

# 6



Si la concurrence des pays à bas coût de main-d'œuvre a certaines conséquences négatives sur l'emploi dans les pays de l'OCDE, le lien entre mondialisation et pertes d'emploi est moins évident qu'il n'y paraît. D'autre part, sauf en période de chocs économiques tels que la récession que nous venons de connaître, la mondialisation semble au total créer plus d'emplois qu'elle n'en détruit. De même, au total, l'accroissement des inégalités de salaires constaté au cours des 20 dernières années semble davantage lié aux technologies et aux législations mises en œuvre qu'à la mondialisation. Reste que celle-ci accroît indéniablement la précarité de certains emplois. Le défi est d'aider au mieux les « perdants » de la mondialisation à rester dans la course et à saisir les nouvelles opportunités qu'offre l'ouverture des frontières aux échanges.

# La mondialisation est-elle bénéfique à l'emploi ?



## En guise de préambule...

En janvier 2008, le fabricant de téléphones portables Nokia annonce la fermeture de son usine de Bochum, en Allemagne. La production sera transférée à Cluj-Napoca, en Roumanie, entraînant la suppression de 2 300 emplois. Un an plus tôt, Ben-Q/Siemens et Motorola ont également fermé leurs sites de production en Allemagne. Pourtant, né moins de 15 ans auparavant, le marché de la téléphonie mobile est encore jeune. Devant l'émotion déclenchée par l'annonce, les autorités allemandes se sont prononcées pour un remboursement des 17 millions d'euros obtenus des pouvoirs publics par Nokia.

La concurrence internationale se renforce dans la plupart des secteurs. Les entreprises veulent réduire leurs coûts. Depuis de nombreuses années, les délocalisations sont un instrument pour y parvenir. La diversification et l'internationalisation des actionnaires a réduit, au fil du temps, l'ancrage local de toute une série d'entreprises. De ce fait, la mondialisation engendre de l'incertitude et inquiète les travailleurs des pays développés. Leur emploi leur semble en permanence en sursis, susceptible d'être transféré à l'autre bout de la planète.

Cette incertitude perdure depuis plusieurs décennies, et la crise économique de 2008 n'a fait que l'accroître avec ses effets dévastateurs sur l'emploi. Dans de nombreux pays, la situation de l'emploi s'est fortement dégradée. Les économies auparavant caractérisées par des taux de chômage relativement faibles ont vu ces taux s'envoler. Entre décembre 2007 et mars 2010, ils sont passés d'environ 4.5 % à un peu plus de 8 % au Royaume-Uni. La hausse du chômage a été encore plus aigüe aux États-Unis, les taux passant d'environ 4.5 % à près de 10 % de la population active.

Ce chapitre tente de brosser un tableau général de l'impact de la mondialisation sur l'emploi au cours des 20 dernières années. Un tel bilan n'est pas facile à établir. Comme on l'a vu, la mondialisation recouvre des phénomènes variés, du commerce international à l'investissement direct étranger, en passant par les migrations. Certains indices révélateurs permettent d'évaluer l'impact de la mondialisation sur l'emploi, mais ils peuvent aussi masquer des tendances de fond moins visibles. Cela concerne aussi bien le *volume* d'emploi que la *qualité* des emplois.

## La mondialisation détruit certains emplois, mais en crée beaucoup d'autres

Les délocalisations sont certes douloureuses, mais elles ne sont qu'un aspect de la mondialisation. L'analyse des effets globaux de l'intégration économique accrue des différentes régions du monde révèle une réalité complexe. Nous évoquons ici essentiellement les tendances de l'emploi dans les pays de l'OCDE, car la question du chômage y est prégnante depuis la fin des Trente Glorieuses et que la mondialisation y est plus qu'ailleurs accusée de déposséder les travailleurs de leurs emplois. Certaines tendances de l'emploi dans les pays en développement et émergents apparaissent en creux.

### **Pertes d'emplois dues à la concurrence des produits issus des pays émergents**

La concurrence faite par certains produits importés aux produits nationaux a engendré des pertes d'emplois dans les pays de l'OCDE. La nouvelle configuration des échanges internationaux, que nous avons abordée au chapitre 4, s'est caractérisée par une baisse de compétitivité d'un certain nombre de produits fabriqués dans les pays développés par rapport aux produits des pays émergents.

Le volume total d'emplois perdus du fait de la concurrence internationale est difficile à établir, car le lien entre les deux est souvent indirect et diffus. Néanmoins, l'évolution des chiffres de l'emploi dans certains secteurs d'activité est parlante. Depuis les années 90, l'emploi industriel a reflué dans la plupart des pays de l'OCDE, symptôme de la désindustrialisation des pays développés. Cela a été particulièrement manifeste dans le secteur du textile, avec le déluge de vêtements *made in China* sur les marchés occidentaux, à des prix imbattables, qui a été fatal à une grande partie du secteur textile dans plusieurs pays de l'OCDE dans les années 90. Toute une série d'entreprises se sont vues forcées de réduire leurs effectifs ou de mettre la clé sous la porte. Entre 1970 et 2003, le nombre de salariés du textile a chuté de plus de 60 % dans les pays membres du G7. Cette hécatombe a provoqué un recentrage des entreprises de l'OCDE sur les branches du textile à plus forte valeur ajoutée, comme les technologies, la conception, la haute couture, etc. Des tendances similaires ont touché le secteur de l'électronique grand public, des jouets, des objets

utilitaires domestiques et d'autres objets dont la production ne nécessite pas de compétences ou de technologies de pointe.

Néanmoins, certaines activités industrielles sont toujours pourvoyeuses d'emploi dans les pays de l'OCDE : l'agroalimentaire, la chimie (y compris celle des produits pharmaceutiques), ou l'automobile, par exemple. Ces secteurs ont maintenu leurs effectifs plus ou moins au même niveau au cours des 25 dernières années, du moins avant la crise économique récente. S'agissant de l'industrie agroalimentaire, la production industrielle doit souvent être localisée à proximité du marché d'écoulement. La concurrence internationale pèse donc d'un plus faible poids sur l'activité et le mode d'organisation. Le secteur est donc relativement à l'abri des vents de la concurrence internationale.

Mais cette concurrence peut aussi bénéficier aux travailleurs des pays développés. L'automobile, les médicaments, la chimie, sont largement soumis à la concurrence internationale, et cela n'a pas affecté l'emploi dans ces secteurs. Cela s'explique par le fait que, contrairement au textile ou à l'électronique grand public, les exportations et les importations dans ces secteurs se font essentiellement entre pays de l'OCDE. Or, ces pays fabriquent peu ou prou le même type de produits. Les importations de voitures allemandes en France, par exemple, ne menacent pas la production automobile française, puisque la France exporte aussi ses voitures en Allemagne et dans d'autres pays de l'OCDE. Ainsi, c'est surtout la concurrence de *certain*s produits d'importation, les produits à moindre valeur ajoutée issus des pays en développement et émergents, qui provoque certaines pertes d'emplois dans les pays de l'OCDE.

Les pays de l'OCDE n'ont pas tous connu les mêmes évolutions. En Corée, au Mexique ou en Irlande, le nombre d'emplois dans l'industrie a augmenté. Le tissu industriel s'est développé plus tard dans ces pays, d'où un effet de rattrapage, soutenu entre autres par les investissements étrangers. Ainsi, c'est seulement dans les années 90 que le fabricant américain d'ordinateur personnel Dell s'est installé en Irlande. Ces dernières années, la plupart des PC Dell écoulés en Europe étaient assemblés à Limerick. Le groupe américain a créé plus de 4 500 postes en Irlande. Compte tenu de l'énorme volume d'ordinateurs exportés à partir de sa base irlandaise, Dell contribuait statistiquement à près de 5 % au PIB irlandais. En 2009, l'Irlande a toutefois tourné la page Dell. Pris en tenaille par

la crise mondiale, le constructeur informatique a décidé de transférer son unité de Limerick en Pologne.

La désindustrialisation du Nord et ses conséquences négatives sur l'emploi est également issue d'une autre forme de concurrence : la concurrence sur les salaires, qui pousse de nombreuses entreprises de l'OCDE à délocaliser leur production.

### **Pertes d'emplois dues aux délocalisations**

On ne saurait minimiser l'impact des délocalisations dans les pays de l'OCDE. Certaines enquêtes ont de quoi inquiéter. En 2005, l'une d'entre elles révélait que 40 % des patrons des plus grandes entreprises de la planète procédaient ou entendaient procéder à la délocalisation d'une ou de plusieurs unités à l'étranger. De nombreux emplois prennent aujourd'hui la direction, en premier lieu, de l'Asie, mais aussi désormais de l'Afrique du Nord, de l'Europe centrale ou même du Caucase... En 2005, par exemple, le fournisseur d'accès à Internet Lycos France, filiale du groupe espagnol Telefonica, a transféré une partie de ses opérations à Erevan, en Arménie.

Cette tendance ne se limite pas à l'industrie. Les services ne sont pas à l'abri des délocalisations. En 2004, une entreprise sur deux envisageait la relocalisation d'une activité de service. Aujourd'hui, dans les pays de l'OCDE, un travailleur sur cinq occupe une activité de service potentiellement « délocalisable ».

Les délocalisations sont une conséquence directe de l'accentuation de la mondialisation qui a eu lieu à partir des années 90. Comme on l'a vu, une fois levés la plupart des obstacles au commerce international, une fois rendues instantanées les communications, une fois facilitée l'implantation des entreprises à l'étranger et enfin, une fois internationalisées les chaînes de production, les entreprises n'ont guère tardé à aller chercher la main-d'œuvre dans les pays où elle leur coûte le moins cher.

L'impact des délocalisations sur l'emploi n'est pas univoque. Beaucoup d'entreprises ne délocalisent qu'une partie de leur production dans les pays émergents. Les emplois ainsi perdus sont ceux des branches à forte intensité de main-d'œuvre et à faible niveau de qualification, comme les activités d'assemblage, par exemple. Mais l'entreprise y gagne en productivité, en compétitivité, etc. Les économies qu'elle réalise lui permettent d'effectuer de nouveaux investis-

sements et, au total, ses ventes et son chiffres d'affaires s'accroissent, ce qui peut aussi lui permettre d'embaucher de nouveaux salariés.

### **Les pertes d'emplois ne sont pas seulement dues à la mondialisation**

Si les délocalisations sont un symptôme particulièrement visible de l'impact de la mondialisation sur certains emplois, elles sont loin d'être le seul facteur de pertes d'emplois dans les pays développés. En Europe, moins de 5 % des suppressions de postes dans l'industrie et les services s'expliquent par une décision de délocaliser une activité dans un pays à main-d'œuvre meilleur marché. En France, par exemple, entre 1995 et 2001, les délocalisations avaient provoqué la suppression de 13 500 emplois industriels, un chiffre relativement faible par rapport à l'ensemble des suppressions de postes. Une étude sur les années 2002-04 montrait que trois quarts des pertes d'emplois en Europe provenaient des restructurations internes, dues à l'amélioration des technologies, des processus ou aux virages stratégiques des entreprises. Les faillites étaient quant à elles à l'origine de 15 % des pertes d'emplois.

Aux États-Unis, la proportion de licenciements dus aux délocalisations reste également faible, même si elle a augmenté ces dernières années. Alors qu'en 2003, 13 000 pertes d'emplois ont été la conséquence de délocalisations, soit moins de 1 % des pertes totales d'emploi, au premier trimestre 2004, le nombre d'emplois supprimés à cause des délocalisations avait atteint 2 % du total des licenciements. Comme en Europe, la majeure partie des disparitions d'emplois aux États-Unis a été la conséquence des gains de productivité réalisés grâce aux nouvelles technologies, ainsi que de réorganisations stratégiques des entreprises.

Certes, on peut considérer que la mondialisation n'est pas tout à fait étrangère à ces facteurs. Comme on l'a vu, l'intégration économique accrue des pays a favorisé la croissance par le biais de gains de productivité et par la diffusion des nouvelles technologies, permettant aux entreprises de gagner considérablement en productivité. On peut donc voir les pertes d'emplois dus aux gains d'efficacité, aux restructurations et aux faillites des entreprises comme des conséquences *indirectes* de la mondialisation. Mais ces gains d'efficacité et de productivité sont aussi créateurs d'emplois. Quoi qu'il en soit, l'ouverture des frontières aux échanges et aux investissements n'est pas seule en cause.

## Création de nombreux emplois dans les industries de pointe et les services

La crise économique récente a provoqué une montée dramatique du chômage dans la plupart des pays de l'OCDE. L'interdépendance économique croissante des États a facilité la propagation du choc, mais elle n'en est pas la cause. Ce sont les dysfonctionnements du secteur financier et certains déséquilibres macroéconomiques qui l'ont provoquée (voir le chapitre 8). Au cours de la décennie qui a précédé la crise, le nombre total d'emplois dans les pays de l'OCDE n'a pas reculé, au contraire. La disparition d'emplois dans certains secteurs a été compensée par la création de millions d'emplois.

De nouveaux métiers sont apparus, en particulier dans les services. En Allemagne, ce secteur avait créé 3 millions d'emplois entre 1995 et 2003. À elles seules, les activités commerciales de services aux entreprises (comptabilité, ressources humaines, centres d'appel, *web design*, logistique, etc.), l'hôtellerie et la restauration, les soins de santé et l'aide aux personnes ont donné le jour à plus de 2.5 millions de postes de travail. Souvent, ces nouveaux métiers de services engendrent une plus grande valeur ajoutée que les métiers à forte intensité de main-d'œuvre. La richesse ainsi créée peut être réinvestie dans des activités nouvelles, qui sont à leur tour source de nouveaux emplois.

Les emplois créés dans les services ont, en moyenne, surpassé en nombre les emplois perdus dans l'industrie dans les pays développés au cours de la dernière décennie. Entre 1995 et 2005, le taux d'emploi dans la zone OCDE avaient progressé annuellement de 1.1 %. Cette progression est supérieure à l'augmentation générale de la population, qui a été de 1 % en moyenne par an. La mondialisation et la concurrence des pays à bas coût n'ont donc pas empêché l'économie des pays membres de l'OCDE de créer davantage d'emplois. Mieux : les gains de productivité qu'elles ont suscités dans les économies de l'OCDE ont donné naissance à de nombreux emplois, dans des secteurs à valeur ajoutée supérieure. En 2007, à la veille de la récession économique mondiale, le taux de chômage moyen dans les pays de l'OCDE a atteint un plancher sur les décennies 1990-2000, avec un taux moyen d'environ 5 % pour la zone OCDE.

D'autre part, pour les pays en développement, et en particulier les pays émergents, la mondialisation a favorisé la création d'emplois, que ce soit sous la forme de création de nouvelles entreprises, ou d'implantation d'entreprises issues de délocalisations dans les pays



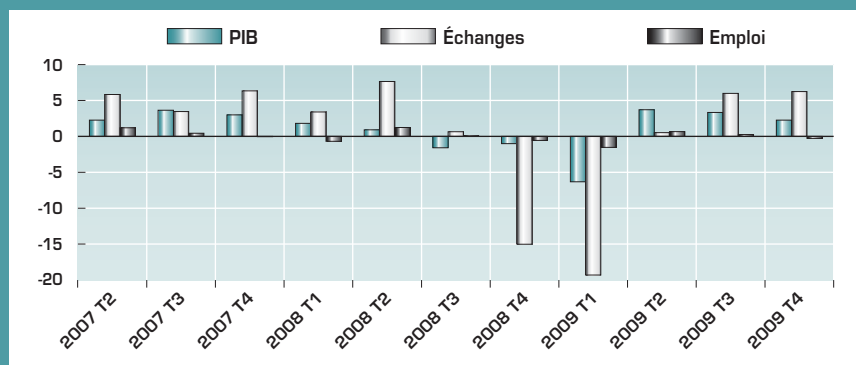
développés. Ainsi, malgré la difficulté de chiffrer ces tendances avec précision, le bilan global montre qu'au total, la mondialisation a suscité plus de créations que de destructions d'emplois.

Mais les emplois ne sont pas une variable d'ajustement comme les autres. Les États ne peuvent ignorer les « perdants » de la mondialisation. Des mesures d'ajustement et de reconversion doivent être mises en place pour répondre aux défis de la mondialisation (voir l'entretien avec Paul Swaim à la fin de ce chapitre). D'autre part, le solde positif ici évoqué ne concerne que le *volume* d'emploi. Qu'en est-il de la *qualité* des emplois ? C'est bien souvent sur cette question que la mondialisation est montrée du doigt.



### LA CRISE : UN IMPACT PROFOND MAIS BREF SUR LES ÉCHANGES, PLUS DURABLE SUR L'EMPLOI

Variation trimestrielle du PIB, des échanges et de l'emploi dans les pays du G20, en %



*Note* : Pour l'emploi, le pourcentage ne comprend pas les données de l'Inde, l'Indonésie et l'Arabie Saoudite. Les chiffres du PIB sont corrigés des variations saisonnières, ceux des échanges et de l'emploi ne le sont pas.

**Si, dans l'ensemble, l'accroissement des échanges est bénéfique à l'emploi, à l'inverse, le haut degré d'intégration des marchés internationaux de biens et de services facilite la propagation des chocs qui peuvent se répercuter sur l'emploi.**

Source : « Seizing the Benefits of Trade for Employment and Growth », rapport conjoint de l'OCDE, l'OIT, la Banque mondiale et l'OMC, disponible sur [www.oecd.org/dataoecd/61/57/46353240.pdf](http://www.oecd.org/dataoecd/61/57/46353240.pdf).

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932474632>

Témoignage	
<p><b>Albert Lebleu, 62 ans, ex-ingénieur chez Metaleurop, Courcelles-les-Lens, France</b></p> <p>« Le pire, pour nous, fut l'éloignement des centres de décision. »</p> <p>La route qui conduit à Courcelles-les-Lens, dans le Nord-Pas-de-Calais, rappelle sur tout son long les grandes étapes historiques que la région a vécues. Celle-ci a connu la gloire avec les draperies, puis la richesse avec les charbonnages. Le plus haut terril d'Europe (186 mètres), avec sa silhouette de volcan, égaye le relief plat et monotone de ce coin du Nord-Ouest de la France. En 1914, au début de la Première Guerre mondiale, la ligne de front se fixa à 15 kilomètres. La zone n'échappa pas aux canonnades. Plus d'une dizaine de nationalités, venues de trois continents, s'entretinrent dans les environs. C'était le temps de la mondialisation des conflits. Un cimetière militaire à l'entrée de la ville entretient le souvenir des événements.</p> <p>Aujourd'hui, les maisons basses soulignent la nature paisible de cette bourgade de quelques milliers d'âmes. Dans une salle au premier étage du petit hôtel de ville, Albert Lebleu s'active au milieu d'un bric-à-brac de caisses, de chaises empilées et d'ordinateurs sans âge.</p> <p>À 62 ans, cet ingénieur chimiste de formation, les cheveux grisonnants, affiche encore une belle allure énergique. Les différentes associations dont il a la charge, dont celle qui regroupe les anciens salariés de Metaleurop, l'occupent pratiquement autant qu'avant. Mais cette fois à titre bénévole. Son usine a fermé brutalement en 2003. Après 33 années de loyaux services dans la fonderie de Metaleurop Nord, Albert Lebleu a accepté sa mise en retraite anticipée. Pendant ces années, il a été le témoin de l'impact de la mondialisation sur son entreprise. Entré en 1970, il a occupé de multiples fonctions. En 1975, sa contribution à un programme de recherche interne conduit à l'adoption d'un processus encore unique au monde, dans le domaine de la production de germanium. Le brevet porte toujours son nom, à côté du nom des deux autres collègues qui ont mis au point le procédé avec lui.</p> <p>Aujourd'hui, la fierté se lit encore dans les yeux d'Albert Lebleu lorsqu'il évoque le passé de son</p>	<p>usine. Dans les années 60, la fonderie Metaleurop fut la première au monde à adopter le procédé de pyrolyse dans le cadre du traitement de métaux comme le plomb et le zinc. Ce dernier sera mis en œuvre ailleurs, par la suite, en Australie, en Amérique du Nord... La florissante entreprise se positionnait alors sur la production de métaux plus rares. Metaleurop Nord occupait la place de premier producteur mondial de germanium. Ce métal était employé notamment pour la fabrication de lunettes de visée nocturne. L'usine produisait un composant utilisé dans la composition des écrans à cristaux liquides. « Nous étions une unité de production tournée vers la technologie », se souvient Albert Lebleu.</p> <p>Il y a 35 ans, toutefois, Albert Lebleu a vu de nouveaux pays se positionner sur le même créneau. Parfois avec des installations et des technologies plus récentes. Les prémisses de la mondialisation. « Notre compétitivité a commencé à s'éroder à cette époque, se souvient l'ancien ingénieur. Nous avons d'abord vu apparaître la concurrence du Japon, dans les années 70. Puis les Chinois sont arrivés sur nos marchés dans les années 80, suivis dans les années 90 de l'Inde. Pour conserver nos positions, nous avons dû accroître l'automatisation des équipements. En 1986, mon équipe est passée de 19 à 16 hommes. » En trois décennies, l'effectif s'est réduit de moitié, passant de 1 600 à 830 personnes. Les cadences se sont accélérées et le stress a augmenté. « Auparavant, les ouvriers venaient travailler sans traîner les pieds. Il y avait le plaisir des discussions pendant les pauses, près de la machine à café. Mais le rythme de travail n'a cessé de croître. Ces moments de relâchement sont devenus de plus en plus rares. Parallèlement, la moyenne d'âge dans l'entreprise a grimpé, faute de nouveaux engagements. Au début des années 2000, elle atteignait 50 ans. Nous devons préserver nos parts de marché pour maintenir l'outil en activité », explique-t-il. Mais la mondialisation est devenue de plus en plus présente. Les centres de décisions se sont éloignés. « Les usines ont commencé à changer de mains, au gré de l'humeur des marchés financiers. »</p>

## 6. La mondialisation est-elle bénéfique à l'emploi ?

Témoignage	
<p>Au milieu des années 90, un groupe suisse est entré dans le capital de Metaleurop. « La fonderie n'intéressait plus le précédent actionnaire, un groupe industriel allemand qui avait alors pris un virage à 180° pour se recentrer sur... le tourisme. Le groupe suisse est devenu actionnaire de référence, avec un tiers du capital. Rapidement, il a gelé les investissements. Nous avons eu le sentiment de perdre la maîtrise de notre propre destin. Les <i>holdings</i> financiers, avec leur armée d'avocats, sont devenus les vrais patrons du site, proteste-t-il. Face à ces forces, protégées pour certaines dans des paradis fiscaux, on ne peut pas faire grand-chose. Le problème est que la mondialisation va vite et que les lois, les comportements et les codes ne parviennent pas à s'adapter aussi vite qu'elle. »</p> <p>En attendant, la montée en puissance des fonderies dans les pays émergents, moins coûteuses, n'a plus permis à Metaleurop de maintenir sa rentabilité à flot. Les comptes ont plongé dans le rouge. Les pertes se sont accumulées. « Début 2003, la maison mère a fermé le robinet », indique Albert Lebleu. L'actionnaire de référence de Metaleurop a laissé tomber sa filiale, sans argent et sans préavis pour les travailleurs. Aucune législation transnationale, à l'époque, ne l'obligeait à couvrir les engagements d'une filiale dans laquelle il n'est pas majoritaire. « Du jour au lendemain, nous nous sommes retrouvés sans emploi, sans indemnité. La direction a décidé d'abandonner l'unité de production purement et</p>	<p>simplement, se retranchant derrière le fait que les caisses étaient vides au niveau de la filiale. »</p> <p>Metaleurop Nord était reconnu, alors, comme l'un des sites les plus pollués d'Europe. Les produits chimiques dangereux étaient stockés à ciel ouvert. Mais pas un euro pour l'assainissement. « Nous avons vécu le capitalisme sauvage dans toute son horreur, juge aujourd'hui Albert Lebleu. Avec la mondialisation, les capitaux vont et viennent à travers les frontières. Ils peuvent épuiser un outil et laisser derrière eux un désastre écologique et social. » Les pouvoirs publics français ont finalement financé une partie de la dépollution. Cinq ans plus tard, de nouvelles activités ont germé. Sur les 830 salariés de Metaleurop Nord, une soixantaine seulement est encore au chômage. « La casse sociale a été amortie », se félicite Albert Lebleu.</p> <p>Quatre ans plus tard, l'ingénieur à la retraite a trouvé de nouvelles occupations. Mais ses questions se portent désormais sur l'avenir de sa fille, 35 ans, ingénieur, comme lui. « Au début des années 70, moins de 10 % de ma classe d'âge avait le bac (diplôme d'enseignement secondaire). Aujourd'hui, c'est banal d'avoir le bac. Devenir ingénieur ne prédestine plus automatiquement à une belle carrière. Il faut faire ses preuves tout le temps. D'autre part, le pouvoir d'achat augmente moins vite. On voit des gens, de plus en plus, qui travaillent au salaire minimum. La mondialisation, de ce point de vue, n'arrange rien », conclut-il.</p>

## La mondialisation semble accroître les inégalités en termes de qualité de l'emploi

**« Dans les pays de l'OCDE, la mondialisation semble avoir un impact disproportionné sur certains types de travailleurs, en particulier les travailleurs faiblement qualifiés, dont la population se concentre en outre, parfois, dans certaines régions. »**

OCDE, *Staying Competitive in the Global Economy – Compendium of Studies on Global Value Chains*, 2008

Certains craignent que la mondialisation ne nivelle par le bas les standards de l'emploi (*race to the bottom*), les travailleurs des pays industrialisés voyant s'aligner leurs prétentions salariales et leurs conditions de travail sur celles en vigueur dans les pays à bas coût de main-d'œuvre. Cette peur est-elle fondée ?

### Baisses de salaires dans les secteurs à faible valeur ajoutée

Concernant le niveau des salaires dans les pays de l'OCDE, le tableau est mitigé. Face à la concurrence internationale, les concessions sur le plan des rémunérations ont été réelles. Ici encore, les délocalisations ont eu des conséquences douloureuses. En 2008, par exemple, la United Auto Workers (UAW), le syndicat américain des travailleurs de l'automobile, avait accepté de diviser par deux le salaire des ouvriers débutants afin de préserver l'emploi d'une usine Ford menacée de transfert vers le Mexique. De l'autre côté du Rio Grande, les représentants des ouvriers mexicains ont accepté un effort encore plus significatif. Les travailleurs nouvellement engagés acceptent parfois de débiter à 1.50 dollar de l'heure. À ce tarif, un travailleur mexicain est compétitif par rapport à un travailleur chinois.

**« L'un des arguments invoqués pour l'adoption du traité de libre commerce en Amérique du Nord (ALENA) était que les salaires mexicains grimperaient progressivement, jusqu'à rejoindre le niveau des salaires des ouvriers aux États-Unis. La pression n'est pas allée dans le sens d'une augmentation des salaires mexicains, mais plutôt dans le sens d'un recul des salaires aux États-Unis. »**

Ben Davis, directeur du bureau de solidarité à Mexico City du syndicat américain AFL-CIO

La seule *menace* de délocaliser suffit parfois à altérer la qualité de l'emploi dans les pays développés, notamment parce qu'elle tempère l'activisme syndical dans les entreprises. L'internationalisation des entreprises et l'externalisation de certaines fonctions a distendu les liens entre le sommet et la base de la pyramide. D'où une progression des salaires plus contenue (lire le témoignage d'Albert Lebleu ci-dessus). Entre 2001 et 2006, avant la crise économique actuelle, les revenus hebdomadaires réels des travailleurs moyens aux États-Unis, c'est-à-dire situés au milieu de l'échelle de distribution des revenus, ont reculé de 4 %. Cela alors que la productivité a crû de 15 %. En Allemagne ou au Japon, le niveau des salaires réels a stagné. Le résultat d'ensemble est que, depuis les années 80, la part des revenus du travail dans le revenu total des pays de l'OCDE décline. À l'inverse, en 2006, la part des profits générés par les entreprises dépassait 15 % du PIB des sept pays les plus industrialisés de la planète, contre 13 % au début des années 80.

Bien entendu, là aussi, les situations diffèrent d'un secteur d'activité à l'autre. Les travailleurs qui subissent la pression sur les salaires et les conditions de travail sont ceux des secteurs soumis à la concurrence internationale de pays à plus bas coût. Les emplois standardisés et répétitifs, dans l'industrie mais aussi dans les services, vivent sous la menace d'une relocalisation. L'informatique, la chimie ou la finance ne souffrent pas de la même pression internationale que des secteurs plus traditionnels comme le textile, l'automobile ou l'électronique. Au contraire, les salaires de ces secteurs se sont accrus en même temps que la mondialisation s'est intensifiée.

Ainsi, l'impact de la mondialisation sur les salaires dans les pays de l'OCDE est ambivalent : tandis que la qualité de l'emploi se dégrade dans les secteurs devenus moins compétitifs, de nombreux emplois de qualité ont vu le jour dans les secteurs où l'avantage comparatif de ces pays sur les marchés internationaux est important. Du côté de la demande, le développement des pays émergents a offert de nouveaux débouchés pour les entreprises originaires des pays de l'OCDE. Du côté de l'offre, la concurrence internationale a rendu les produits et services plus compétitifs. Elle a entraîné le recours à une main-d'œuvre mieux formée et plus productive. Les entreprises aujourd'hui ont besoin d'un éventail de plus en plus large de compétences spécialisées. Ainsi, aux États-Unis, en 2006, les fonctions requérant des aptitudes de jugement élevées ont repré-

senté plus de 40 % des postes ouverts dans les entreprises. Sur l'ensemble des emplois créés aux États-Unis depuis 1998, cette proportion a été de près de 70 %. Ces emplois sont mieux considérés et, en général, mieux payés.

**Il en résulte l'apparition d'un marché de l'emploi à deux vitesses dans les pays de l'OCDE.** D'un côté, les revenus des moins qualifiés se tassent. De l'autre, les salaires des travailleurs diplômés et expérimentés dans les créneaux d'activité demandés voient leurs revenus progresser à grandes enjambées. Les inégalités salariales ont augmenté au cours des dernières décennies. En 2006, la frange des Américains les plus riches gagnaient l'équivalent de 16 % de tous les revenus générés en un an aux États-Unis. Ce pourcentage n'était que de 8 % en 1980. De manière générale, l'écart entre les revenus des 10 % de citoyens les plus riches et des 10 % de citoyens les moins riches s'est creusé dans les pays développés. Les exceptions sont rares : en Irlande et en Espagne, cet écart s'est réduit entre 1994 et 2005, période correspondant à leur rattrapage économique.

Mais cet accroissement des inégalités provient-il exclusivement de la mondialisation ? Selon l'étude approfondie de l'OCDE intitulée *Toujours plus d'inégalité : Pourquoi les écarts de revenus se creusent*, le lien entre les deux, concernant l'ensemble des emplois, n'est pas évident. L'étude indique que globalement, les principaux facteurs des disparités salariales au cours des dernières décennies ont été d'une part les changements institutionnels et politiques, notamment les règles du marché du travail, d'autre part le progrès technologique.

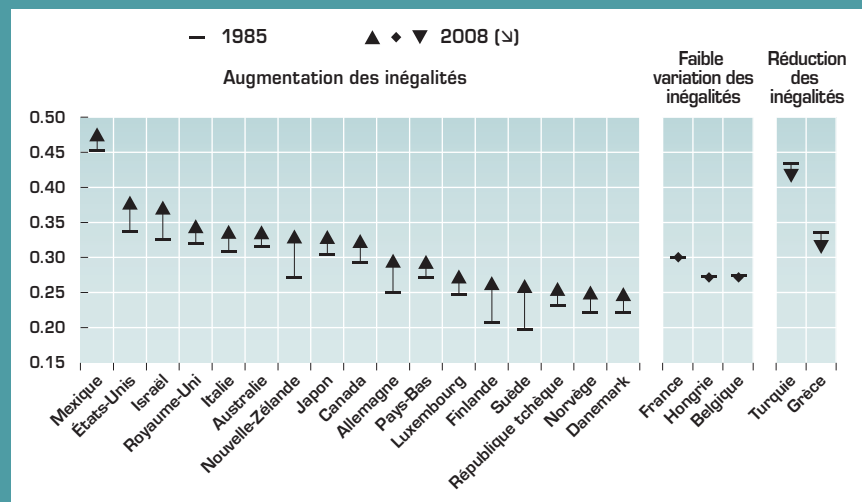
### **Précarisation de certains emplois**

Au-delà de la question salariale, de nombreux travailleurs et les représentants des organisations syndicales dénoncent une certaine précarisation de l'emploi. Ici aussi, on peut penser que la possibilité pour les entreprises de l'OCDE de s'établir dans des pays où la main-d'œuvre est moins chère et les législations sociales moins contraignantes affaiblit le pouvoir de négociation des syndicats, et exerce une pression à la baisse sur la qualité de l'emploi.

Les entreprises de la zone OCDE ont de plus en plus recours au travail à temps partiel et aux contrats limités dans le temps. Selon la Confédération européenne des syndicats (CES), 4 millions d'emplois ont été créés dans l'Union européenne en 2006, mais la

## DES INÉGALITÉS EN HAUSSE

Coefficient de Gini des inégalités de revenus entre 1985 et 2008



Note : Pour la République tchèque et la Hongrie, la période étudiée commence au début des années 90 et non en 1985.

**NB :** Données issues de la *Base de données de l'OCDE sur la distribution des revenus et la pauvreté*.

Dans la majorité des pays de l'OCDE, les inégalités ont augmenté entre le milieu des années 80 (le coefficient de Gini moyen pour la zone OCDE était alors de 0.28) et la fin de la première décennie 2000 (coefficient de Gini moyen de 0.31). Pour la définition du coefficient de Gini, voir au chapitre 5 le graphique sur l'évolution des inégalités en Chine et en Inde.

Source : OCDE (2011), *Toujours plus d'inégalité : Pourquoi les écarts de revenus se creusent*, OCDE, Paris.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888932474651>

proportion d'emplois à temps partiel a augmenté. En 2008, environ 40 millions de travailleurs dans l'Union européenne occupaient un emploi à temps partiel, contre 32 millions il y a 10 ans. Quelque 14.5 % des travailleurs européens ont un contrat à durée déterminée, contre 11.5 % en 1997. Selon la CES, ce sont les jeunes qui,

partout en Europe, sont les plus touchés par ce type de contrats, avec des taux pouvant atteindre 50 % chez les 16-25 ans. En Suède, 68 % des jeunes travaillent en contrat à durée déterminée.

Le tableau d'ensemble révèle donc une certaine précarisation des emplois peu qualifiés dans les pays de l'OCDE, en partie liée à l'accroissement de la concurrence des pays à bas coût de main-d'œuvre. Ces pays se caractérisent aussi souvent par des législations et des pratiques bien moins protectrices des salariés.

### **Amélioration de la qualité de certains emplois dans les pays émergents**

L'un des visages sombres de la mondialisation est incarné par les *sweatshops*, ces ateliers de sous-traitants de grandes marques où les employés usent leurs forces de longues heures durant pour des salaires de subsistance. De même, le travail des enfants, voire l'esclavage moderne, sont des réalités dans certains pays. Certains entrepreneurs peu scrupuleux s'implantent dans des pays où la pauvreté est telle que les travailleurs sont prêts à bien des sacrifices. La course mondiale aux salaires les plus bas et aux législations sociales les moins contraignantes aboutit parfois à des situations où les relations de travail relèvent de la loi de la jungle. Les États n'ont pas toujours l'appareil administratif et les infrastructures juridiques nécessaires pour faire respecter le droit du travail le plus élémentaire.

Pourtant, la mondialisation peut aussi engendrer une amélioration des conditions de travail dans les pays en développement, en particulier émergents. De nombreuses multinationales qui se sont implantées dans les pays en développement, tant pour y produire que pour y vendre des produits et des services, ont importé dans la foulée certains standards de qualité en vigueur dans leur pays d'origine. Elles ont transposé leurs bonnes pratiques sur place. Ainsi, les entreprises locales ayant une expérience de partenariat avec une ou des multinationales constatent une productivité supérieure à celles de leurs pairs sans cette expérience. Dans l'ensemble, les multinationales rémunèrent mieux leurs salariés que les entreprises locales. De même, le taux de syndicalisation y est légèrement plus élevé, à l'exception des pays du Moyen-Orient.

Cela dit, il est possible que les retombées bénéficient surtout aux travailleurs qualifiés, et moins aux ouvriers qui effectuent des



tâches subalternes et routinières. De récentes études menées au Brésil et en Indonésie mettent en évidence que la reprise d'une entreprise par une société étrangère entraîne une augmentation rapide des salaires dans l'entreprise de 10 % à 20 % en moyenne. Il n'existe toutefois pas de données suffisamment précises pour évaluer la répartition de ces gains.

Les améliorations apportées par les multinationales ne sont pas toujours automatiques et spontanées. La pression morale exercée par les ONG, les syndicats et la société civile, peut favoriser l'augmentation des salaires et l'amélioration des conditions de travail dans les filiales de multinationales ou chez leurs sous-traitants locaux. Les grands groupes internationaux ont élaboré, en leur sein, ces dernières années, des programmes de responsabilisation sociale (ou CSR, pour *corporate social responsibility*). Si ces programmes ont le mérite d'exister, leur efficacité ne semble toutefois pas encore optimale sur le terrain, comme l'illustre l'exemple du groupe Nike (voir l'encadré).

<b>Responsabilisation sociale des entreprises : le bilan mitigé du groupe Nike</b>	
<p>L'impact des programmes de responsabilisation sociale sur les conditions de travail semble aujourd'hui limité. La principale difficulté réside dans la difficulté d'élever les standards de l'emploi dans un contexte concurrentiel très tendu. Le cas du fabricant américain d'équipement sportif Nike est très symptomatique. La marque n'emploie directement que 24 000 personnes. Toute sa production, quasiment, est sous-traitée à travers le monde auprès de quelques 800 producteurs, répartis dans 51 pays. Au début des années 90, Nike fut la cible d'une campagne de presse très négative en</p>	<p>raison du recours des usines sous-traitantes du groupe au travail des enfants. En réaction, Nike mit en place un dispositif de contrôle strict de ses fournisseurs. En 2004, la firme employait 80 superviseurs et inspecteurs CSR, chargés de suivre sur le terrain, dans les usines sous-traitantes, le respect du code de conduite établi par Nike. Malgré cette armée de contrôleurs, 80 % des fournisseurs externes ont échoué à mettre en place et à suivre le code de bonne conduite édicté par le <i>management</i> américain. Les visites d'agents de conformité n'ont donc eu jusqu'à présent qu'un effet limité.</p>

## En guise de conclusion

Dresser un bilan objectif de l'impact de la mondialisation sur l'emploi nécessite de prendre en compte le tableau d'ensemble. Celui-ci semble indiquer que la mondialisation crée au total plus d'emplois qu'elle n'en détruit. Cela ne devrait pas être pour autant un motif de satisfaction. Pour les milliers de travailleurs qui perdent leur emploi ou leur pouvoir d'achat du fait de délocalisations ou de pertes de compétitivité de leur entreprise, savoir que les embauches sont pléthoriques ou que les salaires augmentent dans d'autres secteurs ou dans d'autres pays n'est pas une consolation.

Les États ne peuvent ignorer les « perdants » de la mondialisation, ceux qui travaillent dans les secteurs fragilisés par la concurrence internationale. Avec la crise économique de 2008, les taux de chômage dans la zone OCDE ont atteint des niveaux dramatiques. Au premier trimestre 2010, l'emploi avait reculé de 2.1 % en deux ans dans la zone OCDE, et le taux de chômage avait augmenté d'un peu plus de 50 %, atteignant 8.7 %, soit 17 millions de chômeurs en plus.

La crise a suscité une mobilisation sans précédent des gouvernements pour l'emploi. Ils ont pris davantage de mesures que dans les récessions précédentes pour aider les travailleurs à affronter la tempête. Trois grands types de mesures ont été prises. Elles ne sont pas spécifiquement destinées aux pertes d'emplois liées à la chute du commerce international, mais elles les couvrent également.

Tout d'abord, les gouvernements ont cherché à prévenir les pertes d'emplois, au moyen de programmes de travail à temps partiel. Il s'agissait de réduire le temps de travail de l'ensemble des salariés, le temps que durent les difficultés économiques, pour maintenir les emplois dans l'entreprise. Comme cela implique une réduction des salaires, les États se sont engagés à financer une partie de la différence. L'Allemagne et plusieurs pays d'Europe centrale, comme la Hongrie, ont mis en place de tels mécanismes. L'objectif étant de préserver des emplois viables à long terme, ces mécanismes de financements publics doivent être circonscrits dans le temps, par exemple limités à un an. À défaut, les gouvernements risqueraient de financer en permanence des emplois qui ne sont plus compétitifs. Les Pays-Bas sont allés un peu plus loin : les entreprises qui

licenciaient des salariés dans les six mois après la fin des subventions devaient rembourser aux autorités publiques la moitié du montant reçu.

Autre domaine privilégié, le soutien aux revenus des chômeurs. Les gouvernements ont été très proactifs en la matière. Ils ont étendu le champ des indemnités perçues par les chômeurs, par exemple pour les travailleurs temporaires ayant perdu leur emploi. C'est ce qu'a fait le gouvernement japonais, par exemple. Cela s'est souvent fait de manière *ad hoc*, mais cela a été fort utile pour les chômeurs les plus fragiles.

Enfin, les aides au retour à l'emploi ont été accrues. Ici aussi, les gouvernements ont été très proactifs. Les budgets publics ont été substantiellement augmentés par exemple pour engager davantage de personnel dans les services publics de l'emploi. En période économique de croisière, il est préférable de se focaliser sur l'adaptabilité des gens à l'emploi. En temps de crise, cela ne suffit plus. Il faut multiplier les programmes de formation, les soutiens financiers aux expériences de travail, etc.

Cela dit, la plupart de ces mesures ont été temporaires car elles visaient à répondre à une situation exceptionnelle. Nombre de gouvernements les ont progressivement ajustées ou y ont mis un terme afin de préserver une certaine flexibilité des marchés du travail, gage de compétitivité.

Les mesures de long terme aptes à maintenir les niveaux d'emploi et à réduire les inégalités tout en préservant la compétitivité sont celles qui s'inscrivent dans les politiques sociales et fiscales redistributives, mais aussi, crucialement, dans le dialogue entre partenaires sociaux (voir l'entretien ci-dessous avec Paul Swaim). Surtout, pour répondre au mieux aux effets négatifs de la mondialisation, les gouvernements doivent particulièrement insister sur les politiques d'éducation et de formation tout au long de la vie. C'est une priorité pour que la mondialisation soit bénéfique à l'emploi, c'est-à-dire à la fois aux entreprises et aux travailleurs.

Entretien	
<p><b>Paul Swaim, Direction de l'emploi, du travail et des affaires sociales de l'OCDE</b></p> <p>« Pour remédier aux effets négatifs de la mondialisation sur l'emploi dans certains secteurs, il faut aider les travailleurs à adapter leurs qualifications ou leurs attentes aux secteurs d'emplois les plus porteurs. »</p> <p><b><i>La crise financière puis économique, partie des États-Unis, a eu un impact d'une gravité inédite dans la plupart des économies développées, qui ont connu des taux de chômage record. La crise ne prouve-t-elle pas que la mondialisation détruit les emplois ?</i></b></p> <p>Le lien entre les pertes d'emplois et la mondialisation n'est pas aussi évident qu'il n'y paraît. Certes, la crise a engendré de lourdes pertes d'emplois dans la plupart des économies, en particulier dans certains secteurs, comme la construction et l'industrie. Mais dans la construction, les pertes d'emplois sont peu liées au commerce international. C'est davantage le cas pour l'industrie. Elle a été plus touchée que ce à quoi on aurait pu s'attendre, et c'est sans doute fortement lié à la baisse du commerce international, plus forte que prévue elle aussi.</p> <p>Cela dit, en Allemagne, par exemple, alors que la chute des échanges internationaux a été très brutale, la baisse de l'emploi a été relativement modérée. C'est en partie dû à ce que les employeurs ont adopté une vision de long terme et ont préféré garder leur force de travail pour être performants au moment de la reprise.</p> <p>Il est indéniable que la mondialisation a accéléré la contagion de la crise. Celle-ci a commencé dans le secteur financier, puis s'est propagée aux entreprises, puis a touché l'emploi, à une vitesse et avec une gravité inédites, du fait de l'intégration très poussée des réseaux productifs et commerciaux des différents pays. Récemment, on a pu constater que la reprise de la croissance en Chine et dans d'autres pays émergents a joué un grand rôle dans le fort rebond économique de l'Australie, de l'Allemagne et de la Corée, grâce à la vigueur de leurs exportations. Mais si la mondialisation facilite la contagion des accidents, elle accélère aussi la propagation des bénéfices des périodes de prospérité</p>	<p>économique. Cela dit, sur le volume d'emploi, il me semble que la mondialisation est un catalyseur plus qu'un facteur de fond.</p> <p><b><i>Mais la mondialisation a bien en elle-même un impact sur le taux d'emploi dans certains secteurs ?</i></b></p> <p>La mondialisation s'accompagne d'une baisse de compétitivité des pays développés dans certains secteurs industriels comme le textile ou l'électronique grand public, et du coup, de pertes d'emplois dans ces secteurs. Mais il est difficile d'évaluer l'impact global de la mondialisation sur le volume d'emploi. L'ouverture au marché mondial n'est pas automatiquement un facteur de pertes d'emplois. Au cours des années qui ont précédé la crise, les pays les plus ouverts, comme les pays scandinaves ou la Suisse, où les salaires sont très élevés, n'ont pas connu de recul du marché de l'emploi.</p> <p>Si l'on regarde les pays de l'OCDE depuis le début des années 90, avant que la crise ne survienne, les niveaux d'emploi ont augmenté, alors même que les économies de ces pays étaient de plus en plus intégrées. Le taux de chômage a reculé, après un pic au début de la dernière décennie. En 2007, au sommet du dernier cycle économique, le taux de chômage moyen dans les pays de l'OCDE avait atteint son plus bas niveau depuis 1980. Quant aux pays en développement et émergents, pour un certain nombre d'entre eux, la libéralisation des échanges a été l'un des moyens de créer une pression pour améliorer les marchés du travail et accroître l'emploi. Mais là non plus, cela n'est pas automatique. De nombreux pays en développement n'ont pas bénéficié de la mondialisation car ils ne disposaient pas des préconditions suffisantes, comme l'existence d'un système juridique efficace et impartial.</p> <p>Même si le lien n'est pas automatique, il semble tout de même que dans l'ensemble, le commerce international soit plutôt un facteur de gains d'emplois et d'élévation des niveaux de vie. Il permet en effet aux pays de développer les spécialités – et donc les emplois – dans</p>

## 6. La mondialisation est-elle bénéfique à l'emploi ?

Entretien	
<p>lesquelles ils sont les plus performants. Dans les pays de l'OCDE, le terme de « destruction créatrice » est assez approprié à cet égard. Ce qui est certain, c'est que si les gouvernements mettent en place des politiques nationales adéquates de soutien à la croissance et à l'emploi, la mondialisation ne devrait pas être nocive au maintien d'un niveau d'emploi élevé.</p> <p><b><i>Qu'en est-il de la qualité des emplois ? La mondialisation ne favorise-t-elle pas un certain nivellement par le bas ?</i></b></p> <p>Certaines inquiétudes qui existaient avant la crise semblent justifiées. Concernant les salaires, deux indicateurs sont assez préoccupants. Tout d'abord, globalement, la part des salaires et indemnités pour les travailleurs diminue en proportion du PIB depuis la fin des années 80. La mondialisation n'y est pas complètement étrangère. Les experts s'accordent sur le fait que l'accroissement du commerce avec des pays à faible coût de main-d'œuvre, comme la Chine ou les pays d'Europe centrale, va de pair avec une certaine compression des salaires dans les pays industrialisés. Les travailleurs de ces pays ayant aujourd'hui les mêmes compétences que les travailleurs peu qualifiés des pays de l'OCDE, les salaires de ces derniers ont eu tendance à baisser.</p> <p>De même, la mondialisation amenuise le pouvoir de négociation des organisations syndicales sur le niveau des rémunérations. En cas de désaccord, les employeurs disposent de l'arme de la délocalisation. Cela dit, la mondialisation a aussi pour effet global d'améliorer le pouvoir d'achat de nombreux travailleurs, en abaissant le prix de toute une série de biens de consommation qui font partie du quotidien des travailleurs. D'autre part, tous les travailleurs des pays développés ne sont pas perdants en termes de salaires. Les travailleurs hautement qualifiés des secteurs de pointe voient leurs salaires augmenter.</p>	<p><b><i>La qualité des emplois évolue donc différemment selon le niveau de qualification ?</i></b></p> <p>Ceci nous amène à notre deuxième sujet de préoccupation : l'écart s'élargit entre le sommet et la base de la pyramide des rémunérations. Deux tiers des pays de l'OCDE observent ce phénomène. Les États-Unis et le Royaume-Uni ont vu cet écart croître il y a déjà un certain temps. En Europe continentale, les inégalités étaient moindres, mais depuis une vingtaine d'années, l'écart entre les rémunérations s'est intensifié. Plusieurs études indiquent que la fragmentation du pouvoir des syndicats joue un rôle important à cet égard. Le fait que les inégalités de salaires étaient moins grandes en Europe qu'aux États-Unis s'expliquait notamment par le fait que les syndicats y avaient plus d'influence sur la formation des salaires, de façon plus centralisée. Les pays scandinaves, par exemple, disposaient d'un système de concertation sociale particulièrement élaboré. Ils tendent aujourd'hui à s'éloigner de ce modèle, en décentralisant davantage et en donnant plus de marge de discussion aux secteurs, aux niveaux inférieurs. Pour l'instant, on ne peut dire jusqu'où ira ce processus. Mais avec l'augmentation de la concurrence internationale, on ne pourra sans doute pas assurer la solidarité entre portions de la société autant que dans les années 60.</p> <p>Certes, on ne peut aligner tous les salaires, car cela aurait un impact négatif sur la productivité et sur la compétitivité. Mais pour maintenir un niveau d'inégalités acceptable, des mécanismes moins dommageables pour la compétitivité existent. On pense notamment aux transferts de revenu par les autorités publiques, aux systèmes fiscaux redistributifs, aux soutiens en termes d'éducation et de requalification...</p>

Entretien	
<p><b><i>Il est donc avéré que la mondialisation accroît les inégalités salariales ?</i></b></p> <p>Attention, la hausse des inégalités n'est pas seulement à mettre sur le compte de la mondialisation. Aux États-Unis, le consensus il y a dix ans était que les causes de la hausse des inégalités résidaient dans la diminution du pouvoir des syndicats, la mondialisation (ces deux facteurs étant liés), mais aussi dans l'évolution des technologies. Il est clair que le changement de nature des technologies est devenu un différenciateur majeur. Il y a 20 ans, savoir utiliser un ordinateur de façon efficace n'était pas une compétence décisive, alors qu'elle est déterminante aujourd'hui. Il est délicat de discerner lequel, de la mondialisation ou de la technologie, a eu l'impact le plus important sur l'emploi. Néanmoins, nous pensons que l'évolution technologique a plus d'influence encore sur l'augmentation des inégalités que l'intégration des économies de la planète.</p> <p><b><i>Pourquoi la flexibilité de l'emploi est-elle si indispensable ?</i></b></p> <p>Dans la mondialisation, une certaine flexibilité de l'emploi est indispensable pour la compétitivité des entreprises, donc pour la croissance, qui à son tour favorise l'emploi. En effet, dans les pays où le système complique la possibilité de licenciement, en France, par exemple, avec d'importantes protections pour les emplois existants, il est plus difficile de se faire une place sur le marché du travail. Dès lors, le temps d'intérim, de stage, de contrat à durée déterminée, s'accroît pour les jeunes, en attendant que des postes intéressants se libèrent.</p> <p>La récente crise économique a démontré la manière dont cette situation fait peser sur les jeunes travailleurs une part injuste de la nécessaire flexibilité. Par exemple, pendant la première année de la crise (du 4<sup>e</sup> trimestre 2008 au 4<sup>e</sup> trimestre 2009), le taux d'emploi a baissé de 8.4 % pour les travailleurs de moins de 25 ans, contre une baisse de 2.2 % pour les travailleurs entre 25 et 54 ans et une hausse de 1.7 % pour les travailleurs de plus de 55 ans. Il en résulte un</p>	<p>chômage des jeunes très élevé dans certains pays, comme l'Espagne où un jeune actif sur deux est au chômage. Signe encourageant, certains pays où ce dualisme est très marqué sont en train d'engager des réformes pour mieux équilibrer le degré de protection de l'emploi offerte à certaines catégories de travailleurs.</p> <p><b><i>La mondialisation est-elle incompatible avec la sécurité de l'emploi ?</i></b></p> <p>Une telle assertion me semble excessive. Un certain degré de flexibilité est indispensable, mais cela ne veut pas dire que toute mesure d'accompagnement soit exclue, au contraire. Dans certains pays, les autorités ont remis des salariés du textile en formation. D'autres ont mis en place des systèmes de formation de travailleurs plus âgés. Le succès n'est pas toujours garanti. Il n'est pas évident de reprendre une formation et d'apprendre à maîtriser les outils informatiques lorsque sa scolarité est loin derrière soi et qu'on en a des souvenirs plutôt négatifs. D'autant que rien ne vous garantit qu'à qualification identique, un employeur ne préférera pas engager un jeune de 23 ans. Nos recherches montrent que le plus efficace est souvent d'aider les travailleurs licenciés à retrouver une fonction proche de celle qu'ils exerçaient dans leur secteur d'origine. Certes, d'un point de vue macroéconomique, il vaut mieux aider les gens à passer des secteurs en déclin vers les secteurs en développement. Mais cette logique ne s'applique pas nécessairement au niveau microéconomique.</p> <p>Des mesures d'accompagnement efficaces peuvent aussi porter sur le niveau des rémunérations. Certains pays testent des choses comme des systèmes d'assurance-salaire, sachant que l'emploi que l'on retrouve après une restructuration peut être moins bien payé que le précédent. Les États-Unis, la France, l'Allemagne testent des choses dans cette direction. Dans le système américain, il faut démontrer que la restructuration est due à la concurrence internationale. Mais on n'a pas encore assez de recul pour évaluer l'impact de ces mesures.</p>

## 6. La mondialisation est-elle bénéfique à l'emploi ?

Entretien	
<p>Les mesures qui me paraissent les plus fondamentales pour remédier aux effets négatifs de la mondialisation sur l'emploi dans certains secteurs consistent à aider les travailleurs à adapter leurs qualifications ou leurs attentes aux secteurs d'emplois les plus porteurs. En tout état de cause, la meilleure solution n'est pas de se fermer au commerce international, mais bien plutôt d'offrir le meilleur niveau d'éducation possible aux jeunes générations, de permettre aux salariés de se former tout au long de leur vie, bref, de permettre aux gens de grimper l'échelle sociale plutôt que de glisser vers des salaires plus faibles.</p> <p><b><i>Avoir un bon niveau d'études est-il suffisant pour trouver un emploi aujourd'hui ?</i></b></p> <p>Les diplômés de l'université ne se sentent plus aussi privilégiés que naguère. Pour eux, l'insécurité a augmenté. Avant, 10 % de la population suivait une formation supérieure. On est passé à 50 %, voire à 80 % dans certains pays. Or, les postes de cadres supérieurs et de direction ne sont pas les plus nombreux. Un énorme décalage s'est donc créé dans certains pays entre l'offre et la demande de ce type de poste. Et la surqualification, lorsque les</p>	<p>personnes sont considérées comme trop qualifiées pour prétendre à un poste, est aussi une cause de chômage.</p> <p>La concurrence internationale s'accroît même dans les secteurs qui requièrent un haut niveau de qualifications. Un médecin indien peut désormais analyser des vues de scanner prises en Autriche. Ce n'était pas imaginable il y a seulement dix ans. Il était alors impensable pour les spécialistes occidentaux de devoir entrer un jour en concurrence avec des radiologues de Mumbai. De plus en plus, il faut chercher à se former tout au long de sa vie, afin de s'adapter aux grandes évolutions technologiques, économiques et sociales. Les gouvernements ont clairement un rôle à jouer à cet égard.</p> <p>Cela dit, dans la zone OCDE, malgré la course aux diplômés et la concurrence internationale accrue, on a toujours beaucoup plus de chances de trouver du travail si l'on est haut diplômé que si l'on a peu de qualifications. D'autre part, si l'on analyse les difficultés des diplômés à trouver rapidement du travail, elles sont souvent plus liées à des politiques de l'emploi inadaptées qu'à la mondialisation.</p>

## Pour en savoir plus

### OCDE

#### **Sur Internet**

La page « Échanges et emploi » du site Internet de l'OCDE résume les analyses de l'organisation sur l'impact de la mondialisation sur l'emploi, et donne des sources variées, claires et utiles : [www.oecd.org/echanges/emploi](http://www.oecd.org/echanges/emploi)

Les travaux de l'OCDE sur l'emploi sont disponibles sur [www.oecd.org/emploi](http://www.oecd.org/emploi)

**International Collaborative Initiative on Trade and Employment (ICITE)** : Initiative conjointe de dix organisations internationales dont l'OCDE, la Banque mondiale et l'Organisation mondiale du commerce (OMC), le projet ICITE (Initiative internationale collaborative sur les échanges et l'emploi) vise à permettre une meilleure compréhension de la manière dont les échanges et l'emploi interagissent, à encourager la discussion sur ces sujets et à élaborer des conclusions utiles aux décideurs. [www.oecd.org/trade/ICITE](http://www.oecd.org/trade/ICITE) (en anglais uniquement)

#### **Publications**

**Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2011** : Les *Perspectives de l'emploi* sont un rapport annuel de l'OCDE sur l'emploi dans les pays de l'OCDE et au-delà. Cette édition se concentre sur l'impact de la crise économique mondiale sur l'emploi. Si la plupart des économies connaissent une certaine reprise de la production, une vraie reprise de l'emploi sera plus longue à venir. Le chapitre 1 évalue en particulier la manière dont le filet de sécurité a fonctionné dans les pays de l'OCDE face à la « Grande récession ». Le chapitre 2 analyse l'effet des systèmes de protection sociale sur le marché du travail dans les économies émergentes.

**Toujours plus d'inégalité : Pourquoi les écarts de revenus se creusent (2011)** : Ce livre examine dans quelle mesure la mondialisation économique, les progrès technologiques axés sur les compétences

ainsi que les réformes institutionnelles et de la réglementation ont eu un impact sur la distribution des revenus.

**Mondialisation, emplois et salaires (2007)** : Cette *Synthèse* de l'OCDE fait le point, entre autres, sur les conséquences de l'augmentation de la concurrence internationale sur le niveau d'emploi. Elle aborde la question de l'évolution des salaires réels dans les pays de l'OCDE ces dernières années.

#### **Autres sources**

**Prospects for Foreign Direct Investment and the Strategies of Transnational Corporations (2005-2008)** : Ce rapport de la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement donne quelques clés pour comprendre la stratégie des entreprises qui mettent en œuvre des délocalisations. Celles-ci ont des effets évidents sur l'emploi dans le pays quitté.





Extrait de :  
**Economic Globalisation**  
Origins and consequences

Accéder à cette publication :  
<https://doi.org/10.1787/9789264111905-en>

**Merci de citer ce chapitre comme suit :**

Huwart, Jean-Yves et Loïc Verdier (2012), « La mondialisation est-elle bénéfique à l'emploi ? », dans *Economic Globalisation : Origins and consequences*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/9789264111929-7-fr>

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document et toute carte qu'il peut comprendre sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Vous êtes autorisés à copier, télécharger ou imprimer du contenu OCDE pour votre utilisation personnelle. Vous pouvez inclure des extraits des publications, des bases de données et produits multimédia de l'OCDE dans vos documents, présentations, blogs, sites Internet et matériel d'enseignement, sous réserve de faire mention de la source OCDE et du copyright. Les demandes pour usage public ou commercial ou de traduction devront être adressées à [rights@oecd.org](mailto:rights@oecd.org). Les demandes d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales peuvent être obtenues auprès du Copyright Clearance Center (CCC) [info@copyright.com](mailto:info@copyright.com) ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) [contact@cfcopies.com](mailto:contact@cfcopies.com).