

L'impact social de l'investissement direct étranger

Quelle est l'importance de l'IDE pour les pays en développement ?

Quelles sont les retombées de l'IDE pour les travailleurs ?

Les conditions de travail sont-elles meilleures dans les multinationales que dans les firmes locales ?

Quelles sont les retombées de l'IDE pour l'économie dans son ensemble ?

Comment les gouvernements peuvent-ils faire en sorte que l'IDE favorise le développement ?

Pour plus d'informations

Références

Où nous contacter ?

Introduction

Les entreprises multinationales (EMN) sont devenues l'un des principaux moteurs de l'économie mondiale et leur importance ne cesse de croître sur tous les continents. L'influence accrue des multinationales originaires de la zone OCDE dans les pays en développement est particulièrement frappante. Aujourd'hui, les pays en développement représentent près d'un tiers de l'encours total des entrées d'investissements directs étrangers (IDE), contre un peu plus d'un cinquième en 1990.

L'augmentation de l'IDE dans les économies en développement et émergentes incite à penser qu'il peut contribuer à leur développement dans la mesure où elles peuvent en retirer d'importants avantages telles que la création d'emplois de qualité et l'introduction de technique modernes de production et de gestion. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle de nombreux gouvernements ont mis en place des politiques destinées à attirer les investissements directs de l'étranger.

Cependant, les activités des multinationales sont aussi très controversées et suscitent des inquiétudes dans l'opinion publique. On accuse les EMN de concurrence déloyale, par exemple, parce qu'elles profitent des bas salaires et des mauvaises conditions de travail observées dans certains pays étrangers. Elles sont aussi accusées de violer les droits de l'homme et les droits des travailleurs dans les pays en développement où les autorités ne font pas véritablement respecter ces droits. Dans de nombreux pays de l'OCDE, la société civile interpelle les EMN pour qu'elles fassent appliquer dans toutes leurs filiales à l'étranger les normes du travail adoptées à l'échelle internationale.

Cette nouvelle édition de *Synthèses* présente les principaux résultats d'une étude de l'OCDE consacrée à l'impact social de l'investissement direct étranger dans les pays d'accueil. Elle examine dans quelle mesure les multinationales contribuent à l'amélioration des conditions de travail dans les pays où elles investissent et ce que les gouvernements peuvent faire, dans les pays d'origine comme dans les pays d'accueil, pour les encourager à adopter de bonnes pratiques en matière d'emploi. ■

Quelle est l'importance de l'IDE pour les pays en développement ?

Au cours des 15 dernières années, l'importance de l'IDE dans l'économie mondiale s'est rapidement accrue. L'encours total des investissements directs étrangers est passé de 8 % du PIB mondial en 1990 à 26 % en 2006. Bien que la majeure partie des IDE ait encore lieu entre les pays de l'OCDE, leur accroissement a été particulièrement marqué dans les pays en développement, essentiellement du fait de l'intégration de grandes économies émergentes – Brésil, Chine, Inde et Russie – dans l'économie mondiale.

L'augmentation de l'IDE dans les pays en développement a été spectaculaire. La part des pays non membres de l'OCDE dans le stock mondial d'IDE entrants est passée de 22 % en 1990 à 32 % en 2005 (graphique 1). La Chine est de loin la première destination des IDE parmi les pays non membres de l'OCDE, avec environ un tiers du total reçu par ces pays en 2005. Mais les entrées d'IDE sont aussi importantes dans nombre d'autres pays émergents. Depuis le milieu des années 90, les entrées d'IDE sont devenues la principale source de financement extérieur des pays en développement et représentent plus du double de l'aide publique au développement.

En outre, les pays en développement sont aussi devenus des investisseurs directs de plus en plus actifs à l'étranger. La part des pays non membres de l'OCDE dans le stock mondial d'IDE sortants est passée de 10 % en 1990 à 17 % en 2005. L'augmentation des sorties d'IDE en provenance des économies émergentes s'explique essentiellement par l'accroissement des investissements directs entre pays non membres de l'OCDE (IDE Sud-Sud). Les IDE des économies émergentes à destination de la zone OCDE restent relativement marginaux, même si les médias indiquent régulièrement que les pays en développement sont en train d'acquérir des actifs stratégiques dans les pays développés. ■

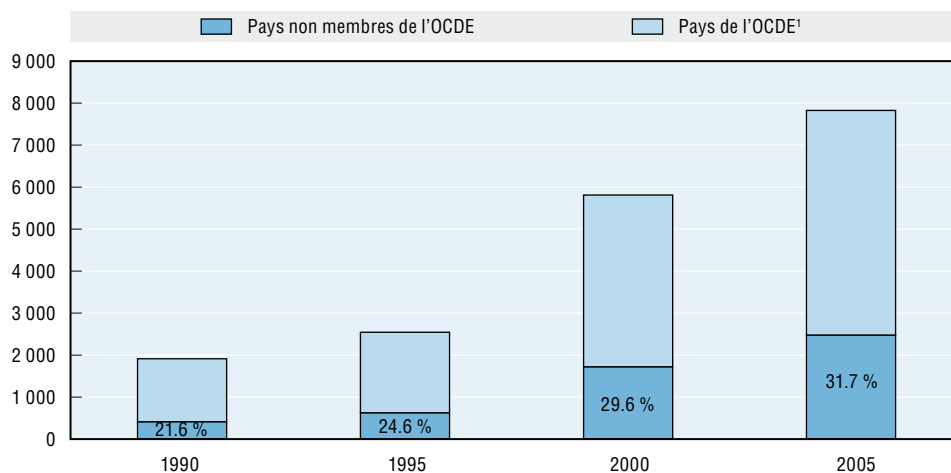
Quelles sont les retombées de l'IDE pour les travailleurs ?

Par rapport aux entreprises nationales, les entreprises multinationales disposent en général de divers atouts – savoir-faire technologique, facilités de financement, méthodes modernes de management – qui leur permettent d'être compétitives sur les marchés étrangers malgré le coût qu'implique la coordination de leurs activités entre différents pays. Les avantages potentiels des entrées d'IDE

Graphique 1.

L'INVESTISSEMENT DIRECT DE L'ÉTRANGER DANS LES PAYS NON MEMBRES DE L'OCDE A AUGMENTÉ RAPIDEMENT

Stocks d'IDE entrants en milliards de dollars en prix constants (2000), 1990-2005



1. Correspond aux 30 pays membres de l'OCDE.

Source : Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2008, Paris.

dépendent de la mesure dans laquelle ces atouts peuvent avoir des retombées bénéfiques pour les entreprises et les travailleurs locaux.

La création d'emplois de qualité, offrant de meilleures rémunérations ou de meilleures conditions de travail, est une illustration des avantages que les pays d'accueil peuvent retirer des IDE. Si rien ne permet de penser que les multinationales offrent en général des emplois de meilleure qualité que leurs homologues locaux, dans certaines circonstances, elles peuvent toutefois avoir intérêt à partager l'avantage qu'elles ont sur le plan de la productivité avec leurs salariés. Par exemple, elles peuvent vouloir tabler davantage sur les incitations salariales pour remplir leurs objectifs de qualité et de productivité, dans la mesure où il est plus coûteux pour elles d'assurer le suivi des activités de production depuis l'étranger. Elles peuvent aussi offrir des salaires plus élevés que ceux du marché dans l'espoir que cela réduise la rotation de la main-d'œuvre et par conséquent le risque de voir leur avantage de productivité fuir vers les entreprises concurrentes.

Le transfert de compétences aux entreprises locales est un autre aspect des investissements directs à l'étranger des multinationales de la zone OCDE qui peut avoir une incidence sur la qualité des emplois dans les pays d'accueil. Par exemple, les entreprises locales peuvent acquérir des connaissances au contact des entreprises étrangères avec lesquelles elles collaborent dans la chaîne d'approvisionnement. La diffusion du savoir peut également résulter de la mobilité des travailleurs, lorsque des entreprises locales recrutent des personnes qui ont travaillé précédemment dans des entreprises étrangères. Enfin, la concurrence accrue qui résulte de l'IDE sur le marché des produits peut être une incitation supplémentaire pour les entreprises locales à devenir plus efficaces. Cela étant, l'IDE n'a pas forcément de retombées positives sur la performance des entreprises locales. Dans certaines conditions, la concurrence étrangère peut conduire à l'éviction des entreprises locales, en les empêchant de mener leurs activités à une échelle efficace sur le plan économique. ■

Les conditions de travail sont-elles meilleures dans les multinationales que dans les firmes locales ?

Selon l'opinion qui prévaut actuellement, les multinationales étrangères offrent de meilleurs salaires que leurs homologues locaux et cet écart de rémunération est particulièrement important dans le contexte des pays en développement. De plus, cette différence refléterait à son tour l'écart technologique plus important qui existe entre EMN étrangères et entreprises locales dans ces pays. C'est ce que montrent de nombreux travaux qui utilisent des données concernant les prises de contrôle transnationales pour évaluer l'effet de la propriété étrangère sur le salaire moyen dans les entreprises.

D'après une étude récente de l'OCDE, cependant, la situation pourrait être un peu plus complexe. Les nouvelles données présentées au graphique 2 mettent en évidence les effets des prises de contrôle étrangères sur les salaires moyens pour deux économies émergentes (Brésil et Indonésie) et trois pays de l'OCDE (Allemagne, Portugal et Royaume-Uni). Elles montrent que les prises de contrôle étrangères augmentent les salaires moyens dans les entreprises concernées à court terme, en particulier dans les économies émergentes. L'augmentation est comprise entre 10 % et 20 % au Brésil et en Indonésie, et entre 0 % et 10 % dans les trois pays de l'OCDE.

Toutefois, comme ces chiffres se rapportent aux salaires moyens, il est impossible de dire comment ils se répartissent sur l'ensemble des effectifs et, en particulier, si les augmentations correspondent à des gains salariaux pour les travailleurs qui

restent dans l'entreprise après son rachat ou, au contraire, à des changements de composition de la main-d'œuvre. Si les prises de contrôle étrangères se traduisent par un relèvement des niveaux de qualification, leurs effets positifs sur les salaires *individuels* sont ici surestimés.

Le graphique 3 présente les nouvelles données de l'OCDE concernant les effets de la propriété étrangère sur les salaires en s'intéressant directement aux travailleurs individuels. On y voit que les prises de contrôle étrangères ont un effet faiblement positif à court terme, de l'ordre de 1 à 4 %, sur les salaires des travailleurs des entreprises rachetées en Allemagne, au Brésil et au Portugal, mais pas d'effet au Royaume-Uni. L'absence d'effet positif dans ce dernier cas s'explique peut-être par la relative flexibilité du marché du travail britannique, par rapport aux autres pays, qui fait qu'il est difficile de maintenir des différences de salaire entre les entreprises pour des travailleurs identiques. Si les retombées à court terme des prises de contrôle étrangères sont modestes pour les travailleurs en place, elles sont en revanche beaucoup plus importantes pour les nouveaux recrutés, comme en témoignent les gains salariaux relativement importants dont bénéficient les travailleurs qui passent d'une entreprise locale à une entreprise étrangère. Ces gains s'échelonnent de 6 % au Royaume-Uni à 8 % en Allemagne, 14 % au Portugal et 21 % au Brésil.

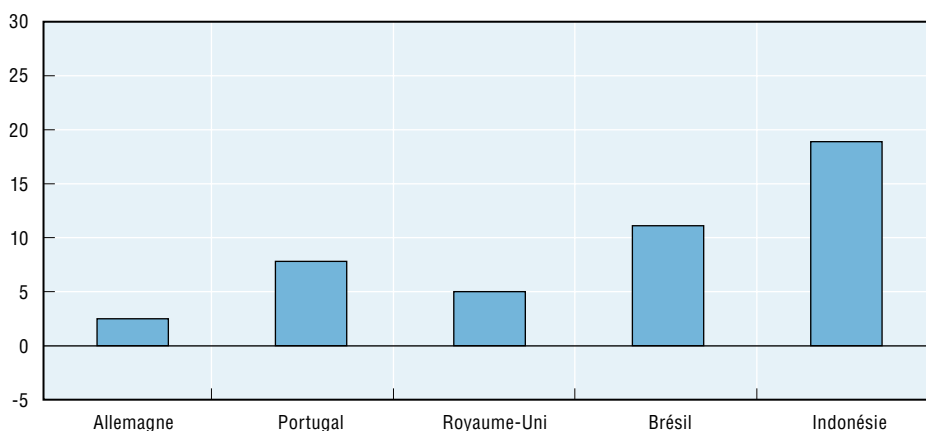
Ainsi, les nouvelles données confirment que l'IDE peut avoir un effet positif important sur les salaires versés par les entreprises étrangères dans le pays d'accueil, même lorsque l'analyse se limite aux effets à court terme des fusions et acquisitions internationales. Et conformément à l'opinion courante, cet avantage salarial est plus marqué dans les économies émergentes. En outre, l'effet positif de l'IDE consiste essentiellement à offrir de meilleures possibilités d'emploi pour les nouveaux recrutés plutôt qu'un meilleur salaire aux travailleurs restant en place dans les entreprises qui changent de propriétaire. Cela peut tenir à des conditions plus concurrentielles sur le marché de l'embauche, qui permettent aux nouveaux recrutés de participer plus largement à l'avantage de productivité des EMN. À plus long terme, toutefois, on peut penser que les effets positifs se diffuseront dans l'ensemble des effectifs, car il est peu probable que d'importants écarts de salaire entre nouveaux et anciens travailleurs puissent perdurer.

Graphique 2.

LES PRISES DE CONTRÔLE ÉTRANGÈRES AUGMENTENT LES SALAIRES MOYENS

Effets à court terme des prises de contrôle étrangères sur les salaires moyens¹

Sur la base de données au niveau de l'entreprise (différences en %)



1. Effets moyens au cours des trois premières années suivant la prise de contrôle.

Source : Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2008, Paris.

La question de savoir si les multinationales favorisent également l'amélioration d'autres aspects des conditions d'emploi des travailleurs, comme la formation, le temps de travail et la stabilité de l'emploi, est plus complexe et les données font défaut. Les travaux effectués à ce sujet donnent à penser que les EMN n'ont pas vraiment tendance à exporter leurs conditions de travail (autres que le salaire) à l'étranger. D'après une nouvelle analyse de l'OCDE, contrairement aux salaires, les conditions de travail non salariales ne s'améliorent pas nécessairement après une prise de contrôle étrangère. Et même lorsque c'est le cas, on ne voit pas bien si cela découle d'une politique centralisée visant à maintenir des normes du travail élevées ou s'il s'agit simplement de la meilleure réponse possible de l'EMN compte tenu des circonstances locales. ■

Quelles sont les retombées de l'IDE pour l'économie dans son ensemble ?

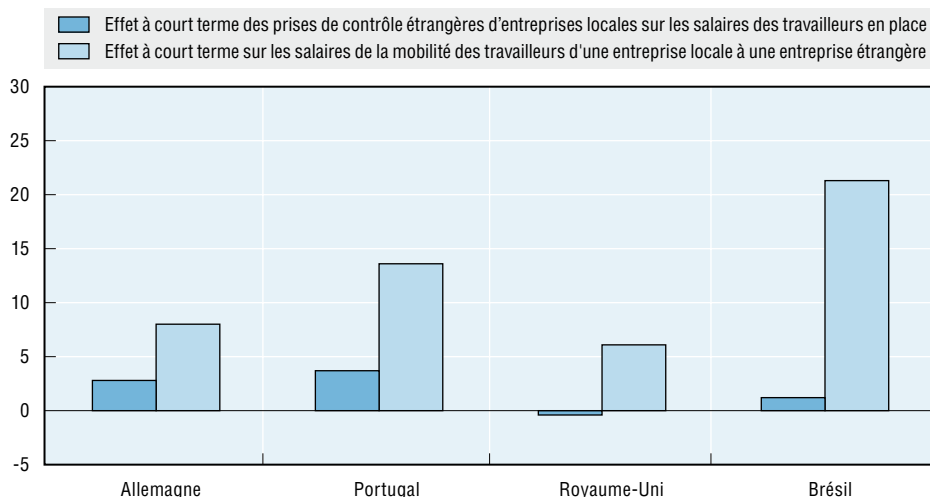
Outre ses effets directs sur les salariés des multinationales, l'IDE peut avoir des effets indirects sur les conditions de travail dans les entreprises locales lorsqu'il donne lieu à des transferts de connaissances. Les retombées de l'IDE pour les travailleurs des entreprises locales sont toutefois beaucoup plus limitées que son effet direct sur les salariés des filiales des EMN à l'étranger.

Il est vrai que l'IDE a un effet important sur les salaires moyens des entreprises locales, mais cela découle en grande partie de la concurrence que leur livrent les entreprises étrangères sur le marché local de la main-d'œuvre. En principe, l'IDE devrait aussi avoir des retombées sur les salaires locaux du fait de son impact sur la productivité des entreprises locales. Ces retombées salariales positives dues à la productivité ont d'autant plus de chances d'être importantes qu'il existe des liens étroits entre les entreprises locales et les multinationales étrangères, par exemple lorsqu'elles font partie de la même chaîne d'approvisionnement ou du fait de la mobilité des travailleurs. Les nouvelles analyses de l'OCDE indiquent que les salaires moyens sont un peu plus élevés dans les entreprises locales qui font partie de la chaîne d'approvisionnement d'entreprises étrangères ou qui recrutent des cadres ayant travaillé pour des multinationales que dans les entreprises locales sans lien apparent avec des EMN.

Graphique 3.

LES PRISES DE CONTRÔLE ÉTRANGÈRES SONT SURTOUT INTÉRESSANTES POUR LES NOUVEAUX RECRUTÉS

Sur la base de données au niveau du travailleur (différences en %)¹



1. Effets moyens au cours des trois premières années suivant la prise de contrôle.

Source : Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2008, Paris.

Ces effets positifs éventuels de l'IDE sur les salaires des travailleurs se font-ils aussi sentir sur l'ensemble du marché du travail ? Il est plus difficile de répondre à cette question. Cela dépend d'abord des effets de l'IDE sur les inégalités de rémunération ou sur la segmentation du marché du travail. Les travaux existants conduisent à penser que les entrées d'IDE peuvent aggraver les inégalités de rémunération, en particulier dans les pays en développement, en poussant à la hausse les salaires relatifs des travailleurs qualifiés. Il n'y a guère de raison de croire, en revanche, que l'IDE entraîne une expansion du secteur informel ou le non-respect des normes du travail. Ensuite, cela dépend aussi des effets de l'IDE sur l'efficacité générale. Les retombées salariales positives des entrées d'IDE sont peut-être une indication, à première vue, de l'impact positif qu'elles ont sur la productivité grâce au transfert de techniques de production et de pratiques de management modernes. En définitive, les effets des entrées d'IDE sur le pays d'accueil seraient donc globalement positifs, mais inégalement répartis dans l'ensemble de la population. ■

Comment les gouvernements peuvent-ils faire en sorte que l'IDE favorise le développement ?

Les effets positifs des entrées d'IDE pour les travailleurs des économies d'accueil donnent à penser que des mesures propices à l'IDE pourraient être une composante utile d'un cadre d'action intégré en faveur du développement. En concevant ces mesures, les pouvoirs publics auraient intérêt à tenir compte du fait qu'elles peuvent influencer non seulement sur le volume des entrées d'IDE, mais aussi sur leur composition et par conséquent sur les avantages qui peuvent en découler. Le *Cadre d'action de l'OCDE pour l'investissement* offre un bon point de départ. Dans un premier temps, on pourrait lever les dispositions réglementaires spécifiques qui font obstacle aux entrées d'IDE et peut-être aussi, dans certaines circonstances, accorder des incitations particulières aux investisseurs étrangers potentiels. Ces mesures ciblées ne sauraient toutefois remplacer l'effort à engager pour améliorer l'environnement des entreprises de façon générale. Par contre, abaisser les normes fondamentales du travail dans l'espoir d'offrir aux investisseurs potentiels un environnement plus compétitif a de fortes chances d'aller à l'encontre du but recherché. Non seulement il ne semble pas que cela attire l'IDE, mais cela risque de décourager les investissements d'EMN responsables pour lesquelles il est important de s'assurer que des normes minimales touchant aux conditions de travail sont respectées dans l'ensemble de leurs activités.

Les mesures des pays d'accueil en faveur de l'IDE peuvent être utilement complétées par des initiatives multilatérales visant à renforcer les effets bénéfiques des entrées d'IDE sur le plan social en encourageant une conduite responsable parmi les EMN. Les *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des multinationales* sont un bon exemple d'initiative appuyée par les gouvernements qui vise à encourager des comportements responsables de la part des entreprises. Ils sont surtout connus pour leur système de points de contact nationaux (PCN) qui servent à résoudre les différends entre parties concernées au sujet de leur mise en œuvre. Depuis la révision des *Principes directeurs* en 2000, plus de 160 cas ont été traités par les PCN, portant pour la plupart sur des questions d'emploi, de main-d'œuvre et de relations professionnelles. La proportion croissante de ces cas relatifs à des problèmes du travail dans les pays non membres de l'OCDE montre que les *Principes directeurs de l'OCDE* jouent un rôle de plus en plus important pour l'amélioration des conditions de travail dans le monde.

Les initiatives publiques qui visent spécifiquement à améliorer les pratiques de travail tout au long de la chaîne d'approvisionnement ont aussi leur importance.

Donner plus de transparence à ces pratiques, par exemple, un contrôle public plus rigoureux, peut renforcer les incitations à une conduite responsable parmi les fournisseurs. Pour rendre les produits des sous-traitants plus attrayants aux yeux d'acheteurs responsables, une assistance technique et des facilités de crédit peuvent aussi être requises pour les aider à surmonter les obstacles à une amélioration de leurs pratiques de travail dans le cadre du processus de production. Le programme *Better Work*, une initiative conjointe de la Société financière internationale (membre du groupe de la Banque Mondiale) et de l'Organisation Internationale du Travail lancée en 2006, est une démarche intéressante qui a pour but d'améliorer les conditions de travail dans les usines de la chaîne d'approvisionnement grâce à un contrôle public plus strict et à des programmes d'assistance technique et de crédit en faveur des participants. ■

**Pour plus
d'informations**

Pour de plus amples informations à propos de cette *Synthèse* et des travaux de l'OCDE sur l'impact social de l'IDE dans les pays d'accueil, veuillez contacter : Alexander Hijzen, tél. : +33 1 45 24 92 61, courriel : alexander.hijzen@oecd.org, ou consulter le site www.oecd.org/els/employment.



Références

OCDE (2003), **Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales**, Révision 2000, Paris, OCDE. ISBN : 978-92-64-03471-6, 71 pages, disponible à l'adresse <http://publications.oecd.org/acrobatebook/2100202E.PDF>.

OCDE (2006), **Cadre d'action de l'OCDE pour l'investissement**, Paris, OCDE. ISBN : 978-92-64-01846-4, 84 pages, disponible à l'adresse <http://publications.oecd.org/acrobatebook/2006052E.PDF>.

OCDE (2007), « **Les travailleurs des pays de l'OCDE dans l'économie mondiale : de plus en plus vulnérables ?** », *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Paris. ISBN : 987-92-64-03305-4, 56 €, 307 pages.

OCDE (2008a), « **Les entreprises multinationales favorisent-elles l'amélioration des rémunérations et des conditions de travail ?** », *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Paris. ISBN : 978-92-64-04632-0, 80 €, 370 pages (version française à paraître).

OCDE (2008b), « **L'impact de l'investissement direct étranger sur les salaires et les conditions de travail** », Conférence OCDE-OIT sur la responsabilité sociale des entreprises, 33 pages, disponible à l'adresse www.oecd.org/dataoecd/18/59/40889808.pdf.

Les publications de l'OCDE sont en vente sur notre librairie en ligne :
www.oecd.org/librairie

Les publications et les bases de données statistiques de l'OCDE sont aussi disponibles sur notre bibliothèque en ligne : www.SourceOCDE.org

Où nous contacter ?

SIÈGE DE L'OCDE DE PARIS

2, rue André-Pascal
75775 PARIS Cedex 16
Tél. : (33) 01 45 24 81 67
Fax : (33) 01 45 24 19 50
E-mail : sales@oecd.org
Internet : www.oecd.org

ALLEMAGNE

Centre de l'OCDE de Berlin
Schumannstrasse 10
D-10117 BERLIN
Tél. : (49-30) 288 8353
Fax : (49-30) 288 83545
E-mail : berlin.centre@oecd.org
Internet : www.oecd.org/berlin

ÉTATS-UNIS

Centre de l'OCDE
de Washington
2001 L Street N.W., Suite 650
WASHINGTON DC 20036-4922
Tél. : (1-202) 785 6323
Fax : (1-202) 785 0350
E-mail : washington.contact@oecd.org
Internet : www.oecdwash.org
Toll free : (1-800) 456 6323

JAPON

Centre de l'OCDE de Tokyo
Nippon Press Center Bldg
2-2-1 Uchisaiwaicho,
Chiyoda-ku
TOKYO 100-0011
Tél. : (81-3) 5532 0021
Fax : (81-3) 5532 0035
E-mail : center@oecdtokyo.org
Internet : www.oecdtokyo.org

MEXIQUE

Centre de l'OCDE du Mexique
Av. Presidente Mazaryk 526
Colonia: Polanco
C.P. 11560 MEXICO, D.F.
Tél. : (00 52 55) 9138 6233
Fax : (00 52 55) 5280 0480
E-mail : mexico.contact@oecd.org
Internet : www.oecd.org/centrodemexico

Les Synthèses de l'OCDE sont préparées par la Division des relations publiques de la Direction des relations publiques et de la communication. Elles sont publiées sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE.