

# Attrait et compétitivité de la Suisse pour les PME: résultats 2005

Quels attraits et quels avantages compétitifs la Suisse présente-t-elle aux yeux des petites et moyennes entreprises (PME)? Pour répondre à cette question, l'université de Saint-Gall recueille depuis 1998 des informations qui s'insèrent dans le cadre d'une étude intensive sur les PME. L'enquête montre cette année qu'il est urgent que l'État intervienne plus spécialement dans les domaines des règlements dans la construction, la responsabilité du fabricant et la disponibilité en main-d'œuvre qualifiée. La qualité du travail et la paix sociale en Suisse (comme en 2003), tout comme le niveau des intérêts sont appréciés.

Chaque année, quelque 30 à 40 propriétaires ou dirigeants de PME prennent part à l'enquête. On ne peut exclure une certaine distorsion des résultats de l'enquête lors du dépouillement, étant donné que les participants sont sélectionnés positivement et que les réponses émanent donc d'entrepreneurs qui réussissent mieux que la moyenne. La comparaison diachronique, elle, ne souffre, cependant, pas de distorsion. Il est donc possible d'établir, avec un haut degré de vraisemblance, quelques-unes des tendances essentielles qui caractérisent la Suisse quand on s'intéresse à sa compétitivité aux yeux des PME.<sup>1</sup>

## Caractéristiques structurelles des entreprises interrogées

Pour se faire une idée de la structure des entreprises analysées, celles-ci sont classées en fonction des critères suivants:

- taille;
- branche;
- taux d'exportation;
- augmentation du chiffre d'affaires par rapport à la moyenne de la branche.

Les valeurs indiquées proviennent de la dernière enquête effectuée au printemps 2005. Le nombre total des collaborateurs en Suisse et à l'étranger a été pris en compte pour déterminer la taille des entreprises. Il est apparu que les deux catégories – de 10 à 49 et de 50 à 249 collaborateurs – regroupent chacune à peu près 40% des entreprises interrogées, tandis que seules 8% emploient de 1 à 9 collaborateurs. En ce qui concerne la répartition par branche<sup>2</sup>, on remarque que le secteur de l'industrie et de la construction ainsi que celui des services sont représentés à parts

égales, alors que les entreprises du tertiaire étaient nettement minoritaires dans les enquêtes précédentes. Ce rapport diffère, cependant, toujours de la réalité suisse où les PME appartiennent à 75% au secteur des services.<sup>3</sup>

Par rapport aux dernières années, le taux d'exportation des entreprises interrogées frappe par sa faiblesse: seules 43% d'entre elles reconnaissent vendre sur les marchés étrangers, ceux-ci ne représentant que 25% de leur chiffre d'affaires. Ces dernières années, les deux tiers environ des entreprises interrogées déclaraient exporter et pour plus d'un quart d'entre elles, ces ventes représentaient plus de la moitié de leur chiffre d'affaires. Ce changement frappant doit être attribué avant tout à la part accrue des services, car les entreprises du tertiaire exportent moins que le secteur de l'industrie et de la construction.

L'hypothèse selon laquelle les entreprises interrogées sont plutôt des PME qui réussissent est confirmée par le fait que plus de la moitié (56%) d'entre elles estiment la progression de leur chiffre d'affaires supérieure à la moyenne sectorielle.

## Les forces et faiblesses de la Suisse des PME

Le questionnaire demandait aux participants de juger différents facteurs d'implantation en Suisse à l'aide d'une matrice bidimensionnelle; d'un côté, chacun des facteurs pouvait être qualifié de mauvais, suffisant ou bon; de l'autre, ce même facteur devait être classé suivant son importance pour l'entreprise (sans importance, important ou très important). Il existe donc neuf réponses possibles correspondant aux cases 1 à 9 du *tableau 1*. Les facteurs d'implantation apparaissent dans la case où ils ont été le plus souvent cités, accompagnés du pourcentage d'entreprises qui lui ont attribué cette place (calculé sur l'ensemble de celles qui ont participé à ce classement). Ainsi, 50% des participants qualifient le niveau des salaires de suffisant/important. Cela signifie que, pour ce facteur, aucune des autres combinaisons possibles n'a obtenu un pourcentage supérieur.<sup>4</sup>

L'interprétation des neuf cases de la matrice appelle les remarques suivantes: si un facteur d'implantation est qualifié à la fois de *mauvais* et de *très important*, il est vital d'intervenir au

1 Voir *Les petites et moyennes entreprises, piliers de l'économie suisse*, Office fédéral de la statistique, février 2004.

2 L'enquête concernant la répartition par branche se base sur les sections et sous-sections de la nomenclature Noga. Voir Office fédéral de la statistique, Bases statistiques et produits généraux, 2003. Disponible sur Internet à l'adresse suivante: [www.statistik.admin.ch](http://www.statistik.admin.ch).

3 Après dépouillement du recensement des entreprises 2001. Celui du recensement 2005 a commencé le 30 septembre dernier.

4 Si le facteur d'implantation «règlements de construction» figure dans deux cases de la matrice, c'est qu'il a été cité dans exactement les mêmes proportions et qu'aucune autre combinaison n'a recueilli de pourcentage supérieur.



**P' Franz Jaeger**  
Responsable du Forschungsinstitut für Empirische Ökonomie und Wirtschaftspolitik de l'université de Saint-Gall (FEW-HSG)



**Carolin Güssow**  
Forschungsinstitut für Empirische Ökonomie und Wirtschaftspolitik de l'université de Saint-Gall (FEW-HSG)

Tableau 1

## Évaluation des facteurs d'implantation par les PME (tous secteurs), 2005

État actuel	Importance pour l'entreprise		
	Sans importance	Important	Très important
<b>Mauvais</b>	(1)	(2) – Règlements dans la construction 20%	(3)
<b>Suffisant</b>	(4) – Accès aux marchés 23% – Cours des changes 22%	(5) – Cadre fiscal 45% – Niveau des salaires 50% – Charges salariales 45% – Responsabilité du fabricant 47% – Pouvoir de marché de l'acheteur 25% – Coopérativité de l'administration 22%	(6) – Coopérativité de l'administration 22% – Formation 36% – Accès au marché des capitaux et au crédit 25% – Main-d'œuvre qualifiée disponible 31% – Règlements dans la construction 20% – Souplesse du temps de travail 21%
<b>Bon</b>	(7) – Protection de l'environnement 29%	(8) – Infrastructures 45% – Souplesse du temps de travail 21%	(9) – Paix du travail 53% – Niveau des intérêts 28% – Qualité du travail 48%

Remarque: pour définir la case à affecter à un facteur d'implantation, on ventile sur le tableau les réponses obtenues de la part des participants. L'échantillon est, ensuite, corrigé en fonction de ceux qui n'ont pas répondu. Le facteur se voit alors attribuer la case où il a été le plus fréquemment classé.

Source: Jaeger, Güssow / La Vie économique

plan politique, car cette combinaison signale des problèmes très graves. Les combinaisons *mauvais + important* et *suffisant + très important* indiquent une urgence sérieuse; si les conditions jugées *suffisantes + importantes* représentent des problèmes moins graves, il n'en est pas moins nécessaire d'intervenir, mais avec moins d'urgence; enfin, les facteurs figurants dans les autres cases ne présentent pas de problème, il faut, cependant, s'assurer que les avantages existants soient maintenus voire améliorés. À part le classement, le pourcentage indiqué joue aussi un rôle dans l'évaluation de l'urgence à agir: plus il est élevé, plus les entreprises interrogées sont d'accord sur ce point.

### Les problèmes exposés en 2005

La première chose qui frappe est que dans la matrice du tableau 1, la case 3 est vide. Est-ce parce que les conditions d'implantation se sont améliorées ou que les dirigeants des PME se sont accommodés des avantages et des inconvénients de la place économique suisse et ne voient plus de raison de se plaindre? Quoi qu'il en soit, ce résultat confirme lui aussi la thèse comme quoi les participants à l'enquête sont des entrepreneurs qui réussissent mieux que la moyenne.

Les entreprises jugent qu'il est urgent d'intervenir dans le domaine des *règlements dans la construction*. Il est vrai que seuls 20% des entrepreneurs interrogés classent ce facteur dans la case 2, mais l'urgence n'en est pas moins grande, puisque cela tient vraisemblablement au nombre important d'entrepreneurs du tertiaire qui compose l'enquête.

Dans tous les secteurs, on critique les *coûts élevés du travail* (niveau des salaires, charges

salariales), le *cadre fiscal*, la *formation*, et le *manque de main-d'œuvre qualifiée*. Un tiers au moins des entrepreneurs interrogés met la même note à chacun de ces facteurs d'implantation. Les entreprises du tertiaire semblent souffrir particulièrement du manque de main-d'œuvre qualifiée, puisque 35% d'entre elles le classent même en case 3.

La *responsabilité du fabricant* est le facteur qui se fait le plus remarquer en ce sens que c'est lui qui recueille le plus de mentions. En 2005, près de la moitié des entrepreneurs l'ont qualifié de *suffisant + important*. Ce n'est qu'à partir de 2003 que ces derniers ont jugé qu'il était urgent d'intervenir dans ce concept juridique déstabilisant. Dans le secteur de l'industrie et de la construction, ils sont même 67%.<sup>5</sup>

### Quelques réflexions sur les années 1998–2005

Si l'on considère les tendances à long terme (voir *graphique 1*), on constate que les coûts élevés du travail, le pouvoir de marché des acheteurs et le manque d'intégration des PME dans le marché international de l'emploi sont des facteurs que ces dernières déplorent régulièrement depuis 1998. Il est frappant que, depuis trois ans, l'accès au marché des capitaux et au crédit ne soit plus dénoncé pour sa gravité. La mondialisation paraît avoir simplifié la recherche de fonds. Le pouvoir de marché des clients ne semble pas nécessiter d'intervention urgente dans cette dernière enquête, ce qui est plutôt satisfaisant dans la mesure où l'État n'a qu'une très faible influence sur ce facteur.

Il y a naturellement aussi des facteurs jugés très positifs. La paix sociale et la qualité du

5 En raison du faible taux d'exportation des entreprises dans l'enquête 2005, les taux de change et l'accès aux marchés étrangers ne jouent guère de rôle.

6 Voir par exemple les classements figurant dans *The World Competitiveness Yearbook*, International Institute for Management Development, Lausanne 2002.

7 Cette crainte de nombreuses PME de perdre avant l'heure leurs investissements dans le capital humain ou de voir leur savoir-faire passer à la concurrence ne semble pas infondée.

travail sont particulièrement remarquées. Dans sept enquêtes sur huit, ces facteurs ont été qualifiés de *bons + très importants*. Les PME sont également très satisfaites du niveau des intérêts et de la souplesse du temps de travail.

### Les conditions de la recherche et de la formation en Suisse

Les dirigeants de PME reconnaissent la bonne qualité de la recherche et de la formation en Suisse. Il est réjouissant que la qualité de la formation obtienne le plus de fois la note «bon» depuis 1998, et ce aussi bien pour les ouvriers spécialisés que pour les universitaires.

De bonnes notes sont aussi attribuées à l'adéquation de la formation par rapport à la pratique. Sur ce point, les ouvriers qualifiés s'en tirent comme toujours mieux que les universitaires. Les dirigeants de PME partagent l'opinion selon laquelle la Suisse est bien placée au plan international, tant pour son R&D – et ce qu'il permet en termes de valeur ajoutée – que pour l'efficacité de son système de formation professionnelle.<sup>6</sup> Manifestement, les PME profitent aussi de plus en plus de ces atouts, même si le rapport à la pratique doit encore être amélioré, surtout dans la formation professionnelle fournie par les universités.

### Les problèmes de recrutement des PME

Le recrutement de personnel qualifié est une question fondamentale pour les PME, en particulier à cause des restrictions apportées à

la libre circulation des personnes par la politique de migrations. Le problème apparaît particulièrement aigu au niveau des ouvriers qualifiés. D'une part, le temps dont disposent les PME ne leur permet souvent pas de former elles-mêmes des spécialistes; de l'autre, les entreprises qui en forment sont lucides, elles savent que le risque est grand de voir leur personnel ainsi formé partir travailler ailleurs<sup>7</sup>. Les PME ne disposent, la plupart du temps, pas des ressources financières nécessaires pour garder ces collaborateurs très recherchés.

D'autres problèmes de recrutement se posent en Suisse lorsqu'il s'agit des cadres et des spécialistes; en effet, les restrictions imposées à la libre circulation des personnes compliquent dans beaucoup de cas l'engagement d'étrangers de haut niveau. Entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> juin 2002, les accords bilatéraux, qui améliorent la mobilité professionnelle entre la Suisse et l'UE, représentent un pas important en direction de la simplification et de l'accélération des procédures de recrutement pour la main-d'œuvre hautement qualifiée. L'approbation par référendum le 25 septembre dernier de l'extension de la libre-circulation des personnes devrait encore contribuer à résoudre le problème.

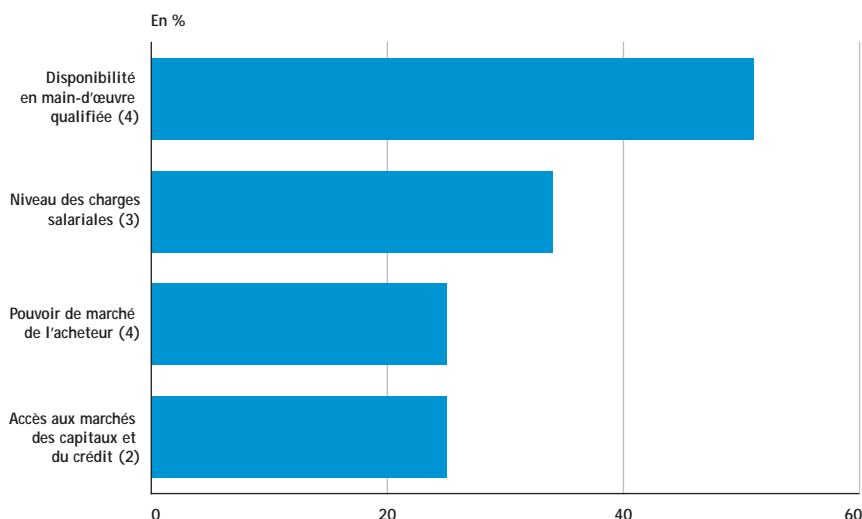
### Le pouvoir de marché: une analyse

Les PME sous-traitantes ou qui fournissent des biens d'investissements ont un problème particulier: elles dépendent de leur clientèle, ce qui est une des conséquences de l'asymétrie du pouvoir de marché. Cette asymétrie est d'autant plus marquée – c'est-à-dire que la position de la PME sous-traitante sur le marché est d'autant plus faible par rapport à son ou ses partenaires – que cette dernière travaille plus ou moins exclusivement pour un seul ou pour un petit nombre de clients.

L'enquête révèle que la dépendance vis-à-vis d'un seul gros client n'est pas très répandue parmi les entreprises interrogées, mais leur nombre augmente: en 2005, plus d'un tiers des PME interrogées avoue réaliser 20 à 50% de leur chiffre d'affaires avec leur plus gros client, alors que la moyenne des dernières années n'était que de 20%. On peut cependant admettre que les asymétries que recèlent le marché en termes de pouvoir ne jouent pas un rôle excessif dans le secteur des PME suisses. Pourtant de telles asymétries peuvent se produire, si on considère certains clients. Le tableau change en effet si l'on fait entrer en ligne de compte l'idée que les PME se font du pouvoir que leurs clients exercent sur le marché, la fréquence avec laquelle ceux-ci font usage de leur position dominante et de quelle manière ils en profitent. 79% des entreprises interrogées déplorent que les forces en présence ne

Graphique 1

Les facteurs d'implantation qui demandent une intervention urgente: tendance à long terme

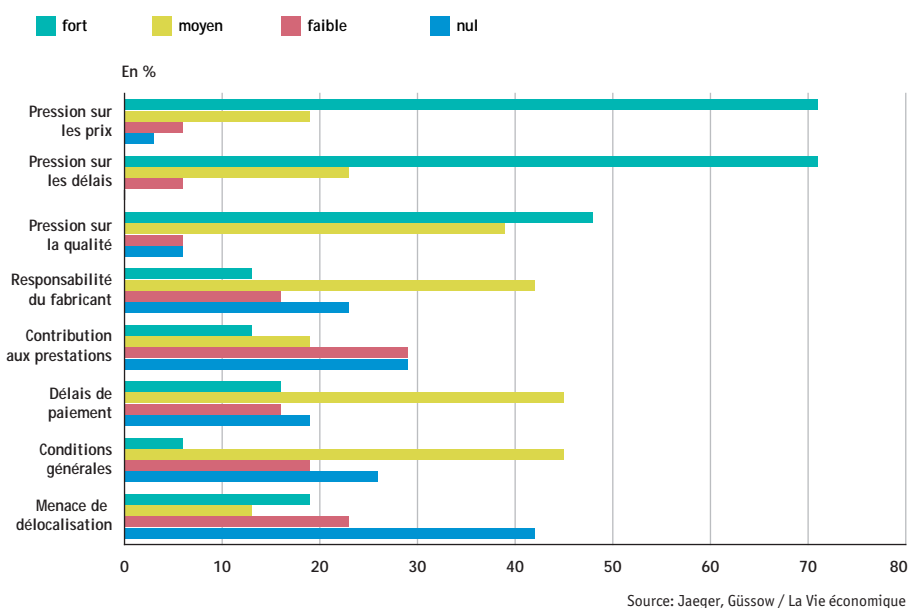


Remarque: le chiffre entre parenthèses indique dans combien d'enquêtes (sur 8) un facteur d'implantation a été classé dans la case 3. Le pourcentage indique celui des entreprises qui ont fait ces choix.

Source: Jaeger, Güssow / La Vie économique

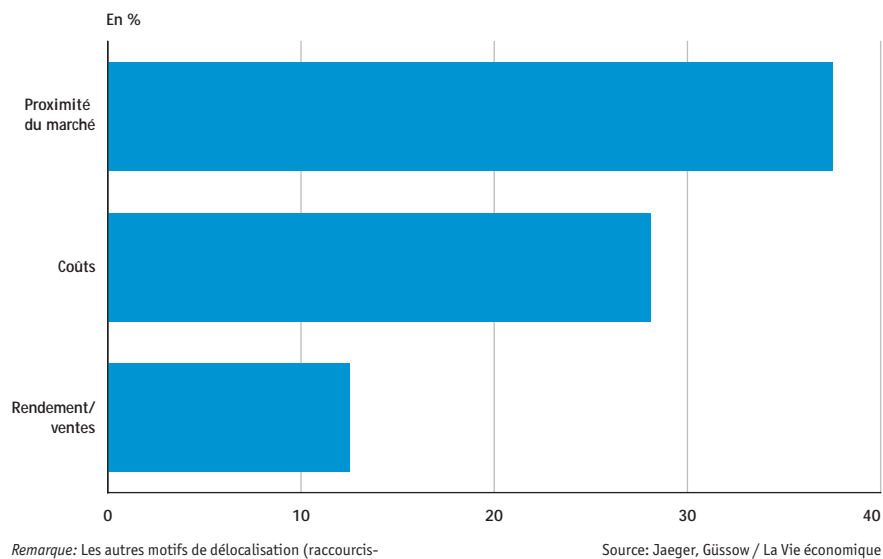
Graphique 2

Type de pouvoir exercé sur le marché



Graphique 3

Principaux motifs de délocalisation



Remarque: Les autres motifs de délocalisation (raccourcissement de l'acheminement, charges moindres, problématique européenne, bonnes conditions techniques/bonne formation des collaborateurs étrangers) ne sont mentionnés que par moins de 7 % des entreprises interrogées.

Les relations des PME avec leur clientèle sont surtout asymétriques lorsqu'elles ne travaillent que pour un ou de quelques clients dominants. Elles essayeront alors de répercuter les pressions subies sur leurs propres sous-traitants, ce qui induit un transfert de revenu du secteur des PME vers les grandes entreprises et freine les innovations ainsi que la croissance.

Étendu et motif des délocalisations

L'enquête auprès des PME examine enfin les motifs qui peuvent inciter une entreprise à changer d'implantation. Selon nos chiffres, 66% des entreprises interrogées envisagent de délocaliser et 37% à déménager complètement. Au début de nos enquêtes en 1998, elles étaient seulement 16% à vouloir délocaliser complètement et 56% partiellement.

Si l'on pose la question de savoir quelles raisons peuvent inciter la direction d'une PME à envisager de transférer ailleurs tout ou partie des activités de l'entreprise (voir *graphique 3*), il ressort qu'il y a aussi bien des motifs offensifs (se rapprocher des marchés pour mieux les pénétrer) que défensifs (diminuer les coûts).<sup>8</sup> Cette conclusion est encore étayée par le fait que le motif «raccourcissement de l'acheminement» a perdu toute importance. Cela signifie que les entreprises veulent effectivement ouvrir de nouveaux marchés à l'étranger, puisque leur objectif de proximité du marché ne semble pas dicté par le souci de réduire les coûts de transport.<sup>9</sup> L'ouverture de nouveaux marchés à l'étranger ne peut que stimuler la croissance de l'économie suisse. ■

luttent pas à armes égales ou se plaignent de la puissance considérable ou, du moins, moyenne dont sont dotés leurs clients. Une chose est, cependant, sûre: ce n'est que quand les clients exercent leur force, voire en abusent, que les PME rencontrent des difficultés.

Si l'on examine dans quelle proportion les gros clients exercent leur pouvoir de marché vis-à-vis de leurs fournisseurs, on découvre que cette pratique concerne les deux tiers d'entre eux. La manière dont ils s'y prennent est particulièrement intéressante. La réponse est résumée dans le *graphique 2*. Les moyens les plus souvent mentionnés sont la pression sur les prix, les délais et la qualité, et ce depuis 1998.

8 Voir R. Hartl et F. Jaeger, «Standortwettbewerb zwischen Bankrott und Chancen», *New Management*, n° 11, 2001, p. 20-25.  
9 Ce résultat doit certainement être attribué aussi en partie au taux croissant d'entreprises du tertiaire dans l'échantillon statistique de base.