

Chapitre 1

L'IMPÉRATIF DE COMPÉTITIVITÉ GLOBALE

Le triptyque libéralisation, déréglementation et privatisation est censé fluidifier les marchés et ainsi améliorer l'allocation des ressources rares à usage alternatif. En réduisant les imperfections des marchés, les acteurs, à savoir les consommateurs et les producteurs, pourront respectivement maximiser leur bien-être et leur profit.

Or, dans la réalité, ce triptyque entraîne une montée de l'insécurité, suite à la dé-protection des acteurs. Ceux-ci se trouvent confrontés à une insécurité salariale, sociale, politique et environnementale (Léon, Sauvin, p. 66-67, 2005).

Cette insécurité plurielle affecte le comportement des acteurs, ménages et entreprises. Les premiers, soucieux, adoptent un comportement de préférence pour la liquidité. Ils vont épargner une partie de leurs ressources en vue de constituer, par exemple, des encaisses de précaution. Celles-ci ont pour mission de faire face à l'imprévu (chômage, maladie, etc.). La liquidité est d'autant plus recherchée que l'incertitude est grande et que le taux d'intérêt est faible. La monnaie, actif parfaitement liquide, est alors désirée pour elle-même. Elle a donc une incidence sur l'économie réelle. Ce comportement de préférence pour la liquidité provoque une crise d'insuffisance de débouchés. En effet, les ressources épargnées sont autant de ressources qui ne sont pas consacrées à la consommation. Il en découle un ralentissement du taux de croissance des marchés et, par conséquent, une accentuation de la concurrence entre les entreprises.

Contrairement à la période des « trente glorieuses », la concurrence est d'une extrême violence. Durant la période de croissance des années 1950 et 1960, l'entreprise était dans un environnement certes concurrentiel mais la concurrence, compte tenu d'un mode de

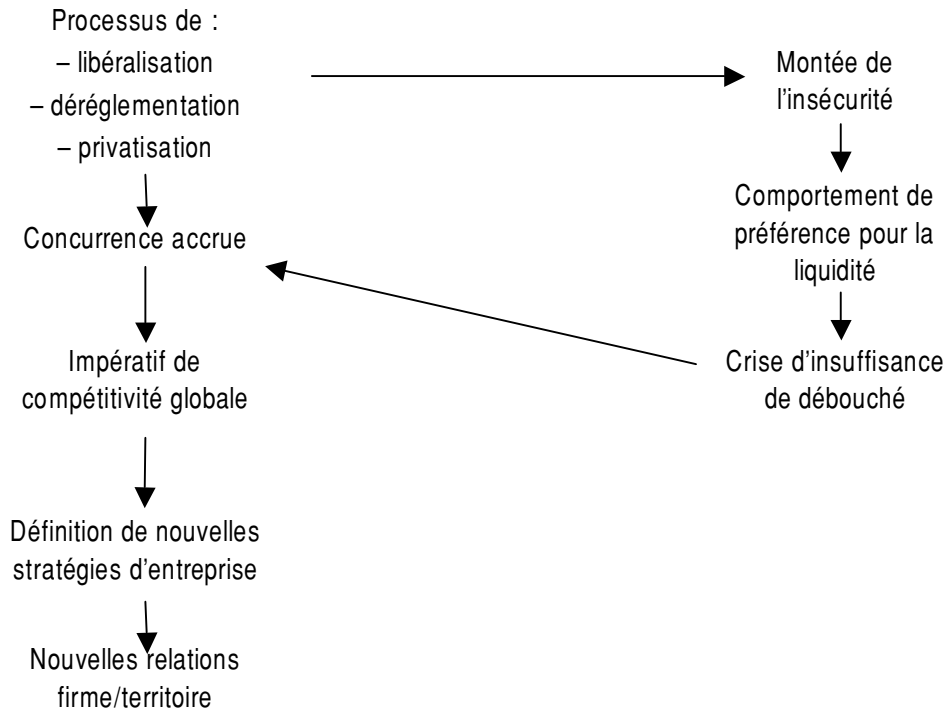
régulation qualifiée de fordiste, était relativement douce. L'indexation des salaires sur les gains de productivité, véritable convention de productivité, assurait une croissance régulière des marchés d'origine des firmes. Il y avait alors une grande stabilité des parts de marché. Les entreprises étaient alors dans un environnement certain. Elles anticipaient une croissance régulière des marchés et pouvaient s'engager dans des investissements de capacité de production créateurs d'emplois.

Avec l'épuisement du mode de régulation (fin des années 1960 pour les États-Unis et début des années 1970 pour la France) et l'installation durable des économies dans la récession économique, la concurrence est devenue de plus en plus rude. Simultanément le processus de libéralisation des marchés et la réduction des barrières publiques comme les tarifs douaniers ne font qu'attiser la concurrence. Un protectionnisme privé, établi par l'entreprise, se développe alors, comportement nécessaire pour affronter la concurrence et, par conséquent, pour assurer sa survie. « La suppression des barrières publiques, comme les tarifs douaniers ou les protections non tarifaires, peuvent inciter les entreprises à modifier leurs stratégies et à réintroduire des obstacles privés aux échanges » (Siroën, p. 129, 2002). En cela, le processus de globalisation, engagé au début des années 1980, privatise les barrières aux échanges.

Ce besoin de sécurité est d'autant plus criant que les acteurs, entreprises et ménages, sont en situation d'incertitude. À tout moment, une entreprise peut être contestée sur ses marchés, y compris sur son marché d'origine qui est, encore aujourd'hui pour nombre d'entre elles, son principal centre de profit. Émerge alors un impératif de compétitivité.

Être compétitif, c'est être capable d'affronter la concurrence tout en se protégeant. Selon G. Koenig (1996), une entreprise compétitive est une entreprise qui ne se met pas en péril et qui sait combiner efficacité et efficience. Être efficace signifie que l'entreprise atteint son objectif (répondre, par exemple, aux attentes des consommateurs). L'efficience est la capacité à économiser les ressources pour atteindre l'objectif fixé.

Schéma n° 1 : Compétitivité globale et nouvelles stratégies d'entreprise



La compétitivité des firmes et celle des nations se confondent de moins en moins. En s'inspirant d'une expression qui fut la règle durant les « trente glorieuses », nous pouvons dire désormais que « ce qui est bon pour General Motors n'est pas forcément bon pour les États-Unis ». L'entreprise a, de plus en plus, une vision globale du marché et de la concurrence. Son terrain de jeu est le marché global, à savoir la triade États-Unis-Union européenne-Japon autour de laquelle gravitent la Chine et quelques espaces supra-nationaux tels que l'ALENA, le MERCOSUR et l'ASEAN. **L'acuité de la concurrence l'amène à construire une compétitivité globale, c'est-à-dire coût et hors coût.**

En fait, il ne s'agit pas d'opposer la compétitivité coût à la compétitivité hors coût. De même, cette dernière ne se substitue pas à la compétitivité coût. **La compétitivité globale, c'est l'imbrication des deux types de compétitivité.**

Cette quête permanente à la différenciation est également impulsée par la dimension financière. La présence d'investisseurs institutionnels (fonds de pension, compagnies d'assurance et fonds d'investissements collectifs) dans le capital social des entreprises cotées en bourse conduit les entreprises à suivre leurs recommandations et notamment à adopter leur fonction objectif, à savoir la maximisation de la valeur actionnariale (recherche de dividendes et/ou de plus-values). Cet objectif ou plutôt cette obsession contraint les entreprises à réduire constamment leurs coûts globaux (coûts de production, de transaction et d'agence) et à se différencier par des aspects plus qualitatifs.

1. La compétitivité coût

Dans un environnement concurrentiel, le « jeu de la marge bénéficiaire » consiste à obtenir des coûts inférieurs aux concurrents tout en maintenant le prix des produits. La compétitivité coût ne comprend pas seulement les coûts de production (coût du facteur travail et coût du facteur capital). Il importe de prendre en considération l'ensemble des coûts, autrement dit les coûts globaux (coûts de production, de transaction et d'agence) auxquels sont confrontées les entreprises. Pour affronter la concurrence tout en se protégeant, les entreprises vont s'écarter de l'hypothèse de Concurrence pure et parfaite (CPP) en érigeant des barrières à l'entrée sur les marchés.

Encadré n° 1 : L'hypothèse de Concurrence pure et parfaite

Les cinq caractéristiques de la Concurrence pure et parfaite (CPP), développées par L. Walras au XIX^e siècle, sont les suivantes :

- **L'atomicité du marché**

L'atomicité du marché signifie qu'il existe une multitude de petites entreprises (marché atomisé), entreprises ne détenant aucune relation de pouvoir sur autrui et, par conséquent, sur la détermination des prix. Aucune d'entre elles ne peut modifier, par ses propres décisions, de manière significative le prix de marché. Les entreprises sont donc preneuses de prix, celui-ci étant fixé sur le marché. Le prix de marché est donc une donnée. De même, une infinité de consommateurs font face aux producteurs. Les prix s'imposent aux acteurs, consommateurs et producteurs. Le comportement des acteurs dépend des prix.

- **L'homogénéité du produit et des facteurs de production**

Les entreprises, appartenant à un secteur d'activité donné, proposent sur le marché des biens identiques. Les consommateurs sont donc indifférents à l'identité du producteur. Cette condition est nécessaire pour que s'instaure une réelle concurrence entre les entreprises. Le consommateur fait des choix uniquement en fonction des prix. Quant aux entreprises, elles ne peuvent pas fixer un prix supérieur au coût marginal, sous peine de voir la clientèle se tourner vers d'autres producteurs.

- **La libre entrée et sortie des marchés**

Une entreprise peut, sans frais, c'est-à-dire sans coût de transaction, quitter une branche d'activité pour une autre en fonction de la conjoncture économique. Les facteurs de production sont donc redéployables vers d'autres activités jugées plus rémunératrices.

- **Parfaite transparence du marché**

Le prix est censé refléter toute l'information disponible concernant la rareté ou l'abondance du bien. Cette caractéristique rappelle que les acteurs doivent avoir accès, librement et sans coût, à l'information. Non seulement ils détiennent toutes les informations nécessaires mais aussi ils ont la capacité de les transformer immédiatement en connaissance.

- **La libre circulation des biens et des facteurs de production**

Une parfaite mobilité des facteurs de production (capital, travail et technologie) est censée assurer une allocation optimale des facteurs de production. Le processus de libéralisation et de déréglementation

des marchés a pour objectif de gommer les imperfections du marché pouvant freiner la circulation des facteurs de production.

A. Coûts salariaux et compétitivité

Traditionnellement, on ne prend pas en considération le coût du facteur capital dans la compétitivité coût. On considère que le coût du facteur travail diffère davantage d'un pays à l'autre que, par exemple, le coût des biens d'équipement pour lesquels il existe un marché international. La compétitivité coût dépend de deux variables : **les coûts salariaux et la productivité apparente du travail**. Le coût salarial¹ est un des éléments du coût de production et influe de ce fait, toutes choses égales par ailleurs, sur la compétitivité de l'entreprise. Cependant, cet argument ne peut être retenu que si nous prenons en considération la productivité apparente du travail. Cette dernière constitue un élément tout aussi important puisqu'elle contribue avec le coût horaire de la main-d'œuvre à la formation du **coût salarial par unité produite**. En effet, si les salaires des travailleurs du pays A sont 10 fois supérieurs à ceux du pays B, le pays A ne souffre d'aucun désavantage si les travailleurs sont 10 fois plus productifs que ceux du pays B. Avant toute implantation à l'étranger, l'entreprise doit s'assurer que le différentiel de coût salarial entre le pays d'origine et le pays d'accueil fait plus que compenser le différentiel de productivité².

Encadré n° 2 : La productivité du travail, une variable difficile à apprécier

La productivité nous permet d'apprécier l'efficacité du processus de production. En cela, elle occupe une place essentielle dans la problématique néoclassique, à savoir comment allouer au mieux des ressources rares à usage alternatif. L'objectif est de maximiser le résultat pour un volume donné de ressources. Les principaux indicateurs de la productivité du travail sont les suivants :

1. Le coût salarial comprend le salaire brut (salaire net et cotisations salariales), les cotisations patronales et un ensemble de charges professionnelles (taxe d'apprentissage, dépenses liées au comité d'entreprise, etc.).
2. Nous considérons, ici, que la productivité apparente du travail est plus élevée dans le pays d'origine.

- **Q/effectifs ou VA/effectifs : la productivité apparente du travail par tête**

Au numérateur, on trouve soit le niveau de production (Q), soit la valeur ajoutée (VA) correspondant à la différence entre la production et les consommations intermédiaires. L'indicateur Q/effectifs (nombre de travailleurs employés) induit un biais non négligeable dès lors que l'entreprise a recours à l'externalisation de certaines activités. En effet, elle utilise moins de main-d'œuvre alors qu'elle a le même niveau de production. Ce biais disparaît si l'on utilise au numérateur la VA puisque le recours au travail intérimaire apparaît comme une consommation intermédiaire (services extérieurs). Le recours à des travailleurs intérimaires pose également un problème au niveau du dénominateur. Ces travailleurs sont recensés au sein de l'entreprise de travail temporaire qui les emploie. La productivité de l'entreprise qui les utilise est donc surévaluée (Combemale, Parienty, 1993). En outre, l'indicateur VA/effectif n'intègre pas les variations de la durée effective du travail.

- **VA/nombre d'heures travaillées**

Le dénominateur prend en considération les effectifs, la durée du travail et le nombre de journées chômées, y compris celles dues aux grèves. Il convient, par conséquent, d'être prudent sur la fiabilité de ces ratios censés mesurer l'efficacité du facteur travail.

Il est vrai qu'une entreprise peut être tentée de délocaliser son unité de production (transfert d'une unité d'un point A à un point B), de créer ou d'acquérir une unité existante pour exploiter un différentiel de coût salarial, à condition toutefois que ce différentiel fasse plus que compenser le différentiel de productivité. Avec l'élargissement de l'Union européenne à 25 membres, cette question est à nouveau à l'ordre du jour. Avec un faible coût salarial par unité produite (bas coûts salariaux et productivité du travail relativement élevée), les pays de l'Est peuvent être convoités par certaines entreprises dont l'argument de vente est le prix (cf. encadré n° 15).

Souvent, on intègre, dans la compétitivité coût, des aspects plus qualitatifs qui rentrent dans la rubrique « meilleures conditions d'emplois », rubrique qui renferme un certain nombre de caractéristiques concernant l'emploi de la force de travail (allongement

de la durée légale et effective du travail, laxisme du Code du travail, absence de syndicats, taux de chômage élevé faisant pression à la baisse sur les salaires, existence d'un secteur informel assurant en partie la reproduction de la force de travail...). À cela s'ajoutent des avantages qu'offrent les zones franches industrielles (ZFI¹). Il s'agit d'enclaves (zones géographiques limitées) ayant le statut d'extraterritorialité où les entreprises peuvent bénéficier d'une exonération fiscale, rapatrier la totalité de leurs profits, importer des composants sans droits de douanes, allonger la durée du travail... En contrepartie de ces incitations à l'investissement, l'entreprise doit exporter sa production, essentiellement vers la triade États-Unis-Europe-Japon.

Toutefois, nous devons relativiser l'importance des bas coûts salariaux dans les choix de localisation des firmes. Dans de nombreuses branches industrielles, la part des salaires ne représente plus qu'une proportion relativement faible des coûts de production totaux (souvent moins de 25 %). La réduction de la part des coûts variables de main d'œuvre peu qualifiée dans les coûts de production résulte de l'introduction de nouveaux modes d'organisation du travail dans les entreprises. Ces nouveaux modes, reposant à des degrés divers sur le « toyotisme », sont économes en facteurs de production (cf. encadré n° 3). En réduisant ses effectifs, l'entreprise diminue sa masse salariale.

1. On en recense aujourd'hui plus de 850 dans le monde. Les zones franches ont différentes appellations : *Free zones* au Costa Rica, en Irlande... ; *Maquiladoras* au Mexique ; Zones économiques spéciales en Chine, etc.