



SONDAGE 2018 RÉALISÉ AUPRÈS DES ENTREPRENEURS ET DES MPME EN INDONÉSIE

Renforcer les capacités des MPME
grâce au capital humain



ASIA PACIFIC
FOUNDATION
OF CANADA

FONDATION
ASIE PACIFIQUE
DU CANADA



Table des matières

4	Résumé
6	À propos de la Fondation Asie Pacifique du Canada
7	Projet APEC-Canada pour l'expansion du partenariat des entreprises
7	À propos de The Evidence Network
8	Méthodologie
9	Introduction
11	Section 1: PROFILS DES ENTREPRISES ET DES ENTREPRENEURS
17	Section 2: PLANS DE CROISSANCE ET DÉFIS POSÉS À LA CROISSANCE
29	Section 3: DÉFIS ET POSSIBILITÉS LIÉS AU CAPITAL HUMAIN
39	Conclusion et recommandations
41	Références

Résumé

EN SE BASANT SUR LES RÉSULTATS D'UN SONDAGE RÉALISÉ AUPRÈS DE 448 ENTREPRENEURS INVESTIS DANS DES MICRO, PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (MPME) EN INDONÉSIE,

le rapport de la Fondation Asie Pacifique du Canada fournit une analyse du développement des affaires dans le pays en mettant l'accent sur le capital humain. Le rapport sur le sondage se divise en trois grandes sections qui se concentrent sur les profils des entreprises et des entrepreneurs en Indonésie, les plans de croissance et les obstacles à la croissance, ainsi que les défis et les possibilités liés au capital humain. Chaque section présente également des données et des tendances par âge, par sexe et par secteur d'activité.

Les principales conclusions du Sondage 2018 réalisé auprès des entrepreneurs et des MPME en Indonésie sont les suivantes :

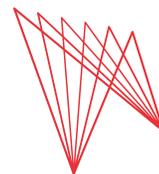
- Les réseaux personnels des répondants jouent le rôle le plus important dans le recrutement de nouveaux talents dans les MPME, mais les répondants masculins sont plus enclins que les femmes à utiliser des méthodes de recrutement hors de ces réseaux.
- L'investissement dans de nouveaux employés ou l'amélioration des compétences des employés actuels sont les méthodes privilégiées par les répondants lorsqu'ils envisagent de changer l'échelle de leurs entreprises, alors que l'accès à une main-d'œuvre hautement ou suffisamment qualifiée est limité, en particulier pour les microentreprises.
- La question de l'environnement occupe une place importante. En effet, 96 % des répondants se situent dans une fourchette allant d'une préoccupation quant à la durabilité environnementale à la décision d'en faire une priorité absolue.
- La majorité des répondants n'ont pas une grande expérience internationale. Seuls 2 % d'entre eux ont une expérience pertinente dans ce domaine sous une forme ou une autre.
- Les jeunes répondants ont une légère avance en ce qui concerne l'adoption des médias sociaux, mais tous les répondants manquent d'accès à des outils en ligne tels que des services de soutien ou un site Web d'entreprise.

Les principales recommandations sont les suivantes :

- Mettre en place une solide coordination entre le secteur privé, tous les niveaux de gouvernement et les MPME afin d'aider ces dernières à trouver des

renseignements sur les politiques et les programmes qui leur sont déjà accessibles par le truchement de la publicité numérique et des centres d'information de proximité.

- Soutenir la formation en matière d'entrepreneuriat dans les écoles en s'appuyant plus particulièrement sur le ministère de la Production et le ministère de l'Éducation indonésiens.
- Investir dans les infrastructures des technologies de l'information et des communications (TIC) pour aider les MPME à accéder aux ressources et aux outils en ligne, ainsi qu'à des employés potentiels en dehors de leurs réseaux personnels.



À propos de la FondationAsie Pacifique du Canada

LA FONDATION ASIE PACIFIQUE DU CANADA a pour rôle de renforcer les liens entre le Canada et l'Asie, en se concentrant particulièrement sur l'expansion des relations économiques fondées sur le commerce, les investissements et l'innovation; sur la promotion de l'expertise du Canada en offrant des solutions aux défis que l'Asie doit relever concernant le changement climatique, les enjeux énergétiques, la sécurité alimentaire et la gestion des ressources naturelles; sur le développement des compétences et des savoir-faire sur l'Asie chez les Canadiens, dont les jeunes, et sur l'amélioration de la compréhension générale des Canadiens sur l'Asie et son influence mondiale grandissante.

La Fondation est reconnue pour ses sondages d'opinion nationaux sur les attitudes des Canadiens au sujet des relations avec l'Asie, dont les investissements asiatiques étrangers au Canada et le commerce entre le Canada et l'Asie. La Fondation accorde une grande place à la Chine et à l'Inde, au Japon et à la Corée du Sud, tout en acquérant de l'expertise sur les marchés émergents de la région, tout particulièrement les économies appartenant à l'Association des nations de l'Asie du Sud-Est (ANASE).

Visitez le site Web de la FAP Canada a <http://www.asiapacific.ca/fr>.

Projet APEC-Canada pour l'expansion du partenariat des entreprises

LE PROJET APEC-CANADA POUR L'EXPANSION DU PARTENARIAT DES ENTREPRISES

(le « Projet ») est une initiative sur quatre ans mise en œuvre conjointement par la Fondation Asie Pacifique du Canada (FAP Canada) et le secrétariat de la Coopération économique Asie-Pacifique (APEC). L'initiative, financée par Affaires mondiales Canada, aide à développer le potentiel des micro, petites et moyennes entreprises (MPME) afin de favoriser la réduction de la pauvreté et la croissance économique dans la région de l'APEC.

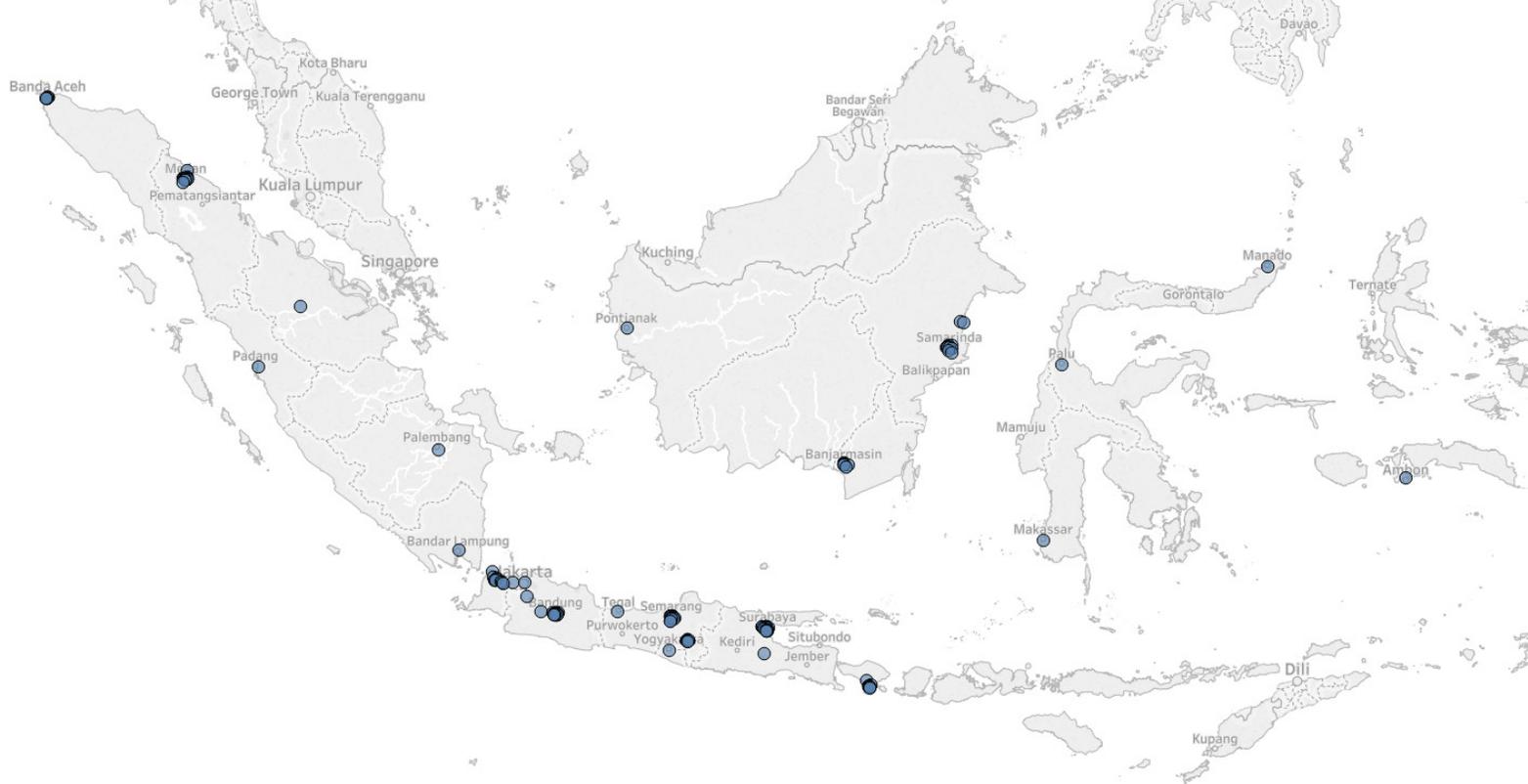
Le Projet propose des outils liés aux pratiques exemplaires, des idées, des connaissances et des liens cruciaux issus de l'expérience canadienne, adaptés aux marchés l'APEC. Il se concentre actuellement sur les économies de l'Indonésie, du Pérou, des Philippines et du Vietnam. Le Projet vise essentiellement à résoudre les principales difficultés auxquelles se heurtent les MPME et les futurs entrepreneurs des économies en développement de l'APEC dans les domaines de la technologie et de l'innovation, de l'accès au marché, du capital humain et de l'entrepreneuriat social, en mettant l'accent sur quelques thèmes transversaux, notamment les femmes, les jeunes, la gouvernance et l'environnement.

Pour obtenir de l'information sur les résultats des sondages nationaux, les conclusions des recherches, les boîtes à outils et les événements, consultez le site : <https://apfcanada-msme.ca/home>.

À propos de The Evidence Network

LE SONDAGE 2018 RÉALISÉ AUPRÈS DES ENTREPRENEURS ET DES MPME EN

INDONÉSIE a été élaboré par The Evidence Network, en collaboration avec la FAP Canada. The Evidence Network (TEN) a été créé en 2009 par Brian Barge, Ph. D., et Margaret Dalziel, Ph. D. Il se concentre sur la réalisation d'études d'impact concernant les moteurs d'innovation, tant grands que petits, en Amérique du Nord, en Europe et en Asie. TEN a fourni des études à des organismes favorisant l'innovation, que ce soit sous la forme de programmes d'incubateurs d'entreprises, d'organismes de recherche et développement, de programmes de financement de l'innovation ou d'organismes de développement économique.



Méthodologie

EN TOUT, de l'information a été recueillie auprès de 448 entrepreneurs de MPME au moyen d'entrevues dans diverses régions d'Indonésie. Les répondants ont été sélectionnés aléatoirement par le biais de réseaux existants recensés par TEN, dont des réseaux d'entrepreneurs de MPME qui figuraient dans le sondage 2016 relatif à l'Indonésie du Global Entrepreneurship Monitor.

L'échantillon de population couvre diverses régions d'Indonésie, avec les plus fortes concentrations de MPME à Jakarta, la capitale. La collecte de données auprès de MPME dans l'ensemble du pays garantit une bonne représentation des attitudes, des obstacles et des perspectives rencontrées par les MPME dans les différents contextes indonésiens.

Les données du sondage ont été mises en contexte dans le présent rapport grâce à de l'information provenant de recherches menées par divers organismes et experts régionaux ou de l'étranger.

**LISEZ LE RAPPORT RELATIF AU
SONDAGE SUR LA TECHNOLOGIE
ET L'INNOVATION AU VIETNAM ET
AUX PHILIPPINES [ICI](#).**

Introduction

MPME : L'ÉPINE DORSALE DES ÉCONOMIES DE L'APEC

Dans les économies de l'APEC, les MPME, qui représentent plus de 97 % du total des entreprises et emploient plus de 50 % de la main-d'œuvre dans la région, sont les moteurs de la croissance économique et de l'innovation¹.

En Indonésie, les MPME constituent 99 % de toutes les entreprises, fournissent 89 % des emplois dans le secteur privé du pays et contribuent à 60 % du PIB². Malgré des difficultés économiques potentielles liées à la chute des prix des matières premières, la croissance du PIB prévue en 2018-2019 reste forte, avec un taux de 5,3 %, mais en deçà de l'objectif de 7 %³.

En Indonésie, la loi sur les MPME définit ces entreprises en fonction de leur revenu annuel⁴. Ainsi, une entreprise est considérée comme une microentreprise si son revenu annuel est inférieur à 300 millions d'IDR (environ 28 000 \$ CA), de petite taille si son revenu annuel se situe entre 300 millions et 2,5 milliards d'IDR (environ 234 000 \$ CA), et de taille moyenne si son revenu annuel est supérieur à 2,5 milliards d'IDR⁵.

CAPITAL HUMAIN : UN CONCEPT DYNAMIQUE

Le capital humain est défini comme « les connaissances et les compétences que les personnes possèdent et qui leur permettent de créer de la valeur dans le système économique mondial⁶ ». Les compétences sont un atout dynamique que l'on possède et que l'on enrichit au fil du temps. Par ailleurs, si l'éducation formelle peut renforcer les capacités d'un individu, c'est l'utilisation et l'acquisition de ces compétences par le travail qui développe le capital humain.

¹ Coopération économique Asie-Pacifique (APEC) [2018]. « Small and Medium Enterprises Working Group ». <https://www.apec.org/Groups/SOM-Steering-Committee-on-Economic-and-Technical-Cooperation/Working-Groups/Small-and-Medium-Enterprises>.

² Banque asiatique de développement (2018). « Asian Development Outlook 2018: How Technology Affects Jobs ».

³ Idem.

⁴ La formulation « Loi sur les MPME » fait référence à la Law of The Republic of Indonesia Number 20 Year 2008 Regarding Micro, Small, and Medium Enterprises (Loi de la République d'Indonésie numéro 20 de 2008 relative aux micro, petites et moyennes entreprises).

⁵ Ministère des Coopératives et des PME (2018). « Program Activity ». <http://www.depkop.go.id/berita-informasi/program-kegiatan/>.

⁶ Forum économique mondial (2017a). « The Human Capital Report 2017 ».

Les pays comme l'Indonésie ont la possibilité d'optimiser leur potentiel en matière de capital humain à long terme en créant des réservoirs de talents variés et des écosystèmes de compétences qui permettent une participation inclusive à des emplois qualifiés et de bonne qualité. L'Indonésie se classe actuellement au bas de l'échelle mondiale en ce qui concerne la facilité à trouver des travailleurs qualifiés et leur disponibilité, ainsi qu'en ce qui a trait à l'efficacité du marché du travail en général, puisqu'elle occupe la 108^e place sur 138 pays⁷.

Le Sondage 2018 réalisé auprès des entrepreneurs et des MPME en Indonésie utilise des données ventilées selon le sexe, l'âge et le secteur d'activité pour comprendre les enjeux particuliers de l'expérience des répondants en matière de capital humain en Indonésie. Les principales conclusions sont les suivantes :

- Les répondants ne connaissent pas ou sous-utilisent grandement les politiques de soutien aux MPME qui leur sont destinées en raison d'un manque d'accès, notamment en ligne.
- Des progrès sont à faire en ce qui a trait à l'expérience ou la formation à l'entrepreneuriat afin de renforcer les compétences des répondants.
- La plupart des répondants misent énormément sur leurs réseaux personnels lorsqu'ils cherchent de nouveaux employés.
- Les jeunes répondants (moins de 35 ans) n'ont pas l'éducation ou la formation nécessaire pour intégrer le milieu entrepreneurial.

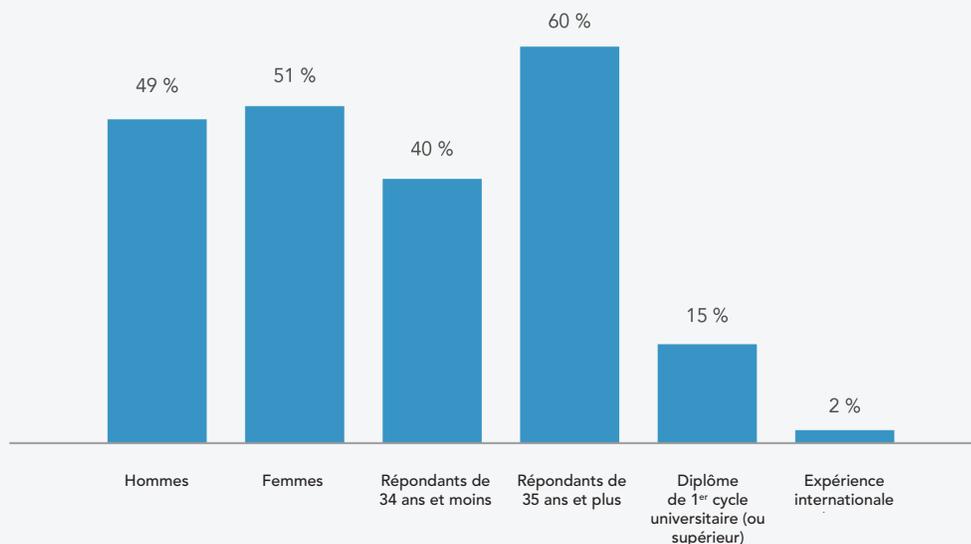
De plus, le présent rapport formule les recommandations suivantes en matière de politique :

- Développer une forte coordination entre le secteur privé et tous les niveaux de gouvernement pour aider les entrepreneurs de MPME à utiliser les cadres politiques et les services de soutien existants, comme ceux offerts par le ministère indonésien des Coopératives et des PME.
- Soutenir la formation en matière d'entrepreneuriat dans les écoles et les possibilités d'expérience internationale aux niveaux secondaire et universitaire, notamment par l'intermédiaire du ministère de l'Éducation.
- Investir dans les infrastructures des technologies de l'information et des communications (TIC) pour aider les MPME à accéder aux ressources et aux outils en ligne, ainsi qu'à des employés potentiels en dehors de leurs réseaux personnels.

⁷ Forum économique mondial (2017b). « The Global Competitiveness Report 2016-2017 ».

Section 1: PROFILS DES ENTREPRISES ET DES ENTREPRENEURS

Profils des fondateurs



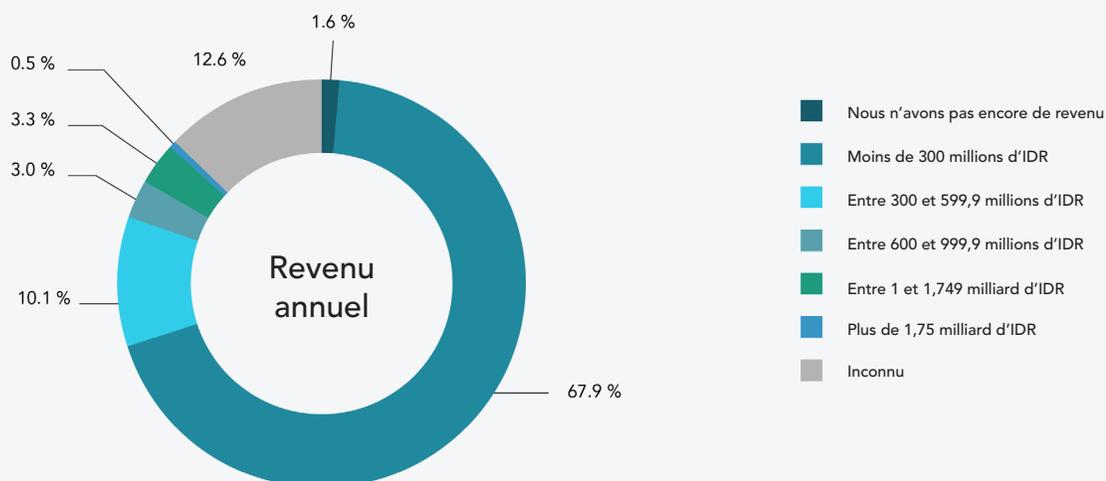
Tous les répondants (n=488)

- Q. 1.1 : Avez-vous fondé votre entreprise?
- Q. 1.3 : Quel âge avez-vous actuellement?
- Q. 1.4 : De quel sexe êtes-vous?
- Q. 1.5 : Quel est le plus haut degré de scolarité que vous avez atteint?
- Q. 1.7 : Avez-vous étudié, travaillé ou participé à une formation visant à acquérir des compétences en dehors de l'Indonésie?

LA PLUPART DES MPME SONT DES MICROENTREPRISES ET SONT DIRIGÉES PAR DES ENTREPRENEURS PLUS ÂGÉS

Le Sondage 2018 réalisé auprès des entrepreneurs et des MPME en Indonésie comprend principalement des répondants (99 %) qui indiquent avoir été les fondateurs de leur entreprise. Les MPME en Indonésie entrent en majorité dans la catégorie des microentreprises. En effet, 69 % des répondants ont classé leur entreprise dans cette catégorie et ont un chiffre d'affaires annuel inférieur à 300 millions d'IDR.

Revenu annuel



Tous les répondants (n=427)

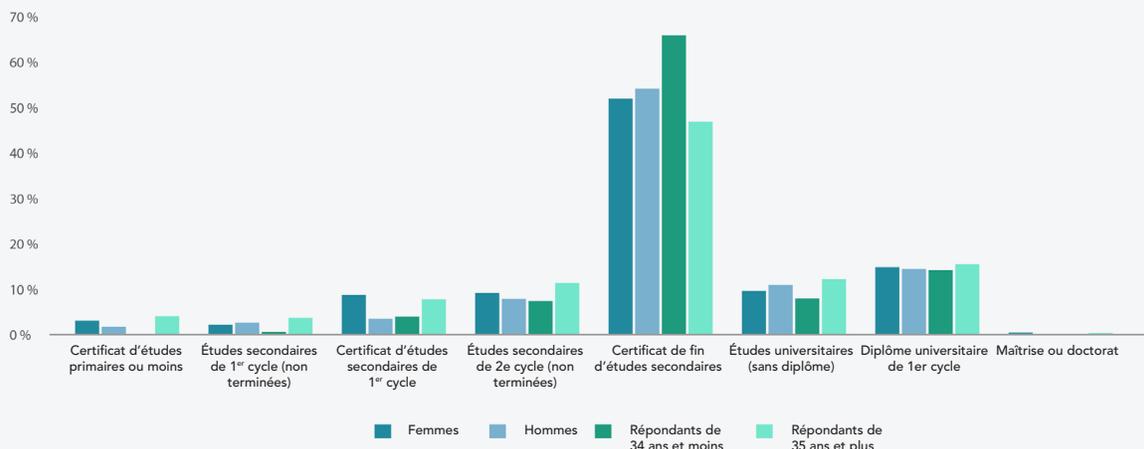
Q. 2.13 : Quel a été le chiffre d'affaires annuel de votre entreprise au cours du dernier exercice financier?

Sur le total des répondants fondateurs de MPME, 49 % étaient des hommes et 51 % étaient des femmes. Le Sondage 2018 réalisé auprès des entrepreneurs et des MPME en Indonésie montre un écart entre les jeunes (35 ans et moins), qui représentent 40 % des fondateurs, et les plus âgés (35 ans et plus), qui forment 60 % de l'échantillon. Les jeunes indonésiens de moins de 30 ans représentent la moitié de la population du pays, mais ils sont confrontés à des taux de chômage disproportionnellement élevés. Les conditions systémiques en Indonésie n'aident pas beaucoup les jeunes à entrer dans le milieu entrepreneurial, les communautés et les familles les incitant vivement à s'engager dans des carrières stables telles que la fonction publique, la médecine, le droit et l'ingénierie⁸. En outre, l'Indonésie manque de moteurs capables de soutenir l'activité entrepreneuriale et l'innovation de manière précoce, comme des cours sur l'entrepreneuriat dans les écoles secondaires ou des centres d'innovation⁹. Des pôles d'innovation sont en train d'émerger, mais la majorité d'entre eux sont regroupés à Jakarta.

⁸ Hermanto, Dr Bambang, et Dr S.E. Suryanto (2017). « Entrepreneurship Ecosystem Policy in Indonesia ». *Mediterranean Journal of Social Sciences*, vol. 8, no 1, p. 110 à 115.

⁹ Global Entrepreneurship Monitor (2016). « Indonesia: 2015/2016 Report ».

Sexe, âge et niveau d'éducation des fondateurs



34 ans et moins (n=176); 35 ans et plus (n=271); femmes (n=229); hommes (n=218)

Q. 1.5 : Quel est le plus haut degré de scolarité que vous avez atteint?

EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE INTERNATIONALE ET NIVEAUX D'ÉDUCATION

Quel que soit l'âge ou le sexe, le sondage en Indonésie révèle un manque général d'expérience internationale (seulement 2 %) chez les répondants. L'expérience internationale est principalement définie comme le fait d'avoir étudié, travaillé ou participé à une formation visant à acquérir des compétences en dehors de l'Indonésie. Cette absence d'expérience signifie que les répondants ne sont pas bien connectés aux réseaux internationaux de connaissances qui pourraient être bénéfiques aux activités et à la future croissance de leur entreprise.

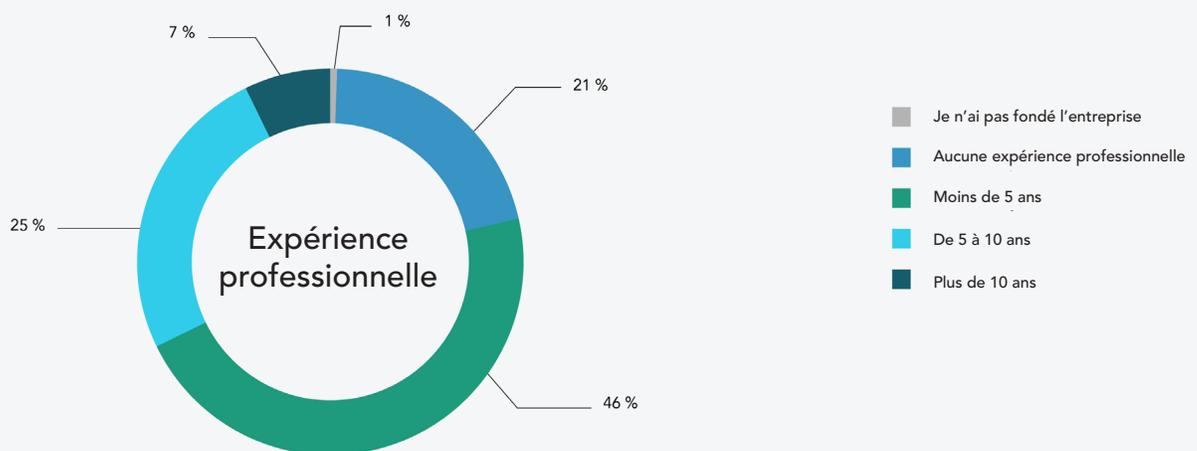
Le sondage montre aussi que peu de répondants possèdent au moins un diplôme de premier cycle universitaire (15 %). Le plus haut degré d'instruction atteint par la majorité des répondants est un diplôme de fin d'études secondaires, ce qui correspond à l'augmentation du taux de scolarisation dans l'enseignement secondaire du pays. Le taux d'achèvement des études secondaires est d'ailleurs passé de 40 % à 47 % entre 2010 et 2015 dans l'ensemble du pays¹⁰, mais l'Indonésie reste mal classée en ce qui concerne la formation à l'entrepreneuriat à tous les niveaux scolaires¹¹.

¹⁰ OCDE (2017). « Regards sur l'éducation 2017 ».

¹¹ Global Entrepreneurship Monitor (2016).

Même s'il y a lieu d'améliorer l'enseignement de l'entrepreneuriat dans les écoles indonésiennes, le soutien éducatif aux entrepreneurs après le secondaire (comme la formation professionnelle) est l'un des facteurs favorables à l'entrepreneuriat dans le pays¹². Étant donné que le secondaire est le degré d'instruction le plus courant, il y a là une possibilité de renforcer l'apprentissage dans ce domaine et d'ajouter davantage de programmes et de formations pendant les années d'études en question.

Expérience professionnelle transférable acquise avant la création de l'entreprise



Tous les répondants (n=426)

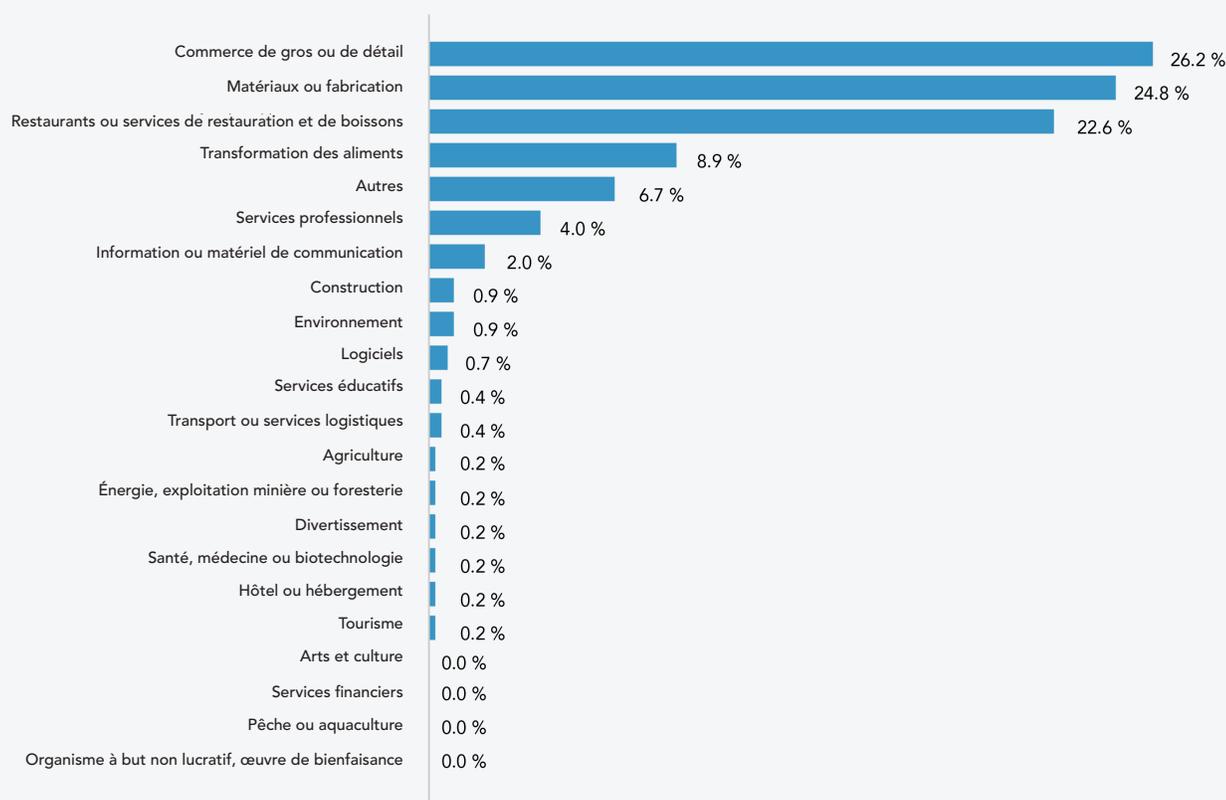
Q. 1.6 : Avant de fonder votre entreprise, quelle était votre expérience professionnelle transférable? Veuillez inclure l'expérience professionnelle à temps partiel et à temps plein.

Sur l'ensemble des répondants, seuls 32 % ont cinq ans ou plus d'expérience. En général, 46 % ont moins de cinq ans d'expérience transférable. De plus, 21 % n'en ont aucune. Il est à noter que les femmes (27 %) sont plus nombreuses que les hommes (14 %) à fonder une entreprise sans expérience professionnelle transférable.

¹² Global Entrepreneurship Monitor (2016).

GÉNÉRATION PLUS ÂGÉE SURREPRÉSENTÉE DANS LES PRINCIPAUX SECTEURS DE L'INDUSTRIE DES MPME

Secteurs d'activité des MPME



Tous les répondants (n=427)

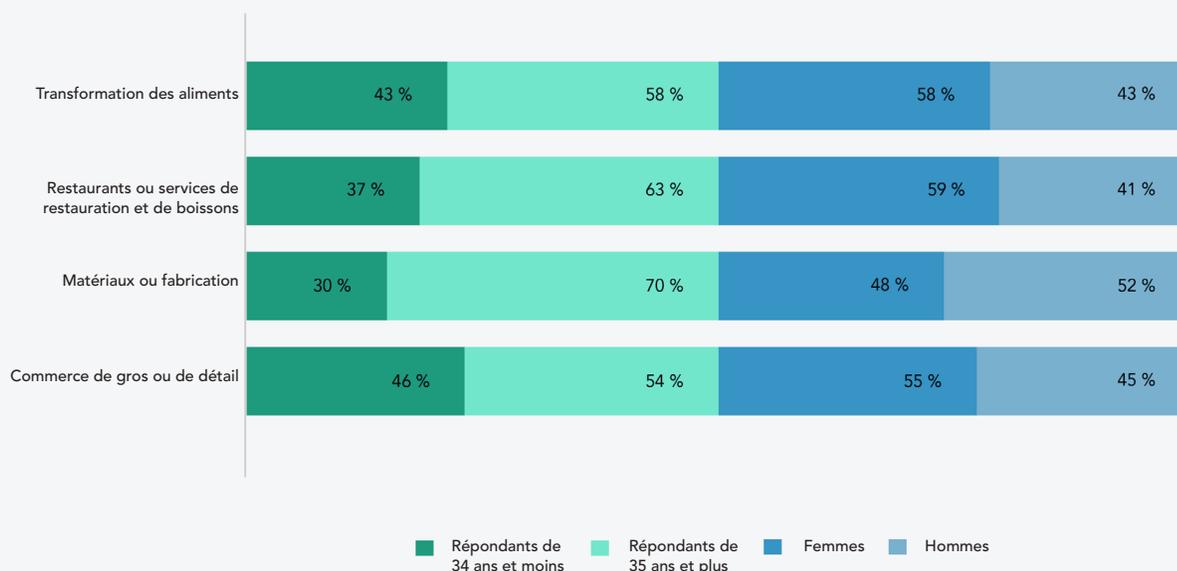
Q. 2.8 : Parmi les catégories suivantes, laquelle décrit le mieux le secteur dans lequel votre entreprise opère principalement?

Près des trois quarts (73,6 %) des répondants travaillent dans l'un des trois secteurs suivants : commerce de détail ou de gros (26,2 %); matériaux ou fabrication (24,8 %); et restaurants ou services de restauration et de boissons (22,6 %). Moins de 1 % des répondants ont déclaré qu'ils appartenaient au secteur agricole, cependant, les statistiques nationales indiquent que 42 % des MPME en Indonésie se trouvent dans les secteurs de l'agriculture, de l'élevage, de la sylviculture et de la pêche¹³. Cette différence

¹³ Agence américaine pour le développement international (USAID) [2012]. « A Snapshot of Indonesian Entrepreneurship and Micro, Small, and Medium Sized Enterprise Development ». <https://crawford.anu.edu.au/acde/ip/pdf/lpem/2012/20120507-SMERU-Dan-Thomson-Bellefleur.pdf>

peut être due à deux facteurs. Premièrement, certains des répondants de la catégorie de l'agriculture, de l'élevage, de la sylviculture et de la pêche peuvent appartenir au quatrième secteur le plus important, celui de la transformation des aliments (8,9 %). Deuxièmement, le sondage a été mené auprès d'un échantillon de population majoritairement urbaine de différentes régions du pays. Il peut donc ne pas être tout à fait représentatif des régions rurales à dominante agricole.

Données démographiques des quatre principaux secteurs de l'industrie



Commerce de gros ou de détail (n=117); matériaux ou fabrication (n=111); restaurants ou services de restauration et de boissons (n=101); transformation des aliments (n=40)

Parmi les répondants, les femmes entrepreneures constituent la majorité des fondateurs de MPME dans les quatre principaux secteurs de l'industrie, à l'exception de celui des matériaux ou de la fabrication. Au sein de ces secteurs de l'industrie, il existe un net écart entre les jeunes (moins de 35 ans) et les générations plus âgées (plus de 35 ans). En effet, les jeunes répondants constituent une minorité des entrepreneurs de MPME dans les quatre principaux secteurs. Cette situation s'inscrit d'ailleurs dans une tendance plus large de tous les secteurs visés par le sondage. L'âge médian en Indonésie est de 27,9 ans¹⁴. Fournir un environnement favorable aux jeunes pour qu'ils puissent intégrer le milieu des MPME et y réussir doit être un impératif politique qui permettra au pays d'aller de l'avant. Pour cela, il faudra notamment prendre en compte les facteurs sociaux et économiques en vue de soutenir les jeunes entrepreneurs (moins de 35 ans) tout en étant attentif aux compétences nécessaires aux industries de pointe en Indonésie.

¹⁴ Agence centrale de renseignement (CIA) [2018]. « The World Factbook ». <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/fields/2177.html>.

Section 2: PLANS DE CROISSANCE ET DÉFIS POSÉS À LA CROISSANCE

LE SECTEUR AMBITIEUX DES MPME EN INDONÉSIE

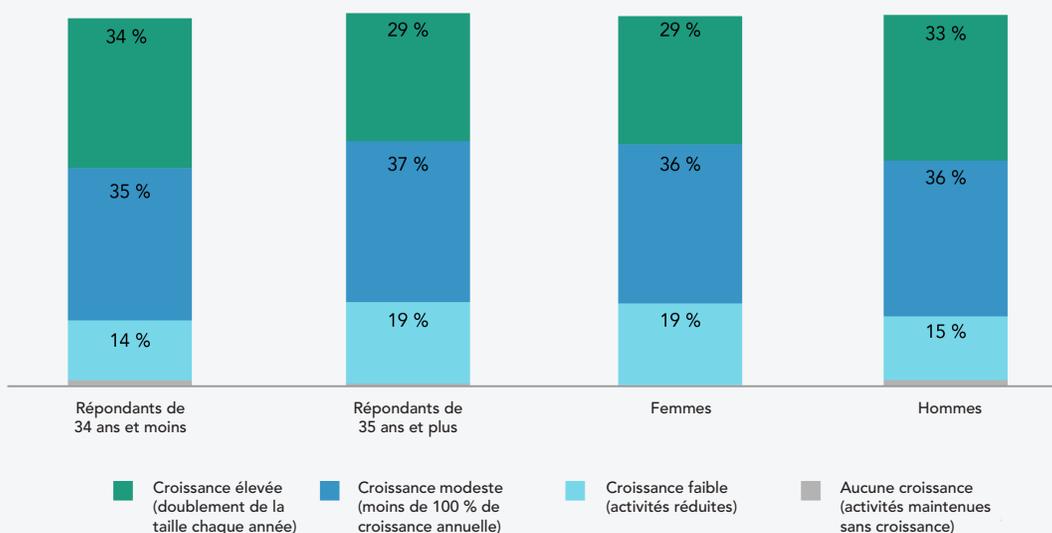
La plupart des répondants ont des projets de croissance modestes ou élevés. Les résultats sont homogènes en fonction du sexe et de l'âge, les hommes (33 %) et les jeunes (moins de 35 ans) (34 %) étant légèrement plus ambitieux dans leurs projets de croissance que les femmes (29 %) et les fondateurs plus âgés (plus de 35 ans) (29 %).

La politique fiscale nationale pourrait être le moteur des plans de croissance ambitieux des Indonésiens interrogés. En effet, ces dernières années, le gouvernement a mis en œuvre des réformes fiscales et budgétaires visant à stimuler l'activité entrepreneuriale dans le pays¹⁵. Par ailleurs, la croissance du produit intérieur brut (PIB) s'est maintenue à environ 5 % au cours des cinq dernières années, malgré l'affaiblissement des investissements et des exportations en raison de la baisse des prix des matières premières¹⁶. Il y existe un risque de ralentissement potentiel si la situation continue à se détériorer, mais au moment du sondage, les conditions économiques étaient stables.

¹⁵ Fonds monétaire international (2018). « Indonesia: Selected Issues ». Forum économique mondial (2017). « The Global Human Capital Report 2017 ».

¹⁶ Banque asiatique de développement (2018).

Projet de croissance



34 ans et moins (n=175); 35 ans et plus (n=263); femmes (n=225); hommes (n=213)

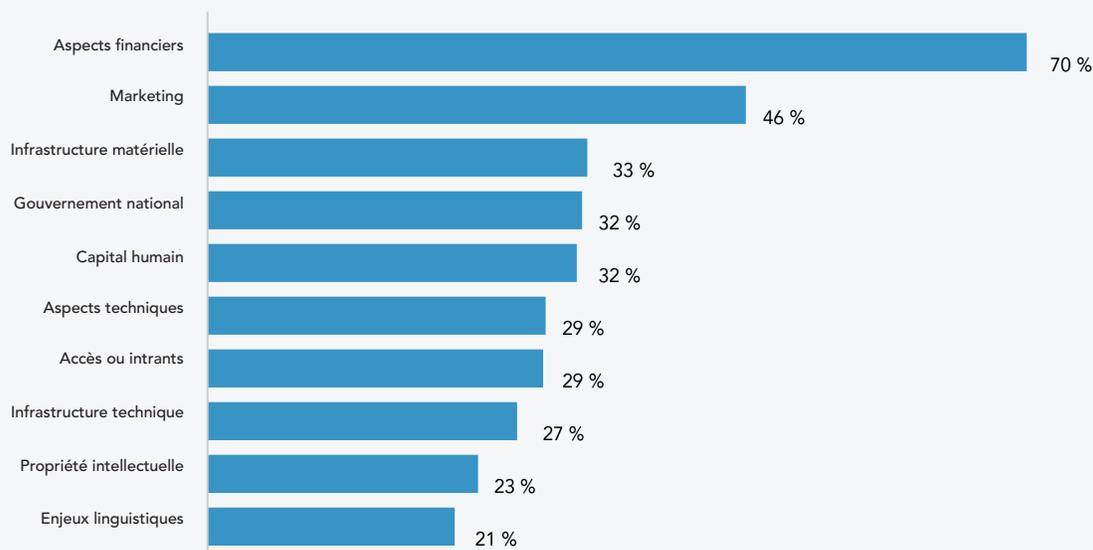
Q. 2.14 : Quels sont les projets de croissance de votre entreprise en ce qui concerne le chiffre d'affaires?

FINANCES, CAPITAL HUMAIN ET OBSTACLES À LA CROISSANCE OU AU CHANGEMENT D'ÉCHELLE

L'obstacle à la croissance des revenus le plus souvent évoqué par les répondants est le manque d'accès au financement (70 %). Toutefois, 77 % ne recherchaient pas de financement (que ce soit sous forme d'emprunts ou de capitaux propres) au moment du sondage. Cela pourrait s'expliquer par le fait que de nombreuses MPME, en particulier les micro et petites entreprises, dépendent énormément de la famille comme source de financement. La recherche d'un financement formel est donc considérée comme une option de rechange qui comporte des obstacles importants¹⁷.

¹⁷ Société financière internationale (2016). « Women-Owned SMEs in Indonesia: A Golden Opportunity for Local Financial Institutions ».

Obstacles à la croissance



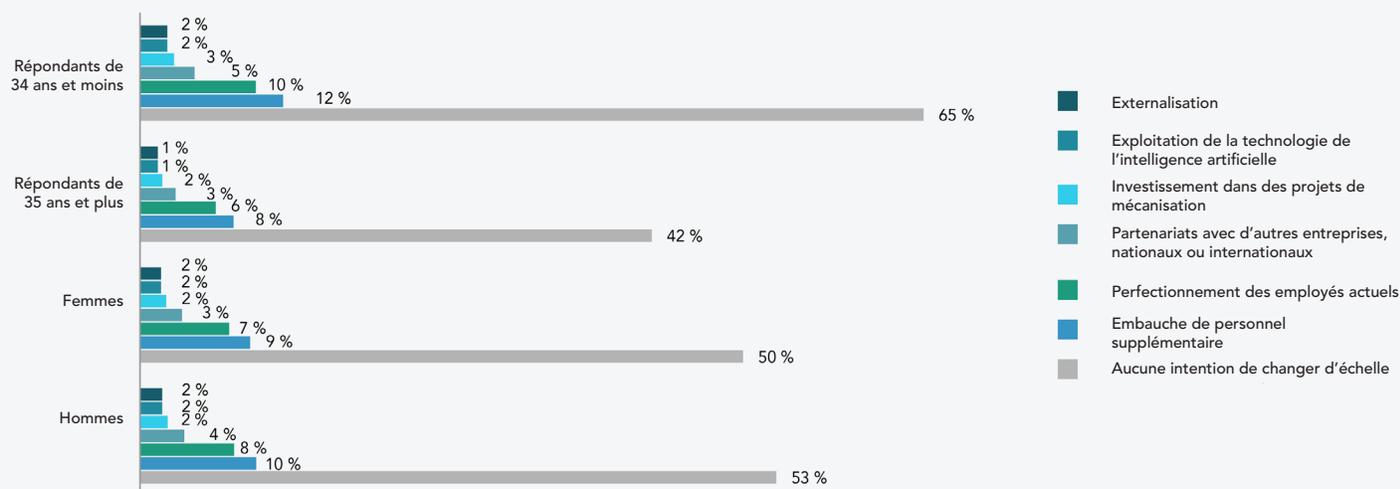
Tous les répondants (n=448)

Q. 8.1 : Quels sont les obstacles à la croissance générale de votre entreprise?

Le capital humain a été mentionné par 32 % des répondants comme un obstacle important à la croissance de leurs MPME. Concrètement, l'Indonésie occupe la 65e place sur 130 pays évalués dans le cadre de l'indice mondial du capital humain (Global Human Capital Index), qui classe les pays en fonction du degré de développement de leur capital humain en se basant sur l'éducation formelle¹⁸ et sur la manière dont les compétences sont renforcées et utilisées au travail. En Indonésie, la capacité à attirer et à retenir les talents reste le plus grand défi pour le développement du capital humain.

¹⁸ Le sous-indice de la capacité comporte quatre mesures communes du degré d'instruction formelle : le pourcentage de la population qui a terminé au moins l'enseignement primaire, secondaire (premier cycle) ou supérieur, respectivement, et la proportion de la population qui a un niveau de base en lecture, en écriture et en calcul (Forum économique mondial [2017]).

Changement d'échelle



34 ans et moins (n=176); 35 ans et plus (n=271); femmes (n=229); hommes (n=218)

Q. 4.12 : Par quels moyens votre entreprise compte-t-elle changer l'échelle de ses activités? Veuillez sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent.

La plupart des répondants n'ont pas l'intention de changer l'échelle de leurs activités. Les résultats du sondage indiquent une préférence pour une croissance accrue des revenus sans investir dans l'augmentation du capital physique ou humain. Il convient de noter que si les projets des hommes et des femmes interrogés concernant un changement d'échelle de leurs MPME semblent identiques, il existe une nette différence entre les groupes d'âge, 65 % des répondants les plus jeunes (moins de 35 ans) n'ayant pas l'intention de changer d'échelle contre 42 % chez leurs aînés (plus de 35 ans). Parmi les répondants qui ont l'intention de changer l'échelle de leurs activités, l'embauche de personnel supplémentaire ou le perfectionnement des employés actuels sont les méthodes privilégiées.

CROISSANCE ET ENVIRONNEMENT : LA DURABILITÉ DE L'ENVIRONNEMENT EST UNE PRÉOCCUPATION ET UNE PRIORITÉ

L'Indonésie, le plus grand archipel du monde, se compose de 17 000 îles et abrite 40 % de la biodiversité de l'APEC. Elle court donc un risque environnemental élevé, tant du fait de l'activité humaine que des phénomènes naturels liés à sa situation sur le « cercle de feu »¹⁹. Ce contexte a conduit les répondants indonésiens à considérer la durabilité environnementale comme une préoccupation, voire une priorité, avec en moyenne seulement 4 % des répondants qui ont indiqué qu'elle n'était ni l'une ni l'autre. Seulement 1 % des jeunes répondants (moins de 35 ans) ne considèrent pas l'environnement comme une priorité ou une préoccupation, contre 7 % des répondants plus âgés (plus de 35 ans). La majeure partie des répondants voient la durabilité environnementale comme une priorité absolue, les femmes (53 %) et les jeunes (56 %) étant les plus enclins à la considérer comme telle.

Pourcentage des entrepreneurs qui considèrent la durabilité de l'environnement comme une priorité absolue

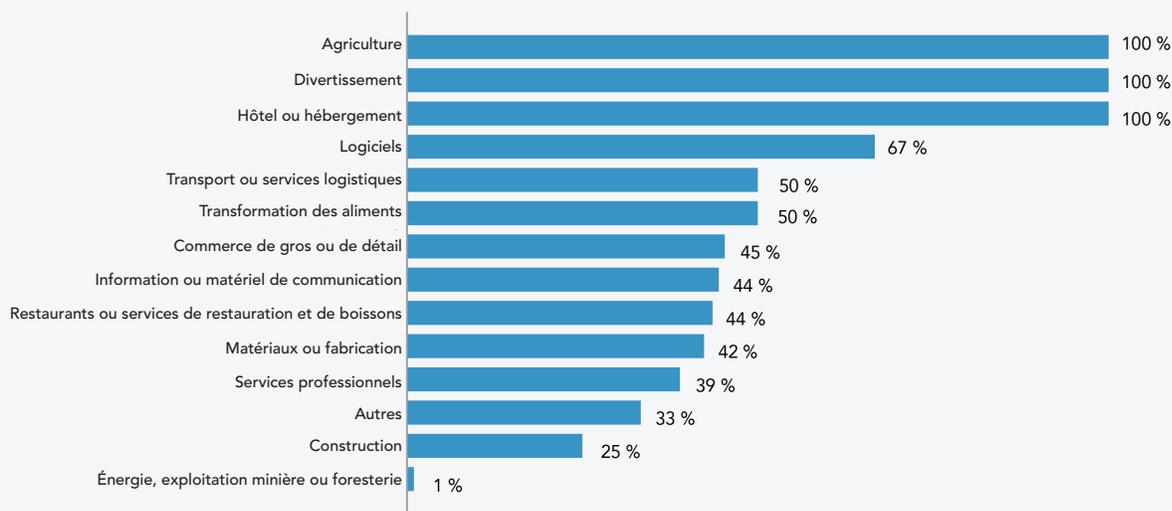


34 ans et moins (n=154); 35 ans et plus (n=228); femmes (n=186); hommes (n=196)

Q. 6.1 : Dans quelle mesure la durabilité de l'environnement est-elle une préoccupation pour votre entreprise?

¹⁹ Climate Asia (2012). « Indonesia: How the People of Indonesia Live with Climate Change and What Communication Can Do ». Banque mondiale en Indonésie (2011). « Climate Change, Environment and Forestry Activities ».

Pourcentage des entreprises qui considèrent la durabilité de l'environnement comme une priorité absolue selon le secteur de l'industrie

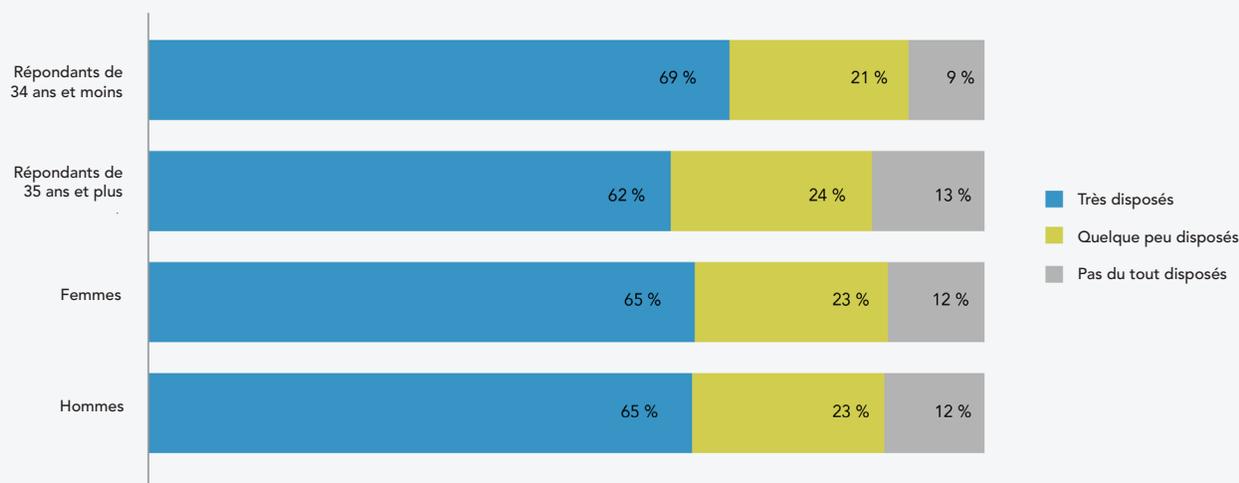


Parmi les principaux secteurs de l'industrie représentés dans le sondage, une quasi-majorité des répondants estime que la durabilité de l'environnement est une priorité absolue; c'est notamment le cas de 50 % des personnes qui travaillent dans le secteur de la transformation des aliments. L'importance accordée à la durabilité environnementale dans ce secteur peut être liée à la relation de dépendance des produits alimentaires à l'égard du climat²⁰.

La priorité accordée à la durabilité environnementale signifie qu'un nombre accru de répondants sont prêts à l'intégrer dans leurs stratégies commerciales. Les plus jeunes (moins de 35 ans) sont plus susceptibles d'être très disposés à intégrer la durabilité environnementale dans leur stratégie commerciale (69 %) que leurs aînés (plus de 35 ans) [62 %].

²⁰ Climate Asia (2012).

Volonté d'intégrer la durabilité de l'environnement

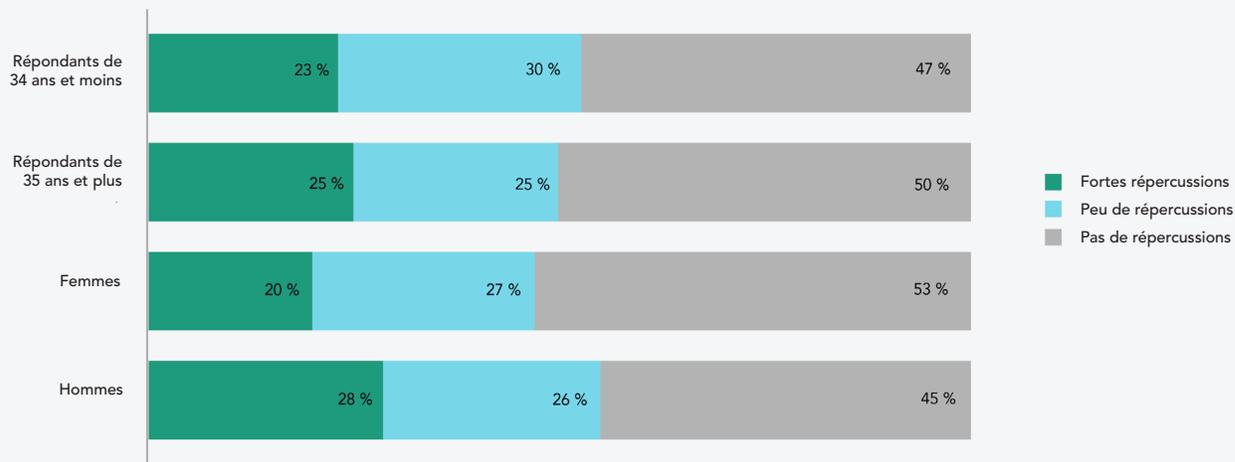


34 ans et moins (n=154); 35 ans et plus (n=245); femmes (n=199); hommes (n=200)

Q. 6.2 : En tenant compte des possibilités et de la formation nécessaire, dans quelle mesure votre entreprise est-elle disposée à intégrer la durabilité de l'environnement dans sa stratégie commerciale?

Si de nombreux répondants considèrent l'environnement comme une priorité, peu d'entre eux perçoivent les répercussions du changement climatique sur leur entreprise ou leur secteur de l'industrie. Dans l'ensemble, 49 % des répondants déclarent que le changement climatique n'aura pas de répercussions sur leurs activités. Parmi les principaux secteurs de l'industrie représentés dans le sondage, ce chiffre s'élève à 53 % pour les MPME de commerce de gros ou de détail. Les résultats ouvrent une voie intéressante aux futures recherches sur la perception des risques et sur l'aide publique aux stratégies d'adaptation ou d'atténuation visant à lutter contre le changement climatique et à améliorer la durabilité environnementale.

Répercussions du changement climatique sur les activités

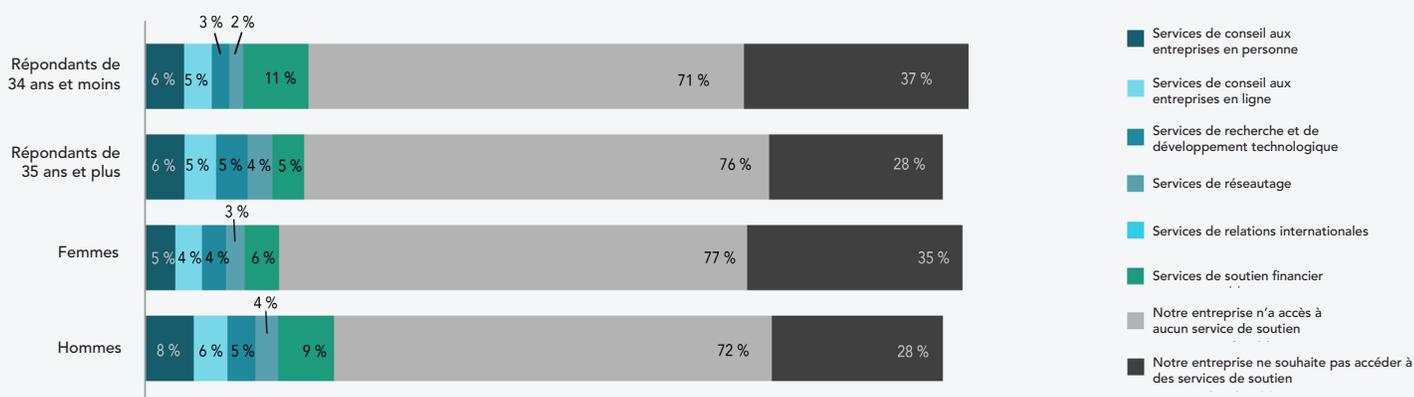


34 ans et moins (n=152); 35 ans et plus (n=237); femmes (n=196); hommes (n=193)

Q. 6.3 : Dans quelle mesure pensez-vous que le changement climatique aura des répercussions sur votre entreprise ou votre secteur d'activité?

LES MPME INDONÉSIENNES : UN SECTEUR DÉCONNECTÉ

Accès à des services de soutien



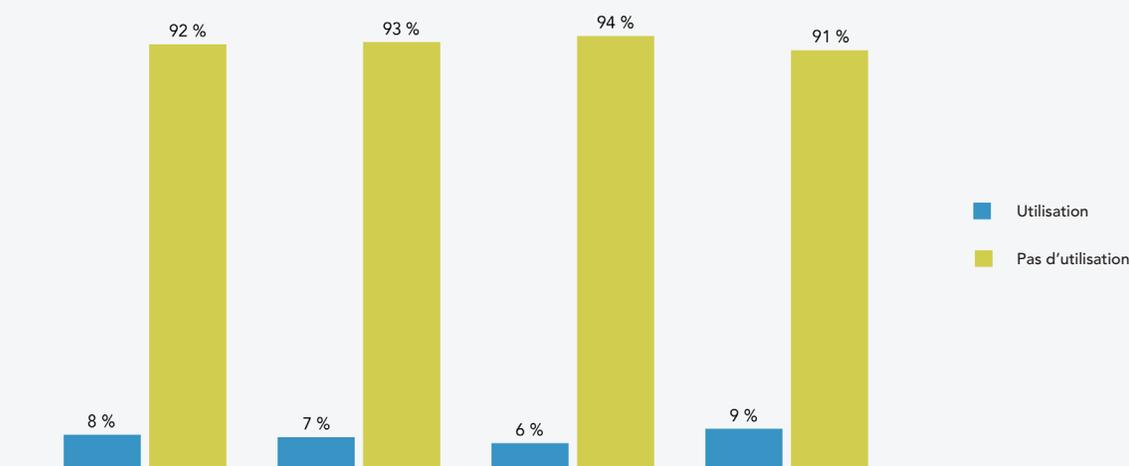
34 ans et moins (n=177); 35 ans et plus (n=271); femmes (n=230); hommes (n=218)

Q. 7.1 : Auxquels des services de soutien suivants votre entreprise a-t-elle accès? Veuillez sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent.

Dans l'ensemble, les femmes (35 %) et les jeunes (moins de 35 ans) [37 %] sont moins nombreux à être intéressés par l'accès à des services de soutien tels que les services de conseil aux entreprises en personne ou en ligne. En général, les répondants ont indiqué qu'ils n'avaient accès à aucun de ces types de service. Parmi les quelques répondants qui y ont accès, les services de soutien financier sont les plus utilisés, en particulier chez les jeunes répondants (moins de 35 ans) [11 %]. Les répondants utilisent un peu plus les services de conseil aux entreprises en personne que ceux en ligne. Le manque d'accès aux services en ligne ou leur faible utilisation est une tendance que l'on retrouve dans les réponses au sondage du secteur indonésien des MPME.

La majorité des répondants n'ont pas utilisé d'applications d'apprentissage en ligne au cours de l'année écoulée. Dans l'ensemble, 94 % des répondants n'ont pas accédé à ce type d'applications. Cependant, parmi ceux qui y ont accédé, il y a plus d'hommes (9 %) que de femmes (6 %) qui utilisent ces applications.

Utilisation d'applications d'apprentissage en ligne



34 ans et moins (n=177); 35 ans et plus (n=271); femmes (n=230); hommes (n=218)

Q. 5.3 : Au cours de l'année écoulée, avez-vous utilisé une application en ligne pour apprendre l'un des domaines suivants? Sélectionnez tous les domaines qui s'appliquent.

Les choix offerts aux répondants sont ceux de la liste suivante :

Développement de logiciels, langues, gestion des ressources humaines, marketing, littératie financière, accès aux marchés et autres.

Of Par ailleurs, les répondants sont très peu susceptibles d'avoir une présence en ligne, 99 % d'entre eux déclarant ne pas avoir de site Web. Cette situation est en grande partie due à un manque d'infrastructures numériques, puisque seulement 22 % de la population indonésienne a accès à Internet²¹. En comparaison, les populations des Philippines et du Vietnam accèdent à Internet à des taux de 41 % et 53 %, respectivement²². Parmi

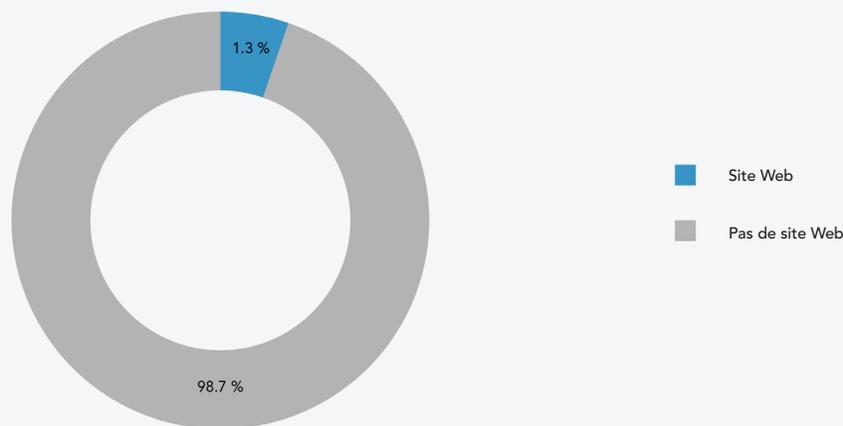
²¹ Freedom House (2016). « Freedom on the Net 2016: Indonesia ».

²² Idem.

les répondants qui utilisent Internet en Indonésie, 95 % se servent d'appareils mobiles, contre 13 % qui utilisent des ordinateurs de bureau²³. L'accès à Internet et le niveau des infrastructures sont inégaux dans le pays, les infrastructures et la gouvernance étant gérées par un processus décentralisé²⁴. Cependant, Jakarta a le taux d'accès à Internet le plus élevé du pays²⁵. Malgré cela, de nombreux répondants dont le siège est basé à Jakarta sont peu présents en ligne. Cela peut indiquer un fossé dans la manière dont Internet est accessible et dans les buts pour lesquels il est utilisé.

Les plateformes de médias sociaux n'ont pas été utilisées par une majorité de répondants. WhatsApp est la plateforme la plus utilisée (par 30 % des répondants). Toutefois, les jeunes répondants (moins de 35 ans) utilisent davantage chaque plateforme que ceux qui sont plus âgés (plus de 35 ans). Les hommes sont également plus nombreux à utiliser chaque plateforme que les femmes. Par exemple, 32 % des jeunes répondants (moins de 35 ans) ont déclaré utiliser Facebook à des fins professionnelles, contre 18 % des répondants plus âgés (plus de 35 ans); ces chiffres sont de 26 % chez les hommes, contre 22 % chez les femmes.

Présence en ligne



Tous les répondants (n=448)

Q. 3.2 : Quel est l'objectif du site Web de votre entreprise? Veuillez sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent.

Les choix offerts aux répondants sont ceux de la liste suivante :

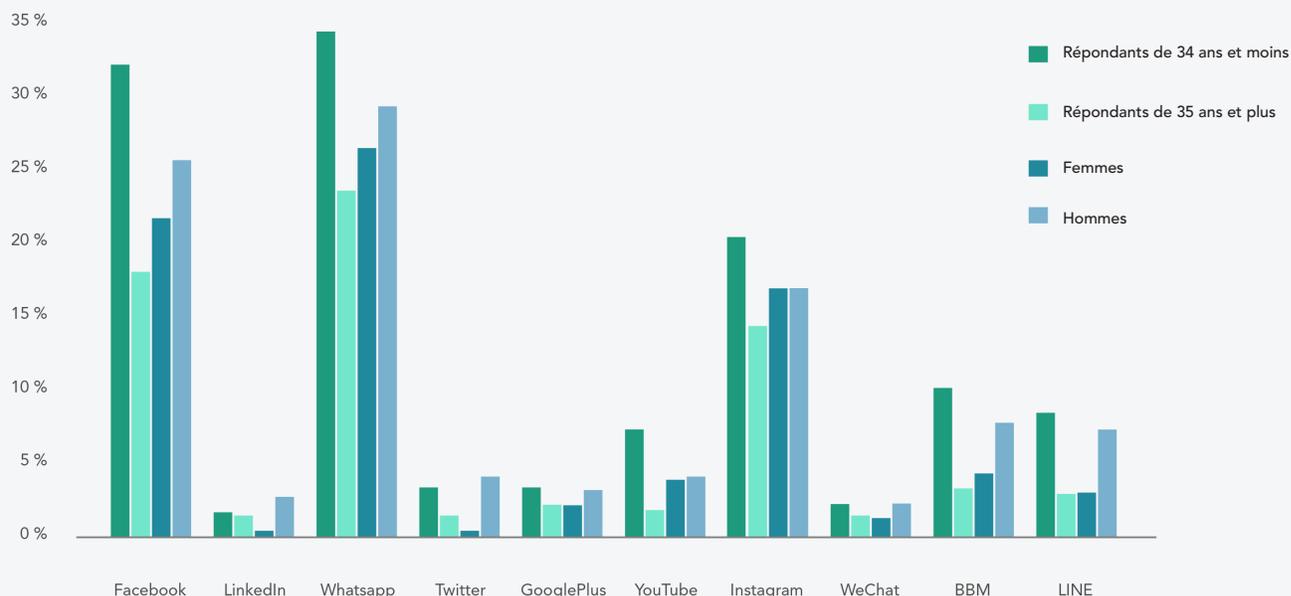
Commerce électronique, affichage des coordonnées, information générale sur le secteur, description de l'expertise de l'entreprise, création d'une identité d'entreprise, affichage d'un catalogue, d'un menu ou d'une brochure en ligne.

²³ Idem.

²⁴ McKinsey Indonesia Office (2016). « Unlocking Indonesia's Digital Opportunity ».

²⁵ Freedom House (2016).

Répartition démographique de l'utilisation des médias sociaux



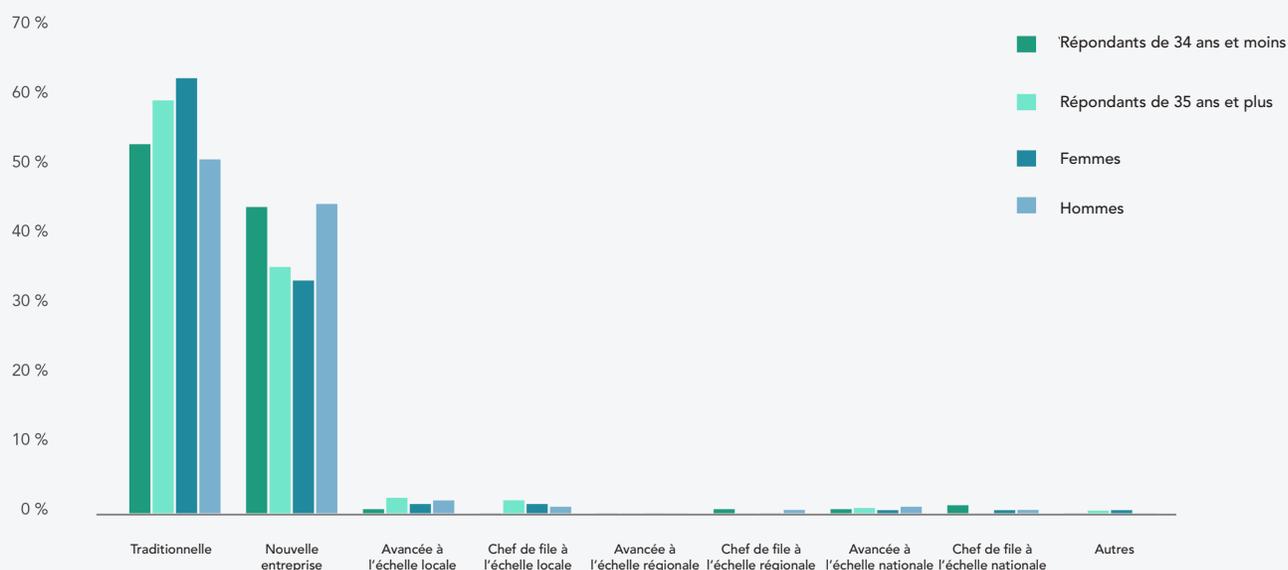
34 ans et moins (n=177); 35 ans et plus (n=271); femmes (n=230); hommes (n=218)

Q. 3.3 : Veuillez indiquer, parmi les médias sociaux suivants, ceux que votre entreprise utilise et à quelles fins.

La grande majorité des répondants déclarent utiliser ces plateformes de médias sociaux à des fins de marketing. Par exemple, sur les 30 % des répondants qui utilisent WhatsApp, 19 % déclarent l'utiliser à des fins de marketing, tandis que seulement 3 % l'utilisent pour le réseautage. De plus, il est frappant de constater que, parmi le faible pourcentage de répondants qui utilisent LinkedIn, l'utilisation la plus courante de la plateforme est le marketing, plutôt que la recherche de nouveaux employés ou le réseautage. En moyenne, 1 % des répondants utilisent les médias sociaux pour le réseautage et 0,2 % pour recruter de nouveaux employés.

En ce qui concerne le degré d'intégration de l'innovation dans leur MSME, peu de répondants ont qualifié leur modèle d'entreprise d'innovant. La plupart ont déclaré qu'il s'agissait d'entreprises traditionnelles ou nouvellement créées. Les femmes (63 %) et les répondants plus âgés (plus de 35 ans) [59 %] ont été plus nombreux à considérer que leur entreprise était une MPME traditionnelle que les hommes (51 %) et les jeunes (moins de 35 ans) [53 %]. Plusieurs obstacles, tels que le manque d'investissement dans

Degré d'innovation



34 ans et moins (n=177); 35 ans et plus (n=271); femmes (n=230); hommes (n=218)

Q. 3.1 : Dans quelle mesure considérez-vous que votre entreprise est innovante?

les infrastructures des TIC, sont présents dans le contexte indonésien et entravent l'innovation, en particulier l'innovation numérique²⁶. L'Indonésie se classe 87e sur 127 pays selon l'indice mondial de l'innovation (Global Innovation Index)²⁷. Elle se classe 120e dans la catégorie de la capacité du gouvernement et du secteur privé à innover²⁸. Elle est bien en dessous de la moyenne régionale en ce qui concerne les taux d'innovation. Parmi les principaux obstacles cernés dans le sondage figurent le manque d'investissement dans la recherche et le développement, la faible disponibilité d'une main-d'œuvre hautement qualifiée et le manque de sensibilisation à l'utilisation des brevets. À titre de comparaison, l'Indonésie consacre environ 0,2 % de son PIB à la recherche et au développement, contre 2,5 % au Vietnam et à Singapour²⁹. La nécessité d'investir dans les TIC et les infrastructures numériques ainsi que de les soutenir est évidente, parallèlement aux efforts visant à donner aux entrepreneurs la possibilité de construire l'économie numérique de l'Indonésie.

²⁶ McKinsey Indonesia Office (2016).

²⁷ Cornell SC Johnson College of Business (2017). « The Global Innovation Index 2017: Innovation Feeding the World ».

²⁸ Idem.

²⁹ Cornell SC Johnson College of Business (2017).

Section 3: DÉFIS ET POSSIBILITÉS LIÉS AU CAPITAL HUMAIN

Parmi les points à améliorer, l'Indonésie a besoin de bâtir une économie de la connaissance par le renforcement du capital humain. En effet, l'Indonésie se classe au bas de l'échelle par rapport à des pays similaires en ce qui a trait au degré d'instruction, se plaçant au 67^e rang sur les 72 pays examinés par l'OCDE³⁰. Les jeunes indonésiens âgés de 18 à 24 ans sont confrontés à un taux de chômage de 15,6 %, bien supérieur à la moyenne nationale de 6,2 %³¹. Dans l'ensemble, le degré d'instruction, les compétences et le niveau de préparation de la main-d'œuvre sont les principaux facteurs limitant l'activité entrepreneuriale dans le pays, tandis qu'un environnement politique favorable axé sur l'éducation entrepreneuriale aiderait le secteur des MPME en Indonésie.

POLITIQUES ET PROGRAMMES À LA RECHERCHE DE PERTINENCE

Le cadre politique indonésien actuel est sous-utilisé par une grande partie du secteur des MPME. Deux programmes sont les plus utilisés par les répondants, il s'agit de celui du ministère des Coopératives et des MPME destiné aux entrepreneurs et de celui de crédit aux petits exploitants (Kredit Usaha Rakyat [KUR]), à 3 % chacun. Cependant, 75 % des répondants affirment aussi que le programme du ministère n'est pas pertinent pour la croissance des MPME. Le financement étant un obstacle important, la faible utilisation du programme KUR (3 %) pourrait être révélatrice de plusieurs facteurs.

Le programme KUR a fourni un financement garanti à des millions d'entreprises³². Cependant, comme il se concentre sur les prêts aux microentreprises, il est probable que les taux d'intérêt élevés associés à ces types de prêts constituent un sérieux frein à l'accès pour les répondants. Le programme a été lancé avec un taux d'intérêt de 22 % sur les prêts, qui a ensuite été réduit à 12 % pour stimuler la croissance du volume des prêts³³. Quoi qu'il en soit, étant donné la taille du programme, une réflexion sur son objectif stratégique envers les MPME en Indonésie devrait être entreprise.

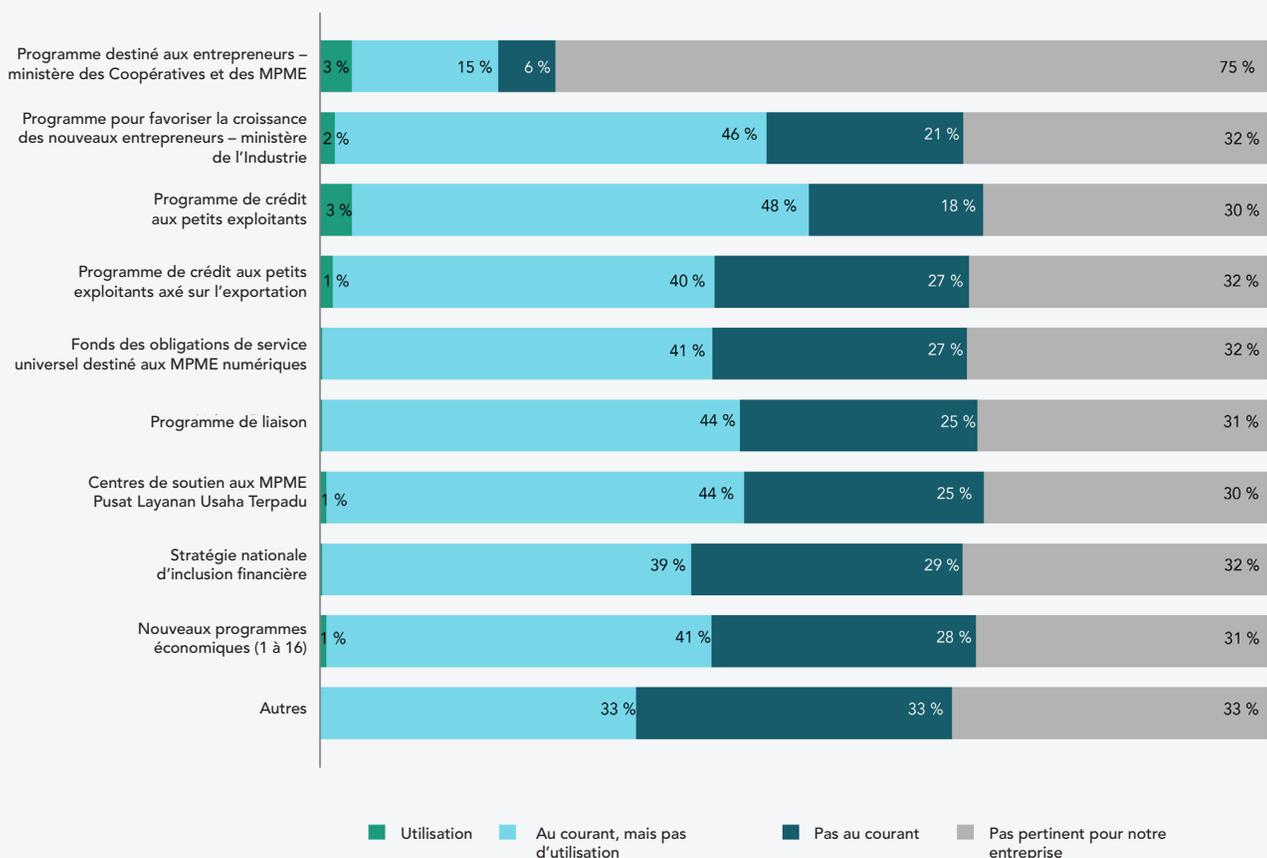
³⁰ OCDE (2017). « Programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA) ». <http://www.oecd.org/pisa/>

³¹ Banque Mondiale (2017). « Chômage, total des jeunes (% de la population active âgée de 15 à 24 ans) ». Novembre. <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.1524.ZS?contextual=default&locations=ID>

³² Irjayanti, Maya, et Anton Mulyono-Azis (2012). « Barrier Factors and Potential Solutions for Indonesian SMEs ». *Procedia Economics and Finance*, vol. 4, no 1, p. 3 à 12.

³³ Indonesia Investments (2016). « Low Credit Growth in Indonesia, but Micro Credit Program (KUR) on Course ». <https://www.indonesia-investments.com/finance/financial-columns/low-credit-growth-in-indonesia-but-micro-credit-program-kur-on-course/item7197?>

Connaissance des politiques d'exportation et des accords commerciaux

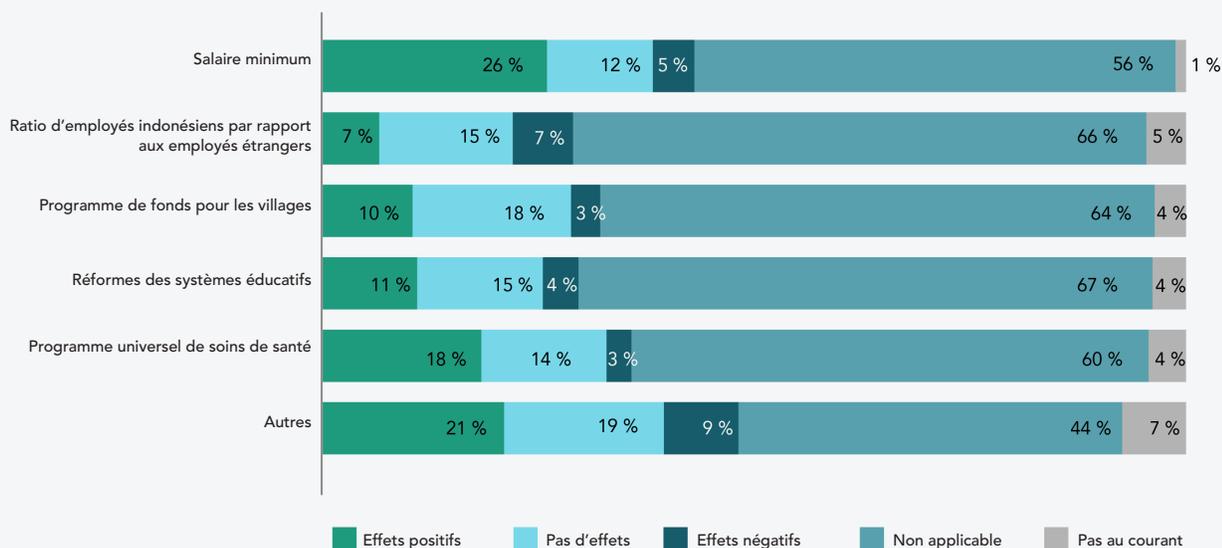


Tous les répondants (n=448)

Q. 2.17 : Quels sont, parmi les politiques ou les programmes de soutien gouvernementaux suivants, ceux dont votre entreprise tire parti?

De plus, le manque d'utilisation (seulement 1 %) des centres de soutien aux MPME qui offrent de l'aide en matière de marketing, de ressources humaines et d'autres aspects non financiers est un point qui mérite une attention particulière. Il est essentiel de disposer d'une infrastructure de partage des connaissances efficace pour aider les MPME à mieux gérer leurs entreprises.

Politiques sociales



Tous les répondants (n=448)

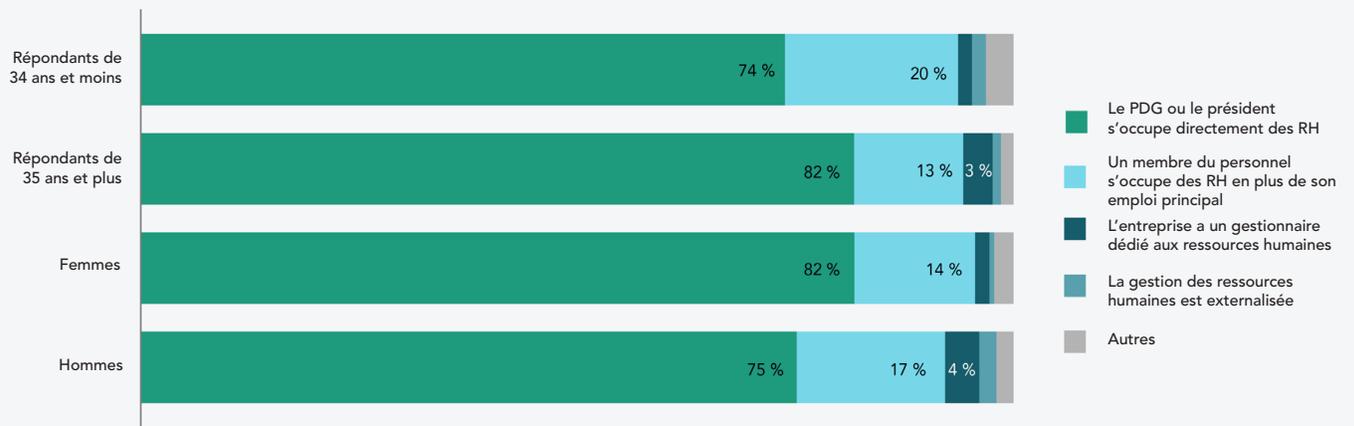
Q. 4.13 : Veuillez indiquer les effets de chacune des politiques sociales suivantes sur votre entreprise.

Les politiques sociales en Indonésie semblent manquer d'applicabilité pour les répondants. Même si ces derniers connaissent mieux les politiques sociales en vigueur en Indonésie que les programmes et les politiques de soutien aux MPME, les pourcentages d'effets constatés des programmes sociaux sont minimes. Ce faible résultat pourrait s'expliquer par le fait que certaines de ces politiques sont nouvelles et n'ont pas encore eu de retombées sur les répondants. Parmi ceux qui ont fait état d'un effet positif, ils ont en particulier trouvé utile la politique du salaire minimum (26 %). Les réformes du système éducatif sont également considérées comme positives par les répondants (11 %), mais semblent lentes à avoir des répercussions sur eux. 15 % d'entre eux déclarent qu'elles n'ont eu aucun effet et 4 % déclarent qu'elles ont eu un effet négatif. Les programmes sociaux et éducatifs ne semblent pas avoir un effet aussi grand que ce que l'on pourrait espérer sur les répondants.

RESSOURCES HUMAINES GÉRÉES D'EN HAUT

Les répondants, en particulier ceux des microentreprises, sont peu susceptibles d'avoir un gestionnaire dédié aux ressources humaines (RH) au sein ou en dehors de l'entreprise pour traiter les litiges internes, les plaintes pour harcèlement, les plaintes du personnel, les congés et les négociations de contrats. Dans la majorité des cas, le PDG ou le président s'occupe directement des questions de RH, les femmes (82 %) et les répondants plus âgés (plus de 35 ans) [82 %] s'impliquent plus que les hommes (75 %) et les jeunes répondants (moins de 35 ans) [74 %].

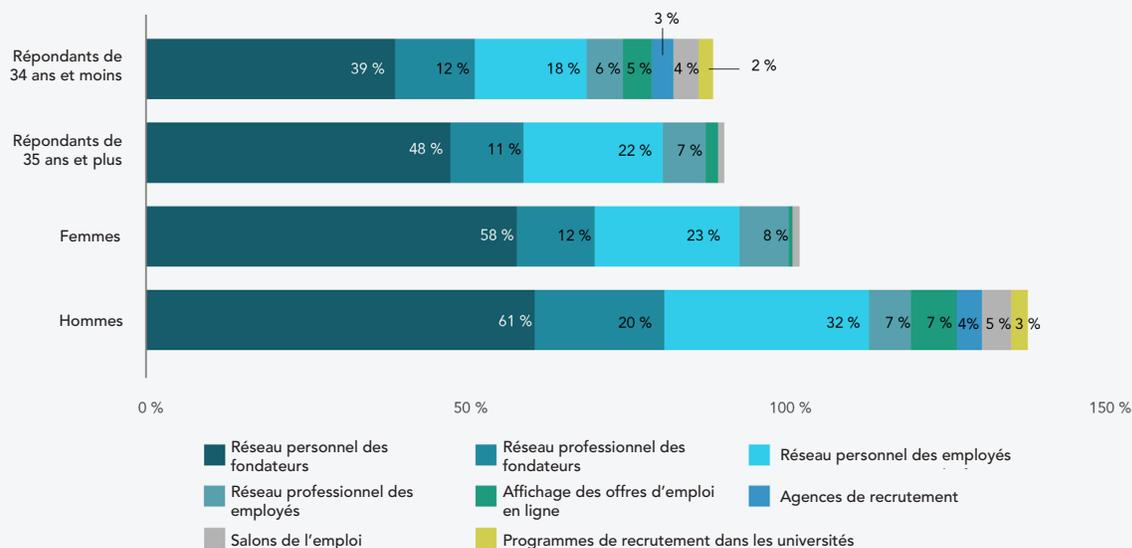
Gestion des ressources humaines



34 ans et moins (n=126); 35 ans et plus (n=208); femmes (n=181); hommes (n=153)

Q. 4.1 : De quelle manière votre entreprise gère-t-elle les ressources humaines (la gestion des ressources humaines peut comprendre le traitement des litiges internes, des plaintes pour harcèlement, des plaintes du personnel, des congés, des négociations de contrats, etc.)?

Recrutement de nouveaux talents



34 ans et moins (n=177); 35 ans et plus (n=271); femmes (n=230); hommes (n=218)

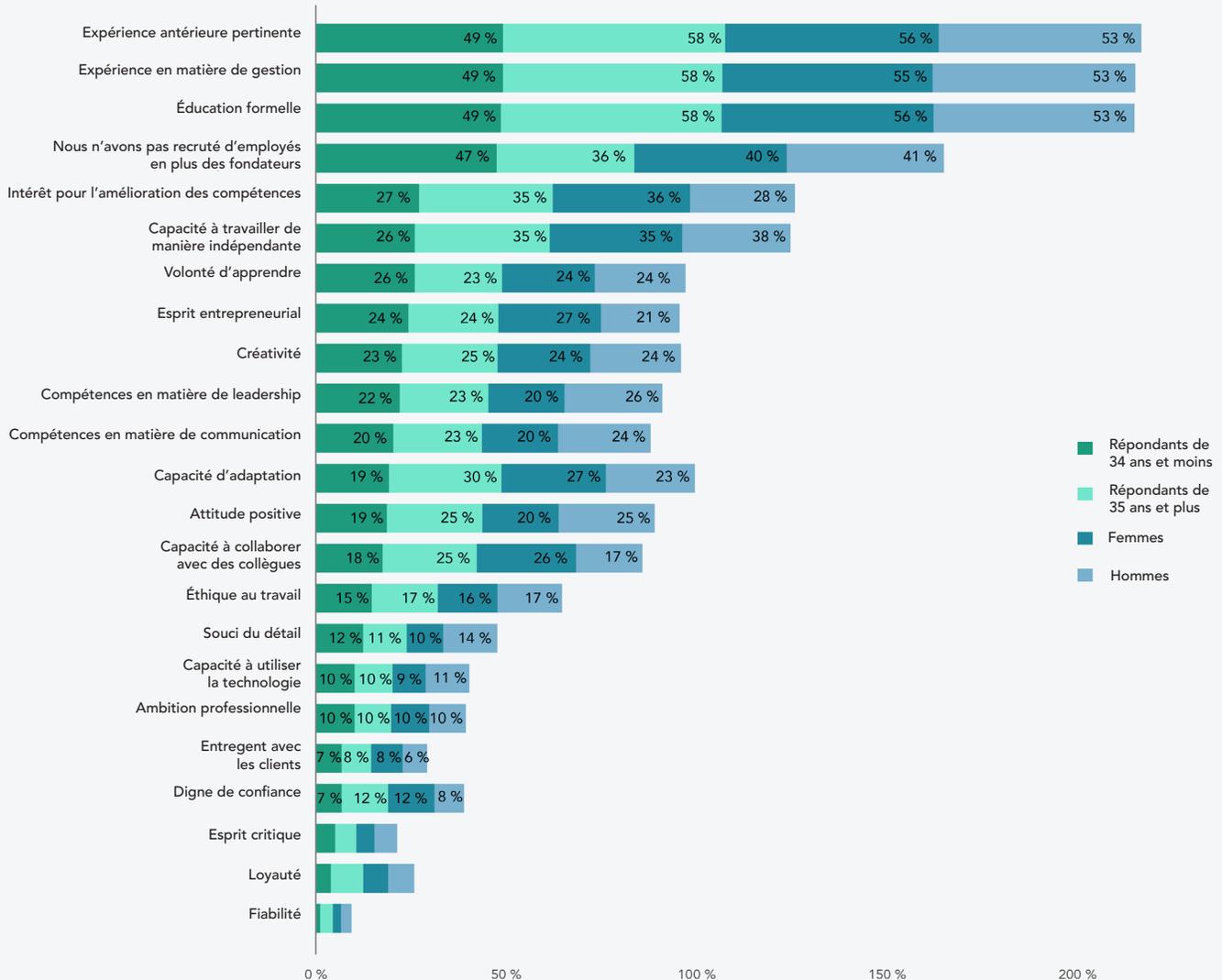
Q. 4.2 : Quelles méthodes votre entreprise utilise-t-elle pour recruter des employés? Veuillez sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent.

Lorsque les répondants cherchent à étoffer leurs effectifs, les réseaux personnels jouent un rôle essentiel. Cela est particulièrement vrai pour les répondants plus âgés (plus de 35 ans), 48 % d'entre eux recherchant de nouveaux talents par le biais de leurs réseaux personnels, contre 39 % des répondants plus jeunes (moins de 35 ans). Les hommes sont par ailleurs plus nombreux que les femmes à faire appel à leurs réseaux professionnels, 20 % d'entre eux cherchant à recruter par l'intermédiaire de ces réseaux, contre 12 % des répondantes.

Quand les répondants ne misent pas sur leurs réseaux personnels, ils ont tendance à s'appuyer sur ceux de leurs employés, en particulier les répondants masculins (32 %). De plus, ces derniers utilisent davantage de sources et d'outils que les femmes quand ils recherchent de nouveaux talents. Ici encore, on constate une faible utilisation d'Internet, peu de répondants affichant les postes disponibles en ligne. Pour de nombreux répondants, les réseaux familiaux et les proches jouent un rôle important pour combler le manque d'employés dans la charge de travail, mais à mesure que les entreprises changent d'échelle ou grandissent, il devient indispensable de dépasser ces réseaux pour trouver les employés ayant les qualités et compétences requises afin de doter l'entreprise de la main-d'œuvre la plus efficace et productive possible.

Il est à noter que les jeunes répondants (moins de 35 ans) sont les moins susceptibles d'accroître la capacité de leur entreprise en ajoutant de nouveaux employés que les plus âgés (plus de 35 ans).

Principales qualités recherchées chez les employés



34 ans et moins (n=177); 35 ans et plus (n=271); femmes (n=230); hommes (n=218)

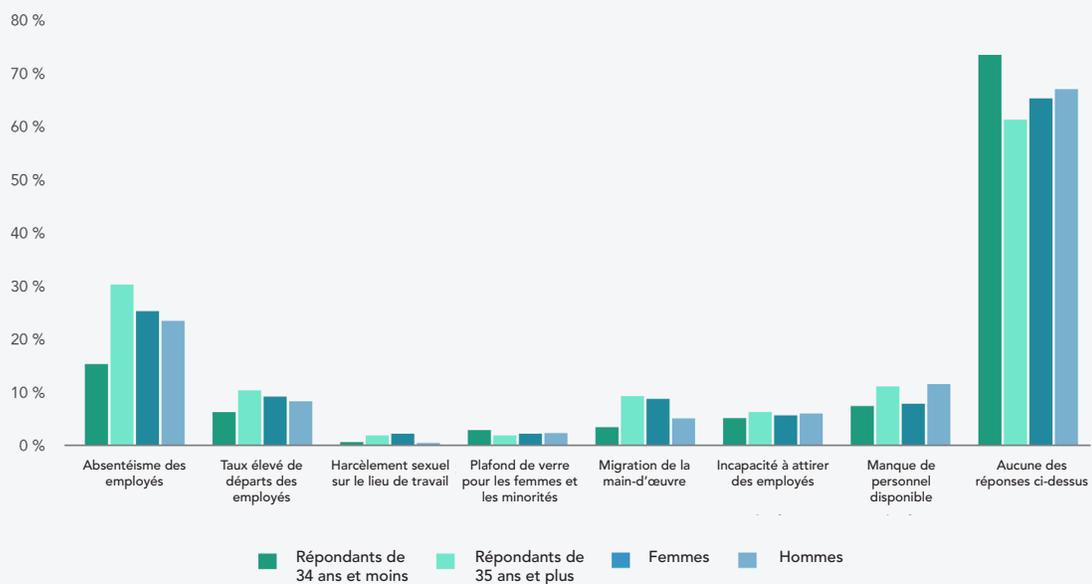
Q. 4.3 : Quelles sont les principales qualités que votre entreprise recherche chez un employé? Veuillez sélectionner les trois plus importantes.

Cependant, parmi ceux qui ont voulu embaucher de nouveaux employés, les atouts professionnels tels que les expériences antérieures pertinentes, l'expérience en gestion et l'éducation formelle sont les plus recherchés. Les femmes et les répondants plus âgés (plus de 35 ans) montrent plus d'ouverture que les hommes et les jeunes répondants (moins de 35 ans) quant au recrutement de candidats intéressés par l'amélioration de

leurs compétences, capables de s'adapter et de travailler tant de manière indépendante qu'en équipe. En outre, la fiabilité en tant que qualité pour un nouvel employé est classée au bas de l'échelle parmi tous les répondants, même si l'absentéisme des employés est le problème le plus souvent évoqué en matière de ressources humaines.

WOMEN AND YOUTH ENTREPRENEURS IN DEMAND

Problèmes relatifs aux ressources humaines



34 ans et moins (n=177); 35 ans et plus (n=271); femmes (n=230); hommes (n=218)

Q. 4.6 : Parmi les problèmes suivants, quels sont ceux auxquels votre entreprise est confrontée? Veuillez sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent.

Le harcèlement sexuel et la présence d'un plafond de verre dans le milieu de travail pour les femmes et les minorités sont les enjeux de ressources humaines les moins mentionnés par les répondants. Il est toutefois important de garder à l'esprit que le sondage se fie sur les répondants pour évaluer eux-mêmes les problèmes internes. En raison du caractère délicat de ce type de sujets, du contexte culturel, de l'absence de signalement des victimes et de la nature du sondage, il peut être difficile d'évaluer l'ampleur du harcèlement au travail. De plus, bien qu'il puisse être difficile d'établir le nombre d'incidents réels de harcèlement sexuel ou de discrimination, le programme Better Work Indonesia a révélé que 85 % des travailleurs indonésiens sont préoccupés par le harcèlement sexuel³⁴.

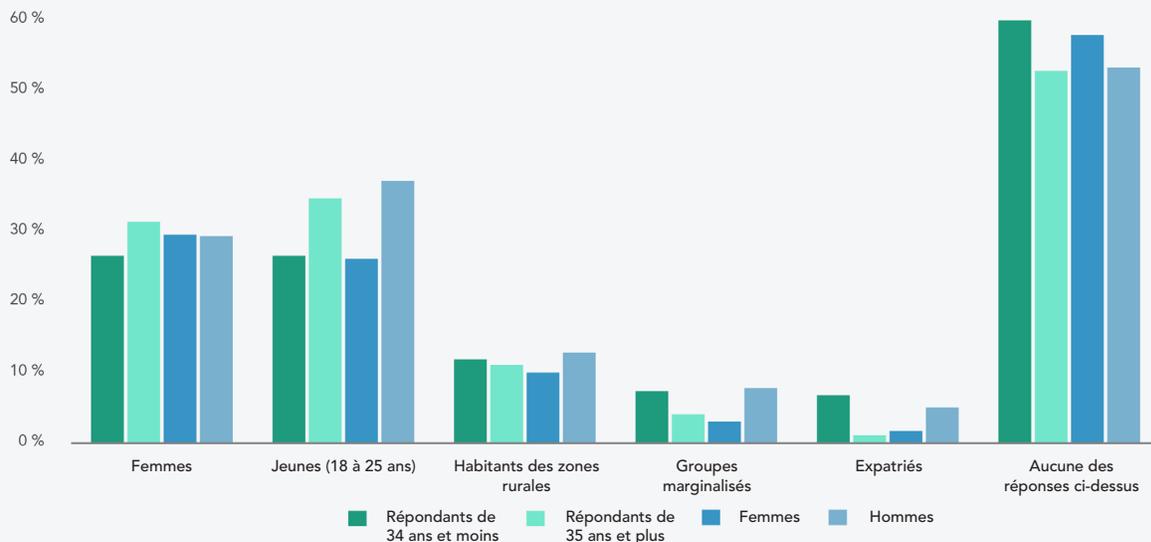
³⁴ Better Work Indonesia (2013). « 3rd Compliance Synthesis Report ».

Lorsqu'on les interroge sur leurs stratégies visant à accroître l'équité entre les sexes, les répondants citent le plus souvent celles qui suivent :

- Offrir l'égalité des chances à tous les employés.
- Faire preuve d'acceptation et d'équité à l'égard des hommes et des femmes.
- Ne pas faire de distinction entre les hommes et les femmes.

De nombreux répondants mettent en œuvre des programmes de diversité pour embaucher des femmes et des jeunes (de 18 à 25 ans). Dans l'ensemble, les répondants cherchaient à embaucher des femmes dans des pourcentages à peu près égaux (30 % du total des répondants). Les répondants plus âgés (plus de 35 ans) et les hommes sont plus portés à mettre en œuvre des programmes de diversité axés sur les jeunes, à hauteur de 35 % et de 37 % respectivement, tandis que ce chiffre s'élève à 26 % chez les femmes et chez les jeunes (moins de 35 ans). Le recours à des programmes visant à embaucher des groupes marginalisés est nettement moins fréquent, même si les répondants plus jeunes (7 %) et les hommes (8 %) sont plus nombreux à mettre en place de tels programmes³⁵.

Programmes de diversité



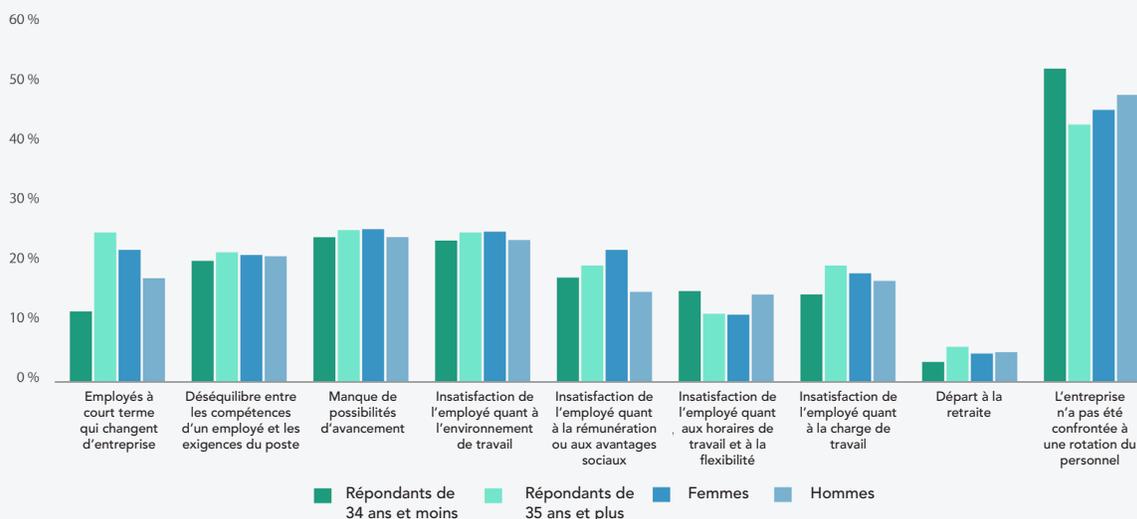
34 ans et moins (n=177); 35 ans et plus (n=271); femmes (n=230); hommes (n=218)

Q. 4.9 : Votre entreprise dispose-t-elle de programmes ou d'initiatives visant à promouvoir la diversité ou l'inclusion des groupes suivants dans vos pratiques d'embauche? Veuillez sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent.

³⁵ Les groupes marginalisés sont définis comme suit dans le sondage « [...] les minorités ethniques ou religieuses, les membres de la communauté LGBTQ, les personnes handicapées, les personnes à faible revenu, etc. ».

DIFFICULTÉ DE LA CRÉATION D'UN ENVIRONNEMENT PROPICE À L'AVANCEMENT

Programmes de diversité



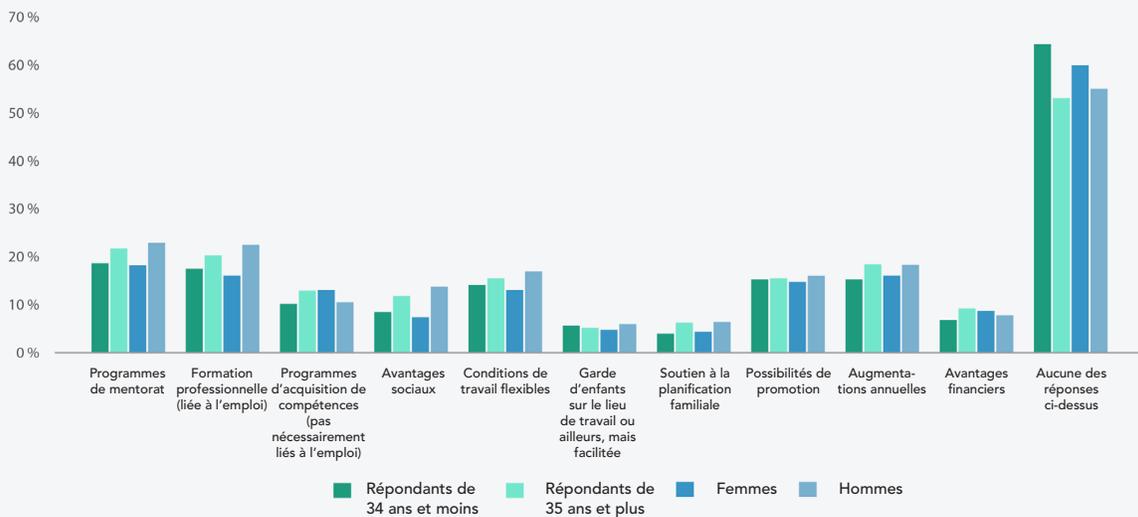
34 ans et moins (n=177); 35 ans et plus (n=271); femmes (n=230); hommes (n=218)

Q. 4.4 : Quelles sont, selon vous, les principales raisons de la rotation du personnel dans votre entreprise? Veuillez sélectionner les trois plus importantes.

Même si la plupart des répondants n'ont pas encore connu de problème de rotation du personnel, les causes les plus souvent citées sont le manque de possibilités d'avancement (25 % du total des répondants) et l'insatisfaction à l'égard de l'environnement de travail (25 % du total des répondants). En outre, 21 % des répondants indiquent qu'un déséquilibre entre les compétences des employés et les exigences du poste est une des raisons de la rotation du personnel. Compte tenu de la grande importance que les répondants accordent aux compétences professionnelles au moment de l'embauche, ainsi que leur dépendance à l'égard des réseaux personnels et professionnels, ce résultat confirme la nécessité d'aider les MPME à élaborer une approche stratégique pour trouver des talents au-delà de ces réseaux et pour aider les demandeurs d'emploi à acquérir les compétences requises.

En général, 57 % des répondants n'ont pas de programme de rétention. Les hommes et les répondants plus âgés (plus de 35 ans) sont plus nombreux à avoir mis en place des programmes destinés à retenir les employés que les femmes et les jeunes (moins de 35 ans). Parmi les répondants qui ont mis en place ce type de programme, le mentorat et la formation professionnelle liée à l'emploi sont les plus fréquents. Au total, 21 % des répondants ont déclaré proposer des programmes de mentorat conçus pour favoriser la rétention des employés. En revanche, 97 % des répondants ont déclaré ne pas avoir eux-mêmes participé à un programme de mentorat au cours de l'année écoulée. Sur les 3 % de répondants qui l'ont fait, tous ont déclaré que le programme de mentorat avait eu un effet positif sur leurs pratiques commerciales. Le mentorat est un programme de soutien essentiel non seulement pour les employés, mais aussi pour les fondateurs d'entreprises qui peuvent l'utiliser pour établir des pratiques exemplaires et des stratégies de réussite.

Rétention des employés



34 ans et moins (n=177); 35 ans et plus (n=271); femmes (n=230); hommes (n=218)

Q. 4.5 : Parmi les avantages suivants, quels sont ceux que votre entreprise fournit ou auxquels elle permet d'accéder en vue de favoriser la rétention des employés? Veuillez sélectionner toutes les réponses qui s'appliquent.

Conclusion et recommandations

Pour atteindre ses pleines capacités, l'Indonésie aura tout à gagner à renforcer son capital humain. Les résultats du sondage 2018 sur les entrepreneurs et les MPME en Indonésie mettent en évidence la nécessité d'aider les entrepreneurs actuels et futurs à renforcer leur capacité à trouver, à perfectionner et à conserver une main-d'œuvre qualifiée, efficace et productive. De plus, une éducation et une formation stratégiques et ciblées des entrepreneurs actuels et futurs sont nécessaires pour alimenter un écosystème solide de MPME. Ceci permettra de s'assurer que les MPME sont en mesure de continuer à contribuer à l'économie indonésienne et de favoriser leur compétitivité tant régionale que mondiale. L'amélioration dans ces domaines exigera une approche pangouvernementale dans plusieurs régions du pays. Nous soulignons ici trois recommandations majeures que l'Indonésie devrait retenir.

MISE EN RELATION DU GOUVERNEMENT ET DES MPME

Dans toutes les catégories démographiques, on constate un manque de connaissance ou d'utilisation des politiques et des programmes de soutien actuels (financiers ou autre) du gouvernement. Étant donné les ressources nécessaires pour mettre en place ces programmes et politiques, des efforts doivent être faits pour s'assurer que les MPME connaissent les ressources et les services de soutien qui sont à leur disposition. Compte tenu du fait que les femmes entrepreneures sont souvent amenées à utiliser leurs réseaux personnels et professionnels pour recruter, il est essentiel d'élaborer des ressources destinées expressément à ces dernières afin d'élargir leurs réseaux.

Par ailleurs, dans la mesure où le gouvernement indonésien est largement décentralisé, cela nécessitera que tous les niveaux de gouvernement, en collaboration avec la société civile et les spécialistes des MPME, veillent à une communication efficace des ressources et des programmes de soutien. De plus, il faudra obtenir le concours des secteurs privé et bancaire pour faciliter le partage de l'information sur les ressources financières à la disposition des MPME.

SOUTIEN DE LA FORMATION EN MATIÈRE D'ENTREPRENEURIAT DANS LES ÉCOLES

One of the greatest challenges facing Indonesia is finding space for younger workers L'un des plus grands défis que doit relever l'Indonésie est de trouver un moyen pour permettre aux jeunes travailleurs d'entrer dans l'économie formelle. Si l'entrepreneuriat offre une voie vers l'emploi dans l'économie formelle, la motivation pour un travail indépendant « entrepreneurial » est souvent le résultat d'un manque de possibilités d'emploi dans l'économie formelle. La création de programmes offrant une formation formelle et encourageant l'acquisition de compétences entrepreneuriales au niveau du secondaire et de l'université permettra de doter les futurs entrepreneurs (et les propriétaires de MPME existantes) des compétences nécessaires pour réussir et progresser une fois qu'ils seront entrés sur le marché du travail.

L'acquisition de compétences entrepreneuriales, en particulier au niveau de l'enseignement secondaire, aidera les jeunes indonésiens à s'épanouir. Cela profitera non seulement à la jeunesse indonésienne, mais cela développera également une capacité accrue à innover et à entrer dans le secteur des MPME dès la fin des études secondaires. En parallèle, il conviendra aussi d'offrir une solide formation extrascolaire en matière de compétences entrepreneuriales dans le pays.

Dans le cadre de cette formation, il est crucial, dans le contexte indonésien, d'accorder une attention particulière à la durabilité environnementale. Étant donné le niveau élevé de préoccupation des répondants à ce sujet, une formation sur la manière d'élaborer et de mettre en œuvre des plans d'entreprise intégrant la durabilité environnementale est indispensable pour transformer cette préoccupation en mesures correctives.

INVESTISSEMENTS DANS L'ACCÈS EN LIGNE ET DANS LES INFRASTRUCTURES

L'accès des Indonésiens aux services en ligne a augmenté ces dernières années grâce à la technologie mobile, mais le niveau d'accessibilité peut encore être grandement amélioré. Cela permettra aux Indonésiens, et notamment aux MPME, d'augmenter leur capacité à trouver des talents au-delà de leurs réseaux personnels, à accéder à des services de soutien non financier sans avoir à se déplacer et à se connecter à des outils de marketing autres que les plateformes de médias sociaux.

Références

Banque asiatique de développement (2017). « Asian Development Outlook 2017 Update: Sustaining Development Through Public-Private Partnership ».

Banque asiatique de développement (2018). « Asian Development Outlook 2018: How Technology Affects Jobs ».

Institut de la Banque asiatique de développement (2016). « SMEs in Developing Asia: New Approaches to Overcoming Market Failures ».

Coopération économique Asie-Pacifique (APEC) [2018]. « Small and Medium Enterprises Working Group ». <https://www.apec.org/Groups/SOM-Steering-Committee-on-Economic-and-Technical-Cooperation/Working-Groups/Small-and-Medium-Enterprises>.

Better Work Indonesia (2013). « 3rd Compliance Synthesis Report ».

Agence centrale de renseignement (CIA) [2018]. « The World Factbook ». <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/fields/2177.html>

Climate Asia (2012). « Indonesia: How the People of Indonesia Live with Climate Change and What Communication Can Do ».

Cornell SC Johnson College of Business (2017). « The Global Innovation Index 2017: Innovation Feeding the World ».

Deloitte (2015). « SMEs Powering Indonesia's Success ».

Freedom House (2016). « Freedom on the Net 2016: Indonésie ».

Global Entrepreneurship Monitor (2018). « Country Profiles: Indonesia ». <https://www.gemconsortium.org/country-profile/70>

Global Entrepreneurship Monitor (2016). « Indonesia: 2015/2016 Report ».

Hermanto, Dr Bambang, et Dr S.E. Suryanto (2017). « Entrepreneurship Ecosystem Policy in Indonesia ». *Mediterranean Journal of Social Sciences*, vol. 8, no 1, p. 110 à 115.

Indonesia Investments (2016). « Low Credit Growth in Indonesia, but Micro Credit Program (KUR) on Course ». <https://www.indonesia-investments.com/finance/financial-columns/low-credit-growth-in-indonesia-but-micro-credit-program-kur-on-course/item7197?>

- Société financière internationale (2016). « Women-Owned SMEs in Indonesia: A Golden Opportunity for Local Financial Institutions ».
- Organisation internationale du Travail (2012). « Indonesia: An Enabling Environment for Sustainable Enterprises (EESE) Assessment and a Survey on Workers' Perceptions ».
- Fonds monétaire international (2018). « Indonesia: Selected Issues ».
- Irjayanti, Maya, et Anton Mulyono-Azis (2012). « Barrier Factors and Potential Solutions for Indonesian SMEs ». *Procedia Economics and Finance*, vol. 4, no 1, p. 3 à 12.
- McKinsey Indonesia Office (2016). « Unlocking Indonesia's Digital Opportunity ».
- Ministère des Coopératives et des PME. (2018). « Program Activity ». <http://www.depkop.go.id/berita-informasi/program-kegiatan/>.
- OCDE (2017). « Regards sur l'éducation 2017 ».
- OCDE (2017). « Enhancing the Contributions of SMEs in a Global and Digitalised Economy ».
- OCDE (2017). « Financial Education for Micro, Small and Medium-Sized Enterprises in Asia ».
- OCDE (2016). « OECD Economic Surveys: Indonesia ».
- Agence américaine pour le développement international (USAID) [2012]. « A Snapshot of Indonesian Entrepreneurship and Micro, Small, and Medium Sized Enterprise Development ». <https://crawford.anu.edu.au/acde/ip/pdf/lpem/2012/20120507-SMERU-Dan-Thomson-Bellefleur.pdf>
- Banque Mondiale (2017). « Chômage, total des jeunes (% de la population active âgée de 15 à 24 ans) ». Novembre. <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.1524.ZS?contextual=default&locations=ID>
- Banque mondiale en Indonésie (2011). « Climate Change, Environment and Forestry Activities ».
- Forum économique mondial (2017a). « The Global Competitiveness Report 2016-2017 ».
- Forum économique mondial (2017b). « The Global Human Capital Report 2017 ».



ASIA PACIFIC
FOUNDATION
OF CANADA

FONDATION
ASIE PACIFIQUE
DU CANADA