



EUROPEAN COMMISSION

FORWARD STUDIES UNIT

Compétitivité européenne,
comportement des entreprises
et cohésion sociale

Alexis Jacquemin



Forward Studies Unit

CES: I/24

#19470

338.941 65.012.4 62.001. 658.1 445.3 65.

EUROPEAN COMMISSION

FORWARD STUDIES UNIT

European Commission Delegation
Library
2300 M Street, NW
Washington, DC 20037

**Compétitivité européenne, comportement des
entreprises et cohésion sociale**

Alexis Jacquemin

WORKING PAPER, 1999

058: I/24

Table des Matières

1. La globalisation	5
2. Nouvelles technologies et innovations	7
3. Quelle compétitivité européenne?	8
4. Compétitivité et cohésion sociale	11

Compétitivité européenne, comportement des entreprises et cohésion sociale

Alexis Jacquemin*

L'objet de ma présentation introductive est de vous proposer un tableau général des processus socio-économiques et des défis que connaît aujourd'hui l'Union européenne.

Au cours de la dernière décennie, l'Europe a beaucoup évolué. Deux dimensions sont particulièrement fondamentales: la globalisation et la révolution technologique.

1. La globalisation

L'intensité du processus de globalisation de nos économies leur donne une actualité particulière.

Bien sûr, ce phénomène a des précédents historiques. Ainsi, à la fin du XIX^e siècle et jusqu'à la première guerre mondiale, la libéralisation des échanges, les migrations, l'intégration financière via l'étalon-or, avaient créé une forte internationalisation qui, à son tour, a été le moteur essentiel d'un processus de convergence (Williamson, 1996).

Il est également vrai qu'il faut tempérer la vision selon laquelle la mondialisation serait aujourd'hui omnipotente. D'une part, le bien-être des citoyens d'un pays reste encore principalement déterminé par la performance intrinsèque de son économie (Pisani-Ferry, 1997).

D'autre part, la globalisation est partielle. Ainsi, sur le plan géographique, l'Afrique qui couvre près d'un quart de la surface de la terre et contient 12% de sa population, est de plus en plus marginalisée (Holmén, 1997). Au sein même de nos sociétés, se manifeste une tension entre le "global" et le "local": une minorité pense et vit le global, alors que le reste de la population s'immerge dans le local, en quête d'identité et d'appartenance (Delors, 1997).

Il reste qu'on assiste à l'émergence incontournable d'un marché mondial en termes d'échanges et de production. Le phénomène se manifeste sous diverses formes. Ainsi, le commerce international s'accroît rapidement de sorte qu'aujourd'hui les échanges des biens et services représentent plus de 40% du PIB mondial. Les investissements directs étrangers ont connu une expansion encore plus forte: entre 1981 et 1993, ces investissements ont eu un taux de croissance presque double de celui des exportations. En outre, une fraction importante du commerce mondial correspond à des transactions intra-entreprises: elles représentent plus d'un tiers des exportations totales.

Quant au volume des transactions financières internationales, il augmente de façon effrénée: par jour, le chiffre d'affaires des marchés de devises s'élève à environ 1000 milliards de dollars et le montant des transactions boursières internationales est d'environ 1.500 milliards de dollars. Une implication est que toute différence de rendement anticipé entre les places financières donne instantanément lieu à un déplacement d'actifs.

Parmi les facteurs qui facilitent le processus de globalisation, on peut citer la réduction des coûts de transport: entre 1985 et 1992, le prix, en termes réels, du fret maritime a diminué de 25%, celui du fret aérien transatlantique de 30%, et celui du transport aérien transatlantique de passagers, de 50%. Un autre facteur est la diffusion des nouvelles technologies dans le domaine de la transmission de l'information et la chute exponentielle de leurs coûts.

* Conseiller Principal à la DG XII et à la Cellule de Prospective de la Commission européenne et Professeur d'économie à l'Université Catholique de Louvain.

Ainsi les formes d'organisation internationale diffèrent, non seulement selon le degré de coordination des politiques à effet extérieur, mais aussi selon le niveau d'harmonisation et de coordination entre politiques nationales internes.

Plus précisément, les principes qui caractérisent une forme d'organisation internationale comprennent les éléments suivants:

- le degré de transparence et d'échange d'information;
- l'importance de la reconnaissance mutuelle qui repose sur le degré de confiance entre les parties, par rapport à un recours à des règles communes plus contraignantes;
- le contenu des accords sur des normes minimales en matière de règles et de comportements;
- le rôle de mécanismes redistributifs;
- la crédibilité des instruments de mise en œuvre, y compris le vote à majorité et le veto;
- la qualité du consensus sur des valeurs communes.

C'est dans ce contexte que doivent jouer les politiques industrielle et de concurrence, au niveau communautaire, mais aussi au niveau mondial.

2. Nouvelles technologies et innovations

La concurrence technologique internationale s'est accentuée. Or, un des principaux éléments-clé de la croissance est le progrès des connaissances et l'innovation. Cette dynamique dépend d'un jeu complexe de facteurs divers, mais la production de connaissances et de technologies nouvelles y joue un rôle de premier plan.

Nous devons porter une attention particulière aux technologies transversales qui, comme la logistique, les processus industriels, les logiciels, les services aux entreprises, trouvent des applications dans l'ensemble du tissu économique et en renforcent la compétitivité. Quant à l'innovation, le Livre Vert de la Commission qui lui est consacré montre son rôle multiple. En tant que force motrice, elle tire les entreprises vers des objectifs ambitieux et à long terme. Elle conduit aussi au renouvellement des structures industrielles. Elle est à l'origine de nouveaux secteurs d'activité économique. Schématiquement, l'innovation c'est :

- le renouvellement et l'élargissement de la gamme de produits et services, et des marchés associés;
- la mise en place de nouvelles méthodes de production, d'approvisionnement et de distribution;
- l'introduction de changements dans la gestion, l'organisation du travail ainsi que dans les conditions de travail et les qualifications des travailleurs.

L'entreprise innovante présente donc un certain nombre de caractéristiques qui peuvent être regroupées en deux grandes catégories de compétences:

- les compétences stratégiques : vision à long terme; aptitude à identifier, voire anticiper les tendances du marché; volonté et capacité de collecter, de traiter et d'intégrer l'information technologique et économique;
- les compétences organisationnelles : goût et maîtrise du risque; coopération interne, entre les différents départements fonctionnels, et externe, avec la recherche publique, les cabinets conseils, les clients et les fournisseurs; implication de l'ensemble de l'entreprise dans le processus de changement et investissements en ressources humaines.

3. En identifiant les différences entre pays, sur base d'indicateurs en termes d'input (ressources) et d'output (performances), l'objectif est principalement de disposer de points de repères (benchmarking), de mettre en lumière les "meilleures pratiques", et de permettre ainsi des processus d'apprentissage qui encouragent l'amélioration des régulations publiques et des comportements européens.
4. Dans le cadre du Livre Blanc, il apparaît que les principaux efforts pour améliorer la compétitivité sont internes à l'Union européenne et aux pays membres. Dans la recherche de cette compétitivité interne, deux aspects sont soulignés: en premier lieu, l'importance des facteurs immatériels ("intangibles") et qualitatifs; en second lieu, le rôle central des entreprises et de leurs investissements.

Face à ces enjeux, il serait erroné de croire que l'Union Européenne est désarmée. Elle a un surplus commercial avec le reste du monde, elle attire la plus grande part des investissements directs mondiaux, elle dispose d'une main-d'œuvre de grande qualité, et elle excelle dans le domaine de la recherche scientifique: nos publications scientifiques sont comparables à celles des E.U. et supérieures à celles du Japon.

Malgré tous ces atouts, il reste, nous le savons, que les performances de l'Europe sont en deçà de son véritable potentiel, ce qui se paie par un niveau de chômage insupportable.

Parmi les multiples défis, je voudrais en souligner trois. Traditionnellement très orientée vers la science et la recherche, l'Europe devrait être mieux placée dans la course technologique. Malheureusement, la recherche européenne ne se traduit pas assez par des applications industrielles ouvrant de nouveaux marchés. Ainsi, la part des brevets pris par l'Union Européenne a décliné aussi bien aux États-Unis qu'en Europe, et ce déclin s'accélère. Plus préoccupant encore, l'avantage comparatif de l'Europe s'est écarté des domaines de haute technologie. Pendant les années 80 et 90, seul le Royaume-Uni a renforcé son avantage comparatif dans ces activités.

Or, ces hautes technologies se caractérisent par une forte croissance de la demande et de l'emploi, une productivité supérieure à la moyenne et des retombées positives sur l'ensemble de l'économie, industrie et service. Il s'agit là d'un domaine où le rôle des PME innovantes est essentiel, alors même que le lancement de tels PME en Europe se heurte toujours à de multiples obstacles administratifs, institutionnels et financiers.

Selon plusieurs observateurs, la capacité stratégique de nos entreprises est interpellée. Faute d'une intégration de la RD et de l'innovation dans une stratégie d'ensemble qui les valorise et les oriente, l'innovation risque de n'être qu'un simple changement, isolé du reste de l'entreprise, sans effet économique. En fait, ce n'est pas la RD qui doit orienter la stratégie, mais c'est la stratégie qui doit orienter la RD.

Corrélativement, l'Union et les États-membres sont appelés à abandonner une politique de "champions nationaux" définitivement installés, et à favoriser plutôt l'émergence de nouvelles entrées sur les marchés, à encourager l'apparition de nouveaux entrepreneurs, à renforcer la

réceptivité des consommateurs à l'innovation, à réorienter vers la demande des instruments qui sont aujourd'hui utilisés pour soutenir le statu quo.

Un troisième facteur porte sur la mise en œuvre des stratégies précédentes: il s'agit, pour les entreprises, de disposer d'une structure d'organisation interne efficace. En contraste avec les structures traditionnelles, fragmentées et découpées, elle requiert notamment des systèmes rapides d'information, une interactivité plus souple, une simplification drastique des procédures. Cette nécessité est confirmée par le rapport TARGET de la Commission, qui consiste en une synthèse d'enquêtes auprès de 500 entreprises, portant sur divers aspects des ressources humaines. Une conclusion est un manque apparent de réflexions stratégiques sur ce thème et de liens entre investissements en capital et investissements en ressources humaines.

L'étude du cas Nokia illustre l'importance de la culture d'entreprise, de la formation et des structures organisationnelles horizontales pour gérer la croissance dans une industrie mondiale de haute technologie.

Nokia

La société finlandaise Nokia, jadis conglomérat manufacturier, s'est convertie en une entreprise de télécommunications axée sur un créneau, qui réalise des opérations dans le monde entier et qui est leader mondial sur le marché des infrastructures cellulaires et des combinés. Elle a un chiffre d'affaires de 6 milliards d'euros et compte 34.000 salariés.

Nokia a dû relever le défi de la gestion d'une croissance rapide, du maintien de l'esprit d'entreprise et de l'amélioration de l'apprentissage du personnel, dans un marché hautement compétitif et en constante évolution. Les solutions ont été d'ordre structurel et culturel et ont porté sur l'organisation et la gestion.

Les activités de formation et de développement, qui ont été étroitement liées à la stratégie professionnelle, sont complétées par une rotation entre les divers emplois et de nouvelles affectations. La technologie est également utilisée pour faciliter le partage de l'information, le développement personnel et l'apprentissage dans l'ensemble de l'entreprise.

Nokia a ainsi élargi ses activités de façon substantielle et, malgré une concurrence féroce, renforcé sa position en tant que leader du marché. La vente d'unités de télécommunication a plus que triplé entre 1992 et 1995. 13.000 salariés ont été recrutés au cours des deux dernières années, tout en maintenant la flexibilité de l'entreprise et sa capacité à innover.

4. Compétitivité et cohésion sociale

C'est dans ce contexte d'une interdépendance stratégique accrue des nations, des groupements régionaux et des firmes que se pose alors la question de l'avenir du modèle européen de société. Au-delà des diversités qui caractérisent l'U.E., ce modèle associe la dynamique du marché et la promotion de la cohésion sociale. Si ce modèle est aujourd'hui en cause, il serait erroné de l'imputer à la mondialisation. Même sans ce phénomène, la nécessité de sa réforme serait nécessaire.

Les déficiences de l'État-providence européen manifestées, soit par l'importance du chômage de masse, soit par la récurrence des déficits de financement, sont apparues bien avant le phénomène de globalisation, si l'on convient de dater celui-ci du milieu des années 80. En d'autres termes, les incohérences de la protection sociale trouvent d'abord leur origine à l'intérieur des économies européennes. Si la globalisation économique n'est pas à l'origine de ces difficultés, elle contribue cependant à en accentuer les effets. L'U.E. réalise des surplus commerciaux importants avec les PBS mais la tendance à la réduction de la part des emplois qualifiés dans l'offre de travail va s'accroissant avec l'augmentation des délocalisations et des importations en provenance de ces pays à faible coût de main d'œuvre. D'une certaine manière, la globalisation fait obligation aux Européens de ne plus différer les réformes structurelles déjà requises par les défaillances du dispositif de cohésion économique et sociale.

Il importe aussi de mettre en place une guidance assurant que la mondialisation de l'économie ne soit pas synonyme de remise en cause des droits fondamentaux des travailleurs, qu'elle assure l'accès de tous à une croissance équitable et que des politiques sociales raisonnables tirent la croissance mondiale vers le haut.

Au-delà, l'approfondissement du modèle européen met de plus en plus en cause la conception selon laquelle il existe un inévitable arbitrage entre efficacité et solidarité.

Plutôt que de mettre en accusation l'existence d'une économie "sociale" de marché, qui serait néfaste à l'efficacité économique, ces premiers travaux suggèrent que, selon les formes prises par les transferts sociaux et les conditions qui les accompagnent, l'effet sur les comportements pourra être positif ou négatif. L'enjeu est alors de recadrer le système, de telle sorte qu'il prévienne l'exclusion du tissu social, qu'il maintienne la main-d'œuvre dans le marché du travail et qu'il soutienne la requalification en dehors de l'entreprise mais aussi au sein de celle-ci.

C'est dans ce contexte que l'utilisation des moyens du Fonds social européen, actuellement disponibles, pour adapter les travailleurs à l'évolution des systèmes de production et d'améliorer leur employabilité prend tout son sens. De telles mesures répondent au constat que la seule main invisible des forces du marché n'assure pas la coïncidence entre la poursuite des intérêts individuels et un optimum collectif. Diverses formes de concertation et de coopération sont appelées à assurer un degré de consensus supérieur à celui que secrètent les formes multiples du capitalisme.

