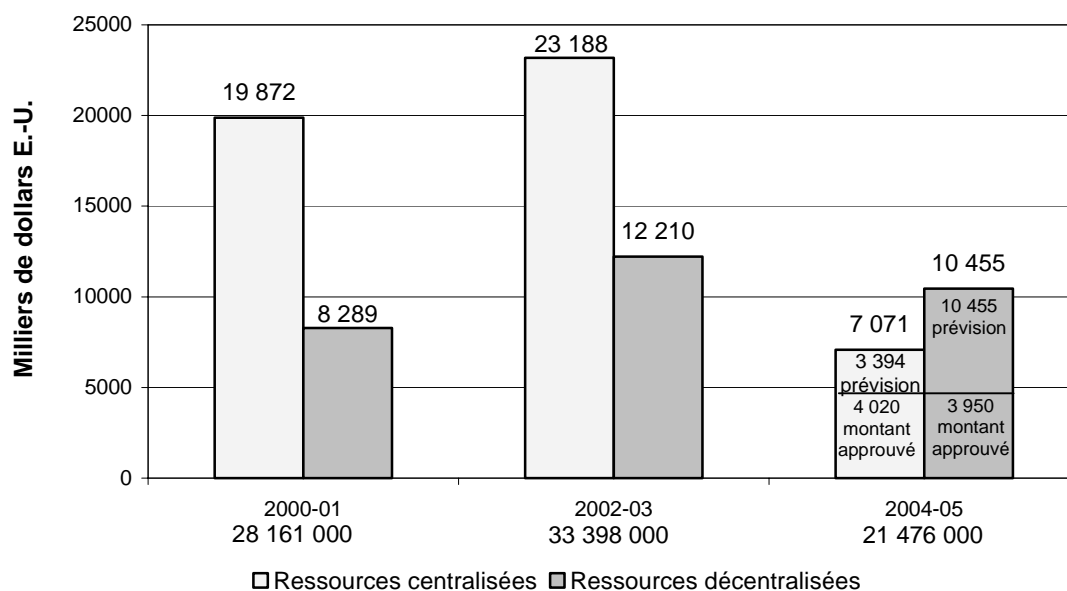
Graphique 1. Estimation de la répartition du temps de travail du personnel en 2002-03



Coopération technique

Le graphique 2 montre l'évolution globale des ressources affectées à la coopération technique au cours des deux dernières périodes biennales; les chiffres indiqués pour 2004-05 sont des projections.

Graphique 2. Evolution des ressources de la coopération technique *



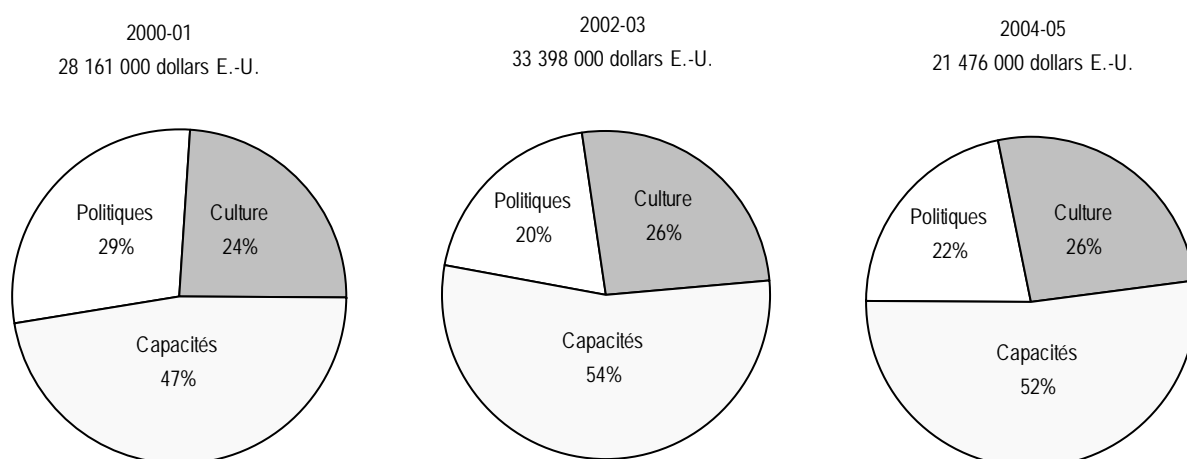
* A l'exclusion des activités du Centre de Turin.

Ce graphique met en relief les points suivants:

- la création d'emplois et le développement des entreprises représentent une part importante des activités de coopération technique;
- les activités de coopération technique ont été largement décentralisées;
- une baisse importante des activités de coopération technique est prévue pour la période biennale 2004-05, essentiellement pour les raisons suivantes:
 - certains donateurs ont modifié leurs priorités (par exemple les Pays-Bas);
 - les ressources du PNUD ont fortement baissé en raison de la politique d'exécution directe.

Une estimation de la répartition des ressources de la coopération technique entre les principaux domaines de travail stratégiques est proposée pour les mêmes périodes. On constate une relative stabilité, même s'il a été difficile de trouver des ressources pour les travaux relatifs aux politiques.

Graphique 3. Estimation de la répartition des ressources de la coopération technique *



* Ressources allouées à des projets gérés ou du ressort technique du Département de la création d'emplois et de développement de l'entreprise.

VI. Priorités et actions futures

- 68.** Malgré le grand nombre de questions liées au développement des entreprises qui sont traitées dans le programme actuel, l'action devrait être renforcée dans un certain nombre de domaines. Premièrement, il convient d'intégrer davantage dans les activités de promotion de l'entreprise les valeurs fondamentales de l'Agenda global pour l'emploi que constituent le travail décent en tant que facteur d'amélioration de la productivité, la non-discrimination et le dialogue social. Deuxièmement, l'aide apportée aux organisations d'employeurs et de travailleurs pour promouvoir l'esprit d'entreprise au niveau national sera renforcée. Troisièmement, les alliances institutionnelles seront renforcées pour promouvoir les préoccupations de l'OIT en matière de travail décent et de pauvreté.

Prise en compte systématique des valeurs de l'OIT

69. Des progrès ont été réalisés, depuis le lancement de l'Agenda pour le travail décent, dans le domaine de la prise en considération, dans les activités de promotion des entreprises, des grandes préoccupations de l'OIT telles que la qualité de l'emploi, la non-discrimination et le dialogue social. Toutefois, de nouveaux progrès sont possibles.
70. *Au niveau de l'élaboration des politiques*, de nouvelles études (tenant compte des enseignements tirés de l'expérience et des nouvelles règles de bonne pratique) viseront à déterminer les politiques de développement des entreprises qui sont les plus efficaces pour améliorer la quantité et la qualité de l'emploi. Un des problèmes consiste à réduire les contraintes qui pèsent sur les entrepreneurs tout en assurant une protection suffisante aux travailleurs et à combler le «déficit de représentation» dont souffrent les petits entrepreneurs et les salariés. On prendra soin d'impliquer davantage ceux qui sont directement concernés par la réforme des politiques de l'entreprise, notamment les organisations d'employeurs et de travailleurs. Des exemples de réforme du droit du travail seront étudiés et leur impact sur la quantité et la qualité des emplois dans les petites entreprises fera l'objet d'une évaluation. Ces points seront développés en collaboration avec IFP/Dialogue, ACTRAV et ACT/EMP.
71. *Les outils destinés à promouvoir une culture d'entreprise*, conformément aux valeurs de l'OIT, seront encore affinés. L'accent sera mis en particulier sur l'utilisation des mass media et de l'enseignement à distance pour abaisser les coûts et renforcer l'efficacité. Ce travail serait effectué en collaboration étroite avec le Centre international de formation de l'OIT (Turin).
72. *En ce qui concerne le renforcement des capacités des services d'appui*, les éléments destinés à promouvoir le travail décent en tant que facteur d'amélioration de la productivité seront encore renforcés et intégrés aux programmes existants. Les programmes sur l'entrepreneuriat féminin seront poursuivis et étoffés.

Collaboration avec les organisations d'employeurs et de travailleurs

73. Les syndicats et les organisations d'employeurs peuvent aider les travailleurs et les petits entrepreneurs à s'organiser au moyen de l'action collective. Par ailleurs, ils sont des acteurs clés dans l'établissement d'un cadre politique et réglementaire favorable au développement des entreprises et à la création d'emplois. Les travaux futurs viseront à renforcer l'aptitude des partenaires sociaux à contribuer à l'élaboration des politiques nationales et locales en matière de développement des entreprises. Une aide sera également apportée à ces organisations pour leur permettre de fournir de meilleurs services aux petites entreprises et à leurs salariés.

Collaboration avec les mandants de l'OIT et les partenaires extérieurs

74. Certaines alliances stratégiques seront encore développées, le cas échéant, avec le concours des mandants de l'OIT, en vue de renforcer la contribution que l'OIT apporte, en matière de développement des entreprises, aux programmes mondiaux et aux grands événements régionaux, en particulier les objectifs de développement pour le Millénaire (ODS), les documents de stratégie de réduction de la pauvreté (DSRP) et le prochain Sommet extraordinaire des chefs d'Etat et de gouvernement de l'Union africaine sur l'emploi et la lutte contre la pauvreté en Afrique qui doit se tenir à Ouagadougou en 2004.
- A. *Le développement des entreprises en milieu rural*. La majeure partie des pauvres de la planète vit en milieu rural et les stratégies de promotion de l'entreprise constituent une priorité pour ce groupe cible. Des activités sont actuellement mises en place au Brésil et au Mozambique en collaboration avec la FAO dans le domaine du

développement de l'économie locale et des coopératives des zones rurales et la collaboration sera renforcée.

- B. *La microfinance au service de l'entreprise.* En participant au Groupe consultatif d'assistance aux plus pauvres, dont le récent examen collégial a permis de montrer que l'OIT possède dans ce domaine un avantage par rapport aux autres organisations internationales, cette dernière apporte à cette question une attention particulière.
 - C. *L'égalité entre hommes et femmes et l'entrepreneuriat féminin* sont des aspects fondamentaux de la stratégie de l'OIT destinée à lutter contre la discrimination sur le marché du travail. La collaboration dans ce domaine avec l'OCDE, l'Union européenne, le Secrétariat du Commonwealth, la Banque africaine de développement et d'autres organismes sera encore renforcée.
 - D. *Les activités de développement des coopératives* seront encore renforcées grâce à une collaboration avec l'Alliance coopérative internationale. Il s'agira essentiellement d'activités conjointes destinées à lutter contre la pauvreté, à élaborer un grand programme de coopération technique sur la promotion des coopératives, à promouvoir la recommandation n° 193 et à favoriser l'établissement de partenariats entre coopératives du Nord et du Sud. En outre, les stratégies d'organisation des travailleurs de l'économie informelle en coopératives seront renforcées en collaboration avec la CISL.
 - E. *L'emploi et l'entrepreneuriat des jeunes* constituent un important élément des stratégies destinées à lutter contre le chômage des jeunes, qui atteint des niveaux alarmants dans de nombreuses régions du monde. Les travaux dans ce domaine tiendront compte de la *Résolution relative au travail décent pour les jeunes en Afrique et à la réponse de l'OIT*²⁴. La collaboration avec la Banque mondiale sera renforcée dans ce domaine.
 - F. *La réforme des politiques et des réglementations* sera une priorité de la recherche comparative en matière de promotion du travail décent par le développement des entreprises. La collaboration sera renforcée avec le Comité des bailleurs pour le développement de la petite entreprise et avec les organisations compétentes en matière de promotion tripartite des activités visant à améliorer la productivité, par exemple l'Organisation asiatique de productivité.
- 75.** La commission voudra sans doute fournir des avis et des directives en ce qui concerne les priorités et actions futures du Bureau dans le domaine du développement des entreprises, comme indiqué dans le présent document. Les directives de la commission pourraient viser à: 1) faire en sorte que les travailleurs et les employeurs des micro-entreprises et des petites entreprises soient correctement représentés, en particulier au niveau de la formulation et de la mise en œuvre des politiques et des réglementations aux niveaux national et local; 2) alléger les contraintes réglementaires pesant sur les entreprises sans compromettre les droits et la protection des travailleurs; 3) assurer une plus grande efficacité de l'élément clé n° 5 de l'Agenda global pour l'emploi pour ce qui est de la promotion du travail décent, et contribuer aux programmes mondiaux tels que les DSRP et les ODM; 4) renforcer les alliances avec les partenaires extérieurs.

Genève, le 23 janvier 2004.

Document soumis pour discussion.

²⁴ Dixième session de la Réunion régionale africaine de l'OIT, décembre 2003.