

Les grands pays émergents et leur marché du travail

Entre surplus illimité de travail et pénuries, quelles inflexions quantitatives et qualitatives à venir ?

L'ouverture économique du monde à partir des années 1980 a représenté un quadruplement de l'offre mondiale de travail. Les grandes économies émergentes en ont représenté l'essentiel compte tenu de leur taille continentale et on a parfois parlé d'offre « illimitée » de travail. Comme dans le même temps, les pays matures voient leur population vieillir et leur population active plafonner voire se réduire, l'impression est que les marchandises et les services (de plus en plus échangeables) vont suivre le capital mobile dans ces nouveaux bassins de main-d'œuvre illimitée.

Pourtant, une analyse rigoureuse des tendances à l'œuvre dans les grandes économies émergentes montre que cette substitution n'est pas si évidente. L'offre de travail qualifié notamment y connaît des tensions persistantes et la demande mondiale de travail peu qualifié semble faiblement élastique dans le contexte technologique actuel. Quelles sont les évolutions quantitatives et qualitatives de ces dernières années et les tendances à moyen-terme dans les grands émergents ? Comment y évoluent les salaires et les qualifications ? Quelles conséquences peut-on en tirer pour les entreprises et les responsables économiques dans un pays développé comme la France ?

1. Introduction

La question du marché mondial du travail et notamment le rôle des pays émergents a déjà été soulevée il y a deux ans par un rapport du FMI. Celui-ci mettait en exergue, tout en distinguant les « qualifiés » et les « non qualifiés », les effets, pour le marché du travail des pays développés, de l'essor des marchés du travail dans les pays en voie de développement.

Le FMI indiquait également pour les pays émergents trois éléments clefs qui leur permettraient de tirer profit de cette globalisation du marché du travail : le développement des capacités technologiques, le profit à tirer des délocalisations et l'amélioration de l'efficacité de leur marché du travail. Les pays émergents sont donc devant la nécessité de modifier, d'améliorer de façon structurelle leur économie ainsi que de gérer au mieux les variations géographiques en interne (sous entendu la question des migrations) afin de profiter pleinement de leur insertion dans le marché du travail mondial.

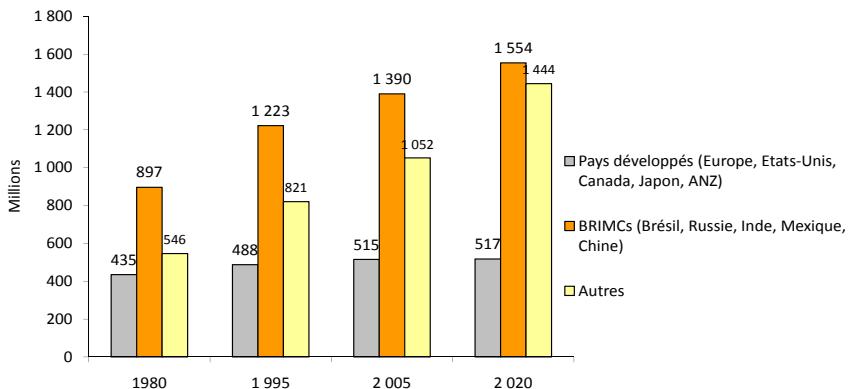
2. Abondance et pénurie coexistent

L'intégration des grands émergents (BRIMC : Brésil, Russie, Inde, Mexique, Chine) a augmenté le marché du travail mondial de plus de 1 milliard de travailleurs. La conséquence de cette intégration, analysée par Richard Freeman (« The great doubling », 2006) est la modification du rapport de forces entre le facteur travail et le capital qui se fait au détriment du facteur travail.

La Chine et l'Inde ont un poids écrasant dans cette arrivée sur le marché mondial des réserves de main-d'œuvre des pays en développement. A la lecture de la répartition du travail dans ces pays, on constate que la Chine possède déjà plus de travailleurs dans l'industrie que les pays de l'OCDE (181 millions en Chine contre 119 millions dans l'OCDE). En Chine et plus encore en Inde, une grande partie de la main-d'œuvre travaille encore dans le secteur agricole, d'où des flux migratoires qui sont importants (Chine) ou potentiels (Inde). L'importance de l'emploi agricole explique leur position dans les négociations multilatérales sur la question de l'agriculture. Néanmoins, les pays de l'OCDE ont bien plus de travailleurs dans le domaine des services que la Chine et l'Inde (335 millions dans l'OCDE contre respectivement 238 millions en Chine et 123 millions en Inde). Après, la vague de « délocalisation » des industries manufacturières des pays avancés vers les émergents, se pose désormais la question de la migration

des activités de services vers des pays tels que la Chine et l'Inde.

Population active, 1980-2020



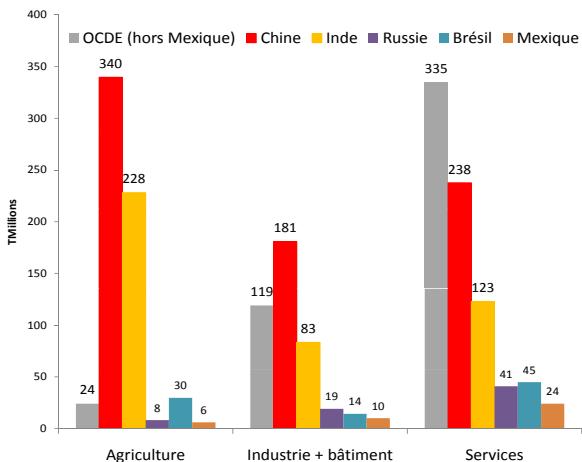
Source : BIT.

L'Etude de l'évolution de l'emploi en Chine et en Inde, au cours de leur phase de croissance rapide, fait clairement apparaître trois tendances remarquables :

- faible création nette d'emplois mais de forts gains de productivité ;
- croissance de l'emploi informel et précaire (en Inde, en 2004, le secteur non organisé représente 94% de l'emploi et plus de 50% en Chine) ;
- pas de hausse significative des salaires des travailleurs qualifiés pourtant prédictée par la théorie.

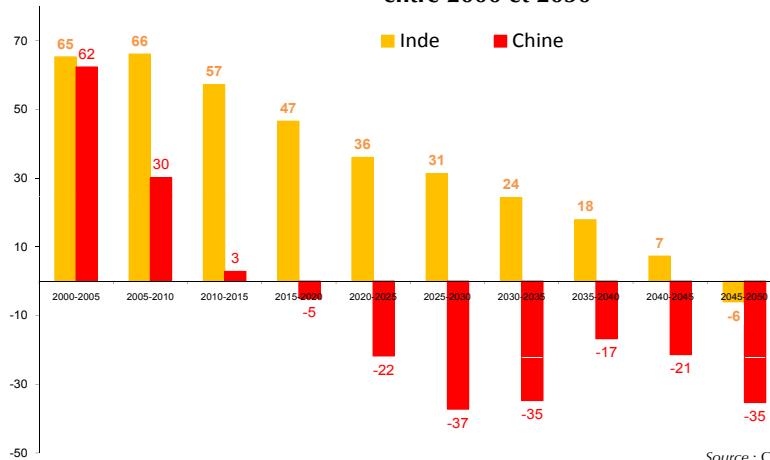
Les perspectives de la Chine et de l'Inde quant à l'évolution de la démographie semblent en revanche contrastées. Ainsi, en Chine, on va assister dès 2010-2015 à une décroissance de la population d'âge actif. Cette décroissance va avoir un impact direct sur les disponibilités en main-d'œuvre, sur les flux migratoires internes (100 millions de travailleurs en trop dans les campagnes mais 40% ont plus de 40 ans), ainsi que sur le niveau de salaire.

Emplois par grands secteurs.



Source : OCDE et BIT.

Chine et Inde: variation de la population en âge de travailler entre 2000 et 2050



Source : ONU.

Pour l'Inde, les perspectives sont toutes autres dans le sens où une croissance de la population est attendue jusqu'en 2045. Dès lors se pose la question de la création de travail pour les masses de travailleurs « non qualifiés ».

Une perspective commune aux deux pays est la pénurie de plus en plus aiguë de travailleurs très qualifiés. Malgré les efforts faits dans l'enseignement et la formation, ils restent insuffisants. On assiste donc de façon logique à une hausse des salaires des très qualifiés qui sont dorénavant à la hauteur des salaires pratiqués en Europe de l'Est. Cette pénurie de travailleurs très qualifiés peut-elle dès lors freiner la croissance de la Chine et de l'Inde ?

L'intégration en masse de travailleurs sur le marché mondial du travail a donc un effet sur l'économie mondiale, qui pourrait s'accentuer en raison de la forte réserve de main-d'œuvre. Mais cela doit être nuancé à la lumière des perspectives démographiques, notamment en Chine, et de la segmentation du marché du travail dans l'ensemble des pays émergents.

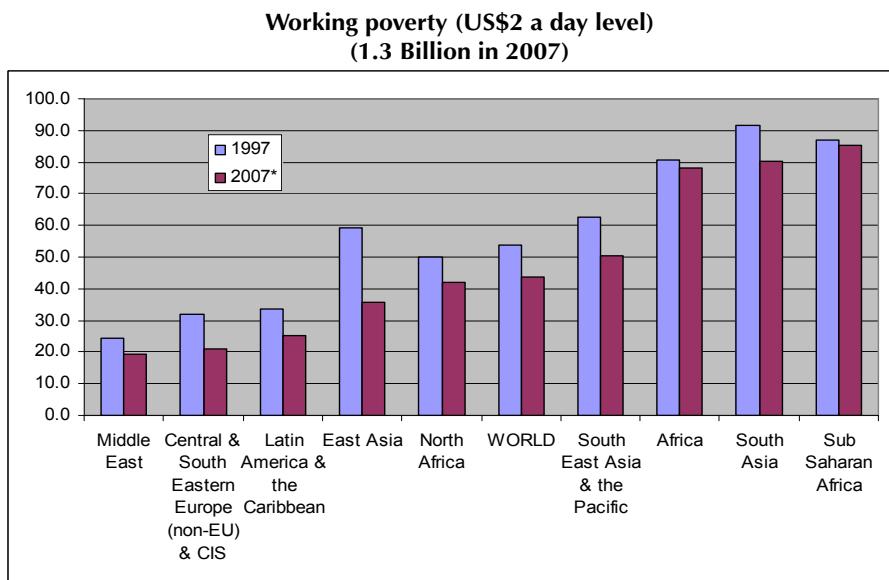
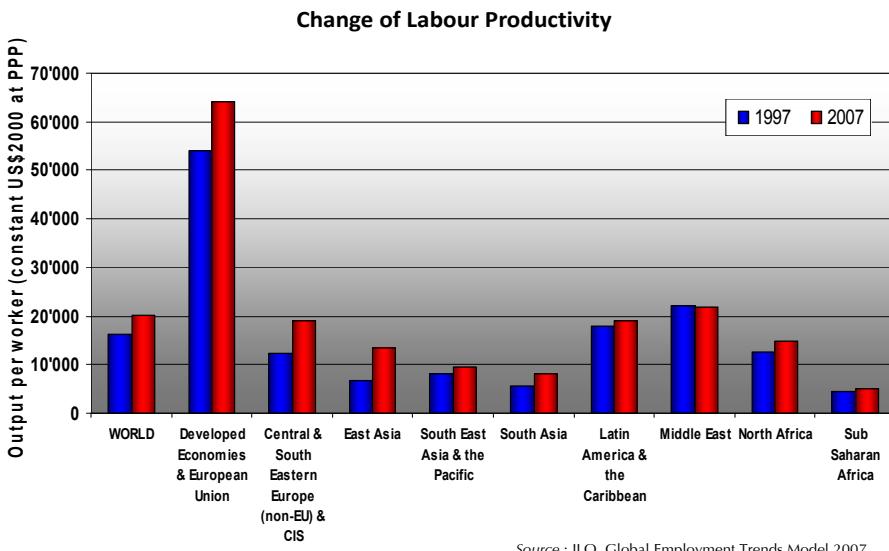
DOROTHEA SCHMIDT

3. Un grand potentiel de travail non exploité

Il devient de plus en plus important, semble-t-il, de ne pas considérer uniquement la Chine et l'Inde mais bien l'ensemble de tous les pays en développement. Cette vision plus large permettrait d'estimer de façon bien plus précise le potentiel de travail non exploité dans le monde.

Dans la grande majorité des pays, la croissance de la population s'accompagne d'une croissance de l'emploi. Il devient alors nécessaire de s'intéresser à la qualité du travail et non plus seulement à la quantité comme on a coutume de le faire. Dans la création de travail, il est dès lors important de se concentrer sur ce que le Bureau International du Travail (BIT) appelle « decent jobs » i.e. des *jobs* qui permettent une vie décente, accompagnés d'une protection sociale, entre autres. Cet objectif n'est pas vain dans le sens où des régions telles que l'Afrique Sub-saharienne ou encore l'Asie du Sud ont des taux de travailleurs pauvres qui se situent entre 30% et 50%. Il s'agit de travailleurs qui habitent avec leur famille et vivent avec moins de 1 dollar par membre de famille et par jour. Le véritable défi est donc l'adéquation entre la demande et l'offre de travail, mais en qualité et non pas en quantité.

Dans cette optique de recherche de qualité en lieu et place de la quantité, il faut s'intéresser de près aux gains de productivité. S'il apparaît clairement que les pays ont des vitesses de rattrapage de productivité qui sont inégales, il est d'autant plus important d'investir dans le capital physique et humain.

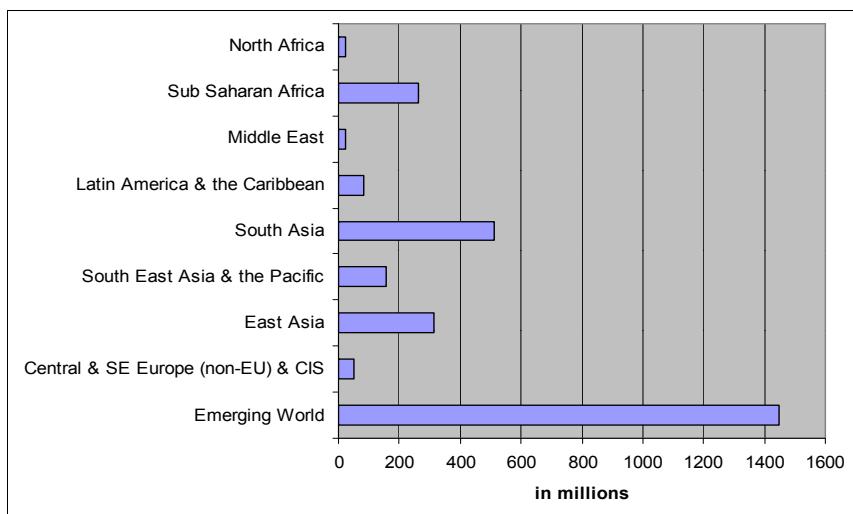


A cela se rajoute un autre défi qui est celui du chômage. En effet certaines régions telles que l'Afrique du Nord ou encore le Moyen-Orient ont des taux de chômage supérieurs à 10%. Là encore les individus sont touchés de façon hétérogène, les femmes et les jeunes étant les catégories de la population les plus touchées. Dans ces deux régions, le taux de chômage des femmes et des jeunes dépasse largement les 20%.

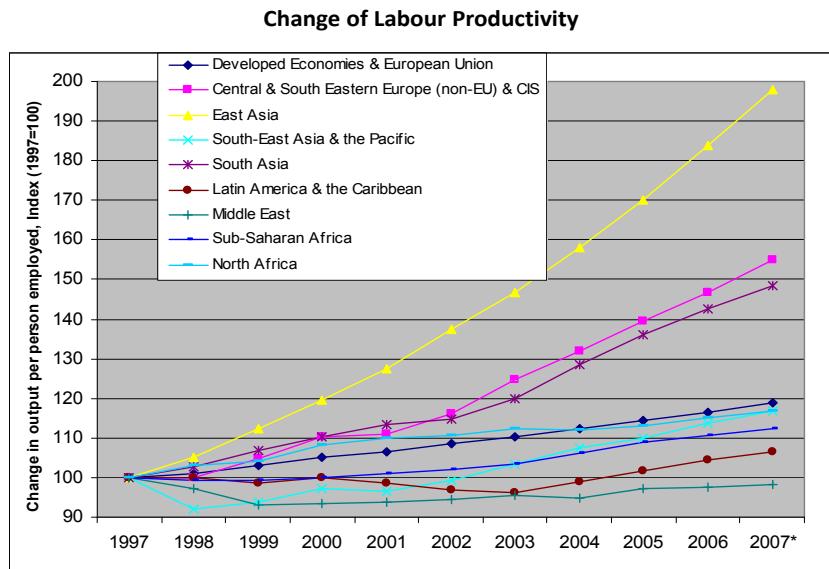
Le défi du chômage se voit complété par celui de la lutte contre l'inactivité qui peut atteindre chez les femmes plus de 60% dans certaines régions (Afrique du Nord, Moyen-Orient, Asie du Sud).

Dès lors que l'on prend en compte tous ces défis et l'ensemble des régions du monde, on estime que le travail potentiel non exploité dans les pays émergents est supérieur à 1400 millions, l'Asie du Sud représentant environ le tiers de ce potentiel.

The labour potential in the emerging world



Source : ILO, Working Poor Model 2007.



Source : ILO, Global Employment Trends Model 2007.

BAUDOUIN REGOUT

4. Quel est vraiment le potentiel de travail délocalisable ?

Le nouveau rapport de *McKinsey Global Institute* analyse le problème des délocalisations mais uniquement dans le secteur des services, intensif en travailleurs qualifiés. Celui-ci est concerné par les délocalisations notamment en raison du développement des moyens de communication et d'Internet en particulier.

L'analyse de la demande laisse apparaître certains faits stylisés très instructifs. Il apparaît, selon le rapport, que 11% des 1.46 billion d'emplois dans les services sont potentiellement délocalisables. En 2008, seulement 1.2% d'emplois du secteur des services ont été délocalisés. L'étude qui porte sur 8 secteurs met en exergue de fortes disparités en termes de potentiels de délocalisations. Celui-ci est calculé à la lumière des caractéristiques des secteurs selon qu'ils nécessitent une proximité avec les clients, le marché ou encore une présence physique. Ainsi le secteur informatique a un potentiel de délocalisations de 49% de ses employés alors qu'en bas de l'échelle, la vente au détail, uniquement 3%.

Comment peut-on expliquer la différence entre les 11% prédis et les 1.2% effectifs ?

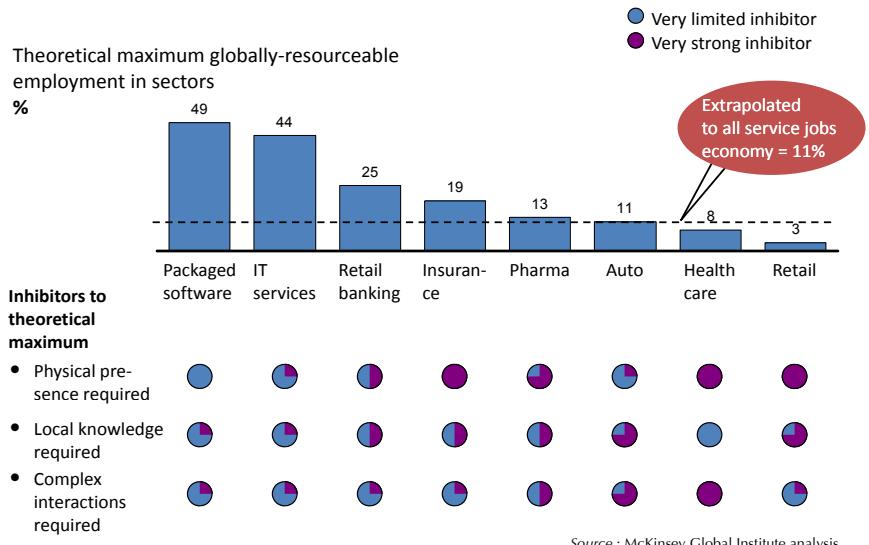
Trois éléments de réponses peuvent être apportés :

- les caractéristiques des secteurs et les dynamiques de ceux-ci (notamment en termes de concurrence et de potentiel économique) ;
- les aspects réglementaires propres à chaque pays et chaque secteur que cela soit en termes de réglementation sur les délocalisations ou de réglementation sur la protection de la propriété intellectuelle. Ce dernier point étant notamment important pour le secteur informatique ;
- les caractéristiques propres à chaque entreprise, en termes de management, de rendements d'échelle, de coûts fixes importants à couvrir quand on délocalise ou bien encore d'opportunités stratégiques, autres que la délocalisation, dès lors que l'on veut réaliser des gains de productivité.

L'analyse de l'offre sur 36 pays met en lumière un potentiel de 33 millions de personnes ayant un diplôme universitaire et jusqu'à 7ans d'expérience professionnelle (à titre indicatif, 15 millions de personne répondent à ce critère dans les pays de l'OCDE). Néanmoins, peu d'entre eux répondent parfaitement à la demande que cela soit pour des raisons d'éducation, de maîtrise d'une langue étrangère ou encore de mobilité géographique. Dès lors, le *pool* de 33 millions de personne se réduit de manière considérable si on le confronte à la demande.

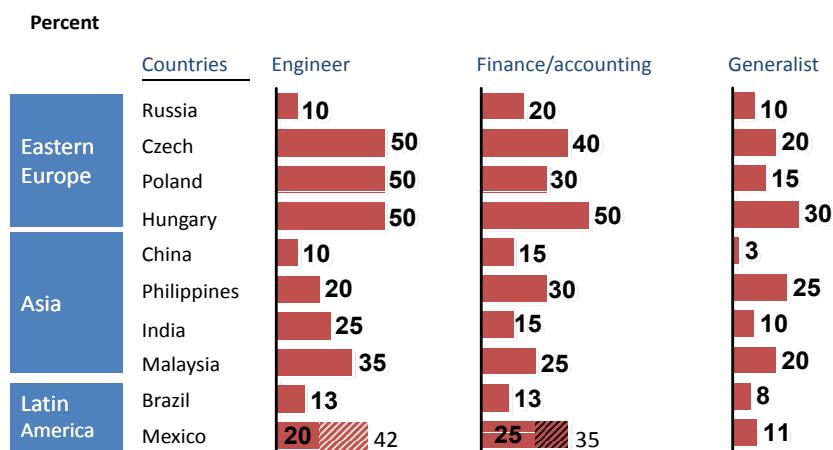
Pour que les pays développés puissent réduire les délocalisations ou leurs effets dans le secteur des services, il peut être important, voire indispensable, de développer et d'améliorer leurs infrastructures, de rendre le système éducatif plus performant, de rendre le marché du travail plus flexible et enfin de développer la formation continue.

Only 11 % of service jobs can be offshored



Suitability varies markedly among countries

"Of 100 graduates with the correct degree, how many could you employ if you had demand for all?"



Source : McKinsey Global Institute analysis.

5. La pénurie de qualification

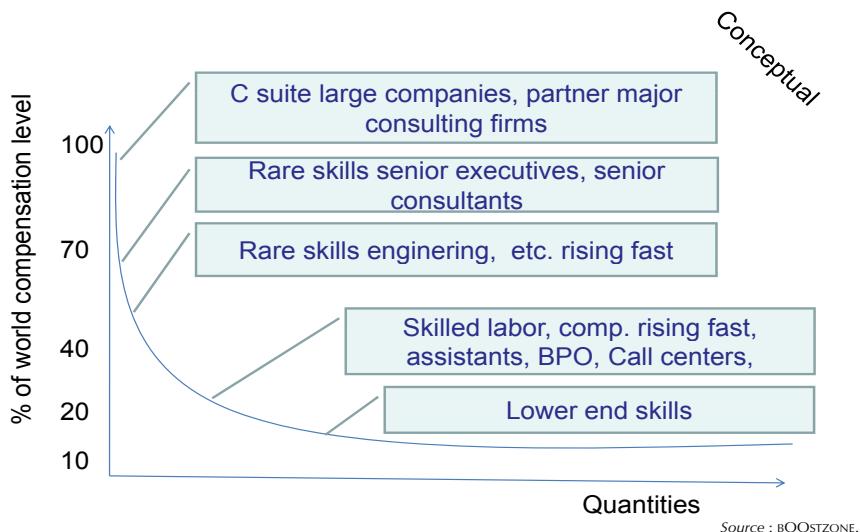
Il apparaît nettement aujourd’hui qu’il y a une forte croissance de la demande de travail qualifié et plus exactement une demande de qualifications qui ne peut être satisfaite notamment pour des raisons démographiques. De fait, il y a une pénurie de qualifications et pas seulement pour les plus élevées, et cela partout dans le monde, ce qui laisse entrevoir des troubles sociaux futurs à cause d’un effet indirect : les différences de revenus entre les employés qualifiés et les non qualifiés vont s’accentuer.

On peut tirer de ce constat les implications suivantes :

- la pénurie de qualification va entraîner une baisse de la qualité du travail fourni. Afin de lutter contre cette pénurie, les entreprises vont devoir former leur personnel et tout mettre en œuvre afin de les conserver ;
- cette pénurie va aussi induire une hausse des salaires pour les très qualifiés. En revanche les moins qualifiés vont être confrontés à une concurrence mondiale et seront donc exposés aux délocalisations de façon accrue. La logique de délocalisation va donc varier selon le type de personnes touchées ;
- on va voir l’apparition et le développement d’une division internationale des tâches : le « Net Taylorisme ». Le taylorisme originel était né d’une pénurie de qualification. Aujourd’hui, ce même manque, complété par les possibilités technologiques offertes par Internet va permettre la création d’un marché mondial des tâches. Ce concept trouve déjà sa réalisation dans l’exemple du système de santé américain, ou de plus en plus de radiographies effectuées aux Etats-Unis sont envoyées en Inde par Internet pour y être analysées.

Le marché mondial va donc se trouver restructuré. La valeur de chaque agent dépendra non seulement de son savoir faire mais également de sa valeur de marché à l’endroit où il se trouve. L’ensemble de ces implications a pour conséquence directe la remise en cause de l’*offshoring* qui nécessite des investissements souvent très importants (complexité du management et de la logistique, coûts de transports...). Le management et la formation ont donc un rôle primordial à jouer dans la transformation du marché du travail en interaction avec la structure sociale.

Le coût mondial du travail et l'élastique indien



La remise en cause de l'offshoring

