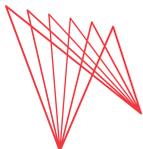


LE RÔLE DU GENRE DANS LE DÉVELOPPEMENT DES MICRO ET DES PETITES ENTREPRISES EN INDONÉSIE : UNE ANALYSE AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE

RAHMASARI ISTIANDARI
MUHAMMAD RIZQY ANANDHIKA



ASIA PACIFIC
FOUNDATION
OF CANADA

FONDATION
ASIE PACIFIQUE
DU CANADA

TABLE DES MATIÈRES

À PROPOS DE LA FONDATION ASIE PACIFIQUE DU CANADA	3
À PROPOS DES AUTEURS	4
RÉSUMÉ	5
INTRODUCTION	8
ANALYSE DOCUMENTAIRE SUR LES ÉCARTS ENTRE LES GENRES DANS LE MONDE DES AFFAIRES	10
DONNÉES ET MÉTHODOLOGIE	13
LES MICRO ET PETITES ENTREPRISES EN INDONÉSIE : UN APERÇU TIRÉ DU SONDAGE IMK 2015	16
<i>Micro and Small Enterprises in Indonesia: A Sectoral Perspective</i>	
ÉCART DE RENDEMENT DES ENTREPRISES SELON LE GENRE : RÉSULTATS DES ESTIMATIONS	23
TENDANCES DES RÉSULTATS : FACTEURS DE MOTIVATION QUI SOUS-TENDENT L'ÉCART ENTRE LES GENRES	28
REGARD VERS L'AVENIR : RECOMMANDATIONS	33
RÉFÉRENCES	35
ANNEXE 1. RÉSULTATS DES ESTIMATIONS	39

À PROPOS DE LA FONDATION ASIE 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 les changements climatiques, 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'ANASE.

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

Le projet APEC-Canada pour l'expansion du partenariat des entreprises (le « Projet ») est une initiative quadriennale à volets multiples mise en place conjointement par la Fondation 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) de favoriser la réduction de la pauvreté et la croissance économique dans la région de l'APEC.

Le Projet propose des outils fondés sur les pratiques exemplaires, des idées, des connaissances et des liens cruciaux issus de l'expérience canadienne et 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.

Visitez le site du Projet APEC-Canada au <https://apfcanada-msme.ca/>

À PROPOS DES AUTEURS

Rahmasari Istiandari est associée de recherche auprès de l'Economic Research Institute for ASEAN and East Asia (ERIA). Ses travaux portent sur le développement des PME, les accords de libre-échange conclus par des pays de l'ANASE et les chaînes de valeur mondiales. Elle a en outre grandement contribué à l'étude ASEAN SME Policy Index 2018 réalisée par l'ERIA et l'OCDE. Avant de rejoindre les rangs de l'ERIA, Mme Istiandari a été boursière de recherche pour la Bank of Indonesia en 2015 et analyste de recherche en programmes d'éducation pour la Banque mondiale de 2012 à 2014. Auparavant, elle a été assistante d'enseignement en économie mathématique, économétrie, microéconomie et macroéconomie avancée à la University of Indonesia de 2008 à 2012.

Muhammad Rizqy Anandhika est associé de recherche auprès de l'Economic Research Institute for ASEAN and East Asia (ERIA). Il effectue la collecte de données sur les mesures non tarifaires dans les pays de l'ANASE et de l'Asie orientale et mène des recherches sur les échanges commerciaux et la connectivité maritime au sein de l'ANASE. Avant de se joindre à l'ERIA, M. Anandhika a œuvré à des projets ACTIVE Indonésie-UE en 2013 et collaboré à un exposé de position en vue de la négociation d'un accord de partenariat économique global entre l'Indonésie et l'Union européenne. Il contribue en outre à la feuille de route Roadmap of Indonesian Economy, présentée au gouvernement d'Indonésie, en particulier sur les questions d'infrastructure et d'agriculture. M. Anandhika a obtenu un baccalauréat en génie civil du Bandung Institute of Technology (ITB) en 2010, suivi d'une maîtrise en économie de la University of Indonesia et d'une maîtrise en économie internationale et du développement de l'Australian National University en 2012.

RÉSUMÉ

La présente étude se penche sur le rôle des genres dans la dynamique des micro et petites entreprises (MPE) en Indonésie. Nous sommes conscients que les écueils que rencontrent les MPE touchent la majorité des acteurs du monde des affaires du pays, hommes et femmes confondus. Toutefois, étant donné l'importance des MPE en tant qu'avenue privilégiée par les groupes à faible revenu pour échapper à la pauvreté, nous avons décidé d'examiner le rôle important que jouent les femmes dans le secteur, qu'elles soient chef d'entreprise ou employée, unique soutien familial ou contributrice au revenu familial. Comme les études et les données de niveau local sur les MPE indonésiennes demeurent très limitées, surtout en ce qui a trait aux enjeux de genre, la présente étude aidera à combler les lacunes des recherches sur l'incidence du genre sur la productivité et la portée commerciale des MPE indonésiennes.

L'étude se fonde sur des données de sondage tirées de la base de données sur les petites et microindustries (Industri Menengah dan Kecil, IMK) produite par l'agence de la statistique d'Indonésie (BPS) en 2015. À l'aide d'outils d'analyse descriptive et de modèles de régression, elle examine les relations entre la productivité et la prévalence des MPE exportatrices en Indonésie. Au moyen de l'analyse descriptive, nous cherchons à déterminer en quoi les entreprises dirigées par des femmes diffèrent des établissements à propriété masculine. Nous examinons en outre la composition des effectifs des MPE selon le genre. Enfin, dans le but d'enrichir l'analyse, nous nous penchons sur les différences d'échelle salariale entre employés masculins et féminins, afin de déterminer si le genre de la direction de l'entreprise ou la répartition des genres dans l'effectif d'une entreprise joue un rôle dans les éventuelles disparités salariales.

Une analyse descriptive montre que les femmes chefs d'entreprise sont plus nombreuses dans les provinces plus éloignées de l'épicentre des affaires en Indonésie (île de Java) et que leurs entreprises ont tendance à se concentrer dans des secteurs à forte intensité de main-d'œuvre, comme le textile, les produits alimentaires et les vêtements.

Les entreprises dirigées par des femmes emploient également un plus grand pourcentage de femmes. Nous avons constaté que les femmes très instruites sont souvent des employées plutôt que des propriétaires d'entreprises, ce qui indique peut-être que la main-d'œuvre féminine indonésienne est peu encline à prendre des risques lorsqu'il s'agit de créer sa propre entreprise.

Sur la base des résultats de régression, ce document montre que les entreprises détenues par des femmes ont une productivité et des marges bénéficiaires plus

faibles, ainsi qu'une portée commerciale plus restreinte que celles détenues par des hommes. Toutefois, en ce qui concerne la structure de la main-d'œuvre, nous observons des tendances légèrement différentes. Alors qu'un grand nombre d'employés dans une entreprise est positivement associé à une portée commerciale plus large, il est inversement associé à la productivité et à la rentabilité d'une entreprise. De même, les entreprises qui comptent un pourcentage plus élevé de travailleuses ont une portée commerciale plus large. L'association positive entre le nombre total de travailleurs dans une entreprise (ainsi que le pourcentage de travailleuses) et la portée commerciale concorde avec des études antérieures qui suggèrent que, dans les pays en développement, les secteurs orientés vers l'exportation ont de plus grands besoins de main-d'œuvre.

Nous avons également obtenu des résultats intéressants en ce qui concerne le profil financier des entreprises. Nous avons observé une corrélation entre un niveau d'autofinancement plus élevé et l'indice de productivité d'une entreprise, mais un effet inverse sur la rentabilité et la portée commerciale. Les entreprises qui reçoivent des prêts bancaires sont plus productives et ont une portée commerciale plus large, mais sont moins rentables. Cependant, les crédits subventionnés, comme le programme Kredit Usaha Rakyat (KUR), ne semblent pas avoir d'effet significatif sur la productivité, la rentabilité ou la portée commerciale d'une entreprise.

Facteur sous-jacent à ces résultats, les différences structurelles dans la composition des entreprises dirigées par des hommes et des femmes pourraient désavantager les entreprises dirigées par des femmes. Nous avons découvert que les femmes qui dirigent des entreprises sont moins enclines à développer leurs activités. En outre, si l'âge moyen d'une entreprise ne diffère pas beaucoup entre les entreprises dirigées par des hommes et celles dirigées par des femmes, les entreprises dirigées par des hommes comptent beaucoup plus de travailleurs et un total d'actifs plus élevé. De même, les revenus des entreprises dirigées par des hommes sont environ quatre fois plus élevés que ceux des entreprises dirigées par des femmes. Cette étude montre que les microentreprises fondées par des femmes sont motivées par la nécessité et non par les occasions. Bien qu'il n'y ait pas de statistiques disponibles pour expliquer les facteurs sous-jacents à ce résultat, ces constats indiquent leur existence.

Conscients que les différences de capacités et de motivation entre les hommes et les femmes entrepreneurs en Indonésie ont un effet sur le rendement des MPE, nous proposons les considérations suivantes comme base de futures recherches et réflexions politiques :

- [Modifier les politiques existantes pour les orienter davantage sur les interventions visant à développer les compétences et les capacités des femmes au sein des MPE](#), en plus de l'approche conventionnelle axée sur le financement.

- **Renforcer les politiques et les programmes qui fournissent des renseignements commerciaux aux femmes** afin d'élargir leur connaissance de la dynamique des marchés et de les aider à développer leur entreprise. Les femmes pourront ainsi acquérir un meilleur sens des affaires et une vision plus claire qui les aideront à progresser.
- **Créer des services de développement des affaires qui ciblent les femmes des MPE** afin de les aider à pénétrer des marchés plus vastes et d'améliorer leur compétitivité au moyen de formation commerciale et d'aide au développement de produits. Ainsi outillées, les femmes entrepreneures pourront diriger des entreprises plus agiles et obtenir de meilleurs résultats.
- **Améliorer la compréhension des obstacles propres aux femmes entrepreneures afin de mieux soutenir la croissance des entreprises.** Il peut s'agir notamment de recueillir des données sur les relations familiales et autres entre propriétaires et employés, comme les relations conjugales et parentales, et sur l'identité du principal soutien familial. Ces renseignements fondamentaux sont nécessaires à l'analyse des facteurs particuliers qui expliquent l'écart entre les genres en matière de rendement des entreprises, surtout au sein des MPE. Grâce à ces renseignements, il sera possible de formuler des politiques plus efficaces pour donner aux MPE les moyens de progresser, à l'avantage du développement économique de tout le pays.

INTRODUCTION

Dans cette étude, nous nous sommes penchés sur le rôle que jouent les genres dans la dynamique des micro et petites entreprises (MPE) en Indonésie. L'écosystème des MPE en Indonésie, en grande partie informel, comporte souvent des membres de la famille non rémunérés et un pourcentage élevé d'autres travailleurs temporaires non rémunérés. Cependant, comme les MPE sont essentielles pour permettre aux groupes à faibles revenus d'échapper à la pauvreté, nous reconnaissons le rôle important joué par les femmes qui travaillent dans l'écosystème des MPE à différents titres, comme propriétaire d'entreprise, employée, unique soutien de famille et source de revenus complémentaire pour la famille.

En Indonésie, les MPE forment l'épine dorsale de l'économie nationale. En effet, elles représentent 99,3 % du nombre total d'entreprises et fournissent 62,5 % des emplois (BPS, 2015). En 2015, d'après le plus récent relevé des MPE effectué par le bureau de la statistique d'Indonésie (Badan Pusat Statistik, BPS), le pays comptait au moins 3 385 851 microentreprises et 283 022 petites entreprises, qui procuraient de l'emploi respectivement à plus de 6 millions et de 2 millions de travailleurs. Malgré cette impressionnante main-d'œuvre, à peine 11,7 % de la production économique du pays et 10,5 % des biens à valeur ajoutée provenaient des MPE (BPS, 2015), ce qui met en lumière la nécessité de politiques gouvernementales efficaces pour valoriser le potentiel de ces entreprises naissantes.

En 2001, fort de son engagement à favoriser la croissance des MPE, le gouvernement indonésien a mis sur pied le ministère des Coopératives et des PME. Malgré l'existence de ce ministère dédié, les initiatives destinées aux MPE demeurent réparties dans divers ministères et organismes gouvernementaux, au détriment de la coordination. Comme si la situation n'était pas suffisamment compliquée, le pouvoir d'établir les budgets et de façonner la mise en œuvre de programmes destinés aux MPE est lui aussi réparti entre différents ordres de gouvernements locaux, ce qui crée un niveau de plus dans la nécessaire coopération intergouvernementale.

Le gouvernement indonésien essaie depuis longtemps de renforcer ses politiques en vue de favoriser le développement des MPE. Traditionnellement, les interventions ont surtout pris la forme d'aide financière. Le programme Kredit Usaha Rakyat (KUR), par exemple, est bien connu pour offrir depuis 2007 des garanties de crédit et des bonifications d'intérêt pour aider les entrepreneurs à démarrer et à développer leur MPE. Le programme Dana Bergulir (fonds renouvelable), un autre programme phare de financement, distribue des prêts de faveur conditionnels aux microentrepreneurs depuis la fin de 2008. Ce

programme tente de motiver les microentrepreneurs à élargir leur capacité commerciale en les obligeant à dresser un plan d'affaire détaillé. Ces deux programmes de microfinancement ont connu des embûches. Le programme KUR a du mal à recruter des bénéficiaires potentiels, tandis que le processus de Dana Bergulir, plus populaire, a tendance à créer des débiteurs. Tout indique que les deux programmes demeurent sous-utilisés, le KUR n'ayant déboursé que 88 % des crédits ciblés et le Dana Bergulir étant encore à moins de 80 % de son objectif en 2017.

D'autres initiatives gouvernementales courantes liées au développement des MPE ont trait aux activités de promotion des exportations et aux processus de maturation des entreprises, et misent sur des programmes de formation ou d'incubation pour arriver à leurs fins. Cependant, elles ne tiennent pas suffisamment compte du capital humain impliqué dans les entreprises existantes en Indonésie. Pour optimiser la capacité des MPE indonésiennes, il faut renforcer un esprit d'entreprise sain et compétitif au moyen de programmes d'aide personnalisés destinés à certains groupes de la société, comme les femmes chefs d'entreprise.

Enfin, les études de données microéconomiques sur les MPE indonésiennes, en particulier celles qui portent sur les questions de genre, demeurent limitées; nous espérons que la présente étude aidera à combler cette lacune. Nous espérons également que nos recommandations donneront un aperçu des aspects spécifiques au genre qui doivent être renforcés pour promouvoir le développement des MPE.

ANALYSE DOCUMENTAIRE SUR LES ÉCARTS ENTRE LES GENRES DANS LE MONDE DES AFFAIRES

L'incidence du genre sur les industries fait l'objet de nombreux débats, généralement centrés sur les écarts salariaux. Selon Becker (1971) et Black et Brainerd (2004), la discrimination serait le fait d'un employeur ayant un pouvoir excessif dans le marché, ce qui implique que l'écart salarial entre les hommes et les femmes serait plus faible dans les secteurs plus concurrentiels. Blau et Kahn (2000) soutiennent toutefois que les écarts de compétences, en particulier les niveaux de scolarité et de formation inférieurs qui caractérisent les femmes, conduisent à un traitement différent dans le marché du travail et à des salaires inférieurs.

Les chercheurs proposent souvent la libéralisation des échanges commerciaux comme solution pour réduire les inégalités de revenus. Ils soutiennent que la libéralisation engendre une concurrence qui oblige les entreprises à exporter et à adopter des niveaux de technologie plus élevés, ce qui incite les femmes à améliorer leurs compétences afin de participer au même travail et de gagner le même salaire que les hommes, en particulier dans les emplois peu spécialisés, comme on l'a vu au Mexique (Juhn et al., 2014), au Maroc (Joekes, 1995; Fafchamps, 2009), en Turquie (Ozler, 2000), en Colombie (Ederington et al., 2009) et au Bangladesh (Joekes, 1995). D'autres études relèvent toutefois des données probantes qui montrent que la libéralisation du commerce creuse l'écart salarial entre les hommes et les femmes, comme dans le cas de l'Inde (Menon et Rodgers, 2009), de la Corée et de Taïwan (Berik, 2004).

Deux théories concurrentes tentent d'expliquer l'inégalité de rendement entre les MPE dirigées par des hommes et des femmes. La théorie de l'« écart dû aux contraintes » soutient qu'un ensemble d'obstacles institutionnels et culturels désavantage les femmes quand il s'agit d'accéder au crédit, de forger des réseaux d'affaires et de surmonter les écueils de la bureaucratie. La deuxième théorie, celle de l'« écart dû aux préférences » met l'accent sur les différences entre hommes et femmes en ce qui concerne la motivation commerciale, la flexibilité du travail et l'acceptation des risques (Bardasi et al., 2011).

Dans un récent sondage du *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM), Kelley et al. (2016) ont saisi les différences de motivation en étudiant les perspectives nées des occasions ou de la nécessité chez les femmes entrepreneures. D'après le sondage du GEM, mené dans 65 pays (dont l'Indonésie), 11 % des femmes d'âge productif d'Asie du Sud-Est et d'Asie-Pacifique sont des entrepreneures, une

proportion plus élevée qu'en Europe et en Asie centrale (6 %), mais beaucoup plus faible qu'en Afrique subsaharienne (26 %). Toutefois, dans toutes les régions géographiques, les femmes sont 20 % plus susceptibles que les hommes de mentionner la « nécessité » comme principale motivation pour se lancer en affaires. En outre, une étude réalisée par la Banque mondiale en 2013 attribue le nombre élevé de femmes d'affaires africaines motivées par la nécessité au coût élevé d'accès au marché du travail officiel, surtout pour les femmes (Hellward-Driemeier, 2013).

Les différences de motivation entre les entrepreneurs masculins et féminins pourraient contribuer à l'écart entre les genres observé dans le rendement des entreprises du monde entier. Une étude réalisée en 2012 par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) estime que les entreprises appartenant à des femmes gagnent 20 à 40 % de moins que celles dirigées par leurs homologues masculins. En se fondant sur les données de l'unité d'analyse des entreprises de la Banque mondiale sur les entreprises informelles en Argentine et au Pérou en 2010, Amin (2011) a également constaté que les entreprises appartenant à des femmes ont tendance à être moins productives que les entreprises à propriété masculine. Dans une étude sur les entreprises officielles menée dans 26 économies en transition, Sabarwal et Terrell (2008) ont constaté que les entreprises appartenant à des femmes étaient nettement moins rentables que celles appartenant à des hommes, et attribué cet écart à la taille relativement petite des entreprises à propriété féminine. Robb et Wolken (2002) sont arrivés à la même conclusion, et Chaganti et Parasuraman (1996) ont observé que les entreprises dirigées par des femmes généraient des ventes inférieures à celles des hommes.

En vue d'atténuer la différence de rendement des entreprises dirigées par des hommes et des femmes, les programmes d'entrepreneuriat destinés aux femmes ont cherché à intégrer les obstacles et les préoccupations qui leur sont propres dans la formation. Malheureusement, ces efforts se sont souvent avérés inefficaces. Les programmes ciblent principalement les femmes qui ont fondé une entreprise par nécessité et sont moins motivées à favoriser sa croissance (Valdivia, 2011). En outre, les programmes ne parviennent pas à s'attaquer aux contraintes institutionnelles, culturelles et de préférences qui entravent la croissance des entreprises détenues par des femmes (Cirera et Qasim, 2014). Cirera et Qasim (2014) ont relevé plusieurs éléments susceptibles d'assurer la réussite des programmes de soutien à l'entrepreneuriat féminin : choisir des participantes orientées vers la croissance et dotées de la capacité d'utiliser leurs compétences cognitives pour faire des prévisions (de Mel *et al.*, 2010; Djankov *et al.*, 2007; Fafchamps et Woodruff, 2014); cultiver des compétences

interpersonnelles, comme le leadership et le travail d'équipe (Robb *et al.*, 2014); offrir des services de mentorat aux entrepreneures et les aider à créer des réseaux personnels; offrir des services de conseil en affaires (Bruhn *et al.*, 2012; Valdivia, 2011; Bloom *et al.*, 2013); faciliter l'accès au financement (Karlan et Valdivia, 2011; Fafchamps *et al.*, 2011; Klinger et Schundeln, 2011; Attanasio *et al.*, 2011) et veiller au suivi et à l'évaluation des programmes de soutien. Cirera et Qasim (2014) recommandent de mener des études de cas de femmes entrepreneures, d'engager des formateurs qualifiés pour aborder les contraintes liées au genre et de renforcer les compétences et les aptitudes des femmes. Enfin, il est important de réformer les institutions juridiques pour encourager la participation des femmes à l'économie officielle, et de mener des campagnes publiques afin que les femmes aient davantage confiance en leur capacité de jouer un rôle marquant dans l'économie.

D'après un sondage de l'International Finance Corporation (IFC) mené en 2016 auprès de 600 MPME indonésiennes, les Indonésiennes chefs d'entreprise possèdent certaines caractéristiques distinctives. D'abord, contrairement à la croyance populaire, les hommes offrent plus de soutien à l'entreprise de leur conjointe que la réciproque. Alors que seulement 26 % des épouses travaillent dans l'entreprise de leur mari, 35 % des hommes sont employés dans l'entreprise de leur épouse. Ensuite, les hommes ont davantage d'aspirations professionnelles qui les motivent à développer leur entreprise. Par ailleurs, on ne note pas d'écart significatif entre les hommes et les femmes entrepreneurs en ce qui concerne les difficultés de démarrage et d'exploitation de leur entreprise. Enfin, seules 59 % des femmes entrepreneures ont emprunté plus de 50 M IDR (environ 4 270 CAD), contre 82 % des hommes entrepreneurs, une différence qui pourrait témoigner d'une plus grande aversion au risque chez les entrepreneures.

Cirera et Qasim (2014) et Arsana et Alibhai (2016) recommandent une solution à deux volets pour les femmes entrepreneures motivées par la nécessité et celles qui visent la croissance ou misent sur les occasions en Indonésie. Le premier volet consiste à faciliter le passage d'une catégorie à l'autre, à créer des projets pilotes d'épargne mobile, à fournir des services de développement des affaires ciblant les femmes et à adapter les interventions gouvernementales existantes. Le second favorise les produits de crédit sur mesure, l'aide au crédit, la facilitation de l'assurance, la promotion des investisseurs en fonds propres et des investisseurs providentiels, ainsi que des aides sélectives en matière de conseil aux entreprises. Le renforcement du développement des MPE requiert des initiatives qui ciblent avec précision les groupes qui ont besoin d'aide dans la société indonésienne.

DONNÉES ET MÉTHODOLOGIE

Il est possible que le principal obstacle à la prospérité des MPE indonésiennes ait trait au niveau de capacité du capital humain impliqué dans les entreprises. L'éducation des propriétaires d'entreprise et des employés est importante lorsqu'elle détermine leur capacité à absorber les renseignements nécessaires à la croissance de l'entreprise, que ce soit une croissance organique ou soutenue par des programmes d'aide et des interventions du gouvernement. Cet obstacle prend toute sa pertinence dans un pays où des différences subsistent entre la scolarité des entrepreneurs masculins et féminins et peuvent potentiellement expliquer en partie les différences de rendement de leurs entreprises. L'accessibilité et la qualité de l'infrastructure d'enseignement qui existe au niveau régional en Indonésie contribuent à déterminer le niveau d'activité économique observé dans la région, étant donné les grands écarts de développement régional dans le pays.

L'augmentation de la productivité et l'ouverture aux marchés étrangers restent les principaux défis à relever pour développer les capacités des MPE en Indonésie. La présente étude entend aborder l'incidence des caractéristiques des entreprises et des régions sur la productivité et les modèles de prévalence des exportations. En se fondant sur les résultats du sondage de 2015 sur les micro et petites entreprises indonésiennes réalisé par le bureau de la statistique d'Indonésie (BPS) comme principale source d'information, l'étude examine divers facteurs, notamment le genre des propriétaires d'entreprise, la proportion de femmes employées, le nombre d'heures de travail et les salaires, pour expliquer les différences entre les entreprises en matière de productivité et d'ouverture aux marchés. Une mise en garde importante s'impose toutefois : bien que l'étude se penche sur des données relevant des niveaux de l'entreprise et de la région, elle porte uniquement sur les entreprises qui comptent moins de 20 employés, car les données du sondage sur les micro et petites industries, compilées par le BPS, ne couvrent que les entreprises de cette taille. Le sondage nous donne également accès à des renseignements sur des dimensions plus conventionnelles des entreprises, comme les profils de dépenses et les sources de capitaux. En outre, les données du sondage nous permettent de mesurer le nombre d'interventions gouvernementales qui ont éventuellement pris la forme de partenariats commerciaux ou d'aide au développement des affaires destinée aux femmes chefs d'entreprise.

Au début des années 2000, l'Indonésie s'est lancée dans un effort massif de décentralisation afin de combler les lacunes du développement régional en dehors des centres urbains. L'analyse présentée dans cette étude sera pondérée en fonction des différences régionales. Les vastes disparités régionales en matière de développement ont de profondes répercussions sur les tendances économiques

observées dans l'analyse, notamment la productivité et les activités d'exportation des entreprises. L'Indonésie ayant fixé des niveaux de salaire minimum différents pour chaque province, nous avons intégré les salaires minimum provinciaux, un facteur qui affecte les valeurs de référence du coût de la main-d'œuvre pour les entreprises de toutes les provinces.

La présente étude recourt à des outils d'analyse descriptive et à des modèles de régression pour examiner les relations entre les mesures de productivité et de prévalence des exportations chez les MPE indonésiennes. Au moyen de l'analyse descriptive, nous examinons comment se portent les entreprises dirigées par des femmes par rapport à celles dirigées par des hommes et nous étudions la composition des effectifs selon le genre. L'étude analyse les caractéristiques de l'entreprise qui ont trait au genre en examinant les différences entre les modèles salariaux des travailleurs masculins et féminins, afin de déterminer si le genre des propriétaires de l'entreprise ou la répartition des genres dans l'effectif explique ces différences. Nous examinons ensuite les différentes caractéristiques et la productivité des entreprises d'un point de vue sectoriel, en mettant en correspondance les différences de productivité entre secteurs avec les variables liées au genre.

L'analyse économétrique sert à examiner les effets des caractéristiques régionales d'une entreprise sur le rendement de l'entreprise. Les principales hypothèses à vérifier voudraient que le genre du propriétaire ou des employés d'une entreprise entraîne des variations significatives de la productivité, de la rentabilité et de l'ouverture aux marchés. Les spécifications du modèle économétrique employé pour vérifier ces hypothèses sont les suivantes :

$$\begin{aligned} \text{Productivité } i,j &= f(\text{caractéristiques de l'entreprise reliées au genre } i,j, \\ &\text{Autres caractéristiques de l'entreprise } i,j, \text{ Caractéristiques régionales } j, \\ &\text{Caractéristiques sectorielles } j, \text{ Ouverture aux marchés } i,j) \dots\dots\dots (1) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rentabilité } i,j &= f(\text{caractéristiques de l'entreprise reliées au genre } i,j, \\ &\text{Autres caractéristiques de l'entreprise } i,j, \text{ Caractéristiques régionales } j, \\ &\text{Caractéristiques sectorielles } j, \text{ Ouverture aux marchés } i,j) \dots\dots\dots (2) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Ouverture aux marchés } i,j &= f(\text{caractéristiques de l'entreprise reliées au genre } \\ &i,j, \text{Autres caractéristiques de l'entreprise } i,j, \text{ Caractéristiques régionales } j, \\ &\text{Caractéristiques sectorielles } j) \dots\dots\dots (3) \end{aligned}$$

La présente étude utilise trois indices pour mesurer la productivité :

1. Valeur de la production par unité de main-d'œuvre : ratio entre la valeur des extrants, en roupies indonésiennes (IDR) et le nombre de travailleurs d'une entreprise.

2. Productivité totale des facteurs (PTF) : évaluation des facteurs autres que ceux inclus dans la fonction de production traditionnelle de Cobb-Douglas dans la valeur de la production d'une entreprise.
3. Ratio de marge bénéficiaire : utilisé dans cette étude pour mesurer la rentabilité d'une entreprise, il se calcule en divisant la valeur des bénéfices de l'entreprise (valeur de la production moins les coûts) par la valeur de production totale de l'entreprise.

Plus la valeur de l'un ou l'autre des indices ci-dessus est élevée, mieux se porte l'entreprise. Aux fins de la présente étude, la mesure de l'ouverture aux marchés ne se limite pas aux exportations, mais tient compte également de la pénétration des marchés intérieurs. Pour cela, nous utilisons quatre niveaux de portée commerciale : 1) les entreprises qui vendent leurs produits uniquement dans leur municipalité (kabupaten/kota); 2) celles qui vendent leurs produits à d'autres kabupaten/kota de la même province; 3) celles qui vendent dans d'autres provinces du pays; 4) celles qui exportent à l'étranger.

Dans les équations 1 et 2 (qui prennent respectivement la productivité et la rentabilité comme variable dépendante), nous utilisons la méthode des moindres carrés ordinaires (MCO). Toutefois, en raison de la nature à quatre niveaux de notre variable Ouverture aux marchés dans l'équation 3, nous utilisons la méthode d'estimation des probits ordonnés. Dans toutes les équations, l'analyse tient compte des variations régionales. Le salaire minimum provincial est l'un des indicateurs employés pour mesurer les disparités régionales. L'analyse fait appel aux données de niveau provincial pour les variables régionales, notamment le produit intérieur brut (PIB), les salaires et le taux de chômage, afin de mieux saisir les écarts de développement régional.

L'étude fait appel à d'autres variables, notamment le profil des dépenses (la proportion des dépenses consacrée aux matières premières, aux services publics, aux besoins de transport et de logistique, au paiement des intérêts sur les prêts), la source de capital (autofinancé par les propriétaires ou emprunté), l'âge de l'entreprise, la participation aux programmes d'aide gouvernementale et la participation à des partenariats commerciaux avec d'autres parties (p. ex. membres de coopératives, partenariats avec des entreprises privées de plus grande envergure).

MICRO ET PETITES ENTREPRISES EN INDONÉSIE : APERÇU TIRÉ DU SONDAGE IMK DE 2015

La série de données tirées du sondage de 2015 sur les micro et petites industries indonésiennes réalisé par le BPS nous renseigne sur l'écosystème des MPE indonésiennes. Résultat d'un sondage mené auprès de 58 285 entreprises de tout le pays, la série de données porte uniquement sur le secteur manufacturier, et exclut le secteur agricole et celui des services. Le tableau ci-dessous résume les statistiques :

Tableau 1. Micro et petites entreprises d'Indonésie : Statistiques descriptives tirées d'IMK 2015

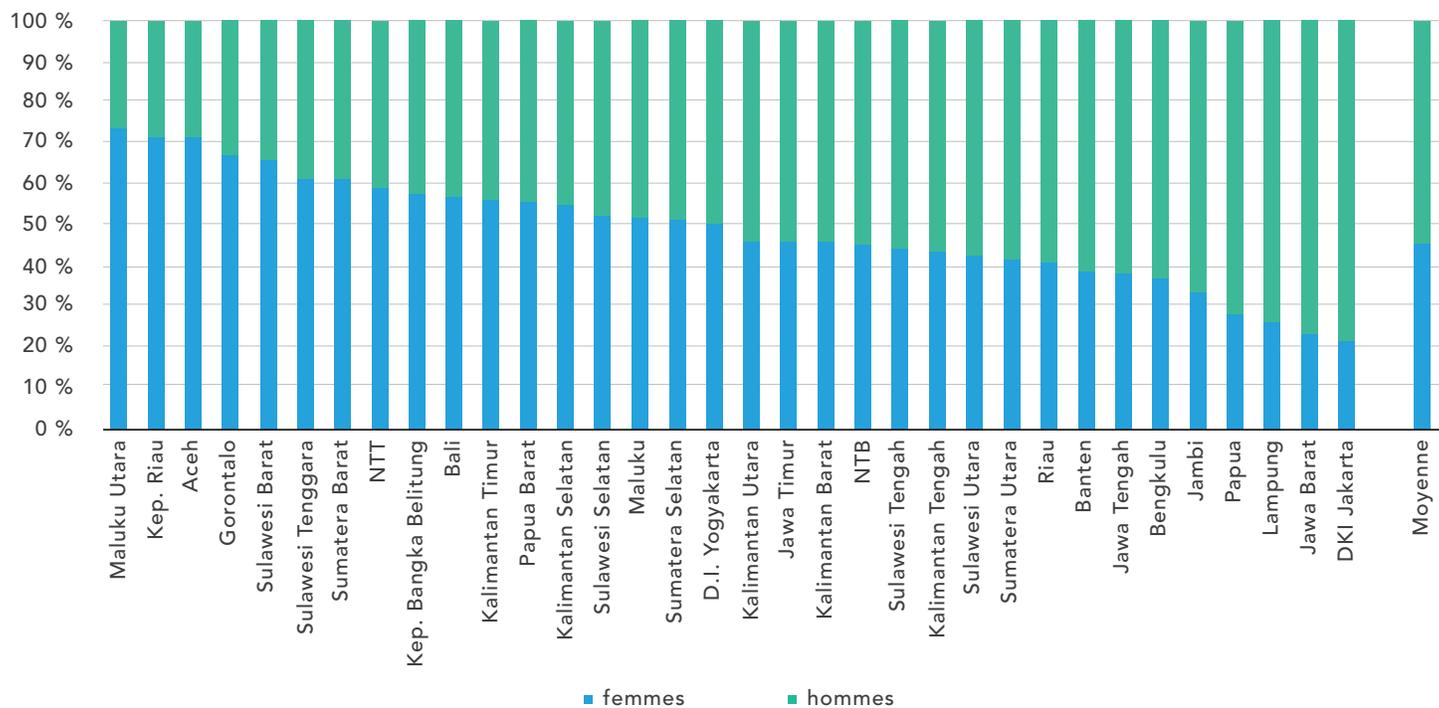
	Nombre d'entreprises	Valeur moyenne	Écart-type	Valeur min.	Valeur max.
Secteurs (24 secteurs)	58 285				
Province (34 provinces)	58 285				
Propriétaire	58 285				
Hommes	31 906 (54,7%)				
Femmes	26 379 (45,3%)				
Âge du propriétaire	58 285	45,96	11,35	12	99
Âge de l'entreprise	58 285	13,33	10,91	0	115
Niveau de scolarité du propriétaire	58 285				
Aucune scolarité officielle	11 076 (19%)				
Primaire	20 356 (34,9%)				
Secondaire	24 907 (42,7%)				
Tertiaire (collège et université)	1 946 (3,3%)				
Nombre de travailleurs	58 285	2,32	2,16	1	19
Travailleurs de production	58 285	2,23	2,04	0	19
Autres travailleurs	58 285	0,09	0,45	0	17
Revenus mensuels (IDR)	58 285	13,2M	54,3M	10 000	5,3G
Coûts mensuels (IDR)	58 285	8,99M	45,8M	0	5,27G
Bénéfices mensuels (IDR)	58 285	4,22M	15,1M	-6,98M	756M
Capitaux propres à la date du sondage (IDR)	58 285	61,8M	226M	0	15,4G

Notre analyse de la série de données révèle que les hommes dirigent une plus grande proportion de MPE que les femmes en Indonésie, soit 55 % (voir le tableau 1). Plus de la moitié de ces hommes ne sont pas scolarisés au-delà du niveau primaire, ce qui témoigne du faible niveau de scolarité officielle au sein des Indonésiens propriétaires d'entreprise. Les données montrent aussi que les MPE d'Indonésie sont généralement dirigées par des gens d'affaires d'âge moyen, ce qui indique l'importance d'encourager les initiatives visant à promouvoir l'entrepreneuriat chez les jeunes. Les MPE ayant répondu au sondage sont généralement bien établies, ayant en moyenne 13 ans d'exploitation à leur actif. Pourtant, la plupart sont demeurées au stade de microentreprise et comptent à peine 2 employés en moyenne, propriétaire compris.

La série de données révèle une disparité marquée dans les revenus des MPE indonésiennes. Alors que la moyenne des revenus mensuels s'établit à 13,2 M IDR, l'écart-type est de 54,3 M IDR. Une disparité semblable ressort dans les coûts et les bénéfices mensuels (voir le tableau 1). Le nombre d'employés est relativement stable d'une MPE à l'autre, mais le montant des capitaux propres varie considérablement : alors que la valeur moyenne des capitaux propres des entreprises est de 62 M IDR par établissement, l'écart-type est de 226 M IDR. Ces chiffres semblent révéler qu'une forte croissance des affaires reste hors de portée pour la plupart des MPE.

En ce qui concerne le genre des propriétaires de MPE par région, la figure 1 révèle des résultats intéressants. Les femmes propriétaires de microentreprises sont plus nombreuses dans les provinces les plus éloignées de la capitale de l'Indonésie, DKI Jakarta, la province de Maluku Utara comptant la plus forte proportion d'entreprises dirigées par des femmes parmi les provinces du pays. DKI Jakarta et Jawa Barat, considérées comme des puissances économiques, enregistrent la plus faible proportion d'entreprises dirigées par des femmes. En outre, cinq des dix provinces ayant la plus forte proportion de MPE dirigées par des femmes, soit Aceh, Sulawesi Tenggara, Sumatera Barat, Nusa Tenggara Timur (NTT) et Sulawesi Barat, font partie des dix provinces ayant le plus fort taux de ménages dirigés par des femmes (BPS, 2015), ce qui situe l'entrepreneuriat féminin dans un contexte de nécessité économique.

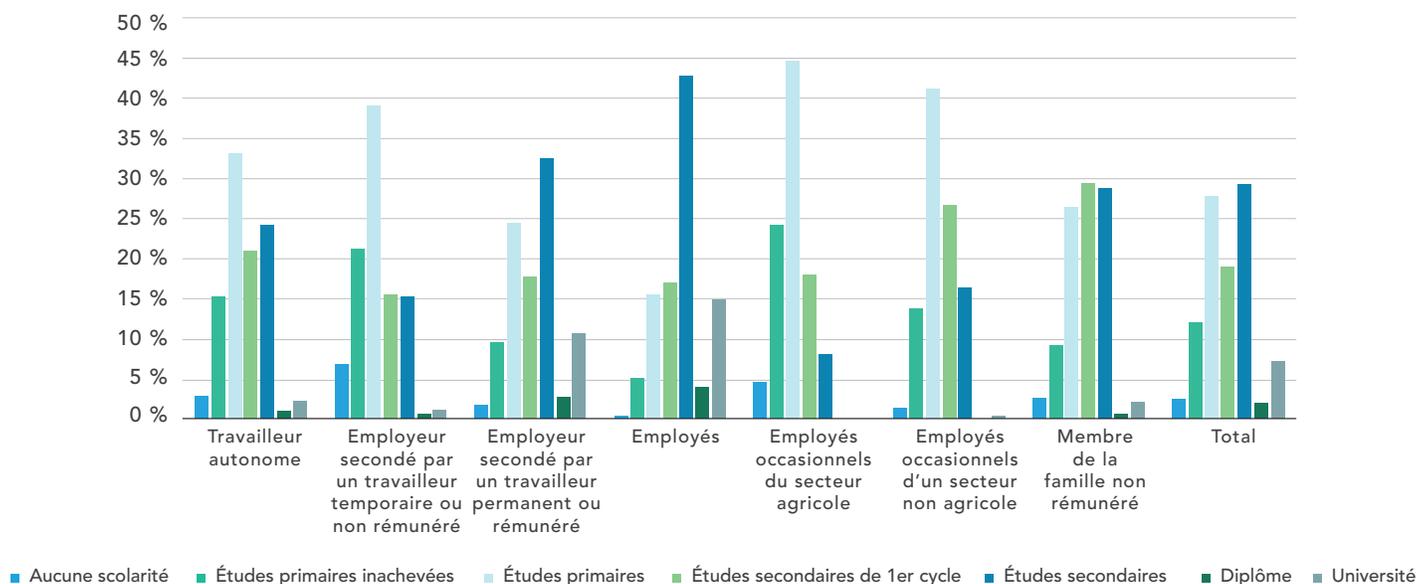
Figure 1. Proportion d'hommes et de femmes parmi les chefs de micro et petites entreprises, par province, 2015



Source : Sondage IMK 2015, calculs des auteurs.

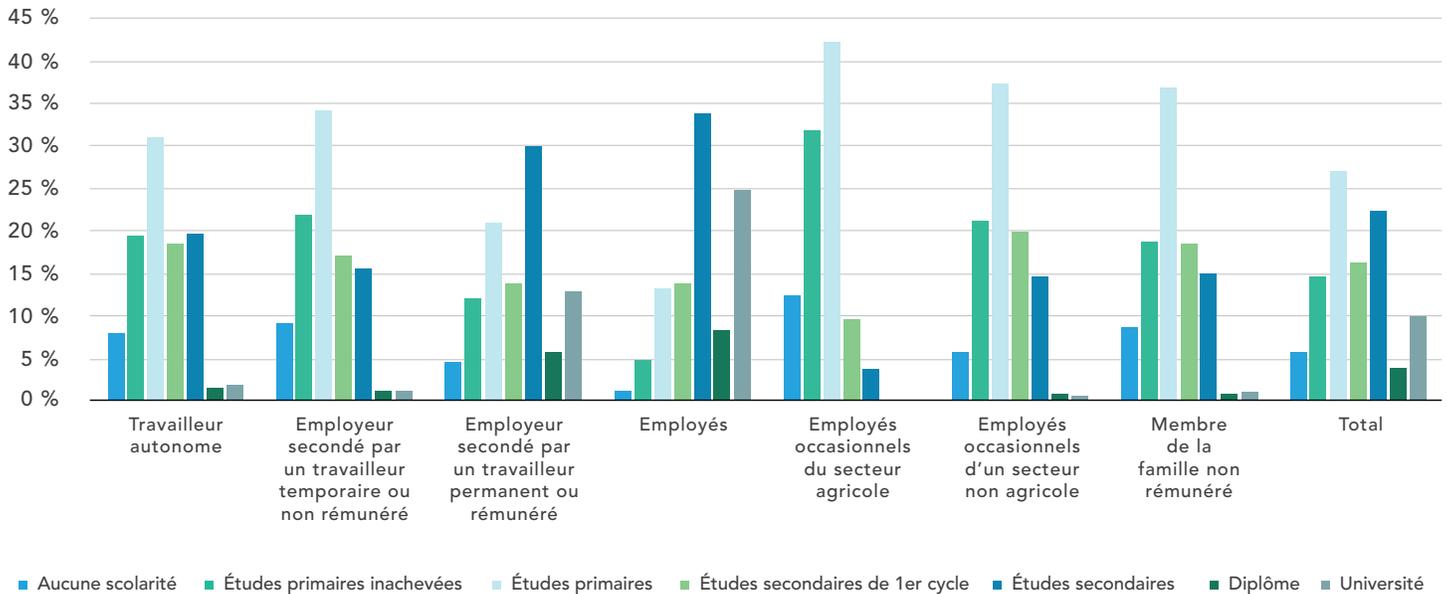
À partir des données sur la scolarité des employeurs et des employés en Indonésie, nous pouvons analyser la situation en ce qui concerne les dirigeants et les travailleurs masculins et féminins des microentreprises. La figure 2 et la figure 3 présentent le degré de scolarité des travailleurs indonésiens en 2015.

Figure 2. Main-d'œuvre masculine en Indonésie, selon le degré de scolarité (2015)



Source : Badan Pusat Statistik (2015), calculs des auteurs.

Figure 3. Main-d'œuvre féminine en Indonésie, selon le degré de scolarité (2015)

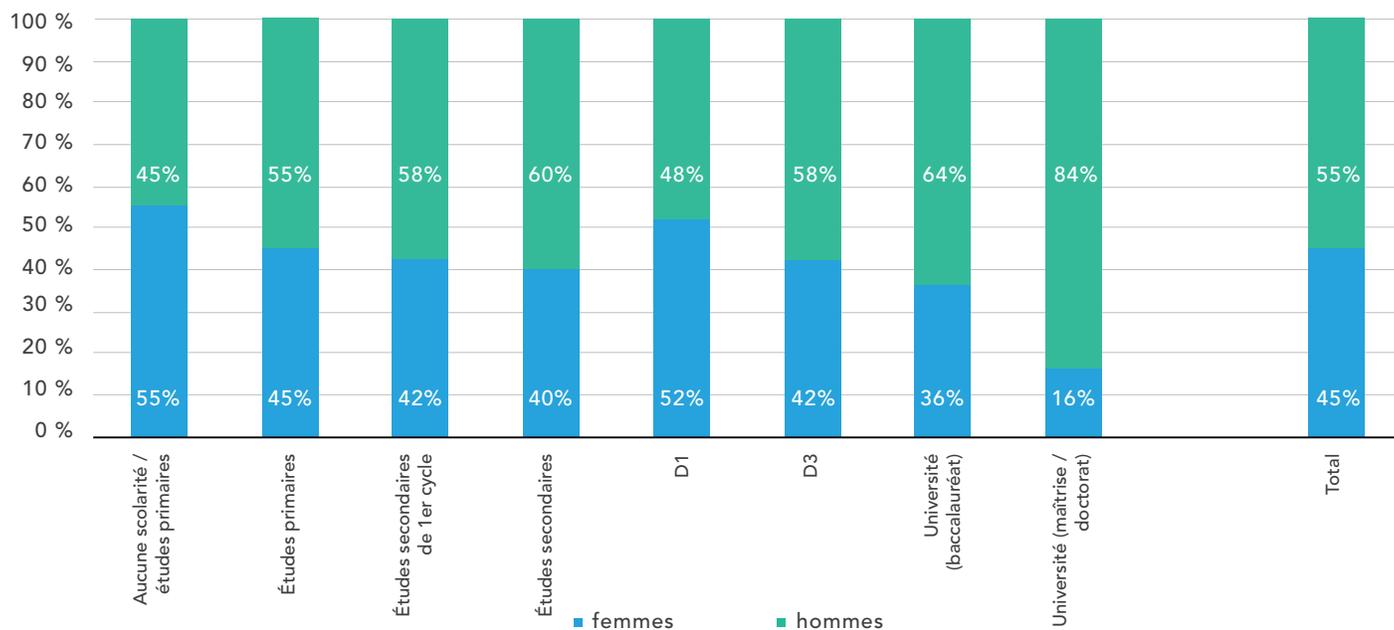


Source : Badan Pusat Statistik (2015), calculs des auteurs.

Une tendance se dessine entre les différents types d'emploi, chez les travailleurs indonésiens masculins comme féminins, qui suggère que les travailleurs peu instruits sont portés vers des types d'emploi moins officiels ou le travail autonome. Cette tendance est encore plus prononcée chez les travailleuses. Les figures 2 et 3 montrent que les travailleuses plus instruites sont plus susceptibles d'œuvrer à titre d'employées ou d'employeuses dans des entreprises qui emploient des salariés, plutôt que de travailler dans des types d'emplois moins réglementés, comme les emplois agricoles occasionnels, le travail non rémunéré pour un membre de la famille ou le travail autonome. Globalement, l'écosystème des MPE en Indonésie, en grande partie informel, comporte souvent des membres de la famille non rémunérés et un nombre élevé d'autres travailleurs temporaires non rémunérés.

La figure 4 montre que les femmes très scolarisées sont moins susceptibles de devenir propriétaires de MPE que les hommes. On peut en conclure que les Indonésiennes instruites ne cherchent généralement pas à devenir propriétaires de MPE.

Figure 4. Répartition des chefs de micro et petites entreprises selon le genre et le niveau de scolarité (2015)

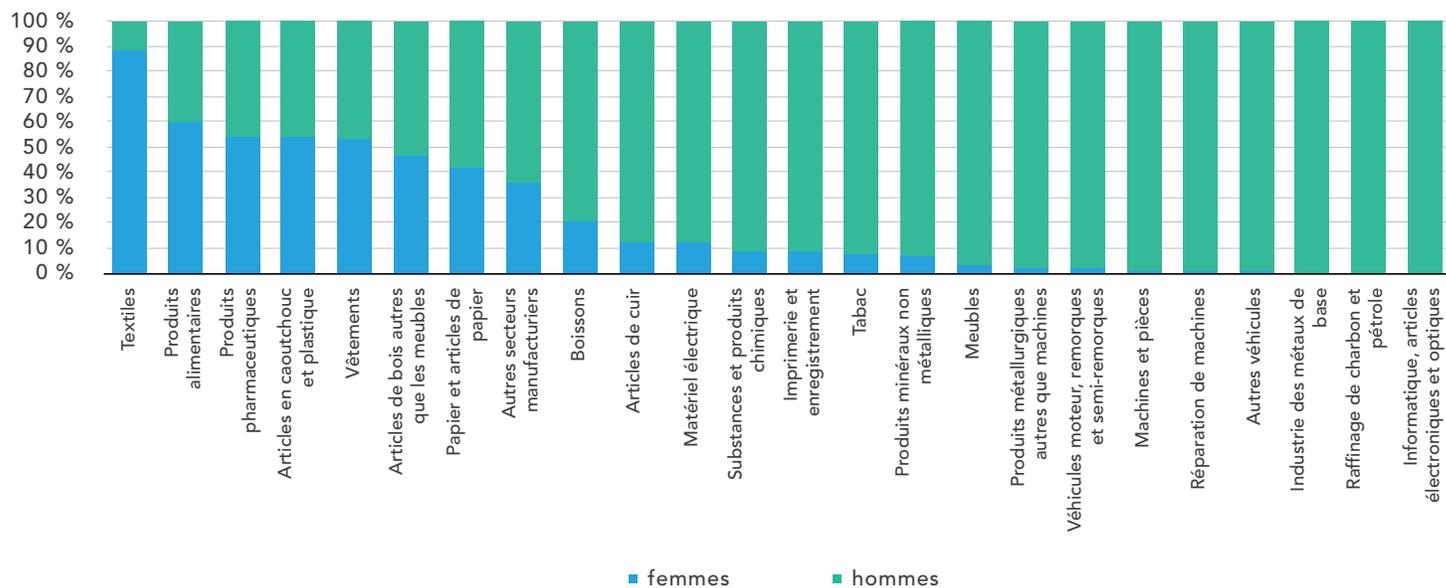


Source : Sondage IMK 2015, calculs des auteurs.

MICRO ET PETITES ENTREPRISES EN INDONÉSIE : PERSPECTIVE SECTORIELLE

Une tendance distincte se dessine lorsqu'on examine la répartition des MPE dirigées par des femmes dans les différents secteurs industriels. Comme le montre la figure 5, les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre, comme le textile, les produits alimentaires et l'habillement, font partie des secteurs manufacturiers dans lesquels les MPE dirigées par des femmes dominent. En fait, près de 90 % des MPE de l'industrie textile sont dirigées par des femmes. Les secteurs plus orientés vers la technologie et à forte intensité de capital, comme l'informatique et l'électronique, le raffinage du charbon et du pétrole et les machines, sont dominés par des entreprises dirigées par des hommes, les femmes y étant quasi-absentes. Ces résultats concordent avec ceux d'études précédentes (p. ex. Loscocco et Robinson, 1991), qui montrent de fortes concentrations sectorielles fondées sur le genre parmi les MPE indonésiennes.

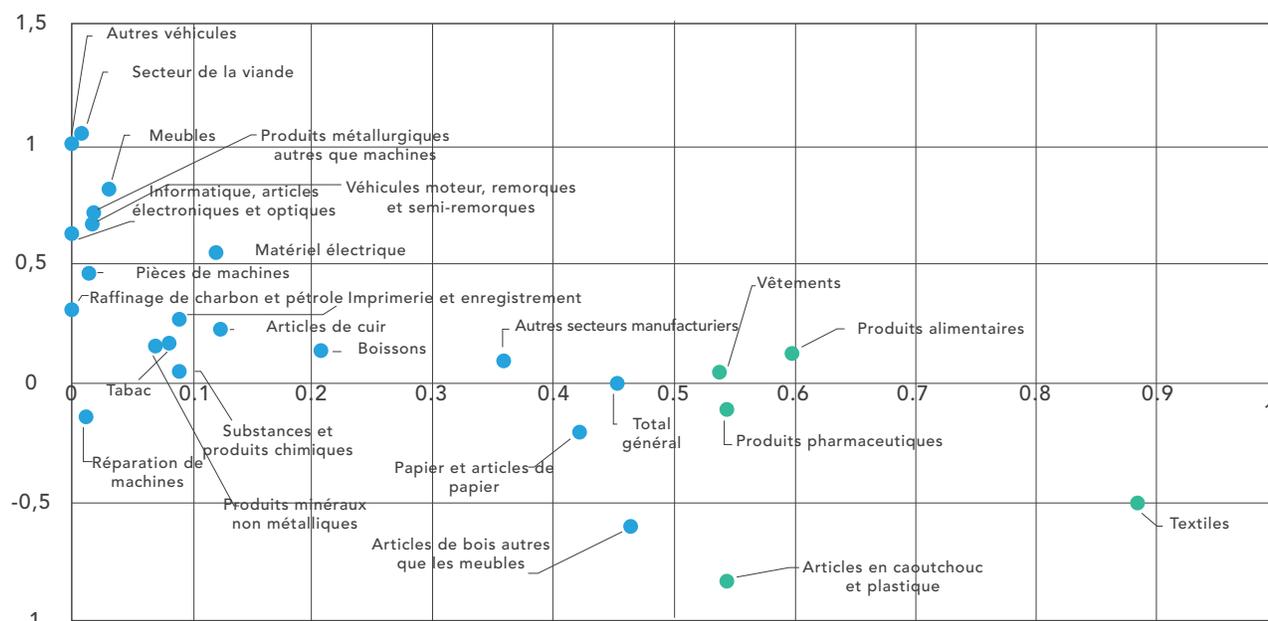
Figure 5. Proportion d'hommes et de femmes parmi les chefs de micro et petites entreprises, par secteur, 2015



Remarque : La classification des secteurs est fondée sur la classification normalisée des emplois à 2 caractères d'Indonésie (KBLI), harmonisée avec la Classification internationale type par industrie des Nations unies.

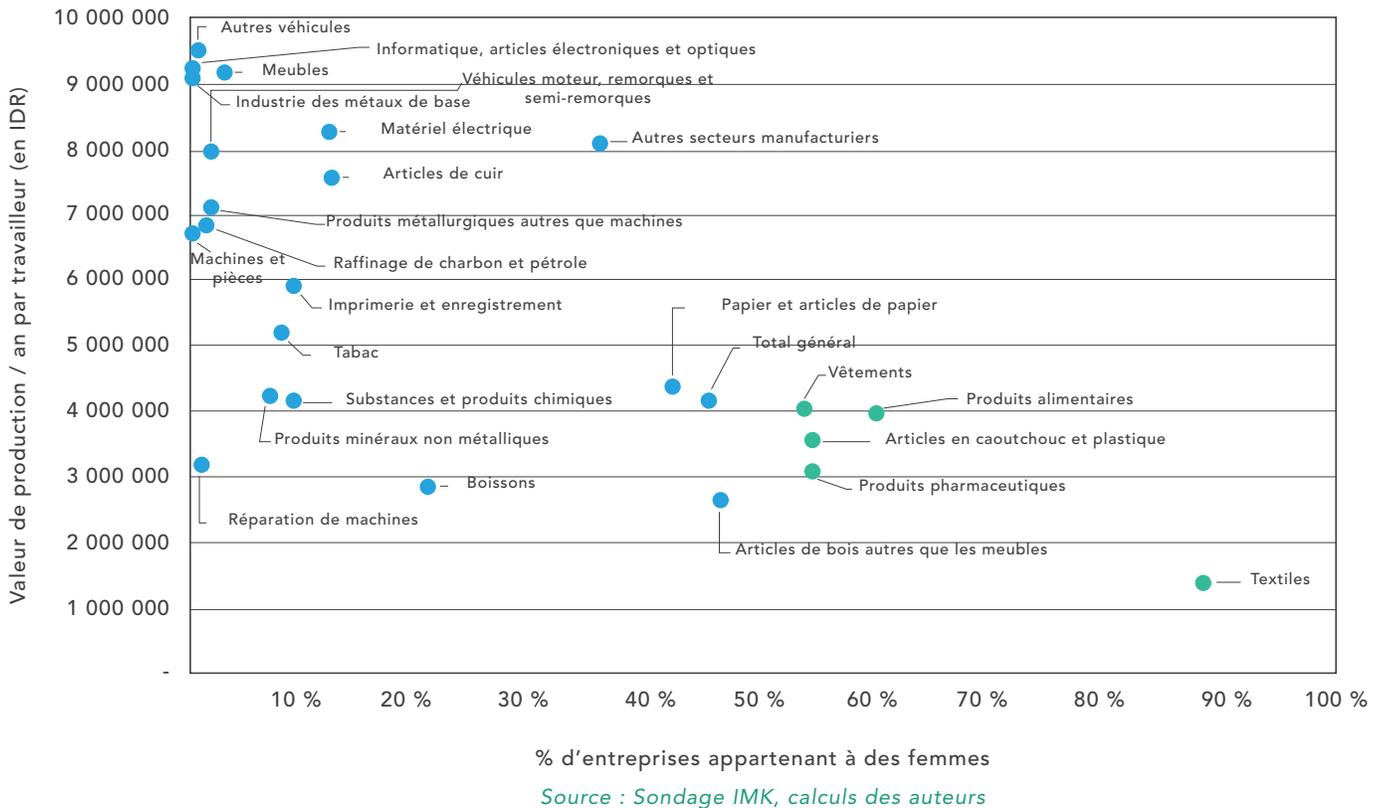
Source : Sondage IMK 2015, calculs des auteurs.

Figure 6. Entreprises à propriété féminine (axe horizontal) et PTF sectoriel (axe vertical), 2015



Source : Sondage IMK, calculs des auteurs

Figure 7. Entreprises à propriété féminine (axe horizontal) et productivité de la main-d'œuvre sectorielle (axe vertical), 2015



Les figures 6 et 7 illustrent les relations entre les MPE appartenant à des femmes et les indices sectoriels de la productivité totale des facteurs (PTF) et de la productivité de la main-d'œuvre par secteur. Non seulement les MPE dirigées par des femmes ont tendance à être concentrées dans certains secteurs industriels, comme en témoigne la figure 5, mais la concentration est également liée aux mesures de la productivité. Les MPE dirigées par des femmes dans les secteurs manufacturiers, comme le textile, les articles en caoutchouc et plastique et les produits pharmaceutiques, enregistrent généralement des niveaux de productivité plus faibles, aussi bien en termes de PTF que de productivité de la main-d'œuvre.

ÉCART DE RENDEMENT DES ENTREPRISES SELON LE GENRE : RÉSULTATS DES ESTIMATIONS

L'analyse économétrique révèle que les entreprises dirigées par des hommes enregistrent un meilleur rendement général que les entreprises dirigées par des femmes, et ce pour tous les indices de rendement examinés dans cette étude. Les entreprises dirigées par des femmes sont associées à une productivité et à une rentabilité plus faibles que celles des entreprises dirigées par des hommes, ainsi qu'à une portée commerciale plus restreinte. La présente section aborde les points saillants des résultats de cette analyse, dont les résultats complets se trouvent à l'annexe 1. Le tableau 2, ci-dessous, résume l'incidence de diverses caractéristiques d'une entreprise sur les indices de rendement.

Tableau 2. Effets des caractéristiques d'une entreprise sur sa productivité, sa rentabilité et sa portée commerciale

Variables	Productivité totale des facteurs		Valeur de la production par unité de travail		Marge bénéficiaire		Portée commerciale	
	Signe	Significatif	Signe	Significatif	Signe	Significatif	Signe	Significatif
Âge de l'entreprise	-	Non	-	Non	+	**	+	**
Capitaux indépendants (% du capital total)	+	**	+	**	-	**	-	**
Augmentation des heures de travail 2014-2015	-	**	-	**	+	*	+	Non
Rémunération totale des travailleurs	+	**	+	**	-	**	+	**
% de la rémunération qui va aux travailleuses	-	**	-	**	+	**	+	Non
Avoirs de l'entreprise (total)	-	**	+	**	-	**	+	**
% de travailleuses de production par rapport au nombre total de travailleurs	+	Non	+	Non	-	Non	+	*
% de travailleuses par rapport au nombre total de travailleurs	-	**	-	**	+	Non	-	Non
Nombre total de travailleurs	-	**	-	**	-	**	+	**
Entreprise bénéficiaire de crédits subventionnés	+	Non	+	Non	-	Non	+	Non
Entreprise bénéficiaire de prêt bancaire	+	**	+	**	-	**	+	**
Entreprise bénéficiaire de formation gouvernementale	+	**	+	**	+	**	+	**
Entreprise bénéficiaire de formation	-	**	-	**	-	Non	+	Non
Entreprise bénéficiaire d'aide gouvernementale	+	Non	+	Non	-	Non	+	*

Variables	Productivité totale des facteurs		Valeur de la production par unité de travail		Marge bénéficiaire		Portée commerciale	
	Signe	Significatif	Signe	Significatif	Signe	Significatif	Signe	Significatif
Entreprise bénéficiaire d'aide	+	**	+	**	-	**	-	Non
Produits commercialisés	+	**	+	**	-	Non	s.o.	s.o.
Produits exportés	+	**	+	**	+	Non	s.o.	s.o.
Membre de Koperasi	+	**	+	**	+	Non	+	**
Membre d'un partenariat	+	Non	+	Non	+	**	+	**

*Remarque : * = statistiquement significatif à un niveau de confiance de 90 %; ** = statistiquement significatif à un niveau de confiance de 95 %*

Comme le montrent les tableaux 1 et 2, les conclusions concordent avec les résultats prévus et l'analyse documentaire. L'analyse montre que les entreprises dirigées par des femmes ont généralement moins d'employés et que ceux-ci travaillent moins longtemps. Ces résultats font écho à ceux d'une étude précédente sur les entreprises informelles dirigées par des femmes en Argentine et au Pérou (Amin, 2011).

On observe des tendances légèrement différentes en ce qui concerne les travailleuses de la production. Les résultats révèlent qu'une proportion plus élevée de travailleuses de la production dans une entreprise n'a aucun effet significatif sur ses indices de productivité ou de rentabilité, mais qu'elle est positivement associée à une plus grande portée commerciale. D'après une étude menée en 2015 par l'Organisation internationale du travail, un nombre croissant de femmes dans les pays en développement travaillent dans les secteurs manufacturiers orientés vers l'exportation, dont la main-d'œuvre est généralement féminine (Otope, 2015). En outre, en se fondant sur les données de l'enquête sur les entreprises de la Banque mondiale, Shepherd et Stone (2017) ont montré que les entreprises des pays en développement qui font des affaires à l'étranger ont tendance à employer une plus grande proportion de travailleuses. Ces résultats concordent avec les nôtres, qui révèlent que 86 des 181 entreprises exportatrices figurant dans les données du sondage IMK de 2015 appartiennent aux secteurs des produits alimentaires, du textile et de l'habillement, fortement tributaires de la main-d'œuvre féminine.

La taille de l'effectif d'une entreprise a également une incidence significative sur son rendement général. On observe une association positive entre le nombre total d'employés d'une entreprise et sa portée commerciale, mais ce même nombre est inversement associé à la productivité et à la rentabilité. Comme la présente étude porte sur des entreprises comptant moins de 20 employés, y compris les propriétaires, la petite taille de ces entreprises peut expliquer la

corrélation entre un grand nombre de travailleurs et une baisse de productivité et de rentabilité. À cette échelle, un effectif nombreux peut compliquer le fonctionnement et augmenter les coûts généraux d'une entreprise.

Plusieurs caractéristiques importantes entrent en jeu pour expliquer la productivité, la rentabilité et la portée commerciale d'une entreprise, parmi lesquelles la structure du capital et le profil de financement. Un niveau d'autofinancement élevé augmente la productivité d'une entreprise, mais a l'effet inverse sur la rentabilité et la portée commerciale. Les entreprises dont le total des actifs est relativement élevé ont tendance à enregistrer une meilleure valeur de production par employé et une portée commerciale élargie, mais une PTF et une marge bénéficiaire plus faibles. Enfin, les entreprises qui reçoivent des prêts bancaires ont généralement une productivité et une portée commerciale élevées, mais sont associées à des marges bénéficiaires moindres. Les crédits subventionnés, comme ceux octroyés par le programme KUR, n'ont cependant aucun effet significatif sur la productivité, la rentabilité, ni la portée commerciale d'une entreprise.

En ce qui concerne la mesure des conditions de travail, l'analyse montre que l'augmentation des heures de travail dans une entreprise a un effet néfaste sur la productivité, mais favorable sur la marge bénéficiaire. En revanche, le nombre d'heures de travail n'a pas d'effet significatif sur la portée commerciale d'une entreprise. Par ailleurs, la rémunération des travailleurs est un indicateur de rendement significatif. Les entreprises qui rémunèrent mieux leurs employés ont tendance à être plus productives et à commercialiser leurs produits plus largement, au détriment des bénéfices. Dans leur cas, le coût des salaires plus élevés l'emporte sur la productivité accrue, peut-être en raison de la petite taille de ces entreprises. Il est intéressant de noter que les entreprises qui offrent un salaire attrayant aux femmes ont tendance à enregistrer une plus forte rentabilité, mais une productivité plus faible. Ce facteur n'a pas d'effet significatif sur la portée commerciale des entreprises.

Le rendement d'une entreprise peut aussi dépendre d'interventions de l'extérieur. Plus de 95 % des entreprises interrogées dans le cadre du sondage IMK de 2015 n'avaient suivi aucune formation externe et, parmi celles qui en avaient suivi, 59,15 % l'avaient fait auprès d'organismes gouvernementaux. La formation dispensée par les organismes gouvernementaux a un effet favorable sur tous les indicateurs de rendement, tandis que la formation dispensée par des parties de l'extérieur a un effet négatif sur la productivité, et aucun effet significatif sur la rentabilité ou la portée commerciale. Outre la formation, seules 4,72 % des entreprises interrogées ont reçu une quelconque forme d'aide de l'extérieur (p. ex. aide au financement, au marketing, à l'acquisition de matières premières, etc.). Parmi celles qui ont reçu de l'aide, la majorité (59,77 %) ne l'ont pas reçue d'organismes gouvernementaux. Les entreprises qui bénéficient d'aide gouvernementale ont tendance à enregistrer une rentabilité moindre, mais une

plus grande portée commerciale, tandis que celles qui reçoivent de l'aide de tiers sont plus souvent associées à une plus forte productivité et à une moindre rentabilité.

Le fait d'être membre d'une koperasi (coopérative) ou d'adhérer à une forme de partenariat avec d'autres parties peut avoir une incidence sur le rendement d'une entreprise. Les entreprises membres d'une koperasi ont tendance à afficher une meilleure productivité et une portée commerciale élargie, mais leur rentabilité ne s'en ressent pas. En revanche, le partenariat n'a pas d'effet significatif sur la productivité, mais semble favoriser la rentabilité et la portée commerciale des entreprises. Enfin, les jeunes entreprises et les établissements de petite envergure enregistrent généralement une marge bénéficiaire relativement faible et une portée commerciale plus étroite, mais on n'observe aucune différence significative de productivité entre les anciennes et les nouvelles entreprises. Les entreprises plus anciennes jouissent de réseaux d'affaires mieux établis et leurs propriétaires possèdent une plus grande expérience des affaires, des avantages qui font encore défaut aux entreprises plus jeunes.

Tableau 3. Effets des caractéristiques des propriétaires d'entreprise sur la productivité, la rentabilité et la portée commerciale

Variables	Productivité totale des facteurs		Valeur de la production par unité de travail		Marge bénéficiaire		Portée commerciale	
	Signe	Significatif	Signe	Significatif	Signe	Significatif	Signe	Significatif
Genre	+	**	+	**	+	Non	+	**
Âge du propriétaire	-	**	-	**	-	**	-	**
Éducation collégiale	+	*	+	*	+	Non	+	**
Tout niveau de scolarité officielle	+	**	+	**	+	Non	+	**

Remarque : * = statistiquement significatif à un niveau de confiance de 90 %; ** = statistiquement significatif à un niveau de confiance de 95 %

En ce qui concerne l'incidence des antécédents d'un propriétaire sur le rendement de son entreprise, on observe de meilleurs résultats parmi les entreprises dirigées par des hommes que celles dirigées par des femmes, relativement à tous les indices de rendement examinés aux présentes. Toutefois, d'autres facteurs entrent en ligne de compte. Comme le montrent les résultats des estimations présentés dans le tableau 3, les petites entreprises dirigées par de jeunes propriétaires ont tendance à être plus productives et plus rentables et à jouir d'une portée commerciale plus large que les entreprises dirigées par des propriétaires plus âgés. En outre, les entreprises dirigées par des propriétaires ayant un certain niveau de scolarité officielle sont généralement plus productives et plus audacieuses dans leur portée commerciale. Le degré de scolarité n'a toutefois aucun effet sur la rentabilité. On note une association positive entre les propriétaires d'entreprise qui détiennent un diplôme universitaire et la productivité et la portée commerciale de leur entreprise, mais aucune association avec la rentabilité.

L'examen de variables supplémentaires donne lieu à des observations et à des résultats intéressants au sujet de leurs effets. Les entreprises exploitées dans des régions où le revenu par habitant et la croissance des revenus sont plus élevés ont tendance à être associées à une plus forte productivité. Un salaire minimum provincial plus élevé a un effet favorable sur la productivité des entreprises.

Comme le sondage IMK de 2015 comportait une question au sujet des obstacles commerciaux que les entreprises ont dû surmonter en 2014, les modèles d'estimation révèlent l'incidence de différents obstacles sur les écarts de productivité, de rentabilité et de portée commerciale des entreprises. Le manque d'accès au capital est l'obstacle le plus fréquemment mentionné (31,72 %); pourtant, les entreprises qui invoquent les problèmes d'argent sont en fait plus productives que celles qui ne mentionnent aucun obstacle. Bien que les entreprises soient nombreuses à ne mentionner aucun obstacle (25,26 %), il est possible que ces entreprises ne soient tout simplement pas en mesure d'analyser leur environnement commercial et de cerner les obstacles. Les modèles d'estimation montrent que les facteurs régionaux et sectoriels ont des effets significatifs sur la productivité, la rentabilité ou la portée commerciale des entreprises.

TENDANCES DES RÉSULTATS : FACTEURS DE MOTIVATION QUI SOUS- TENDENT L'ÉCART ENTRE LES GENRES

Le comportement, la situation et le rendement des femmes entrepreneures diffèrent de ceux de leurs homologues masculins à bien des égards. Le chômage, les activités informelles et la pauvreté ont de plus fortes répercussions sur les femmes chefs d'entreprise que sur les hommes (Otope, 2015). Au moment de la fondation de leur entreprise, les femmes ont généralement moins de compétences en affaires que les hommes, ce qui réduit la probabilité de survie de leur MPE dans leur parcours entrepreneurial (Le, 1999). Les femmes entrepreneures sont souvent concentrées dans des secteurs industriels moins productifs, ce qui perpétue leur manque de représentation dans le monde des affaires par rapport aux hommes (Verheul et al., 2004). D'après une étude de l'OCDE (2017) menée en Asie du Sud-Est, les femmes continuent d'assumer l'essentiel des tâches ménagères non rémunérées et de la garde d'enfants, ce qui semble indiquer que les efforts déployés pour encourager l'entrepreneuriat féminin devraient commencer par des politiques qui s'attaquent à la double charge des tâches ménagères et du travail pour un revenu essentiel.

En général, tout porte à croire que les femmes ont tendance à être moins ambitieuses que les hommes dans le plan de croissance de leur MPE, et à se contenter d'une envergure réduite. On n'observe qu'un léger écart d'âge moyen entre les entreprises dirigées par des hommes et des femmes¹, mais leur taille varie grandement. En ce qui concerne l'effectif, les entreprises dirigées par des hommes comptent en moyenne près de quatre travailleurs, tandis que les entreprises dirigées par des femmes en comptent moins de trois. En outre, l'examen des actifs totaux des MPE sondées révèle un écart considérable entre les entreprises dirigées par des hommes et celles dirigées par des femmes. En moyenne, les actifs totaux des entreprises dirigées par des hommes s'élèvent à plus de 83 M IDR, contre 35 M IDR seulement pour les entreprises dirigées par des femmes. L'écart entre les revenus gagnés par les deux groupes est également significatif. Les entreprises dirigées par des hommes gagnent en moyenne plus de 20 M IDR, tandis que les celles dirigées par des femmes gagnent moins de 5 M IDR. Malgré l'absence de statistiques qui puissent aider à comprendre les facteurs qui sous-tendent ces différences entre hommes et femmes, ces chiffres semblent révéler des facteurs de motivation (familiaux et de nécessité) différents chez les femmes chefs de MPE et leurs homologues masculins en Indonésie.

¹ En moyenne, les entreprises à propriété féminine et masculine existent respectivement depuis 13,75 ans et 13 ans.

La différence de motivation d'affaires entre les genres ne peut servir à formuler des généralisations quant au type d'emploi que les Indonésiennes privilégient. Comme l'indiquent les figures 2 et 3, les Indonésiens instruits, hommes comme femmes, ont tendance à travailler dans les secteurs officiels, une tendance encore plus marquée chez les travailleuses ayant un degré de scolarité élevé. En effet, 25 % des femmes qui occupent un emploi officiel détiennent un diplôme universitaire, contre 15 % chez les hommes. Tout indique donc que les femmes très instruites sont généralement plus portées à chercher un emploi officiel que leurs homologues masculins. Ces résultats concordent avec les caractéristiques des femmes d'affaires observées dans les économies développées, notamment aux États-Unis, où les femmes s'orientent vers des emplois qu'elles jugent moins stressants à long terme (Kaplan et Schullhofer-Wohl, 2018). Dans l'ensemble, les femmes chefs de MPE en Indonésie semblent présenter un faible niveau de scolarité et de formation en affaires, et choisir l'entrepreneuriat par nécessité, en fonction de la distance qui les sépare des grands centres économiques où se trouvent les occasions d'emploi officielles.

Le sondage révèle également que les MPE indonésiennes dirigées par des femmes sont plus susceptibles d'embaucher des femmes que des hommes. Le tableau 4 présente les différences de structure d'emploi entre les MPE à propriété féminine et masculine. Dans les entreprises dirigées par des femmes, l'effectif féminin est en moyenne près de trois fois supérieur à l'effectif masculin. De leur côté, les hommes chefs d'entreprise ont tendance à embaucher davantage d'hommes, mais par un facteur de 2,5 seulement. En outre, alors que les deux groupes se caractérisent par des structures en grande partie informelles, les entreprises dirigées par des femmes sont généralement moins susceptibles de rémunérer leurs travailleurs. En effet, à peine 13 % d'entre elles comptent au moins un travailleur rémunéré, contre 44 % des entreprises dirigées par des hommes. Ce résultat porte à croire que les structures salariales officielles ne font pas partie des préoccupations majeures des femmes chefs de PME en Indonésie, peut-être parce que la plupart d'entre elles entrent dans le monde des affaires par nécessité.

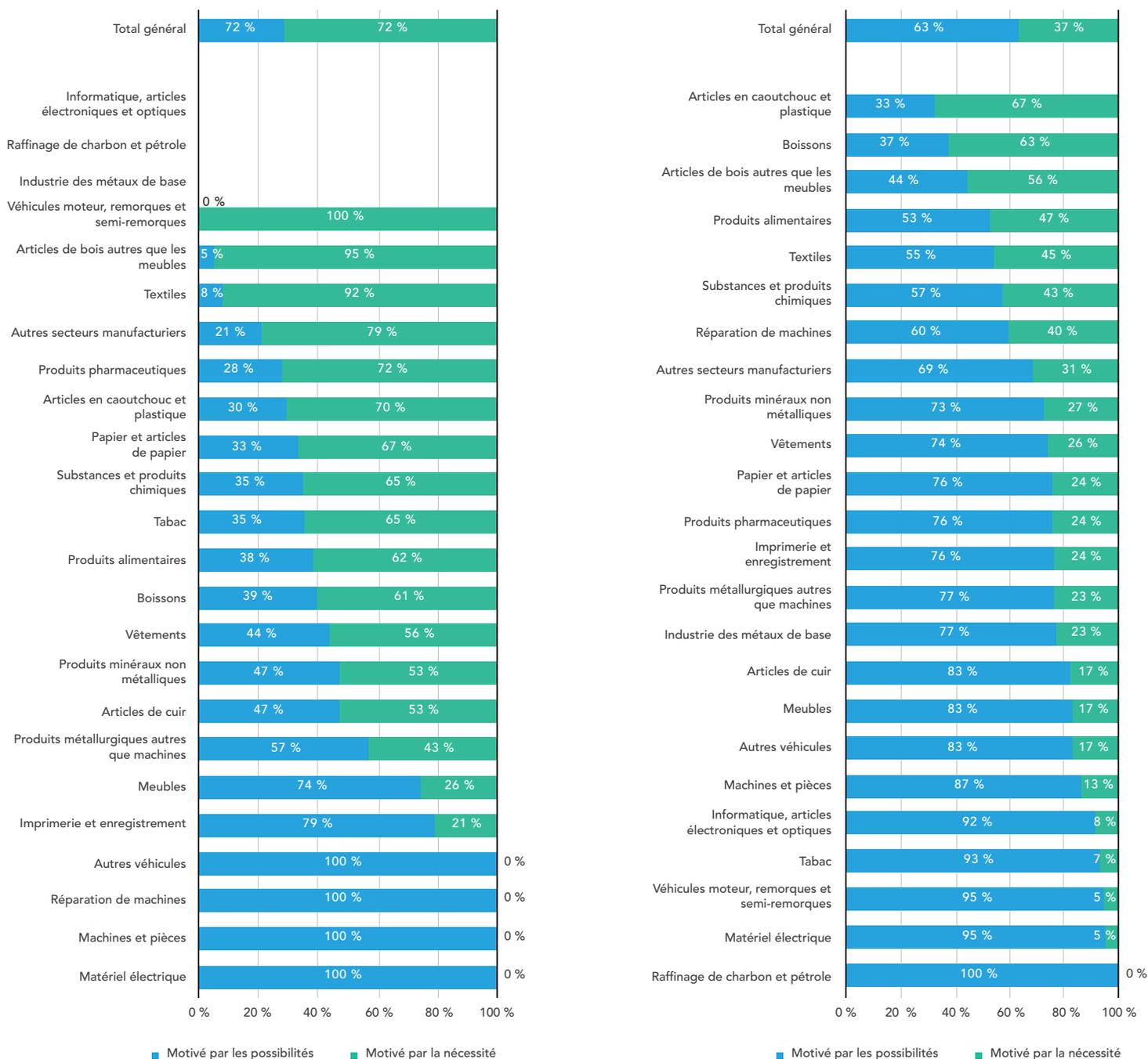
Tableau 4. Structure d'emploi des micro et des petites entreprises à propriété féminine et masculine

Caractéristiques des entreprises	Entreprise à propriété féminine	Entreprise à propriété masculine
Nombre de travailleurs (en moyenne)	0,7	2,5
Nombre de travailleuses (en moyenne)	2,1	1,0
Entreprises ayant au moins 1 travailleur rémunéré	13 %	44 %
Entreprises ayant au moins 1 travailleur non rémunéré	99 %	96 %

Source : Sondage IMK 2015, calculs des auteurs.

Dans le but d'approfondir les facteurs de motivation qui influencent les entreprises dirigées par des femmes, l'étude a produit des résultats supplémentaires en mettant en corrélation la valeur des bénéfices mensuels des entreprises avec le salaire minimum provincial. Si le bénéfice d'une entreprise est inférieur au salaire minimum provincial, on peut présumer que sa propriétaire n'a pas trouvé d'emploi officiel au salaire minimum et qu'elle s'est lancée en affaires par nécessité. Si l'entreprise enregistre un bénéfice supérieur au salaire minimum provincial perçu, on peut supposer que sa propriétaire est une entrepreneure motivée par l'occasion. Il pourrait s'agir d'une hypothèse audacieuse, étant donné le peu de renseignements directs dont on dispose sur les facteurs de motivation à l'origine des différences observées entre les genres. À titre d'exemple, la figure 8 présente les différences observées entre les MPE dirigées par des femmes et celles dirigées par des hommes en Indonésie.

Figure 8. Bénéfices des entreprises dirigées par des femmes (à gauche) et par des hommes (à droite) par rapport au salaire minimum provincial, 2015.



Source : Sondage IMK 2015, calculs des auteurs

La figure 8 révèle une différence frappante entre les MPE dirigées par des femmes et celles dirigées par des hommes. Alors que 72 % des femmes propriétaires de MPE sont motivées par la nécessité, à peine 37 % des hommes propriétaires le sont. On note une concentration de ces femmes entrepreneures motivées par la nécessité dans les secteurs manufacturiers, comme le textile et les produits pharmaceutiques. Signalons d'ailleurs que les MPE dirigées par des hommes ont tendance à être principalement motivées par l'occasion, quel que soit le secteur. D'après cette tendance, il semble que les hommes propriétaires de MPE arrivent à engranger des bénéfices, tandis que les femmes ont plus de difficulté en ce sens. Toutes les analyses témoignent d'un écart entre les hommes et les femmes dans le rendement général de leur MPE. Les femmes souffrant de niveaux de scolarité et de formation moindres, mais d'un plus lourd fardeau ménager que les hommes, il leur est plus difficile de se concentrer sur les occasions à saisir dans le plan de croissance de leur entreprise.

REGARD VERS L'AVENIR : RECOMMANDATIONS

Comme l'expliquent les sections précédentes, les hommes propriétaires de MPE en Indonésie réussissent généralement mieux que les femmes à développer leurs affaires. L'étude explore les divers facteurs qui contribuent à creuser l'écart de réussite entre les entrepreneurs féminins et masculins.

Par rapport aux hommes entrepreneurs, les différentes responsabilités que les femmes entrepreneures peuvent avoir en dehors du travail, les obligations familiales en particulier, risquent de nuire de différente manière à leur capacité de développer leurs affaires. Le lien entre le rôle familial et l'incapacité à consacrer de longues heures au travail est sans doute l'un des facteurs les plus déterminants dans les décisions entrepreneuriales d'une femme (Parker, 2009). Les responsabilités du ménage, en grande partie confiées aux femmes en Indonésie, empêchent beaucoup de femmes de participer au marché du travail officiel (Cowling et Taylor, 2001) et peuvent éventuellement entraver leur rendement au travail. Une étude comparative menée au Royaume-Uni et aux États-Unis révèle que la maternité a un effet considérable sur l'emploi, car les femmes associent le travail à un coût plus élevé en ce qui concerne les occasions (Kuziemko et al., 2018). Cette tendance observée se répercute sans doute sur l'inégalité des revenus entre les hommes et les femmes (Cook et al., 2018). Comme le démontre l'étude, la situation des femmes et les obstacles qu'elles doivent surmonter pour fonder ou développer une entreprise sont semblables en Indonésie et dans les pays développés.

Même si certaines Indonésiennes sont devenues entrepreneures par volonté de réussite, l'écrasante majorité l'ont fait par nécessité, surtout lorsqu'il s'agit des MPE. Bon nombre de femmes entrepreneures se trouvent dans une situation où elles ont besoin d'un revenu supplémentaire pour leur famille ou elles sont le soutien familial, mais aucun emploi officiel n'est offert dans leur région pour leur fournir un revenu stable. Dans ces circonstances, la création de leur propre entreprise devient un choix viable. Ce modèle de création d'entreprise par nécessité plutôt que par désir de saisir une occasion explique l'écart de rendement observé entre les MPE dirigées par des femmes et celles dirigées par des hommes, de même que les différentes caractéristiques de ces entreprises.

Reconnaître et comprendre les différences entre les hommes et les femmes entrepreneurs, en particulier parmi les MPE, est une étape nécessaire pour réfléchir aux moyens de contribuer à l'autonomisation des femmes entrepreneures. Les conclusions de la présente étude en ce qui concerne le peu de motivation

des femmes à se lancer dans la création d'entreprise par ambition ont d'importantes implications politiques. Par conséquent, cette étude formule les recommandations suivantes :

- Réorienter les politiques existantes vers des interventions gouvernementales davantage axées sur l'acquisition de compétences en affaires et le renforcement des capacités des femmes dans les MPE, en plus de l'approche conventionnelle axée sur le financement. Trouver des moyens d'aplanir les différences et les obstacles fondamentaux auxquels les femmes propriétaires de MPE se butent dans leur quête d'une entreprise prospère.
- Renforcer les politiques et programmes gouvernementaux qui fournissent des renseignements sur le marché aux femmes dans les MPE, afin d'élargir leurs connaissances sur la dynamique du marché de leur secteur et sur la manière dont le marché pourrait favoriser la croissance de leur entreprise. Elles profiteront alors d'un sens des affaires et d'une vision commerciale plus clairs, condition essentielle pour motiver les femmes à développer leurs entreprises.
- Créer des services de développement des affaires qui fournissent une assistance commerciale complète aux femmes des MPE afin de les aider à pénétrer des marchés plus vastes et à améliorer leur compétitivité au moyen de formation commerciale et d'aide au développement de produits. Dotées d'une plus grande autonomie, on peut s'attendre à ce que les femmes entrepreneures accèdent à une rentabilité accrue et augmentent l'agilité et la capacité de leur entreprise. La promotion des associations d'entreprises et des réseaux de femmes entrepreneures contribuera également à cette croissance générale.
- Améliorer la compréhension des obstacles propres aux femmes entrepreneures afin de mieux soutenir la croissance de leurs entreprises. Il peut s'agir notamment de recueillir des données sur les relations familiales et autres entre employeurs et employés de MPE, comme les relations conjugales et parentales, et sur la participation au soutien familial. Ces renseignements fondamentaux sont nécessaires à une étude plus poussée des variables qui engendrent l'écart entre les genres en matière de rendement des entreprises, surtout au sein des MPE.
- Intégrer les services de garde d'enfants dans les modèles d'affaires et les politiques gouvernementales qui soutiennent les MPE dirigées par des femmes. En réduisant le double fardeau imposé aux femmes entrepreneures et aux MPE dirigées par des femmes, on crée une occasion de favoriser la croissance des entreprises et leur intégration dans l'économie officielle.

RÉFÉRENCES

Adema, W., Ali, N., Frey, V., Kim, H., Lunati, M., Piacentini, M. et Queisser, M., 2014, « Enhancing Women's Economic Empowerment through Entrepreneurship and Business Leadership in OECD Countries », OCDE.

Amin, M., 2011, « Labor productivity, firm-size and gender: the case of informal firms in Argentina and Peru », The enterprise Note no 22, Banque mondiale.

Arsana, I. G. P., Alibhai, A. S., 2016, « Women Entrepreneurs in Indonesia: A Pathway to Increasing Shared Prosperity », Washington, DC, Groupe de la Banque mondiale.

Attanasio, O., Augsburg, B., de Haas, R., Fitzsimons, E. et Harmgart, H., 2011, « Group Lending or Individual Lending? Evidence from a Randomised Field experiment in Mongolia », documents de travail W11/20 de l'IFS, Institute for Fiscal Studies.

Bardasi, E., Sabarwal, S. et Terrell, K., 2011, « How do Female Entrepreneurs Perform? Evidence from Three Developing Regions », *Small Business Economics*, vol. 37, no 4, p. 417-441.

Becker, G. S., 1971, « The Economics of Discrimination », Chicago, IL, University of Chicago Press.

Berik, G., van der Meulen Roggers, Y. et Zveglic, J. E., 2004, « International Trade and Gender Wage Discrimination: Evidence from East Asia », *Review of Development Economics*, vol. 8, no 2, p. 237-354.

Blau, F. D. et Kahn, L. M., 2000, « Gender Differences in Pay », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 14, no 4, p. 75-99.

Bruhn, M., Karlan, D. et Schoar, A., 2012, « The Impact of Consulting Services on Small and Medium Enterprises: Evidence from a Randomized Trial in Mexico », document de travail no 1010, Economic Growth Center, Yale University.

Chaganti, R. et Parasuraman, S., 1997, « A Study of the Impacts of Gender on Business Performance and Management Patterns in Small Businesses », *Entrepreneurship Theory and Practice*, vol. 21, no 2, p. 73-76.

Cirera, X. et Qasim, Q., 2014, « Supporting Growth-Oriented Women Entrepreneurs: A Review of the Evidence and Key », Banque mondiale.

Coleman, S., 2007, « The role of human and financial capital in the profitability and growth of women-owned small firms », *Journal of Small Business Management*, vol. 45, no 3, p. 303-319.

- Cook, C., Diamond, R., Hall, J., List, J.A. et Oyer, P., 2018, « The Gender Earnings gap in the Gig Economy: Evidence from over a Million Rideshare Drivers », Document de travail n° 24732 du NBER, Cambridge, Massachusetts, National Bureau of Economic Research.
- Cowling, M. et Taylor, M., 2001, *Small Business Economics*, vol. 16, no 3, p. 167-175.
- Djankov, S., Qian, S., Roland, G. et Zhuravskaya, E., 2007, « What Makes a Successful Entrepreneur? Evidence from Brazil », Document de travail n° 104 du CEFIR/NES, Centre for Economic and Financial Research at New Economic School.
- DuReitz, A. et Henrekson, M., 2000, « Testing the female underperformance hypothesis », *Small Business Economics*, vol. 14, no 1, p. 1-10.
- Ederington, J., Minier, J. et Troske, K.R., 2009, « Where the Girls Are: Trade and Labor Market Segregation in Colombia », document de discussion no 4131 de l'IZA, Institute for the Study of Labor (IZA).
- Estrin, S. et Mickiewicz, T., 2011, « Institutions and Female Entrepreneurship », *Small Business Economics*, no 37, p. 397-415.
- Fafchamps, M., McKenzie, D., Quinn, S. et Woodruff, C., 2014, « Microenterprise Growth and the Flypaper Effect: Evidence from a Randomized Experiment in Ghana », *Journal of Development Economics*, no 106(C), p. 211–226.
- Fafchamps, M., 2009, « Human capital, exports, and earnings » *Economic Development and Cultural Change*, vol. 58, no 1, p. 111–141.
- Fafchamps, M. et McKenzie, D. et Quinn, S. R. et Woodruff, C., 2011, « When is Capital Enough to Get Female Microenterprises Growing? Evidence from a Randomized Experiment in Ghana », document de travail n° 17207 du NBER, National Bureau of Economic Research.
- Greene, P.G., Brush, C.G. et Gatewood, E.J., 2006, « Perspectives on women entrepreneurs: past findings and new directions », dans Minitti, M. (dir.), *Entrepreneurship: The Engine of Growth*, vol. 1, Praeger, New York, NY.
- Hallward-Driemeier, M., 2013, « Enterprising Women: Expanding Economic Opportunities in Africa », Banque mondiale.
- IFC, 2016, « Women-owned SMEs in Indonesia: A Golden Opportunity for Local Financial Institutions, International Finance Cooperation ».
- Joekes, S., 1995, « Trade-Related Employment for Women In Industry And Services In Developing Countries », document de travail n° 5, Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social.
- Juhn, C., Ujhelyi, G. et Villegas-Sanchez, C., 2012, « Men, Women, and Machines: How Trade Impacts Gender Inequality », Tech. rep., National Bureau of Economic Research.

- Kallerberg, A.L. et Leicht, K.T., 1991, « Gender and organizational performance: determinants of small business survival and success », *The Academy of Management Journal*, vol. 34, no 1, p. 136-161.
- Kalpan, G. et Schulhofer-Wohl, S., 2018, « The Changing (Dis-)Utility of Work », document de travail n° 24738 du NBER, Cambridge, Massachusetts, National Bureau of Economic Research.
- Karlan, D. et Valdivia, M., 2011, « Teaching Entrepreneurship: Impact of Business Training on Micro finance Clients and Institutions », *The Review of Economics and Statistics*, vol. 93, no 2, p. 510-527.
- Kelley, D.J., Baumer, B.S., Brush, C., Greene, P.G., Mahdavi, M., Cole, M.M.M., Dean, M. et Heavlow, R., 2016, « Women's Entrepreneurship 2016/2017 Report » *Global Entrepreneurship Monitor*.
- Kepler, E. et Shane, S., 2007, « Are Male and Female Entrepreneurs Really That Different? », résumé de recherche sur les petites entreprises no 309, Small Business Administration.
- Klinger, B. et Schündeln, M., 2011, « Can Entrepreneurial Activity be Taught? Quasi-Experimental Evidence from Central America », *World Development*, vol. 39, no 9, p. 1592-1610.
- Kuziemko, I., Pan, J., Shen, J. et Washington, E., 2018, « The Mommy Effect: Do Women Anticipate the Employment Effects of Motherhood? », document de travail n° 24740 du NBER, Cambridge, Massachusetts, National Bureau of Economic Research.
- Le, A., 1999, « Empirical Studies of Self-Employment », *Journal of Economic Surveys*, vol. 13, no 4, p. 381-416.
- Loscocco, K. et Robinson, J., 1991, « Barriers to Women's Small-Business Success in the United States », *Gender & Society*, vol. 5, no 4, p. 511-532.
- Menon, N. et van der Meulen Rodgers, Y., 2009, « International Trade and the Gender Wage Gap: New Evidence from India's Manufacturing Sector », *World Development*, vol. 37, no 5, p. 965 - 981.
- Organisation de coopération et de développement économiques, 2012, « Closing the Gender Gap: Act Now », OECD Publishing.
- Organisation de coopération et de développement économiques 2017, « Strengthening Women's Entrepreneurship in ASEAN », Paris, OECD Publishing.
- Otobe, N., 2015, « Export-led development, employment and gender in the era of globalization », document de travail n° 197 sur l'emploi, Genève, OIT.
- Ozler, S., 2000, « Export Orientation and Female Share of Employment: Evidence from Turkey », *World Development*, vol. 28, no 7, p. 1239 - 1248.

- Parker, S. C., 2009, « The Economics of Entrepreneurship », Cambridge, R.-U., Cambridge University Press.
- Perry, S., 2002, « A Comparison of Failed and Non-failed Small Businesses in the United States: Do Men and Women Use Different Planning and Decision Making Strategies? », *Journal of Developmental Entrepreneurship*, vol. 7, no 4.
- Robb, A., Valerio, A. et Parton, B., 2014, « Entrepreneurship Education and Training: Insights from Ghana, Kenya and Mozambique », Washington, DC, Banque mondiale.
- Robb, A. et Wolken, J., 2002, « Firm, Owner, and Financing Characteristics: Differences between Female- and Male-owned Small Businesses », SSRN Electronic Journal.
- Rosti, L. et Chelli, F., 2005, « Gender discrimination, entrepreneurial talent and self-employment », *Small Business Economics*, vol. 24, no 2, p. 131-142.
- Sabarwal, S. et Terrell, K., 2008, « Does Gender Matter for Firm Performance? Evidence from Eastern Europe and Central Asia », document de travail n° 4705 sur la recherche stratégique, Banque mondiale, Washington, DC.
- Shepherd, B. et Stones, S., 2017, « Trade and Women », document de travail n° 648 de l'IBAD. Tokyo, Institut de la Banque asiatique de développement
- Valdivia, M., 2011, « Training or Technical Assistance for Female Entrepreneurship? Evidence from a Field experiment in Peru », Banque mondiale.
- Verheul, I., van Stel, A. et Thurik, R., 2004, « Explaining female and male entrepreneurship across 29 countries », document de travail n° 0804 sur l'entrepreneuriat, la croissance et les politiques publiques, Jena, Allemagne, Institut Max Planck.

ANNEXE 1. RÉSULTATS DES ESTIMATIONS

Variables	Productivité totale des facteurs		Valeur de la production par unité de travail		Marge bénéficiaire		Portée commerciale	
	Signe	Significatif	Signe	Significatif	Signe	Significatif	Signe	Significatif
Âge de l'entreprise	-	Non	-	Non	+	**	+	**
Capitaux indépendants (% du capital total)	+	**	+	**	-	**	-	**
Augmentation des heures de travail 2014-2015	-	**	-	**	+	*	+	Non
Rémunération totale des travailleurs	+	**	+	**	-	**	+	**
% de la rémunération qui va aux travailleuses	-	**	-	**	+	**	+	Non
Avoirs de l'entreprise (total)	-	**	+	**	-	**	+	**
% de travailleuses de la production par rapport au nombre total de travailleurs	+	Non	+	Non	-	Non	+	*
% de travailleuses par rapport au nombre total de travailleurs	-	**	-	**	+	Non	-	Non
Nombre total de travailleurs	-	**	-	**	-	**	+	**
Entreprise bénéficiaire de crédits subventionnés	+	Non	+	Non	-	Non	+	Non
Entreprise bénéficiaire d'un prêt bancaire	+	**	+	**	-	**	+	**
Entreprise bénéficiaire de formation gouvernementale	+	**	+	**	+	**	+	**
Entreprise bénéficiaire de formation	-	**	-	**	-	Non	+	Non
Entreprise bénéficiaire d'aide gouvernementale	+	Non	+	Non	-	Non	+	*
Entreprise bénéficiaire d'aide	+	**	+	**	-	**	-	Non
Produits commercialisés à l'extérieur de kabupaten/kota	+	**	+	**	-	Non	s.o.	s.o.
Produits exportés	+	**	+	**	+	Non	s.o.	s.o.
Membre de Koperasi	+	**	+	**	+	Non	+	**
Membre d'un partenariat	+	Non	+	Non	+	**	+	**
Genre	+	**	+	**	+	Non	+	**
Âge du propriétaire	-	**	-	**	-	**	-	**

Variables	Productivité totale des facteurs		Valeur de la production par unité de travail		Marge bénéficiaire		Portée commerciale		
	Signe	Significatif	Signe	Significatif	Signe	Significatif	Signe	Significatif	
Éducation collégiale	+	*	+	*	+	Non	+	**	
Tout niveau de scolarité officielle	+	**	+	**	+	Non	+	**	
Indices provinciaux 2015									
Croissance du PIB	+	**	+	**	+	**	+	Non	
PIB par habitant	+	**	+	**	-	**	-	**	
PIB (devise constante)	-	**	-	**	+	Non	-	**	
Salaire minimum	+	**	+	**	+	Non	+	**	
Croissance du salaire minimum	-	Non	-	Non	-	**	-	**	
Taux de chômage	+	**	+	**	+	**	-	**	
Croissance de la production sectorielle 2014-2015	+	**	+	**	-	**	-	**	
Obstacles mentionnés - par rapport à aucun obstacle									
matières brutes	-	**	-	**	-	**	+	**	
marketing	+	**	+	**	-	**	+	**	
capital	+	**	+	**	-	**	+	Non	
énergie et carburants	-	Non	-	Non	-	**	-	**	
transportation	+	**	+	**	-	*	+	**	
compétences des travailleurs	+	*	+	*	-	**	+	**	
salaire des travailleurs	-	**	-	**	-	**	+	Non	
autres	-	**	-	**	-	Non	-	Non	
Régions nominales - par rapport à « Jawa »									
Sumatera	+	**	+	**	+	**	-	**	
Bali et Nusa Tenggara	-	Non	-	Non	-	Non	-	**	
Kalimantan	-	Non	-	Non	+	**	-	**	
Sulawesi	-	**	-	**	+	**	-	**	
Maluku	+	**	+	**	+	**	-	**	
Papua	+	**	+	**	+	**	-	**	

Variables	Productivité totale des facteurs		Valeur de la production par unité de travail		Marge bénéficiaire		Portée commerciale	
	Signe	Significatif	Signe	Significatif	Signe	Significatif	Signe	Significatif
Secteur manufacturier - par rapport au secteur « Produits alimentaires »								
Boissons	-	**	-	**	+	**	+	**
Tabac	+	**	+	**	+	**	-	**
Textiles	-	**	-	**	+	**	+	**
Vêtements	-	**	-	**	+	**	+	**
Articles de cuir	+	**	+	**	+	**	+	**
Articles de bois autres que les meubles	-	**	-	**	-	**	-	**
Imprimerie et enregistrement	-	**	-	**	+	**	+	**
Articles en caoutchouc et plastique	-	**	-	**	-	**	-	**
Produits minéraux non métalliques	+	**	+	**	-	**	-	**
Produits métallurgiques autres que machines	+	**	+	**	-	**	-	**
Meubles	+	**	+	**	+	**	+	**
Coefficient de détermination	0,2810		0,461		0,3431		0,1228	
Nombre d'emplois	52 126		52 143		52 149		52 149	

Remarque : * = statistiquement significatif à un niveau de confiance de 90 %; ** = statistiquement significatif à un niveau de confiance de 95 %.

