



Conseil économique
et social

Distr.
GÉNÉRALE

E/C.10/1994/3

11 mars 1994

FRANÇAIS

ORIGINAL : ANGLAIS

COMMISSION DES SOCIÉTÉS TRANSNATIONALES
Vingtième session
Genève, 2-11 mai 1994
Point 4 de l'ordre du jour provisoire*

LES SOCIÉTÉS TRANSNATIONALES DANS L'ÉCONOMIE MONDIALE ET
ÉVOLUTION DES INVESTISSEMENTS ÉTRANGERS DIRECTS DANS LES
PAYS EN DÉVELOPPEMENT EN PARTICULIER, Y COMPRIS LA RELATION
ENTRE LES INVESTISSEMENTS, LE COMMERCE, LA TECHNOLOGIE ET
LE DÉVELOPPEMENT

Les sociétés transnationales et l'emploi

Rapport du secrétariat de la CNUCED

RÉSUMÉ

Les sociétés transnationales sont de gros employeurs sur la scène économique mondiale. Outre le fait qu'elles génèrent directement plus de 70 millions d'emplois dans le monde, leur rôle indirect est tout aussi important sur le marché du travail grâce à leurs divers liens avec d'autres acteurs économiques. Bien qu'à peine plus d'un dixième des emplois créés directement par les sociétés transnationales le sont dans les pays en développement, la part qui revient à ces pays a toutes les chances de continuer à progresser puisque les flux d'investissements étrangers directs leur sont devenus favorables. Les pays en développement qui attirent un volume considérable d'investissements bénéficient largement de la création directe ou indirecte d'emplois grâce aux activités que les sociétés transnationales jugent profitable d'y implanter. En outre, ces sociétés ont de plus en plus de moyens d'exercer une influence positive sur les marchés de l'emploi et les conditions de travail dans les pays d'origine et d'implantation, bien qu'il faille aussi se préoccuper, dans certains cas, de l'impact qualitatif des activités de certaines d'entre elles. La transnationalisation croissante des sociétés et l'émergence de stratégies

* E/C.10/1994/1.

d'entreprise toujours plus complexes aboutissant à un système intégré de production au niveau international ont d'importantes conséquences pour le nombre, la qualité et la répartition géographique des emplois générés par les sociétés transnationales. Ces conséquences méritent l'attention des dirigeants des pays développés comme des pays en développement.

TABLE DES MATIÈRES

	<u>Paragrap</u> hes	<u>Page</u>
INTRODUCTION	1 - 8	5
I. LES SOCIÉTÉS TRANSNATIONALES ET L'EMPLOI : TOUR D'HORIZON	9 - 20	8
A. Les diverses conséquences sur l'emploi	9 - 11	8
B. Incidences sur l'emploi de la stratégie de l'entreprise	12 - 20	9
II. EFFETS DES INVESTISSEMENTS ÉTRANGERS DIRECTS ET DE L'INTÉGRATION DE LA PRODUCTION INTERNATIONALE SUR L'EMPLOI	21 - 57	20
A. Création directe et indirecte d'emplois	21 - 40	20
B. Qualité des emplois	41 - 50	39
C. Production internationale intégrée et nombre, qualité et répartition géographique des emplois créés	51 - 57	44
III. INTERDÉPENDANCE CROISSANTE DES MARCHÉS DU TRAVAIL . .	58 - 63	48
IV. CONCLUSIONS	64 - 75	49

Tableaux

1. Incidences potentielles des investissements étrangers directs sur le volume, la qualité et la localisation des emplois	11
2. Évolution des stratégies et de la structure des sociétés transnationales	14
3. Incidences sur l'emploi des stratégies suivies par les sociétés . .	19
4. Stock mondial d'investissements étrangers directs et nombre estimatif total des employés des sociétés transnationales en 1975, 1985, 1990 et 1992	21
5. Sorties et entrées d'investissements étrangers directs et emplois ayant un lien avec les investissements étrangers directs dans certains pays développés en 1990	24
6. Nombre d'employés des filiales de sociétés transnationales dans l'ensemble des secteurs économiques et dans le secteur manufacturier dans certains pays d'origine et d'implantation, pour certaines années	25

/...

TABLE DES MATIÈRES (suite)

	<u>Page</u>
7. Répartition, par branche d'activité pour 1982, 1989 et 1991, de la totalité des avoirs et des effectifs des filiales à l'étranger de sociétés transnationales établies aux États-Unis	26
8. Variations du nombre d'employés des filiales à l'étranger de sociétés transnationales de certains pays développés, par région d'implantation	27
9. Proportion du nombre des emplois créés par les filiales à l'étranger par rapport à la totalité des emplois du secteur manufacturier dans certains pays d'origine et d'implantation	29
10. Nombre d'employés des filiales à l'étranger de sociétés transnationales, par région et pays d'implantation en développement, dans tous les secteurs économiques et dans le secteur manufacturier, pour l'année où l'on dispose des données les plus récentes	31
11. L'emploi dans les zones franches industrielles et autres zones spéciales dans les pays/territoires en développement en 1990 (ou pour la dernière année connue)	33
12. Effets indirects de création d'emplois des sociétés transnationales dans les pays d'implantation	38
13. Salaires horaires et indices des coûts unitaires dans l'industrie internationale de l'habillement, 1987 et 1992	42

Figure

1. Le secteur de l'électronique au Mexique : productivité et rémunération par rapport aux États-Unis, années 1975-1984	47
--	----

Encadrés

1. Investissements étrangers directs japonais dans l'industrie automobile américaine : illustration de la complexité des incidences sur l'emploi de ce type d'investissement	12
2. La question du "dumping social"	50

INTRODUCTION

1. À sa dix-neuvième session, la Commission des sociétés transnationales a prié le Secrétaire général d'établir des rapports en vue d'un débat général sur les sociétés transnationales dans l'économie mondiale et sur les principales tendances qui s'y rapportent (voir E/1993/30, chap. II, par. 19). Le présent rapport sur les sociétés transnationales et l'emploi a été rédigé en réponse à cette demande par le Programme sur les sociétés transnationales, en concertation avec l'Institut international d'études sociales et le Service des entreprises multinationales de l'Organisation internationale du Travail.

2. La montée récente du chômage dans un certain nombre de pays, sur fond de mondialisation croissante de l'activité économique mondiale, amène les responsables nationaux à se pencher sur le problème de l'emploi. Les pays développés et les pays en développement partagent les mêmes préoccupations dans ce domaine, bien que la nature et les causes profondes du problème diffèrent considérablement d'un groupe de pays à l'autre.

3. Les forts taux de chômage qu'affichent actuellement les pays développés reflètent dans une très large mesure les fluctuations cycliques du niveau d'activité économique. Ils révèlent en outre des problèmes d'ajustement structurel à long terme qui découlent d'une croissance économique trop faible, de rapides mutations technologiques (avec l'adoption de techniques à faible intensité de main-d'oeuvre) et une redistribution des positions concurrentielles des différents pays sur les marchés internationaux. Pour remédier à ces facteurs, les branches d'activité et les entreprises des pays développés ont pris un certain nombre de mesures désignées sous le terme général de "restructuration". Dans l'ensemble, cette restructuration s'est traduite par des réductions d'effectifs ou des licenciements. En outre, certaines branches ont progressivement relocalisé à grande échelle leurs activités de production en fonction de l'évolution du coût comparatif, d'où un phénomène généralisé de fermetures d'usines. Les cas les plus spectaculaires de relocalisation, où l'on a pu voir des usines fermer et aller se réinstaller ailleurs, ont suscité de profondes inquiétudes, surtout parmi les salariés. Le rôle des facteurs structurels est indéniable puisqu'en 1991, après cinq années de croissance économique régulière, due en partie au projet de marché unique en Europe, la Communauté européenne comptait toujours 12 millions de demandeurs d'emploi, qui représentaient 8 % de la population active et, à la fin de 1993¹, elle était passée à 17 millions de chômeurs, soit 11 % de la population active. Dans l'ensemble des pays développés, le chômage s'est maintenu au-dessus de 6 % pendant toute la durée des années 80, avec plus de 30 millions de demandeurs d'emploi au total en 1991. L'incapacité des pays à venir à bout des problèmes structurels à long terme susmentionnés avec l'aide des politiques macro-économiques et des autorités du marché du travail qui s'étaient révélées efficaces lors de la période de croissance rapide précédente est l'une des principales raisons pour lesquelles l'emploi suscite autant d'inquiétude aujourd'hui.

4. Dans les pays en développement, on enregistre souvent des taux de chômage et de sous-emploi constamment élevés, qui résultent de la pauvreté et des faibles taux de développement liés aux insuffisances du capital physique et

/...

humain et aux faibles moyens technologiques, auxquels s'ajoute dans de nombreux cas un rapide accroissement démographique. Les taux de chômage déclarés ne donnent qu'une image très incomplète de la situation des pays en développement, mais ils n'en demeurent pas moins élevés : en Afrique subsaharienne, par exemple, tous les pays affichaient des taux de chômage à deux chiffres de 1975 à 1992. Pendant la même période, des pays d'Asie comme l'Inde et le Pakistan, malgré des taux de croissance du produit intérieur brut tout à fait honorables, ont comptabilisé des taux de chômage supérieurs à 15 %, et en Amérique latine, le chômage urbain a dépassé les 8 %. Seuls les pays est-asiatiques ont enregistré de faibles taux de chômage, inférieurs à 3 %, pendant la période précitée². D'une façon générale, les taux de création d'emplois ont été nettement inférieurs aux taux de croissance de la production. C'est pourquoi la plupart des pays en développement sont soucieux de voir s'accroître plus rapidement les possibilités d'emplois rémunérés qui contribueraient à la prospérité économique et donneraient aux titulaires des nouveaux emplois un rôle social et politique accru.

5. Le présent rapport est consacré à un aspect précis de la situation de l'emploi particulièrement digne d'intérêt compte tenu de la mondialisation croissante de l'activité économique internationale : le rôle que jouent les sociétés transnationales dans la création, la délocalisation ou la relocalisation des emplois par l'intermédiaire de leurs activités de production internationales. En effet, les sociétés transnationales sont de gros employeurs et une source importante de capital, de technologie et de moyens logistiques pour les pays développés comme dans les pays en développement. Elles ont d'importantes ressources à leur disposition et représentent un volume d'investissement et d'activités à valeur ajoutée considérable dans le monde entier, au point qu'environ un tiers de la production privée mondiale est susceptible d'être intégrée à la production internationale sous le contrôle des sociétés transnationales³. On voit que ces sociétés jouent un rôle déterminant, d'une part en créant des postes de travail dans leurs unités de production et, plus important encore, en favorisant l'emploi dans les entreprises avec lesquelles elles traitent et en servant de catalyseur auprès des sociétés du pays d'implantation.

6. Au total, selon les estimations, les sociétés transnationales sont à l'origine directe de plus de 73 millions d'emplois dans le monde entier dont 60 % dans des sociétés mères, le plus souvent implantées dans des pays développés, et 40 % dans leurs filiales à l'étranger. Sur ce total, environ 12 millions de salariés sont directement employés dans les filiales implantées dans des pays en développement. Bien que ces emplois représentent un pourcentage négligeable, soit 2 à 3 % de la population active mondiale, les emplois créés par les sociétés transnationales représentent au total un cinquième environ des emplois rémunérés des branches non agricoles dans les pays développés et les pays en développement. En outre, les salariés des sociétés transnationales appartiennent à la main-d'oeuvre de base des activités de pointe de l'industrie manufacturière et du secteur des services⁴. Outre les emplois qu'elles créent directement, les sociétés transnationales génèrent indirectement un volume considérable d'emplois grâce aux liens qu'elles entretiennent avec les sous-traitants, les fournisseurs et d'autres sociétés des pays d'origine et d'implantation. Selon les estimations, un à deux emplois au minimum sont

/...

généérés indirectement pour chaque poste de travail créé dans une filiale à l'étranger. Même en calculant au plus juste, le nombre total des emplois associés aux sociétés transnationales est estimé à 150 millions pour le début des années 90. On peut même considérer que le volume total d'emplois créés n'est pas aussi important que les incidences qualitatives et autres retombées des investissements étrangers directs, notamment ceux qui peuvent jouer sur la qualité de la main-d'oeuvre. Par ailleurs, la répartition des emplois d'un pays ou d'une région à l'autre dépend des choix d'implantation des sociétés transnationales. Bien que dans l'ensemble les investissements, la production et la création d'emplois bénéficient principalement au pays d'origine, leur vaste maillage géographique permet à ces sociétés d'orchestrer la division internationale du travail et d'influer sur les orientations de l'activité industrielle nationales et, partant, sur le marché de l'emploi dans les pays d'origine et d'implantation.

7. Le présent rapport examine le rôle des sociétés transnationales en tenant compte des effets quantitatifs, qualitatifs et géographiques que peuvent avoir ces sociétés sur l'emploi dans le pays d'origine comme dans les pays d'implantation et s'efforce de resituer ces effets dans le contexte des stratégies successives des sociétés transnationales. Il étudie plus particulièrement les tendances récentes des politiques de recrutement des sociétés transnationales et les conséquences indirectes et qualitatives que peuvent avoir les activités de ces sociétés sur l'emploi en précisant les facteurs fondamentaux en jeu. L'une des principales conclusions du présent rapport est que l'évolution récente vers un système intégré de production au niveau international et la complexité croissante des liens unissant sociétés mères et filiales dispersées dans le monde entier modifient l'impact des sociétés transnationales sur la répartition du travail dans les entreprises qu'elles contrôlent. Les incidences que cette évolution pourrait avoir sur le marché du travail sont encore assez mal connues, mais elles seront probablement suivies de près par les responsables nationaux dans les années à venir.

8. Le présent rapport se divise en trois chapitres. Le chapitre I décrit brièvement les différents effets que les sociétés transnationales peuvent avoir sur l'emploi et s'efforce de lier certains profils de l'emploi aux choix stratégiques et aux trois grandes phases évolutives de ces sociétés qui sont passées successivement de l'autonomie à l'intégration simple, puis à l'intégration complexe. Le chapitre II passe en revue les données disponibles afin d'offrir une étude empirique aussi complète que possible des principales caractéristiques de la répartition quantitative, qualitative et géographique de l'emploi dans les sociétés transnationales et étudie de près les conséquences particulières que peuvent avoir sur l'emploi l'orientation actuelle vers des stratégies d'intégration complexe et l'émergence d'un système intégré de production au niveau international. Le chapitre III examine certaines des incidences que pourraient avoir sur le marché du travail les liens transfrontières que le système intégré de production au niveau international rend possibles. Bien qu'il ne s'agisse que d'une ébauche d'analyse, ce chapitre vise à mettre en lumière certains des problèmes auxquels seront probablement confrontés les responsables des pays industrialisés et des pays en développement dans un proche avenir. Les conclusions du chapitre IV contiennent certaines observations sur les incidences politiques de l'évolution dont rend compte le présent rapport.

/...

I. LES SOCIÉTÉS TRANSNATIONALES ET L'EMPLOI : TOUR D'HORIZON

A. Les diverses conséquences sur l'emploi

9. L'impact de la production internationale sur l'emploi dépend de plusieurs facteurs. Par exemple, le secteur et le domaine d'activité faisant l'objet de l'investissement jouent un rôle dans la mesure où certaines opérations exigent plus de main-d'oeuvre que d'autres. Les effets sur l'emploi varient également selon que les investissements étrangers directs suppléent aux moyens de production nationaux ou viennent s'ajouter aux investissements nets. Ces effets peuvent aussi changer à long terme. Lors de la phase préliminaire d'un investissement étranger direct, on peut observer dans le pays d'implantation un phénomène de contraction des effectifs du secteur concerné car les entreprises nationales doivent absorber le choc de la concurrence des filiales étrangères, mais la situation de l'emploi peut par la suite s'améliorer à mesure que les entreprises nationales s'adaptent à cette nouvelle donne. Le type d'investissement (ou "mode d'entrée") peut également décider des conséquences pour le marché du travail : on n'obtiendra pas les mêmes résultats s'il s'agit de mettre en place des installations, un matériel et des effectifs entièrement nouveaux ou s'il s'agit d'une fusion ou d'une prise de contrôle sans conséquence pour les effectifs, l'entreprise passant simplement sous contrôle étranger. La stratégie de l'investisseur étranger est également déterminante comme il est décrit ci-après.

10. À l'échelle de l'économie d'un pays, le problème se complique de par la distinction qu'il convient de faire entre les conséquences des entrées et des sorties d'investissements d'une part et, dans chacun de ces deux cas, entre les conséquences directes et indirectes que ces investissements peuvent avoir sur l'emploi. C'est ainsi qu'une filiale étrangère peut créer indirectement autant sinon plus d'emploi grâce aux liens qu'elle établit dans l'économie du pays d'implantation que par la création directe de postes de travail. En revanche, si une filiale est tributaire d'importations ou met en place de nouveaux types de contrats de sous-traitance, les investissements étrangers directs peuvent provoquer une restructuration de l'économie nationale ayant des effets indirects sur les effectifs des branches d'activité liées aux filiales étrangères dans le cadre d'une intégration en amont et en aval. En bref, les conséquences que la production internationale peut avoir sur l'emploi sont soit directes soit indirectes, et soit positives soit négatives; parfois ces divers phénomènes coexistent et, quelle que soit l'économie nationale à l'étude, doivent être examinés séparément pour les entrées et les sorties d'investissements.

11. Le tableau 1 présente les différentes conséquences que les entrées et les sorties d'investissements peuvent avoir sur les marchés du travail nationaux. Ces effets concernent à la fois le volume des emplois, leur qualité et leur localisation. Bien entendu, chacune des composantes de la matrice du tableau 1 ne constitue qu'une définition statique et partielle des conséquences que pourrait avoir la production internationale sur le marché du travail. Il n'est pas précisé quel sera en dernière analyse l'impact de la production internationale sur les marchés du travail nationaux puisqu'il dépend de facteurs macro-économiques et de la réaction des entreprises des pays d'origine et des pays d'implantation aux évolutions en matière de concurrence et de

/...

spécialisation industrielle que les activités des sociétés transnationales entraînent dans le pays d'origine et à l'étranger. Par exemple, la façon dont les entreprises nationales, les politiques nationales ou les marchés du travail pourraient réagir à certains régimes d'entrées et de sorties d'investissements et donc modifier le scénario final, est impossible à déduire de la gamme des conséquences possibles qu'illustrent les composantes du tableau 1. La complexité des facteurs déterminant les conséquences que peuvent avoir les investissements étrangers directs sur l'emploi est illustrée par l'encadré 1 qui s'appuie sur l'exemple des investissements étrangers directs que le Japon a effectués dans le secteur automobile aux États-Unis. Entre autres facteurs, les stratégies des producteurs internationaux permettent de mieux comprendre ces diverses interactions.

B. Incidences sur l'emploi de la stratégie de l'entreprise

12. Les stratégies des sociétés transnationales sont l'un des nombreux éléments de la production internationale qui ont une incidence sur l'emploi : traduites en modes d'organisation, ces stratégies influent, en dernière analyse, sur le volume, la qualité et la localisation de l'emploi dans le monde entier. La production transfrontière de biens et de services suppose que des décisions aient été prises quant au lieu d'implantation des différentes opérations (notamment des opérations qui constituent la chaîne de la valeur ajoutée d'une société donnée) et le degré d'intégration des diverses entités gérées. Les stratégies dont dépend l'organisation fonctionnelle de la production au niveau international se sont diversifiées avec le temps jusqu'à recouvrir l'autonomie, l'intégration simple et l'intégration complexe (tableau 2). Par stratégie d'autonomie, on entend la création de filiales étrangères dont le mode d'organisation reproduit en grande partie celui de la société mère, mais qui n'entretiennent avec celle-ci que des rapports limités (participation au capital ou transfert de technologie, par exemple). Comme le montre le tableau 2, ce type de stratégie est souvent appliqué dans les pays d'implantation qui, sur un marché intérieur relativement protégé, cherchent à substituer la production des filiales étrangères à certaines importations. Lorsqu'elles suivent une stratégie d'intégration simple, les sociétés transnationales créent des filiales ou s'adressent à des sous-traitants afin de faire exécuter à l'étranger certaines activités bien spécifiques, les opérations les plus importantes restant l'apanage du pays du siège. C'est généralement le coût de certains facteurs de production (par exemple de la main-d'oeuvre) qui conduit les sociétés à adopter des stratégies de ce type et elles y sont souvent encouragées par des pays d'implantation qui cherchent à promouvoir une industrialisation axée sur l'exportation dans le cadre d'un système commercial et financier relativement ouvert. Par stratégie d'intégration complexe (ou stratégie liée au système intégré de production au niveau international), on entend la création de filiales qui s'acquittent de certaines fonctions ou exécutent certaines opérations là où leur contribution à la chaîne de la valeur ajoutée se révèle la plus rentable pour l'ensemble de la société, la coordination de ces filiales géographiquement dispersées étant réalisée au sein de réseaux mondiaux de production et de distribution très denses. Ce type de stratégie donne donc lieu à d'importants flux transfrontières de facteurs de production et de services divers à l'intérieur d'une même société; elle permet à l'entreprise de réaliser des économies d'échelle et de fonctionner de façon plus rentable et plus

/...

efficace. Géographiquement parlant, on peut dire que les stratégies d'autonomie sont généralement "multidomestiques", c'est-à-dire qu'elles sont surtout conçues pour desservir le marché intérieur des pays d'implantation, alors que les stratégies d'intégration simple et d'intégration complexe supposent que les sociétés transnationales coordonnent leurs opérations au niveau régional ou mondial. Les sociétés transnationales peuvent choisir entre ces trois stratégies mais, dans bien des branches d'activité, la tendance est à l'intégration de plus en plus étroite des activités fonctionnelles⁵.

Tableau 1

Incidences potentielles des investissements étrangers directs sur le volume, la qualité et la localisation des emplois

Incidences	Entrées d'investissements				Sorties d'investissements			
	Directes		Indirectes		Directes		Indirectes	
	Positives	Négatives	Positives	Négatives	Positives	Négatives	Positives	Négatives
Volume	Augmentent le capital net et créent des emplois en développant l'industrie.	Peuvent être à l'origine d'une restructuration et de suppression d'emplois si elles prennent la forme de rachats.	Créent des emplois grâce aux relations établies avec d'autres agents économiques sur le marché local.	Peuvent être à l'origine de suppressions d'emplois si elles entraînent une dépendance vis-à-vis des importations ou la délocalisation de sociétés existantes.	Créent des emplois ou protègent les emplois existants dans le pays du siège (par exemple pour satisfaire les besoins des filiales étrangères).	Entraînent une rélocalisation ou une exportation des emplois.	Créent des emplois ou protègent les emplois existants dans les branches d'activité situées en amont et dans le secteur tertiaire du pays du siège.	Entraînent des suppressions d'emplois dans les branches d'activité dominant lieu à des délocalisations.
Qualité	Rémunèrent davantage les travailleurs et augmentent la productivité.	Introduisent dans le pays des pratiques "étrangères" indésirables, par exemple en matière d'embauche et de promotion.	Encouragent par leur exemple les sociétés du pays d'implantation à organiser leurs activités de la façon la plus performante.	Entraînent une baisse des salaires si les sociétés du pays tentent de se poser en concurrentes.	Rehaussent le niveau des compétences en augmentant la valeur de la production.	Contraignent le personnel à renoncer à certains avantages ou à accepter des baisses de salaire.	Stimulent les industries plus évoluées.	Exercent des pressions à la baisse sur les salaires et les normes qui se répercutent sur les fournisseurs.
Localisation	Créent des emplois nouveaux et éventuellement de meilleure qualité dans des zones où le taux de chômage est élevé.	Aggravent la congestion des centres urbains et accentuent les déséquilibres régionaux	Encouragent la migration des fournisseurs vers les zones riches en main-d'œuvre.	Délocalisent les producteurs locaux entraînant ainsi le chômage dans la région.	Peuvent être à l'origine de certaines suppressions d'emplois au niveau local, mais peuvent entraîner la création d'emplois plus spécialisés, augmentant la qualité de la production sur le marché local de l'emploi.	Peuvent être à l'origine d'une nouvelle chute du marché de l'emploi régional ou local, s'il est déjà dans une mauvaise passe, en encourageant "l'exportation" de certains emplois.	Peuvent compenser la suppression d'emplois d'ouvriers par l'augmentation de l'offre locale d'emplois à haute valeur ajoutée liés aux exportations ou à la production au niveau international.	Peuvent entraîner des suppressions d'emplois dans les zones d'implantation du pays du siège, si la demande d'emplois sur le marché local monte en flèche à la suite de licenciements.

Source : Duncan Campbell, "Corporate strategies, international production and consequences for human resources" (Genève, OIT, 1994), ronéotypé.

/...

Encadré 1

Investissements étrangers directs japonais dans l'industrie automobile américaine : illustration de la complexité des incidences sur l'emploi de ce type d'investissement

Si les investissements étrangers directs japonais aux États-Unis ont fait l'objet d'un débat public, c'est en partie en raison de leurs répercussions sur le marché de l'emploi. Certains estiment par exemple que, dans le secteur de l'automobile, les constructeurs japonais ont procédé à des transferts de techniques et de compétences, mené davantage d'activités de formation que les constructeurs nationaux, versé des salaires plus élevés, garanti la sécurité de l'emploi et amélioré la productivité de la main-d'oeuvre^a. D'autres, par contre, fustigent ces mêmes constructeurs pour s'être contentés de créer des antennes de montage entraînant des suppressions d'emplois dans l'industrie automobile américaine et exerçant des pressions à la baisse sur le niveau net des salaires^b. À en juger par ces points de vue diamétralement opposés, la situation est plus complexe qu'il n'y paraît et elle offre un bon exemple de l'incidence multiforme des sociétés transnationales sur l'emploi.

Si on compare le comportement des sociétés transnationales japonaises à celui d'autres sociétés étrangères, on constate que, notamment dans l'industrie automobile, ces entreprises tendent davantage à investir "en rase campagne" qu'à procéder à des rachats, ce qui a des conséquences bénéfiques sur l'emploi, directement et indirectement. En revanche, comme leurs méthodes de travail et d'organisation de la production leur permettent d'obtenir le même niveau de production que les constructeurs américains avec des effectifs moindres, les constructeurs japonais ont sur leurs homologues américains un avantage de coût qui a indirectement, pour ces derniers, des répercussions négatives sur l'emploi.

Au départ, comme nombre de nouveaux investisseurs, les filiales japonaises ont largement fait appel à des importations, en s'approvisionnant en pièces détachées et en composants auprès de fournisseurs japonais. Les incidences positives sur l'emploi aux États-Unis par intégration en amont avec les fournisseurs locaux ont donc été minimales. Mais elles en sont venues de plus en plus à s'appuyer sur le marché local des pièces détachées et composants pour automobiles où se sont créées des filiales japonaises, entraînant une "deuxième vague" des mêmes incidences directes positives et incidences indirectes négatives sur l'emploi que celles occasionnées par la création des sociétés de montage.

La présence de filiales japonaises a eu une incidence positive sur la qualité de l'emploi dans l'industrie automobile américaine qu'elle a conduite à adopter une organisation plus efficace du travail et une définition plus souple des emplois, en déléguant davantage de pouvoirs aux échelons inférieurs de l'entreprise. Indirectement, leur influence s'est également révélée positive dans la mesure où les sociétés américaines ont délibérément imité les techniques japonaises en matière de gestion de ressources humaines. D'un autre côté, les pratiques japonaises diffèrent considérablement de celles suivies jusqu'à présent dans cette branche d'activité. D'aucuns ont constaté que

"travailler plus intelligemment" dans une société japonaise signifiait également "travailler plus dur"^c. Il est certain en tout cas que l'accord qui s'était fait sur le maintien d'un certain rapport entre le salaire et l'effort s'est trouvé remis en cause. Dans un domaine où tous les travailleurs étaient autrefois syndiqués, le personnel de nombre de filiales japonaises ne l'est toujours pas, ce qui a amené à vouloir infléchir en ce sens les relations professionnelles dans le secteur concerné. Enfin, si l'on considère que la création de ces filiales s'inscrit dans une politique de prolongation de la chaîne de production ou de "transplantation", on peut se demander si les emplois à plus forte valeur ajoutée ne sont pas restés au Japon.

De manière générale, les Japonais ont eu tendance à investir aux États-Unis dans des zones non industrielles, stimulant l'offre d'emplois dans des régions où l'industrie était sous-développée et où il existait un excédent de main-d'oeuvre non employée dans l'agriculture. Certes, cela n'a pas toujours été le cas : NUMMI, la coentreprise GM/Toyota, a revitalisé un site de production traditionnel et permis de redonner du travail à une main-d'oeuvre qui avait été mise à pied. D'une façon générale, les travailleurs de l'automobile que l'apparition de nouveaux concurrents avait mis à pied dans les zones industrielles traditionnelles ont éprouvé davantage de difficultés à s'intégrer au marché du travail local. Les sociétés japonaises ont souvent choisi de s'implanter dans des zones dépourvue de tradition syndicale solide.

Il ne fait aucun doute qu'éperonnée par la concurrence des filiales japonaises, l'industrie américaine de l'automobile a pris un essor nouveau. Mais les investissements étrangers directs effectués dans les années 80 l'ont été sur un marché intérieur relativement saturé où toute augmentation de la part de marché des producteurs japonais se soldait par une diminution de celle des producteurs nationaux. En outre, il serait intéressant de savoir s'il existe un rapport de cause à effet entre l'incidence des investissements étrangers directs japonais dans l'industrie automobile américaine dans les années 80 et la politique d'investissement à l'étranger des producteurs nationaux. On peut se demander si ceux-ci n'ont pas été poussés à investir davantage à l'étranger du fait de la diminution de leur part du marché intérieur et si le recours de plus en plus fréquent à l'achat de pièces détachées et de composants dans le nord du Mexique n'a pas été une conséquence directe de la concurrence nouvelle des investisseurs étrangers aux États-Unis. Ces questions demeurent sans réponse.

^a Voir par exemple, Robert Reich, "Who do we think they are", The American Prospect, vol. I, No 1, hiver 1991.

^b Voir Candace Howes, "The benefits of youth: The role of Japanese fringe benefit politics in the restructuring of the US motor vehicle industry", International Contribution to Labour Studies, Vol. I, p. 113 à 132, 1991.

^c W. Sengenberger et D. Campbell, Beyond Lean Production: Labour Aspects of a New Production Concept (Genève, Institut international d'études sociales, 1993).

Tableau 2

Évolution des stratégies et de la structure des sociétés transnationales

Forme	Type de relations interentreprises	Stratégie de la filiale étrangère	Degré d'intégration	Conditions
Autonomie, par exemple multinationale	Propriété, technologie	Reproduction miniature de la maison mère	Faible	Pays d'implantation ouvert à l'investissement étranger direct; obstacles importants au commerce; coût élevé des communications et des transports
Intégration simple, par exemple externalisation des approvisionnements	Propriété, technologie, marchés, financement, autres intrants	Production rationalisée	Fort pour certains maillons de la chaîne de la valeur ajoutée; faible pour d'autres	Pas de restrictions aux échanges et à l'investissement étranger direct, au moins sur le plan bilatéral; investissements directs autres que les participations
Système intégré de production aux niveaux régional et mondial	Toutes fonctions	Spécialisation ou indépendance stratégique	Peut être fort tout au long de la chaîne de la valeur	Pas de restrictions aux échanges et à l'investissement étranger direct; techniques informationnelles; communauté de goûts; concurrence accrue

Source : Programme de la CNUCED sur les sociétés transnationales, World Investment Report 1993: Transnational Corporations and Integrated International Production (publication des Nations Unies, numéro de vente : E.93.II.A.14), p. 117, et James Hamill, "Employment effects of the changing strategies of multinational enterprises", in Paul Bailey, Aurelio Parisotto et Geoffrey Renshaw (dir. publ.), Multinationals and Employment: The Global Economy of the 1990s (Genève, OIT, 1993), p. 74.

13. On trouvera au tableau 3 un résumé récapitulatif des incidences potentielles sur le volume des emplois des trois stratégies envisagées, incidences dont les diverses manifestations sont en partie liées aux conséquences desdites stratégies sur le niveau global de production des sociétés. Mais quelle que soit leur influence ou leur absence d'influence sur le niveau de production ou le volume de l'emploi considérés globalement, ces stratégies ont vraisemblablement un rapport avec les différentes tendances directes et indirectes constatées en matière de création ou de suppression d'emplois. Si une société transnationale applique une stratégie d'autonomie et axe sur le marché ses investissements étrangers directs, il peut arriver que sa nouvelle filiale étrangère desserve un marché précédemment alimenté par des exportations du pays du siège. Un tel état de choses peut avoir pour conséquence directe d'éroder la production et l'emploi dans celui-ci. Mais si une société envisage d'investir directement à l'étranger à cause du niveau élevé des tarifs douaniers imposés aux exportations du pays du siège, elle risquerait, en décidant de ne pas procéder à cet investissement, de voir s'éroder sa part totale du marché international, ce qui finirait par avoir des conséquences préjudiciables sur ses effectifs dans le pays du siège. Maintes sociétés manufacturières sont confrontées à ce type de conséquences imprévisibles. Dans le secteur tertiaire, toutefois, l'investissement étranger direct peut se révéler le seul moyen de desservir les marchés étrangers, en raison du caractère non échangeable de nombre de services (dont plusieurs deviennent malgré tout plus faciles à échanger). Lorsque, par exemple, une compagnie d'assurances se dote d'une filiale étrangère, la création de cette filiale n'a généralement pas d'incidence négative sur l'emploi dans le pays du siège, où elle peut même au contraire se révéler bénéfique, puisque de nouveaux emplois sont susceptibles d'être créés pour desservir la filiale. Pour le pays d'implantation, une filiale autonome peut être une source d'emplois relativement stable et fiable, puisqu'elle existe en vue de desservir le marché local et non pas pour tirer parti d'un avantage compétitif plus éphémère tel que le coût peu élevé de la main-d'oeuvre. Toutefois, les conséquences indirectes de la présence d'une filiale ne sont pas aisément prévisibles. La filiale bénéficie-t-elle d'un tel avantage compétitif que des sociétés nationales moins dynamiques voient diminuer leur part de marché et baisser leurs effectifs? Ou bien sa présence aura-t-elle des effets positifs en établissant des relations solides avec les fournisseurs locaux, ce qui aurait pour effet de stimuler indirectement l'emploi?

14. Une stratégie d'intégration simple a des incidences directes quelque peu différentes. Le transfert d'opérations à forte intensité de travail à des filiales ou à des entreprises associées peut faire baisser les effectifs employés à des activités à faible valeur ajoutée dans le pays du siège et faire augmenter la demande de main-d'oeuvre relativement peu qualifiée dans le pays d'implantation. Cette même stratégie peut avoir indirectement pour effet d'augmenter les effectifs employés à des activités à forte valeur ajoutée dans le pays du siège ou d'y protéger les emplois que menace l'érosion de l'avantage compétitif de la société du fait du renchérissement de la main-d'oeuvre. La perte d'emplois directement liée au transfert à l'étranger de certaines activités de production est ainsi compensée en partie; l'incidence globale sur l'emploi dans le pays du siège dépend de l'écart net entre le nombre d'emplois perdus du fait de ce transfert et le nombre d'emplois créés pour faire face à l'augmentation de la production internationale. Pour le pays d'implantation, ce

/...

type d'investissement étranger se traduit directement en général par une création d'emplois. Cela étant, les effets multiplicateurs (ou indirects) de la création d'une filiale étrangère varient. La division internationale du travail qu'entraîne une stratégie d'intégration simple n'occasionne vraisemblablement pas de déplacement de la capacité locale existante (incidence indirecte négative), mais la présence de la filiale peut aussi bien stimuler indirectement l'emploi de façon sensible qu'à peine en augmenter le volume (comme c'est fréquemment le cas dans les zones franches industrielles).

15. Les stratégies suivies par les sociétés transnationales ont également une incidence sur la qualité de l'emploi. Lorsqu'une entreprise applique une stratégie d'autonomie, la structure de l'emploi dans la filiale correspond, dans ses grandes lignes, à celle de la société mère si l'on excepte les activités à plus forte valeur ajoutée, telles que la recherche-développement, qui demeurent généralement l'apanage du siège. Il convient de faire observer ici que, pour être les plus anciennes, les stratégies d'autonomie n'ont pas pour autant perdu de leur importance, peut-être parce que, dans les pays où il existe des obstacles au commerce, les sociétés étrangères sont tentées de procéder à des investissements directs qui leur permettent de se jouer de ces obstacles. Qui plus est, parce que de nombreux services ne se prêtent pas aux échanges, bien des investissements effectués dans le secteur tertiaire se font sur ce modèle. Il est moins facile à une entreprise de services qu'à une entreprise industrielle de segmenter le processus de production et de transférer les opérations à forte intensité de main-d'oeuvre dans les pays en développement afin de tirer parti du moindre coût de la main-d'oeuvre. La raison en est que nombre de services ne peuvent encore être échangés entre sociétés indépendantes, mais doivent être produits à l'endroit et au moment où ils sont consommés. De ce fait, les filiales étrangères relevant du secteur tertiaire tendent à se modeler sur leur maison mère en ce qui concerne la proportion des facteurs de production et notamment à adopter le même niveau de compétences, de recherche-développement et d'intensité du capital que cette dernière. En matière de qualité de l'emploi et de transfert de techniques, leur présence a donc des incidences plus positives que celle des filiales de sociétés manufacturières⁶.

16. En revanche, en séparant le lieu de production du lieu de consommation, les stratégies d'intégration simple introduisent une complémentarité entre les différentes implantations nationales au niveau de la structure de l'emploi; autrement dit, elles sont à l'origine d'une division internationale du travail fondée sur les avantages spécifiques des différents pays d'implantation. Si, comme c'est souvent le cas pour les investissements étrangers directs réalisés dans les industries manufacturières, ces avantages sont liés à la présence d'une main-d'oeuvre bon marché, la maison mère conserve les emplois les plus qualifiés et les mieux rémunérés tandis que les emplois moins qualifiés gravitent autour de la filiale. Si, toutefois, l'on parvient à trouver une formule combinant salaire plus élevé et meilleur niveau de compétences, certains emplois à forte valeur ajoutée pourraient également être localisés dans le pays d'implantation.

17. La localisation de l'emploi dépend également des stratégies adoptées. L'investissement étranger direct qui suit une stratégie d'autonomie est généralement "axé sur le marché" et il concerne le plus souvent les pays développés ou les pays en développement plus importants ou à revenu relativement

/...

élevé. À quelques nouvelles exceptions près (voir ci-après), c'est dans les pays développés, où la demande de services est la plus forte, que se rencontre la plus forte concentration d'effectifs employés par les sociétés transnationales dans le secteur des services. En revanche, une société qui applique une stratégie d'intégration simple sera le plus souvent amenée à investir directement dans des pays en développement dont les ressources l'attirent (notamment la main-d'oeuvre). La proximité des marchés finals du monde développé est un critère important de localisation dans un pays en développement dans le cadre de certaines stratégies d'intégration simple - comme le montre l'essor de la sous-traitance au nord du Mexique - tandis que, dans d'autres branches d'activité (telles que le textile ou le montage de matériel électronique) ou pour certaines fonctions (par exemple, le traitement des données), la situation géographique importe moins.

18. À mesure que l'on avance de gauche à droite dans la lecture du tableau 3, on constate qu'augmentent tant la complexité des incidences de l'investissement étranger direct sur le marché du travail que l'intégration transfrontière de la production des sociétés transnationales. Qu'il s'agisse du volume, de la qualité ou de la localisation de l'emploi, la distinction entre les incidences sur l'emploi dans le pays d'implantation et dans le pays du siège perd de son acuité. Lorsqu'une société applique une stratégie d'intégration simple qui l'amène à rechercher la complémentarité transfrontière des tâches et des emplois, son influence sur l'emploi dans le pays d'implantation dépend bien davantage des décisions prises dans le pays du siège que dans le cas d'une filiale étrangère autonome. Son influence sur l'emploi dans le pays du siège est également plus difficile à évaluer. En particulier, la question de savoir si l'intégration simple favorise la division du travail entre les pays ou si, au contraire, le marché du travail du pays d'implantation se substitue à celui du pays du siège est controversée depuis 25 ans⁷ : c'est le problème de l'"exportation des emplois".

19. La nécessité de considérer simultanément les incidences sur le pays d'implantation et les répercussions sur le pays du siège se fait de plus en plus impérieuse à mesure que le niveau d'intégration augmente. On comprendra donc que ce soit dans le cadre du modèle nouveau d'intégration profonde (extrême droite du tableau 3) que la distinction entre pays du siège et pays d'implantation ainsi qu'entre les différentes incidences sur les marchés du travail est la moins marquée. Si, pour les sociétés transnationales, l'un des avantages de l'intégration profonde réside dans les économies d'échelle que, à la différence d'une stratégie d'autonomie ou d'intégration simple, elle leur permet de réaliser, cet état de choses peut tout au plus se traduire, pour la main-d'oeuvre d'une société dans son ensemble, par une diminution des effectifs à l'échelle du système de la société, ce, parce que la coordination des différentes fonctions de l'entreprise réalisées en différents points du système intégré entraînerait vraisemblablement une plus grande rationalisation de l'emploi au niveau de l'entreprise tout entière que, par exemple, la transposition d'opérations isolées dans une stratégie d'autonomie. Mais il est plus difficile de prévoir les variations à la hausse ou à la baisse du volume de l'emploi à l'échelle du système de la société, selon qu'il s'agit du pays d'implantation ou du pays du siège. Dans le cadre de l'intégration profonde, la dichotomie traditionnelle joue moins pour ce qui est de la localisation des

/...

opérations à valeur ajoutée. La localisation (bien qu'encore déterminée dans une large mesure par la proximité des marchés finals) dépend davantage maintenant de diverses "ressources acquises" dont la qualité de l'emploi est un aspect important. Étant donné que des opérations à valeur ajoutée indépendantes peuvent être localisées n'importe où, il ne se justifie plus, semble-t-il, de considérer que, pour une entreprise donnée, le pays du siège a une mainmise sur les emplois les plus qualifiés.

20. Comme indiqué ci-dessus, on peut s'attendre à ce que le nouveau système intégré de production au niveau international modifie sensiblement les incidences des sociétés transnationales sur l'emploi. Cette évolution ne fait que commencer et on ne sait pas encore au juste quelles en seront l'importance et la direction. Toutefois, à considérer les différents éléments d'une stratégie intégrée, on est fondé à penser que les grandes tendances liées aux stratégies nouvelles pourraient avoir une série de répercussions sur l'emploi, c'est-à-dire entraîner une séparation plus complète ou plus prononcée de la production et de la consommation; une intégration plus complète ou plus profonde des opérations à valeur ajoutée confiées aux différentes implantations d'une société donnée; et une plus grande dépendance vis-à-vis de "ressources acquises", telles que la qualité de la main-d'oeuvre et le renouvellement des modes d'organisation, qui sont autant d'éléments fondamentaux des avantages que les sociétés transnationales tirent des opérations qu'elles contrôlent. On trouvera au chapitre suivant, à la section C, une analyse plus détaillée des répercussions que ces tendances pourraient avoir sur le volume, la qualité et la localisation de l'emploi.

Tableau 3

Incidences sur l'emploi des stratégies suivies par les sociétés

Aspect de l'emploi	Stratégie d'autonomie	Stratégie d'"intégration simple"	Stratégie d'"intégration profonde"
Volume	Les filiales étant axées sur le marché local, le volume de l'emploi peut augmenter à l'échelle de la société tout entière puisque, dans chaque filiale, la structure de l'emploi reproduit celle de la maison mère. Les relations qui s'établissent souvent avec les fournisseurs locaux sont indirectement à l'origine d'une création d'emplois.	La filiale étrangère est axée sur l'exportation et sa présence donne vraisemblablement lieu directement à une création d'emplois, bien que certains emplois risquent de disparaître dans le pays du siège (mais d'autres y seront peut-être créés). Le nombre d'emplois indirectement créés peut-être minimal puisque les filiales étrangères procèdent essentiellement à la transformation d'intrants importés.	Le volume de l'emploi peut diminuer dans l'ensemble de la société si celle-ci se trouve dans une période de transition après avoir renoncé à appliquer une stratégie d'autonomie. En effet, au lieu d'être exécutées comme par le passé dans chacun des lieux d'implantation, les activités à valeur ajoutée sont rationalisées et coordonnées de façon que la société fonctionne plus efficacement et bénéficie d'avantages d'échelle. Il est plus difficile de faire la part des incidences sur le pays du siège et des incidences sur le pays d'implantation puisque le producteur intégré peut à présent choisir entre différentes localisations et que l'avantage n'est plus nécessairement du côté du pays du siège.
Qualité	La filiale étrangère reproduit souvent la structure de l'emploi de la maison mère, sauf en ce qui concerne les emplois à plus forte valeur ajoutée (à savoir, recherche-développement, fonctions du siège). Les relations professionnelles s'alignent souvent sur le modèle national car la filiale étrangère est davantage intégrée au cadre institutionnel de son pays d'implantation.	Cette stratégie est à l'origine d'une division internationale du travail, dans laquelle les emplois à faible niveau de qualification et faible valeur ajoutée peuvent échoir principalement à la filiale étrangère. Il peut en résulter une tendance à la non-syndicalisation dans la mesure où la stratégie d'intégration est essentiellement fondée sur le faible coût de la main-d'oeuvre et où l'intégration accentue la vulnérabilité de l'ensemble du système.	Une intégration plus profonde peut s'accompagner d'une tendance à la convergence de certains éléments de l'emploi, répondant au souci de maximiser l'efficacité de la société dans son ensemble. Ici aussi les différences qualitatives entre la localisation dans le pays du siège et la localisation dans le pays d'implantation sont plus difficiles à prévoir. Une certaine spécialisation des filiales sur le marché du travail semble devoir en découler puisqu'un producteur intégré peut confier à certaines d'entre elles la responsabilité de l'exécution de certaines activités à valeur ajoutée pour l'ensemble du système.
Localisation	Puisque l'objectif premier est de desservir le marché local, la dispersion géographique des opérations de la société (et de l'emploi) se fera à l'intérieur des principales zones-marché et sera donc plus concentrée. La politique tarifaire d'un pays donné peut être un facteur d'incitation aux entrées d'investissements directs plutôt qu'au commerce.	Puisque son objectif premier est de tirer parti des ressources existantes (par exemple, d'une main-d'oeuvre bon marché), la société peut bénéficier d'une plus grande latitude en matière de localisation que dans le cadre d'une stratégie d'autonomie. La stratégie d'intégration simple est un moyen de localiser certaines opérations de production dans les pays en développement.	Le producteur intégré peut séparer plus complètement le lieu de production du produit final de son lieu de consommation. Cela ne veut pas dire que la proximité des marchés finals ne joue plus aucun rôle dans le choix d'un lieu d'implantation, mais il n'est plus indispensable que toutes les activités à valeur ajoutée jouxtent le marché final. La production intégrée est orientée vers la recherche de ressources stratégiques et, comme la qualité et le coût des ressources humaines (c'est-à-dire les "ressources acquises") sont parmi les plus importantes de ces ressources, la société peut choisir ses lieux d'implantation de façon plus souple que dans le cadre des deux autres stratégies.

Source : Adapté avec certains ajouts de : James Hamill, "Employment effects of the changing strategies of multinational enterprises", in Paul Bailey, Aurelio Parisotto et Geoffrey Renshaw (dir. publ.), *Multinationals and Employment: The Global Economy of the 1990s* (Genève, OIT, 1993), tableau 3.5, p. 74.

II. EFFETS DES INVESTISSEMENTS ÉTRANGERS DIRECTS ET
DE L'INTÉGRATION DE LA PRODUCTION INTERNATIONALE
SUR L'EMPLOI

A. Création directe et indirecte d'emplois

1. Emplois directement créés par les sociétés
transnationales : tendances récentes

a) Tendances mondiales

21. Au cours des 20 dernières années, le nombre d'emplois créés par les sociétés transnationales a suivi la même courbe, fortement ascendante, que celle de leurs activités et celle des flux et stocks mondiaux d'investissements étrangers directs. Toutefois, la progression en pourcentage du nombre des personnes directement employées par les sociétés transnationales (y compris les sociétés qui leur sont affiliées) a été nettement inférieure à celle de la valeur nominale des flux et stocks d'investissements étrangers directs. Si la progression du nombre des employés des sociétés transnationales a été légèrement en recul par rapport à celle des investissements étrangers directs au cours de la période 1975-1985, l'écart entre le taux d'accroissement du nombre d'emplois créés directement par les sociétés transnationales et celui des stocks mondiaux d'investissements étrangers directs s'est creusé après 1985 (tableau 4).

22. Le nombre total des emplois directement créés par les sociétés transnationales est sujet à des fluctuations cycliques, aux variations de la composition de la production et aux inégalités de croissance économique d'une région et d'un pays à l'autre. Le nombre des emplois créés directement par les sociétés mères et les filiales à l'étranger des sociétés transnationales au cours des dernières années reflète, d'une part, les changements survenus dans le mode de répartition des investissements étrangers directs et le mode de production internationale des sociétés transnationales et, d'autre part, une évolution plus large liée à la croissance économique, aux changements technologiques, aux fluctuations des prix et des taux de change et à la restructuration de l'industrie dans le monde entier. Certains facteurs économiques généraux ont eu tendance à freiner la croissance de l'emploi dans les sociétés transnationales : ralentissement de la croissance économique des pays industrialisés, mais aussi, en ce qui concerne les sociétés transnationales elles-mêmes, tendance de plus en plus nette à recourir à des technologies permettant d'accroître l'intensité du capital et d'économiser la main-d'oeuvre, importance croissante de la sous-traitance aux échelons national et international et volonté de maîtriser les coûts par la rationalisation et par la réduction des effectifs. En fait, le nombre total d'emplois créés directement par les sociétés transnationales les plus importantes était plus faible à la fin des années 80 qu'en 1980⁸ et il est probable qu'il va continuer à décliner à en juger par le ralentissement de l'activité économique mondiale qui a marqué le début des années 90.

/...

Tableau 4

Stock mondial d'investissements étrangers directs et nombre estimatif total des employés des sociétés transnationales en 1975, 1985, 1990 et 1992

	1975	1985	1990	1992
Stocks d'investissements étrangers directs (en millions de dollars)	282	690	1 612	1 988
Nombre estimatif des employés des sociétés transnationales (en millions d'employés)	40	65	70	73 ^a
Nombre d'employés des sociétés mères	..	43	44	44 ^a
Nombre d'employés des filiales à l'étranger	..	22	26	29 ^a
Pays développés	..	15	17	17 ^a
Pays en développement	..	7	9	12 ^a
Chine	3	6
<u>Pour mémoire :</u>				
Nombre d'employés des sociétés transnationales des États-Unis	26 ^b	25	25	..
Nombre d'employés de leurs filiales à l'étranger	7	6	7	..

Sources : Programme des sociétés transnationales de la CNUCED, d'après Centre des Nations Unies sur les sociétés transnationales, Transnational Corporations in World Development: Trends and Prospects (publication des Nations Unies, numéro de vente : E.88.II.A.7), p. 24; Programme des sociétés transnationales de la CNUCED, World Investment Report 1993: Transnational Corporations and Integrated International Production (publication des Nations Unies, numéro de vente : E.93.II.A.14), p. 48; et Aurelio Parisotto, "Direct employment in multinational enterprises in industrialized and developing countries: main characteristics and recent trends", in Paul Bailey, Aurelio Parisotto et Geoffrey Renshaw, Multinationals and Employment: The Global Economy of the 1990s (Genève, OIT, 1993), p. 34).

^a Estimation préliminaire.

^b 1977.

23. L'un des grands problèmes qui se posent a trait à l'incidence de l'expansion considérable des activités financées par les investissements étrangers directs sur les effectifs des sociétés transnationales. Bien que de nombreuses sociétés soient devenues transnationales au cours de la période considérée (ce qui a entraîné une augmentation des effectifs globaux des sociétés transnationales), l'effet le plus manifeste de cette expansion a été d'accroître l'embauche dans leurs filiales à l'étranger. Dans les pays d'implantation développés, cet accroissement a été dû dans une moindre mesure à une création directe d'emplois qu'à des échanges ou à des déplacements par les employeurs des effectifs existants : une part non négligeable des flux d'investissements étrangers directs vers les pays développés au cours de la deuxième moitié des années 80 s'explique par les fusions et achats effectués par

/...

les sociétés transnationales dans leur pays d'origine et dans leurs pays d'implantation plutôt que par des investissements en installations entièrement nouvelles, d'où des acquisitions de personnel – qui se sont d'ailleurs souvent accompagnées d'une restructuration et d'une rationalisation des effectifs – plutôt que des créations d'emplois proprement dites⁹. Plus important encore peut-être, le fait que les investissements étrangers directs servent de plus en plus à financer des services, qui mobilisent davantage de capitaux que les activités manufacturières, s'est également traduit par un accroissement relativement faible du nombre d'employés des filiales à l'étranger par rapport à la croissance des investissements étrangers directs. Bref, il y a bien eu création nette d'emplois directs, mais le nombre total des employés des sociétés transnationales dans les pays développés – où s'effectuent la plupart des investissements étrangers directs – n'a pas vraiment changé en dépit de l'accroissement substantiel des investissements dont ces pays ont bénéficié. Les incidences des investissements étrangers directs sur l'emploi ont été plus visibles dans les pays d'implantation en développement, ce qui tient en partie au fait que les activités des sociétés transnationales dans ces pays (en particulier la Chine) sont fortement consommatrices de main-d'oeuvre.

24. Si les sociétés transnationales n'ont pas créé beaucoup d'emplois au cours des dernières années, du moins dans les pays développés, elles n'en ont pas moins continué à jouer avec leurs filiales un rôle assez important en matière d'emploi local. À la fin des années 80, les employés des sociétés transnationales représentaient plus de 15 % de la totalité de la main-d'oeuvre rémunérée des pays industrialisés employée à des activités non agricoles¹⁰. Dans plusieurs pays d'implantation en développement, la proportion des employés des filiales à l'étranger de sociétés transnationales dans la main-d'oeuvre salariée non agricole est beaucoup plus élevée que dans les pays développés. Par ailleurs, les nombreux emplois créés par les sociétés transnationales dans le secteur urbain structuré concernent essentiellement des branches d'activité relativement modernes et à technologie sophistiquée. En outre, comme on le verra plus loin, les activités productives des sociétés transnationales sont indirectement à l'origine de la création d'un nombre important d'emplois du fait de leurs liens avec le reste de l'économie et de leur effet d'entraînement. Ces différents facteurs expliquent l'importance du rôle joué par les sociétés transnationales en matière d'emploi à l'échelon international.

b) Pays développés

25. Plus de 60 % des emplois créés par les sociétés transnationales l'ont été par leurs sociétés mères dans leur pays d'origine, c'est-à-dire essentiellement dans les pays développés. Environ deux tiers des emplois restants l'ont été par leurs filiales dans des pays d'implantation développés.

26. Comme on peut le voir au tableau 5, le nombre total des emplois créés directement par les sociétés transnationales des grands pays développés reflète assez bien l'importance de ces pays en tant qu'investisseurs à l'étranger : les sociétés transnationales comptant le plus grand nombre d'employés sont celles des États-Unis, suivies par celles du Royaume-Uni, de l'Allemagne, du Japon et de la France¹¹. Au cours des années 80 et, en particulier, de 1985 à 1989, les effectifs des filiales à l'étranger des sociétés transnationales ont augmenté,

/...

tant dans les pays développés que dans les pays en développement. Par exemple, ceux des filiales à l'étranger de sociétés transnationales japonaises ont plus que doublé, passant de 716 000 employés en 1980 à 1,6 million en 1991. De même, le nombre d'employés des filiales à l'étranger des autres grands pays développés a sensiblement augmenté (tableau 6). Dans le cas des sociétés transnationales des États-Unis, ce nombre n'a pratiquement pas changé dans la période 1982-1991, ce qui tient au fait que, si les effectifs des filiales à l'étranger du secteur des services ont augmenté, ceux de leurs homologues opérant dans l'industrie manufacturière ont reculé dans des proportions presque identiques. De 1982 à 1991, les investissements directs réalisés par les États-Unis à l'étranger ont eu de plus en plus tendance à l'être dans les services, en particulier financiers (non bancaires), ce qui explique le déplacement des avoirs des filiales des pays concernés vers les services en général et vers les services financiers en particulier au cours de la même période (tableau 7). Cependant, globalement, les sociétés de services ne représentent qu'une part relativement faible de l'ensemble des effectifs des filiales à l'étranger des sociétés transnationales des États-Unis, ce qui tend à montrer que ces sociétés ont une capacité de créer des emplois plus faible que celle des sociétés manufacturières.

Tableau 5

Sorties et entrées d'investissements étrangers directs et emplois ayant un lien avec les investissements étrangers directs dans certains pays développés en 1990

Pays	Sorties d'investissements étrangers directs (en millions de dollars)	Nombre d'employés des sociétés transnationales originaires du pays considéré		Entrées d'investissements étrangers directs (en millions de dollars)	Nombre des employés recrutés par les filiales de sociétés étrangères dans le pays considéré (en milliers)
		Total mondial	Nombre d'employés de leurs filiales à l'étranger		
Allemagne	155 133	4 459 ^{c i}	2 337	93 456	1 789
Australie	27 357 ^a	846 ^{b c}	..	74 451 ^a	200 ^d (1987)
Belgique et Luxembourg	22 651 ^c	266 ^{c a}	..	28 588 ^c	349 ^f
Canada	74 703	1 174 ^g	..	108 023	1 329 ^h
États-Unis	423 183	24 909 ^a	6 833	403 735	4 809
France	74 833	3 680 ⁱ	2 100	51 121 ^c	773 ^d
Italie	56 105	1 110 ^j (1987)	511	57 985	506 ^d
Japon	310 808	4 064 ^c	1 549	18 432	145
Pays-Bas	87 325 ^c	1 454 ^k	1 071 ^k	54 982 ^c	196 ^{c d}
Royaume-Uni	244 753	5 484	1 390 ^k	205 618	775 ^d
Suède	48 324	1 110 ^l	590	7 309 ^m	206
Suisse	52 613 ^c	1 095 ^m	779	25 946	130 ^{m n}

Sources : Programme des sociétés transnationales de la CNUCED, d'après l'ouvrage précité de Parisotto, et base de données sur les investissements étrangers directs du Programme.

^a 1991.

^b Échantillon de 34 sociétés.

^c 1989.

^d Secteur manufacturier seulement.

^e Échantillon de 15 sociétés.

^f 1978.

^g 1984.

^h 1986.

ⁱ Échantillon de 100 sociétés.

^j Échantillon de 87 sociétés.

^k Estimation pour 1981.

^l 1987.

^m 1988.

ⁿ Estimation.

/...

Tableau 6

Nombre d'employés des filiales de sociétés transnationales dans l'ensemble des secteurs économiques et dans le secteur manufacturier dans certains pays d'origine et d'implantation, pour certaines années

(En milliers d'employés)

Pays	Filiales de sociétés étrangères opérant dans le pays				Filiales à l'étranger de sociétés du pays			
	Année	Total (A)	Secteur manufacturier (B)	B/A (En pourcentage)	Année	Total (A)	Secteur manufacturier (B)	B/A (En pourcentage)
Allemagne	1980	1 636	1 240	75,8	1980	1 743	1 312	75,3
	1986	1 500	1 071	71,4	1986	1 788	1 276	71,4
	1991	1 830	1 224	66,9	1991	2 172	1 659	76,4
États-Unis ^b	1981	2 417	1 300	53,8	1982	6 640	4 429	66,7
	1986	2 938	1 412	48,0	1986	6 250	4 120	65,6
	1991	4 809	2 215	46,1	1991	6 898	4 270	61,9
France	1980		812					
	1986		718					
	1990		773		1992	2 266	1 359	60,0
Italie	1986		476		1986		322	
	1991		508		1991		511	
Japon	1980		178		1980	716	611	85,4
	1990		145		1986	921	726	78,8
					1991	1 621	1 261	77,8
Suède ^a	1980	114	56	49,1	1980	326		
	1988	195	117	59,8	1987	488	458	93,9
	1990	224	128	57,2	1990	590	523	88,6
Suisse					1985	644	539	83,7
					1992	1 079	837	77,6

Source : Programme des sociétés transnationales de la CNUCED, d'après des sources nationales.

^a Le secteur manufacturier comprend l'agriculture et les industries extractives.

^b À l'exclusion des filiales du secteur bancaire.

/...

Tableau 7

Répartition, par branche d'activité pour 1982, 1989 et 1991, de la totalité des avoirs et des effectifs des filiales à l'étranger de sociétés transnationales établies aux États-Unis

Branche	1982		1989		1991	
	Totalité des avoirs	Effectifs	Totalité des avoirs	Effectifs	Totalité des avoirs	Effectifs
Industrie pétrolière	31,5	6,2	14,8	4,3	13,3	3,4
Industrie manufacturière	50,6	66,7	37,0	63,3	35,9	61,9
Produits alimentaires et connexes	3,9	6,7	3,6	7,3	3,6	6,7
Produits chimiques et connexes	10,7	8,9	7,7	8,8	7,4	8,6
Métaux primaires et fabriqués	5,7	4,8	1,8	3,4	1,6	3,1
Constructions mécaniques, à l'exception des constructions électriques	7,5	7,9	5,9	8,4	5,6	7,7
Matériel électrique et électronique	3,9	10,2	3,9	10,0	4,0	10,8
Matériel de transport	10,4	14,0	7,4	12,4	6,9	12,2
Autres articles manufacturés	8,6	14,2	6,8	13,0	6,7	12,9
Services	12,9	13,8	43,4	17,9	45,3	18,1
Commerce de détail	2,0	7,2	8,4	8,1	8,0	8,1
Finances (à l'exception des banques), assurances et immobilier	9,6	1,8	31,6	2,5	33,5	2,2
Autres services	1,3	4,8	3,4	7,3	3,8	7,8
Autres branches ^a	5,0	13,4	4,8	14,6	5,5	16,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total, toutes branches confondues (en millions de dollars et en milliers d'employés)	751 486	6 640	1 330 028	6 622	1 690 161	6 898

Sources : Programme des sociétés transnationales de la CNUCED, d'après Département du commerce des États-Unis "U.S. Direct Investment Abroad: 1992 Benchmark Survey Data" (Washington, 1985) et "U.S. Direct Investment Abroad: 1989 Benchmark Survey Data" (Washington, 1992) et R. J. Mataloni "U.S. multinational companies: operations in 1991", in Survey of Current Business (Département du commerce des États-Unis, Bureau des analyses économiques, juillet 1993).

^a Comprend notamment l'agriculture, la sylviculture, la pêche, les industries extractives, l'industrie du bâtiment, les transports, les communications, les services publics de distribution et le commerce de détail.

Tableau 8

Variations du nombre d'employés des filiales à l'étranger de sociétés transnationales de certains pays développés, par région d'implantation

(En pourcentage)

Région d'implantation	Allemagne (1982-1991)	Italie ^a (1985-1991)	Japon (1982-1990)	Suède ^a (1982-1990)	Suisse (1985-1990)	États-Unis ^b (1982-1991)
Toutes zones	3,9	9,7	11,0	8,0	8,5	0,4
Pays développés	4,6	10,1	18,3	8,2	8,1	0,7
Amérique du Nord	3,5	20,6	21,5	10,8	11,7	-0,0
Communauté européenne	4,8	7,4	20,0 ^c	10,5	7,2	-0,5
Autres pays d'Europe	7,4	17,8	..	-0,7 ^d	12,3	4,2
Autres pays industrialisés	0,9	-7,1	-6,9	1,2
Pays en développement	2,0	9,7	7,3	-7,0	9,9	-0,1
Amérique latine	1,7	7,4	1,9	..	1,8	-0,1
Afrique	-0,6	5,6	-1,5	..	25,5	-3,7
Asie occidentale	-3,3	56,5	-5,9	-11,8
Asie et Pacifique	4,1	10,1	9,0	9,0	18,1	2,5
Variations du nombre d'employés dans le pays concerné						
Tous secteurs ^e	1,2	0,5	1,3	0,8	1,8	1,8
Secteur manufacturier	-3,7	-0,0	1,1	0,1	-1,5	0,1

Source : Programme des sociétés transnationales de la CNUCED, d'après des sources nationales.

^a Secteur manufacturier seulement.

^b À l'exclusion des banques.

^c Valable pour toute l'Europe.

^d Région nordique seulement.

^e Y compris les banques.

27. L'augmentation des effectifs des filiales à l'étranger des sociétés transnationales des pays développés -- sociétés transnationales des États-Unis exceptés -- a été généralement plus importante que celle des effectifs des sociétés transnationales en question dans leur pays d'origine (tableau 8). Plus généralement, il semble qu'au cours des années 80, les sociétés transnationales elles-mêmes aient créé moins d'emplois dans leur pays d'origine que dans leurs filiales à l'étranger, ce qui tend à montrer qu'une part croissante de leur production est assurée à l'étranger. Par exemple, en Suède, la proportion des employés qui travaillent dans des filiales de sociétés transnationales non suédoises par rapport au nombre total d'employés des sociétés transnationales industrielles suédoises est passée de 41 % en 1986 à 61 % en 1990. Dans le cas des États-Unis, cette proportion est passée de 21 % en 1982 à 23 % en 1991¹².

28. Dans les grands pays et régions d'implantation développés, la proportion de la main-d'oeuvre travaillant dans des filiales à l'étranger de sociétés transnationales par rapport à la totalité de la main-d'oeuvre nationale employée

/...

est faible - elle n'était que de 4 % aux États-Unis en 1990 et 3 % dans l'ensemble de la Communauté européenne en 1988¹³. Au Japon, elle est pratiquement nulle. Cependant, la proportion des effectifs des filiales à l'étranger de sociétés transnationales dans les effectifs des industries manufacturières est généralement plus élevée, atteignant entre 10 et 20 % ou davantage dans la plupart des pays développés (tableau 9). Les industries manufacturières où cette proportion est la plus forte sont les industries chimique, électronique et automobile¹⁴.

29. À quelques exceptions majeures près (Canada, Allemagne et Japon), la proportion des effectifs des filiales à l'étranger dans les effectifs des industries manufacturières des pays d'implantation développés a augmenté au cours des années 80, ce qui tient à l'expansion des sociétés transnationales. Cette tendance s'explique par des apports importants d'investissements étrangers directs qui ont servi soit à créer de nouveaux emplois, soit à permettre le rachat, par des sociétés transnationales étrangères, de certaines activités de production, soit encore à améliorer la productivité des filiales à l'étranger par rapport à celles des sociétés des pays d'implantation¹⁵. L'amélioration de la productivité de ces filiales a été rendue possible en partie parce que les sociétés transnationales opèrent généralement à grande échelle dans des branches à base scientifique où les effectifs de la main-d'oeuvre ont davantage augmenté ou, en tout cas, moins fléchi, au cours des années 80 que dans les industries à forte intensité de main-d'oeuvre ou de ressources¹⁶. Dans les trois industries susmentionnées, les effectifs des filiales à l'étranger se sont stabilisés ou ont continué à croître au cours des trois dernières années. En revanche, les effectifs des industries sidérurgique et mécanique et, dans certains cas, ceux de l'industrie pétrolière, ont décliné.

c) Pays en développement

30. Les pays en développement étant pour la plupart des pays d'implantation plutôt que des pays d'origine des sociétés transnationales, c'est le nombre d'employés des filiales à l'étranger qui opèrent sur leur territoire qui doit retenir l'attention. Le nombre d'emplois créés directement par ces filiales dans les pays en développement est estimé à environ 12 millions en 1992, ce qui représente généralement moins de 2 % de leur population active (tableau 10). Dans la plupart des cas, cette création d'emplois a une incidence directe pratiquement nulle puisque les multitudes de pauvres, qui sont souvent ruraux et chômeurs ou sous-employés, n'ont pour ainsi dire aucune chance d'être embauchés par une filiale de société transnationale. Toutefois, cette estimation dissimule des disparités importantes d'un pays à l'autre et à l'intérieur de chaque pays. Au cours des années 80 et du début des années 90, par exemple, plusieurs pays d'Asie particulièrement dynamiques et quelques autres pays, tels que le Mexique et la Jamaïque, ont attiré des flux considérables d'investissements étrangers directs et se sont davantage intégrés dans la division internationale du travail, en retirant des bénéfices non négligeables en termes de création directe et indirecte d'emplois. Toutefois, les pays où la proportion du nombre d'emplois créés par les investisseurs étrangers par rapport au nombre total d'emplois est élevée sont généralement des pays peu peuplés (le Botswana, la Jamaïque ou Singapour, par exemple). Parmi les grands pays en développement, la Malaisie est le seul où cette proportion dépasse 2 %.

Tableau 9

Proportion du nombre des emplois créés par les filiales à l'étranger par rapport à la totalité des emplois du secteur manufacturier dans certains pays d'origine et d'implantation

(En pourcentage)

Pays	Année	Pays d'origine ^a	Année	Pays d'implantation ^b
Allemagne	1991	17,7	1991	13,0
Australie	1987	23,8
Autriche	1982	34,1	1985	36,5
Danemark	1986	12,4
États-Unis d'Amérique	1991	20,8	1991	10,8
Finlande	1988	36,7	1988	8,4
France	1992	30,1	1990	16,4
Grèce	1977	21,3
Irlande	1987	42,8
Italie	1991	10,8	1991	10,7
Japon	1991	8,1	1990	1,0
Norvège	1981	2,5	1989	6,4
Nouvelle Zélande	1990	23,7
Pays-Bas	1987	60,5 ^c	1987	14,0
Portugal	1984	12,9
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord	1981	22,9	1990	14,9 ^c
Suède ^d	1990	47,0	1990	11,5
Suisse	1992	95,5
Turquie	1990	3,2 ^c

Source : Programme des sociétés transnationales de la CNUCED, d'après Division des sociétés transnationales et de la gestion de l'ONU, World Investment Directory, volume III: Developed Countries (publication des Nations Unies, numéro de vente : E.93.II.A.9) et diverses sources nationales.

^a Proportion du nombre total des employés de filiales à l'étranger de sociétés transnationales du pays considéré par rapport au chiffre total de la main-d'oeuvre du secteur manufacturier du pays.

^b Proportion du nombre total des employés des filiales à l'étranger opérant dans le pays par rapport au chiffre total de la main-d'oeuvre du secteur manufacturier du pays.

^c Données recueillies dans Comité de l'investissement international et des entreprises multinationales de la Direction des affaires financières, fiscales et des entreprises de l'OCDE, "Les IDE et l'emploi" DAFFE/IME (93)5 (Paris, OCDE, 24 novembre 1993).

^d Le secteur manufacturier comprend l'agriculture et les industries extractives.

/...

31. Si les sociétés transnationales jouent un rôle limité dans le domaine de l'emploi en général, elles ont souvent une part importante dans le secteur manufacturier moderne des pays en développement (tableau 10). En effet, la main-d'oeuvre qu'elles emploient dans ce secteur représente un cinquième, voire davantage, du total de la main-d'oeuvre des industries manufacturières d'un certain nombre de grands et de petits pays, tels que l'Argentine, la Barbade, le Botswana, l'Indonésie, la Malaisie, Maurice, le Mexique, les Philippines, Singapour et Sri Lanka.

32. Au cours des années 80, le nombre des emplois créés directement par des filiales à l'étranger implantées dans des pays en développement a dans l'ensemble augmenté, à en juger par les données que les grands pays d'origine des sociétés transnationales ont fournies en la matière, même s'il a reculé dans certains pays : notamment en Afrique, en Asie occidentale et en Amérique latine (voir tableau 8 ci-dessus). Il a en particulier rapidement progressé dans les zones industrielles travaillant pour l'exportation, où le rythme global de croissance annuelle de l'emploi est passé de 9 % au cours de la période 1975-1986 à 14 % durant la période 1986-1990¹⁷. C'est en Chine, où le nombre de coentreprises et le volume des investissements en installations entièrement nouvelles axés sur des activités à forte intensité de main-d'oeuvre ont rapidement augmenté, que la plupart des emplois ont été créés au cours des dernières années. La main-d'oeuvre employée par des filiales de sociétés transnationales étrangères y est passée de 0,9 million en 1987 à 3,2 millions en 1990 puis à 6 millions en 1992¹⁸.

Tableau 10

Nombre d'employés des filiales à l'étranger de sociétés transnationales, par région et pays d'implantation en développement, dans tous les secteurs économiques et dans le secteur manufacturier, pour l'année où l'on dispose des données les plus récentes

(En milliers d'employés, et en pourcentage de la main-d'oeuvre (population active) et du nombre d'employés rémunérés des pays)

Région/Pays	Tous secteurs			Secteur manufacturier			Année
	Nombre d'employés de sociétés étrangères (en milliers)	En proportion de la population active (en pourcentage) (A)	En proportion du nombre des employés rémunérés (en pourcentage) (B)	Nombre d'employés de filiales à l'étranger (en milliers)	En proportion de la population active (en pourcentage) (C)	En proportion du nombre des employés rémunérés (en pourcentage) (D)	
AFRIQUE							
Botswana	35	8		6	..	36 ^a	1989
Cameroun	35	1	10 ^a	34	1984
Côte d'Ivoire	61	1	14 ^a	34	1984
Maurice				35	26	33	1990
Rwanda	6		..	2	14	..	1989
Sénégal	41	1	..	26	1984
Tunisie				47	1990
Zaire	67	1	30	44	1984
ASIE							
Chine	4 831 ^b	1991
Hong-kong	81	12	..	1991
Indonésie	..	1	..	400	7	24 ^c	1985
Corée (République de)	315	2	..	288	9	15 ^d	1978
Malaisie	215 ^a	4	..	188 ^f	1984
Philippines	184 ^a	124	5	20 ^g	1988
Singapour	270	21	26	193	5	58 ^h	1988
Sri Lanka	71 ⁱ	8	40	1989
Taiwan, province de Chine	250 ^a	160 ^a	1989
Thaïlande	205 ^a	183	9	15	1986
AMÉRIQUE LATINE ET CARAÏBES							
Argentine	185	..	32 ^t	1984
Barbade	3	19	31	1989
Bésil	909	14	..	1977
Colombie	81	..	16 ^g	1981
Jamaïque	87	10	12	36	26	..	1988
Mexique	756 ⁱ	2	12	516 ⁱ	8	21	1988
Panama	24	..	3	4	6	..	1988
Uruguay	24	2	..	15	7 ^m	..	1988

Source : Programme des sociétés transnationales de la CNUCED, d'après A. Parisotto, "Direct employment in multinational enterprises in industrialized and developing countries in the 1980s: main characteristics and recent trends", in P. Bailey, A. Parisotto et G. Renshaw, Multinationals and Employment: The Global Economy of the 1990s (Genève, OIT, 1993), p. 56, sauf mention contraire.

^a Secteur moderne.

^b Données pour 1991 obtenues par le Programme des sociétés transnationales de la CNUCED auprès de sources nationales.

^c Sociétés comptant 20 employés ou davantage.

^d Sociétés comptant cinq employés ou davantage.

^e Données pour 1990 fournies par le Programme des sociétés transnationales de la CNUCED

(Suite des notes page suivante)

/...

(Suite des notes du tableau 10)

¹ Sociétés à responsabilité limitée dont la majorité du capital est détenue par des sociétés étrangères.

² Sociétés comptant 10 employés ou davantage.

³ Sociétés du secteur privé comptant 10 employés ou davantage.

⁴ Sociétés étrangères installées à Colombo et périphérie en 1986 et comptant cinq employés rémunérés ou davantage.

⁵ Données obtenues par le Programme des sociétés transnationales de la CNUCED auprès de sources nationales.

⁶ Sociétés comptant 300 employés ou davantage.

⁷ Institución Mexicana del Seguro Social.

⁸ Recensement économique national de 1987.

Note : Sauf mention contraire, les totaux des colonnes (A), (B), (C) et (D) concernant la main-d'oeuvre et le nombre des employés rémunérés sont ceux qui sont indiqués dans l'Annuaire des statistiques du travail de l'OIT.

33. En fait, depuis 1991, les flux des investissements étrangers directs à destination des pays en développement et des pays d'Europe centrale et orientale ont progressé beaucoup plus rapidement que les entrées dans les pays développés, en raison de l'élargissement des marchés et du fait que les conditions économiques et les réglementations ont été de plus en plus favorables à ce type d'investissements. De vastes programmes de privatisation, notamment en Argentine, au Chili, en Indonésie, en Hongrie, au Mexique; au Pérou, à Singapour et au Venezuela, ont ouvert d'importantes possibilités pour les investisseurs étrangers. La participation de sociétés transnationales aux programmes de privatisation présente des avantages potentiels pour les pays d'implantation, mais son incidence sur l'emploi n'est pas aussi certaine, tout au moins à court terme, car les nouveaux propriétaires procéderont probablement à des "dégraissages", surtout dans les entreprises aux effectifs pléthoriques. Si les flux des investissements étrangers directs vers les pays en développement continuent à suivre la courbe ascendante actuelle, on peut prévoir que le rythme de création d'emplois par les sociétés transnationales s'accélérera à l'avenir.

34. Pour de nombreux pays en développement, les zones franches industrielles et autres zones économiques spéciales sont les domaines d'application des investissements étrangers directs où ceux-ci créent le plus grand nombre d'emplois. À l'heure actuelle, près de 200 zones franches industrielles situées dans une soixantaine de pays en développement fournissent environ 4 millions d'emplois directs; il est prévu de créer de nouvelles zones franches dans au moins 20 autres pays. On estime qu'en Chine seulement, plus de 2 millions de personnes étaient employées en 1990 dans ces zones¹⁹. Dans plusieurs autres pays, ces zones ont été une réussite sur le plan de la création d'emplois, encore que leur succès ait été moins net ailleurs (tableau 11).

35. L'évolution des zones franches industrielles résulte, en partie, des changements constatés dans les avantages que représente pour les sociétés transnationales le coût de la main-d'oeuvre dans les pays en développement. On peut faire une distinction entre une première génération de zones, celles qui ont connu un grand essor dans les années 70 ou au début des années 80 et qui arrivent maintenant à maturité, et une seconde génération, celle des zones franches industrielles, qui se sont considérablement développées vers la fin des années 80 et au début des années 90.

/...

Tableau 11

L'emploi dans les zones franches industrielles et autres zones
spéciales dans les pays/territoires en développement en 1990
(ou pour la dernière année connue)

Pays ou zone	Nombre de zones franches industrielles en activité	Nombre d'employés
Afrique		230 648
Bostwana	1	13 000
Égypte	7	25 000
Ghana	1	2 600
Lesotho	1	...
Libéria	1	...
Maroc	1	1 500
Maurice	7	90 000
Sénégal	1	1 200
Swaziland	1	...
Togo	1	3 971
Tunisie ^a	9	93 377 ^b
Asie et Pacifique		2 648 759
Bahreïn	2	4 600
Bangladesh	1	10 000
Chine	7	2 200 000
Émirats arabes unis	2	5 500
Fidji ^a	—	...
Inde	6	30 000
Jordanie	1	...
Macao	4	60 000
Malaisie	10	98 900
Pakistan	3	2 000
Philippines	5	43 211 ^b
Province chinoise de Taiwan	3	70 700
République arabe syrienne	6	...
République de Corée	2	21 910 ^b
Sri Lanka	2	71 358
Thaïlande	1	27 990
Tonga	1	...
Yémen	1	...

/...

Pays ou zone	Nombre de zones franches industrielles en activité	Nombre d'employés
Amérique latine et Caraïbes		1 073 700
Antigua-et-Barbuda	1	...
Antilles néerlandaises	1	300
Argentine	1	...
Aruba	2	800
Bahamas	2	8 000
Barbade	—	20 000
Belize	1	600
Brésil	1	137 000
Chili	1	8 500
Colombie	8	7 000
Costa Rica	4	6 000
Dominique	1	...
El Salvador	1	5 890
Grenade	1	...
Guatemala	1	55 000
Haïti	2	43 000
Honduras	3	3 000
Jamaïque	4	18 000
Mexique	23	460 000
Nicaragua	1	...
Panama	1	6 476
Porto Rico	2	155 000
République dominicaine	18	150 000
Saint-Kitts-et-Nevis	1	583
Sainte-Lucie	2	1 500
Saint-Vincent	1	400
Trinité-et-Tobago	1	400
Total	185	3 967 156

Source : Base de données ILO-MULTI, à partir de données communiquées par le Starnberg Institute et d'autres sources.

^a Il n'y a pas de zones franches géographiquement démarquées, mais des pôles industriels dans lesquels un certain nombre d'entreprises à vocation exportatrice jouissent de conditions similaires à celles généralement accordées dans les zones franches.

^b 1991.

/...

a) La première catégorie comprend des zones "parvenues à maturité" dans des pays ou des régions comme Maurice, les Philippines, la Province chinoise de Taiwan et la République de Corée. Ces zones sont passées par toutes les phases du cycle de vie d'une zone franche. À l'origine, l'emploi s'y est développé rapidement grâce à un courant soutenu d'investissements étrangers directs dans des activités nécessitant une main-d'oeuvre importante. À mesure que les salaires et les conditions de travail se sont améliorés et que les restrictions à l'action syndicale se sont relâchées, ce type d'activité a progressivement cédé la place à des activités à forte intensité capitalistique; on a assisté alors à une baisse des entrées d'investissements étrangers directs, qui s'est traduite par un fléchissement de l'emploi, les activités à forte intensité de main-d'oeuvre ayant été réimplantées dans des endroits plus appropriés. Le dilemme qui se pose quant à la politique à suivre à l'égard de ces zones, qui approchent le stade final de leur cycle de vie, est de savoir s'il faut les convertir en pôles industriels de haute technologie ou les supprimer progressivement;

b) La seconde catégorie comprend des zones situées dans des pays comme la Chine, le Guatemala, le Mexique, la République dominicaine, Sri Lanka et la Tunisie. Ces zones ont connu un essor considérable à la fin des années 80, parfois, en partie à la suite d'une réorientation des investissements vers une production manufacturière simple, à forte intensité de main-d'oeuvre, précédemment localisée dans les quatre nouveaux pays industriels d'Asie orientale.

36. L'expérience de ces deux catégories de zones permet de conclure que la création de zones franches industrielles peut être un moyen utile de créer des emplois en attirant des investissements étrangers directs. Il a toutefois ses limites, tant en ce qui concerne le type d'emplois créés (voir étude ci-après sur la qualité de l'emploi) que le maintien à long terme de ces emplois. Dans la plupart de ces zones franches, la production a essentiellement porté sur les textiles et l'habillement ou sur le matériel électrique et électronique, ce qui laisse à penser que les avantages d'une main-d'oeuvre bon marché, même renforcés par d'autres mesures d'incitation, n'attirent les investissements étrangers directs que dans un nombre restreint d'activités. De surcroît, à mesure que les coûts de main-d'oeuvre augmentent, ces investissements étrangers directs auront tendance à se porter ailleurs, et les pays ne pourront maintenir ou accroître le volume de ces investissements, et le nombre d'emplois qu'ils permettent de créer, qu'en investissant dans l'éducation ou la spécialisation des travailleurs ou en encourageant les sociétés transnationales à investir dans des procédés et des produits d'une plus haute technicité. C'est la stratégie qu'ont appliquée avec succès certains pays nouvellement industrialisés d'Asie²⁰.

37. Les autorités des zones franches ont essentiellement fait porter leurs efforts de promotion sur les grandes sociétés transnationales, solidement implantées. Toutefois, à l'exception de quelques sociétés transnationales de l'électronique, la plupart des investisseurs étrangers dans ces zones sont des entreprises petites et moyennes, qui sont en fait particulièrement attirées par les mesures d'incitation et les faibles coûts de production que leur offrent ces zones, car quand elles décident d'investir à l'étranger, elles partent souvent de considérations de coûts à court terme. Du point de vue de l'emploi, cet état

de fait est utile pour les pays en développement, vu que les filiales de petites et moyennes sociétés transnationales sont généralement des génératrices d'emploi relativement efficaces, leur rapport capital-main-d'oeuvre étant plus élevé que celui des filiales des grandes sociétés transnationales ou des entreprises locales des pays en développement²¹. La participation d'employeurs locaux varie considérablement selon les zones, mais elle tend généralement à progresser avec le temps à mesure que les activités lancées dans ces zones prennent racine et attirent l'attention d'entrepreneurs locaux.

38. Bien que les emplois créés par des filiales étrangères dans les pays en développement soient ce qui compte le plus pour ces derniers, il y a lieu de signaler qu'un petit nombre d'entre eux – notamment dans la région de l'Asie – deviennent à leur tour des pays d'origine de sociétés transnationales. De 1986 à 1990, en raison de divers facteurs, notamment la hausse des coûts de la main-d'oeuvre locale, les investissements faits à l'étranger par des entreprises de ces pays en développement ont progressé rapidement – deux fois plus rapidement que ceux des pays développés – et ils représentent désormais plus de 40 % des investissements étrangers directs dans plusieurs pays asiatiques. Bien que la part de leurs investissements reste dans l'ensemble modeste, l'importance de ces économies en développement en tant qu'investisseurs comme en tant qu'employeurs, aussi bien sur place que dans les pays d'implantation, progressera vraisemblablement. Cette évolution devrait intéresser tout particulièrement les pays d'implantation en développement, qui accueillent la majeure partie des investissements étrangers directs provenant d'économies en développement.

2. Effets indirects et retombées

39. Outre le nombre d'emplois qu'elles créent directement, les sociétés transnationales, comme d'autres types d'entreprises, créent des possibilités d'emploi par le biais de leurs effets multiplicateurs et de leurs relations diverses avec des unités économiques dans le pays d'origine et le pays d'implantation. En règle générale, pour chaque emploi créé directement par une société transnationale, il s'en crée indirectement un ou deux par le jeu des relations en amont et en aval. Les relations en amont, c'est-à-dire l'achat de matières premières, de pièces et de composants à des sous-traitants et à des fournisseurs extérieurs sont une des voies principales par laquelle les sociétés transnationales peuvent contribuer indirectement à la création d'emplois. L'importance de ces effets a augmenté ces dernières années, en raison de la tendance à une division du travail plus nette et de l'abandon progressif de l'intégration verticale que l'on observe chez les grandes entreprises, celles-ci ne s'intéressant de plus en plus souvent qu'à un segment réduit de la valeur ajoutée globale et recourant davantage, pour des raisons de technologie et de souplesse, à des sources extérieures – nationales et internationales – d'approvisionnement. L'emploi, par conséquent, s'externalise progressivement. Les relations en aval, qui lient par exemple les sociétés transnationales et les distributeurs de leurs produits, peuvent également créer des emplois, mais moins que ne le font les relations en amont. On trouvera au tableau 12 une présentation schématique de ces relations et d'autres types de relations et d'effets, au sens étroit et large.

40. À partir des résultats de plusieurs enquêtes empiriques sur l'importance relative des effets indirects sur l'emploi des activités des sociétés transnationales, on peut formuler un certain nombre d'observations²² :

a) Les effets indirects sont dans l'ensemble positifs et importants vu que, dans certaines conditions, ils engendrent approximativement le même nombre d'emplois, sinon davantage, que les sociétés transnationales n'en créent directement. De fait, des estimations concernant le début des années 80, fondées sur des analyses de relations interindustrielles, amènent à conclure que pour chaque emploi créé directement par des filiales étrangères, il s'en crée indirectement un à deux, dans les cas de la Thaïlande, des Philippines et de l'ensemble des pays membres de l'Association des nations de l'Asie du Sud-est (ANASE)²³;

b) Les effets multiplicateurs varient considérablement en fonction des caractéristiques du projet d'investissement étranger direct, de la branche d'activité visée par l'investissement et des conditions offertes par le pays d'implantation. Ainsi, les filiales solidement établies dans un pays d'implantation où elles travaillent essentiellement pour le marché intérieur et où elles peuvent disposer d'une main-d'oeuvre locale d'un niveau d'instruction satisfaisant, ont généralement les effets indirects sur l'emploi les plus importants. Toutefois, dans les zones franches industrielles, où les produits finals sont assemblés en fonction des stratégies d'approvisionnement internationales des sociétés mères, les effets multiplicateurs sont généralement négligeables. Les incitations des gouvernements des pays d'implantation peuvent contribuer fortement à ce que les filiales étrangères achètent sur place. Dans certains cas cependant, et parfois aussi pour respecter les règles relatives aux éléments d'origine locale, de grands investisseurs étrangers ont incité leurs fournisseurs traditionnels à les suivre dans le pays d'implantation.

Tableau 12

Effets indirects de création d'emplois des sociétés
 transnationales dans les pays d'implantation

Caractéristiques	Exemples
<p><u>Effets verticaux</u></p> <p>Relations en amont</p> <p>Relations en aval</p>	<p>Emplois indirectement créés par des filiales étrangères chez leurs fournisseurs locaux (de matières premières, pièces, composantes, services, etc.).</p> <p>Emplois indirectement créés par des filiales étrangères chez leurs clients locaux (par exemple distributeurs, agents de services, etc.).</p>
<p><u>Effets horizontaux</u></p> <p>Étroits</p> <p>Larges</p>	<p>Emplois indirectement créés (ou déplacés) dans des entreprises locales oeuvrant dans la même branche d'activité que les filiales étrangères.</p> <p>Effets indirectement créés chez les entreprises locales oeuvrant dans des branches d'activité autres que celles des filiales étrangères.</p>
<p><u>Effets macro-économiques</u></p>	<p>Emplois indirectement créés dans l'ensemble de l'économie du pays d'implantation, par suite des dépenses faites par les travailleurs ou les actionnaires de la filiale étrangère, ou emplois déplacés par suite de l'augmentation de la part des produits importés dans la production.</p>

Source : Adapté de OIT, Choix des technologies et création d'emplois par les entreprises multinationales dans les pays en développement (Genève, OIT, 1984), p. 39 du texte anglais.

/...

c) C'est par leur rôle de catalyseurs que les sociétés transnationales exercent les principaux effets horizontaux (au sens étroit et large) sur l'emploi, car elles entraînent une transformation structurelle à long terme dans le pays d'implantation, en imposant par exemple des normes techniques poussées, en stimulant l'accumulation endogène de capacités techniques et d'organisation et en nouant des liens avec les marchés mondiaux. À cet égard, on considère que les effets quantitatifs sont étroitement liés aux effets qualitatifs et autres retombées, dans la mesure où ces derniers contribuent à créer une croissance économique soutenue et donc des emplois dans les pays d'implantation. On dispose toutefois de peu de données sur l'importance de ces effets qualitatifs et sur les conditions qui sont nécessaires pour optimiser les avantages des investissements étrangers directs sur le plan de l'emploi dans un pays d'implantation. Les nouveaux pays industriels d'Asie orientale ont pu tirer parti – sur le plan de la restructuration industrielle et de l'emploi – de la présence d'investisseurs étrangers, surtout lorsque le développement des capacités locales dans une branche d'activité donnée, l'électronique par exemple, a bénéficié de l'appui de programmes sectoriels et d'une orientation compétente des autorités locales²⁴. L'expérience du Mexique est semblable²⁵. Dans de nombreux autres pays en développement, toutefois, on n'a pas vu s'enclencher un processus positif similaire.

B. Qualité des emplois

41. La qualité des emplois créés par les sociétés transnationales est un sujet qui intéresse vivement les responsables politiques des pays d'origine comme des pays d'implantation, et les gouvernements de ces derniers se font une concurrence sévère pour attirer ou retenir des investissements de sociétés transnationales dans des activités créatrices d'emplois fortement rémunérés et hautement qualifiés. Il est toutefois difficile d'évaluer la qualité des emplois des sociétés transnationales et leur impact sur le marché du travail. Comme sur le plan du nombre d'emplois créés, l'éventail des effets directs et indirects est très large, et chaque effet pris séparément peut être soit positif, soit négatif (voir plus haut, tableau 1).

42. D'une façon générale, sur l'ensemble des activités économiques comme au niveau de la branche, la main-d'oeuvre directement employée par des filiales étrangères bénéficie de salaires, de conditions de travail et de prestations de sécurité sociale supérieures à ceux qu'offrent les entreprises locales. Dans les pays développés par exemple, on a constaté que le niveau moyen des salaires et traitements des entreprises étrangères était sans exception supérieur à celui des entreprises nationales, et l'écart entre la rémunération servie par les filiales étrangères et celle des entreprises nationales n'a cessé de se creuser au cours des années 80. Les disparités salariales en faveur des filiales étrangères se situaient entre plus de 10 %, dans le cas des États-Unis, de la France, de l'Irlande, du Royaume-Uni et de la Suède, et un pourcentage maximal de 134 % dans le cas de la Turquie²⁶. Si l'on en juge, entre autres, par plusieurs études que l'OIT a fait faire sur les sociétés transnationales et l'emploi en Indonésie, en Malaisie, au Pérou et en Thaïlande, on peut selon toute vraisemblance conclure que dans les pays en développement également, les rémunérations des sociétés transnationales sont en moyenne supérieures à celles des entreprises locales²⁷.

/...

43. Plusieurs facteurs étroitement interdépendants expliquent pourquoi les conditions de rémunération sont généralement meilleures dans les filiales étrangères que dans les entreprises locales. Tout d'abord, les activités des premières tendent à porter sur des branches d'activité fortement capitalistiques, exigeant de hautes compétences et une gestion commerciale poussée, où l'éventail des emplois diffère souvent de celui de leurs homologues locales²⁸. Les disparités entre entreprises étrangères et entreprises nationales en ce qui concerne la taille, les techniques utilisées et l'organisation de la production sont particulièrement accentuées dans les pays en développement. En second lieu, les stratégies axées sur les marchés mondiaux exigent des travailleurs bien disciplinés, sur lesquels on peut compter pour satisfaire aux normes relatives à la maîtrise de la qualité et aux programmes de production, qui sont décidés en fonction de la place occupée par l'entreprise étrangère dans un réseau de production. Le prix à payer pour réduire les risques d'erreurs et de retards de production consiste, pour une large part, à offrir des conditions attrayantes aux travailleurs que l'on souhaite voir entrer dans une filiale étrangère, plutôt que dans une société nationale, et y rester. La prime sera vraisemblablement très forte dans les pays où les travailleurs et les administrations qualifiés sont rares. Troisièmement, la nécessité pour les sociétés transnationales d'offrir à d'éventuelles recrues des salaires, des possibilités de formation et des conditions de travail comparativement favorables est particulièrement pressante lorsque, dans le pays hôte, les entreprises nationales bénéficient de préjugés favorables, au détriment des entreprises étrangères. Quatrièmement, les sociétés transnationales, du fait qu'elles occupent une place de premier plan, sont en partie incitées à offrir une rémunération, des prestations sociales et des conditions de travail satisfaisantes pour faire échec à toute éventuelle critique nationale ou internationale concernant leurs conditions d'emploi. Enfin, de par leur taille, de nombreuses filiales étrangères sont plus vulnérables que les petites entreprises nationales à la syndicalisation et aux pressions exercées par les syndicats pour faire respecter les réglementations et pratiques nationales visant à protéger les droits des travailleurs²⁹.

44. Bien que les sociétés transnationales paient une prime locale à leurs travailleurs dans les pays en développement, il n'en reste pas moins que l'écart entre les salaires versés dans les pays en développement et dans les pays développés reste considérable. Ainsi, selon des données concernant des sociétés transnationales américaines, la rémunération moyenne versée par leurs filiales dans des pays en développement correspond environ aux deux tiers de la rémunération moyenne versée par la société mère dans le secteur des services et à 30 % dans le secteur manufacturier. Cette constatation amène par ailleurs à penser que les sociétés transnationales, prises dans leur ensemble, offrent dans les pays en développement des emplois exigeant des qualifications relativement élevées dans le secteur des services, mais faibles dans le secteur manufacturier³⁰.

45. Il importe de souligner que les faibles salaires versés dans les pays en développement risquent de ne pas suffire à y attirer des investissements étrangers durables, si d'autres conditions ne sont pas remplies, comme la présence d'infrastructures appropriées et d'une main-d'oeuvre de qualité, qui garantiront une productivité raisonnablement satisfaisante et une organisation

/...

efficace de la production dans les filiales. Les différences marquées entre le coût nominal de la main-d'oeuvre dans les pays développés et dans les pays en développement sont pour une large part annulées par des différences semblables dans la productivité de la main-d'oeuvre. Aussi les coûts unitaires de main-d'oeuvre divergent-ils beaucoup moins selon les pays que les salaires nominaux (tableau 13).

46. Bien que les sociétés transnationales aient généralement une politique plus avancée que les entreprises nationales en ce qui concerne la rémunération et les conditions de travail offertes à leurs employés dans le pays d'implantation, leurs relations avec ces derniers ne sont pas toujours irréprochables. Un des sujets les plus controversés a été le bilan de plusieurs sociétés transnationales en ce qui concerne les relations professionnelles, et notamment l'application des principes de la liberté d'association, du droit de se syndiquer et de mener des négociations collectives. Certes, ces principes n'ont été que rarement violés de façon flagrante, mais on peut dénombrer un grand nombre de problèmes divers : efforts faits par les sociétés transnationales pour entraver la création et le fonctionnement de comités d'entreprise; recours à des moyens et des pressions subtils pour décourager la syndicalisation; promotion d'associations d'entreprises; et restrictions opposées aux chefs syndicaux du pays d'implantation qui souhaitent obtenir des informations du siège et attirer l'attention des décideurs de la maison mère dans le pays d'origine³¹. En outre, les syndicats, notamment ceux des pays en développement, se plaignent souvent de ce que les sociétés transnationales implantées dans leur pays ne leur communiquent pas dans un délai raisonnable les changements qu'ils décident d'apporter à leurs activités³².

Tableau 13

Salaires horaires et indices des coûts unitaires* dans l'industrie internationale
de l'habillement, 1987 et 1992

Pays/région	Salaire horaire moyen, coûts sociaux compris, 1992		Indices des coûts unitaires*				Variation 1985-1992 (pourcentage)	Productivité (estimation) 1992
	DM	Pourcentage ^b	1992	Pourcentage ^b	1987	Pourcentage ^b		
Pays développés								
Allemagne	27,30	100	645	100	512	100	26	100
Autriche	18,14	66	485	75	422	82	15	100
Danemark	28,71	105	707	110	591	115	20	100
Espagne	0,44	38	385	60	278	54	38	90
États-Unis	11,92	44	548	85	381	74	44	90
France	15,81	58	481	75	410	80	17	95
Italie (Nord)	27,77	102	652	101	553	108	18	100
Italie (Sud)	18,53	68	521	81	90
Portugal	6,00	22	276	43	171	33	61	85
Royaume-Uni	13,77	50	409	63	285	56	44	100
Suisse	25,06	92	625	97	499	97	25	100
Turquie	5,50	20	291	45	206	40	41	80
Pays/régions en développement								
Hong-kong	5,25	19	253	39	227	44	11	90
Inde	0,52	2	204	32	40
Jamaïque	1,27	5	191	30	72
Malaisie	1,44	5	187	29	65
Maroc	1,81	7	219	34	212	41	3	70
Mexique (frontière des États-Unis)	2,53	9	239	37	70
Province chinoise de Taiwan	5,74	21	278	43	85
République dominicaine	0,94	3	208	32	70
Sri Lanka	1,54	6	251	39	217	42	16	65
Tunisie	2,66	10	225	35	206	40	9	75
Viet Nam	0,42	2	181	28	50
Économies en transition								
Estonie	0,96	4	186	29	80
Pologne	1,87	7	195	30	70
Slovénie	3,33	12	229	36	80
Tchécoslovaquie	1,72	6	169	26	80

Source : R. Jungnickel, "Globalization and the international division of labour: the role of technology and wage costs", in W. Sengenberger et D. Campbell, New International Divisions of Labour: Globalization and the Location of Work (Genève, Institut international d'études sociales, Série Forum No 3, à paraître).

* Total des coûts généraux et des charges variables (transports compris) de production par minute standard allouée pour une opération donnée. On est parti de l'hypothèse, pour tous les pays, d'une usine de taille moyenne, utilisant une technologie de niveau courant et ayant recours à une sous-traitance normale. Les différences de productivité résultent du contexte national.

^b Allemagne = 100.

/...

47. Ces problèmes se posent à des degrés variables selon le cadre institutionnel national qui régit le marché du travail. Le plus souvent, les sociétés transnationales adaptent leurs politiques de main-d'oeuvre aux lois et pratiques du pays d'implantation. En général, les problèmes de relations professionnelles et ceux qui ont trait à l'application des normes minimales d'emploi sont plus graves dans les pays en développement. Toutefois, les gouvernements de ces pays se faisant une concurrence sévère pour attirer des investissements étrangers directs, ils peuvent être tentés d'offrir, dans le domaine social et celui de l'emploi, des concessions visibles et invisibles pour attirer des investisseurs étrangers et créer des emplois dont ils ont grandement besoin³³. Il en résulte un véritable problème pour les décideurs des pays en développement, qui doivent créer des emplois et améliorer les conditions d'emploi, sans que le renchérissement correspondant ne les écarte du marché.

48. Un autre grand sujet de préoccupation tient à la qualité de l'emploi dans les petites entreprises officiellement indépendantes installées dans les pays en développement, qui interviennent en tant que sous-traitants dans le dense réseau des arrangements internationaux interentreprises, lesquels sont en dernier ressort organisés et provoqués par les producteurs, les acheteurs ou les distributeurs des pays industrialisés. Ces arrangements sont chose courante dans un très grand nombre de secteurs de transformation légère axés sur l'exportation, comme les textiles, l'habillement, l'électronique "grand public", les jouets, les chaussures et les articles de sport. Ils ont pris une importance croissante dans les économies en progression rapide de l'Asie orientale, notamment. Les sociétés transnationales se trouvant à la tête de ces chaînes de sous-traitance et ayant donc plus ou moins volontairement leur mot à dire, certaines d'entre elles comme Levi Strauss ont adopté des principes stricts concernant le choix de leurs sous-traitants étrangers, et veillent particulièrement à ce que ces derniers respectent les droits des travailleurs, par exemple en s'abstenant de faire travailler des enfants ou de malmenier leurs employés.

49. Toutefois, l'idée répandue selon laquelle les conditions de travail offertes par les sous-traitants extérieurs sont inférieures aux normes est, dans bien des cas, au moins partiellement erronée. Certes, la qualité des emplois fournis au titre d'accords de sous-traitance extérieure dans les pays en développement n'a généralement pas correspondu aux normes du secteur structuré et elle a été souvent déplorable en ce qui concerne les emplois les moins qualifiés, mais, d'une manière générale, ces emplois sont d'une importance vitale en tant que sources de revenus et de possibilités de formation sur le tas, sans lesquelles des travailleurs sous-employés ne pourraient pas échapper à la pauvreté. Dans la mesure où le capital humain de l'entreprise en est renforcé, les cadres et les travailleurs des entreprises de sous-traitance tirent bénéfice de la formation qu'assurent les filiales étrangères, soucieuses de maîtriser la qualité et de pouvoir livrer dans les délais leurs produits. Ces arrangements de travail en symbiose entre les sociétés transnationales et leurs fournisseurs caractérisent tout particulièrement les efforts faits par des filiales d'entreprises japonaises pour transposer à l'étranger les accords de sous-traitance qui sont la norme au Japon³⁴.

/...

50. Un troisième sujet de préoccupation répandu est celui des conditions d'emploi offertes par les sociétés transnationales dans les zones franches industrielles. Étant donné l'importance des activités d'assemblage dans les secteurs du textile, de l'habillement et de l'électronique, le type d'emplois qui y a été créé vise essentiellement une main-d'oeuvre qualifiée et semi-qualifiée. Les jeunes femmes représentent en moyenne quelque 70 % ou plus des effectifs travaillant dans les zones franches, encore que cette proportion ait commencé à baisser dans un certain nombre d'entre elles. Sur le plan de l'emploi, le bilan de ces zones est mitigé, étant donné que les possibilités d'accès à des emplois de haute qualité sont limitées et inégales selon les pays en développement. Les conditions de travail dans ces zones se traduisent généralement par des horaires longs, avec heures supplémentaires et travail en équipes de nuit, et la rotation des effectifs y est souvent plus forte que dans les entreprises nationales. De surcroît, les taux de syndicalisation sont faibles, la sécurité de l'emploi précaire, les possibilités de formation et de spécialisation limitées, et les relations en amont avec l'économie du pays d'implantation sont rares, voire inexistantes. Toutefois, les données dont on dispose montrent également que les salaires – lorsqu'on tient compte de la différence dans la répartition des effectifs par sexe (ce qui donne à penser que les sociétés transnationales ne contribuent pas grandement à combler les inégalités de salaire entre les hommes et les femmes) – y sont généralement plus favorables que ceux qui sont versés dans le pays d'implantation pour un travail comparable³⁵. En outre, les installations sont généralement meilleures que celles des entreprises locales situées à l'extérieur des zones, ce qui permet de penser que les normes d'hygiène et de prévention des accidents du travail peuvent y être plus facilement respectées. Il faut enfin bien voir que les zones franches industrielles ouvrent des possibilités d'emploi, si maigres soient-elles, pour des personnes qui n'ont pas d'autre choix.

C. Production internationale intégrée et nombre, qualité et répartition géographique des emplois créés

51. Les faits et tendances évoqués dans les paragraphes précédents de ce chapitre traduisent surtout l'idée qu'on se fait en général des stratégies en jeu des sociétés autonomes et l'intégration simple que les sociétés transnationales ont jusqu'à présent appliquées et qui continuent de caractériser une grande partie de leurs activités. La tendance qu'ont les sociétés transnationales à adopter ces dernières années des stratégies commerciales plus complexes et l'émergence de systèmes de production internationale intégrés risquent d'avoir des incidences importantes sur le nombre, la qualité et la répartition géographique des emplois créés par ces sociétés. Il convient de noter que le passage à une intégration aussi poussée concerne essentiellement aujourd'hui les grandes sociétés. Celles-ci, cependant, représentent une part importante du nombre total d'emplois dans les filiales étrangères.

52. En ce qui concerne l'incidence quantitative, une baisse générale de l'emploi direct au niveau de l'entreprise peut accompagner le passage à une production internationale intégrée, l'entreprise restructurant ses activités et ses rapports avec les filiales de façon à accroître l'efficacité de tout le système de production (par exemple si la production d'une entreprise reste constante alors que le coût unitaire diminue). L'adoption de nouvelles méthodes

/...

d'organisation du travail risque de réduire le nombre des emplois directs; c'est le cas des techniques nécessitant peu de main-d'oeuvre³⁶ ou l'adoption de techniques de pointe à la place des méthodes traditionnelles. L'intégration peut accélérer la diffusion des innovations organisationnelles et techniques tendant à économiser la main-d'oeuvre, du fait d'une plus grande interdépendance des entreprises affiliées, car il faut diffuser dans l'ensemble du système les méthodes d'organisation du travail les plus performantes pour s'assurer qu'aucun élément ne perturbe le fonctionnement de l'ensemble. Une troisième incidence sur l'emploi direct pourrait résulter du fait qu'une société, en redéfinissant l'organisation de ses activités, remplace les activités réalisées sur place par des accords interentreprises d'approvisionnement et de sous-traitance. C'est ainsi que la production internationale intégrée peut être associée à une diminution générale de l'emploi direct et à un accroissement de l'emploi indirect créé par les sous-traitants et les fournisseurs extérieurs.

53. Il importe ici de souligner que les stratégies intégrées n'entraînent pas en elles-mêmes une diminution du nombre d'emplois dans les sociétés transnationales. C'est plutôt la transition vers ces stratégies qui risque d'avoir des incidences défavorables sur l'emploi dans les entreprises bien établies qui s'engagent dans cette voie. Les nouvelles entreprises qui adoptent d'emblée une stratégie intégrée n'ont pas ensuite besoin de procéder à des restructurations.

54. L'intégration de la production des sociétés affiliées et l'établissement de relations interentreprises peuvent avoir plusieurs incidences sur la qualité de l'emploi. On peut en particulier faire trois observations en ce qui concerne les incidences que peut avoir une intégration poussée très loin sur la qualité de l'emploi :

a) Une intégration plus importante signifie une plus grande interdépendance d'éléments autrefois distincts ou relativement autonomes de la main-d'oeuvre d'une entreprise travaillant dans des unités de production différentes. Une certaine uniformisation des conditions d'emploi dans des entreprises situées dans différents pays peut notamment se traduire par des méthodes d'organisation du travail et une programmation de la production qui répondent à la demande et aux besoins de l'ensemble de la société. On peut dire en ce sens qu'un élément essentiel de l'intégration de la production internationale réside dans le fait que les produits d'une filiale deviennent des intrants pour d'autres filiales. La programmation de la production transnationale répond beaucoup plus à des besoins internes que l'activité de sociétés autonomes qui produisent pour le marché intérieur. C'est en particulier manifestement le cas des réseaux verticaux interentreprises de production "juste à temps". On a par exemple fait valoir que la dépendance interentreprises risquait de limiter les pouvoirs de cogestion des comités d'entreprise allemands³⁷. Mais le programme de production est normalement appliqué aux différentes filiales du réseau mondial d'une société. On peut concevoir une certaine perte d'autonomie locale en ce qui concerne le rythme de travail et de production. La filiale philippine d'une entreprise de matériel électronique est par exemple la seule source mondiale d'approvisionnement d'un composant utilisé par le réseau mondial de la société : son programme de production doit être révisé plusieurs fois par jour.

b) Autre conséquence d'une intégration plus poussée, il est possible que certains aspects qualitatifs des emplois tendent à s'uniformiser au sein des sociétés transnationales³⁸. La qualité des facteurs de production serait fonction non seulement de facteurs matériels mais de plus en plus de la formation et de l'organisation des ressources humaines. En laissant de plus en plus aux entreprises le soin de déterminer le moment d'introduire tel ou tel facteur dans leur système de production intégré au sein des entreprises et entre elles, on favorise une plus large diffusion de stratégies les plus performantes, ce qui a des incidences favorables sur la qualité de l'emploi;

c) Enfin, dans les stratégies de production intégrées, le rôle de la filiale s'écarte du modèle traditionnel de relations existant entre les sociétés mères et leurs filiales³⁹. La place qu'occupe une filiale donnée dans la structure de la valeur ajoutée de l'entreprise influe très nettement sur la qualité de l'emploi. Comme indiqué plus haut, des entreprises peuvent être chargées au niveau mondial de produire une gamme de produits donnés ou de réaliser des activités génératrices de valeur ajoutée pour l'ensemble de la société. Du fait de l'importance de leur rôle et de leur capacité, ces filiales ou entreprises spécialisées dans des produits ou fonctions donnés se caractérisent normalement par la qualité et la sécurité de l'emploi. Deuxièmement, on peut associer la production intégrée à une décentralisation des activités produisant de la valeur ajoutée qu'exerce habituellement l'entreprise mère à son siège social, par exemple la recherche-développement⁴⁰. En conséquence, les transnationales fortement intégrées peuvent attribuer des fonctions importantes (et offrir des emplois de qualité) partout où cela s'avère le plus rentable, confiant ainsi aux filiales situées dans d'autres pays des activités de la maison mère⁴¹.

55. En fait, c'est la grande dispersion des activités des sociétés transnationales qui distingue le plus la production internationale intégrée des autres stratégies de production. On peut implanter un nombre de plus en plus important d'opérations et de fonctions dans des pays où on trouve la main-d'oeuvre et les infrastructures nécessaires, élargissant ainsi l'éventail des emplois que pourraient créer les filiales étrangères. Même les activités de services dont on disait autrefois qu'elles étaient relativement peu échangeables font maintenant partie d'une division "électronique" du travail dans laquelle il n'est plus important d'être physiquement proche des usagers⁴². Ainsi, le capital humain prend de plus en plus le pas, dans la compétition mondiale, sur les considérations relatives au capital fixe, comme la proximité des principales installations de production et des marchés de consommateurs, de sorte qu'on risque d'assister à une séparation plus nette entre la production et la consommation et à une plus grande dispersion géographique d'activités productives particulières.

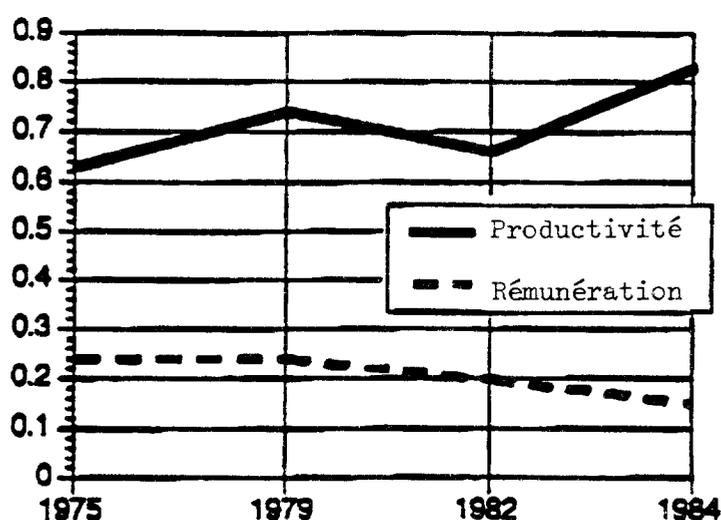
56. L'amélioration rapide de la qualité de la main-d'oeuvre dans bien des pays en développement ainsi que la faiblesse des salaires et les avantages sociaux encouragent le transfert de nombre d'emplois des sociétés transnationales des pays développés vers les pays en développement. Par exemple, la Chine et le Brésil viennent au troisième et au cinquième rang mondial pour ce qui est du nombre de diplômés scientifiques des universités, alors que le Brésil, la Chine, le Mexique, la République de Corée et les Philippines devancent par exemple la

/...

France et le Royaume-Uni pour ce qui est du nombre de techniciens⁴³. Dans ces conditions, les transnationales apportent aux pays en développement une technologie et des connaissances en gestion qui, ajoutées au fait que ces pays disposent d'employés et de travailleurs de qualité, entraînent un accroissement de la productivité et un important avantage concurrentiel à des coûts beaucoup moindres que dans les pays développés. À titre d'exemple, la figure 1 présente les salaires mexicains par rapport à l'avantage au plan de la productivité.

Figure 1

Le secteur de l'électronique au Mexique : productivité et rémunération par rapport aux États-Unis, années 1975-1984



Source : H. Shaiken, "The NAFTA, a social charter, and economic growth", in R. Belous et J. Lemco, eds., NAFTA, or a Model of Development: The Benefits and Costs of Merging High and Low Wage Areas (Washington, D.C., National Planning Association, 1993).

57. Cependant, compte tenu des tendances actuelles, il semble que la répartition des emplois dans la production internationale intégrée se fait surtout à l'échelle de la région. La délocalisation des emplois apparaît jusqu'ici surtout dans la répartition intrarégionale des activités produisant de la valeur ajoutée dans les pays développés et les pays en développement tout proches, ou dans les anciens pays à économie planifiée. On a vu que l'amélioration constante de la qualité de la main-d'oeuvre dans certains pays en développement et pays à économie en transition contribuait beaucoup à l'élargissement géographique du champ des activités et de l'emploi des sociétés transnationales. Il semble à ce jour que ces liens régionaux l'emportent sur

/...

les courants interrégionaux d'investissements et de création d'emplois, ce qui donne à penser que le fait que le capital fixe soit proche des marchés demeure important pour beaucoup d'opérations de ces entreprises.

III. INTERDÉPENDANCE CROISSANTE DES MARCHÉS DU TRAVAIL

58. La transnationalisation croissante, en général, et plus particulièrement la tendance à l'intégration de la production internationale ont sur le marché mondial du travail des incidences qui soulèvent plusieurs questions intéressantes : d'abord, la question de la répartition des systèmes mondiaux de production; ensuite, celle de la spécialisation grandissante des différents marchés du travail; enfin, celle de l'incidence de ces tendances sur l'autonomie des marchés du travail nationaux et de l'influence de l'intégration transnationale sur leurs structures.

59. Les investissements étrangers directs ne sont pas uniformément répartis dans tous les pays, même si beaucoup plus de pays n'y interviennent que dans les échanges internationaux proprement dits⁴⁴. Comme indiqué plus haut dans le présent rapport, l'accès aux marchés de destination est un important facteur permettant de déterminer la répartition géographique des investissements étrangers directs. Les nouvelles stratégies intégrées impliquent cependant une plus grande dissociation de la production et de la consommation et, ce faisant, une plus grande dispersion géographique du système mondial de production que si ce dernier relevait seulement d'investisseurs étrangers en quête de débouchés ou d'échanges internationaux dans des conditions de pleine concurrence.

60. Il semble également qu'on assiste à une plus grande spécialisation du marché du travail dans la mesure où les filiales intégrées ne participent qu'à certaines activités de la structure générale de la valeur ajoutée de l'entreprise et que les actifs stratégiques qu'on recherche maintenant dans les systèmes de production intégrés ont un apport de capital humain plus important. Ces deux facteurs peuvent avoir une incidence importante sur l'avantage lié au lieu d'implantation au sein d'une entreprise et de son réseau d'entreprises affiliées ou non affiliées. Étant donné que les grandes entreprises ne se contentent pas seulement de chercher des avantages liés au capital humain mais qu'elles transfèrent également en partie sous forme d'innovations dans l'organisation et la gestion, il est vraisemblable que les systèmes de production intégrés au plan internationale accentueront la segmentation du marché du travail national tout en contribuant à l'uniformisation des salaires et d'autres avantages dans certaines professions ou industries. Le nouveau mode de production internationale intégré risque assurément d'accentuer les écarts entre un certain nombre d'activités et d'emplois qu'on retrouve dans tout le système de production internationale d'une société et – en particulier du fait de l'augmentation des relations verticales de production interentreprises – un nombre croissant d'emplois à la périphérie dont la plupart sont moins stables et moins bien rémunérés que ceux du centre⁴⁵.

61. Enfin, l'intégration transnationale des sociétés par le biais des investissements étrangers directs risque de compromettre l'autonomie du code du travail et des systèmes de protection sociale d'un pays. Le problème est que les sociétés transnationales ont aujourd'hui une plus grande latitude pour

/...

transférer leurs activités vers des pays réunissant les conditions appropriées quant à la qualité et aux coûts. Pour le système intégré de production internationale, des marchés du travail éloignés géographiquement se font directement concurrence pour les mêmes emplois. Un constructeur d'automobiles désirent restructurer son réseau de filiales peut souhaiter remplacer l'équipement de l'une de ses filiales, maximiser l'activité hebdomadaire et peut-être ajouter une troisième équipe de production journalière. Ayant à choisir entre les différentes, les responsables de l'entreprise vont découvrir que le code du travail varie sensiblement d'un pays à l'autre; quel est celui qui se prêtera le mieux aux changements proposés dans l'organisation du travail et de la production? Où le code du travail sera-t-il le plus souple? De grandes divergences peuvent exister à cet égard dans le marché du travail de ces pays car même parmi les pays développés les systèmes de protection sociale des travailleurs diffèrent sensiblement. Il n'est donc pas surprenant de constater que l'écart entre pays développés et en développement est plus important. Le code du travail local peut influencer de façon positive ou négative sur le caractère attractif de tel ou tel pays.

62. Il faudra placer dans le contexte plus large de la mondialisation la perte d'autonomie des politiques nationales de la protection sociale et du travail. Les institutions nationales sont devenues globalement plus sensibles à l'influence des tendances économiques internationales. C'est ainsi par exemple qu'en ce qui concerne l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA), certains milieux sont préoccupés non seulement par le fait qu'il risque d'avoir pour effet une perte d'emplois aux États-Unis mais également que l'entrée dans le vaste marché nord-américain d'une main-d'oeuvre mal payée et non syndiquée mais dont la qualité est en progrès constant pourrait peser sur les conditions de travail et le niveau de vie aux États-Unis⁴⁶. Les mêmes préoccupations se font jour en Europe occidentale en ce qui concerne l'Europe centrale et orientale⁴⁷. Certains observateurs attribuent également la diminution de l'efficacité des grèves ou conflits du travail aux États-Unis à l'internationalisation plus importante de l'économie⁴⁸.

63. Compte tenu de l'écart qui existe entre la situation du marché du travail et les codes du travail nationaux, la question se pose de savoir si le système de production internationale intégré qui a une grande latitude pour ce qui est de son implantation ne risque pas d'avoir pour effet une dégradation de la protection sociale et de la législation du travail du fait que les pays rivalisent pour obtenir une part de la production internationale. Ce processus soulève le problème suivant : la réglementation relative à la protection sociale au niveau international ne devrait-elle pas s'efforcer d'atténuer cette concurrence socialement dispendieuse (voir également encadré 2).

IV. CONCLUSIONS

64. Devant la récente hausse généralisée du chômage qui accompagne l'internationalisation croissante de l'activité économique mondiale, les décideurs ont commencé à s'intéresser au rôle que les sociétés transnationales jouent dans la création, le redéploiement et la répartition des emplois. Si les déséquilibres macro-économiques et structurels des pays développés et les contraintes financières et techniques des pays en développement sont les

/...

principales causes du chômage actuel, les sociétés transnationales, en tant que moteur principal de l'internationalisation de l'économie mondiale, n'influencent cependant pas moins, à bien des égards, le nombre et la qualité des emplois existant dans le monde et leur répartition géographique.

Encadré 2

La question du "dumping social"

Thème évoqué tout au long des débats sur le développement des échanges internationaux et des investissements étrangers directs, le "dumping social" traduit la crainte qu'une intégration économique internationale plus poussée ne remette en cause des normes appliquées à l'ensemble de l'économie, et au domaine du travail en particulier. Calquée de toute évidence sur la notion de "dumping" en matière de commerce international (où des biens peuvent être vendus sur les marchés extérieurs à des prix inférieurs à leur valeur loyale et marchande), l'expression "dumping social" comporte l'idée d'une utilisation tout aussi "déloyale" de la main-d'oeuvre dans la concurrence. Il en est ainsi lorsque des marchandises produites en violation des normes internationales du travail sont vendues sur les marchés extérieurs, notamment lorsqu'on a recours au travail forcé ou à celui des enfants pour produire des vêtements dont on inondera ensuite les marchés.

Parce qu'elles peuvent plus facilement localiser leurs activités dans des régions réunissant les meilleures conditions de commercialisation et de coût et qualité du travail, les sociétés transnationales qui appliquent des stratégies intégrées de production au niveau international sont parfois soupçonnées de faire du dumping social. Pourtant, la grande société intégrée aspire à être le théâtre d'un processus continu d'apprentissage, où les actifs valorisés, comme le capital humain, sont aussi importants que les actifs physiques; autrement dit, les sociétés transnationales appliquant les stratégies susmentionnées (en particulier les plus connues) cherchent avant tout à disposer d'une main-d'oeuvre qualifiée, bien rémunérée et travaillant dans de bonnes conditions. Il est en fait peu probable qu'un système intégré de production au niveau international produise une forme quelconque de dumping social au sens strict du terme. En revanche, des sociétés moins connues, appliquant des stratégies simples d'intégration comme la sous-traitance, peuvent être mues par des intérêts différents et recourir par conséquent à d'autres pratiques en matière d'emploi. En tout état de cause, pour déterminer s'il y a ou non dumping social, il faudrait fixer un point de référence afin d'établir si l'utilisation qui est faite de la main-d'oeuvre permet de créer un avantage comparatif déloyal, au mépris des droits fondamentaux internationalement reconnus des travailleurs et des normes juridiques établies. Un modèle de protection internationale des droits fondamentaux des travailleurs existe déjà, il s'agit de l'ensemble des normes internationales du travail que les représentants des employeurs, des employés et des gouvernements ont promulguées au cours des 75 années d'existence de l'Organisation internationale du Travail. Cependant, élaborées au niveau international, ces normes ne seront adoptées et consacrées que par les États qui le veulent bien.

/...

Le problème de la réglementation dans le domaine social au niveau international a suscité un intérêt croissant ces dernières années. De fait, une série de mesures sont déjà appliquées sur une petite échelle, alors que d'autres sont à l'étude. Elles comprennent aussi bien l'élaboration d'une "clause sociale" du GATT liant les parties et des codes de conduite non contraignants, appliqués au niveau international ou à celui d'un secteur d'activités ou d'une entreprise, que des mesures d'assistance et d'incitation destinées aux pays qui cherchent à renforcer leur législation sociale. La concurrence internationale intense qui résulte des activités des sociétés transnationales et des échanges commerciaux rapprochera encore davantage les revenus et les conditions de travail des différents pays. Il reste toutefois à élaborer les "règles du jeu" sociales qui permettront à la croissance économique et au développement de se poursuivre dans le plus grand progrès social possible.

65. On estime que l'ensemble des sociétés transnationales emploient directement près de 73 millions de personnes à travers le monde et créent indirectement un nombre au moins égal d'emplois, surtout dans les pays développés. Environ 12 millions de personnes employées directement travaillent dans les filiales des sociétés transnationales installées dans les pays en développement. Si les employés des sociétés transnationales ne représentent qu'une part infime de la main-d'oeuvre totale de ces pays, ceux de ces filiales occupent cependant une partie non négligeable des emplois de l'industrie manufacturière dans plusieurs de ces pays et sont en particulier très nombreux dans les industries de pointe.

66. Les activités internationales des sociétés transnationales ont augmenté de façon notable à la fin des années 80, contribuant ainsi directement à doubler la valeur du stock des investissements étrangers directs mondiaux entre 1985 et 1990. Le développement des investissements est allé de pair avec l'augmentation du nombre des personnes employées par les filiales étrangères des sociétés transnationales des principaux pays industrialisés. Toutefois, la quantité totale de la main-d'oeuvre employée par les sociétés transnationales n'a pas sensiblement changé pendant la même période en raison, notamment, de la faible croissance des emplois générés dans leur pays d'origine par les sociétés transnationales, qui ont par ailleurs procédé à des rachats plutôt qu'à des investissements entièrement nouveaux à l'étranger et investi de plus en plus souvent dans le secteur des services. Avec la récente augmentation des flux d'investissements étrangers directs vers les pays en développement, tout donne à penser que les sociétés transnationales continueront de créer des emplois dans cette catégorie de pays d'implantation.

67. Il ressort des données disponibles qu'au niveau global et dans chaque secteur d'activité, l'ensemble de la main-d'oeuvre directement employée par les sociétés transnationales bénéficie de rémunérations, de conditions de travail et de prestations sociales meilleures que celles offertes par les sociétés nationales. Les sociétés transnationales sont en général concentrées dans les secteurs d'activité à forte composante technique et commerciale et à forte intensité de capital, et elles utilisent, à l'intérieur de chaque secteur,

/...

relativement plus de techniques à forte intensité de capital. Ces caractéristiques structurelles – et le fait que les qualifications et la qualité du travail créent des avantages comparatifs – expliquent que les employés des sociétés transnationales bénéficient de conditions et de débouchés plus intéressants. La taille importante de la plupart de ces sociétés, par rapport aux entreprises privées locales, favorise également l'organisation de syndicats ainsi qu'un plus grand respect des pratiques et législations nationales destinées à protéger les droits des travailleurs. C'est ainsi que les sociétés transnationales peuvent de plus en plus exercer une influence positive sur les marchés de l'emploi et les conditions de travail dans les pays d'origine et d'implantation.

68. Les données et tendances essentielles présentées ici illustrent surtout les modèles d'opération autonome ou d'intégration simple appliqués jusqu'ici par les sociétés transnationales et caractérisent encore une grande partie de leurs activités. Le passage, ces dernières années, à des stratégies plus complexes et l'apparition d'un système intégré de production au niveau international auront des effets profonds sur la quantité, la qualité et la localisation des emplois créés par les sociétés transnationales. On n'a cependant pas encore entièrement pris en compte, dans la formulation des grandes orientations nationales, les nombreux avantages et les coûts potentiels de ces incidences.

69. D'une façon générale, un système intégré de production au niveau international permet de créer des emplois non pas tant en augmentant directement leur nombre dans l'immédiat qu'en les répartissant de façon plus rationnelle et en renforçant la compétitivité, et joue donc à cet égard le même rôle que les échanges internationaux qui favorisent la croissance et, partant, l'emploi en aidant à restructurer la spécialisation sectorielle du pays. Comme les analyses des investissements étrangers directs du point de vue de la structure industrielle d'un pays le font bien ressortir, les sociétés transnationales bénéficient dans l'ensemble d'avantages comparatifs particuliers en raison de leurs capacités supérieures en matière de techniques exclusives et d'organisation. Ces atouts peuvent ensuite se transmettre aux producteurs locaux des pays d'implantation par divers effets d'entraînement et interactions et aider à revigorer ou renforcer les perspectives de croissance en augmentant la concurrence et la productivité et en multipliant les progrès techniques. En dernier ressort, le processus d'évolution industrielle engendré par les sociétés transnationales aura un impact sur l'emploi d'autant plus important que les entreprises locales sauront s'adapter à la présence des filiales et en tirer des avantages. Dans les pays en développement, où cette capacité d'adaptation est fragile, les sociétés transnationales pourraient cependant jouer un rôle catalyseur et directif important en favorisant l'apprentissage et le développement économique. De ce point de vue, les effets à long terme des activités des sociétés transnationales sur l'emploi au niveau international sont globalement bénéfiques.

70. Les pouvoirs publics, aux niveaux national et local, des pays tant développés qu'en développement cherchent souvent à retenir ou à attirer les activités des sociétés transnationales pour maintenir ou accroître le nombre d'emplois. À cet égard, il faudrait tenir compte des facteurs complexes de l'emploi quand on formule des politiques et ne pas se contenter de mesures

/...

visant à attirer de nouvelles entrées d'investissements en tant que telles ou, dans le cas des pays d'origine, à limiter les investissements à l'étranger. Dans le contexte actuel de concurrence mondiale accrue et d'intégration internationale de la production, le principal problème qui se pose aux pouvoirs publics est de savoir comment attirer ou retenir des activités à valeur ajoutée de façon à tirer le meilleur avantage de l'apport à long terme des sociétés transnationales en matière de production et d'emploi.

71. Pour les pays d'origine des sociétés transnationales, la mise en place d'un système intégré de production au niveau international signifie que les mesures prises pour préserver les emplois et surtout conserver les bons emplois en limitant les désinvestissements peuvent n'avoir des effets bénéfiques qu'à court terme et entraîner une diminution de la compétitivité des entreprises locales à un niveau international qui pourra se solder par d'importantes pertes d'emplois sur le long terme. Autrement dit, les pays d'origine auraient peut-être plus intérêt, pour en garantir la survie, à inciter leurs entreprises à privilégier les activités à plus grande valeur ajoutée, plutôt qu'à les protéger pour conserver les emplois, au risque d'en réduire la productivité. Comme on l'a fait valoir à diverses occasions dans le présent rapport, la capacité d'organiser des activités de façon intégrée dans différents pays est essentielle pour garantir l'efficacité et la compétitivité des sociétés basées dans les pays d'origine et, par conséquent, leur capacité de créer à long terme des emplois. Toutefois, c'est la situation politique générale qui infléchira le choix des orientations et la mesure dans laquelle un pays peut inciter ses entreprises à choisir l'efficacité et la compétitivité pour parvenir à la croissance à long terme. La redistribution transnationale des emplois, qu'entraînent les systèmes de production au niveau international de façon générale et les stratégies intégrées en particulier, peut obliger à procéder à une réorganisation rapide du marché du travail, qui sera particulièrement douloureuse dans les situations de chômage généralisé où chaque emploi compte. Cette contrainte pourrait être allégée si, d'une part, tous les pays obéissaient aux mêmes règles, en appliquant des politiques semblables et ouvertes en matière d'investissements étrangers directs et si, d'autre part, il existait dans chaque pays un ensemble général de directives (dans les domaines macro-économique et social notamment) qui garantissent un nombre d'emplois et des niveaux de vie satisfaisants.

72. Certaines de ces considérations sont bien connues depuis longtemps des pays de petite taille, et les pays plus grands, qui souhaitent retenir ou attirer les activités des sociétés transnationales, pourraient en tirer les enseignements. De façon générale, les petits pays ont rapidement compris qu'ils devaient laisser leurs entreprises développer des réseaux internationaux de production pour accroître les possibilités de créer des emplois en nombre important, notamment des emplois de qualité dans le pays d'origine. Se disputant les investissements étrangers directs alors qu'ils ne bénéficient pas d'un marché intérieur important, ils se sont employés, dans certains cas, à attirer les investissements, tant nationaux qu'étrangers, dans les secteurs où ils pouvaient se spécialiser. Pour les grands pays, notamment les pays en développement où la population active est très nombreuse, il s'agit d'arriver à mettre en valeur toute une série de branches d'activités où leur main-d'œuvre serait compétitive dans le cadre des systèmes intégrés de production au niveau international des sociétés transnationales et dans celui des échanges commerciaux.

/...

73. Le fait que la gamme d'activités productrices de valeur ajoutée qui pourraient être localisées à l'étranger s'élargit sans cesse et que les stratégies intégrées valorisent le capital humain, notamment une main-d'oeuvre éduquée et formée, signifie aussi que la délocalisation crée plus d'emplois en général et plus d'emplois de qualité en particulier pour les pays d'implantation qui sont en mesure de produire au niveau international. À cet égard, les pays d'implantation tant développés qu'en développement, qui veulent attirer des investissements étrangers directs grands générateurs d'emplois, devront principalement axer leurs interventions sur le renforcement de la qualité de la main-d'oeuvre. De fait, les pouvoirs publics aux niveaux local ou national peuvent aider à valoriser le capital humain. Il s'agit toutefois d'un facteur qui, s'il est nécessaire, n'est pas suffisant dans la mesure où l'on trouvera en abondance une main-d'oeuvre très qualifiée dans certains pays d'implantation. Qui plus est, sauf pour des besoins très particuliers, les sociétés transnationales seront attirées avant tout par la combinaison d'une main-d'oeuvre éduquée et d'une infrastructure sociale et physique propice à une productivité élevée et à une organisation rationnelle de la production.

74. D'autres moyens s'offrent de participer à un système intégré de production au niveau international sans nécessairement attirer des investissements étrangers directs, comme en témoigne l'importance croissante de divers investissements sans prise de participation et accords interentreprises. On pourrait ainsi adopter des politiques propres à tirer les meilleurs avantages pour l'emploi d'un pays non seulement des sociétés transnationales installées sur place mais aussi de celles qui, bien que situées à l'étranger, sont liées aux entreprises locales par des accords sans prise de participation. Les politiques visant à renforcer les capacités locales d'offrir des moyens de production efficaces et spécialisés aux activités transnationales pourraient avoir un impact important sur l'emploi et permettraient d'enraciner davantage les sociétés transnationales installées sur place.

75. Enfin, alors que les pouvoirs publics aux niveaux national et local des pays tant développés qu'en développement s'efforcent de se présenter comme les meilleurs candidats pour recevoir les activités d'une société transnationale, on est de plus en plus fondé à craindre que cette concurrence ne compromette l'autonomie des politiques sociales et de la politique de l'emploi d'un pays, n'abaisse les normes de protection sociale et ne dégrade les conditions de travail dans les pays d'implantation ou d'origine des sociétés transnationales. Peut-être les décideurs aux niveaux national et international devraient-ils examiner les moyens de réduire au minimum cette surenchère coûteuse du point de vue de la politique sociale et prendre au contraire d'autres mesures pour renforcer la capacité de leur pays d'attirer des investissements, notamment en valorisant les ressources humaines.

Notes

¹ Commission européenne, "Croissance, compétitivité et emploi", note à l'intention du Conseil des ministres (de l'économie et des finances) sur les éléments économiques du Livre blanc (Bruxelles, 18 novembre 1993), ronéotypé.

² PNUD, Rapport mondial sur le développement humain 1992 (New York et Oxford, Oxford University Press, 1992), p. 35.

³ Programme sur les sociétés transnationales de la CNUCED, World Investment Report 1993: Transnational Corporations and Integrated International Production (publication des Nations Unies, numéro de vente : E.93.II.A.14), p. 157.

⁴ Voir Aurelio Parisotto "Direct employment in multinational enterprises in industrialized and developing countries in the 1980s: main characteristics and recent trends" dans Paul Bailey, Aurelio Parisotto et G. Renshaw (dir. publ.), Multinationals and Employment: The Global Economy of the 1990s (Genève, OIT, 1993).

⁵ Pour plus de précisions sur ces stratégies, voir Programme de la CNUCED sur les sociétés transnationales, World Investment Report 1993, op. cit., chap. V et VI.

⁶ Centre des Nations Unies sur les sociétés transnationales, Foreign Direct Investment and Transnational Corporations in Services (publication des Nations Unies, numéro de vente : E.89.II.A.1), p. 114.

⁷ Voir D. Campbell et R. McElrath, "The employment effects of multinational enterprises in the United States and of American multinationals abroad" (Genève, OIT, 1990).

⁸ Selon un large échantillon de grandes sociétés transnationales industrielles. Voir Parisotto, op. cit., p. 46. Il importe de souligner que l'insuffisance des données ne permet pas d'évaluer avec exactitude le nombre total d'emplois créés directement par les sociétés transnationales (celles des États-Unis exceptées). Les estimations globales reposent essentiellement sur des échantillons des plus grandes sociétés transnationales. L'importance de celles-ci en matière d'emplois est sans commune mesure avec leur nombre et c'est pourquoi les variations des effectifs de la main-d'oeuvre employée par les plus grandes sociétés transnationales sont très significatives.

⁹ Les acquisitions transfrontières ont été à l'origine d'environ 57 % des sorties d'investissements étrangers directs des pays développés au cours de la période 1986-1990. Voir Programme des sociétés transnationales de la CNUCED, "Trends in foreign direct investment" (E/C.10/1994/2).

¹⁰ Parisotto, op. cit., p. 33.

/...

¹¹ Bien que le Japon se classe au deuxième rang derrière les États-Unis en matière d'investissements directs à l'étranger, le nombre total d'emplois créés par les sociétés transnationales japonaises est plus faible que celui créé par les sociétés transnationales allemandes et britanniques, de même que le nombre d'emplois créés par leurs filiales est plus faible que celui créé par les filiales de sociétés transnationales allemandes. Ceci est peut-être lié, dans une certaine mesure, à l'organisation de la production des grandes sociétés transnationales japonaises, qui font une large place à la sous-traitance extérieure, et au fait que le volume des investissements directs japonais à l'étranger n'a considérablement augmenté qu'après 1986. En outre, les investissements du Japon à l'étranger sont, beaucoup plus que les investissements de tout autre pays développé, orientés vers les services, dont la fourniture à l'étranger mobilise des quantités relativement importantes de capitaux.

¹² Sur la base des données fournies par l'Industriens Utrednings Institute (Institut industriel de recherche économique et sociale) de Stockholm, et Raymond J. Mataloni, "US multinational companies: operations in 1991", Survey of Current Business (juillet 1993).

¹³ Le chiffre indiqué par la Communauté européenne ne concerne que les entrées d'investissements étrangers directs provenant de pays extérieurs à la Communauté. Voir Parisotto, op. cit., p. 54.

¹⁴ Toutefois, aux États-Unis (qui sont devenus le plus grand bénéficiaire d'investissements étrangers directs au cours des années 80), l'augmentation la plus importante de cette proportion a été enregistrée dans les services (commerce, assurances et autres services).

¹⁵ OCDE, "Les effets des investissements étrangers sur les économies intérieures des pays de l'OCDE", DSTI/EAS/IND/WP9 (93)6 (Paris, OCDE, 1993).

¹⁶ G. Papaconstantinou, "Globalization and employment: characteristics, trends, and policy issues". Communication présentée à la Conférence de l'OCDE sur la technologie, la politique de l'innovation et l'emploi qui s'est tenue à Helsinki, du 7 au 9 octobre 1993.

¹⁷ Parisotto, op. cit., p. 61.

¹⁸ Chine, China Foreign Economic Statistics 1979-1992, et, pour 1992, déclaration faite par le Ministre chinois du commerce extérieur et de la coopération économique à la Conférence sur les sociétés transnationales tenue à Beijing, en septembre 1993.

¹⁹ Starnberg Institute, "Employment and working conditions in export-processing zones" (OIT, Genève, 1991), ronéotypé. Il faut signaler que de nombreuses zones n'ont jamais répondu aux espoirs placés en elles, pour ce qui est d'attirer des financements étrangers directs et de créer des emplois. Plusieurs facteurs expliquent ces échecs : planification médiocre; mauvaise localisation; attention insuffisante portée aux infrastructures de base, telles que routes, aéroports, télécommunications et réseaux de distribution

/...

d'électricité; enfin, défaut de promotion efficace et mauvaise gestion. Voir Centre des Nations Unies sur les sociétés transnationales, The Challenge of Free Economic Zones in Central and Eastern Europe (publication des Nations Unies, numéro de vente : E.90.II.A.27), chap. I.

²⁰ Voir Jeffrey Henderson, "Changing international divisions of labour in the electronics industry". Document présenté à la réunion tenue sur le thème "Les nouvelles divisions internationales du travail : mondialisation et localisation des emplois", organisée par le Programme sur la nouvelle organisation industrielle, Institut international d'études sociales de l'OIT à Genève, les 16 et 17 septembre 1993.

²¹ Voir Programme de la CNUCED sur les sociétés transnationales, Small- and Medium-sized Transnational Corporations: Role, Impact and Policy Implications (publication des Nations Unies, numéro de vente : E.93.II.A.15), p. 115 et 116.

²² Pour un examen complet des textes publiés sur cette question, voir N. Jécquier, "Measuring the indirect employment effects of multinational enterprises: some suggestions for a research framework" (Genève, OIT, 1989).

²³ Voir C. Miranda, "The employment effects of multinational enterprises in the Philippines" (Genève, OIT, à paraître), et S. Watanabe, "Growth and structural change of Japanese overseas direct investment: implications for labour and management in host economies", in Bailey et divers collaborateurs, op. cit.

²⁴ Henderson, op. cit., p. 40.

²⁵ Centre des Nations Unies sur les sociétés transnationales, Foreign Direct Investment and Industrial Restructuring in Mexico (publication des Nations Unies, numéro de vente : E.92.II.A.9), p. 86.

²⁶ OCDE, Les effets des investissements étrangers sur les économies intérieures des pays de l'OCDE (Paris, OCDE, 1993), p. 44 du texte anglais.

²⁷ H. Hill, "Multinational enterprises and employment in Indonesia" (Genève, OIT, 1991); Y. S. Yong, "Employment effects of multinational enterprises in Malaysia" (Genève, OIT, 1988), Aparicio-Veldez Vásquez et J. Benedo, "Efectos de las empresas multinacionales sobre el empleo en el Perú" (Genève, OIT, 1989); et Atchakov Sibunruang et Peter Brimble, "The employment effects of manufacturing enterprises in Thailand" (Genève, OIT, 1989).

²⁸ Au Canada, en 1985, par exemple, dans chaque branche du secteur manufacturier, les entreprises étrangères offraient un nombre plus important d'emplois non productifs que les entreprises canadiennes. Voir M. Bradley Dow et Pradeep Kumar, "Multinational enterprises and employment: The Canadian experience" (Genève, OIT, 1990).

²⁹ En 1990, par exemple, les entreprises étrangères du secteur manufacturier étaient en moyenne 4 à 17 fois plus grandes que les entreprises nationales en Allemagne, au Japon, en Irlande, au Royaume-Uni et en Suède. Voir OCDE, Les effets des investissements étrangers sur les économies intérieures des pays de l'OCDE, p. 48 du texte anglais.

³⁰ Pour un examen des données et une étude des causes sous-jacentes et des incidences du transfert de technologies par des sociétés transnationales vers des pays d'implantation en développement, voir Centre des Nations Unies sur les sociétés transnationales, 1989.

³¹ Voir OIT, "Suite donnée à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et les politiques sociales", rapport du Comité sur les entreprises multinationales, GB.254/MNE/1/4, OIT, Genève, novembre 1992, p. 37 et 41 du texte anglais. Les enquêtes sur la suite donnée par chaque pays à la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale sont menées par l'OIT tous les trois ans. Les réponses des gouvernements, des organisations d'employeurs et des organisations de travailleurs à ces enquêtes fournissent des informations générales sur des questions telles que l'emploi, les conditions de travail, les politiques et pratiques sociales, les normes de sécurité et de santé, la formation et les relations professionnelles dans les sociétés transnationales.

³² Ibid., p. 28.

³³ Dans les zones franches industrielles, par exemple, les concessions peuvent comprendre l'exemption des dispositions législatives nationales concernant les grèves, lock-outs, procédures de conciliation, heures de travail et congés. Voir Ministère du commerce des États-Unis, Workers' Rights in Export-processing Zones (Washington, Ministère du travail, 1989-1990).

³⁴ Watanabe, op. cit., p. 149

³⁵ Voir Fernando Reyes, Castro et Atahualpa Domínguez, "Zonas francas industriales en la República Dominicana : su impacto económico y social" (Genève, OIT, 1993); Catherine Hein, "Multinational enterprises and employment in the Mauritian export processing zone" (Genève, OIT, 1988); Wonsun Ho, "Export processing zones in the Republic of Korea: economic impact and social issues" (Genève, OIT, 1993); M. Sivalingam, "Export processing zones in Malaysia: economic impact and social issues" (Genève, OIT, à paraître).

³⁶ Voir W. Sengenberger et D. Campbell, Beyond Lean Production: Labour Aspects of a New Production Concept (Institut international d'études sociales de Genève, 1993).

³⁷ J. Sydow, "Enterprise networks and codetermination: the case of the Federal Republic of Germany", dans W. Sengenberger et D. Campbell, éd., Is the Single Firm Vanishing? Inter-Enterprise Networks and Labour Institutions (Institut international d'études sociales de Genève, 1992).

³⁸ G. Papaconstantinou, "Globalization and employment: characteristics, trends and policy issues", communication présentée à la Conférence de l'OCDE sur la technologie et la politique de l'innovation et l'emploi, Helsinki, 7-9 octobre 1993, et S. Frenkel, "Patterns of workplace relations in the global corporation: towards convergence?" (University of New South Wales, 1991), document ronéotypé.

³⁹ Voir J. Hamill, "Employment effects of the changing strategies of multinational enterprises", dans Bailey et divers collaborateurs; et CNUCED, "Programme on Transnational Corporations", 1993, op. cit.

⁴⁰ Voir OCDE, Les effets des investissements étrangers directs.

⁴¹ J. Cantwell, "The relationship between international trade and international production" (University of Reading, 1992).

⁴² R. Reich, "Who is us?", dans Harvard Business Review, 69 (mars-avril 1991); et J. Arthuis, "Les délocalisations des activités industrielles et de services hors de France", dans Problèmes économiques, No 2 338, 25 août 1993.

⁴³ W. Johnston, "Global work force 2000: the new world labor market", dans Harvard Business Review, 69 (mars-avril 1991), p. 122.

⁴⁴ Voir "Programme on Transnational Corporations", CNUCED, 1993, op. cit.

⁴⁵ Voir Sengenberger et Campbell, 1992, op. cit.

⁴⁶ Voir E. Appelbaum, "Policy levers in a global economy" (Institut international d'études sociales de Genève, 1993), document ronéotypé.

⁴⁷ Voir, par exemple, "East Europe threatens even deeper erosion of the West's job base", Wall Street Journal Europe, 9 décembre 1993, p. 1.

⁴⁸ A. Weber, observations formulées lors d'un entretien avec Frank Swoboda, "Strikes fail workers in U.S.: world economy erodes ability to walk out", International Herald Tribune, 16 juillet 1992, p. 3.
