

LISTE DES ABRÉVIATIONS

AFD	Agence Française de Développement
APPI	Accord de Partenariat et de Protection des Investissements Etrangers
BIT	Bureau International du Travail
BTP	Bâtiments et Travaux Publics
CA	Chiffre d'Affaires
CDD	Contrat à durée déterminé
CDI	Contrat à durée indéterminé
CGPME	Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises
DPPP	Dialogue Partenariat Public-Privé
EDBM	Economic Development Board of Madagascar
EI	Entreprise Individuelle
ENEMPSI	Enquête National de l'Emploi et du secteur Informel
ETVA	Enquête sur la Transition des jeunes à la Vie Active
EURL	Entreprise Unipersonnelle à Responsabilité Limitée
FOFIFA	Foibem-pirenena momba ny Fikarohana ampiharina amin'ny Fampanandrosoana ny eny Ambanivohitra
ILO	International Labour Office
INSTAT	Institut National de la Statistique
ISID	Inclusif and Sustainable Industrial Development
ITBM	International Trade Board of Madagascar
JAT	Juste à Temps
MEETFP	Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
MEP	Ministère de l'Economie et de la Planification
MFB	Ministère de la Finance et du Budget
MIDSPPME	Ministère de l'Industrie et de Développement du secteur Privé et des PME

OCDE	Organisation de Coopération et de Développement Economique
OIT	Organisation Internationale du Travail
OMD	Objectifs du Millénaire pour le Développement
PGE	Politique Générale de l'Etat
PME	Petite et Moyenne Entreprise
PMI	Petite et Moyenne Industrie
PMO	Plan de mise en Œuvre
PND	Plan national de développement
PND	Plan Nationale de Développement
PNEFP	Plan National de l'emploi et de la formation professionnelle
PNEFP	Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
PNSE	Programme Nationale de Soutien à l'Emploi
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
PPP	Partenariat Public-Privé
RTT	Réduction de temps de travail
SA	Société Anonyme
SARL	Société à Responsabilité Limitée
SAU	Société Anonyme Unipersonnelle
SAVA	Sambava, Antalaha, Vohémar et Andapa
SBA	Small Business Administration
SIM	Syndicat des Industries de Madagascar

LISTE DES ILLUSTRATIONS**Liste des figures**

Figure 1- Seuil fixé par la commission européenne (article 2)	11
Figure 2 - Contribution des PME à l'économie nationale – Répartition des Pme par branche d'activité.....	20
Figure 3 - Principaux obstacles des PME, tous pays confondus.....	24
Figure 4 - Répartition de la population de Madagascar selon les tranches d'âge.....	33
Figure 5 - Pyramide des âges - 2016	34
Figure 6 - Croissance annuel de la population urbaine (1990-2017)	34
Figure 7 - Structure de la population (base de calcul).....	39
Figure 8 - Évolution du taux de chômage (1991-2017)	40
Figure 9 - Taux d'activités par sexe et par âge en 2012.....	41

Liste des tableaux

Tableau 1 - Classification des entreprises	8
Tableau 2 - Les critères de la Small Business Administration (S.B.A)	10
Tableau 3 - Structure de la population (2013-2017)	33
Tableau 4 - Répartition de la population par région - 2016	35
Tableau 5 - Répartition des entreprises par province et par forme juridique	42
Tableau 6 - Répartition des entreprises par province et par type d'entreprises	43
Tableau 7 - Répartition des entreprises par branches et par forme juridique	44
Tableau 8 - Répartition de l'emploi selon la forme juridique des entreprises	45
Tableau 9 - Répartition de l'emploi selon le type des entreprises.....	46
Tableau 10 - Répartition de l'emploi selon la branche d'activité des entreprises.....	47

SOMMAIRE

LISTE DES ABRÉVIATIONS	ii
LISTE DES ILLUSTRATIONS	iv
INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE I. CONCEPTS ET FONDEMENTS THEORIQUES DU PME	3
CHAPITRE II. IMPOTANCE ET RÔLE JOUÉ PAR LES PME	18
CHAPITRE III. CONTRIBUTION DES PME DANS LA RESORPTION DU CHOMAGE – CAS DE MADAGASCAR	33
CONCLUSION.....	50
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES	vi

INTRODUCTION

Les PME représentent la majorité du tissu industriel de la plupart des nations et y créent la majorité des emplois. Elles sont devenues les outils qu'utilisent bien des gouvernements et des partenaires au développement pour réduire la pauvreté, stimuler et diversifier les économies. Les Petites et Moyennes Entreprises (PME) apportent jusqu'à 29% des valeurs ajoutées et 31% des emplois dans le Secteur Privé en 2017, pour Madagascar¹.

La définition des PME se trouve souvent au centre d'une confusion universelle du fait du caractère hétérogène des PME et aux différentes branches d'activités auxquelles elles couvrent. Cependant chaque pays et institutions adopte des critères spécifiques à chacun comme la taille de l'entreprise ou l'effectif de salarié qu'elles emploient. C'est ce dernier critère qui est communément utilisés. Cela montre déjà une référence à l'emploi auquel elles offrent.

Les PME apportent une contribution déterminante à la création d'emplois et la lutte contre la pauvreté, elles représentent deux tiers des emplois dans le monde. Aujourd'hui, l'Etat malgache se veut une économie entrepreneuriale à travers différentes politiques conduites par celui-ci dans l'encouragement de la création de petites entreprises. La création d'emplois via la promotion de l'entrepreneuriat est aujourd'hui l'une des grandes priorités de la politique économique de Madagascar surtout dans la zone rurale². Celle-ci a pour but de mettre en place un climat économique propice à la création des entreprises et de stimuler l'entrepreneuriat par un ensemble de mesures spécifiques incitatives. Et ainsi promouvoir le secteur industriel en se focalisant sur l'agriculture pour offrir aux petites et moyennes industries les matières premières à leur développement.

Ainsi, nous accordons aux PME un caractère multidimensionnel car elle ne se limite pas seulement ni à la création de richesse ni à la création d'emploi, mais elle a aussi l'avantage de promouvoir l'innovation ; d'offrir une meilleure qualité et condition de travail et de développement des compétences des salariés. Dans une économie en mutation perpétuelle comme les cas des pays en développement, comme Madagascar, et du fait de la flexibilité des PME, ce dernier s'adapte rapidement à ces changements conjoncturels, contrairement aux

¹ MIDSP, Genève, 31 Octobre 2017.

² PND/PMO/2012-2015/ « Axe stratégique n°3 »

grandes entreprises. Nous ne cherchons plus alors à atteindre un équilibre, mais à marier nos stratégies avec le déséquilibre.

Nous portons l'intérêt de mener une recherche sur le rôle des PME dans la résorption du chômage ; premièrement, dans la volonté d'approfondir nos connaissances sur les PME, afin de réussir à créer notre propre entreprise, en conformité avec nos études universitaires en cours ; deuxièmement par citoyenneté, parce que nous aurons participé à la création d'emplois, donc à la prospérité, la richesse, et enfin à la consommation.

Cette présente étude a pour objectif d'essayer de montrer si réellement les entremises des PME contribuent à la création d'emploi et l'absorption du taux de chômage et d'apporter quelques lumières sur la situation de l'emploi et le poids du secteur privé dans l'économie. La question principale au centre de notre analyse est alors la suivante : « **comment la promotion des Petites et Moyennes Entreprises contribue-t-elle à la réduction du taux de chômage ?** »

Afin de répondre à cette question nous prendrons comme hypothèse de base dans ce travail :

H0 : Les emplois créés par les PME représentent une part importante dans l'emploi total.

H1 : La capacité de création d'emplois dans les PME dépend de leur taille.

Ce travail se divise en trois chapitres, un premier apportera une lumière sur les concepts et fondements théoriques des petites et moyennes entreprises qui se subdivisera par la suite en trois sections : d'abord, nous aborderons la notion d'entreprise ; ensuite, nous essayerons de définir et catégoriser les PME, et enfin, nous énoncerons les idées préexistants sur les PME en évoquant les fondements théoriques sur cette dernière. Et d'autre part, un second chapitre traitera l'importance et les rôles joués par les PME aussi bien dans l'économie que dans la société, les caractéristiques ainsi que les obstacles seront ensuite énoncé et pour finir le chapitre nous évoquerons la politique de l'emploi : un ensemble d'outil permettant de promouvoir le secteur privé. Le dernier chapitre présentera et analysera les données sur l'état démographique, sur l'emploi et le chômage et surtout la création d'emploi par les PME à Madagascar, ainsi que les politiques de développement du secteur privé.

CHAPITRE I. CONCEPTS ET FONDEMENTS THEORIQUES DU PME

Dans une économie de marché, nulle ne peut ignorer la place que prend l'entreprise dans l'économie d'un pays. Que ce soit dans les pays industrialisés ou les pays en développement, on retrouve celle-ci au centre de toutes les activités d'une nation. L'entreprise fait l'objet d'attention et de recherche dans différentes disciplines. Les économistes y prêtent en effet une attention particulière du fait des rôles joués par l'entreprise dans le développement d'un pays. On remarquera que les entreprises en question ont des classifications suivant différents critères comme la part de marché, le nombre d'employé, etc ... On distingue alors des entreprises de taille différents : des grandes, moyennes, petites et micro entreprises. Ce chapitre apportera un cadre théorique à ce travail en présentant les concepts et fondements théoriques des petites et moyennes entreprises. Cependant nous traiterons en premier lieu la notion d'entreprise.

Section I. Notion d'entreprise

La production constitue le point de départ de l'entreprise qui est la cellule de base de la vie de l'économie. Elle est créatrice de richesses, une économie forte et saine ne peut exister sans l'existence d'entreprise, pour ces raisons l'entreprise occupe une place privilégiée et centrale dans les économies contemporaines. Elle fait l'objet d'attentions particulières de la part des pouvoirs publics et des économistes.

I.1. Définition de l'entreprise

Il n'existe pas une seule définition de l'entreprise, la complexité des relations entre l'entreprise et son environnement et la diversité ses fonctions nous oblige de l'analyser et de la définir de différentes manières, à travers ses activités, à travers sa taille, à travers son statut juridique. Mais toutes les définitions tentent de mettre en évidence les caractéristiques de l'entreprise. Généralement deux niveaux sont retenus pour définir l'entreprise³ :

Niveau macro-économique : elle est conçue comme un lieu de création et distribution de richesse en vue de satisfaire des besoins

Niveau micro-économique : elle est traitée comme une organisation composée d'hommes et des moyennes techniques, financières, d'informations réunis en vue de produire des biens ou des services

³ J M Aniac, H bouganlt « économie d'entreprise » 1994 techniplus édition N°3 Paris, p12, 13

Cependant on peut dire que l'entreprise est une notion multiforme et pluridimensionnelle⁴ dont ces fonctions sont :

➤ **L'entreprise est une unité de production**

L'entreprise est un agent économique dont la fonction principale est la production et la distribution des biens et services qui sont destinés à vendre.

➤ **L'entreprise est une unité de répartition**

L'entreprise génère des flux physiques de biens et de travail et reçoit des flux financiers.

L'entreprise répartit la valeur ajoutée (différence entre la production de l'entreprise et les consommations intermédiaires) entre plusieurs partenaires. Une part du bénéfice est réservée à l'autofinancement de l'entreprise et au remplacement des équipements par d'autres équivalents ou plus modernes.

➤ **L'entreprise est une cellule sociale**

Le rôle de l'entreprise peut être représenté en deux fonctions :

Une fonction économique : la production des biens et des services qui sont destinés à la satisfaction des besoins de consommateur.

Une fonction sociale : elle emploie des individus et contribue à l'absorption du chômage.

➤ **L'entreprise est une organisation dans son environnement :**

Avant de prendre les décisions, les dirigeants des entreprises, ont besoin d'avoir une idée précise sur l'état de l'environnement dans lequel ils peuvent évoluer et comprendre de quoi sera fait l'environnement futur.

Cet environnement de l'entreprise est composé des variables externes dominantes économiquement et socialement qui peuvent influencer ses activités, en effet, une entreprise par sa nationalité ou sa localisation, dépend d'un environnement socioculturel donné, aujourd'hui avec l'ouverture des frontières, les modes de vie sont devenus standards, les entreprises dépendent également d'un environnement démographique caractérisé par de très fortes variations d'un pays à l'autre. Par ailleurs les entreprises se développent dans un univers juridique et économique donné. À ce titre, elles doivent respecter les lois du pays où

⁴ R. Brennemann, S. Sépari « économie d'entreprise » 2001 Dunod France p23

Chapitre I. Concepts et fondements théoriques du PME.A.U. :2017-2018

s'implantent et leur activité soumit aussi à l'évolution de la croissance de ce pays, (choix de l'implantation est une fonction de l'environnement politique et social). Enfin, l'environnement de l'entreprise dépend de l'intensité ou non de la concurrence et de l'environnement technologique dont la rapidité des changements qui y ont lieu affecte les conditions de la concurrence.

I.2. La diversité des classifications des entreprises

Les typologies des entreprises peuvent être présentées selon des critères économiques ou juridiques.

I.2.1. Classification par critères juridique

Des critères juridiques entre en jeu dans la définition et la description ainsi que la réparation des PME. Pour Madagascar les formes juridiques sont régies par la loi malgache, « loi n°2003-036 du 30 janvier 2004 sur les sociétés commerciales ». La forme juridique définit les droits et obligations de l'entreprise du point de vue juridique relatif aux droits des affaires.

Par ces critères on peut distinguer les entreprises du secteur privé et celles du secteur public et coopératif.

I.2.1.1. Le secteur privé

Dans ce secteur les entreprises regroupées dans : des entreprises individuelles et d'autres sociétaires.

✓ *L'entreprise individuelle*

Dans laquelle les fonctions du propriétaire, du dirigeant et du travailleur sont confondues et assurées par la même personne, le propriétaire est le responsable, elle peut être de type familiale, eut être aussi existées dans le secteur d'artisanat, commerce et agriculture.

✓ *L'entreprise sociétaire :*

Ce sont des entreprises qui regroupent plusieurs personnes et le capital de la société est répartie entre plusieurs personnes qui détiennent, selon le cas, des parts sociales ou des actions :

❖ Les sociétés de capitaux :

Dans ce type de sociétés les sociétaires ne sont responsables qu'à concurrence des capitaux qui apportent, elles comprennent notamment :

Société anonyme :

C'est une société commerciale dont le capital constitué par voie de souscription d'actions et les actionnaires ne sont pas responsables du paiement des dettes de la société qu'à concurrence e leurs rapport, ils peuvent être des personnes physiques associés aux d'autre sociétés.

Société à responsabilité limité (SARL)

C'est une société de personnes et de capitaux à la fois, qui se caractérise par une responsabilité des associés limitée au montant de leurs rapports.

« C'est une structure hybride dont les caractéristiques se rapprochent plutôt des sociétés de capitaux mais aussi des sociétés de personnes »⁵.

Société unipersonnelle à responsabilité limitée (EURL)

L'EURL (entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée) est une SARL constituée d'un seul associé. Elle est donc soumise aux mêmes règles qu'une SARL classique, exception faite, toutefois, des aménagements rendus nécessaires par la présence d'un associé unique.

❖ Les sociétés de personnes :

Dans ce cas on trouve deux types de sociétés : Société en nom collectif et la société en commandite simple :

Dans la première les membres sont responsables sur leurs biens propres. Dans la société en commandite simple on peut distinguer :

- ✓ *Les commandités* : obéissant au même régime de responsabilité que dans le cas de la société en nom collectif
- ✓ *Les commanditaires* : obéissant au même régime juridique de la responsabilité des dettes sociales que dans le cas de société de capitaux.

⁵ Alberto T. Combemale P « comprendre l'entreprise » 1993 Nathan Paris p72.

Chapitre I. Concepts et fondements théoriques du PME.A.U. :2017-2018

I.2.1.2. *Le secteur public*

Le secteur public se compose de deux catégories des sociétés :

I.2.1.2.1. *Sociétés publiques :*

Ce sont des sociétés qui bénéficient de la responsabilité morale, constituent les grandes entreprises nationales, notamment dans le secteur de transport et énergie, dans cette catégorie on peut trouver les sociétés d'économie mixte, qui sont des sociétés anonymes regroupant des capitaux publics (état, collectivité locale) et privés.

I.2.1.2.2. *Les quasi-sociétés publiques :*

Ce sont des administrations qui vendent plus de 50% de leur production sur le marché (la poste par exemple).

I.2.1.3. *Le secteur coopératif :*

Les entreprises évoluant dans ce section n'ont pas pour objectifs de maximiser leurs profits, elles cherchent à assurer l'égalité des droits des adhérentes dans le domaine de la gestion, abstraction faite du nombre de parts, elles s'inspirent des principes de solidarité et de démocratie. L'activité de ces entreprises se déploie dans plusieurs secteurs ; production, artisanat, habitation, assurance, crédit, etc...

I.2.2. *Classification par critères économiques*

La typologie par ces critères prend en compte le type d'activité et la taille de l'entreprise comme critères essentielles :

I.2.2.1. *La typologie selon le secteur d'activité*

De ce point de vu, les économistes classent l'entreprise selon son type d'activité en trois secteurs⁶ :

- ✓ *Secteur primaire* : inclut les produit agricole, la pêche, les matières premières et énergétiques, sylviculture.
- ✓ *Secteur secondaire* : qui intègre toute les activités industrielles.
- ✓ *Secteur tertiaire* : qui recouvre toutes les activités de services.

I.2.2.2. *La typologie selon la taille*

La classification des entreprises selon la taille jusqu'à un certain point est une fonction claire. Cependant le chiffre d'affaire, le nombre de salariés, les capitaux propres et la capacité

⁶ Xavier Richet « économie d'entreprise » 2002 2^{ème} édition hachette supérieur Paries p12

d'autofinancement sont des indicateurs de taille privilégiés et souvent très utilisés pour apprécier la dimension et les performances des entreprises et pour les classer.

Selon l'effectif employé et le chiffre d'affaire on peut les classer selon l'ordre suivant :

Tableau 1 - Classification des entreprises

Catégorie	Effectif salarié
Micro-entreprises	de 0 à 9
PME/PMI	de 10 à 199
Grandes entreprises	de plus de 200

Source : INSTAT, *Rapport d'enquête sur les Entreprises à Madagascar, 2005*.

Section II. Définitions et catégories des PME

La PME pose un problème au niveau de sa définition, elle n'a pas la même identité partout dans le monde. Elle change de critère d'un pôle à un autre et d'une économie à une autre. Ainsi, sa définition Japon diffère de celle en France, et celles des pays développés n'ont pas la même dans les pays en développement, la PME n'a pas donc une définition universelle. A cet effet, pour obtenir une définition plus accomplie et plus proche de la notion de PME, il implique de passer en revue certaines définitions de certains auteurs.

II.1. Concepts de PME

En 1946, la confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME)⁷ retient que « la PME est l'entreprise dans laquelle le chef d'entreprise assume personnellement les responsabilités financières, techniques, sociales et morales de l'entreprise ; quel que soit la forme juridique de celle-ci ». De son côté, le rapport BOLTON (1972), dans son analyse sur la PME en grande Bretagne avait souligné trois critères pour la définition de la PME :

- ❖ Le fait que l'entreprise soit dirigée par ses propriétaires d'une manière personnalisée.

⁷ CONFEDERATION GENERALE DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES. Définition permanente. Service de documentation 1983 page 1

Chapitre I. Concepts et fondements théoriques du PME.A.U. :2017-2018

- ❖ Une part de marché relativement restreinte.
- ❖ L'indépendance de la société -c'est-à-dire- nom intégrée dans une structure plus grande (une société de taille réduite), et ses propriétaires prennent leurs décisions sans contrôle extérieur.

A partir de critères d'effectif et de chiffre d'affaire, aussi appelé **approche quantitative**, certains auteurs définissent les PME comme suivant :

Pour BRESSY G, C KONKUYT : « *les PME sont les entreprises dont l'effectif salarié est inférieur à 50. Elles englobent les très petites entreprises (moins de 10 salariés), les petites entreprises (10 à 49 salariés) et les moyenne entreprises (50 à 499)* »⁸.

Quant à P-J JULIEN et M. MARCHESNAY : « *La petite entreprise est avant tout une entreprise juridiquement, sinon financièrement indépendante, opérant dans les secteurs primaires, manufacturiers ou services, et dont les fonctions des responsabilités incombent le plus souvent à une seule personne, sino à deux ou trois, en générale seuls propriétaires du capital* »⁹.

L'approche quantitative nous livrera la réalité socio-économique fondée sur des éléments tels que la dimension humaine de l'entreprise. La PME est une « *unité de production ou de distribution, une unité de direction et de gestion, sous l'autorité d'un dirigeant entièrement responsable de l'entreprise dont il est souvent propriétaire et qui est directement lié à la vie de l'entreprise* »¹⁰. Cette définition constitue un point de départ commun à toutes les définitions possibles en fonction du type d'entreprise et de la gestion pratiquée.

Les tenants de cette approche, préfèrent de définir ce type d'entreprise, en se basant plutôt sur des aspects qualitatifs, afin d'affiner d'avantage les critères de définition, et de ratisser le plus large possible le champ d'application des PME.

Un élément fondamental revient avec constance, il s'agit de cette dimension humaine liée à la personnalisation de la gestion de l'entreprise. Un exemple de cette personnalisation de l'entreprise est illustré, aux Etats Unis, 1953, dans une étude effectuée par la « La Small

⁸ BESSY G, C KONKUYT « *économie d'entreprise* », 2000, Dalloz, Paris,p78.

⁹ M Marchesnay, Julien M P « *la petite entreprise* », 1998, Vuibert gestion, Paris, p56.

¹⁰ CONFEDERATION GENERALE DES PETITES ET MOYENNES ENTREPSIES. Définition permanente. Service de documentation 1983 page 1

Business Administration (S.B.A) »¹¹. Cette administration retient trois critères définissant la PME qui correspondent à : l'indépendance ; l'appartenance à un entrepreneur indépendant ; et la place modeste sur le marché, et par conséquent le pouvoir négligeable sur l'environnement économique. Le critère d'indépendance de la PME, exclut les entreprises de taille réduite qui font parties d'un groupe plus important. Les filiales de grandes sociétés ne sont donc pas considérées comme PME.

Tableau 2 - Les critères de la Small Business Administration (S.B.A)

Groupe d'industries	Critères (selon l'industrie)	Intervalles des limites
Commerce de gros	Travailleurs occupés	Moins de 100
Commerce de détail	Recettes maximales annuelles	De 50 à 20 millions de \$ selon les sous-secteurs
Construction	Recettes maximales annuelles	De 07 à 17 millions de \$ selon les sous-secteurs
Manufacture	Travailleurs occupés	De 500 à 1500 selon les sous-secteurs
Transport	Recettes maximales annuelles	De 1 à 25 millions de \$, selon les sous-secteurs
Extraction	Travailleurs occupés ou Recettes maximales annuelles	Moins de 500 ou moins de 5 millions de \$, selon les sous-secteurs
Agriculture	Recettes maximales annuelles	De 0.5 à 9 millions de \$, selon les sous-secteurs
Services	Travailleurs occupés ou Recettes maximales annuelles	De 500 à 1500 ou de 3.5 à 21, 5 millions de \$, selon les sous-secteurs.

Source : WTTRWULCHE Robert ; « La PME une entreprise humaine » ; édition : de Boieck ; Paris-Bruxelles, 1998, p 26.

Des critères de taille et de chiffre d'affaires sont ajoutés à ces deux éléments, qui varient selon les secteurs d'activités. Ils apportent leurs contributions à la définition de la PME en se basant sur le nombre d'employés et le volume des ventes.

¹¹ Le « Small Business Administration » est une agence indépendante du gouvernement américain ayant pour but d'aider, conseiller, assister et protéger les intérêts des petites entreprises. Elle a été créée par le Small Business Act, une loi votée en 1953

Chapitre I. Concepts et fondements théoriques du PME.A.U. :2017-2018

Au sens européen¹², la notion de PME recouvre :

- la très petite entreprise ou micro entreprise qui est une entreprise dont l'effectif d'emploi compte moins de 10 travailleurs réalisant un CA annuel n'excédant pas 2 millions euros et dont le total du bilan annuel n'excède pas 2 millions d'euros.
- la petite entreprise qui est une entreprise : dont l'effectif d'emploi compte au moins 10 travailleurs et moins de 50 travailleurs ; et dont : -soit le CA annuel n'excède pas 10 millions d'euros ; - soit le total du bilan annuel n'excède pas 10 millions d'euros.
- la moyenne entreprise qui est une entreprise : dont l'effectif d'emploi compte au moins 50 travailleurs et moins de 250 travailleurs : et dont : -soit le CA annuel n'excède pas 50 millions d'euros ; -soit le bilan annuel n'excède pas 43 millions d'euros

La grande entreprise est une entreprise qui ne répond pas tous les critères de la PME, l'effectif d'empli compte donc 250 travailleurs ou plus ; ou : -le CA annuel excède 50 millions d'euros ; et le total du bilan annuel excède 43 millions d'euros.

Figure 1- Seuil fixé par la commission européenne (article 2)

Catégorie d'entreprise	Effectifs: unités de travail par an (UTA)	Chiffre d'affaires annuel	ou	Total du bilan annuel
Moyenne	< 250	≤ 50 millions d'euros	ou	≤ 43 millions d'euros
Petite	< 50	≤ 10 millions d'euros	ou	≤ 10 millions d'euros
Micro	< 10	≤ 2 millions d'euros	ou	≤ 2 millions d'euros

Source : Ref. Ares(2016)956541-24/02/2016 ; « Guide de l'utilisateur pour la définition des PME », p11.

¹² Guide de l'utilisateur pour la définition des PME, p11.

II.2. Catégories des PME

La définition des PME distingue trois catégories d'entreprises différentes. Chaque catégorie correspond à un type de relation qu'une entreprise pourrait avoir avec d'autres entreprises en termes de participation au capital et de droit de vote¹³. Cette distinction est nécessaire pour se faire une idée claire de la situation économique d'une entreprise et exclure celles qui ne sont pas de véritables PME.

Ces types de relations sont les suivants :

II.2.1. L'entreprise autonome

Si l'entreprise est totalement indépendante ou a conclu un ou plusieurs partenariats minoritaires (moins de 25% chacun) avec d'autres entreprises. Si l'entreprise est autonome, elle utilise uniquement le nombre de salariés et les données financière figurant dans ses comptes annuels pour vérifier les seuils mentionnés dans la définition européennes (voir figure plus haut).

II.2.2. L'entreprise partenaire

Si les participations avec d'autres entreprises atteignent au moins 25% sans aller au-delà de 50%, la relation est réputée être entre entreprises partenaires. L'entreprise considérée doit ajouter à ses propres données une proportion des effectifs et des données financières de l'autre entreprise pour déterminer son éligibilité au statut de PME. Cette proportion reflétera les pourcentages des parts ou des droits de vote détenus (les plus élevé des deux facteurs).

II.2.3. L'entreprise liée

Si les participations avec d'autres entreprises dépassent le seuil de 50% les entreprises sont considérées comme liées. Les entreprises liées sont celles qui constituent un groupe par le contrôle direct ou indirect de la majorité des droits de vote d'une entreprise par une autre ou par la capacité d'exercer une influence dominante sur une entreprise.

¹³ Direction générale de l'Économie et de l'Emploi, « notice du dossier simplifié préalable à la demande d'intervention », Région Wallonne, Belgique, 2006, p2

Chapitre I. Concepts et fondements théoriques du PMEA.U. :2017-2018

Section III. Fondement théorique des PME

Cette section est une synthèse de la place que la pensée économique a ménagée à la petite entreprise. Nous nous intéressons aux principales écoles de pensée : les classiques, les marxistes, les néoclassiques, et l'école de Cambridge.

III.1. L'école classique

Dans la pensée classique la taille des entreprises n'a retenu que peu l'attention puisque l'unité de l'analyse n'est pas l'agent économique individualiste (producteur et consommateur) mais l'économie dans son ensemble ; dans ce sens l'approche des classiques est macroéconomique. Dans ce contexte, les auteurs ne voient dans l'entreprise qu'un agent économique qui fait des choix optimaux dans un environnement à la dimension limitées et très spécifiques. Le développement économique de la nation a fait que le critère de la taille est non discriminatoire. Ceci est dû aux caractères du modèle qui se base sur le modèle Walrassien et qui se résumant comme suit :

- ❖ la recherche de situation d'équilibre en situation de concurrence et d'information parfaite ;
- ❖ l'hypothèse de rationalité parfaite des agents économiques ;
- ❖ la prééminence donnée à l'analyse de l'échange sur celle de la production.

Selon l'approche classique de l'économie, il existe des industries de petite entreprise et des industries de grandes entreprises. Les limites horizontales dépendent de l'existence d'économie d'échelle et de gamme de plus, la firme est définie par trois éléments¹⁴ :

- ✓ le chef d'entreprise est rationnel et le seul décideur ;
- ✓ une fonction de production et une fonction de coût, qui retracent les contraintes technico-économique ;
- ✓ un objectif basé essentiellement sur la maximisation du profit.

Il s'avère que l'entreprise n'est rien d'autre qu'une « boîte noire », une unité dont l'activité principale consiste à transformer des flux d'entrées en flux de sortie selon une fonction technique appelée fonction de production.

¹⁴ J.M. Chevalier, « introduction à l'analyse économique », édition, la Découverte, Paris, 1995, p19.

Il ressort que l'approche classique de l'entreprise insiste sur l'aspect technologique ; en effet, dans cette approche, c'est l'approche technique de production qui est considérée comme essentielle à la définition d'une entreprise, et le comportement économique de celle-ci découle logiquement des fondements technologiques de son existence. L'accent est mis sur la fonction de production. De plus l'entreprise est assimilée à un individu unique, qui est l'entrepreneur, ce dernier n'a comme seul et principal objectif que la maximisation du profit de l'entreprise.

Toutefois, la taille de la firme peut être déduite à travers les analyses des auteurs sur les mécanismes, selon eux, indispensables aux progrès économiques de la nation. Ainsi, si A ; Smith insiste, dans son ouvrage sur la richesse des nations, sur les biens faits de la division du travail qu'il considérerait comme le mécanisme central du progrès économique, il s'en suit que le tissu productif soit constitué d'un ensemble vaste de producteurs, chacun est spécialisé dans un métier spécifique. La concurrence qui en découle limitera la taille de leur firme à travers la pression qu'elle exerce sur les prix et les profits.

Par ailleurs, à long terme à travers l'effet de mécanisme de l'accumulation la firme n'est pas condamnée à limiter sa taille. A. Smith prévoit l'avènement des firmes à grande dimension au sein desquelles la division du travail est technique.

III.2. L'école marxiste

Dans cette école, l'enjeu est plutôt en faveur de l'entreprise de grande dimension, Marx avait prévu lui aussi dans son étude du capitalisme l'avènement des grandes entreprises. Selon lui, la guerre de la concurrence se fait à corps de bas prix. « Le bon marché des produits dépend, de la productivité du travail, et celle-ci de l'échelle des entreprises. Les gros capitaux battent donc les petits¹⁵.

La théorie de la concentration est, chez Marx La théorie de la concentration est, chez Marx, la conséquence de la loi de l'accumulation et débouche sur la théorie de l'expropriation, cette tendance du processus capitaliste à accroître la taille des usines et des unités de contrôle est, dans la théorie marxiste, une donnée essentielle de processus total par lequel le capitalisme périra.

¹⁵ Citée par BOUKROU Aldjia dans : « Essai d'analyse des stratégies de pérennité dans les PME, le cas des PME dans la wilaya de Tizi-Ouzou », mémoire de magister en science économique, option : management des entreprises, université de Tizi-Ouzou, 2011, p25-26

Chapitre I. Concepts et fondements théoriques du PMEA.U. :2017-2018

Si Marx se trompait quant à la disparition du système capitaliste, du moins voit-il juste quant à l'avènement de la grande dimension. Dès avant la première guerre mondiale, la nouvelle méthode de production capitaliste, les responsabilités limitées des entreprises et le développement du marché du capital facilitent l'émergence d'entreprise industrielle de plus en plus grande. Mais les vrais monopoles, au sens de producteur unique sur un marché déterminé, restèrent rares et principalement confinés aux monopoles légaux. Ce qui se vérifie néanmoins, c'est la recherche systématique par les entreprises de grande dimension d'un pouvoir sur le marché et même parfois d'un pouvoir hors marché.

Il semble donc que Marx avait peine sur l'avènement de la grande entreprise ? Dans la même ou le système capitaliste, fonde sur le principe de l'accumulation, marque la concentration du travail et du capital dans les mains des grands capitalistes qui exproprient les petits, selon lui, l'accumulation, de son côté, précipite la baisse du taux du profit, dans la mesure où elle implique la concentration du travail sur une grande échelle et, par suite, une composition supérieure du capital. D'autre part, la baisse du taux du profit accélère à son tour la concentration du capital et sa centralisation parce qu'il y a expropriation des petits capitalistes et des producteurs directs, qu'il restait encore quelque chose à exproprier ».4

III.3. L'approche néo-classique

Jusqu'à une date récente, l'entreprise n'a occupé qu'une place marginale dans la théorie économique. Elle est réduite à peu de choses : un agent individuel sans prise en considération de son organisation interne, transformant de manière efficiente des facteurs de production en produits et en s'adaptant mécaniquement à son environnement « Bien que l'approche néo-classique possède une valeur heuristique, elle ne nous apprend rien sur les mécanismes à la base de l'émergence de la firme. Sur les modes d'organisation, ni sur certaines caractéristiques fondamentales de celle-ci »

Sous l'influence de certains auteurs à savoir W.J. Baumol ; H, Simon ; Cyert et March ; et face aux limites de l'analyse dite classique, l'élaboration d'une théorie de la firme s'est progressivement imposée en se déployant dans plusieurs directions. À savoir : l'approche centrée sur l'organisation et le mode de gestion, l'approche centrée sur les ressources et les compétences et l'approche centrée sur l'environnement...

Pour ce que nous intéresse, nous retenons l'analyse microéconomique dont la taille de la firme est explicitement petite en vertu du postulat de l'atomicité des agents économiques. Certes, l'entreprise est assimilée à une simple fonction de production, où les quantités des facteurs (travail et capital) sont combinées en fonction de leur prix et de leur productivité pour aboutir, au coût minimum, à obtenir le profit maximum. C'est la concurrence pure et parfaite qui constitue le principe de base des néo-classiques quand a la d'élimination de la dimension de l'entreprise. Le jeu de la concurrence détermine la taille de l'entreprise dans la mesure où cette taille résulte de la résolution du problème de maximisation.

III.4. L'école de Cambridge

Les analyses de l'école de Cambridge (de premier quart du 19 siècle) ne constituent en-fait qu'un prolongement à celle des néoclassiques. Cependant, pour ce qui concerne la firme, les auteurs de l'école Cambridge abordent plutôt la question des limites à la croissance de cette dernière. Selon leur approche, il n'est rationnel pour une entreprise de changer son échelle de production permanente que si elle prévoit une variation importante et permanente du volume de demande, ou des prix relatifs. Le producteur ne peut donc modifier la combinaison productive, comme il souhaite, que sur la longue période. Son hypothèse d'économie d'échelle, l'augmentation de la taille et l'amélioration des techniques de production accroissant certes la productivité des facteurs et abaissent les coûts de production dans un premier temps ; la forme-enveloppé (U) de la courbe des coûts montre qu'au-delà d'un certain point le coût moyen augmente. Par conséquent, il n'est plus rationnel de produire au-delà de ce point : la taille optimale est atteinte à ce point.

Au sens d'A .Pigou¹⁶ la taille optimale d'une entreprise est définie comme le coût moyen minimum de longue période : ce coût baisse du fait des économies d'échelles lorsque l'entreprise grossit ; puis une fois la taille optimale franchie, il s'élève du fait des rendements décroissants de la fonction entrepreneuriale. En d'autres termes, au-delà d'une certaine taille, les coûts de management (ou de la bureaucratie) montent plus rapidement que les autres coûts entraînent en conséquence des rendements décroissants.

¹⁶ Cité par Julien(P.A) : « trente ans de théorie en PME : de l'approche économique a la complexité », 75^e congrès de l'ACEFAS, 10-11 mai 2007, trois- rivièrè.

Chapitre I. Concepts et fondements théoriques du PMEA.U. :2017-2018

ALFRED Marshall¹⁷ avait déjà démontré que l'entreprise moderne, gérée par son propriétaire devait logiquement, dans un calcul rationnel, tendre, dans une industrie donnée, en fonction des techniques proposées et du prix des facteurs de production, déterminer une taille optimale, en terme de capacité de production. De même, il souligne que toutes les firmes devaient avoir cette même taille, de sorte que les entreprises X dans une industrie Y peuvent être idéalisée comme une firme représentative. En faisant une comparaison entre l'industrie et le forêt, dans laquelle chaque arbre croit jusqu'à une certaine hauteur seulement, A. Marshall¹⁸ montrait que les firmes cessent de croître après la troisième génération puisqu'au fondateur de la firme, succèdent des héritiers élèves dans le luxe n'ayant ni capacité ni ambition qui ont fait le succès de l'affaire. Il semblerait que, en se basant sur l'hypothèse d'une fonction de coût moyen de long terme, identique pour toutes les entreprises, les économistes de Cambridge prophétisaient l'avènement d'une seule et unique taille d'entreprise.

¹⁷ Cite par MARCHESNAY (Michel). *PME et modernités*, www.ensetmedia.ac.macpaFixePME&modernites.pdf.

¹⁸ Cite par ROBINSON (joen) : *l'économie moderne. Traduction Française*.

CHAPITRE II. IMPORTANCE ET RÔLES JOUÉS PAR LES PME

Qu'est ce qui caractérise les petites et moyennes entreprises par rapport aux grandes ? Comment les PME sont censé améliorer les conditions de vie de la population ? Quelle place occupent-elles réellement dans la société ? En quoi les PME peuvent-elles devenir un instrument efficace du pouvoir public en termes d'orientation des politiques de développement ? Du fait de leur taille, les PME sont-elles plus vulnérables que les grandes entreprises ? Quelles sont les obstacles qu'elles pourraient rencontrer ? Ce chapitre tentera d'apporter des éléments de réponses à ces questions.

Section I. L'importance relative des petites et moyennes entreprises

Étant une entreprise, le rôle de l'entreprise peut être représenté en deux fonctions : la première, une fonction économique dont la production des biens et des services qui sont destinés à la satisfaction des besoins de consommateur ; la deuxième, une fonction sociale qui est l'emploi des individus et contribue à l'absorption du chômage. L'importance des PME réside aussi sur ses avantages politiques, économiques, sociaux et fiscaux qui offrent son importance au regard de sa contribution au développement.

Sur le plan politique, l'existence des PME dans les pays favorise la naissance d'une génération des entrepreneurs nationaux. Elle permet aussi de lancer et de consolider le tissu économique adapté aux besoins du pays. Cette importance, pour ne pas la restreindre au plan politique, s'étend aussi au plan économique et au plan social.

Le plan économique, en amont, les PME exercent des effets d'entraînement en ce sens qu'elles contribuent à la valorisation des ressources nationales par la création d'autres activités telles que l'agriculture pour le commerce alimentaire, l'intégration du secteur artisanal pour une entreprise manufacturière industrielle, en même temps qu'elle aide à exploiter des ressources inutilisées recelant ainsi la formation de capital. En effet, lorsque la demande d'un produit déterminé est restreinte à la production des petites quantités, est souvent la seule solution de rechange à l'importation. La petite et moyenne entreprise facilite par conséquent la substitution de fabrication locale aux importations.

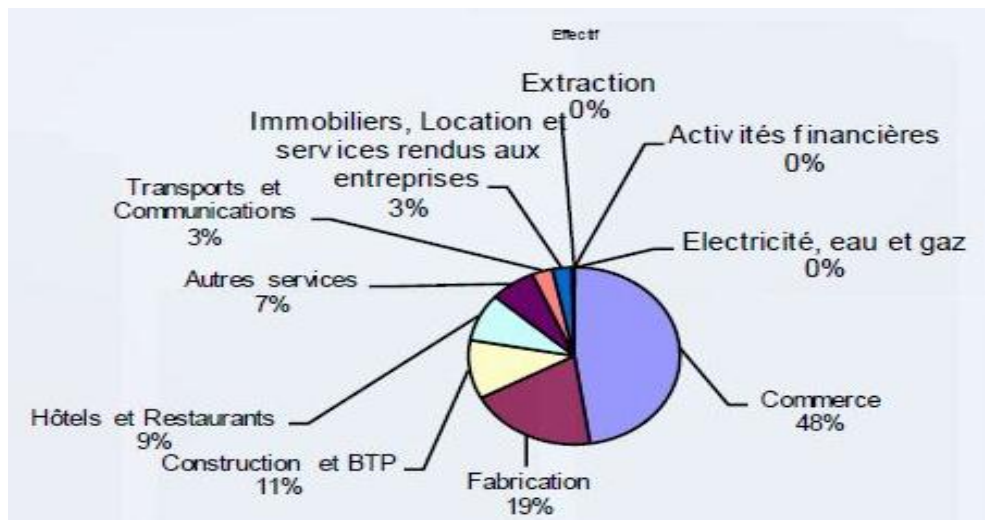
Les PME orientées vers la production de l'élément ou des pièces détachées, surtout dans le cadre de l'externalisation des tâches par les grandes entreprises, favorisent la croissance d'autres secteurs entraînant un développement rapide et intégral de l'économie.

I.1. Rôle des PME dans l'économie

Dans la zone de l'OCDE, les PME jouent un rôle majeur dans la croissance économique et ce sont elles qui créent la plupart des emplois nouveaux. Plus de 93% des entreprises de cette zone sont des PME, qui représentent 60 à 70% de l'emploi dans la plupart des pays. À mesure que les grandes entreprises réduisent leurs effectifs et externalisent de plus en plus de fonctions, le poids des PME dans l'économie s'accroît. En outre, la croissance de la productivité – et par conséquent de l'économie – tient en grande partie à la concurrence liée à la naissance et la mort, l'entrée et la sortie des petites entreprises. Les taux élevés de rotation des emplois – et de brassage du marché du travail – que cela implique sont un élément important du processus concurrentiel et de la mutation structurelle. Moins de la moitié des petites entreprises nouvelles survivent plus de cinq ans, et une fraction seulement constitue le noyau d'entreprises hautement performantes qui sont le moteur de l'innovation et des performances industrielles. C'est pourquoi il importe que les pouvoirs publics reforment les politiques et les conditions qui encadrent la création et l'expansion des entreprises, afin d'optimiser les contributions que celles-ci peuvent apporter à la croissance.

Les PME sont présentes dans toutes les branches d'activité de l'économie de Madagascar. On enregistre une forte concentration des PME dans le Commerce (47% de l'effectif) ; très faible proportion (de l'ordre de 0%) dans les Activités Financières et l'Electricité, Eau et Gaz : fabrication 20% ; Construction & BTP 11% ; Hôtels et Restaurants : 9% ; et Autres Services 7% ; les branches Transports et Télécommunications : 3%, et Immobilières, Location et Services ne représentent que 3% des effectifs.

Figure 2 - Contribution des PME à l'économie nationale – Répartition des Pme par branche d'activité



Source : MIDSP/Situation des MPME à Madagascar/Genève/31 Octobre 2017.

I.2. Rôle des PME dans la création d'emploi

Porteuse d'espoir en matière de lutte contre le sous-emploi, l'observation de la part grandissante prise par les PME dans l'économie et de leur contribution plus favorable à l'emploi.¹⁹ Le rôle social et économique de l'entreprise est déterminant dans la création de nouveaux emplois, et la réduction de taux de chômage.

Dans les pays développés que dans le tiers monde, le recours aux PME apparaît comme une stratégie de lutte contre le chômage pour prétexte, certains pays, comme l'Italie et encore l'Inde, on a vu le monde de chômeurs diminuer, suite au renforcement de la politique de création des PME. Le trait le plus intéressant de la réussite de la PME s'illustre avec l'Italie, où la part des PME dans l'absorption du chômage, ou dans la création de l'emploi a augmenté de 22% en 1970 à 33% en 2000, 53,4%, et 56,90% en 2010²⁰.

Outre leur prédominance dans la part de l'emploi et la population des entreprises, les PME jouent un rôle déterminant dans le processus de création d'emplois. La création nette

¹⁹ Naro, G. (1990). Les PME face à la gestion de leurs effectifs : comment adapter les ressources humaines aux impératifs stratégiques ? Revue internationale PME, p 59

²⁰ PIERRE- ANDRE JULIEN et MARCHESNAY, *l'entrepreneuriat*, édition economica, paris, 1996, P 41.

d'emplois directs des PME peut s'analyser par classe de taille²¹. La création nette d'emplois est en général obtenue en calculant la différence entre les emplois créés par des entreprises nouvelles ou existantes et les emplois détruits en raison de la contraction de l'activité dans les entreprises existantes ou à la suite de la fermeture d'entreprises. Ainsi, sauf indication contraire, les chiffres se rapportent aux entrées et sorties d'entreprises. Dans la majorité des pays, plus de 50% de la création nette d'emplois sont imputables aux plus petites classes de taille, celles des entreprises de cinq à 99 salariés, indépendamment du groupe de revenu dans lequel est classé le pays. Aucune ventilation par secteur n'est possible.

Quant aux entreprises de 100 à 250 salariés, il n'existe pas de données mondiales objectives. Néanmoins, il est plausible de supposer que la création nette d'emplois du segment des PME dans son ensemble dépasse sensiblement ces 50%. Selon les chiffres concernant l'UE, 85% de la création nette d'emplois est attribuable aux PME de 1 à 250 salariés, y compris les entreprises entrantes et sortantes²². La situation change lorsque l'activité économique ralentit. En effet, l'emploi dans les PME semble être moins résilient en période de crise. Ainsi, les chiffres de l'UE révèlent que, pendant la crise de 2007-2009, le nombre d'emplois a diminué de 2,4% par an en moyenne dans les PME, contre 1% dans les grandes entreprises.

Cette création d'emploi, a conduit à considérer que les PME, dans leur ensemble, constituaient un vivier de postes qu'il suffisait d'entretenir, pour résoudre une partie des problèmes du marché du travail²³.

I.3. Les PME source d'innovation

L'innovation d'un processus qui consiste à introduire dans un marché technique, une façon de faire nouveau, une idée, un mode de vie, ou un produit n'existant pas auparavant.

D'après BERTRONDE BELLON, innover, c'est « *mettre sur le marché un nouveau produit qui a des propriétés nouvelles, c'est aussi, introduire un nouveau procédé de fabrication ou une nouvelle organisation dans l'entreprise* »²⁴.

²¹ Et donc exclue de cette analyse la création d'emplois indirects (créés par les distributeurs au sein de la chaîne de valeur ou générés par l'innovation et l'intensification de la concurrence) et d'emplois induits (générés par les dépenses de consommation de nouveaux salariés directs) par classe de taille.

²² J. de Kok et coll. : *Do SMEs creat more and better jobs ?*, Bruxelles, 2011.

²³ NADINA LEVRATTO, *op-cite*, P 85.

²⁴ GERARD-KOKOU DOKOU et MOURICE BAUDOUX et autres, *op-cite*, P 105.

Section II. Caractéristiques et obstacles rencontrées par les PME

Les entreprises les plus nombreuses, sont les petites et moyennes entreprises : elles représentent plus de 99% des entreprises dans le monde et une part importante d'emploi. Elles possèdent des atouts (proximité par rapport à la clientèle, souplesse d'adaptation.) qui les rendent particulièrement efficaces dans certains créneaux, tels que le bâtiment, le commerce, les services traditionnels, mais aussi, les activités naissantes.

II.1. Caractéristiques des petites et moyennes entreprises

La centralisation de l'information dans les petites entreprises, permet de bien voir les différents éléments nécessaires à l'imagination de nouvelles solutions, un système informel d'informations internes et externes, un comportement plus propice à la prise de risques, seraient toutes des caractéristiques favorisant une flexibilité vis-à-vis du changement, donc des possibilités d'innovation accrues.

Elles favorisent également le développement local et régional, elles se partagent le savoir-faire, elles s'adaptent mieux aux structures économiques de la plupart des pays, elles permettent la modernisation du commerce local, et un développement plus rapide, elles respectent les normes de qualité, de sécuritéEt enfin, elles permettent la mise à profit des idées innovantes.

II.1.1. La centralisation

Elle se traduit par une personnalisation de la gestion autour du propriétaire-dirigeant : le chef d'entreprise toujours présent et participe dans tous les domaines de la gestion. En rapport direct avec chaque membre de son personnel, il apparaît très souvent comme l'acteur central et incontournable pour toutes les décisions relatives à l'organisation ou de la gestion de l'entreprise, on parle alors de la « personnalisation de gestion, en la personne du propriétaire-dirigeant qu'est à la fois entrepreneur, manager dans le cas de très petites entreprise ».

II.1.2. Une stratégie intuitive

Au contraire des grandes entreprises qui doivent préparer « des plans » relativement précis, les actions protégées afin que toute organisation puisse s'y référer, les PME échappent à la règle de la planification, et lus souvent la décision dans ces entreprises est constituée de trois étapes « intuition-décision-action » ce qui fait la stratégie avant tout simple et souple. Puisque

le dirigeant est suffisamment proche de ses collaborateurs et employés pour leur expliquer oralement les changements qu'il impose sans formaliser par écrit sa stratégie.

II.1.3. Une faible spécialisation de travail

Au niveau de la direction, des employés et l'équipement : la direction assume les aspects stratégiques, commerciaux et les rapports avec les institutions aussi bien que les tâches liées à la production. Contrairement aux grandes entreprises qui disposent d'une organisation fonctionnelle garante de la spécialisation, les PME privilégient la polyvalence en effet selon la formule consacrée, on dit que « tout le monde fait un peu de tout »²⁵ ce qui signifie que cette « déspecialisation » conduit souvent, selon M Marchesnay et Julien M P « *à laisser un maximum d'initiative aux personnes, la détermination des plans de charge faisant souvent même l'objet d'une véritable négociation avec l'employés* »²⁶. Même si cette faiblesse peut être considérée, parfois, comme un handicap pour la PME constitue dans un moment où le changement est rapide, un avantage permettant plus de souplesse.

II.1.4. Des systèmes d'informations internes et externes peu complexes et peu formalisés

Le contact et le dialogue direct sont préférés aux mécanismes complexes et écrits. Au niveau interne cela permet une diffusion rapide et descendante entre la direction et les employés. Au niveau externe, les PME ne consacrent pas des moyens suffisants pour commander des études de marchés coûteuses et complexes pour influencer la stratégie de l'entreprise, ainsi que la réception d'un flux d'information sur leur marché ou leur produit engendre une réaction plus rapide ce qui signifie jusqu'à certain point les limites et la simplicité de ce système d'information.

La variété des critères et des définitions nous montre qu'il est impossible d'enfermer les PME dans une définition statique. Toutefois, il est indéniable que tout s'articule autour de cette dimension humaine matérialisée par le chef d'entreprise et sa gestion personnalisée.

²⁵ G A Koukou Dokou, M Baudour, M Roge « accompagnement managérial et industrie de la PME », 2000, harmattan, paris, p25

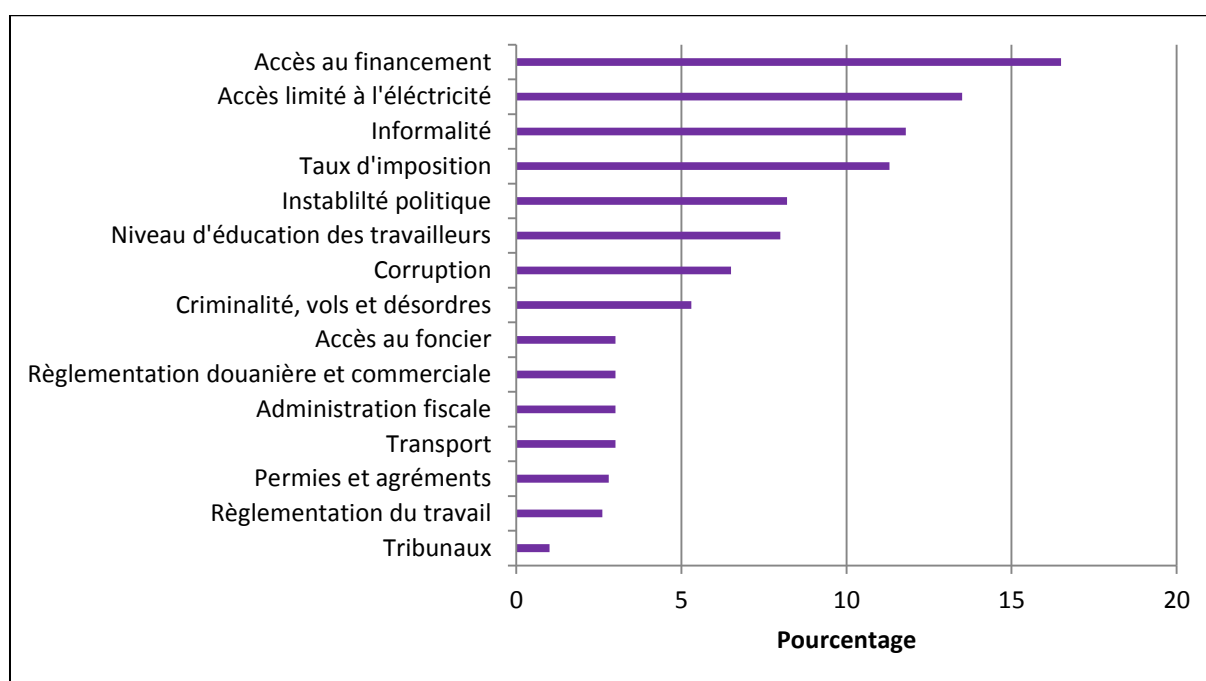
²⁶ M Marchesnay, Julien M P « La petite entreprise », 1998, Vulbert gestion, paris, p57

II.2. Difficultés rencontrés par les PME

II.2.1. Obstacles des entreprises

Les obstacles qui empêchent les entreprises de toute taille de se développer et de créer des emplois ont fait l'objet d'études relativement approfondies. Selon les données provenant des enquêtes du Groupe de la Banque mondiale auprès des entreprises, pour les PME, le premier de ces obstacles est la difficulté d'obtenir un financement. Seize pour cent d'entre elles, tous pays confondus, le placent en tête de liste. (Figure 3)

Figure 3 - Principaux obstacles des PME, tous pays confondus



Source : SFI : *Assessing private sector contributions to job creation and poverty reduction, IFC jobs Study, 2013*

En comparaison d'autres sociétés, les PME sont confrontées à un ensemble unique de difficultés :

II.2.1.1. Obstacles structurels

Les PME doivent aussi souvent surmonter des obstacles structurels comme un manque de compétence en matière de gestion et de capacités techniques, certaines rigidités sur les

marchés du travail et une connaissance limitée des possibilités d'expansion au niveau international.

II.2.1.2. Défaillances du marché

Les vraies PME sont souvent en butte à des défaillances du marché qui rendent moins favorable l'environnement dans lequel elles exercent leurs activités et se trouvent en concurrence avec d'autres acteurs. Des défaillances du marché peuvent survenir dans des domaines comme le financement (en particulier le capital-risque), la recherche, l'innovation ou les réglementations environnementales ; ou encore qu'elles n'aient pas les ressources nécessaires pour se conformer aux réglementations environnementales.

II.2.2. Les problèmes rencontrés lors de la première année de vie des PME

La première année d'une vie de PME est souvent très difficile à passer. C'est en général l'année où l'on pose énormément de questions et où les caisses ne sont pas assez remplies pour prendre des décisions radicales. Voici les obstacles rencontrés par la plupart des PME lors de leur première année d'existence.

♦ Les entrepreneurs ont tendance à sous-estimer leurs dépenses de la première année

Les créateurs de PME ont une fâcheuse tendance à totalement sous-estimer leurs dépenses la première année. L'obstacle qu'ils rencontrent : c'est de ne pas encore pouvoir se référer à une véritable année de référence pour évaluer le volume des dépenses. Il y a évidemment les dépenses du quotidien, qu'ils oublieront malheureusement trop souvent lors de la réalisation du budget prévisionnel. Elles ont souvent, et à tort d'ailleurs, considérées comme « anodines ». Pourtant sur une année complète, elles forment bien souvent une dépense plus que conséquente.

De plus, les imprévues existent en terme de dépenses. Certaines dépenses surviennent cause d'une déficience au niveau d'un système informatique, d'un véhicule ou même d'une imprimante. En général, les entrepreneurs n'intègrent pas cet obstacle imprévu dans leur bilan récapitulatif de première année. A l'inverse, la première année, on a tendance à surestimer les revenus. Les entrepreneurs sont enthousiasmés par l'excitation de mettre sur pied leur propre boîtes. Ils courent souvent le risque de surévaluer leurs revenus, car ils sont trop optimistes au niveau de l'estimation de leurs ventes lors de la première année.

♦ Trouver des investisseurs

Bien souvent, lors de la première année, les créateurs d'entreprise ont tendance à survivre sur leurs propres fonds bancaires ou sur ceux de proches qui croient au succès de la PME. Il est parfois difficile pour une entreprise naissante de trouver des investisseurs. Cela les pousse à prendre de mauvaises décisions, car ils sont d'autant plus stressés que c'est leur argent ou celui de leurs proches qu'ils mettent en jeu. Les investisseurs sont de différentes formes : les Business Angel, les fonds d'investissement de capitaux privés ou les investisseurs en capital-risque. Ils vont s'intéresser à des entreprises qui ont de belles perspectives de croissance. Elles pourraient leur rapporter de gros dividendes dans un avenir plus ou moins rapproché.

♦ Trouver un maximum de clients : le défi rencontré par toutes les PME

La première année est souvent difficile. Elles ne disposent pas de fonds suffisants pour équilibrer son budget. Cela s'explique par le fait de manque de clients. La PME n'est pas encore bien connue sur le marché des consommateurs. Il existe des méthodes pour trouver des clients, via une bonne stratégie de Marketing et Communication qui augmenterait considérablement ses ventes.

Section III. Politique d'emploi

Nous avons déterminé l'importance et les rôles qu'implique d'être une PME dans les sections précédentes. Cette section se concentrera à apporter une directive concret sur la manière dont les PME vont contribuer à la création de l'emploi et ainsi réduire le taux de chômage.

III.1. Concepts de politique d'emploi

Les politiques de l'emploi désignent en général l'ensemble des mesures visant à agir sur l'emploi, en particulier les politiques de lutte contre le chômage. Elles dépendent au moins en partie de l'analyse que l'on fait de ce problème. Sur un plan descriptif, on les classe en 2 grandes catégories : les politiques actives et les politiques passives.

Les politiques actives ont pour but d'obtenir une croissance plus riche en emplois. Plusieurs moyens sont mobilisés dans ce but : comme inciter les entreprises à embaucher (primes à l'embauche de jeunes par ex ou réduction du coût de travail par allègement ou exonération de cotisations sociales), créer des emplois dans le secteur public (embauche de nombreux fonctionnaires), aider les chômeurs à créer leur propre entreprises, aider à la création

d'emplois dans le secteur non marchand par un financement public (les Contrats Emplois Solidarité par ex), améliorer le fonctionnement du marché de travail par une meilleure communication entre les offres et les demandes d'emplois, par des conseils donnés aux chômeurs, favoriser la formation professionnelle, afin que la main-d'œuvre puisse s'adapter aux changements technologiques, introduire une plus grande flexibilité sur le marché du travail (suppression de l'autorisation administrative de licenciements en France, lutte contre le pouvoir des syndicats en Grande Bretagne).

Les politiques de l'emploi passives ont pour but de rendre le chômage supportable et réduire la population active. Voici quelques exemples de moyens disponibles à cet effet. Offrir des indemnités au chômeur (allocation chômage), inciter au retrait d'activité (favoriser le temps partiel volontaire, financer les départs en pré-retraite, le retour au pays des immigrés), on peut aussi abaisser l'âge de la retraite (de 65 à 60 ans en France en 1982), partager le travail par la réduction du temps de travail (loi Aubry en France avec les 35 heures).

III.2. Les politiques agissant sur l'offre de travail

Au niveau global, le chômage s'appréhende comme un excès de la population des actifs par rapport au nombre d'emploi disponible. Le chômage peut également avoir pour origine l'inadéquation entre les qualifications des travailleurs et les exigences et besoins des entreprises, on pourrait alors parler de chômage paradoxal étant donné que certains secteurs d'activités vont manquer de main d'œuvre alors même que des demandeurs d'emploi ne réussissent pas à trouver d'opportunités d'embauche.

En fin, il arrive que les chômeurs préfèrent leur situation aux postes que leur proposent les services publics de l'emploi. Leurs exigences levées, notamment en termes de salaire de réserve, s'explique souvent par la générosité du système d'indemnisation du chômage.

Si ces facteurs sont l'origine du chômage, les solutions adéquates consistent réduire la population active dans les premier as et rendre le travail plus attrayant dans le dernier cas.

III.2.1. La réduction de la population active :

L'objectif de la réduction du nombre de personnes à la recherche d'emploi peut s'obtenir à travers différentes mesures et toucher des publics différents : les jeunes, les travailleurs âgés, les femmes, les étrangers.

III.2.2. Les départs volontaires :

L'idée des départs volontaires vise à encourager la sortie d'activité des personnes occupées et s'adresse principalement aux travailleurs âgés dont elle tente de précipiter le départ en retraite. Cette mesure a déjà été utilisée comme moyen dans les années trente pour lutter contre le chômage (installer des jeunes demandeurs d'emplois). Le remplacement des travailleurs âgés par des jeunes peut sembler intéressant à première vue dans la mesure où cela permet aux entreprises de débarrasser aux qualifications dépassées sans avoir à licencier et embaucher des jeunes mieux formés. Cet avis n'est cependant pas partagé par tous (une perte d'une main d'œuvre expérimentée, perd un savoir inestimable, prise en charge des paiements de retraite) ce qui implique des conséquences négatives pour l'équilibre budgétaire d'un Etat qui complète le déficit de la sécurité sociale.

III.2.3. La mise à l'écart de certaines catégories de demandeurs d'emploi :

Sa finalité est le retrait d'une partie des actifs demandeurs d'emploi du marché du travail en usant divers stratagèmes. Soit un nombre de chômeurs orienté vers des emplois temporaires ou à temps partiel, de sorte que ces personnes ne soient plus prise en compte dans les statistiques officielles du chômage. Ce qui résulte pour les chômeurs des formes de travail qu'elles ne souhaitent, soit qu'elles ne travaillent pas autant qu'elles le voudraient ou qu'elles occupent des postes qui ne leur conviennent pas.

III.2.4. La réduction des flux d'entrée en activité :

A titre d'illustration, des allocations familiales peuvent avoir pour effet la réduction du nombre de femmes souhaitant travailler. C'est également les versements sociaux aux femmes, aux jeunes, aux chômeurs. Comme on peut citer le prolongement de la durée des études qui affecte la demande d'emploi alors que son objectif premier est autre (amélioration de la qualification, accumulation des compétences qui peuvent conduire à la compétitivité d'un pays).

III.2.5. La formation des chômeurs

Il arrive que les chômeurs sévissent alors que les entreprises manquent d'une main d'œuvre (un paradoxe qui figure entre l'offre et le demande de travail). Il existe plusieurs explications pour expliquer cette situation : difficultés de mobilité des sous-emplois, problème

d'information ou encore inadéquation des qualifications des chômeurs avec les exigences des poste à doter. C'est cette dernière explication qui nous intéresse ici. Cependant un décalage avancé entre les besoins en qualifications des entreprises et les formations produites par le système d'éducation et d'apprentissage, un problème d'adéquation qualitative va faire face entre le stock de chercheurs d'emploi et les emplois disponibles. Ici on peut définir un chômeur toute personne sans qualification et ceux dont les savoirs et compétences sont dépassés.

Faciliter l'insertion par des programmes de formation est ainsi devenu un objectif des dépenses pour l'emploi et se propose comme solution.

III.2.6. La valorisation du travail par rapport l'inactivité

Certain individus demandeurs d'emploi refuseraient des propositions d'embauche parce que la rémunération associée ne leur procurerait pas un gain financier suffisant. Cette approche repose sur la théorie économique classique de l'offre de travail, selon laquelle les individus arbitrent rationnellement entre travail et loisir, en comparant les satisfactions qu'ils retirent de chacune de ces situations.

Tout revenu qu'une personne peut obtenir sans avoir à travailler la pousserait à préférer le loisir à l'effort. Face à cette situation nous dirons que deux procédés peuvent être combinés pur inciter au retour à l'emploi :

- La révision des conditions d'accès aux prestations d'indemnisation et d'assistance et de leur montant.
- L'augmentation du revenu d'activité

III.3. Les politiques agissant sur la demande de travail

Parallèlement aux mesures destinées à inciter le maximum d'actifs à chercheur du travail, des actions visant à encourager les entreprises à embaucher sont également prévues. Elles cherchent à aider les employeurs à maintenir les postes existant et créer de nouveaux (augmenter le volume de l'emploi).

Dans un contexte de croissance pauvre en emploi, on cherche des solutions à travers la déréglementation du marché du travail. A cet égard, deux points de vue s'opposent :

Pour certains, ce sont par des procédures telles que la réduction du temps de travail et l'assouplissement des conditions de son utilisateur, autrement dit en favorisant la flexibilité que l'on parviendra à créer des emplois (nouvelle forme de travail, licenciement...) :

Pour d'autres, c'est par la réduction du coût de travail et les rigidités de la relation salariale pour que l'offre et la demande de travail puisse s'ajuster.

III.3.1. La politique de flexibilité

La flexibilité du travail consiste à adapter à tout moment les besoins de main d'œuvre aux fluctuations de l'activité, et aux changements de la production. Elle relève d'une approche libérale de l'économie qui explique les déséquilibres observés sur le marché du travail par les rigidités qui empêchent les salaires, la quantité de travail ou les modes de son utilisation de s'ajuster librement au gré de l'offre et de la demande. Elle estime que la réglementation qui encadrent les relations salariales et protègent l'emploi, ne font que parasiter les ajustements auquel pourrait procéder le marché. Elles accroissent les prix, engendrent une allocation sous-optimal des ressources en main d'œuvre et finalement aggravent le chômage. Cette approche défend la thèse selon laquelle l'Etat doit se contenter de faire respecter la concurrence et libérer le marché du travail de toute entrave, pour parvenir au plein-emploi grâce aux vertus autorégulatrices du marché. Il convient de faire remarquer qu'avant d'être adoptée en tant que mesure de promotion d'emploi, la flexibilité a été revendiquée par les entreprises qui se plaignent du carcan réglementaire étouffant. Le lien entre la flexibilité et chômage est ensuite mis en œuvre depuis plusieurs années par l'OCE qui oppose dans ses travaux le modèle européen caractéristiques opposées.

III.3.2. La réduction du temps de travail (RTT)

Les règles de fonctionnement du marché du travail protègent également sur la durée légale de travail, mesure qui vise à lutter contre le chômage à travers le partage du travail qui se raréfie. Rappelons que Marx et certains auteurs rêvaient d'une société où l'individu ne travaillait que le matin et s'adonnerait le reste de la journée à des activités récréatives, au loisir, à la philosophie. Dans les années 70, sous l'influence du chômage de masse, des syndicats revendiquent le partage du travail, pratique qui permet de concilier des aspirations sociales (amélioration des conditions du travail et épanouissement personnel) et la nécessité économique mais aussi sociale de lutter contre le chômage.

En théorie, il existe de bons arguments à la fois pour et contre l'opinion selon laquelle les réductions collectives du temps de travail peuvent être un instrument efficace de la politique d'emploi. Au plan pratique, les conditions et circonstances dans lesquelles s'effectue la RTT ont une grande incidence sur les résultats en matière d'emploi.

Réduire le temps de travail afin de résoudre le problème de chômage prend sens et tout à fait fondé. L'idée de départ est très simple : au niveau global, un volume de production déterminé nécessite un nombre donné d'emploi. Par conséquent, lorsque la croissance de la production est limitée et ne permet pas d'augmenter le nombre d'emploi au même rythme que la population active, le seul moyen d'éviter l'augmentation du chômage, un fois que toutes les politiques de stimulation de la demande ont échoué, est de multiplier les emplois en les subdivisant. Cependant, la mise en œuvre du partage du travail soulève une question majeure : qui doit en supporter les coûts ? Au niveau des entreprises, deux problèmes se posent. Le premier est celui de la compensation salariale qui est intégrale si les salaires ne sont pas affectés par la baisse de la durée de travail. Le maintien du même salaire ferait peser des charges plus lourdes sur les entreprises, ce qui les conduirait à moins embaucher ou à perdre des marchés et, du coup, à aggraver les licenciements pour restaurer leurs marges de bénéfice. Autrement, l'employeur qui augmente le nombre d'emplois tout en gardant constant le nombre total d'heures de travail, gardera la masse salariale inchangée, sans pas dégrader la rentabilité de son entreprise. Ces sont alors les déjà en poste.

III.3.3. La réduction du coût du travail

Les mesures mises en œuvre dans le cadre de l'abaisse du coût du travail ont généralement pris la forme de subvention à l'emploi. Celles-ci englobent toute aide financière ou exemption visant explicitement à réduire le coût du travail afin de maintenir les emplois ou de favoriser les embauches.

Au plan théorique, l'économiste britannique Nicolas Kaldor (1936) préconise le recours à des subventions des salaires comme moyen de remédier au chômage. Les aides à l'emploi sont revenues à l'ordre du jour à partir du milieu des années 70, lorsque de nombreux pays développés ont eu recours aux subventions à l'emploi calculées généralement en fonction de personnes qui seraient licenciées si elles n'existaient pas. C'est ainsi qu'on évitait les licenciements.

Le principe d'aide financière à l'emploi est simple : la subvention abaisse le coût du travail, ce qui a pour effet d'inciter la firme à utiliser d'avantage de travail que de capital. En effet, comme n'importe quel autre marché le coût salarial est une variable d'ajustement des quantités offertes et demandées. Si ce prix est trop élevé par rapport à la productivité des salariés, les entreprises limitent leur embauche et les premières victimes seront les travailleurs dont la productivité est trop faible par rapport à ce qu'ils coûtent. Diminuer le coût relatif du travail peu qualifié est un moyen de sauvegarder les emplois faiblement qualifiés, menacés par ce progrès technique et concurrencés par les travailleurs des pays à bas salaire.

Les aides à l'embauche prennent des formes extrêmement variées et sont parfois cumulables, elles se présentent sous forme :

- ◆ D'abaissement des charges sociales sur les bas salaires ;
- ◆ De mesures ciblées sur les jeunes, les chômeurs de longue durée, les handicapés...
- ◆ D'exonération pour certain espace, milieu urbain,...
- ◆ D'aide diverses pour favoriser le dévouement, réduction de l'impôt, d'aide à l'apprentissage

Chapitre III. Contribution des PME dans la résorption A.U. : 2017-2018 du chômage – Cas de Madagascar

CHAPITRE III. CONTRIBUTION DES PME DANS LA RESORPTION DU CHOMAGE – CAS DE MADAGASCAR

Section I. Madagascar : Potentiel humain détenu par le pays

En 2017, la population malgache est estimée à 25,57 millions d'habitants avec un accroissement naturel de 2,7% par an. Madagascar présente une structure de population très jeune.

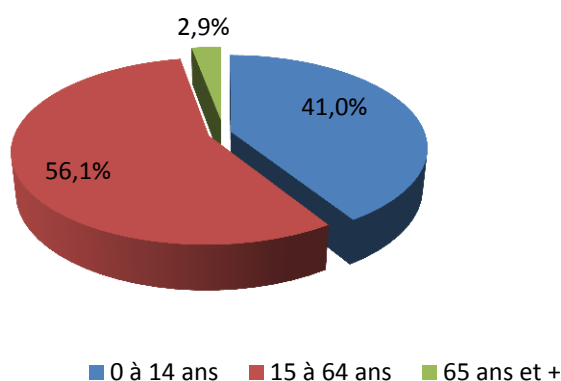
Tableau 3 - Structure de la population (2013-2017)

Année	Effectif total	Population en âge de travailler (15-65 ans)		Autres (0-14 ans, 65 et plus)
		Population active	Population inactive	
2013	23 589 801	11 611 906	962 314	11 015 581
2014	24 234 088	11 931 417	1 080 937	11 211 734
2015	24 894 551	12 238 232	1 217 156	11 439 163
2016	25 570 895	12 618 366	1 279 931	11 672 598
2017	26 189 455	13 053 653	1 291 841	11 843 961

Source : Données Banque Mondiale, 2018

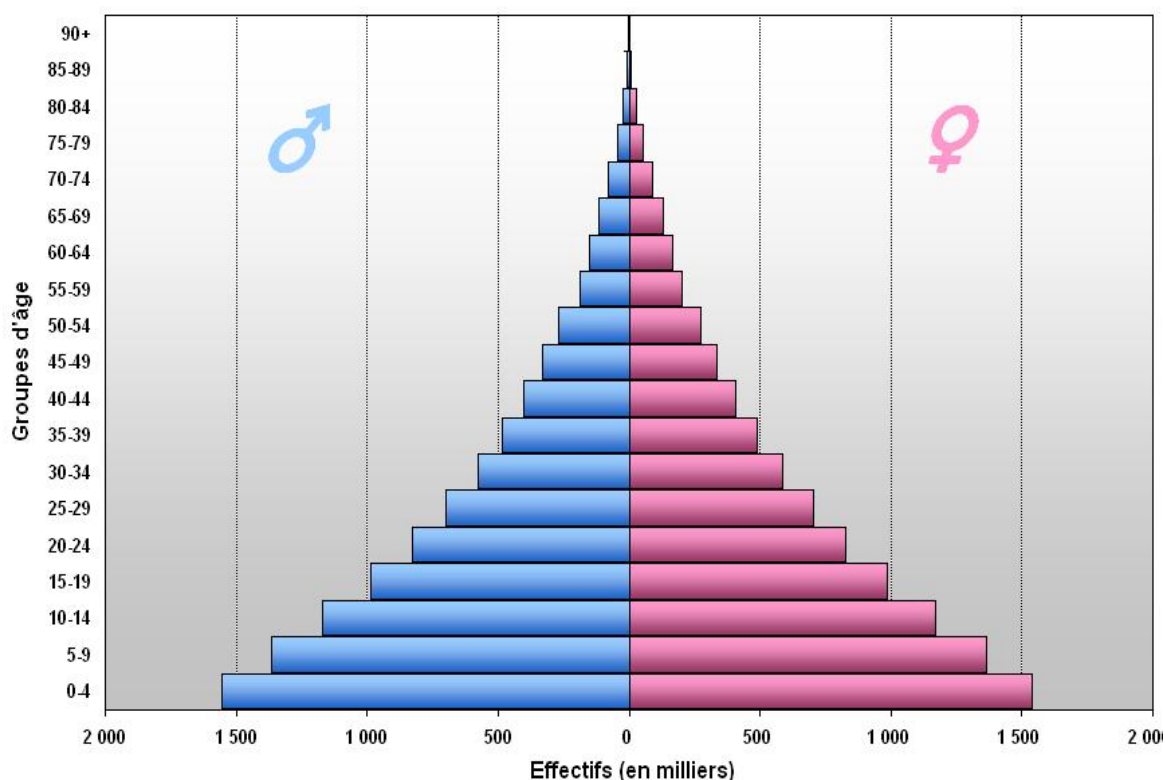
La répartition par âge de la population présente les caractéristiques classiques des pays en développement avec une majorité de jeunes. L'âge moyen est de 21,4 ans et la moitié des habitants à moins de 20 ans. Seulement 2,9 % de la population a plus de 65 ans²⁷.

Figure 4 - Répartition de la population de Madagascar selon les tranches d'âge



Source : Banque Mondiale, 2018

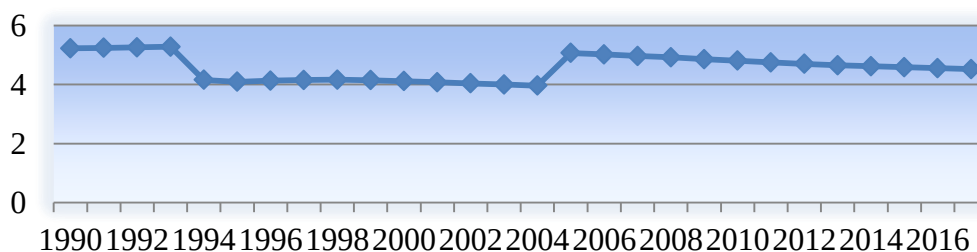
²⁷ Rapport banque mondiale, 2018

Figure 5 - Pyramide des âges - 2016

Source : Organisation des Nations Unies (World Population Prospects, 2016.)

I.1. Concentration de la population dans la zone urbaine

La jeunesse de la population est moins marquée dans les zones urbaines : 51 % de la population à moins de 20 ans. Les habitants des régions de Toliara sont les plus jeunes avec un âge moyen de 19,4 ans. A l'inverse, dans les régions de DIANA et de SAVA, l'âge moyen atteint 23,8 ans. Ceci s'explique par une proportion plus importante des plus de 65 ans : 6 % de la population contre 3 % au niveau national²⁸.

Figure 6 - Croissance annuelle de la population urbaine (1990-2017)

Source : Banque mondiale, Rapport 2018.

²⁸ INSTAT (2012) – ENEMPSI Tome 1.

Chapitre III. Contribution des PME dans la résorptionA.U. :2017-2018 du chômage – Cas de Madagascar

Tableau 4 - Répartition de la population par région - 2016

Région	Population (habitants)	Superficie (en km ²)	Densité (habitants/km ²)
Analamanga	3 439 589	16 911	203
Vakinankaratra	1 852 199	16 599	112
Vatovavy Fitovinany	1 454 863	19 605	74
Atsimo - Andrefana	1 352 456	66 236	20
Antsiranana	1 305 132	21 934	60
Sofia	1 280 847	50 100	26
Haute Matsiatra	1 231 696	21 080	58
Analanjirifo	1 063 197	21 930	48
Alaotra Mangoro	1 054 958	31 948	33
SAVA	1 007 399	25 518	39
Atsimo - Atsinanana	923 068	18 863	49
Boeny	821 356	31 046	26
Androy	753 832	19 317	39
Itasy	752 703	6 993	108
Amoron'i Mania	734 413	16 141	45
Diana	719 000	19 266	37
Anôsy	690 019	25 731	27
Menabe	608 166	46 121	13
Bongolava	469 769	16 688	28
Ihorombe	320 775	26 391	12
Betsiboka	301 480	30 025	10
Melaky	297 446	38 852	8
Ensemble	22 434 363	587 295	38

Source : INSTAT – <https://www.population.net/pays/madagascar>, consulté le 25/02/2019

La population se concentre surtout dans deux régions, à savoir la région Analamanga qui accueille presque 15% de la population, elle est suivie de la région Vakinankaratra qui regroupe 8% de la population malgache. Ce tableau montre la répartition inégale entre les zones rurales et les zones urbaines. La figure ci-après montre comment la population urbaine a évolué depuis les années 1990 à 2017.

C'est dans les années 1992 et en 2005 qu'on observe une forte croissance de la population dans la zone urbaine (respectivement 5,28% et 5,07%). En 1994, le taux de croissance à

diminué à 4,1%, ce taux s'est maintenu pendant 10 ans pour ensuite monter en flèche en 2005. Depuis on n'enregistre plus de grand changement même si au cours des années suivantes ce taux s'est diminué.

Section II. Contexte du chômage

Afin d'écartier toute ambiguïté et des sources de confusions que ce soit pour la compréhension ou pour le calcul nous allons, dans cette section, tout d'abord définir ce qu'est le chômage et établir rapidement les typologies du chômage et enfin présenter quelques indicateurs qui donnera un aperçu sur l'actuel état de chômage à Madagascar.

II.1. Définition selon le bureau international du travail

Le chômage au sens du Bureau international du travail (BIT) comptabilise les personnes en âge de travailler (conventionnellement 15 ou plus qui :

- ❖ n'ont pas travaillé, ne serait-ce qu'une heure au cours de la semaine de référence ;
- ❖ sont disponibles pour travailler dans les deux semaines ;
- ❖ ont entrepris des démarches actives de recherche d'emploi dans le mois précédent, ou ont trouvé un emploi qui commence dans les 3 mois.

C'est cette définition qui est utilisée dans les documents fournis par les pays et les institutions et ainsi retenu pour une éventuelle comparaison au niveau international entre les pays de différents niveaux de développement.

Cependant, cette définition appelle au moins deux remarques :

- Elle ne fait pas référence à des critères juridiques ou institutionnels tels que l'inscription auprès d'une agence d'emploi ou la perception d'une indemnité
- La définition du BIT est très restrictive puisqu'elle exclut les personnes ayant travaillé la semaine précédente, ne serait qu'une heure. C'est le cas des individus occupant des emplois précaires et qui sont classés dans la catégorie des actifs occupés.

II.2. Typologie de chômeurs

II.2.1. Chômage frictionnel

Le chômage frictionnel provient du fait que les personnes quittent leur emploi avant d'en avoir obtenu un, ou qu'elles entrent sur le marché de travail une première fois. Sans

Chapitre III. Contribution des PME dans la résorptionA.U. :2017-2018 du chômage – Cas de Madagascar

conséquence sociale dramatique, il est un indicateur de mobilité professionnelle et de dynamique économique ; il reste très limité lorsque la conjoncture est mauvaise (on ne démissionne pas d'un emploi, sans avoir la proposition certaine, en période de sous-emploi de masse). Si l'on établit à 3% le taux de chômage frictionnel inévitable, on peut dire que l'on atteint le plein emploi lorsque le taux de chômage d'une économie est de 3%.

II.2.2. Chômage structurel

Une économie en pleine croissance connaît de constantes modifications structurelles. Les économistes soulignent que le chômage frictionnel et le chômage structurel sont inévitables à court terme. On parle alors de chômage naturel. Il est dû à des changements structurels dans divers secteurs de l'économie. Beaucoup plus préoccupant, il provient des rigidités de nature économique, sociale et politique. On peut l'expliquer à partir de l'inadéquation entre l'offre et la demande de travail.

À ce niveau on ne trouve pression sur la croissance des prix et des salaires. Le taux de chômage naturel est suffisamment élevé pour à la fois réduire les demandes d'augmentation de salaire et pour conserver le taux d'inflation à un niveau bas. Le taux naturel est de 6.5%.

II.2.3. Chômage saisonnier

Ce chômage provient de périodes de ralentissement économique relié aux changements des saisons. Il est lié aux variations d'activité au cours de l'année dans certains secteurs économique (exemple : le tourisme) et chômage technique, subi par des travailleurs dont les moyens de productions sont devenus inutilisables, sont à classer parmi les causes secondaires du chômage.

II.2.4. Chômage cyclique

Une économie de marché connaît des périodes successives de sommets et de creux que l'on appelle cycles économiques. En période de prospérité économique l'emploi augmente ; en période de ralentissement, le chômage augmente

II.2.5. Remarque : Le taux du chômage naturel

Le taux du chômage naturel correspond à la combinaison du chômage structurel et du chômage de friction, ce sont les formes de chômage qui ne peuvent pas être évitées même à un niveau très élevé d'activité économique.

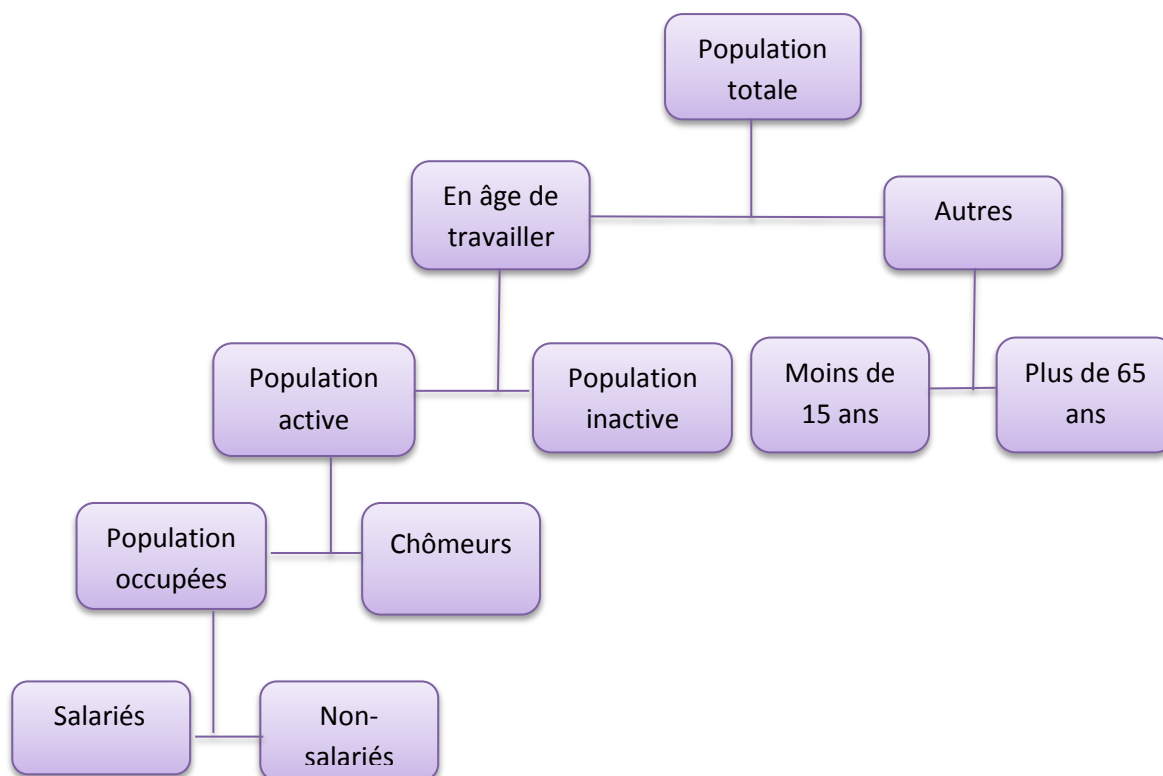
C'est un concept créé par MILTON FRIEDMAN et EDMOND PHELPS dans les années 1960. Pour FRIEDMAN, il correspond au taux de chômage d'équilibre vers lequel l'économie tend sur le long terme. Selon l'hypothèse du modèle, en absence de choc et de cycle économique, les salaires tendent à un niveau d'équilibre qui égalise l'offre et la demande sur le marché du travail. Le chômage découle alors pour un niveau de compétence donné, du refus des travailleurs d'accepter un salaire jugé trop faible (concept de chômage volontaire et salaire de réserve) et l'inintérêt pour les firmes de proposer un salaire trop élevé. Il est issu de la théorie néoclassique. Ainsi ce taux de chômage d'équilibre dépend de l'importance des rigidités qui empêchent le bon fonctionnement du marché de travail. Le taux de chômage naturel n'est pas constant, car dépend des facteurs réels qui agissent à la fois sur l'offre et la demande : facteurs démographiques, le progrès technique(SOLOW), salaire minimum.

II.3. Mesures du chômage

La mesure de différent taux se base, en effet sur la structure de la population. Ce qui fait entrée des notions comme la population en âge de travailler définit comme l'ensemble de la population se trouvant dans la tranche d'âge de 15 à 65 ans ; la population active des personnes dans cette tranche d'âge qui occupent un poste ou en recherche activement un. Ce dernier, regroupe la population dont classée chômeurs. La figure ci-après résume la structure de la population, apporte une explication à ceci et servira de base de calcul des différents indicateurs sur l'emploi et le chômage.

Chapitre III. Contribution des PME dans la résorptionA.U. :2017-2018 du chômage – Cas de Madagascar

Figure 7 - Structure de la population (base de calcul)



Source : Reproduit par l'auteur

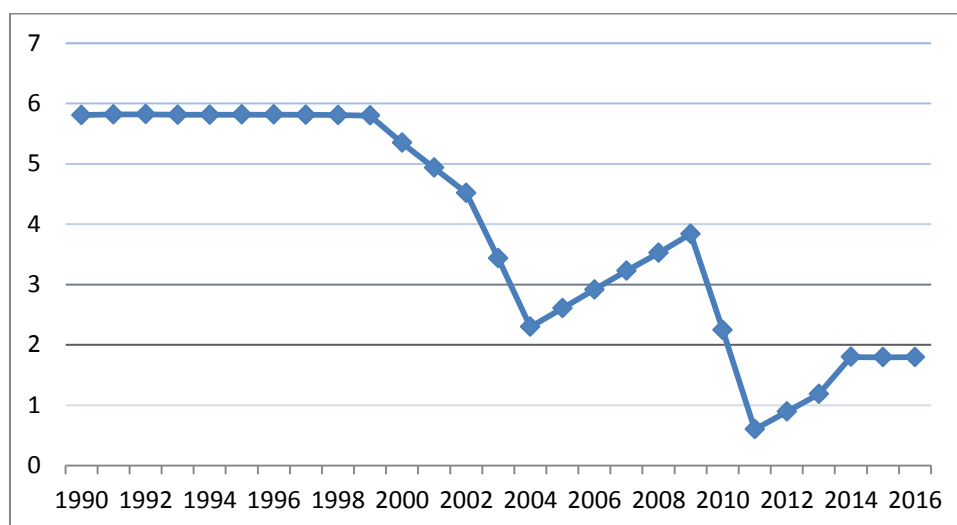
II.3.1. Les indicateurs d'emplois et de chômage à Madagascar

II.3.1.1. Le taux d'emploi

Le taux d'emploi est la proportion de personnes disposant d'un emploi parmi celle en âge de travailler (15-64 ans). Le taux d'emploi reflète la capacité d'une économie à utiliser ses ressources en main d'œuvre. Le taux d'emploi indique la capacité d'une nation à fournir de l'emploi à sa population en âge de travailler.

II.3.1.2. Le taux de chômage

Le taux de chômage exprime la proportion de personnes sans emploi dans la population active. Dans le cadre de l'enquête auprès des diplômés des hautes écoles, la comparaison du taux de chômage une année et cinq ans après l'obtention du diplôme informe sur l'évolution du *degré d'intégration des personnes diplômées dans le marché du travail*. La définition du taux de chômage utilisée est celle du BIT.

Figure 8 - Évolution du taux de chômage (1991-2017)

Source : Banque mondiale, 2018.

On constate sur cette graphique une tendance descendant du taux de chômage à partir de l'année 1999 (5.8%) jusqu'à l'année 2004 (2.3%) et qui va monter un peu en 2009 qui fut marqué par une crise politique qui a été la cause de plusieurs perte d'emploi (taux de chômage égale à 3.8% moins de trois points à celle de 1999). Depuis 2009, le taux est descendu jusqu'à atteindre son minimum en 2011 qui était égale à 0.6%. En fait cette diminution ne s'explique pas par l'occupation d'un emploi par la population mais de la réduction de la population active et surtout par la déstructuration de l'emploi à Madagascar. Après la crise, la population s'est adonnée à des emplois informels. Des emplois caractérisent comme précaires et parfois en inadéquation avec les compétences de la population.

II.3.1.3. Le taux d'activités

Le taux d'activités représente la population active exprimée en pourcentage de la population âgée de 15 ans et plus.

Sur la population potentiellement active des individus de 5 ans et plus, le taux d'activité global est de 63 %. Ainsi, l'offre de travail touche près de deux tiers des individus. Le taux d'activité passe à 87 % pour les 15 ans et plus et 75 % pour la population de 10 ans et plus. En 2012, 79 % de la population potentiellement active réside en milieu rural où le taux d'activité est de 65 %. En milieu urbain, le taux d'activité est plus faible (56 %).

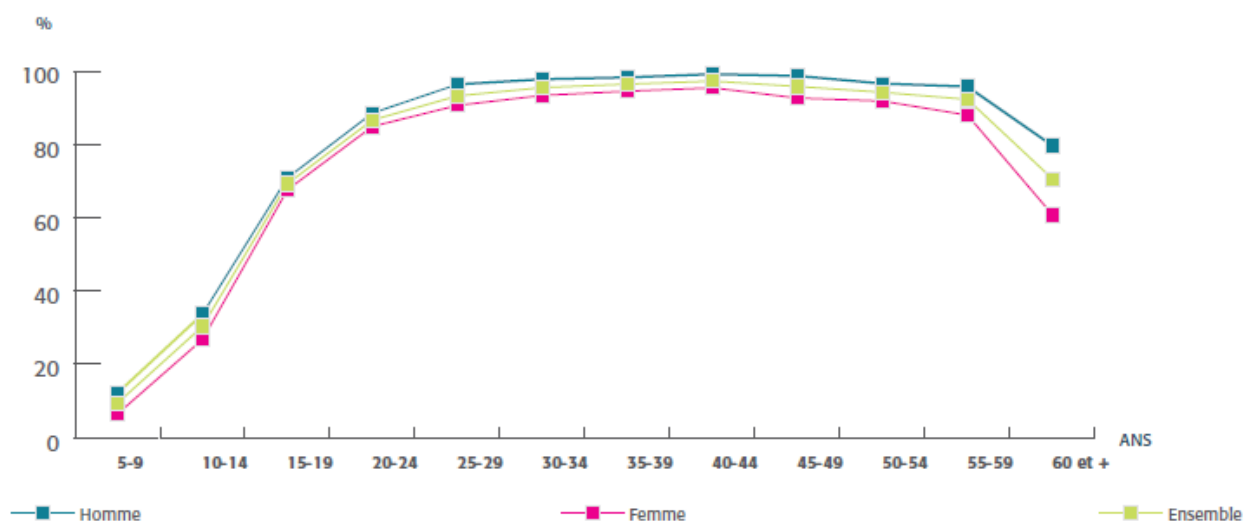
Le taux d'activité chez les hommes (65 %) est supérieur à celui des femmes (61 %) aussi bien en milieu rural qu'en milieu urbain. L'écart des taux d'activité entre les hommes et les

Chapitre III. Contribution des PME dans la résorption A.U. : 2017-2018 du chômage – Cas de Madagascar

femmes est plus important en milieu urbain (59,3 % contre 53,5 %). En milieu rural, l'écart est moindre (67,1 % pour les hommes contre 63,5 % pour les femmes).

La structure sociale explique ces écarts entre les genres. Les femmes se partagent entre deux fonctions : la gestion quotidienne du ménage et une contribution importante au pouvoir d'achat des ménages à travers l'exercice d'une activité économique. Les femmes actives passent en moyenne 15 heures par semaine à effectuer des travaux domestiques en plus de leur emploi, soit 1,7 fois plus que la moyenne des heures de travaux domestiques des hommes actifs. Malgré tout, Madagascar se caractérise par un taux d'activité global très élevé et par des écarts entre hommes et femmes plutôt faibles, au regard des standards internationaux.

Figure 9 - Taux d'activités par sexe et par âge en 2012



Source : INSTAT, ENEMPSI 2012, Tome1.

Le taux d'activité suit les étapes successives du cycle de la vie. Il rapidement à mesure que les jeunes sortent du système scolaire et intègrent la vie professionnelle. Le taux d'activité est maximum (97,2 %) pour les 40-44 ans. Dès 45 ans, le taux d'activité diminue lentement jusqu'à l'âge de la retraite.

II.3.2. Le chômage de longue durée

En 2012, 34 % des chômeurs sont au chômage depuis plus d'un an. La durée moyenne du chômage est de 12,2 mois. La durée moyenne du chômage doit être interprétée comme la durée pendant laquelle les chômeurs n'ont pas eu accès à un « véritable » emploi et non comme la véritable durée du chômage (pendant laquelle les individus n'auraient pas exercé la moindre activité, même la plus marginale). Cette durée moyenne du chômage indique

l'extrême difficulté des chômeurs à s'insérer et/ou se réinsérer sur le marché du travail. Ce phénomène touche plus les primo-demandeurs que les anciens occupés.

Section III. Caractéristique de l'entreprise et de l'emploi à Madagascar

III.1. Répartition des entreprises à Madagascar

La forme juridique, le type d'entreprise et la branche d'activité sont les trois axes à travers lesquels s'orientera la description de la répartition des entreprises à Madagascar.

III.1.1. Répartition par province et par forme juridique

Le nombre des entreprises formelles issues du secteur secondaire et tertiaire réparties à travers la Grande Ile est évalué à 211 315. La province d'Antananarivo est le lieu d'implantation de 62,8% de ces entreprises, suivie par la province de Toamasina (11,1%) et celle d'Antsirananan (9,4%).

Tableau 5 - Répartition des entreprises par province et par forme juridique

Province	SA et SAU	SARL et EURL	EI	Ensembles	Structure (en %)
Antananarivo	520	2 309	129 941	132 768	63
Antsiranana	15	276	19 544	19 835	9
Fianarantsoa	18	96	14 743	14 857	7
Mahajanga	35	126	10 890	11 051	5
Toamasina	60	232	23 152	26 444	13
Toliary	28	153	9 179	9 360	4
Madagascar	676	3 190	207 449	211 315	100
Structure (%)	0	2	98	100	

Source : *Enquête Entreprise 2005-INSTAT*

En ce qui concerne la forme juridique, 98,2% des entreprises sont inscrites en tant qu'entreprises individuelles (EI). Ces dernières sont réparties principalement à travers trois provinces, celles d'Antananarivo (126 941 entreprises), de Toamasina (23 152 entreprises) et d'Antsiranana (19 543 entreprises).

Concernant les SA et SAU, elles sont installées en majorité dans les provinces d'Antananarivo, de Toamasina et de Mahajanga.

Chapitre III. Contribution des PME dans la résorption A.U. : 2017-2018 du chômage – Cas de Madagascar

III.1.2. Répartition par province et par type d'entreprises

L'entreprise-type à Madagascar est une micro-entreprise dont la taille ne dépasse pas 10 employés. Les micro-entreprises représentent plus de 96% des entreprises légalement formées dans le pays et dont la majorité est installée dans la province d'Antananarivo. La proportion des micro-entreprises est la moins élevée dans la province de Toliary puisqu'elle y est 95%.

Tableau 6 - Répartition des entreprises par province et par type d'entreprises

Province	Micro-entreprises	Petites et moyennes entreprises	Grandes entreprises	Ensemble
Antananarivo	127 730	4 698	340	132 768
Antsiranana	19 327	491	17	19 835
Fianarantsoa	14 431	422	4	14 857
Mahajanga	10 466	574	10	11 050
Toamasina	22 726	700	18	23 444
Toliary	8 901	451	8	9 360
Madagascar	203 581	7 336	397	211 314
Structure (%)	96,34	3,47	0,19	

Source : Enquête Entreprise, 2005-INSTAT

Les petites et moyennes entreprises, représentant 3,5% de l'ensemble des entreprises, se concentrent, à Toamasina, Mahajanga et Antsiranana après Antananarivo. D'ailleurs, mise à part Antananarivo, et quel que soit le type d'entreprises, le nombre des entreprises à travers les cinq autres provinces est relativement faible.

III.1.3. Répartition par branche et par forme juridique

La Branche d'activité est définie selon la nomenclature des activités et des produits en vigueur à Madagascar. Ces branches sont :

- Activités extractives ;
- Activités de fabrication ;
- Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau ;
- Construction
- Commerce et répartition de véhicules automobiles et d'articles domestiques ;
- Hôtels et restaurants
- Transports, auxiliaires de transport et communication ;

- Activités financières ;
- Immobilier, location et services aux entreprises ;
- Autres services privés ;m)

La structure par branche d'activité de l'ensemble des entreprises formelles à Madagascar est caractérisée par la dominance du « Commerce et réparation de véhicules automobiles et d'articles domestiques » à hauteur de 75,5% de l'effectif total des entreprises. Les « Activités de fabrication » et les activités de « Transports, auxiliaires de transport et communication » sont les deux autres domaines d'activité qu'exercent les entreprises à Madagascar. En terme de pourcentage, elles englobent respectivement 9,1% et 7,4% de l'ensemble des entreprises

Tableau 7 - Réparation des entreprises par branches et par forme juridique

Branches d'activités	Formes juridiques				Structure ensemble %
	SA et SAU	SARL et EURL	EI	Ensemble	
Activités extractives	13	35	132	180	0,1
Activités de fabrication	112	400	18 822	19 334	9,1
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	5	2	0	7	0,0
Construction	10	95	3 450	3 555	1,7
Commerce et réparation de véhicules automobiles et d'articles domestiques	303	1648	157 643	159 594	75,5
Hôtels, restaurants, bars	12	170	8 948	9 130	4,3
Transports, auxiliaires de transport et communication	77	230	15 277	15 584	7,4
Activités financières	39	8	0	47	0,0
Immobilier, location et services aux entreprises	94	522	1 195	1 811	0,9
Autres	11	80	1 982	2 073	1,0
Ensembles	676	3 190	207 449	211 315	100,0

Source : Enquête Entreprises, INSTAT-200

Chapitre III. Contribution des PME dans la résorption A.U. : 2017-2018 du chômage – Cas de Madagascar

III.2. Caractéristiques de l'emploi

Les caractéristiques de l'emploi se verront par rapport à la forme juridique des entreprises, puis selon le type des entreprises. Et, enfin, la branche d'activités des entreprises sera considérée avant une vision des catégories socioprofessionnelles. Les derniers paragraphes seront consacrés à l'observation de la rémunération à Madagascar.

III.2.1. Emploi selon la forme juridique des entreprises

Les entreprises formelles à Madagascar emploient au nombre de 753 353 personnes. Un emploi sur six est de type temporaire. Et si un poste sur trois est occupé par une femme, la proportion des femmes est, toutefois, moins élevée dans l'emploi temporaire et cela, quelle que soit la forme juridique de l'entreprise.

Les entreprises individuelles jouent un rôle important à Madagascar dans la mesure où elles contribuent à un peu moins de 70% de l'emploi total.

Tableau 8 - Répartition de l'emploi selon la forme juridique des entreprises

Forme juridique	Emploi total	Personnel permanent			Personnel temporaire		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
SA ET SAU	93 506	57 815	26 182	83 997	10 623	3 886	14 509
SARL ET EURL	129 836	66 654	43 006	109 660	11 165	9 010	20 175
EI	535 011	281 164	154 689	435 853	74 559	14 600	89 159
Ensemble	758 353	405 633	223 877	629 510	96 347	27 496	123 843

Source : *Enquête Entreprise, 2005- INSTAT*

III.2.2. Emploi selon le type des entreprises

La ventilation de l'emploi, selon la taille des entreprises, reflète la place importante qu'occupent les micro-entreprises dans l'économie nationale. Elle montre aussi que la dispersion est plus ou moins grande entre les trois classes d'entreprises : les grandes entreprises regroupent 23,2% de la population active, les petites et moyennes entreprises 22,0% et les micro-entreprises 54,9%.

Tableau 9 - Répartition de l'emploi selon le type des entreprises

Type d'entreprise	Emploi total	Personnel permanent			Personnel temporaire		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Micro-entreprises	413 446	231 648	139 750	341 398	35 264	6 784	420 488
PME/PMI	165 417	84 089	30 352	114 774	41 539	9 104	50 643
Grandes entreprises	174 490	59 895	53 443	143 338	19 544	11 608	31 152
Ensemble	763 353	405 633	223 877	629 510	96 347	27 496	12 3843

Source : Enquête Entreprise, 2005-INSTAT

Quant au type de contrat, l'emploi est le plus stable dans les micro-entreprises car un poste sur neuf y est temporaire, contre un poste sur trois dans les PME et un poste sur six dans les grandes entreprises. D'ailleurs, dans ce dernier type d'entreprises, la proportion des femmes est plus élevée dans l'emploi temporaire car il concerne trois personnes sur huit alors qu'il est d'une personne sur six dans les micro-entreprises et dans les petites et moyennes entreprises.

III.2.3. Emploi selon la branche d'activités des entreprises

Les branches « Commerce et réparation de véhicules automobiles et d'articles domestiques », « Activités de fabrication » et « Construction » sont les trois premières sources d'activité de la population. Elles représentent respectivement 49,2%, 24,9% et 9% de l'emploi total. La branche « Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau » est celle qui offre le moindre contrat de type temporaire. Il en est tout à fait l'opposé dans la branche « Construction » si 63,3% des contrats souscrits sont à courte durée.

Selon le genre, les branches « Activités de fabrication », « Hôtels, restaurants, bars » et « Activités financières » sont celles où la disparité entre le nombre d'hommes et de femmes est la moins élevée. Ainsi, on note que la branche « Hôtels, restaurants, bars » est composée de plus de femmes que d'hommes : 53,2% de femmes et 46,8% d'hommes.

Chapitre III. Contribution des PME dans la résorption A.U. : 2017-2018 du chômage – Cas de Madagascar

Tableau 10 - Répartition de l'emploi selon la branche d'activité des entreprises

Branches d'activités	Emploi total	Personnel permanent			Personnel temporaire		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Activités extractives	11 222	7 000	495	7 495	3 727	0	3 727
Activités de fabrication	187 509	91 716	64 218	155 934	16 018	15 557	31 575
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	571	428	143	571	0	0	0
Construction	67 648	22 475	2 322	24 797	42 050	801	42 851
Commerce et réparation de véhicules automobiles et d'articles domestiques	370 450	213 255	126 730	339 985	23 113	7 352	30 465
Hôtels, restaurants, bars	37 791	16 554	18 098	34 652	1 219	2 100	3 319
Transports, auxiliaires de transport et communication	31 332	39 585	4 376	43 961	7 061	310	7 371
Activités financières	6 955	3 631	1 877	5 508	848	599	1 447
Immobilier, location et services aux entreprises	14 734	8 936	3 448	12 384	1 803	547	2 350
Autres	4 961	2 053	2 170	4 223	508	230	738
Ensembles	733 173	405 633	223 877	629 510	96 347	27 496	123 843

Source : Enquête Entreprise, 2005-INSTAT

Section IV. Développement du secteur privé mise en place par le gouvernement malgache

Cette dernière section est la part de réponse du gouvernement malagasy sur la promotion des PME. Elle présentera les initiatives prises pour montrer la préoccupation de cette dernière par l'administration publique.

IV.1. Situation des Initiatives de développement Industriels

Les différents appuis disponibles pour le secteur industriel, notamment pour les PME/ PMI, comprennent: (i) des appuis en information, documentation et formation, (ii) des appuis en encadrement et accompagnement, conseil et orientation, (iii) des appuis à l'accès aux marchés et (iv) des appuis à l'accès au financement. Toutefois, il faut souligner que la plupart des PTFs ont suspendu leurs projets d'appuis durant la période de transition. Les appuis existants

comprennent notamment les services de l'Economic Development Board of Madagascar (EDBM), ceux de l'International Trade Board of Madagascar (ITBM) qui est un centre de ressources dédié au commerce international créé en 2010 par les principales organisations patronales avec l'aide de l'Agence Française de Développement, ceux des Chambres de Commerce et d'industrie, ceux de certains projets comme PROSPERER (FIDA) et programmes comme le MSDLCP (PNUD) et ceux des autres organismes locaux tels CITE, CTHT, FOFIFA..., appuis disponibles au moins dans les grandes villes de Madagascar. A noter qu'en matière d'appuis financiers, il n'existe pas encore de banque de développement à Madagascar. Suite à ces constats, il faut absolument **redéfinir la vision que nous, Malagasy, nous voulons pour le développement de notre secteur industriel** qui est un passage obligé du développement de notre pays.

Le Politique Industrielle se repose sur la Politique Générale de l'Etat²⁹ avec la vision «Madagascar : une Nation Moderne et Prospère » ainsi que sur la Politique Economique de 2014. Elle a tenu compte 1) des constats et solutions de relance énoncées dans tout document relatif au secteur industriel Malagasy , notamment les États Généraux de l'industrie en 2011, le « Plan de développement économique à court, moyen et long terme de Madagascar » adopté en 2013 par l'ensemble des opérateurs privés ; et 2) des engagements internationaux du pays (OMD, Lima 2013, Agenda de développement post 2015-19 dont l'objectif est d'accélérer le développement industriel inclusif et durable ou ISID pour éradiquer la pauvreté et contribuer au développement durable) en intégrant les dimensions économiques, sociales et environnementales.

IV.2. Développement du secteur privé

Dans le cadre de la mise en œuvre de la Politique Nationale de Développement, le développement de du secteur privé s'inscrit dans l'objectif stratégique 3 : « La Croissance est inclusive et le développement territorial harmonisée ».³⁰

Une croissance inclusive et un développement territorial harmonisé découlent de la contribution de tous les secteurs notamment ceux identifiés comme porteurs ainsi que les filières à hautes valeurs ajoutées. Aussi, la réhabilitation et l'amélioration des infrastructures et des équipements sont les préoccupations urgentes du gouvernement, s'ajoutant à

²⁹ PGE – Mai 2014

³⁰ PMO/PND/2015 ; page27

Chapitre III. Contribution des PME dans la résorptionA.U. :2017-2018 du chômage – Cas de Madagascar

l'optimisation de l'organisation des structures territoriales, le développement du secteur privé et des secteurs relais.

Le secteur privé est considéré comme le moteur de la croissance et la promotion de l'emploi. Ainsi les programmes de mise en place par l'Etat ont pour but de promouvoir ce secteur. Ces programmes vont avoir pour effets :

- ✓ Le développement du Partenariat-Public-Privé ;
- ✓ L'amélioration des cadres juridiques, légaux et fiscaux ;
- ✓ La valorisation des opportunités et potentialités ;
- ✓ L'institutionnalisation de dialogue public-privé ;
- ✓ L'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie de relance de la filière coton à l'échelle de l'industrie ;
- ✓ La promotion des transferts technologique et innovation ;
- ✓ La promotion de la culture entrepreneuriale ;
- ✓ La promotion de l'accès au financement.

Des actions prioritaires ont été prévues à ces effets :

- ❖ Assister et appuyer le secteur privé par l'intermédiaire de la plateforme DPPP, dans la résolution de ses problèmes et dans le suivi des mesures de relance.
- ❖ Ratifier les accords de partenariat et de protection des investissements étrangers (APPI).
- ❖ Mettre en œuvre la Politique Nationale de l'Industrie.
- ❖ Actualiser la stratégie nationale de développement du secteur privé.
- ❖ Elaborer et mettre en œuvre une stratégie de relance de la filière coton à l'échelle de l'industrie textile.
- ❖ Promouvoir l'innovation, la recherche et le développement, ainsi ue l'utilisation stratégique de la propriété intellectuelle.
- ❖ Promouvoir la culture entrepreneuriale rurale et notamment l'industrialisation rurale.
- ❖ Promouvoir l'Entreprenariat des jeunes, des femmes et les couches vulnérables.
- ❖ Mettre en place une caisse de soutien et de solidarité nationale pour aider les PME/PMI, MPE et coopératives.

CONCLUSION

Bien avant de conclure, il est nécessaire de rappeler l'ensemble des étapes que nous avons suivies. Dans un premier lieu, nous avons traité dans le premier chapitre les différents concepts et fondements théoriques qui a servi de cadrage pour ce travail. Nous avons évoqué la notion d'entreprise essentielle avant de définir ce qu'est une petite et moyenne entreprise. Les idées préexistantes y sont aussi évoquées en plus d'une brève revue littéraire. Le deuxième chapitre a traité la PME en insistant sur ses rôles et son importance dans le développement d'un pays, et en dévoilant ces caractéristiques et les obstacles auxquels les PME font face et ainsi qu'un aperçu de la manière dont comment l'état peut s'en servir pour orienter les politiques d'emploi.

En outre le troisième chapitre nous a montré, la structure de la population afin de desceller les potentiels détenus par le pays en matière de main d'œuvre. Dans ce même chapitre, nous avons passés en revue quelques indicateurs de mesure de chômage ainsi que la performance des PME en matière de création d'emploi ; et enfin, nous avons énoncé les différentes mesures prises pour la promotion du secteur privé à Madagascar.

Compte tenu des données disponibles, fournit par les institutions internationales et de l'Institut National de la Statistique, l'analyse de ces données nous a permis d'apporter des éléments à vérification de nos hypothèses :

H1 – Les emplois créés par les PME représentent une part importante dans l'emploi total.

H2 – La capacité de création d'emplois dans les PME dépend de leur taille ;

Et ainsi apporter des éléments de réponse à notre problématique, qui, pour rappelle est centré sur la question suivante : « **comment la promotion des Petites et Moyennes Entreprises contribue-t-elle à réduction du taux de chômage ?** »

La première hypothèse n'est pas vérifiée totalement car seulement un tiers de l'emploi total est représenté par l'emploi nette créé par les PME pour le cas de Madagascar. Cependant les PME représentent plus de 99% des entreprises à Madagascar. Cette situation d'emploi s'explique par le système d'emploi net : l'alternance entre le cycle de création et de destruction d'emploi.

Quant à la deuxième hypothèse, elle est vérifiée complètement. En effet, le nombre d'emploi créer par les entreprises dépend de son type. Les entreprises à Madagascar son actuellement

caractérisé par les Entreprises Individuelles qui représentent une couche importante car elles représentent 96,34% de l'ensemble des entreprises. Cela explique aussi le fait que les PME représentent encore un faible potentiel à la réduction du chômage dans le cas de Madagascar.

Les politiques de développement de l'industrie doivent s'orienter surtout sur la promotion des moyennes entreprises qui entre dans la catégorie de PME/PMI, et qui génèrent le plus d'emploi dans ce même catégorie du fait qu'elle emploi jusqu'à 200 salarié. Et surtout sur les actions destinés à améliorer l'environnement propice à leur développement.

Pour conclure, en plus de la contribution à la création de richesse, la PME joue un rôle important dans la résorption du chômage à travers sa capacité à créer de d'emploi. Cette capacité résulte en effet de la dynamique du secteur de PME à travers le mécanisme créateur des structures qui fait continuellement apparaître de nouvelles PME plus dynamique et qui aboutit à une création nette de plus en plus importante de richesse et d'emploi. Ce n'est pas donc la PME prise individuellement qui explique sa capacité à dynamiser l'économie nationale, mais la PME autant que secteur. Autrement dit, il existe une sorte d'effet de synergie entre les PME lorsqu'elles constituent un secteur qui couvre la faiblesse des PME individuelles et qui leurs donne la belle image dont elles jouissent actuellement. Ceci étant, la PME offre aux pouvoirs publics un instrument efficace pour l'attente de nombreux objectifs à caractères socioéconomiques, notamment celui de la lutte contre le chômage. La question qui se pose est alors : dans quelles mesures les PME arriveront-elles à amener une croissance inclusive et un développement local-décentralisé et durable?

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Lois et règlements

LOI N° 2003-036 du 30 Janvier 2004 sur les Sociétés commerciales

LOI N° 2017-024 PORTANT LOI DE FINANCES POUR 2018.

Tome 1 DOCUMENT DE PERFORAMANCE ANNEXE A L'ORDONNANCE N°2018-01
DE 26 DECEEMBRE 2018 PORTANT LOI DE FINANCE 2019

Documents, rapports et enquêtes

BIT, « *Dix-septième Conférence internationale des statisticiens du travail* », 2003.

BIT, « *Les petites et moyennes entreprises et la création d'emplois décents et productifs* »,
Conférence internationale du Travail, 104^e session,, quatrième ordre du jour, Genève, 2015.

BIT, « *Seizième Conférence internationale des statisticiens du travail Rapport I : La mesure
du sous-emploi* », 1998

BPIFRANCE, «*RAPPORT ANNUEL SUR L'ÉVOLUTION DES PME* », 2016.

BPIFRANCE, «*RAPPORT ANNUEL SUR L'EVOLUTION DES PME* », 2017.

Formation syndicale sur la Sécurité et la Protection Sociale Cours A1-01271 CENTRE
INTERNATIONAL DE FORMATION DE L'OIT 11 au 29 MAI 2009.

Georges LEJAMBLE, « *Observations sur la situation de Madagascar par rapport aux
conventions de l'organisation internationale du travail* », p 65-75.

GROUPE BANQUE MONDIALE, « *Diagnostic systématique de pays : Madagascar* », Août
2015.

GROUPE BANQUE MONDIALE, « *Madagascar : Vers un agenda de relance
économique* », Juin 2010

GROUPE BANQUE MONDIALE, « *Mise à jour économique de Madagascar* », octobre 2017.

ILO, « *MADAGASCAR ETVA : Rapport de synthèse* », Octobre 2015.

INSTAT, « *ENEMPSI 2012 tome 2 : Le secteur Informel à Madagascar en 2012 : Poids économique et social importants en déconnexion avec le système formel Enquête nationale sur l'emploi et le secteur informel* » –Novembre 2013.

INSTAT, « *ENEMPSI 2012 tome 1: Le marché du travail à Madagascar en 2012 dominé par le phénomène de sous-emploi* », Novembre 2013.

INSTAT, « *Rapport sur les Entreprises à Madagascar - Année 2005* », Avril 2006

MEETFP, « *La Politique Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (PNEFP)* », 26-10-2015.

MEP, « *Plan de mise en œuvre du PND 2015-2019 15* », mai 2015

MEP, « *PND 2015-2019* », 02 avril 2015

MEP, « *Rapport économique et Financier 2014-2015* », Décembre 2015

OCDE, « *Les petites et moyennes entreprises : force locale, action mondiale* », Document de Synthèses, Juin 2000.

OCDE, « *Les petites et moyennes entreprises : forces locales action mondiale* », 2000, Paris.

OCDE, « *Perspective de l'OCDE sur les PME et l'entrepreneuriat* », Edition 2005.

OCDE, « *Renforcement des PME et de l'entrepreneuriat au service de la productivité et de la croissance inclusive* », Conférence Ministérielle sur les PME, 22-23février 2018, Mexico City.

PNUD, « *Le soutien à l'emploi des jeunes à Madagascar : quels secteurs à développer et quels types de programmes à mettre en œuvre ?* », 2016.

PNUD, « *Rapport National Sur Le Développement Humain Madagascar : Développement humain et mobilisation de ressources intérieures* », 2018.

République de Madagascar, « *Politique Nationale de Soutien à l'Emploi (PNSE)* », Octobre 2006.

REVUE INTERNATIONALE PME, « *Les caractéristiques et les spécificités de la PME : favorables ou défavorables au JAT* », vol 9, n°2, 1996.

REVUE INTERNATIONALE PME, « *Planification stratégique des PME* » vol 9, n°2, 1996.

The world Bank documents : *Le secteur privé*.

Ouvrages

A. GUILLON, « *Vers une nouvelle définition du concept de la PME à partir du concept de contrôlabilité* », In

ALBERTO T. COMBEMALE P « *comprendre l'entreprise* » 1993 Nathan Paris.

ANSOFF, « *Stratégie de développement de l'Entreprise* », Hommes et Techniques, 1968, Paris.

BESSY G, C KONKUYT « *économie d'entreprise* », 2000, Dalloz, Paris.

GREEFFE Xavier, « *Décentralisation par l'emploi : les initiatives locales de développement* », Ed Economica, Paris, 1986.

J M ANIAC, H BOUGANLT « *économie d'entreprise* » 1994 techniplus édition N°3 Paris.

J. DE KOK et coll. « *Do SMEs creat more and better jobs ?* », Bruxelles, 2011.

K.R. ANDREWS, « *The concept of corporate strategy* », 1971.

M MARCHESNAY, Julien M P « *la petite entreprise* », 1998, Vuibert gestion, Paris.

P. A. Julien, « *les PME bilan et perspectives* », Ed. Economica, 1997, Paris

P. A. Julien, « *Qu'est-ce qu'une PME ?- six critères qui permettent enfin de les identifier* », Le Devoir, Octobre 1984.

PIERRE- ANDRE JULIEN et MARCHESNAY, « *L'entrepreneuriat* », édition ECONOMICA, paris, 1996.

R. BRENNEMANN, S. SEPARI « *économie d'entreprise* » 2001 Dunod France.

SIMIN LIN, « *Les caractéristiques et les contraintes des PME chinoises dans le processus d'Internationalisation : cas de la province du Zhejiang* », HAL Archives-ouvertes, 2009.

XAVIEER RICHEL « *économie d'entreprise* » 2ème édition hachette supérieur, 2002.

Webographie

« *Guide de l'utilisateur pour la définition des PME* », lien de téléchargement : <https://publications.europa.eu/fr/publication-detail/-/publication/79c0ce87-f4dc-11e6-8a35-01aa75ed71a1>

CAIRN.INFO : www.cairn.info

CENTRE NATIONALE DE RESSOURCES TEXTUELLES ET LEXICALES : www.cnrtl.fr

COREP : <https://www.corep.fr>

EDBM : edbm.mg

[https://perspective.usherbrooke.ca/bilan/servlet/BMTendanceStatPays ?/](https://perspective.usherbrooke.ca/bilan/servlet/BMTendanceStatPays?/)

<https://www.em-consulte.com/en/article/894890>

SCHOLARVOX : <https://www.scholarvox.com>

SCRIBBR: <https://www.scribbr.fr>

SCRIPTOR : www.scriptor.fr

Table des matières

LISTE DES ABRÉVIATIONS	ii
LISTE DES ILLUSTRATIONS	iv
INTRODUCTION	1
CHAPITRE I. CONCEPTS ET FONDEMENTS THEORIQUES DU PME	3
Section I. Notion d'entreprise.....	3
I.1. Définition de l'entreprise	3
I.2. La diversité des classifications des entreprises	5
I.2.1. Classification par critères juridique	5
I.2.1.1. Le secteur privé	5
I.2.1.2. Le secteur public	7
I.2.1.2.1. Sociétés publics :	7
I.2.1.2.2. Les quasi-sociétés publiques :.....	7
I.2.1.3. Le secteur coopératif :	7
I.2.2. Classification par critères économiques	7
I.2.2.1. La typologie selon le secteur d'activité.....	7
I.2.2.2. La typologie selon la taille	7
Section II. Définitions et catégories des PME	8
II.1. Concepts de PME	8
II.2. Catégories des PME.....	12
II.2.1. L'entreprise autonome.....	12
II.2.2. L'entreprise partenaire	12
II.2.3. L'entreprise liée.....	12
Section III. Fondement théorique des PME	13
III.1. L'école classique	13

III.2. L'école marxiste.....	14
III.3. L'approche néo-classique	15
III.4. L'école de Cambridge	16
CHAPITRE II. IMPOTANCE ET RÔLES JOUÉS PAR LES PME	18
Section I. L'importance relative des petites et moyennes entreprises	18
I.1. Rôle des PME dans l'économie	19
I.2. Rôle des PME dans la création d'emploi.....	20
I.3. Les PME source d'innovation	21
Section II. Caractéristiques et obstacles rencontrés par les PME.....	22
II.1. Caractéristiques des petites et moyennes entreprises.....	22
II.1.1. La centralisation.....	22
II.1.2. Une stratégie intuitive	22
II.1.3. Une faible spécialisation de travail	23
II.1.4. Des systèmes d'informations internes et externes peu complexes et peu formalisés	23
II.2. Difficultés rencontrés par les PME	24
II.2.1. Obstacles des entreprises	24
II.2.1.1. Obstacles structurels	24
II.2.1.2. Défaillances du marché	25
II.2.2. Les problèmes rencontrés lors de la première année de vie des PME	25
Section III. Politique d'emploi.....	26
III.1. Concepts de politique d'emploi	26
III.2. Les politiques agissant sur l'offre de travail	27
III.2.1. La réduction de la population active :	27
III.2.2. Les départs volontaires :	28
III.2.3. La mise à l'écart de certaines catégories de demandeurs d'emploi :.....	28
III.2.4. La réduction des flux d'entrée en activité :	28

III.2.5. La formation des chômeurs	28
III.2.6. La valorisation du travail par rapport l'inactivité	29
III.3. Les politiques agissant sur la demande de travail	29
III.3.1. La politique de flexibilité	30
III.3.2. La réduction du temps de travail (RTT)	30
III.3.3. La réduction du coût du travail.....	31
CHAPITRE III. CONTRIBUTION DES PME DANS LA RESORPTION DU	
CHOMAGE – CAS DE MADAGASCAR	33
Section I. Madagascar : Potentiel humain détenu par le pays	33
I.1. Concentration de la population dans la zone urbaine.....	34
Section II. Contexte du chômage.....	36
II.1. Définition selon le bureau international du travail.....	36
II.2. Typologie de chômages	36
II.2.1. Chômage frictionnel.....	36
II.2.2. Chômage structurel.....	37
II.2.3. Chômage saisonnier	37
II.2.4. Chômage cyclique.....	37
II.2.5. Remarque : Le taux du chômage naturel	38
II.3. Mesures du chômage.....	38
II.3.1. Les indicateurs d'emplois et de chômage à Madagascar	39
II.3.1.1. Le taux d'emploi	39
II.3.1.2. Le taux de chômage	39
II.3.1.3. Le taux d'activités.....	40
II.3.2. Le chômage de longue durée	41
Section III. Caractéristique de l'entreprise et de l'emploi à Madagascar	42
III.1. Répartition des entreprises à Madagascar.....	42
III.1.1. Répartition par province et par forme juridique	42

III.1.2. Répartition par province et par type d'entreprises.....	43
III.1.3. Répartition par branche et par forme juridique	43
III.2. Caractéristiques de l'emploi.....	45
III.2.1. Emploi selon la forme juridique des entreprises	45
III.2.2. Emploi selon le type des entreprises	45
III.2.3. Emploi selon la branche d'activités des entreprises	46
Section IV. Développement du secteur privé mise en place par le gouvernement malgache	47
IV.1. Situation des Initiatives de développement Industriels.....	47
IV.2. Développement du secteur privé	48
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES	vi

Auteur : RAMBELOSON Hajalalaina Tolojanahary

Thème : « *RÔLE DES PME DANS LA RESORPTION DU CHÔMAGE – CAS DES PME À MADAGASCAR* »

Nombre de pages : 56

Nombre de figures : 7

Nombre de tableaux : 10

Contact : 034 74 469 16

E-mail : *lalaina.tolotra@gmail.com*

Adresse : Lot A II 12 Mandrosoa Ilafy

Résumé

Le développement des PME offre nombreuses possibilités d'emploi, ce qui peut aider à baisser le taux de chômage et à faire face aux défis démographiques de populations en pleine croissance. En outre, le développement du secteur des PME peut aider à renforcer la concurrence et la productivité et stimulera donc la croissance du revenu global et du revenu par habitant. Ce développement stimulera également la transformation structurelle, un secteur des PME sain étant associé à l'innovation et à une mise à niveau technologique.

À Madagascar, le développement de la PME se trouve dans la préoccupation principale du gouvernement. Ce dernier assiste les PME à travers les politiques incitatives en termes d'encadrement institutionnel, d'aides publiques, de réglementation et de mise à niveau.

Mots clés : PME, Madagascar, chômage, création d'emploi, politique d'emploi.

Abstract

The development of SMEs offers many job opportunities, which can help lower the unemployment rate and cope with the demographic challenges of growing populations. In addition, the development of the SME sector can help to increase competition and productivity and thus boost growth in overall income and per capita income. This development will also stimulate structural transformation, as a healthy SME sector is associated with innovation and technological upgrading.

In Madagascar, the development of the SME is in the main concern of the government. The latter assists SMEs through incentive policies in terms of institutional supervision, public support, regulation and upgrading.

Key words: SME, Madagascar, unemployment, job creation, employment policy.