

revue de Rexecode



**n° 80**

3eme

trimestre

2003

**Editorial**

*Des situations financières  
très différentes  
selon les entreprises*

**Former et attirer les talents :  
un enjeu majeur  
pour la place financière  
et la compétitivité française**

**Les coûts de main d'œuvre  
dans l'Union européenne  
et les pays candidats**

Rexecode

Centre de Recherches

pour l'Expansion

de l'Economie

et le Développement

des Entreprises

# revue de Rexecode

---

**Le Comité d'Orientation des Etudes  
réunit des économistes des institutions associées à Rexecode  
afin d'orienter les programmes d'étude de Rexecode**

<b>Olivier Charnoz</b>	<b>Attaché à la délégation à la stratégie et à la gestion de Gaz de France</b>
<b>Michel Didier</b>	<b>Directeur de Rexecode</b>
<b>Jean-Pierre Gondran</b>	<b>Secrétaire Général du Groupe des Fédérations Industrielles</b>
<b>Gérard de Lavernée</b>	<b>Directeur adjoint chargé des études économiques et de la conjoncture Mouvement des Entreprises de France</b>
<b>Vincent Remay</b>	<b>Directeur Produits actions et Indices actions à Euronext Paris SA</b>
<b>Henry Savajol</b>	<b>Directeur à la Direction des Etudes au Crédit d'Equipement des Petites et Moyennes Entreprises</b>
<b>François Vulliod</b>	<b>Directeur du Plan et de la Stratégie à la Direction du Plan de la branche Développement de France Telecom</b>



[www.rexecode.asso.fr](http://www.rexecode.asso.fr)

---

Revue de Rexecode • Quatre numéros par an  
Editée par Rexervices - 102, avenue des Champs-Élysées - 75008 Paris

Economistes : Michel Didier, Jean-Michel Boussemart, Sandrine Benaïm,  
Sylvie Duchassaing, Denis Ferrand, Béatrice Guedj, Michel Martinez,  
Edition, secrétariat : Martine Grangé ; Graphiques : Aïcha Brak, Dominique Dalle-Molle.

Copyright : Rexervices





# Sommaire |

## *Editorial*

**Des situations financières très différentes  
selon les entreprises** .....1

**Former et attirer les talents :  
un enjeu majeur pour la place financière  
et la compétitivité française** .....3

Annexe 1  
Récession, crise morale et diffusion du savoir économique .....47

Annexe 2  
Une position française trop faible  
en matière d'enseignement supérieur .....54

Annexe 3  
La position française en matière de recherche .....60

Annexe 4  
Une fiscalité trop forte est un obstacle  
à l'attractivité du territoire pour les talents .....65

Annexe 5  
Personnalités rencontrées (entretiens réalisés du 19 au 23 mai 2003) .....74

**Les coûts de main d'oeuvre dans l'Union européenne  
et les pays candidats** .....75

Annexe : graphiques et tableaux .....87





## **Des situations financières très différentes selon les entreprises**

*Michel Didier*

Selon l'enquête de la Banque de France auprès des établissements de crédit sur la situation financière des entreprises, les résultats d'exploitation se dégradent depuis 1999 et les difficultés de paiement sont remontées à peu près au niveau d'il y a une dizaine d'années. Les comptes nationaux confirment que le taux de marge des entreprises a reculé. Il a retrouvé son niveau de 1993 (ou de 1996). L'évolution du taux de marge n'apporte cependant qu'une information très partielle sur la situation financière des entreprises. La question essentielle aujourd'hui est la contrainte de l'endettement. Celle-ci est très inégale selon les entreprises et largement concentrée sur les grands groupes. Le problème concerne moins le partage de la valeur ajoutée que le niveau de l'endettement.

### **Un endettement globalement élevé**

Avant 1980, le besoin de financement externe était de l'ordre de 10 % de la valeur ajoutée. A partir du milieu des années 80, un nouveau régime

de financement s'est instauré. Le besoin de financement fluctue désormais entre 0 et 5 % de la valeur ajoutée. Lorsqu'il atteint 5 %, l'investissement se contracte et les entreprises s'efforcent de revenir à l'équilibre. On l'avait constaté au début des années 90, on le constate à nouveau actuellement. Ce retour vers l'équilibre (besoin de financement nul) est actuellement bien avancé et le taux d'endettement macroéconomique (défini comme la dette brute des sociétés, y compris crédit inter-entreprises, rapportée à leur valeur ajoutée) a même amorcé un léger recul à partir d'un niveau très élevé. Il était fin 2001 d'environ 160 % de la valeur ajoutée, c'est-à-dire au-dessus du pic de 1993 (150 %). Ce ratio était entre 110 % et 120 % dans les années 80.

### **Des situations d'entreprise très hétérogènes**

Une étude de l'INSEE conduite à partir de données d'entreprises montre que la dette des sociétés est concentrée sur les plus grandes d'entre elles.

Les grands groupes cotés en bourse se sont fortement endettés à la fin des années 90 pour financer leur croissance externe et leur internationalisation. Les entreprises indépendantes ont en revanche des bilans plutôt sains, leur solvabilité est satisfaisante et les ratios financiers ont été relativement stables. Le levier d'endettement (rapport de l'endettement aux ressources propres) des entreprises indépendantes est remonté de 46 % en 1998 à 53 % en 2001 (probablement 55 à 56 % en 2002). Il était à 70 % en 1991. Il n'est donc pas à des niveaux exceptionnels. En revanche, le taux d'endettement des groupes a fortement augmenté à partir de 1997, passant de 110 % à 160 % (en mettant à part les cas exceptionnels pour lesquels les taux d'endettement sont encore bien plus élevés). La bonne résistance des entreprises moyennes pourrait être un facteur favorable à la reprise de l'investissement.

## Un recul du risque

Le début de recul du taux d'endettement macroéconomique est confirmé par plusieurs observations de marché. Les spreads de taux sur les obligations des entreprises ont reculé. Les cours des obligations à haut rendement sont remontés. Les émissions commencent à reprendre sur les marchés d'obligations convertibles et plus timidement sur les marchés d'actions. Quelques opérations d'acquisition sont même engagées. Ces tendances sont significatives d'un recul du risque et d'une consolidation dans le secteur des entreprises. Le mouvement est lent et il durera plusieurs trimestres. Le fait qu'il ait commencé veut dire que la contrainte financière se desserre et qu'une reprise économique redevient envisageable. Encore faudra-t-il un réveil de la demande. ■



# Former et attirer les talents

## Un enjeu majeur pour la place financière et la compétitivité française

La mondialisation a deux conséquences différentes pour les nations, notamment la nôtre. Elle entraîne une concurrence plus forte par les coûts. Elle entraîne en outre une concurrence nouvelle pour le développement d'activités fondées sur la connaissance, dans lesquelles les professionnels très qualifiés constituent des talents rares au niveau international. Ces activités ont une grande puissance d'entraînement.

Ces constatations amènent à se poser une question : quelle stratégie de spécialisation productive doit-on mener pour la France ? La montée en puissance et en gamme des pays émergents, notamment des pays de l'Est où le coût horaire du travail est quatre à cinq fois inférieur à celui de la France, et la menace de la perte de ses industries technologiques au profit des Etats-Unis (TIC, pharmacie, biotechnologies) pose un dilemme à notre positionnement productif. Sur quelle gamme de produits et d'activités faut-il se positionner ? Sans remettre en cause les autres aspects de la politique publique, nous pensons qu'il est important de définir une stratégie globale d'attractivité des « talents » qui est aujourd'hui insuffisamment explicite.

### Un déficit des échanges de « talents »

Le cœur de notre rapport porte sur l'attractivité des « talents ». On parle souvent en France des activités à haute valeur ajoutée. La question précise que nous avons documentée n'est pas celle des secteurs mais celle de certaines personnes particulièrement motrices et génératrices d'initiatives. On peut les définir par leur compétence (leur savoir-faire) ou par leur qualification (niveau d'études). Les anglo-saxons parlent de *High-skilled* dans le premier cas, de *highly qualified* dans le deuxième, ou encore de *brains* (dans *brain drain*). Les choses sont bien sûr liées, mais dans les statistiques, on trouve des résultats très différents selon le point de vue retenu. Il faut donc être très attentif à la définition. Pour résumer un peu tout cela et se concentrer sur la pointe de la pyramide, nous avons désigné cette catégorie par le terme « talents ». De même, dans l'ensemble des tra-

Cette étude a été réalisée par Michel Didier, membre du Cercle des Economistes, professeur au Conservatoire National des Arts et Métiers, Sylvie Duchassaing, Denis Ferrand, Gérard Maarek et Michel Martinez dans le cadre de travaux conjoints entre Paris EURO-PLACE et le Cercle des Economistes.

vailleurs migrants (émigrés ou immigrés), on réserve souvent les mots expatriés ou impatriés aux catégories de cadres supérieurs qui ont une forte technicité et forte compétence, ce que Robert Reich appelait « les manipulateurs de symboles ». Les statistiques d'Eurostat montrent que la France est moins attractive pour les étrangers venant de pays développés dans les catégories scientifiques et techniques. Il y aurait en France 47 000 cadres supérieurs de production venant de pays développés, contre 120 000 en Allemagne et 136 000 au Royaume-Uni. En outre, les Français sont peu enclins à s'expatrier, comparativement aux Britanniques ou aux Allemands. Seuls les véritables talents quittent le pays et plus particulièrement pour rejoindre les États-Unis. Au total, le *brain drain* n'est pas alarmant, mais est bel et bien réel.

## Des causes multiples

Plusieurs facteurs peuvent jouer dans les décisions de mobilité de ces talents. Comme dans beaucoup de domaines économiques, les décisions prennent en compte des « prix » mais aussi d'autres déterminants que l'on pourrait résumer par le terme de « qualité ». Le prix pour le salarié comprend le salaire ainsi que la fiscalité et les prélèvements sociaux qui viennent l'amputer. Pour l'employeur, c'est le salaire majoré des charges fiscales et sociales qui vient l'augmenter. La qualité, c'est pour le salarié le travail proposé, ses perspectives et son environnement. Pour l'employeur, la nature des réseaux et de l'expérience apportée par le salarié. C'est l'ensemble de ces éléments qu'une stratégie d'attractivité pour les talents devrait prendre en compte afin de déplacer à la fois les courbes d'offre et de demande de talents et rééquilibrer les mouvements de cadres supérieurs hautement qualifiés entre la France et l'étranger.

De ce point de vue, l'exemple des pays scandinaves est intéressant. Au début des années 1990, ces pays connaissaient une croissance molle, une montée du chômage, des niveaux de dépenses publiques élevés entraînant un fort déficit. Aujourd'hui, plusieurs pays d'Europe du nord ont réussi à renforcer leur croissance et à maintenir un haut niveau de services collectifs en concentrant leurs efforts sur ce qu'on appelle l'économie de la connaissance, reconnaissant ainsi que la principale source de création de richesse réside dans le savoir, les compétences et donc les talents.

Enfin, il faut garder à l'esprit qu'une stratégie d'attractivité des talents doit être cohérente et globale. Enseignement, recherche, fiscalité, accueil des étrangers, telles sont les dimensions d'une politique d'attractivité des talents.

## L'importance de l'enseignement supérieur

Les structures de formation du capital humain sont déterminantes pour une stratégie des compétences. Il convient bien sûr de s'assurer de l'efficacité des systèmes scolaires primaire et secondaire. Au niveau de l'enseignement supérieur, la future élite de la planète est



formée très largement aux Etats-Unis. On observe notamment que les deux tiers des Français expatriés aux Etats-Unis ont un niveau d'éducation supérieure, contre un quart pour les Français résidents. La raison est simple. Les pays européens ont souvent un système universitaire rigide, obéissant à des procédures administratives, avec une planification trop centralisée. C'est notamment le cas de la France. Il paraît souhaitable d'ouvrir le système universitaire à la concurrence et de favoriser l'autonomie des universités tout en donnant aux diplômés une véritable intelligibilité.

Il faut veiller à utiliser tous les talents qu'offre la société, à ouvrir le système éducatif à toutes les compétences... et à ne pas favoriser uniquement 10 % des élèves dans les grandes écoles. Comme le rappellent Jean-Hervé Lorenzi et Jean Jacques Payan dans *L'Université maltraitée* (2003), il ne s'agit pas de « refuser aveuglément l'accès aux formations supérieures à certains étudiants, mais de hiérarchiser celles-ci, et à travers cela, de rapprocher grandes écoles et universités ». Il faudra également que notre université retrouve les moyens de l'excellence en diversifiant ses sources de financement : les dépenses par étudiant de l'enseignement supérieur sont inférieures de 30 % à la moyenne de l'OCDE et de 50 % par rapport aux pays scandinaves ou aux Etats-Unis.

L'expérience des districts industriels suggère que l'attractivité des territoires passe par une bonne synergie entre activités économiques et centres d'excellence de savoir. Le rôle des Universités est donc important.

### **Renforcer la recherche**

L'économie de la connaissance implique aussi de créer les conditions propices à la recherche et à l'innovation. En proportion de leur richesse, la Suède et la Finlande dépensent 60 % en plus pour la recherche que la France, les Etats-Unis 30 % de plus. Mais l'écart entre la France et ces pays est encore plus important en matière d'efficacité ou de dépôt de brevets. S'agissant de la recherche publique, l'Etat est en droit de demander des comptes aux chercheurs pour allouer au mieux les moyens aux objectifs. Il faut réfléchir aux moyens de créer un système de rémunération et de carrière plus incitatif, quand tant de jeunes chercheurs dénoncent des scléroses et des pesanteurs. Ce sera aussi un moyen de rapprocher la recherche publique de la recherche industrielle.

La France a montré par le passé sa capacité à mener de grands programmes technologiques, impulsés par la puissance publique et réalisés souvent en collaboration avec nos partenaires européens, donnant naissance à des pôles d'excellence. De tels grands programmes, s'ils doivent être maintenus, doivent s'inscrire avec une vision des enjeux à l'échelle européenne. Dans ce contexte, la Défense peut jouer un rôle moteur. Les procédures d'allocation des ressources communautaires, qui sont très attentives à respecter l'équilibre entre nations, aboutissent à un saupoudrage des aides et ne

parviennent que peu à faire émerger des pôles d'excellence communautaires qui puissent être comparés aux pôles constitués aux Etats-Unis autour de Universités.

Un dernier point est essentiel. Ce sont les synergies entre universités, qualité de l'enseignement supérieur, recherche publique et recherche industrielle et des conditions de rémunération et une fiscalité stimulante qui permettent l'émergence de pôles d'excellence où se rencontrent les talents moteurs de la vie économique. Or en France, la recherche est pour une grande part séparée des universités, et la césure en grandes écoles et universités ne constitue pas non plus un avantage. Cette double dichotomie universités/ CNRS d'une part et universités/ grandes écoles d'autre part contribue à disséminer les talents et à rendre le système peu réactif et cloisonné.

Par ailleurs, le rapprochement entre recherche privée et recherche publique pourrait passer par la refonte indispensable du système de crédit d'impôt pour la recherche, et par une meilleure incitation des chercheurs du public à déposer des brevets.

### Corriger les anomalies fiscales

Développer et attirer des gens très qualifiés demande également de se préoccuper des conditions financières. Dans le jargon des économistes, ce qui compte avant tout, ce sont les taux marginaux réels de prélèvements sur les hauts revenus. Or, le cas de la France est unique en Europe.

Comme l'a rappelé le rapport du Conseil d'Analyse Economique sur la compétitivité (2003), la France ne se distingue pas par une pression fiscale *stricto sensu* de façon générale complètement atypique. La seule fiscalité (impôt sur le revenu des personnes physiques + contribution sociale généralisée + contribution pour le remboursement de la dette sociale) sur les revenus est relativement proche de la moyenne européenne jusqu'à un niveau de

Les prélèvements marginaux maximaux			Augmentation marginale du coût du travail par revenu net marginal*
	Taux marginal maximal sur les revenus salariaux		
	Impôt local et national	Cotisations effectives	
France (activités financières)	55	35,6	3,0
France (autres activités)	55	22	2,7
Finlande	55,6	4,7	2,4
Suède	56	5	2,4
Pays-Bas	52	5	2,2
Allemagne	48,5	5	2,0
Royaume-Uni	40	8,3	1,8
Etats-Unis	39,1	8	1,8

\* Ces chiffres signifient par exemple que pour verser 1 euros de revenu net de prélèvements (au-delà d'un seuil de l'ordre de 50 000 euros par an), le coût pour l'employeur augmente de 3 euros dans le secteur financier en France et de 1,8 euros au Royaume-Uni.  
Note : Les taux marginaux supérieurs de cotisations sont obligatoires en France et en Finlande. Ils sont implicites et correspondent aux versements aux régimes privés de retraites dans les autres pays.

180 000 euros par an de revenu brut imposable pour un célibataire. En revanche, au-delà, l'existence de taux marginaux d'imposition élevés est pénalisante pour attirer et retenir en France des talents. Le taux maximal de l'impôt sur le revenu des personnes physiques est revenu pour 2003 à 49,6 %. Si l'on y a ajoutée la contribution sociale généralisée et la contribution pour le remboursement de la dette sociale, le taux marginal d'imposition maximal est d'environ 55 %. Ce taux est à rapprocher des taux existants dans les principaux pays développés. Le taux marginal maximal est de 52 % aux Pays-Bas, 48,5 % en Allemagne, 40 % au Royaume Uni, 39,1 % aux Etats-Unis. Seules, la Suède et la Finlande ont des taux marginaux supérieur de l'ordre de 55 %. En termes des seuls taux marginaux fiscaux maximaux, la France est donc au-dessus de la moyenne européenne. L'écart devient aberrant si on tient compte des cotisations sociales.

### **Tenir compte du poids excessif des cotisations sociales**

Les régimes obligatoires de couverture sociale peuvent être plus ou moins étendus selon les pays. Dans de nombreux pays, ces régimes ne sont pas forcément obligatoires, mais représentent des coûts « annexes » supportés par les entreprises, comme aux Etats-Unis ou au Royaume-Uni. Ils doivent donc être pris en compte dans les comparaisons avec la France. Or, même en intégrant ces cotisations sociales implicites, il existe une véritable spécificité française. En effet, on observe que les cotisations sociales effectives en matière de santé et d'assurance chômage, qu'elles soient obligatoires ou implicites, sont en général forfaitaires (cas d'une mutuelle) ou, lorsqu'elles sont proportionnelles au revenu, plafonnées. Une mutuelle peut coûter cher au Royaume-Uni (jusqu'à 3 000 livres par an) mais ce montant n'augmente pas avec le revenu. Ce n'est pas le cas en France où 13,55 % du revenu brut est versé au caisses d'assurance maladie quel que soit le niveau de revenu. Ce que l'on observe à l'étranger, c'est que les seules cotisations qui ne sont pas plafonnées sont les cotisations aux régimes de retraites (publics ou privées). Le taux supérieur marginal de cotisation est donc en général compris entre 5 et 8 % à l'étranger. En France, le total des cotisations sociales non plafonnées dépasse 23 % du revenu brut. Ce poids des cotisations est encore plus lourd pour les activités financières en France qui doivent supporter la taxe sur les salaires à hauteur de 13,6 % du salaire brut.

Au total, si l'on compare les taux de prélèvements socio-fiscaux marginaux maximaux par rapport à la Finlande ou à la Suède, il y a un différentiel de plus de 15 % en défaveur de la France. Si l'on prend le cas des activités financières et des hauts niveaux de rémunérations, pour octroyer 1 euro supplémentaire de revenu net de prélèvements, cela coûte au total à une entreprise britannique 1,8 euros contre 3 euros en France, soit un différentiel de près de 70 % en défaveur de la France. De tels taux sont totalement dissuasifs à des niveaux élevés de rémunérations (plus de 150 000 euros par an) et ce, même quand des biens comme la santé, l'éducation, sont chers à l'étranger. Ils sont de nature à conduire à des délocalisations. Un plafonnement des cotisations de sécurité sociale à ces niveaux de revenu aurait, compte tenu

du faible nombre de personnes concernées (de l'ordre de 30 000), un coût ex ante de l'ordre de quatre à cinq cents millions d'euros pour les comptes sociaux. Mais si l'on considère que de telles mesures permettraient de conserver sur le territoire une assiette fiscale considérable, celle d'activités à haut contenu de compétences, alors le tabou selon lequel il ne faudrait pas baisser l'imposition (au sens large) des hauts revenus mérite certainement d'être levé.

## **Impatriés**

En attendant de telles évolutions, il est sûrement plus facile de modifier le statut des impatriés. Le rapport Charzat montrait que la plupart des pays européens ont mis en place des politiques spécifiques aux impatriés. De telles dispositions, par le très faible nombre de personnes qu'elles concernent, pourraient être rapidement mises en œuvre.

La première piste qui relève des pouvoirs publics touche aux prélèvements sociaux et fiscaux. Il s'agit pour nous de baisser fortement le taux marginal du coin socio-fiscal pour les impatriés afin de rapprocher le point d'équilibre du marché de son optimum.

### ***Pour un régime fiscal spécifique***

Les pays voisins ont adopté des dispositifs fiscaux destinés à améliorer l'attractivité de leur économie qui accentuent le caractère atypique de la France. Les anglais et les belges ne fiscalisent qu'une partie forfaitaire des revenus des impatriés. Aux Pays-Bas un système simple d'abattement a été instauré. Le régime fiscal français devrait ainsi tenir compte des sujétions imposées aux impatriés et aider les entreprises françaises à être compétitives par rapport à leurs concurrents situés à Londres, Bruxelles ou Amsterdam.

Une solution serait, à l'exemple britannique, d'adopter une imposition des salariés étrangers limitée aux revenus de source française. Une autre solution pourrait être de transposer en France un système du type Pays-Bas, solution que le rapport Charzat proposait comme « la plus adaptée » : un abattement de 30 % d'impôts au cours des trois premières années. Paris Europlace évoque quant à lui : un abattement de charges fiscales de 35 %, pour une période de quelques années. Un tel abattement serait justifié par les frais engagés par les cadres étrangers pour venir exercer leur activité en France (frais de logement, scolarité, etc.). Le coût d'une telle mesure ne serait pas très élevé, d'autant moins d'ailleurs qu'elle permettrait d'élargir l'assiette fiscale en attirant des cadres étrangers. Des conditions de délai et d'ancienneté seraient à prévoir afin d'éviter le détournement du dispositif.

On fait souvent remarquer que cette idée pourrait se heurter au principe d'égalité devant l'impôt. A travail équivalent, un salarié étranger bénéficierait en effet d'un allègement d'impôt par rapport à son homologue français. En revanche, la législation fiscale fran-

çaise semble être ouverte à l'examen pragmatique de la réalité des charges pesant sur les salariés très mobiles et à leur prise en compte dans le calcul de l'impôt sur le revenu. Toutefois, les entretiens que nous avons conduits indiquent que de telles politiques seraient insuffisantes pour augmenter notre attractivité.

### **Un impôt sur la fortune atypique**

Par ailleurs, les impatriés ayant des hauts revenus sont souvent redevables de l'impôt sur la fortune, y compris sur leurs biens situés à l'étranger dès lors qu'ils ont résidé cinq années en France. On notera que si l'ISF impose en effet en France l'ensemble du patrimoine mondial des résidents, des conventions fiscales en limitent le champ d'application (avec les Etats-Unis, l'Allemagne etc.). De multiples difficultés techniques demeurent : absence d'une telle convention avec le Japon ou une période limitée à 5 ans pour l'exonération des biens sis à l'étranger par exemple. Si la limite à 5 ans semble cohérente avec le principe de l'impatriation temporaire, elle pose néanmoins problème pour un chef d'entreprise étranger souhaitant pérenniser son implantation en France. Des aménagements devraient donc comprendre la signature du complément des conventions internationales relatives à l'impôt sur la fortune (déductibilité du patrimoine sis à l'étranger) et l'allongement de la période de déductibilité, aujourd'hui limitée à cinq ans. Encore une fois, de telles mesures auraient peu d'effets sur le budget de l'Etat, compte tenu du nombre limité de contribuables concernés. Elles permettraient à la France d'attirer des cadres étrangers très qualifiés qui acceptent de se rendre dans notre pays parce que le patrimoine qu'ils ont accumulé, en dehors de notre pays, ne tomberait pas sous le coup de l'ISF.

Il pourrait également être possible de faire revenir les talents français et, en particulier, les cadres ou responsables d'entreprises qui ont fait toute leur carrière à l'étranger sans avoir cotisé aux régimes français de retraite par répartition. En effet, certains Français qui voudraient bien revenir passer leur retraite en France, sont obligés d'y renoncer, sachant que les parts de fonds de pensions qu'ils détiennent seront soumises à l'ISF. Ceci est d'autant plus anormal qu'à revenu courant égal un Français bénéficiant d'une retraite par répartition ne paiera aucun impôt sur la fortune. D'où l'idée de créer un seuil spécifique, de l'ordre de deux fois le seuil de droit commun, pour l'impôt sur la fortune en faveur des Français rentrant au pays après une certaine période de temps passée à l'étranger, qui pourrait être de 20 ans.

### ***Pour un allègement du « coin socio fiscal » sur les impatriés***

Enfin, il convient de réexaminer l'application de la législation de sécurité sociale aux résidents temporaires. Est-il justifié en effet de prélever, en matière de risque vieillesse ou de risque chômage des cotisations importantes sur des personnes non françaises, qui ne font souvent en France qu'un bref passage et qui, pour la plupart, ne seront pas en mesure de faire valoir des droits mêmes réduits ?

Des possibilités sont offertes par le Règlement 1408/71 du 14 juin 1971 de la Communauté européenne et les conventions bilatérales pour les pays non membres de l'Union européenne. Les personnes détachées en France par un employeur établi à l'étranger pour y exercer une activité salariée peuvent continuer à être affiliées au régime de protection sociale de leur pays d'origine pendant plusieurs années. Elles ne paient donc pas de cotisations sociales en France. En revanche, sauf conventions bilatérales, les cotisations versées à des régimes étrangers ne sont pas déductibles du revenu imposable. Une première option serait d'autoriser une telle déduction. De nombreux pays (Etats-Unis, Royaume-Uni) ont signé de telles conventions avec la France mais on en déplore l'absence avec le Japon. Par ailleurs, ces dispositions ne concernent pas les salariés étrangers employés par un employeur établi en France.

Pour faire face à ce problème, les rapports Lavenir et Charzat envisageaient un retour au plafonnement des cotisations ou bien une forfaitisation au-delà d'un certain seuil des cotisations maladie, chômage et famille pour les impatriés et cela pour un temps limité à leur impatriation. Une autre manière de faire (comme en Allemagne ou au Royaume-Uni) serait de prélever des cotisations sur la masse salariale hors primes.

### **D'autres paramètres d'attractivité**

D'autres pistes complémentaires visent à améliorer l'attractivité du travail en France pour les « talents ».

Un financier sera ainsi sensible à l'expérience qu'il pourra acquérir, ce qui renvoie à la qualité de l'enseignement et de la recherche en finance sur la place de Paris. Des efforts récents ont été entrepris, ils doivent être accentués. On touche là aux problèmes posés par les « effets d'agglomération » liés à la proximité d'activités similaires et complémentaires.

Un chercheur sera particulièrement sensible à l'accès aux outils de la recherche. De ce point de vue, on ne peut que souligner par exemple le caractère archaïque de nos bibliothèques universitaires de recherche. L'accès à l'information scientifique et technique est un élément clé de la recherche. Bénéficier d'importantes plages horaires d'ouverture des bibliothèques universitaires est considéré comme un atout majeur par de nombreux chercheurs.

Dès 1988, le Rapport Miquel relevait les lacunes des bibliothèques françaises de recherche. Ce rapport observait que si « en Allemagne, les bibliothèques universitaires sont ouvertes entre 60 et 80 heures par semaine ; en France la moyenne se situe aux environs de 40 heures ». Depuis, des efforts ont été accomplis ainsi que le relève le rapport Lachenaud réalisé en 1998 pour le Sénat puisqu'à cette date les bibliothèques universitaires françaises ouvraient en moyenne 50 heures par semaine. Il est probable que ce nombre moyen d'heures d'ouverture s'est d'ailleurs de nouveau accru depuis

cette date. Le directeur de l'information scientifique avait ainsi fixé pour objectif en 1997 une ouverture moyenne de 60 heures, cet aspect étant mis à l'ordre du jour des négociations contractuelles pour toutes les universités en renouvellement de contrat. Ces efforts sont restés insuffisants pour pouvoir combler le handicap des bibliothèques françaises ainsi que le souligne une enquête que nous avons conduite sur les pratiques en cours dans certaines bibliothèques françaises et étrangères renommées.

Le nombre d'heures d'ouverture par semaine des bibliothèques françaises figurant dans le panel est globalement plus faible que dans les différentes bibliothèques étrangères citées. Tout comme en Allemagne, l'ouverture le dimanche y est également exceptionnelle alors qu'elle constitue la règle aux Etats-Unis. Enfin le nombre de semaines de fermeture annuelle est plus élevé en France que partout ailleurs. Les bibliothèques américaines ne sont fermées qu'à l'occasion de jours fériés. Elles sont ouvertes toute l'année en Allemagne et ne sont fermées qu'exceptionnellement de manière prolongée au Royaume-Uni. Au total, la durée annuelle d'ouverture des bibliothèques de recherche est de l'ordre de 2 700 heures en France, soit 25 % de moins qu'en Allemagne et 40 % de moins qu'aux Etats-Unis.

A cette comparaison, il faudrait adjoindre une comparaison des possibilités d'accès aux documents (généralement en libre accès aux Etats-Unis), l'assistance à la recherche documentaire et bien sûr les quantités de références accessibles.

Enfin, de nombreux représentants d'entreprises ou de cabinets de conseil ont regretté, lors des entretiens l'absence de service chargé des relations avec les résidents étrangers temporaires. Pourtant, lorsqu'un étranger arrive en France, il est confronté à plusieurs problèmes : non seulement il ignore la législation française, mais il n'est

Ouverture des bibliothèques universitaires de recherche en France et à l'étranger				
(en heures par an)	Nb d'heures d'ouverture/semaine	Ouverture le dimanche	Nb de semaines de fermeture par an	Durée annuelle d'ouverture (heure/an)
<b>Royaume-Uni</b>				
London School of Economics	64	oui	2	3 200
Cambridge University	58	non	2,5	2 871
<b>Etats-Unis</b>				
Berkeley	92	oui	0	4 784
MIT	115	oui	0	5 980
Yale University	88	oui	0	4 576
Princeton	88	oui	0	4 576
<b>Allemagne</b>				
Heidelberg	77	non	0	4 004
Munich	67	non	0	3 484
Freie Universität Berlin	65	non	0	3 380
<b>France</b>				
Sciences-Po	61	non	2	3 050
Paris Dauphine	59	non	6	2 714
Bordeaux	56	non	5	2 632

pas non plus familier avec les rouages des administrations, notamment fiscales et sociales. En outre, il ne maîtrise pas forcément notre langue. Pour les guider et les conseiller dans leur démarche, la création d'un service d'assistance pourrait s'avérer importante. Le rapport Lavenir préconisait ainsi de « créer à Paris un service d'accueil spécialisé, anglophone, disposant d'une documentation en anglais, et chargé d'informer les employeurs, ainsi que les particuliers de manière précise et engageante, d'assurer au niveau national la gestion opérationnelle du régime SRT (suivi, contrôle fiscal, agréments...), et enfin de jouer un rôle d'interface et de médiation dans toutes les relations de la population concernée avec l'administration fiscale française ». Un tel service serait vite coûteux. Des initiatives en partenariat entre les collectivités publiques et les entreprises concernées pourraient être étudiées.

### **La diffusion du savoir en économie**

Par rapport à de nombreux pays, notamment anglo-saxons, le savoir économique souffre en France d'un manque de reconnaissance. Ce manque de reconnaissance a des répercussions sur la formation des élites, y compris dans les grandes écoles, et par la suite sur le dynamisme de l'économie et plus largement de la société. On peut imaginer que des débats de sociétés importants comme celui des retraites poseraient moins de problèmes si le savoir économique était mieux diffusé. La contestation de cette discipline aboutit souvent à remettre en cause le marché comme fondement de l'efficacité économique alors même que le marché est à l'économie ce que la démocratie est à la vie politique. Bien évidemment, tout comme le système démocratique, l'économie de marché a besoin de règles pour être efficace et ces règles sont toutes connues des économistes. Dans ce constat sur le moyen de reconnaissance du savoir économique, ce n'est pas la qualité des enseignements qui est mise en cause, mais l'enseignement lui-même, qui doit être mieux cloisonné, moins encyclopédique, de manière à le réduire aux réalités fondamentales, dont la première est que l'entreprise est le lieu de création de richesses par excellence.

En annexe de ce rapport, Jean-Luc Gaffard, directeur scientifique adjoint chargé de l'économie à la mission scientifique et technique auprès du Ministère de l'éducation nationale, propose ses réflexions sur le statut du savoir économique. La question de la diffusion du savoir économique n'est que le moyen d'entrer dans le débat sur la relation entre science et société quand l'objectif demeure celui du progrès. Il remarque que le savoir économique est un savoir constitué, mais que celui-ci ne réduit pas pour autant le champ des choix politiques. La dynamique du progrès suppose une meilleure diffusion du savoir économique en France et cela implique de réorganiser fortement les institutions de formation, des Lycées aux Universités.

\* \* \*



## Introduction

Depuis l'étude « renforcer la place financière de Paris pour renforcer la compétitivité française » présentée lors des Premières Rencontres de la compétitivité en juillet 2002, la compétitivité globale de la France a donné peu de signes d'amélioration. Le point des données disponibles les plus récentes montre que les tendances profondes restent sensiblement les mêmes et que la nécessité de changements structurels pour renforcer notre compétitivité demeure.

La présente étude concentre l'attention sur la problématique des personnes à haut niveau de compétence, les *high skilled workers* selon la terminologie de l'OCDE, souvent désignés dans le langage français par l'expression « activités à haute valeur ajoutée ». Cette dernière terminologie nous paraît peu appropriée dans la mesure où la problématique de l'attractivité des compétences est surtout centrée sur les personnes plus que sur les activités. La « haute valeur ajoutée » n'est pas une caractéristique d'activité mais la conséquence de caractéristiques personnelles qui sont la compétence généralement acquise par la formation et la pratique. Nous résumons ces caractéristiques par le mot « talents », qui nous semble résumer à peu près l'ensemble des traits individuels recherchés.

Les talents travaillent souvent dans des activités technologiques et scientifiques, mais ils contribuent fortement à la création de richesses dans toutes les activités économiques

et exercent des métiers très différents (financiers, juridiques, créatifs, enseignement, recherche). Certains sont des entrepreneurs. Or, ces talents sont mobiles car ils ont une formation qui le leur permet et ils appartiennent à des réseaux de compétence internationaux. Ils sont demandés par les entreprises mondialisées et peuvent donc se déplacer et le souhaitent même souvent pour acquérir une culture internationale.

Comment former et attirer les talents sur notre territoire ? Les réponses sont multiples. Certains de nature fiscale, ont déjà fait l'objet d'études et de propositions qui restent à finaliser. D'autres tiennent plus aux autres facteurs d'attractivité quelquefois négligés, faute de reconnaître suffisamment le caractère « moteur » des talents. Le contexte administratif, la capacité à valoriser ses compétences, l'accueil reçu, la carrière possible ou l'environnement scientifique et technique sont autant d'éléments majeurs auxquels il faut prêter une plus grande attention. C'est pourquoi la présente étude met l'accent non seulement sur les aspects fiscaux et sociaux, mais aussi sur l'enseignement supérieur et sur la recherche.

Le premier secteur fait un point rapide de la compétitivité française à la mi-2003. Le diagnostic porté l'an dernier est peu modifié. On observe que nous perdons toujours des parts de marché en valeur à l'exportation. La nécessité de mieux exploiter nos atouts et de se préoccuper de notre compétitivité demeure donc.

Le deuxième secteur pose la problématique et les enjeux de l'attractivité des talents. Les chiffres que nous avons rassemblés confirment que le niveau d'expatriation des talents, dont il faut à certains égards se réjouir, n'est pas compensé par un niveau d'impatriation équivalent.

Le troisième secteur réunit un ensemble d'opinions sur les obstacles à une plus grande attractivité des talents. Certains relèvent de notre système fiscal et social, d'autres de notre environnement général. L'importance de l'enseignement supérieur et de la recherche sont soulignés.

La conclusion propose quelques orientations pour renforcer l'attractivité de notre territoire pour les talents. L'étude est complétée par plusieurs contributions importantes. Jean-Luc Gaffard, professeur à l'Unstitut Universitaire de France, directeur scientifique adjoint chargé de l'économie à la mission scientifique et technique auprès du Ministère de l'éducation nationale propose des réflexions sur le statut du savoir économique intitulées « récession, crise morale et diffusion du savoir économique ». Trois annexes s'intéressent à la position de la France en matière d'enseignement supérieur, de recherche et de fiscalité, trois dimensions importantes pour l'attractivité des talents. Enfin, nous indiquons la liste des personnes que nous avons interrogées pour les besoins de cette étude.

## **L'évolution récente de la compétitivité française**

Un an après le rapport établi en juin 2002 pour les Premières Rencontres de la compétitivité (« Renforcer la place financière de Paris pour renforcer la compétitivité française », Paris-Europlace, juillet 2002), il peut être utile de mettre à jour les principaux indicateurs de la compétitivité et de faire un point rapide de l'évolution de notre compétitivité, d'autant que de nouveaux travaux sont venus enrichir le débat.

La compétitivité d'une nation peut être définie comme « son aptitude à produire des biens et des services qui satisfont au test de la concurrence sur les marchés internationaux, et à augmenter simultanément et de façon durable le niveau de vie de la population ». Le critère de l'emploi est évidemment un critère important de la compétitivité. La notion de compétitivité implique donc que les produits et les services offerts par les unités économiques du pays soient adaptés à la demande mondiale (ce qui permet au pays de maintenir ou d'accroître ses positions sur le marché mondial) mais aussi que ce maintien ne s'accompagne pas d'un recul relatif du niveau de vie (cas par exemple d'un pays qui maintiendrait sa part de marché au prix d'une stagnation du pouvoir d'achat), enfin que cette situation soit soutenable durablement (le maintien des parts de marché au prix d'une baisse artificielle des prix de vente, du taux de change de la monnaie nationale ou des profits des entreprises sacrifierait la croissance future et ne

traduirait pas une bonne situation de compétitivité).

Les conditions de la compétitivité sont connues. Une adaptation suffisante de l'offre de biens et services à la demande mondiale, des mécanismes internes de formation des coûts qui évitent tout dérapage excessif des prix ou des trappes à chômage, un environnement institutionnel stimulant pour l'initiative et l'esprit d'entreprise et un accès aux capitaux financiers qui ne limite pas les investissements. Enfin, un haut niveau d'innovation et d'efficacité technologique. Les personnes les plus qualifiées, que nous désignerons par le terme « talents », ont ainsi un rôle moteur essentiel dans la compétitivité.

La compétitivité des entreprises françaises avait été gravement compromise au milieu des années quatre-vingt. Elle s'est ensuite progressivement rétablie grâce à un effort constant de maîtrise des coûts et de restructurations conduit par les entreprises et soutenu par de profondes transformations de notre système financier et tout particulièrement de la place financière française. Les efforts de compétitivité sont néanmoins sans cesse remis en cause comme il est normal par la concurrence et cela sous deux formes. D'une part, au niveau des coûts par l'apparition sur le marché mondial de producteurs à très bas niveaux de rémunération, d'autre part au niveau des hautes technologies par une concurrence accrue pour attirer les talents.

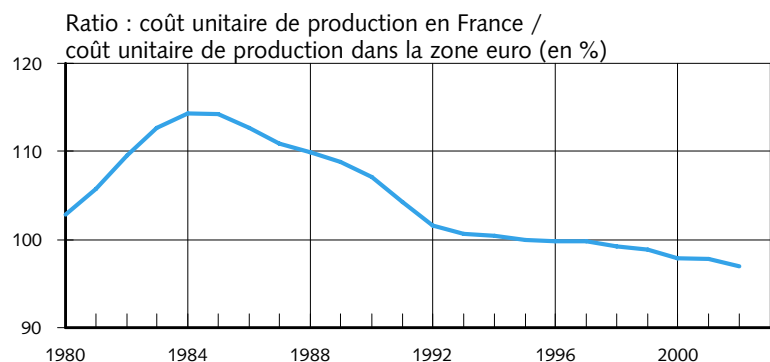
Les positions françaises subissent en permanence,

comme d'autres d'ailleurs, le risque d'une insuffisance ou d'une érosion et le risque est aujourd'hui réel de voir certains pans de notre économie menacés ou contraints de s'implanter ailleurs. Comme le souligne Alain Henriot dans sa contribution à l'ouvrage *Des idées pour la croissance* (Economica, Paris, 2003) « la pire des situations pour la France serait de se trouver coincée dans une position intermédiaire : ne pas être assez compétitive en matière de coûts salariaux pour faire face aux pays émergents, mais ne pas être apte non plus à soutenir la concurrence des pays les plus avancés en matière de développement technologique, au premier rang desquels se situent naturellement les Etats-Unis ». Pour écarter ce risque, une importance toute particulière doit être donnée aux talents qui jouent un rôle moteur dans la croissance et la compétitivité.

### 1. La compétitivité-coût se maintient

Plusieurs indicateurs, qui représentent des réalités com-

#### Indice des coûts unitaires de production de la main d'oeuvre de 1980 à 2002



Source : OCDE, calcul sur 11 pays pour l'agrégat zone euro

© REXECODE

Le coût unitaire de production est le coût de la main-d'oeuvre (charges incluses) rapporté au volume du PIB.

plémentaires mais différentes, montrent que la compétitivité-coût et la compétitivité-prix globale des entreprises ne se dégrade pas.

### a. Les coûts unitaires de production

La comparaison des coûts unitaires de production des pays de la zone euro (à partir des indicateurs établis par l'OCDE) montre que la compétitivité salariale française tend à s'améliorer lentement par rapport à la moyenne de la zone euro depuis une dizaine d'années. Après une forte dégradation de 1980 à 1985, elle s'est rétablie de 1985 à 1992. Le coût unitaire de la main-d'œuvre augmente un peu moins rapidement en France que dans la moyenne de la zone euro. Selon ces statistiques, les coûts salariaux seraient restés maîtrisés en France et ne constituent donc pas tendanciellement un facteur de dégradation relative de notre compétitivité. L'observation ne vaut bien évidemment que globalement, certains secteurs subissant de plein fouet la concurrence de pays à

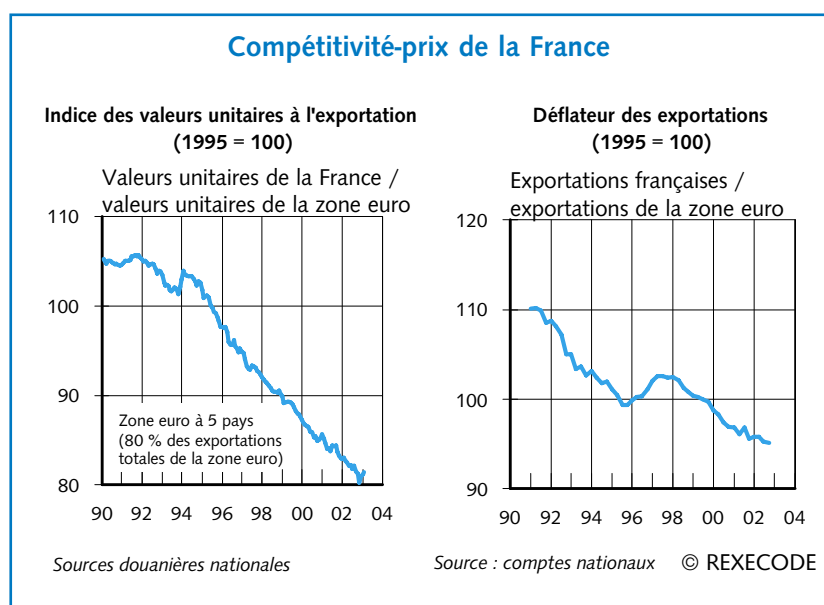
salaires cinq à dix fois plus bas que les nôtres.

### b. Les prix à l'exportation

Les prix à l'exportation peuvent être mesurés à partir de deux indicateurs, les valeurs unitaires à l'exportation (source douanière sur les marchandises seulement) et les déflateurs des exportations (source des comptes nationaux pour l'ensemble des biens et services). L'examen des deux indices conduit à la conclusion que le prix relatif des exportations françaises par rapport à l'ensemble des exportations de la zone euro recule sensiblement. Vue au travers de ces indices macroéconomiques, la compétitivité-prix française tend plutôt à s'améliorer.

On notera cependant deux limites à cette observation. D'une part, si les prix relatifs à l'exportation tendent à reculer, cela peut s'expliquer en partie par le fait que les entreprises françaises sont contraintes pour maintenir leurs positions de consentir des efforts de prix qui limitent leurs capacités de développement. D'autre part, il s'agit là d'un prix moyen macroéconomique. Cet indice résulte des mouvements de chaque prix mais aussi d'effets de structure. La nature de la spécialisation peut donc jouer positivement ou négativement sur ces effets de structure sans que cela traduise une amélioration ou une détérioration des positions sur chaque marché élémentaire.

Ces paramètres de coûts et de prix peuvent contribuer à expliquer la compétitivité globale, mais ils ne constituent pas par eux-mêmes des indices de compé-



tivité. Dans un monde de concurrence imparfaite, on peut imaginer qu'un pays qui exporte des produits haut de gamme ou qui tient des positions dominantes parvienne à monter ses prix sans pénaliser le volume de ses ventes. Dans une telle situation, le prix relatif de ses exportations augmenterait mais sa compétitivité se maintiendrait et son revenu moyen relatif s'améliorerait. Pour apprécier les tendances de la compétitivité, il faut donc se tourner vers des critères de résultats de la compétition et non pas seulement vers les critères de conditions de la compétition.

## 2. Les parts de marchés en valeur reculent

Un indicateur classique est la part de marché à l'exportation, c'est-à-dire des ratios rapportant les exportations françaises aux exportations d'un ensemble des pays concurrents. Ces calculs peuvent être effectués en volume (c'est-à-dire à prix constants) ou en valeur. Les agrégats d'exportations par zones nécessitent des conversions dans une même monnaie qui peuvent être réalisées à l'aide des taux de change courants ou des taux de change égalisant les pouvoirs d'achat (l'égalisation devrait alors porter théoriquement sur le pouvoir d'achat d'un panier de biens et services faisant l'objet d'échanges mondiaux, ce qui n'est pas toujours le cas dans la pratique). Nous avons retenu ici quelques indicateurs simples.

### a. La part du marché mondial

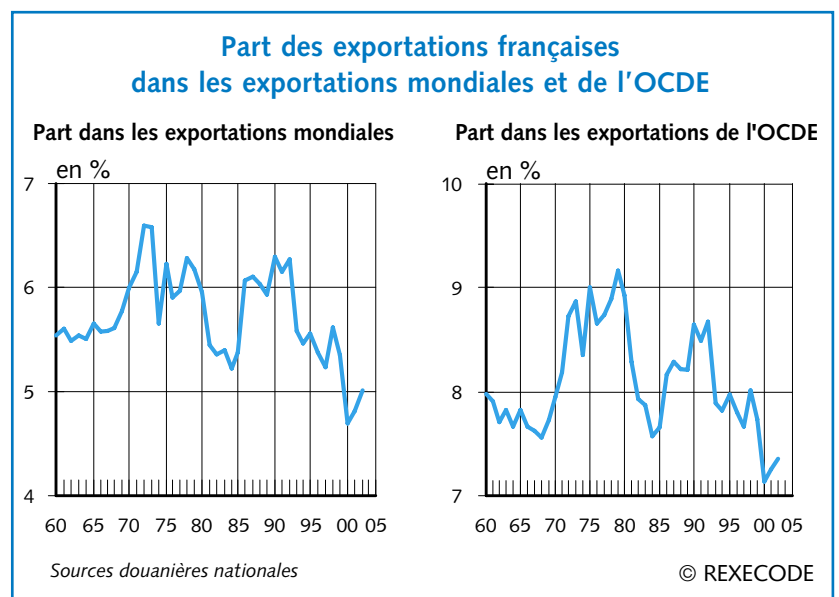
Les parts des exportations françaises (toutes marchandises)

dans le total des exportations mondiales (conversion effective aux taux de change courants) comme dans le total des exportations de la zone OCDE reculent sensiblement depuis 1992 (le dernier point connu est 2001). Dans l'ensemble, la part de l'Europe dans le monde tend à reculer, les pays gagnants étant pour des raisons différentes les Etats-Unis et les zones émergentes.

### b. La part de la France dans les exportations de la zone euro

La comparaison peut être limitée à la position française dans la zone euro, l'avantage de cette comparaison étant que les pays sont plus directement comparables et que le problème de la conversion monétaire ne se pose plus, au moins pour toutes les dernières années.

Les comptes nationaux permettent aussi de calculer des parts de marchés en volume (aux prix de 1995). On observe sur le graphique et les tableaux suivants que la part des exportations françaises en volume dans



**Parts des exportations de chaque pays  
dans les exportations de la zone euro**

Exportations en valeur (en %)

	France	Allemagne	Italie	Espagne	Pays-Bas	Belgique
1991	18,5	32,6	11,3	4,6	11,4	9,7
1992	18,4	31,1	11,8	4,9	11,0	9,5
1993	17,6	29,0	13,9	5,4	11,1	9,3
1994	17,2	28,6	14,3	6,0	11,1	9,3
1995	16,8	27,9	15,8	6,3	11,0	8,9
1996	16,7	27,8	15,2	6,6	10,9	8,7
1997	17,3	28,4	14,6	7,1	11,0	8,8
1998	17,3	28,4	14,3	7,3	11,0	8,6
1999	16,9	28,1	13,6	7,5	10,9	8,6
2000	16,6	28,0	13,5	7,5	11,1	8,7
2001	16,2	28,6	13,5	7,6	11,0	8,5
2002	16,0	29,2	13,2	7,7	10,7	8,4

Source : comptabilité nationale.

le total des exportations en volume des pays de la zone euro est stable au voisinage de 17,0 %. Du point de vue des volumes, la compétitivité française est donc stable en moyenne par rapport aux pays de la zone euro.

En revanche, les graphiques établis à partir des sources douanières nationales et les tableaux suivants établis à partir des comptes nationaux convergent sur la conclusion que notre éco-

nomie enregistre une perte de parts de marché en valeur. La part des exportations françaises en valeur dans le total des exportations en valeur des pays de la zone euro était de 18,5 % en 1991, 17,6 % en 1993, 17,3 % en 1998 et 16,0 % en 2002. Il y a donc une érosion du revenu tiré de nos exportations relativement aux autres pays européens. Cette érosion est très sensible si l'on rappelle que deux points et demi des exportations en valeur de la zone euro représentent un montant de 50 milliards d'euros, soit environ 3 % du PIB français.

Si la France maintient donc ses parts de marché en volume, c'est au prix d'une érosion relative de ses prix à l'exportation et en définitive de son revenu. Cette observation doit être tempérée par une observation en quelque sorte symétrique qui concerne les prix des importations. L'examen des déflateurs des prix des importations dans les comptes nationaux montre que le prix moyen des importations françaises recule alors que le prix moyen des importations de la zone euro augmente lentement. Sur la période 1991-2002, le taux d'accroissement moyen du prix des importations françaises de biens et services est négatif (-0,5 %), le taux d'accroissement moyen annuel du prix des importations de la zone euro est de 1,0 %.

### 3. La position de la France en termes de niveau de vie

Malgré ces difficultés d'interprétations et de mesure, il est important pour juger de la compétitivité d'une nation de porter un jugement sur sa position en

**Parts des exportations de chaque pays  
dans les exportations de la zone euro**

Exportations en volume (en %)

	France	Allemagne	Italie	Espagne	Pays-Bas	Belgique
1991	16,8	32,2	13,3	5,2	10,4	9,2
1992	17,2	30,6	13,9	5,4	10,3	9,1
1993	17,0	28,7	15,0	5,8	10,8	9,1
1994	16,8	28,4	15,1	6,2	10,9	9,1
1995	16,8	27,9	15,8	6,3	11,0	8,9
1996	16,6	28,1	15,2	6,6	11,0	8,7
1997	16,9	28,3	14,6	6,9	10,8	8,4
1998	17,0	28,1	14,1	7,0	10,8	8,2
1999	16,8	28,1	13,4	7,1	10,8	8,2
2000	17,0	28,5	13,3	7,0	10,7	7,9
2001	16,8	29,2	13,1	7,0	10,5	7,8
2002	16,8	29,6	12,8	7,0	10,2	7,6

Source : Comptabilité nationale.

termes de niveau de vie. Cette dernière condition est en effet une composante essentielle de la compétitivité.

Pour éviter les problèmes de conversions de change et de calculs de parités de pouvoirs d'achat, nous avons limité la comparaison aux douze pays de la zone euro et à la période d'existence de l'euro (que l'on peut avancer à 1997 puisque l'entrée dans l'euro supposait une stabilité des changes depuis deux ans). Les PIB par habitant sont ainsi calculés dans la même unité monétaire et sont donc directement comparables. Le tableau détaillé figure en annexe de cette étude. On résumera la position de la France par un seul indicateur : le ratio entre le PIB moyen par français et le PIB moyen par européen (les chiffres de 2002 sont les dernières prévisions économiques disponibles et seront donc révisés).

L'observation est que la France est devant la moyenne de la zone euro en termes de PIB par habitant mais que l'écart se réduit régulièrement, revenant de 9,9 % en 1997 à 8,3 % en 2002. Dans la perspective d'une intégration européenne de plus en plus poussée, l'affaiblissement relatif du revenu moyen français en euros est un signe d'effritement de notre compétitivité.

#### 4. Une comparaison avec le rapport Compétitivité du Conseil d'Analyse Economique

Les conclusions précédentes pourraient suggérer des observations qui seraient différentes de celles du rapport compéti-

tivité du Conseil d'Analyse Economique. En fait, il n'en est rien.

Le rapport « Compétitivité » préparé par Michèle Debonneuil et Lionel Fontagné au Conseil d'Analyse Economique rejoint sur de nombreux points l'étude présentée aux Premières Rencontres de la compétitivité de Paris-Europlace « Renforcer la place financière de Paris pour renforcer la compétitivité française ». Il confirme notamment le niveau particulièrement élevé de l'impôt sur les sociétés en France. Le rapport note en particulier que « la position relative de la France en matière d'IS est en effet très mauvaise. Et le

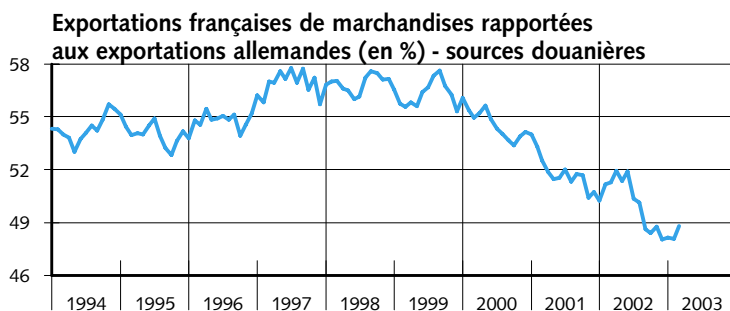
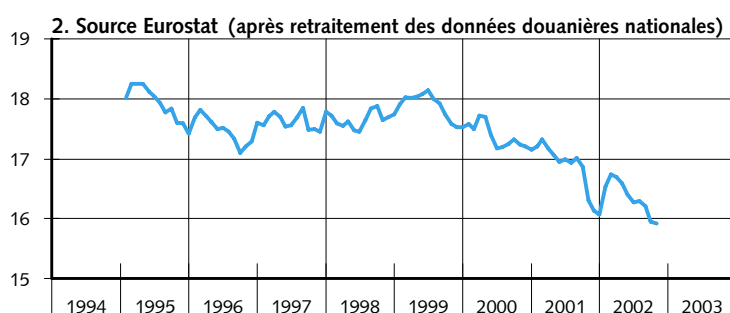
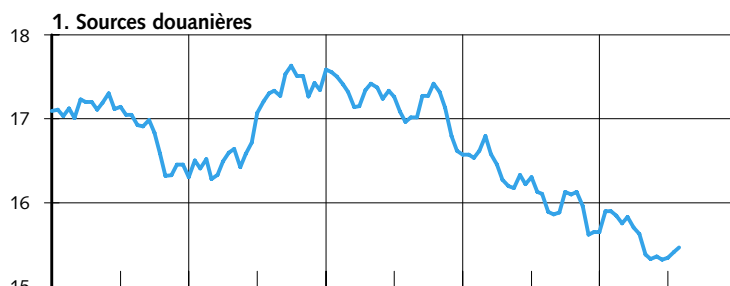
#### Comparaison des PIB/hab. de la France et de la zone euro

##### Position relative de la France\*

1997	109,8
1998	110,0
1999	108,9
2000	108,8
2001	108,6
2002	108,3

Il s'agit du PIB moyen par Français en euro divisé par le PIB moyen par européen en euro (en %).

#### Exportations françaises de marchandises rapportées aux exportations de la zone euro (en %)



© REXECODE

principe même de la taxe professionnelle, qui n'est pas un impôt sur le résultat, aggrave ce constat ».

Certaines présentations du rapport peuvent cependant laisser le lecteur perplexe. C'est ainsi que le rapport estime que « la compétitivité fiscale française pour les personnes très qualifiées est réelle, quelle que soit la structure familiale du salarié » ou encore que « la fiscalité française sur les hauts revenus est plutôt compétitive », mais indique quelques pages plus loin que « la pression fiscale, charges sociales comprises, est très élevée en France », avec un taux de prélèvement moyen de 79 % en France contre 40 % aux Etats-Unis pour un revenu annuel de 76 000 euros versés à un célibataire. Or, une analyse approfondie doit privilégier d'une part le niveau absolu des rémunérations, d'autre part précisément le coin socio-fiscal total.

Sur la question du diagnostic de notre compétitivité commerciale, le rapport confirme l'ampleur de l'effort de compétitivité-coût et de compétitivité-prix réalisé par les entreprises françaises déjà observé dans l'étude pour Europlace. On peut aussi souscrire au fait que « l'approche par les seules parts de marché mondial qui est la plus répandue, donne pourtant une information incomplète sur les

performances commerciales ». Il n'y a pas lieu pour autant de la négliger. Nous avons souligné l'an dernier que la relative stabilité des parts de marché à l'exportation en volume par rapport aux pays de l'OCDE s'était accompagnée depuis une vingtaine d'années d'une tendance au recul des parts de marché en valeur, ce que confirme au demeurant le rapport au Conseil d'Analyse Economique. Or cette situation n'est pas un indice de bonne compétitivité dans la mesure où les exportateurs ne parviennent à maintenir les volumes qu'en sacrifiant les prix et par conséquent le revenu tiré des échanges mondiaux.

Enfin, les auteurs proposent en annexe 4 de leur rapport comme Eléments pour un tableau de bord de la compétitivité « hors-prix » trente indicateurs de la compétitivité classés en trois catégories : capital humain, recherche, nouvelles technologies. La position de la France est comparée pour chaque indicateur à la moyenne du G7 considérée comme une « bonne référence ». Pour le capital humain, « la France se retrouve au-dessous de la moyenne pour six indicateurs sur huit ». Concernant l'innovation, la France est globalement en position un peu meilleure mais elle n'est au-dessus de la moyenne que pour quatre indicateurs sur treize (au-dessous pour six indicateurs sur treize). Enfin, pour les nouvelles technologies, la France est au-dessous de la moyenne pour sept indicateurs sur neuf. Au total, la France est au-dessus de la moyenne pour sept indicateurs sur trente, à la moyenne pour quatre indicateurs, au-dessous de la moyenne pour dix-neuf indicateurs.

#### Coin socio-fiscal dans quelques pays (en %)

Revenus bruts 2001 (en euros)	76 225	457 347
<b>France</b>	<b>79</b>	<b>83</b>
Allemagne	61	53
Royaume-Uni	48	58
Etats-Unis	40	43

Source : Conseil d'Analyse Economique, 2003.



Il est difficile d'interpréter ce constat comme favorable, d'autant moins que les auteurs considèrent que « la compétitivité technologique est finalement l'élément principal dont devrait se préoccuper une politique économique soucieuse de compétitivité ». Il nous semble que cette compétitivité technologique doit être étendue à la « compétitivité des compétences », ce qui pose précisément la question de l'attractivité des talents. C'est l'objet de la suite de notre étude.

### **Attirer les talents : quels sont les enjeux ?**

Le débat sur la compétitivité renvoie à celui de l'attractivité des facteurs de production et de la création de richesses sur notre territoire. Dans ce sens, un pays est compétitif s'il attire beaucoup de création de valeur ajoutée. Mais dans la mesure où la somme des valeurs ajoutées des secteurs n'est autre que le PIB, le débat posé ainsi revient à celui de la comparaison des PIB par habitant. On peut dès lors se demander s'il est préférable d'attirer certains facteurs de production (ou certaines activités) plutôt que d'autres. On parle par exemple de ce point de vue d'activités à haute valeur ajoutée.

La notion d'activités à valeur ajoutée, souvent utilisée dans les débats économiques en France, n'a pas de contenu économique précis et elle peut même entraîner quelques contresens. Si l'on raisonne en termes d'activités collectives ou de secteurs, toute activité de production est créatrice de valeur ajoutée et il n'y a pas plus de valeur ajoutée dans cents euros d'ordinateur

que dans cents euros de services de nettoyage. La notion d'activité à valeur ajoutée, ou même à forte valeur ajoutée, est trop souvent utilisée de façon impropre.

La notion d'activités à haute valeur ajoutée l'est un peu moins. Elle se réfère implicitement à la valeur ajoutée moyenne par travailleur. C'est un fait que la valeur ajoutée par tête est différente d'un secteur à l'autre. Mais l'écart tient souvent aux différences de capital par tête, par exemple la valeur ajoutée par tête est plus élevée dans le secteur du pétrole que dans l'aéronautique. Or s'il s'agit là d'un critère important, la question principale qui est posée n'est pas exactement celle-là.

La question de l'attractivité ou du développement d'activités à valeur ajoutée semble en fait être moins celle des activités (parce que dans la mondialisation il y aura toujours une redistribution des activités et qu'aucun pays ne peut être attractif pour toutes les activités) que la question de l'attractivité du territoire pour une certaine catégorie de personnes. Il s'agit de cadres supérieurs qui ont un niveau de formation élevé, généralement aussi un niveau de rémunération élevé, et qui exercent leurs talents dans des activités globalisées. Ce sont souvent des « manipulateurs de symboles » au sens de Robert Reich. Ces cadres sont évidemment plus concentrés dans certains secteurs (finances, haute technologie, techniciens, conseil, recherche, etc...) mais il y en a dans de nombreux secteurs, y compris des secteurs considérés comme traditionnels. L'une des caractéristiques de ces personnes est d'être mobiles. Les entreprises interro-

gées témoignent de ce que pour certains cadres et experts de haut niveau, le « marché » est mondial.

La mondialisation et l'essor du commerce mondial ont conduit à une forte concurrence sur le marché des facteurs de production et des talents. Attirer le travail qualifié s'avère d'autant plus important que ce facteur génère des externalités positives. Les travaux de l'économiste Paul Romer ont montré que la croissance se nourrit de capital humain et d'investissement en recherche et développement. Ces théories de la croissance montrent que l'accumulation de capital humain et technologique engendre des économies d'échelle qui entretiennent la croissance. Ainsi, l'accumulation de capital humain conduirait à une hausse de la productivité qui, à son tour, conduirait à une plus grande accumulation de capital humain. D'autres travaux éclairent ce processus en montrant que les effets d'agglomération, c'est-à-dire de regroupement d'activités similaires ou complémentaires, sont nécessaires à l'enclenchement de telles spirales vertueuses. La croissance devient alors un processus s'auto-entretenant.

La mobilité des talents, tout comme celle des capitaux, influence également les équilibres budgétaire et extérieur du pays. Tout déplacement de capital, physique ou humain, implique évidemment un coût fiscal immédiat, égal aux recettes qui étaient prélevées sur celui-ci. Mais, il engendre également un risque de décrochage économique vis à vis des pays leaders. Toute fuite des

capitaux et des talents se traduit aussi par une perte de potentiel de croissance économique et, par voie de conséquence, par un creusement des écarts économiques entre les pays.

Ce point est important car le débat sur le thème de l'attractivité de la France est souvent obscurci par le fait qu'il reste trop global. Or il faut se rendre à l'évidence : la division internationale du travail fera que de plus en plus les activités fondées sur des processus répétitifs, ce que l'on appelle les centres d'exécution, employant de la main d'œuvre peu qualifiée, iront se loger dans les pays émergents d'Asie ou d'Europe de l'Est (selon les estimations d'Eurostat, le coût horaire de la main d'œuvre est quatre fois inférieur à Bratislava, où la main d'œuvre est considérée de qualité, à ce qu'elle est en France). L'élargissement aux pays d'Europe de l'Est ne fera qu'accroître les difficultés. Cela est d'autant plus vrai qu'il n'existe pas de coordination des politiques fiscales en Europe, seule à même d'éviter une concurrence par les coûts. La France doit donc se battre sur le créneau qu'elle a vocation à occuper : celui des activités riches en innovations et en savoir, activités qui sont consommatrices de talents.

### **1. Haute valeur ajoutée, qualifications, compétences, talents : des concepts à préciser**

Une étude de Laudeline Auriol et Jerry Sexton publiée par l'OCDE apporte une contribution précieuse à la question de la définition des talents et de

leur mobilité. Plusieurs termes sont utilisés dans les discussions sur les risques d'insuffisance de travailleurs à haut niveau de compétence (High skilled workers). On les appelle tour à tour les personnes hautement qualifiées, les ressources humaines en sciences et technologie, les scientifiques et les ingénieurs, les travailleurs dans les nouvelles technologies, les « cerveaux » (« brains » mot utilisé notamment dans « brain drain »). Ces termes ne sont pas identiques.

Le terme compétence renvoie aux qualités nécessaires pour accomplir certaines tâches. Ces qualités concernent les aptitudes physiques, cognitives ou dans les relations individuelles (capacité à animer ou à diriger par exemple).

Le terme qualification (« qualified ») renvoie plutôt au niveau de formation reçue. Le premier se réfère donc à une nomenclature de métiers (l'ISCO ou International Standard Classification of Occupations), le second à une nomenclature de formations (l'ISCED ou

International Standard Classification of Education). Selon cette dernière classification, les talents se rattachent à trois catégories : le niveau 5 désigne les personnes ayant suivi un enseignement post-secondaire, que l'on ne qualifie pas de supérieur. Le niveau 6 correspond au premier cycle de l'enseignement supérieur. Le niveau 7 correspond à un diplôme de deuxième cycle de l'enseignement supérieur (DEA, DESS, doctorat...).

La compétence (skill) est définie par le champ des connaissances nécessaires, les outils et matériaux utilisés et la nature des biens et services produits. Les études, sur les travailleurs à haut niveau de compétences (High Skilled) utilisent généralement les catégories d'occupation professionnelle ISCO 1 (dirigeants et hauts fonctionnaires), 2 (professions intellectuelles et scientifiques et 3 (professions intermédiaires).

Un cadre conceptuel a ainsi été développé par l'OCDE et Eurostat pour mesurer les res-

**Les catégories composant le noyau  
des « ressources humaines en sciences et technologie »  
« Human Resources in Science and Technology (HRST) »**

Occupations		Qualifications (ISCED)
ISCO 1	122	Enseignement
	123	
	131	
ISCO 2	21	Niveau 5 : post secondaire
	22	
	23	
	24	
ISCO 3	Mêmes rubriques que ISCO2 au niveau des professions intermédiaires	Niveau 6 : supérieur 1er cycle
		Niveau 7 : supérieur 2ème cycle

Source : OCDE.

sources humaines en science et technologie (HRST ou Human Resources in Science and Technology). Il est présenté dans le « Manuel de Camberra ». Ce dernier définit les HRST comme l'ensemble des personnes qui ont reçu une éducation au niveau supérieur dans un domaine scientifique ou technique, ou bien qui n'ont pas reçu formellement une telle éducation mais occupent un emploi à caractère scientifique ou technique pour lequel de telles qualifications sont normalement requises. La définition du manuel de Camberra combine donc des notions d'éducation et d'occupation professionnelle. Le domaine des sciences et techniques est conçu dans un sens très général incluant les sciences sociales et humaines.

Le manuel de Camberra définit en outre un sous-ensemble des HRST (HRSTcore ou noyau des HRST voir tableau précédent) qui ne comprend que les personnes qui ont à la fois une éducation au niveau supérieur et une occupation de nature scientifique ou technologique. C'est cette catégorie qui est souvent visée lorsqu'on s'intéresse à l'attractivité des per-

sonnes qui jouent un rôle d'entraînement dans une économie. Lorsque des travailleurs se déplacent pour travailler dans un pays différent de leur pays d'origine, on parlera de travailleurs immigrés ou émigrés de façon générale, et on réservera souvent les mots impatriés ou expatriés aux travailleurs de la catégorie HRST ou même souvent d'une catégorie plus restreinte.

## 2. La position de la France en matières d'impatriés : le constat

Les statistiques d'Eurostat (Enquête communautaire sur l'emploi) donnent une estimation des effectifs des catégories d'emplois concernés, prises dans un sens très large.

Les enquêtes sur l'emploi dans l'Union européenne permettent en outre d'estimer la part des emplois occupés par des nationaux et des étrangers dans les catégories d'occupation ISCO 1, 2 et 3, catégories qui dépassent assez largement celles des ressources humaines scientifiques et techniques. Elles donnent donc une idée de la proportion des étrangers dans ces secteurs, ainsi que de leur origine géographique.

Globalement, pour l'ensemble de l'emploi de toutes les qualifications, l'emploi étranger rapporté à l'emploi national représente une proportion de 4,7 % en moyenne dans l'Union européenne. Le chiffre est de 5,7 % pour la France. Les chiffres les plus bas concernent l'Espagne et l'Italie (1,0 % dans chacun des deux pays). Les Pays-Bas sont à 3,3 %, le Royaume-Uni à 4,0 %.

Les ressources humaines dans les sciences et la technologie (HRST), année 1999 (en millions)

	Total des HRST	Noyau des HRST	Scientifiques et ingénieurs
<b>Ensemble de l'UE</b>	<b>65,0</b>	<b>23,3</b>	<b>7,9</b>
Belgique	2,0	0,9	0,3
Allemagne	16,0	5,7	1,9
Espagne	5,9	2,1	0,6
<b>France</b>	<b>10,2</b>	<b>3,9</b>	<b>1,0</b>
Italie	6,5	1,9	0,6
Pays-Bas	3,6	1,3	0,5
Suède	2,0	0,9	0,2
Royaume-Uni	10,5	4,3	2,0

L'Allemagne dépasse largement la France avec un niveau de 8,6 %. Mais il s'agit là de l'ensemble des catégories d'occupation.

Si on examine maintenant la catégorie ISCO1 (cadres supérieurs de production et de direction), la France arrive en deuxième position derrière l'Allemagne (5,0 % pour la France, 8,4 % pour l'Allemagne). Le Royaume-Uni (4,4 %) se rapproche de la France. Les autres pays sont sensiblement plus bas (plutôt proches de 2 %).

Pour les catégories ISCO 2 et 3 (scientifiques et ingénieurs), la France (2,7 %) est au-dessous de la moyenne européenne (3,2 %). Elle est au niveau des Pays-Bas, au-dessous de l'Allemagne (4,1 %) et très au-dessous du Royaume-Uni (4,7 %) et de la Suède (3,1 %).

L'origine des étrangers travaillant en France est en outre assez différente de la moyenne des pays européens sans doute pour des raisons historiques et géographiques. En moyenne dans les pays européens, la part des étrangers venant d'autres pays européens ou de pays développés dans l'emploi total de la même catégorie est de 76 % pour les cadres supérieurs de production et de direction. Elle est de 57 % pour la France. Pour les ingénieurs et scientifiques, ces proportions sont de 80 % pour la moyenne européenne et de 67 % pour la France.

L'observation à relever est que la France semble moins attractive pour les étrangers venant de pays développés dans les catégories scientifiques et techniques. Le nombre de cadres

supérieurs venant de pays développés serait de 47 000 en France pour la catégorie ISCO 1 (cadres supérieurs de production) contre 120 000 en Allemagne et 136 000 au Royaume-Uni. Pour la catégorie ISCO 2 + 3 (cadres supérieurs scientifiques), ce nombre serait de 108 000 en France contre 226 000 au Royaume-Uni et 366 000 en Allemagne. Il y a certainement une réflexion à mener pour renforcer notre attractivité pour les cadres supérieurs étrangers.

### **3. La question des français expatriés vers les Etats-Unis**

Une étude publiée cette année dans le Report on the European Economic Advisory Group at CES Ifo (Université de Munich) est consacrée à la problématique de la fuite des cerveaux de l'Europe vers l'Amérique. Une première conclusion est que si l'Europe veut rattraper son retard économique sur les Etats-Unis, l'un des objectifs est de retenir les travailleurs disposant de talents élevés (*highly talented*). L'accent est mis sur le talent et pas seulement sur le niveau d'éducation pour prendre en compte aussi les talents entrepreneuriaux (en rappelant au passage les cas de Andreas Bechtolsheim, cofondateur de Sun microsystems né en Bavière, ou de Philippe Kahn, fondateur de Borland né en France, ou bien celui de Bill Gates qui n'ont pas terminé leurs études supérieures). Une seconde conclusion importante est que le brain drain est réel et qu'il est un symptôme d'un problème plus général lié aux rigidités institutionnelles de l'Europe.

### Nombre de visas H-1B par pays d'origine (1990-1999)

	1990	1995	1999
Chine	610	1 887	5 779
Inde	2 697	15 528	55 047
Japon	3 791	2 070	3 339
<b>France</b>	<b>2 293</b>	<b>1 216</b>	<b>2 633</b>
Allemagne	1 637	1 484	2 451
Royaume-Uni	7 174	4 771	6 665
Ensemble (yc. autres pays)	33 767	40 671	84 668
Plafond	65 000	65 000	115 000

Source : US Department of State, Visa office.

Plusieurs conclusions peuvent être tirées des statistiques américaines (l'un des signes parmi d'autres du retard européen est que les Etats-Unis publient un nombre beaucoup plus considérable de statistiques pertinentes). Une première observation peut être tirée des visas H-1B par pays d'origine sur la période 1990-1999, catégorie de visas qui concerne les travailleurs de haut niveau.

La tendance positive des entrées de personnes de haut niveau (visas H-1B) s'explique pour l'essentiel par le courant d'immigrants en provenance d'Asie émergente, l'accroissement des entrées en provenance d'Europe au cours de la période 1995 à 1999 compensant à peu près un recul au cours de la première partie des années 1990.

### Proportion des personnes ayant un niveau d'éducation supérieure chez les Européens expatriés et chez les Européens non expatriés (%)

	Européens expatriés	Non expatriés
<b>France</b>	<b>66</b>	<b>24</b>
Allemagne	57	26
Italie	29	19
Royaume-Uni	62	27

Source : Recensement de la population de 1990 des Etats-Unis et statistiques nationales.

Pour apprécier le niveau des « stocks » (c'est-à-dire le nombre de personnes installées venant de l'étranger), les auteurs utilisent le recensement de la population (le dernier disponible est celui de 1990). Celui-ci fait apparaître un niveau relativement modeste de français aux Etats-Unis. Leur nombre serait de 189 000, à comparer à 442 000 Italiens, 548 000 Anglais et 1 011 000 Allemands.

Une question importante pour la problématique du « brain drain » concerne la composition des populations européennes installées aux Etats-Unis en termes de niveau de compétence (skill level). Les résultats montrent que les européens expatriés aux Etats-Unis ont un niveau moyen de compétence plus élevé que ceux qui vivent en Europe. L'écart existe dans tous les pays. Il est particulièrement accentué pour les Français. Le taux d'éducation supérieure est en France de l'ordre de un quart alors qu'il est des deux tiers pour les Français expatriés aux Etats-Unis (année 1990).

D'autres données confirment cette tendance. Par exemple parmi les personnes récemment expatriées, la proportion des Français ayant le niveau du doctorat est de 9 %, ce qui est quatre fois supérieur au taux national. On observe aussi que les personnes travaillant aux Etats-Unis et nées en Europe ont en moyenne un salaire plus élevé que leurs homologues américains (pour des caractéristiques similaires, notamment en termes d'éducation) d'environ 9 %. Cette « prime d'expatriés » peut s'interpréter comme le reflet de talents particuliers, les

Etats-Unis « attirant de façon plus que proportionnelle les personnes de talents dont les talents n'ont pas été reconnus par le système éducatif de leur pays d'origine ».

Enfin, il est intéressant d'examiner la proportion d'entrepreneurs parmi les expatriés. Selon le Recensement de la population américaine, cette proportion est en moyenne de 9,1 % aux Etats-Unis. Elle est un peu plus forte parmi les expatriés : 13,5 % parmi les personnes nées en Italie, 10,5 % pour les Français, 9,9 % pour les Allemands. Mais on notera surtout que ces taux sont environ deux fois supérieurs aux taux d'entrepreneuriat dans les pays européens d'origine.

L'étude conclut que « les européens expatriés ont un niveau de capital humain plus élevé que les travailleurs comparables de leur propre pays d'origine et des Etats-Unis. Ils gagnent en moyenne plus que les travailleurs américains similaires et notamment pour les Italiens et les Français, ils affichent plus souvent des performances exceptionnelles ».

Enfin, les statistiques de migrations montrent que, bien que la France attire toujours autant d'étrangers (104 400 nouveaux en 1999), la structure par qualification de l'immigration est très différente de pays comme les Etats-Unis ou le Royaume-Uni. Les deux tiers des immigrés en âge de travailler ne disposent que d'un très faible niveau de formation initiale (niveau ne dépassant pas le brevet des collèges). A l'inverse, plus de 45 % de la population immigrant vers les

Etats-Unis a suivi des études supérieures.

En accueillant une forte main d'œuvre non qualifiée, la France risque d'être conduite à accepter le choix d'une spécialisation dans des secteurs d'activité requérant de la main d'œuvre non qualifiée et où la concurrence se joue, en premier lieu, sur les prix et donc les coûts de production. Encourager l'immigration d'une population plus qualifiée peut faciliter une spécialisation dans les secteurs nécessitant du capital humain, et soutenant durablement la croissance. Il est sans doute souhaitable que la France encourage l'immigration de travailleurs qualifiés.

#### 4. Les dynamiques d'expatriation

Les flux migratoires de talents sont révélateurs de l'attractivité d'un territoire pour les talents. Car leur extrême mobilité amène les talents là où les conditions de leur épanouissement sont réunies. Des forts mouvements d'expatriations ne sont pas en soi négatifs. Ils peuvent être un atout dès lors que la Nation bénéficie d'un retour sur-

Répartition de la population immigrante en France selon le niveau de formation (en % de la population immigrée âgée de 25 à 64 ans, moyenne 2000-2001)

	post secondaire	Enseignement supérieur 1er cycle	supérieur 2ème cycle
<b>France</b>	<b>66,7</b>	<b>19,6</b>	<b>13,7</b>
Allemagne	48,5	36,1	15,4
Italie	55,0	32,1	13,0
Royaume Uni	30,1	29,1	40,8
Etats Unis	30,1	24,7	45,2
Canada	22,2	54,9	22,9

Source : OCDE, Tendances des migrations internationales, SOPEMI, 2002.

## Nombre d'emplois dans l'Union européenne par nationalités et par catégories d'occupation (en milliers)

	Allemagne	Espagne	France	Italie	Pays-Bas	Suède	Roy.-Uni	UE
<b>Emploi de nationaux</b>								
ISCO 1	1 879	1 103	1 652	665	838	190	3 851	11 960
ISCO 2 et 3	11 193	2 649	6 017	4 778	2 493	1 346	6 139	39 450
<b>Emploi total de nationaux</b>	<b>32 712</b>	<b>13 024</b>	<b>21 260</b>	<b>20 165</b>	<b>7 165</b>	<b>3 797</b>	<b>25 839</b>	<b>145 677</b>
dont : Etrangers venant de pays développés								
ISCO 1	120	13	47	6	15	4	136	408
ISCO 2 et 3	366	20	108	28	59	42	225	1002
<b>Total des étrangers venant des pays développés</b>	<b>1 862</b>	<b>66</b>	<b>675</b>	<b>99</b>	<b>143</b>	<b>132</b>	<b>748</b>	<b>4 553</b>
Etrangers venant de pays en développement								
ISCO 1	37	5	35	0	6	0	32	126
ISCO 2 et 3	95	6	54	7	8	0	65	254
<b>Total des étrangers venant de pays en développement</b>	<b>963</b>	<b>70</b>	<b>534</b>	<b>94</b>	<b>92</b>	<b>17</b>	<b>296</b>	<b>2261</b>
Ensemble des étrangers								
ISCO 1	157	18	82	6	21	4	168	534
ISCO 2 et 3	461	26	162	35	67	42	290	1 256
<b>Emploi total venant de l'étranger</b>	<b>2 825</b>	<b>136</b>	<b>1 209</b>	<b>193</b>	<b>235</b>	<b>149</b>	<b>1 044</b>	<b>6 814</b>

*En % de l'emploi total du pays*

Etrangers venant de pays développés								
ISCO 1	6,4	1,2	2,9	0,9	1,8	2,1	3,5	3,4
ISCO 2 et 3	3,3	0,8	1,8	0,6	2,4	3,1	3,7	2,5
<b>Emploi total</b>	<b>5,7</b>	<b>0,5</b>	<b>3,2</b>	<b>0,5</b>	<b>2,0</b>	<b>3,5</b>	<b>2,9</b>	<b>3,1</b>
dont : Etrangers venant de pays en développement								
ISCO 1	2,0	0,5	2,1	0,0	0,7	0,0	0,8	1,1
ISCO 2 et 3	0,9	0,2	0,9	0,2	0,3	0,0	1,1	0,6
<b>Emploi total</b>	<b>2,9</b>	<b>0,5</b>	<b>2,5</b>	<b>0,5</b>	<b>1,3</b>	<b>0,5</b>	<b>1,2</b>	<b>1,6</b>
Ensemble des étrangers								
ISCO 1	8,4	1,6	5,0	0,9	2,5	2,1	4,4	4,5
ISCO 2 et 3	4,1	1,0	2,7	0,7	2,7	3,1	4,7	3,2
<b>Emploi total</b>	<b>8,6</b>	<b>1,0</b>	<b>5,7</b>	<b>1,0</b>	<b>3,3</b>	<b>3,9</b>	<b>4,0</b>	<b>4,7</b>

*Origine des travailleurs étrangers : part des étrangers venant de pays développés (%)*

ISCO 1	76,4	72,2	57,3	100,0	71,4	100,0	80,9	76,4
ISCO 2 et 3	79,4	76,9	66,7	80,0	88,1	100,0	77,6	79,8
Toutes occupations	65,9	48,5	55,8	51,3	60,8	88,6	71,7	66,8

Source : CES Ifo, Université de Munich



investissement, soit parce que leur exil est temporaire soit parce que ces émigrés développent des relations avec leur nation d'origine. En outre les choix de localisation ressortent d'une dynamique complexe et de motifs multiples : choix d'un statut fiscal plus attrayant certes, mais aussi d'un environnement intellectuel et professionnel jugé plus stimulant, ou encore choix lié à des motifs purement privés.

A titre d'exemple, le rapport Charzat notait que sur 10 000 chercheurs ayant soutenu leur thèse en 1998, 26 % avaient ensuite opté pour un stage post-doctoral, effectué près de deux fois sur trois à l'étranger (essentiellement Europe ou Etats-Unis). Les causes de cette émigration, souvent temporaire, seraient multiples : environnement plus propice à la recherche, crédits de recherche plus importants qu'en France, obtention plus rapide de responsabilités, propositions financières plus attrayantes couplées avec un système fiscal plus favorable. Mais le rapport notait aussi que la faiblesse des retours devait davantage à la pyramide des âges de la recherche publique en France et aux lacunes de la gestion des talents, secteur public et privé confondus, qu'à des motifs purement financiers.

Au total, en combinant l'ensemble des chiffres disponibles, il semble que les chiffres de l'expatriation montrent à la fois que le nombre de départs a augmenté mais aussi que, contrairement aux ressortissants d'autres pays européens ou extra-européens, le Français reste moins enclin que d'autres à s'expatrier. En 1998, la proportion de ressortissants français résidant à l'étranger (expatriés) est encore très faible par rapport à ceux des pays qui sont nos compétiteurs. Pour la France, ils ne sont que 2,9 %, contre 5 % pour l'Allemagne, 11 % pour l'Italie, et 8 % pour le Japon.

Les rapports les plus récents ont délivré un constat plus alarmiste sur les délocalisations de jeunes cadres et de jeunes entrepreneurs à l'étranger. Selon le rapport du Sénat de Jean François-Poncet, intitulé « La fuite des cerveaux : mythe ou réalité ? » et publié au plus fort de la croissance (juin 2000), l'émigration des jeunes talents français s'est accentuée à un rythme soutenu entre 1995 et 2000. L'évolution du nombre de Français établis à l'étranger passe de 1,6 million en 1995, à près de 1,8 million en 1998, soit + 150 000 (+ 9,2 %) en 4 ans, compte non tenu de l'évaporation naturelle que constituent les naturalisations locales.

#### Les Français peu enclins à s'expatrier (année 1998)

	Nbre de ressortissants à l'étranger	Population totale	% de ressortissants résidant à l'étranger
<b>France</b>	<b>1 784 000</b>	<b>60 900 000</b>	<b>2,9</b>
Allemagne	4 000 000	80 000 000	5,0
Italie	6 500 000	57 400 000	11,3
Japon	10 000 000	126 100 000	7,9
Suisse	800 000	6 800 000	12,0

Source : rapport Charzat, 2000.

Le nombre de Français immatriculés en Grande-Bretagne et aux Etats-Unis entre 1995 et 2000 a augmenté de 30 %. En l'espace de quatre ans, le nombre de Français à Londres a augmenté de 33 %, passant de 48 767 en 1995 à 65 068 en 1999. Il en va de même à San Francisco (+ 44 %), Chicago (+ 93 %), Atlanta (+ 53 %) ou encore Washington, Montréal, Québec, Melbourne, Sydney.

Le dernier rapport du Conseil d'Analyse Economique sur la compétitivité confirme ce diagnostic. Analysant le profil de plus de 12 000 anciens élèves de quatre grandes écoles (Telecom Paris, X, ESCP, HEC) de trois promotions (1980, 1990, 2000), il est observé une croissance rapide de l'expatriation des diplômés, particulièrement marquée dans le cas d'HEC. Au total, pour les quatre écoles, 48 % des anciens élèves (5 800) de ces promotions étaient expatriés en 2000. Ces expatriés se répartissent à 19 % aux Etats-Unis, 16 % en Allemagne-Autriche-Suisse et 12 % en Grande-Bretagne.

Ces mouvements sont importants et, même s'ils ont probablement fléchi à la suite de l'éclatement de la bulle technologique, ils ne doivent pas être pris à la légère. Toutefois, le rapport du CAE souligne que ces données sont parcellaires pour en tirer des conclusions claires : notamment, cette « expatriation » peut correspondre à une trajectoire de carrière imposant un séjour à l'étranger pendant quelques années en début de carrière.

Le rapport « La fuite des cerveaux : mythe ou réalité ? »

insiste sur plusieurs caractéristiques elles aussi inquiétantes. Les retours seraient de moins en moins nombreux lorsqu'il y a création d'entreprises. Ces départs sont durables ou définitifs et privent la France d'une élite entrepreneuriale expérimentée. Le rapport mentionne les jeunes financiers et les entrepreneurs des nouvelles technologies. Les délocalisations ont trois principales motivations : la trop forte fiscalité pesant sur le travail en France, les contraintes trop fortes du droit du travail, le rapprochement des élites des points névralgiques des nouvelles technologies aux Etats-Unis.

Le phénomène est particulièrement remarquable par la qualité des personnes expatriées. Plus de 51 % des expatriés sont cadres et cadres supérieurs. Pour l'essentiel, l'émigration concerne des personnes qualifiées, voire très qualifiées : scientifiques, experts, universitaires (thésards), cadres supérieurs... 31 % des jeunes diplômés à l'étranger affirment ne pas avoir l'intention de revenir s'installer en France. La diminution du nombre des retours est confirmée par le nombre croissant des visas accordés et l'augmentation des naturalisations, particulièrement aux Etats-Unis.

## **5. Les enjeux : pourquoi la question de l'attractivité des talents est-elle si importante ?**

Les enquêtes sur l'innovation montrent que la capacité à bénéficier des innovations venues de l'extérieur et à les convertir en des savoir-faire utiles à l'entreprise passe par de nombreux

canaux. Les achats de biens d'équipement viennent au premier rang du processus de diffusion de l'innovation et c'est un trait commun à la plupart des pays. La communication avec les autres firmes est aussi un facteur important qui semble justifier l'existence d'effets d'agglomération sectoriels en matière d'innovation. La mobilité du personnel qualifié constitue un troisième vecteur présent dans la plupart des pays et cela souligne l'importance du capital humain et des savoir-faire incorporés dans les individus. Les consultants exercent notamment une influence sur l'information des firmes à propos des innovations de leurs concurrents et de la diffusion des « meilleures pratiques ». Au cours des deux dernières décennies, les services aux entreprises se sont ainsi considérablement développés et ont sans doute exercé un certain rôle dans la diffusion des innovations (rapport au Conseil d'Analyse Economique, Innovation et croissance, Robert Boyer et Michel Didier).

Les mêmes auteurs soulignent ainsi que « si l'on considère que l'innovation consiste majoritairement en la production d'idées nouvelles à partir d'idées anciennes, ce sont la mobilité des chercheurs et des ingénieurs, la qualité de l'éducation et de la formation, tant des chercheurs que des producteurs, ou encore l'insertion dans les réseaux de recherche fondamentale et de recherche appliquée, qui deviennent primordiales. L'ouverture à la communauté internationale, productrice d'idées, devient un impératif ». La mobilité des « talents » est un facteur important de diffusion de

l'innovation, à condition toutefois que les flux soient à peu près équilibrés dans le temps.

Il faut aussi insister sur les changements intervenus dans le système productif et le nouveau type de relations entre l'entreprise et son environnement, qu'il s'agisse des liens entre économie et recherche, éducation et formation, ou encore des communications entre producteurs et utilisateurs. Le rapport cité indique aussi : « comme l'orientation et l'intensité de l'innovation ont changé par rapport à la période des Trente Glorieuses, nombre d'institutions et de formes d'organisation peuvent s'avérer déphasées par rapport aux nouvelles exigences de la période : modalités de financement de l'investissement immatériel, fiscalité, articulations entre recherche fondamentale et activité des firmes, formation et infrastructures publiques ».

Une étude récente de David Autretch et Roy Thurik pour l'OCDE illustre ainsi la relation entre le niveau d'entrepreneuriat et la compétitivité et la croissance économique. Elle rappelle que les nouvelles théories économiques mettent l'accent sur le rôle des connaissances, en particulier de la diffusion des connaissances comme générateur de croissance. La nature même de la connaissance (incertitude, asymétrie, coût de transaction et d'acquisition élevé) explique que l'entrepreneuriat soit plus important dans une économie basée sur la connaissance que dans une économie de processus répétitifs de masse. L'entrepreneuriat est l'un des mécanismes clés par lesquels la connaissance technique et écono-

mique se répand et est commercialisée.

Un changement majeur s'opère actuellement sous l'effet du progrès technique. D'un côté, la baisse considérable des coûts de communication pousse à la globalisation des activités économiques et à une redistribution de la production entre les régions du monde. Ce mouvement tend à pousser les industries traditionnelles hors des pays à hauts salaires, Europe et Etats-Unis, qui ont perdu leur avantage comparatif dans ces activités. Il encourage le développement dans ces pays d'activités pour lesquelles l'avantage comparatif est compatible avec des hauts salaires et des hauts niveaux d'emploi. Ce sont les activités fondées sur la connaissance et l'innovation.

En outre, un développement théorique important établit un lien entre la création d'entreprise et la distance géographique sur les territoires. L'hypothèse de travail est que la transmission de la connaissance, tout particulièrement de la connaissance implicite, exige une certaine proximité géographique, de sorte que la diffusion de la connaissance s'opère principalement au sein d'une même région. La révolution des télécommunications a certes réduit le coût des communications. Mais il faut distinguer entre connaissance et information. Si le coût de transmission de l'information est devenu très faible et largement indépendant de la distance, le coût de transmission de la connaissance augmente en revanche avec la distance géographique. Certains travaux suggèrent que les dépenses de

recherche et développement réalisées par les entreprises jouent un rôle important dans le transfert entre la connaissance et l'activité d'innovation dans les grandes entreprises, alors que les dépenses de recherche réalisées par les universités constitueraient un input clé pour générer l'activité d'innovation des petites entreprises. Une orientation qui découle de ces travaux concerne le niveau géographique de la mise en œuvre de ces politiques. Selon les auteurs, la dernière décennie aurait vu l'émergence d'un large spectre d'initiatives possibles qui ne relèvent pas des politiques centralisées. Les politiques visant à encourager les « agglomérations d'activités » supportées par de la recherche et des capitaux sont adaptées au niveau régional, voire local. Il y a là des enjeux importants pour l'orientation des politiques économiques et d'enseignement supérieur et pour les débats autour des thèmes liés à la décentralisation politique.

### **Attirer les talents : les facteurs déterminants**

Les deux principales caractéristiques des cadres à haut niveau de compétence, que nous appelons dans cette étude les « talents », sont d'être rares et relativement nomades. Pour les compétences les plus élevées, un marché du travail devient de plus en plus international.

L'analyse peut donc être conduite, dans une certaine mesure, dans le cadre classique de l'étude d'un marché sur lequel

se confrontent une offre et une demande.

## 1. L'offre et la demande de talents

L'offre de talents est le fait des personnes physiques, la demande le fait des entreprises. Dans chacun des métiers, à un moment donné, la quantité de talents disponibles à l'échelle mondiale est déterminée par les capacités de formation, la quantité de talents demandée dans chaque pays dépend de sa spécialisation économique et de ses investissements passés dans les différents secteurs. Si le marché mondial des talents était un marché parfait (pour chaque type d'occupation), et s'il n'existait pas de coûts liés à l'expatriation, les talents seraient parfaitement nomades. La moindre différence de rémunération conduirait à des déplacements de personnes d'un pays à l'autre.

### a. Un modèle simple de marché

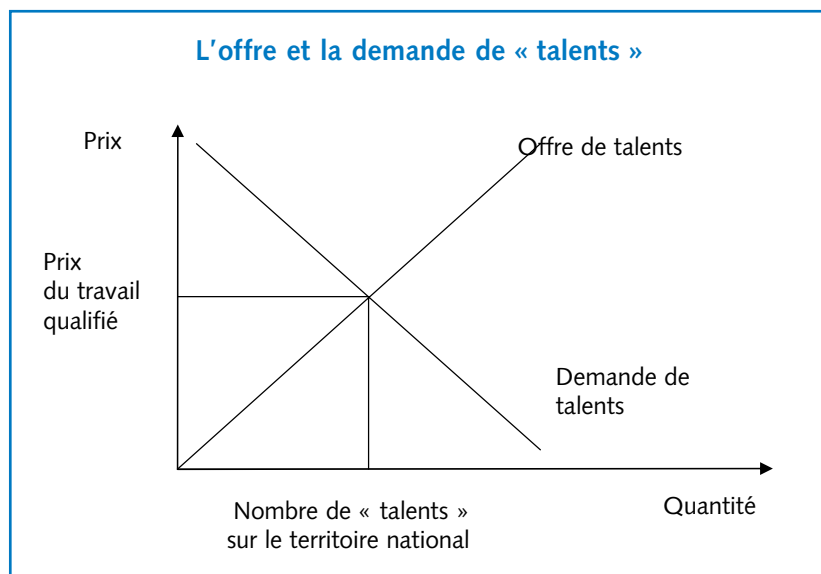
Le modèle du marché est sous-jacent aux raisonnements sur l'attractivité, mais il est évidemment trop simple. De nombreux facteurs jouent dans la détermination de l'offre et de la demande et le marché mondial des talents est un marché imparfait.

L'un des déterminants importants de l'équilibre du marché est la fiscalité et plus précisément le coin socio-fiscal qui mesure l'écart entre le coût du travail pour l'employeur et le prix du travail reçu par le salarié. Le salarié détermine son offre en fonction du salaire net qu'il reçoit, l'entreprise déter-

mine sa demande en fonction du coût du travail pour elle. L'équilibre offre-demande du modèle précédent est donc modifié de façon telle que la quantité de talents œuvrant sur le territoire conduise à un écart entre revenu net et coût du travail, écart égal au coin socio-fiscal. Si l'on rappelle que le coin socio-fiscal peut atteindre 70 à 80 % du coût du travail pour certains types de compétence, on mesure la « perturbation » que le coin socio-fiscal est susceptible d'introduire sur l'équilibre du marché, et les déplacements auxquels peuvent conduire des différences de niveau du coin socio-fiscal entre pays.

On soulignera bien sûr qu'une partie du prélèvement socio-fiscal est redistribuée aux salariés sous formes de biens collectifs ou de services sociaux. Cette redistribution doit être prise en compte dans le raisonnement dans la mesure où elle revient effectivement en tout ou partie aux personnes qui la supportent.

De façon plus générale, pour les cadres supérieurs, les experts financiers, les spécialistes dans les technologies de l'information



et de la communication, les chercheurs, la décision de venir en France (ou de revenir pour un Français expatrié) ou encore de rester (pour un national tenté par le départ) peut être gouvernée par de nombreuses considérations. Si de bonnes conditions sont réunies, un cercle vertueux, une « spirale de l'attractivité » peut se mettre en place et drainer les compétences les plus pointues et les plus recherchées pour peu qu'une demande émane de la part des entreprises. Le choix de travailler à tel ou tel endroit est un arbitrage complexe entre des ambitions et des contraintes.

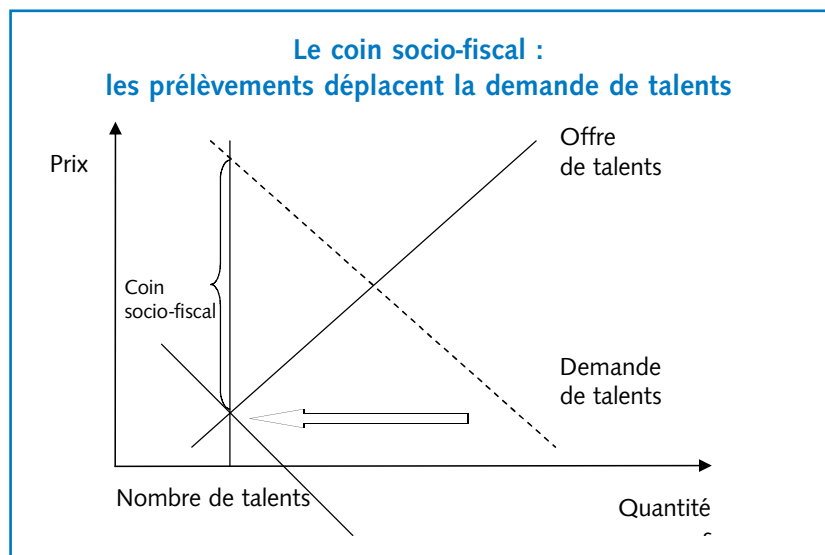
### b. Les paramètres qualitatifs des choix

Il dépend de l'intérêt intrinsèque du travail proposé, de la réputation d'excellence de l'entreprise, du laboratoire ou de la « place » professionnelle : Londres ou New York pour la finance, la Silicon Valley pour l'informatique, le site de Crolles près de Grenoble pour la micro-électronique, Milan pour le « design » industriel, etc.

Le choix de localisation dépend également des conditions de travail et plus généralement d'existence. Il dépend également du niveau de vie. Les conditions financières, la fiscalité, le niveau des loyers, les facilités familiales (école) et de soins (équipements de santé) sont autant de paramètres qui jouent sur l'attractivité d'un territoire. Les chercheurs seront particulièrement sensibles aux outils de la recherche. De ce point de vue, les restrictions de l'offre documentaire de notre système universitaire sont rédhibitoires.

Il faut également qu'il existe des perspectives de carrière. Un milieu de travail suffisamment large peut autoriser un redéploiement de la carrière. C'est un avantage de Londres sur Paris dans beaucoup de métiers financiers. Pour un étranger, d'autres facteurs jouent également. L'usage exclusif du français peut être un obstacle à l'insertion réussie. Par ailleurs, les entreprises n'ouvrent pas facilement leur état-major aux cadres étrangers qui sont souvent réduits à un statut second. Certains cabinets de recrutement interrogés par nos soins font état de l'« endogamie » du système français d'administration et surtout de ses équipes dirigeantes. Mais ceci dépend de l'histoire et de la culture des firmes.

Les entreprises qui embauchent des talents sont sensibles à d'autres variables que les personnes concernées. L'embauche de talents dépend de leur coût et répond aussi en pratique à d'autres motivations. Les entreprises interrogées témoignent de ce que le potentiel de personnes for-



mées existe sur le territoire français. Mais, s'il s'agit, par exemple, du dirigeant d'une filiale étrangère ou d'un expert dans une spécialité particulièrement pointue, il peut être souhaitable, voire nécessaire, de recourir à un étranger plutôt qu'à un national. Plus généralement, une grande multinationale peut souhaiter brasser les cultures pour améliorer la créativité de ses équipes.

L'implantation d'activités de taille significative peut se heurter à la rigidité de notre Code du Travail. Les entreprises mettent en avant que les obligations en matière de plans sociaux et de mesures de reclassement deviennent purement formelles et leur effet sur la sauvegarde de l'emploi est probablement faible. En ce qui concerne la gestion des effectifs (hors licenciements collectifs), la législation actuelle du travail rend très difficile les licenciements ou les déplacements de travailleurs d'un poste à un autre. Les motifs prévus par la loi concernent principalement la faute du salarié ou la contrainte économique grave et les litiges se règlent devant les tribunaux de prud'hommes avec un retard et un degré d'incertitude élevés. Si une entreprise envisage d'implanter une équipe de recherche, une telle législation peut être ressentie comme très contraignante. Une fois le gros de l'effort de recherche effectué, il devient très difficile à l'entreprise de réduire la taille de son équipe de recherche alors même que le cycle des produits lui commanderait d'intensifier d'autres efforts (commercialisation, maintenance...). L'environnement des entreprises est un

environnement de contraintes, où elles ont à se redéployer rapidement en extension ou en restriction. C'est pourquoi l'idée de développer les « contrats de mission » est souvent évoquée pour répondre à de tels types de besoin.

Enfin, la législation des 35 heures a contribué au caractère atypique de la France mais ce n'est pas le seul élément de notre législation du travail. En 2002, le nombre de jours travaillés s'élève à 212, soit 20 jours de moins que la moyenne de l'Union européenne et 30 jours de moins qu'aux Etats-Unis

## 2. La vision des professionnels des ressources humaines

Une dizaine d'entretiens avec de hauts responsables des ressources humaines de grands groupes français ou étrangers a permis de recueillir les résultats de leur expérience vécue au sein de leur entreprise sur la question de la localisation des cadres à haut niveau de compétence et d'apporter quelques éléments de réponse aux questions suivantes.

### 1. A quelles motivations ou à quels besoins répond l'embauche

Profil des administrateurs		
	1997	2002
<b>Profil des administrateurs en France</b>		
Etrangers	17	24
Français	83	76
dont grands corps de l'état	42	31
-----		
<b>Profil des administrateurs aux Etats-Unis</b>		
Etrangers	17	15
Américains	83	85
Source: Korn/ Ferry International.		

### Nombre moyen de jours travaillés (année 2002)

<b>France</b> . . . . .	<b>212</b>
Pays-Bas . . . . .	218
Allemagne . . . . .	220
Royaume-Uni . . . . .	230
Suède . . . . .	233
Italie . . . . .	236
Canada . . . . .	237
Espagne . . . . .	237
Etats-Unis . . . . .	242

Source : Werner International Management consultants.



de personnels étrangers et symétriquement l'expatriation de cadres hors de l'hexagone ?

2. Quels sont les obstacles aux mouvements de personnels, obstacles monétaires (tenant à la fiscalité et aux charges sociales), et non monétaires (tenant au droit du travail, à la qualité de l'accueil, à la langue ou à la culture) ?

3. Quelles sont les politiques menées par la firme elle-même pour faciliter la migration de ces cadres, et les politiques publiques qui seraient de nature à atténuer les difficultés recensées ?

Nous rendons compte ici de façon synthétique des résultats de ces entretiens autour de cinq principaux « messages ».

***a. La question de l'« attractivité » du site France se pose principalement pour les cadres à forte compétence***

Le débat sur le thème de l'attractivité de la France est souvent obscurci par le fait qu'il reste trop global. Il faut se rendre à l'évidence : dans la division internationale du travail, les activités fondées sur des processus déjà éprouvés, employant de la main d'œuvre peu qualifiée iront de plus en plus dans les pays émergents d'Asie ou d'Europe de l'Est. La France doit se battre sur le créneau qu'elle a vocation d'occuper : celui des activités riches en innovations et en savoir.

Une simulation réalisée par IBM vient illustrer ce point de vue : Paris se classe juste après Madrid lorsqu'il s'agit de choisir l'implantation d'un siège social,

mais loin derrière les autres pays dès lors qu'il s'agit d'activités d'exécution, revenant à une main d'œuvre moins qualifiée (ex. : call center). La question est de savoir où passe la frontière : le fait que, selon la simulation d'IBM, la France soit également mal classée pour des activités de conception doit nous interpeller. Il y a en effet peu d'espoir de compenser la destruction d'emplois non qualifiés dans les secteurs exposés à la concurrence uniquement par des créations de postes de direction au siège social !

Les personnes interrogées se sont ainsi généralement intéressées aux cadres et aux experts de haut niveau pour lesquels existe quasiment un « marché mondial ». Cette approche n'épuise pas la question de l'« attractivité » du territoire, mais elle en constitue un aspect crucial.

***b. Les cadres « impatriés » et les entreprises qui les accueillent obéissent à des motivations différentes***

Il faut agir à la fois sur l'offre et la demande de « talents », pour promouvoir le statut international des entreprises françaises.

Pour un cadre étranger, la décision de venir en France (ou de revenir pour un Français expatrié ou encore de rester pour un national tenté par le départ) sera gouvernée par de nombreuses considérations. C'est l'offre de « talents ».

Autre est la problématique de l'entreprise qui souhaite embaucher ce type de personnel. C'est la demande de « talents ». Mélanger ces deux catégories de



variables peut aboutir à un contresens.

a. Les déterminants de l' « offre » de talents (par les salariés)

Le salaire brut : les rémunérations, pratiquées en particulier outre-manche et aux Etats-Unis, sont plus élevées qu'en France, à qualification égale. Il est rare que ces personnels puissent entrer dans les grilles indiciaires. C'est probablement que l'échelle des rémunérations y est plus étendue. Ce qui est socialement admis.

Ce salaire est amputé par des charges sociales salariales et surtout par l'impôt sur le revenu. L'expérience des personnes interrogées suggère que la fiscalité ne devient plus pesante en France que pour des rémunérations sensiblement supérieures à 150 000 euros (mais le poids des cotisations sociales bien au-dessous).

L'impôt de solidarité sur la fortune, qui est exigé des étrangers qui ont séjourné plus de cinq ans en France peut devenir un problème pour des chefs d'entreprise ou des financiers, d'autant plus que les biens situés à l'étranger sont aussi frappés.

Mais d'autres considérations rentrent aussi en ligne de compte :

- les loyers pratiqués : Paris semble moins onéreux que Londres ou New-York,

- la scolarisation des enfants dans leur langue maternelle. L'offre des écoles ou des lycées

internationaux est jugée insuffisante en région parisienne,

- la qualité de l'accueil : les étrangers surtout non européens sont soumis à des tracasseries administratives qui peuvent rebuter certains,

- la qualité de la vie : tout le monde s'accorde à reconnaître l'excellence de la gastronomie française, la variété des paysages et la beauté des sites, la qualité des prestations culturelles, etc,

- la langue : l'usage exclusif du français dans l'entreprise peut être un obstacle à l'insertion réussie de cadres étrangers,

- les perspectives de carrière : toutes les entreprises n'ouvrent pas facilement leur état-major aux cadres étrangers, qui sont souvent réduits à un statut de « mercenaire ». Mais ceci dépend de l'histoire et de la culture des firmes,

- l'existence d'un milieu de travail (notion de « place financière ») suffisamment large pour autoriser un redéploiement de la carrière. C'est un avantage que Londres a sur Paris dans beaucoup de métiers financiers.

b. Les déterminants de la « demande » de talents (par les entreprises)

Les entreprises qui embauchent sont sensibles à certaines des variables énumérées plus haut, à condition d'en changer le signe. Par exemple le salaire brut qu'elles sont tentées de trouver excessif et qui risque d'être mal toléré par les autres salariés.

S'agissant des charges sociales et fiscales, c'est le total qui importe à l'entreprise, ce que l'on appelle le coin social et fiscal, qui s'interpose entre salaire net et coût du travail pour l'entreprise. Or ce coin socio-fiscal représente environ 80 % du coût du travail en France, contre 40 % au Royaume-Uni et aux Etats-Unis. On ne peut donc pas, comme le fait le dernier rapport du CAE (Debonneuil & Fontagné), minimiser l'impact de l'impôt sur le revenu (déterminant de l'offre), ce qui est justifié jusqu'à un certain niveau de revenu, et passer négligemment sur l'impact, pourtant massif, du coin socio-fiscal (déterminant de la demande). De plus, l'implantation d'activités de taille significative peut se heurter à la rigidité de notre Code du Travail.

La demande de « talents » répond aussi en pratique à toutes sortes d'autres motivations. Il peut s'agir du dirigeant d'une filiale étrangère, d'un expert dans une spécialité particulièrement pointue. Mais plus généralement, une grande multinationale peut souhaiter brasser les cultures pour améliorer la créativité de ses équipes.

On notera qu'aucun de nos interlocuteurs n'a invoqué une faiblesse de l'enseignement supérieur français pour justifier des recrutements extérieurs. Unaniment, tous se déclarent satisfaits des formations qui y sont dispensés, notamment dans les Grandes Ecoles d'ingénieurs. Mais c'est peut-être là qu'est la limite de cette opinion. Un sys-

tème d'enseignement ne peut pas se juger uniquement sur le cas de ceux qui réussissent le mieux.

c. Dans la compétition pour attirer et retenir les « talents », le secteur financier semble plus pénalisé que l'industrie.

Le secteur financier est caractérisé par un niveau de rémunération élevé, surtout lorsqu'on tient compte des rémunérations variables. Des montants de 450 000 nous ont été cités comme la norme dans certains métiers après quelques années d'expérience. A ces niveaux, l'IR, puis l'ISF atteignent des montants considérés comme insupportables. D'où la difficulté à retenir ou à faire venir des seniors à Paris. D'où aussi la menace qui pèse sur les activités de la banque d'investissement et de financement (plus précisément les produits de taux, passés pour l'essentiel à Londres, et les dérivés d'actions en passe de migrer). Sur ces rémunérations s'empilent, ne l'oublions pas, des charges sociales très importantes.

Il semble aussi que l'expatriation d'équipes entières loin du siège et loin des unités de production et de commercialisation de la banque de détail ne soient pas un obstacle à leur déplacement. Certaines industries (la microélectronique par exemple) semblent toutefois attacher plus de prix à la proximité physique de l'amont et de l'aval. Dans des secteurs où le cycle des produits est court, les centres de R & D ne peuvent être très éloignés des sites de production.

**3. Les firmes ne sont pas également sensibilisées à la question de leur attractivité internationale. Certaines ont encore des marges de progrès dans ce domaine**

Des considérations qui précèdent, on déduit une typologie des variables pertinentes, selon qu'elles affectent l'offre ou la demande de talents, selon qu'elles relèvent de l'action de la firme elle-même ou des pouvoirs publics.

Les entreprises implantées dans plusieurs pays et dont le capital est disséminé entre les mains d'investisseurs étrangers ont particulièrement vocation à s'ouvrir aux influences internationales. Ceci passe par plusieurs initiatives :

- une meilleure circulation des cadres de toutes nationalités entre les différents sites, résultat qui peut être obtenu par des politiques de rémunération formalisées visant à aplanir tout obstacle matériel (cas d'IBM),

- l'encouragement à la mobilité à l'international des cadres à haut potentiel,

- l'ouverture de l'état-major aux étrangers y compris le comité exécutif,

- l'ouverture des conseils d'administration aux étrangers, représentants des actionnaires et administrateurs indépendants.

Peut-être faut-il en passer un jour par la généralisation de l'anglais comme langue de travail. ALCATEL et d'autres

grandes entreprises ont sauté le pas. Quelques remarques formulées au cours des entretiens laissent à penser que les banques sont davantage restées franco-françaises que les entreprises industrielles.

**4. Une fiscalité favorable aux « impatriés » est jugée nécessaire. Le soutien des pouvoirs publics aux activités à haut niveau de compétence est toujours souhaitable**

La France fait en effet exception en Europe. Neuf pays sur quinze ont prévu des dispositions dérogatoires en faveur des « impatriés ». La France ne devrait pas continuer de subir passivement les effets de cette concurrence fiscale sous le prétexte que des solutions coopératives sont en théorie préférables, comme le laisse entendre le rapport du CAE déjà cité.

Une solution pourrait consister dans un allègement de l'impôt sur le revenu, en exonérant une fraction du revenu imposable. On en voit la justification dans l'existence de charges exceptionnelles grevant le niveau de vie des impatriés. Un abattement proportionnel (le chiffre de 35 % évoqué par ParisEuroplace) violerait-il le principe d'égalité devant l'impôt ? Si oui, un abattement forfaitaire suffisamment large ou un plafonnement de l'impôt sont considérés comme des hypothèses possibles.

On pourrait également renoncer à imposer les revenus perçus à l'étranger de sources non françaises, à condition qu'ils ne soient pas rapatriés (système du remittance basis anglais). En matière de cotisations sociales, il

existe peut-être davantage de marges de manœuvres : plafonnement, non cumul avec les versements à des régimes étrangers, etc. Faute d'un système explicite, ce sont les entreprises possédant les meilleurs services juridiques et disposant d'un vaste réseau international qui sont les plus aptes à optimiser la rémunération de leurs collaborateurs, au besoin par un effort de « créativité ».

Dépasant la seule question des impatriés, certains de nos interlocuteurs ont plaidé pour un engagement pérenne des pouvoirs publics en faveur des activités nécessitant un haut niveau de compétence. Le Canada investit beaucoup dans la recherche en finance et en France la microélectronique doit une partie de son succès aux soutiens publics. L'importance des facteurs culturels de la compétitivité, en particulier en matière de diffusion de la culture « entrepreneuriale » est souvent soulignée. A cet égard, tout ce qui touche à la formation, y compris dès l'école et le lycée, est essentiel.

L'accueil des cadres et chercheurs étrangers : l'idée d'un « guichet unique » permettant de faire face à l'ensemble des démarches à accomplir par un ménage étranger est évoquée, ainsi que le développement des lycées internationaux, à l'image de celui de Saint-Germain-en-Laye. L'attractivité en termes de sièges, de centres de décision et de centres de recherche des entreprises : cette question est essentielle, car nous avons des atouts réels ; en particulier, la culture française d'entreprise est une excellente base pour constituer des cultures d'entreprises internationales.

### 3. Quelques idées émanant de dirigeants d'entreprises

Nous reprenons ici quelques idées qui sont ressorties lors des débats organisés le 4 juillet 2002 par Paris Europlace.

Le témoignage de Didier Lombard, Ambassadeur délégué aux investissements internationaux, est instructif sur les processus d'implantation en France. Il y a généralement plusieurs étapes dans un dossier de négociations avec des investisseurs étrangers : il faut d'abord surmonter la barrière de l'image du territoire français qui comporte des aspects positifs mais aussi des aspects négatifs. On entre ensuite dans des sujets micro-économiques extrêmement terre-à-terre : les investisseurs veulent savoir si le marché existe, si le personnel est compétent, si les conditions d'accueil sont économiquement comparables à celles des autres pays. Enfin, on rencontre les réticences mentionnées précédemment au sujet du niveau élevé des taxes et du manque de flexibilité. Un élément non cité jusqu'à présent a également pris, depuis un an et demi environ, un relief important : il s'agit du *coût du départ*. Les entreprises américaines, notamment, intègrent dans leurs prévisions budgétaires d'implantation l'éventualité d'un tel coût.

Une opération d'implantation est ainsi le résultat d'actions qui mêlent politique régionale, locale, voire nationale. L'exemple de Grenoble est donné lorsque la ville a commencé à se hisser au rang, qui est le sien aujourd'hui, de zone de compétences reconnues. L'idée de créer

un centre commun à trois industries pour partager les coûts date d'une dizaine d'années. Le projet n'a commencé à prendre forme que plus récemment, mais dès que le concept en a été admis, la négociation a été terminée rapidement. Cette rapidité s'explique par le fait qu'il a été possible de rassembler à la fois la confiance des ministres et celle des élus locaux. Pour l'interlocuteur américain, la situation se présentait de la façon suivante : pour créer un centre de recherches du niveau technologique requis, trois sites étaient envisageables. Les Etats-Unis, la France ou Taiwan. Les Etats-Unis étaient trop chers, Taiwan connaît des tremblements de terre, et le site grenoblois a été considéré compétitif.

Pierre Tambourin, Directeur général de la Génopole d'Evry souligne deux handicaps souvent évoqués dans notre pays : tout d'abord la barrière existant entre le monde de la recherche publique académique et le monde de l'industrie, de l'économie et des finances. L'image d'un chercheur enfermé dans sa « tour d'ivoire » existe encore. Evry a pour ambition d'abaisser cette barrière. Ensuite, le retard considérable de la France, trop souvent négligé, dans les sciences du vivant, et notamment dans ce que l'on appelle la biologie à grande échelle. Celle-ci sera sûrement à l'origine d'une nouvelle vision du vivant dans son ensemble. Ce n'est que depuis quatre ou cinq ans que l'on considère que les sciences du vivant peuvent être un facteur d'expansion et de développement économique. Aux Etats-Unis, le virage a été pris il y a vingt-cinq ans, et la plupart des pays

d'Europe du Nord, de même que le Japon, la Chine et Singapour ont mobilisé leurs efforts dans ce sens depuis plusieurs années. Evry essaie de contribuer à cette prise de conscience.

Françoise Gri, Président-Directeur général d'IBM France, considère qu'il faut s'interroger sur ce qu'Althusser nommait les « appareils idéologiques » de l'Etat, c'est-à-dire ceux qui produisent des normes et des valeurs. De ce point de vue, il y aurait de quoi s'inquiéter. Quand on regarde les manuels proposés aux élèves de terminale en section économique, on constate que le mot « entreprise » y figure rarement, tandis que des théories macro-économiques certes intéressantes, mais souvent dépassées, sont très présentes. D'autre part, le milieu politique a une approche généralement « électorale » de l'entreprise, c'est-à-dire qu'il s'intéresse principalement aux entreprises qui ont un grand nombre d'électeurs, et finalement très peu aux moyennes entreprises. Les médias favorisent quant à eux les très grandes entreprises et ratent eux aussi la cible des PME qui constituent le cœur du tissu économique. Il y aurait donc une petite révolution culturelle à engager pour diffuser dans l'administration de l'Etat, dans les Universités, dans les collectivités locales et territoriales, l'idée que l'entreprise n'est pas qu'un acteur économique mais aussi une valeur.

Michel Pébereau, Président-Directeur général de BNP Paribas confirme l'importance à ses yeux de la culture d'entreprise dans le pays. L'entreprise n'a pas une place suffisante dans

l'enseignement économique français, qui donne la place centrale à l'Etat. Nous avons donc là une voie très importante à explorer pour améliorer la culture de création d'entreprises.

Patrick Artus considère qu'un point important est la politique du marché du travail. Depuis dix ans, notre politique du marché du travail est centré sur le modèle de l'aide à la création d'emplois peu qualifiés. Cette politique a eu ses effets et l'on a effectivement vu se créer un certain nombre d'emplois peu qualifiés. Cela ne peut pas être une politique de moyen terme. Cette politique a fait à peu près disparaître tout gain de productivité. Depuis deux ans en France, il n'y a plus du tout de gains de productivité, et ceux qui croient encore que la croissance potentielle de long terme est spontanément de 2,5 % sont gravement dans l'erreur : elle est plus faible que cela. Or, la croissance de long terme est évidemment un facteur d'attractivité considérable, comme le montre l'exemple américain : quand on a cru que les États-Unis auraient 4 % de croissance, le monde a investi massivement aux États-Unis. Il faut donc envisager des politiques de croissance qui favorisent plutôt l'emploi qualifié, le maintien en activité des plus âgés. Il faudra peut-être renverser la logique des incitations sur le marché du travail pour sortir de cette approche actuelle qui bloque la croissance de long terme.

La question de la recherche-développement est aussi une question essentielle. Le problème de la recherche-développement en France n'est pas un

problème de budget, puisque beaucoup d'argent est investi dans ce secteur. Les indicateurs montrent qu'il s'agit plutôt d'un problème d'efficacité. Nous avons des performances insuffisantes en termes de dépôts de brevet par exemple : nous ne couvrons que 60 % de nos besoins de brevets alors que les Suédois en couvrent 400 %. Pour pallier ce déficit, il serait nécessaire d'envisager notamment la réforme des institutions publiques de recherche.

Michel Pébereau, Président-Directeur général de BNP Paribas, souligne que dans le domaine fiscal, tout n'est pas d'égal importance et urgence. Le rapport Charzat était un excellent rapport, mais le contexte a sensiblement changé. Aujourd'hui, il faudrait attirer et conserver sur le territoire national les gens qui créent le plus de valeur ajoutée et ce sont aussi ceux qui ont la rémunération la plus élevée. Il est donc très important de considérer le taux marginal de l'impôt sur le revenu comme un sujet central. La place de la France en Europe est, sur ce point, caricaturale, précisément pour les personnes que nous voulons attirer sur la place financière. Ce ne sont pas seulement les financiers mais aussi les juristes-fiscalistes, les assureurs, c'est-à-dire l'ensemble des créateurs qui font une place financière. Et de ce point de vue, la « mesure impatriés » n'est qu'un pis-aller : il vaudrait mieux considérer le problème globalement et s'attaquer au problème général du taux marginal de l'impôt sur le revenu, pour les impatriés mais aussi pour les Français. Il faut aussi reposer le problème de la

taxe sur les salaires qui est particulièrement pénalisante dans le secteur financier.

Au-delà des problèmes fiscaux, existe le problème d'accueil des familles, trop négligé, particulièrement en Ile-de-France. Nous manquons de lycées internationaux, d'écoles adaptées. Lorsque la femme travaille et qu'elle n'est pas originaire de l'Union européenne, elle est confrontée à un nombre dissuasif de barrières administratives pour venir en France.

La question du droit des sociétés est aussi souvent considérée comme importante. Philippe Camus, Président exécutif d'EADS, rappelle que même si le siège social d'EADS n'est pas en France, la société EADS fait tout de même partie du CAC 40. Le siège d'EADS est à Amsterdam pour une raison simple. Lorsqu'on a créé EADS à partir de trois sociétés de nationalités différentes – française, allemande et espagnole – il n'a pas été question de privilégier un pays par rapport aux autres en le choisissant pour accueillir le siège social. Cela peut conduire à se tourner vers un pays tiers, les Pays-Bas en l'occurrence, qui ont par ailleurs l'avantage de bénéficier d'un droit des sociétés plus souple qu'en France. En effet, le droit hollandais permet notamment d'introduire dans les statuts des sociétés les termes d'un accord entre les parties, ce que n'autorise pas la législation de la France pour les sociétés anonymes.

L'analyse de Jean-François Théodore, Président-Directeur général d'Euronext NV, rejoint

sur ce point celle de Philippe Camus. Euronext a en effet son siège social juridique à Amsterdam. Le choix d'Amsterdam s'explique par une raison d'équilibre politique : les systèmes choisis pour la constitution d'Euronext étant français, il fallait bien donner aux partenaires une certaine compensation. Un élément du droit hollandais facilite en outre les regroupements internationaux : il s'agit de la structure du conseil de surveillance et du directoire. Le directoire est un véritable organisme collégial qui gère la société, tandis que le conseil de surveillance contrôle les process. Un tel dispositif facilite les regroupements internationaux dans la mesure où il permet de donner sa place à chacun.

Sur la même question, Bertrand Collomb, Président-Directeur général de Lafarge considère que les chefs d'entreprises se posent naturellement la question de l'implantation de leur siège. Autour de la question du siège, c'est le problème de la culture française d'entreprise qui est posée. On s'aperçoit en effet que pour les entreprises mondialisées, le fait d'être basé à Paris et d'avoir une culture française d'entreprise est plutôt un actif, car un groupe de culture française et européenne est plus ouvert à la multinationalisation qu'un groupe de culture purement anglo-saxonne, allemande, japonaise. Il importe d'ailleurs beaucoup moins de savoir de quelle nationalité est le Président d'une entreprise que de savoir la localisation du siège, qui définit dans quel contexte se forge la culture du groupe. Nous avons donc là des atouts à ne pas gâcher. Les chefs d'entreprise ne

se résoudraient à délocaliser leurs sièges que s'ils y étaient poussés à l'extrême. Mais quand on parle d'autre chose que des sièges, notamment des centres de recherche, la question est différente : il est plus facile de les délocaliser. Or ces centres sont aussi importants. Nous devons donc nous attacher à préserver tous nos atouts.

Françoise Gri, estime que IBM se réinstallerait probablement en France, mais dans une configuration certainement très différente. En d'autres termes, la décision serait peut-être de garder le siège européen à Paris, mais dans une configuration d'emploi limitée à des fonctions de décision. La position sur les fonctions-support que l'on associe généralement à un siège serait, quant à elle, certainement revue. Cela est lié à ce qui constitue la problématique essentielle de la question de la compétitivité en France : il ne s'agit pas seulement d'attirer le siège de grandes compagnies internationales, mais de faire en sorte que les centres d'emplois - qu'ils soient manufacturiers, ou qu'ils relèvent de la recherche ou des services - soient conservés en

France et puissent s'y développer. La problématique d'une entreprise aujourd'hui consiste à s'adapter à son marché. Nous tentons d'y parvenir en consolidant un certain nombre de fonctions de support ou de production au niveau européen et mondial. C'est dans ce contexte que se situe la compétitivité de la France et c'est dans ce contexte que nous nous heurtons à certaines difficultés pour maintenir ces activités dans notre pays.

Deux types d'inhibiteurs apparaissent à beaucoup comme récurrents quand on négocie avec des partenaires étrangers : le premier concerne la gestion de l'emploi. Nous n'avons aujourd'hui en France aucune flexibilité en la matière. Non seulement la réglementation sociale est contraignante, rigide, mais en plus elle est « imprédictible ». Dans un environnement de contraintes, où les entreprises ont à se redéployer rapidement en extension ou en restriction, cela pose un problème majeur. Le niveau extrêmement élevé de pénalisation des procédures sociales rend les plans de développement difficiles à réaliser et à argumenter. ■





# Annexes |

<b>Annexe 1</b>	
<b>Récession, crise morale et diffusion du savoir économique . . . . .</b>	<b>.47</b>
<b>Annexe 2</b>	
<b>Une position française</b>	
<b>trop faible en matière d'enseignement supérieur . . . . .</b>	<b>.54</b>
<b>Annexe 3</b>	
<b>La position française en matière de recherche . . . . .</b>	<b>.60</b>
<b>Annexe 4</b>	
<b>Une fiscalité trop forte est un obstacle</b>	
<b>à l'attractivité du territoire pour les talents . . . . .</b>	<b>.65</b>
<b>Annexe 5</b>	
<b>Personnalités rencontrées</b>	
<b>(entretiens réalisés du 19 au 23 mai 2003) . . . . .</b>	<b>.74</b>



# Annexe 1

## Récession, crise morale et diffusion du savoir économique

*Jean-Luc Gaffard,  
Institut Universitaire de France, Research Fellow à l'OFCE*

*Réflexions liminaires sur le statut du savoir économique,  
sa relation avec la capacité de la société de poursuivre sur la voie du progrès  
et les conséquences qu'il faut en déduire en matière d'organisation de la formation et de la recherche.*

La non-reconnaissance de l'économie comme savoir constitué dans de larges cercles de la société s'inscrit dans une dichotomie du savoir entre sciences dites exactes et sciences humaines et sociales qui réserve la raison analytique aux premières et le discours critique aux secondes. Cette dichotomie contribue au désenchantement vis-à-vis des études scientifiques et à une sorte de relativisme général. Elle est immédiatement perceptible dans la conception et l'organisation de l'enseignement tant secondaire que supérieur. Elle a des répercussions sur la formation des élites et, par suite, sur le dynamisme de l'économie et plus largement de la société. Le redressement de la situation requiert d'autres formes de diffusion et de production du savoir, à commencer par le savoir économique, qui relaient le choix de proposer à la plus large fraction des élèves et étudiants un apprentissage fondé sur la connaissance des acquis des disciplines et leur métissage réciproque.

### Introduction

La société française et européenne est confrontée aux difficultés que lui fait courir une croissance durablement faible pouvant même aboutir à une véritable récession. Ces difficultés posent naturellement la question immédiate de la compétitivité et de l'excellence. Mais elles vont aussi de pair avec une crise morale qui conduit certains à s'interroger sur la possibilité de la croissance sinon sur sa nécessité. La faiblesse relative des dépenses de R&D et le vieillissement de la population qui va en s'accroissant sont concomitants d'un repli sur soi qui induit une vision pessimiste du devenir de la société. Cette crise morale s'alimente dans une sorte de doute sur la pertinence du savoir : le savoir scientifique et technologique dont on exhibe plus volontiers les insuffisances quand on n'évoque pas, souvent contre toute évidence, les dangers de sa mise en oeuvre, le savoir économique dont on arrive à nier jusqu'à l'existence. Comment alors ne pas asseoir une analyse opérationnelle des

moyens humains d'un dynamisme retrouvé sur une réflexion plus fondamentale relative à la place et au rôle des savoirs dans le monde contemporain.

Il existe à l'évidence un lien entre la perception que l'on a du fonctionnement de l'économie (et de la société) et l'attitude que l'on peut avoir vis-à-vis de la science et de la technologie. Une vision pessimiste des conséquences du développement scientifique et technologique ne peut que favoriser le retour à des positions irrationnelles et obscurantistes sur le fonctionnement de la société. Parallèlement, une vision pessimiste du devenir économique, à travers des condamnations simplistes sinon idéologiques du marché, de l'entreprise, du profit, mais aussi du rôle régulateur de l'Etat, ne peut qu'alimenter la méfiance quant à l'usage qui est fait des connaissances scientifiques et techniques qui ne sont plus perçues directement comme une source de dynamisme et de progrès. Ce problème a, naturellement, des dimensions multiples, mais il est forte-

\* Jean-Luc Gaffard est actuellement directeur scientifique adjoint chargé de l'économie à la mission scientifique technique et pédagogique auprès du ministère de l'éducation nationale. Il est également président du groupe d'experts sur les programmes scolaires de sciences économiques et sociales. Cette note ne saurait, toutefois, engager la mission ou le groupe d'experts. Elle ne reflète que les positions de leur auteur.

ment ancré dans des dispositifs de formation. Ces dispositifs, d'une part, maintiennent une séparation abusive entre deux domaines, les sciences de la nature et les sciences humaines et sociales, réservant de fait la dimension proprement scientifique aux premières, d'autre part, font une place démesurée à ce qu'il est convenu d'appeler des perceptions spontanées des apprenants qui concernent au premier chef les sciences sociales. Cela n'est pas sans incidence sur la conception même des objectifs de formation dans le domaine des sciences humaines et sociales trop souvent dédiées à la critique globale du savoir plutôt qu'à l'apprentissage de ses méthodes, résultats et limites.

En fait, le cloisonnement que l'on observe entre disciplines, qui ne concerne pas que leurs objets propres, mais aussi la place qu'on leur assigne dans la formation générale et professionnelle des individus, conduit à réserver les capacités élevées de rigueur, de connaissance et d'apprentissage à une élite forcément restreinte en nombre et sélectionnée sur des bases de connaissance elles-mêmes restreintes.

Dans ce contexte, le savoir économique, en étant à la fois partie prenante des sciences humaines et sociales dans le système de formation, et en contribuant, en tant que tel, à éclairer les enjeux économiques et sociaux de ce système, constitue un point de focalisation. Ce savoir n'est pas réellement diffusé dans le tissu social en raison de sa position dans le système de formation. Cette situation laisse libre cours à des controverses idéologiques sans objet aux répercussions parfois désastreuses sur le rôle des marchés ou de la monnaie, par exemple. La nécessaire diffusion de ce savoir fait, cependant, partie de l'exigence d'excellence qui commande le dynamisme et la capacité créative de l'économie et de la société.

### **Mieux diffuser le savoir économique, c'est reconnaître qu'il existe**

Le problème majeur auquel est confronté le savoir économique dans notre société (et particulièrement dans notre pays) est qu'il n'est pas toujours reconnu comme un véritable savoir scientifique. Il est trop souvent ramené au rang

d'opinions diverses, exprimant les unes et les autres des positions sociales ou des choix idéologiques particuliers entre lesquels il serait impossible de discriminer. Aussi est-il important de dé-idéologiser ce savoir, de ne pas relativiser systématiquement ses acquis en signalant que, s'il est, comme tout savoir, en devenir, il obéit à des protocoles précis et robustes et conduit à des résultats incontestables. Il devrait être loin le temps où il était commode d'opposer une orthodoxie supposée irréaliste à des hétérodoxies censées pouvoir appréhender la totalité du social. L'analyse économique a démontré sa capacité à expliquer solidement une gamme large de problèmes complexes, au travers de débats sérieux et récurrents. Elle a produit des résultats empiriques solides dans des domaines où elle est pourtant critiquée, comme la prévision macroéconomique. Pour le comprendre, encore faut-il accepter que ce savoir n'a jamais permis et ne permettra jamais de désigner une réponse unique aux problèmes de société, un optimum social unique que les décideurs publics ou privés n'auraient qu'à mettre en œuvre forts d'une connaissance définitive. Encore faut-il aussi accepter que la réalité sociale n'est pas réductible à un calcul économique qui obéirait à des règles immuables. L'économie est une science morale qui emprunte aux autres disciplines certains de ses éléments autant qu'elle leur en fournit.

Le savoir économique est un savoir constitué. Il est un certain nombre de connaissances qui sont bien établies et qui ne sauraient, contrairement à un discours ambiant, être remises en cause. Elles touchent directement à la croissance et au développement. On en citera simplement quelques-unes, qui, contre toute attente raisonnable, sont encore l'objet de dénigrement dans le cadre du débat sur la globalisation. Il est parfaitement établi que l'ouverture aux échanges et la division du travail sont les sources essentielles de la création de richesses, même s'il ne s'agit que de conditions nécessaires. De meilleures opportunités ne peuvent, en effet, que placer les individus dans une meilleure position. Il est bien établi que la création d'emplois précède de la création de richesses et donc de la réalisation de gains de productivité au sens large (c'est-à-dire impliquant de produire

plus d'un même bien ou une plus grande variété de biens avec la même quantité de facteur), même s'il peut arriver que dans certaines conditions bien connues, entraînant l'insuffisance de la demande, les gains de productivité aillent de pair avec une montée du chômage. Il est bien établi qu'il existe un chômage involontaire lié à des défauts de coordination entre l'investissement et l'épargne, qui résiste à toute baisse des salaires nominaux et dont la solution ne réside pas dans les seules réformes des marchés de travail. Il est bien établi que l'innovation technologique et la création de richesses exigent le développement de mécanismes de financement complexes qui permettent de concilier des préférences temporelles souvent opposées des emprunteurs et des prêteurs avec tous les risques que cela représente et qu'il faut endiguer. Il est bien établi que les asymétries ou incomplétudes de l'information et les pouvoirs de marché qu'elles peuvent engendrer sont à la fois des éléments indispensables à la poursuite d'objectifs de d'innovation et de croissance et des défauts qui doivent être corrigés pour rendre l'évolution viable et efficace. Il est bien établi que les marchés « classiques » de biens et de services sont des lieux d'ajustements lents et graduels qui favorisent la communication de l'information pertinente aux différents acteurs, alors que les marchés de capitaux notamment sont sujets à des variations erratiques qu'il faut contrôler et qui font que ces marchés sont régulés. Ces connaissances, parmi d'autres, sont le fruit d'un savoir progressivement construit à travers de nombreux débats et expériences, qui repose sur des méthodes ou des protocoles d'analyse éprouvés. Elles témoignent, empiriquement et théoriquement, de la capacité des sociétés modernes à maîtriser leur développement.

Pour autant, le savoir économique ne réduit pas le champ des choix politiques et stratégiques. Il serait illusoire et dangereux de croire que le savoir économique peut permettre de dessiner les contours d'une société idéale dont il n'y aurait pour le politique qu'à suivre les règles de fonctionnement quelles qu'elles soient. Ce serait retomber dans une vision idéologique des choses de l'économie et tout simplement faire fi des avancées récentes de la

discipline. La raison en est simple. L'économie est en évolution permanente et irréversible. Le point d'arrivée n'est jamais atteint. En fait, il n'est jamais connu. Le véritable enjeu du savoir économique n'est pas de désigner les propriétés de ce point d'arrivée mythique pour s'y conformer, mais de comprendre ce qui rend l'évolution viable, ce qui fait que le plein emploi des ressources productives est possible. Suivant cette perspective, il y a nécessairement des scénarios alternatifs, différentes bifurcations possibles qui expliquent qu'il existe un véritable choix politique ou stratégique en réponse aux aléas et incertitudes de l'environnement. De quelque manière, reconnaître que le savoir économique éclaire les choix sans les déterminer de façon univoque, c'est rappeler que son objectif central est bien de comprendre comment des agents multiples, indépendants et hétérogènes parviennent à se coordonner, c'est-à-dire de comprendre comment est produite et diffusée l'information pertinente sur les visées et les comportements des uns et des autres. Cet objectif est, en outre, indissociable de la définition de normes qui relève des choix sociaux et politiques et renvoie aux questions de redistribution, de solidarité ou d'écologie.

Dans ces conditions, un savoir économique constitué procède d'une articulation efficace avec des savoirs disciplinaires distincts, notamment la philosophie sociale, la science politique et la sociologie. Ainsi, dans sa théorie de la justice sociale, John Rawls développe-t-il le thème de l'équité. Ce thème n'est en rien étranger à l'analyse économique. John Hicks, prix Nobel d'Économie, fait de l'équité le principe central de la détermination des salaires dans une économie de marché en la reconnaissant comme le fruit d'un comportement rationnel des employeurs. Robert Solow, autre prix Nobel d'Économie, retient cette hypothèse pour en explorer les implications (en l'occurrence favorables) sur l'amplitude des cycles et sur la performance économique globale. En fait, les principes de décision sociale sont divers à mesure des divergences sur ce que sont les bases d'information auxquels ces principes se rattachent. Ainsi l'accroissement d'utilité n'a pas forcément les mêmes effets que l'accroissement de liberté s'agissant du processus et des acteurs de

la décision, donc de l'information retenue et de ses conséquences sur la création de richesses. Le savoir économique, loin d'être remis en cause par la diversité des règles de décision, est ici conforté dans sa généralité. Faire de l'économie une science des choix individuels et sociaux n'implique pas d'en réduire le champ. Ces choix sont le résultat d'interactions complexes, ce qui explique à la fois l'efficacité des marchés en tant que pourvoyeurs d'une information fiable et le lien étroit entretenu entre l'économie de marché et la démocratie politique. Amartya Sen, prix Nobel d'Economie, ne souligne-t-il pas le lien entre la disparition des grandes famines en Inde et l'irruption du débat politique démocratique.

Comme savoir constitué, le savoir économique est parcouru de débats et de contradictions aux frontières de la connaissance. Ce sont ces débats et contradictions qui le font avancer, et non sa mise en cause comme savoir de référence ayant ses propres protocoles. Le principal de ces débats porte sur la régulation du système économique et ses moyens. Il existe une tendance simpliste à opposer les tenants de l'ordre spontané du marché aux tenants de l'intervention de l'Etat, les libéraux aux interventionnistes. Cette opposition existe et structure le débat analytique. La connaissance des auteurs autant que la fécondité du débat rend cependant cette opposition plus complexe que ne le laisserait penser la controverse courante.

La thèse d'Adam Smith, et plus généralement des économistes classiques anglais, est que le marché est une institution sociale délicate et complexe dont le fonctionnement repose sur la moralité et la légalité des comportements et n'exclut nullement des interventions publiques garantes de la cohésion sociale. Leur thèse n'a jamais été celle d'un laissez-faire complet. Ils savaient, mieux que quiconque, comme le souligne Friedrich Hayek, que ce n'est pas par un tour de magie que les efforts individuels ont pu se trouver efficacement canalisés vers des fins sociales bénéfiques, mais par l'évolution d'institutions « bien constituées » de nature à réunir « les règles et les principes touchant les intérêts opposés et les avantages issus des compromis ». En fait, leur thèse n'a jamais été orientée contre l'Etat en

tant que tel, elle tient compte, à la fois, des fonctions propres de l'Etat et des limites de son action. John Maynard Keynes partage ce point de vue. " La formule du laissez-faire, écrit-il, ne se trouve pas dans les écrits d'Adam Smith, de Ricardo ou de Malthus. Chez aucun de ces auteurs l'idée n'est même présente sous une forme dogmatique ». Or c'est bien à la doctrine du laissez-faire qu'il entend s'attaquer et non au libéralisme. Ses réflexions et propositions en faveur d'une intervention de l'Etat ne sauraient donc être interprétées comme une opposition aux fondements de l'économie de marché. « Ces réflexions, écrit-il, sont orientées vers la recherche d'améliorations techniques possibles du capitalisme moderne par le moyen de l'action collective. Elles ne contiennent rien qui soit sérieusement incompatible avec ce qui semble être la caractéristique essentielle du capitalisme, à savoir que l'appât du gain et l'amour de l'argent constituent la principale force motrice de la machine économique » (ibid. p. 84). La question en débat n'est pas d'être pour ou contre le marché ou l'Etat, mais de se situer sur le terrain de la compréhension des mécanismes complexes d'articulation de l'un avec l'autre, autrement dit sur le terrain de la réflexion raisonnée.

Reconnaître l'existence d'un savoir constitué en économie dans les limites d'un cercle d'initiés et d'experts présente, cependant, peu d'intérêt si ce savoir ne devient pas un instrument de l'action des décideurs. Aussi cette reconnaissance doit-elle se traduire dans la définition et l'organisation des parcours de formation. En l'occurrence, la diffusion du savoir est indissociable de sa production et de l'organisation des confrontations nécessaires autour des questions centrales.

### **Mieux diffuser le savoir économique, c'est mieux concevoir les parcours de formation**

Le problème majeur réside, s'agissant du domaine proprement dit de la diffusion des connaissances et de la formation, dans un décloisonnement de savoirs qui maintiennent chacun leur ancrage disciplinaire. Le décloisonnement c'est d'abord la reconnaissance que

la rigueur analytique et l'existence de résultats généraux n'est pas l'apanage des sciences de la nature et de la vie. Le décloisonnement c'est ensuite le souci de diversifier suffisamment les savoirs de base des différents acteurs sociaux. Un tel décloisonnement met directement en cause les systèmes de formation dans l'enseignement secondaire et supérieur dans notre pays.

La construction de parcours ou de filières dans l'enseignement des lycées, en relation avec les études supérieures qui suivent et avec les métiers auxquels ces études conduisent, rend indispensable la formation au raisonnement rigoureux quelle que soit la dominante de ce parcours. Ainsi, la filière économique et sociale, qui ouvre sur les formations universitaires dédiées aux métiers de la gestion et de l'administration a, comme les autres filières, pour enjeu de former au raisonnement rigoureux. C'est pourquoi, elle a pour vocation, entre autres, de fournir les bases élémentaires de ce savoir économique constitué, c'est-à-dire, de donner les premiers rudiments de l'analyse économique dans ses différents champs d'application, au niveau de l'entreprise, du secteur d'activité ou de l'économie globale. La difficulté qu'implique ce choix didactique dans le cadre de l'enseignement secondaire est réelle. Mais, au lieu de le nier au nom de je ne sais quelle critique radicale du savoir lui-même, ou de l'éliminer en cantonnant l'enseignement à l'apprentissage de techniques de gestion, il faut effectivement l'affronter.

En fait, contrairement à ce qui est systématiquement avancé, la difficulté ne réside pas tant dans la lourdeur des programmes scolaires mesurée par la longueur de la liste des intitulés, que dans la capacité des professeurs à définir ce qui peut être enseigné dans un temps limité à des élèves d'une maturité donnée. Cette capacité relève de la liberté pédagogique. Mais l'exercice efficace de cette liberté par les enseignants dépend de leur formation. Aussi la vraie difficulté du moment est-elle, d'une part, l'absence de formation initiale et continue permettant aux professeurs d'accéder aux développements les plus récents du savoir économique, d'autre part, l'absence de définition de parcours d'élèves

diversifiés mettant en relation leur degré de maturité et les exigences didactiques.

L'excellence grâce à la formation requiert de concilier aptitudes professionnelles ciblées et diversité relative des connaissances disciplinaires. Ainsi, l'un des défauts majeurs des filières scientifiques (et littéraires) dans les lycées et de nombre d'écoles d'ingénieurs, c'est de ne pas donner accès aux protocoles d'analyse et aux résultats de l'analyse économique. Ce défaut est d'ailleurs partagé avec nombre d'écoles de commerce dans lesquelles les techniques de gestion et de communication sont privilégiées au détriment d'un enseignement économique circonstancié tant en microéconomie et économie de l'entreprise qu'en macroéconomie. Cette situation pose notamment, à des degrés divers suivant les filières et spécialités, la question du rôle respectif du premier et deuxième cycle de l'enseignement supérieur. Concilier les exigences de maîtrise disciplinaire et de capacité opérationnelle avec l'existence de connaissances diversifiées est une réelle difficulté. Le moins que l'on puisse dire est que le système actuel va à l'encontre d'un tel objectif. Les classes préparatoires scientifiques sont dédiées à des disciplines de base étroitement délimitées. Il en est de même des premiers cycles universitaires.

Dans le cadre d'une structure générale de type licence-master-doctorat conforme au projet d'unification européenne des diplômes, une solution qui a fait ses preuves consiste à concevoir, d'une part, des parcours de licence relativement diversifiés avec une discipline dominante et plusieurs disciplines complémentaires connexes, d'autre part, des parcours de master plus strictement disciplinaires et orientés sur des débouchés professionnels spécifiques définis en termes de savoirs de référence. Une formation d'excellence qui dépasse les limites d'une élite restreinte, quel que soit son lieu, école ou université, est sans doute au prix de ce changement. En outre, une imbrication plus explicite entre les différents domaines du savoir est probablement l'un des moyens de restaurer la confiance partiellement perdue dans les vertus du progrès et de donner une nouvelle impulsion et de nouvelles incitations aux études scientifiques et technologiques.

Le statut du savoir économique dans la société dépend du statut reconnu aux études doctorales. Il est difficile à terme de donner la place qui lui revient à ce savoir dans la formation, non pas des seuls économistes professionnels mais des décideurs en général, sans reconnaître que certaines positions dans l'administration et l'entreprise requièrent d'avoir effectué des études de doctorat en économie. Ces études, en l'occurrence, ne seraient pas alors toutes dédiées à traiter de sujets très étroits mais à témoigner plus généralement d'une formation par la recherche qui constitue une certification pour conduire certaines activités, qu'il s'agisse d'activités d'orientation stratégique et de direction, ou même d'activités d'information dans des médias reconnus. Cette formation reconnaît la dimension proprement professionnelle du savoir au plus haut niveau.

### **Mieux diffuser le savoir économique, c'est réorganiser les institutions de formation**

Le savoir est un facteur de croissance. Cette assertion est, cependant, une tautologie si elle signifie simplement que plus les individus sont qualifiés et plus ils sont efficaces, plus le potentiel de croissance est élevé. L'analyse économique enseigne, en effet, que si l'accumulation de capital physique et humain est une condition nécessaire de la croissance, ce n'est pas une condition suffisante. Il faut encore que l'activité économique soit bien coordonnée grâce à l'efficacité de mécanismes spécifiques. Or, ce qui est vrai de l'activité en général l'est des activités de formation et de recherche en particulier. Les objectifs qui leur ont été assignés ne dépendent pas seulement des montants de ressources qui leur sont affectés, mais aussi de la manière dont ils sont organisés. C'est bien là où le bât blesse dans une société comme la notre. La refonte nécessaire du système de formation repose sur une révision dans les faits de la conception des filières de l'enseignement secondaire et sur une autonomie effective des établissements d'enseignement supérieur, impliquant un changement de leurs relations avec l'extérieur.

Les filières de l'enseignement secondaire doivent être décloisonnées, moins en termes de

programmes que de conception générale de leurs objectifs. Formellement, elles visent toutes à favoriser chez les élèves l'acquisition d'une culture générale fondée sur la maîtrise de connaissances, d'outils et de méthodes d'analyse permettant le développement des compétences requises pour la poursuite d'études dans l'enseignement supérieur et, ultérieurement, la maîtrise d'un métier : capacité à identifier et formuler des problèmes, à construire des raisonnements inductifs, déductifs ou hypothético-déductifs. La réalité reste différente. Seule la filière scientifique est perçue comme relevant effectivement de ces objectifs quoiqu'elle néglige de fait l'apport des autres savoirs que celui des mathématiques et des sciences de la nature. Les autres filières continuent, de fait, à être coupées de la véritable culture scientifique, au sens large du terme et à faire une place pour le moins excessive à la rhétorique. La juxtaposition des savoirs se substitue à la maîtrise d'une culture scientifique générale. Le décloisonnement nécessaire n'est pas affaire de programmes mais de perception des élèves (et des parents) et de formation des professeurs qui ne saurait être purement disciplinaire et devrait inclure un apprentissage de l'importance du métissage ou de la mixité pluridisciplinaire.

Les universités, au sens large (c'est-à-dire dans leur définition internationale) doivent détenir les moyens de leur autonomie. Le premier moyen de cette autonomie réside dans la possibilité de constituer une communauté de recherche et d'enseignement efficace en ayant une taille suffisamment grande en termes de nombre d'étudiants formés et en regroupant une gamme large de départements disciplinaires. L'enjeu est double : une fertilisation croisée effective entre les différentes disciplines et leur décloisonnement, une base large pour des échanges nombreux d'étudiants et de professeurs, notamment à l'échelle internationale. Le deuxième moyen important de l'autonomie des universités est une pleine capacité de gestion des postes et de choix des professeurs, impliquant de reconnaître à ces derniers à la fois les avantages et les contraintes de la mobilité, s'agissant des salaires et des conditions de nomination et de titularisation.



L'autonomie des universités ne va pas sans une concurrence organisée entre elles qui commande largement leurs relations avec le monde extérieur. Cette concurrence devrait s'exercer à différents niveaux. Ainsi, les formations seraient confrontées les unes avec les autres dans le cadre d'un système d'accréditation par une instance d'évaluation indépendante. Les équipes de recherche seraient principalement financées grâce à la distribution de crédits publics de recherche par une ou plusieurs agences de moyens indépendantes fonctionnant sur la base d'appels d'offre. La fonction de formation continue des professeurs de lycée (et notamment des professeurs de sciences économiques et sociales) passerait aussi par le canal d'appels d'offre pour des projets lourds de formation sur des thèmes déterminés dont le gagnant serait le mieux disant au terme des critères standard d'évaluation de la formation et de la recherche. Enfin, les relations avec les entreprises passeraient par un système de contrats et de fondations respectant l'indépendance et articulé avec les règles générales d'accréditation.

L'autonomie des universités et la concurrence organisée entre elles, de même que l'indépendance d'organismes de recherches de fait concurrents sont le moyen avéré de faire progresser le savoir. Une telle concurrence n'a rien de sauvage et n'exclut pas, bien au contraire, la coopération scientifique. Mais elle constitue l'aiguillon nécessaire de l'excellence

en organisant la confrontation des méthodes et des résultats.

## **Conclusion**

Michel Serres voit dans la séparation des sciences de la nature et des sciences humaines et sociales la conséquence de la séparation entre la raison et le jugement qu'il fait remonter au siècle des Lumières. A ce jour, pourtant, il ne décèle plus de contradiction. « Mieux vaut donc faire la paix, écrit-il, par un nouveau contrat, entre les sciences, qui traitent avec pertinence des choses du monde et de leurs relations, et le jugement qui décide des hommes et de leurs rapports, entre les deux types de raisons aujourd'hui en conflit, parce que leur destin désormais se croise et se mêle et que le notre dépend de leur alliance. Par un nouvel appel à la globalité, il nous faut inventer une raison rationnelle et pondérée ensemble, qui pense vrai en même temps qu'elle juge prudemment ». Ce qu'il est convenu d'appeler la compétitivité, d'un mot qui pourrait masquer que la concurrence, y compris entre entreprises, est un jeu qui doit être à somme positive, repose sur la mise en œuvre de ce contrat qui, dans certains lieux plus que dans d'autres, requiert de donner au savoir économique cette dimension de savoir fondé sur la raison et d'en assurer une réelle diffusion. La question de la diffusion du savoir économique n'est ici que le moyen, un moyen sans doute privilégié, d'entrer dans le débat sur la relation entre science et société quand l'objectif demeure celui du progrès.

## Annexe 2

### Une position française trop faible en matière d'enseignement supérieur

Durant ces vingt dernières années, l'enseignement supérieur a dû faire face à un accroissement très rapide des effectifs d'étudiants. Leur nombre a été multiplié par sept entre 1960 (310 000 étudiants) et 1995 (2 100 000 étudiants) en raison du mouvement démographique et de l'accès d'un nombre toujours plus important d'élèves au niveau du baccalauréat : 34 % d'une génération contre 70 % en 1960 à la rentrée 2000. Cette progression a cessé à partir de 1996 à cause de la baisse démographique dans le second degré et la fin des progrès de la scolarisation (la proportion de bacheliers est quasiment stable depuis six ans). Par ailleurs, les projections d'effectifs d'étudiants publiées par le ministère de l'éducation nationale (horizon 2010-2011) prévoient une stabilité globale de la population étudiante.

Si l'enseignement supérieur français a réussi à faire face à l'expansion des effectifs d'étudiants au cours des vingt dernières années et à mettre en place un enseignement de masse, la question se pose de savoir si cet enseignement produit les talents nécessaires. Les comparaisons internationales réalisées par l'OCDE et présentées dans leur rapport annuel intitulé *Regards sur l'éducation* mettent en perspective le système d'enseignement

supérieur français en termes de dépenses, d'accueil et de résultats par rapport aux autres pays de l'OCDE.

#### Les moyens consacrés à l'enseignement supérieur

Selon l'OCDE, l'éducation peut être considérée comme un investissement permettant « de stimuler la croissance, accroître la productivité, contribuer à l'épanouissement individuel et à la promotion sociale et réduire les inégalités sociales ». Comme tout investissement, l'éducation génère des coûts. Un premier indicateur proposé par l'OCDE est ainsi la dépense d'éducation par étudiant. Elle est obtenue en divisant les dépenses totales au titre des établissements d'enseignement par les effectifs d'étudiants qui y sont scolarisés, exprimés en équivalents temps plein.

Dans l'ensemble, les pays de l'OCDE dépendent, par an et par étudiant, 4 229 dollars exprimés en parité de pouvoir d'achat de 1999 dans l'enseignement primaire (4 139 dollars en France), 5 174 dollars dans l'enseignement secondaire (7 152 en France) et 11 422 dollars dans l'enseignement supérieur (7 867 en France). Les dépenses exprimées en devise nationale sont divisées par l'indice de parité de

Effectifs de l'enseignement supérieur en France métropolitaine (en milliers)

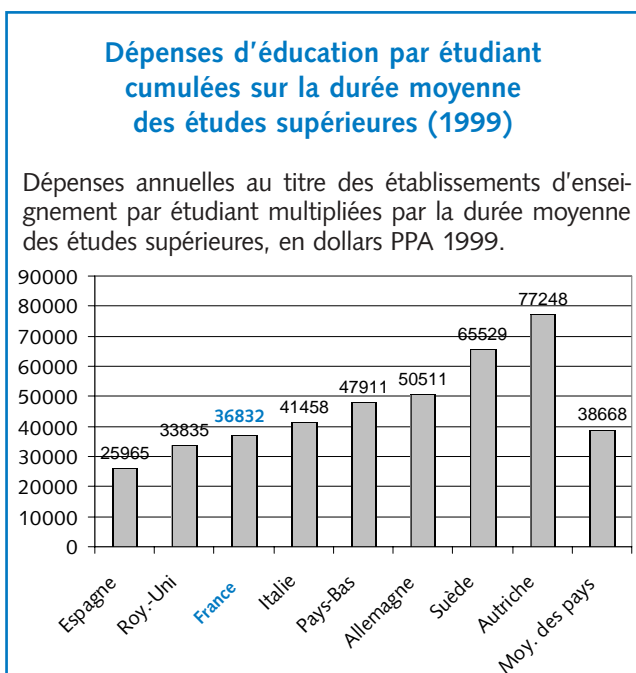
	1960-1961	1970-1971	1980-1981	1990-1991	2001-2002
Classes préparatoires aux grandes écoles	21,0	32,6	40,1	64,4	69,9
Section de techniciens supérieurs	8,0	26,8	67,3	202,2	240,7
Instituts universitaires de technologie	-	24,2	53,7	74,3	117,7
Universités	214,7	637,0	790,8	1 080,2	1 229,8
Ecoles d'ingénieurs	-	-	37,0	57,7	98,2
Ecoles de commerce, gestion, comptabilité	-	-	15,8	46,0	70,0
Ecoles paramédicales et sociales	-	-	91,7	73,7	96,4
Autres établissements	66,0	130,0	78,5	103,6	203,9
<b>Total</b>	<b>309,7</b>	<b>850,6</b>	<b>1 174,9</b>	<b>1 702,0</b>	<b>2 126,6</b>

Source : Direction de la Programmation et du Développement (DPD).

pouvoir d'achat (PPA) pour être converties en équivalents dollars américains. Le taux de change PPA donne le montant, en monnaie nationale, qui permettrait dans un pays donné de financer le même panier de biens et de services que celui qui peut être acheté en dollars aux Etats-Unis. Ainsi, la France présente un coût relativement élevé en terme d'enseignement secondaire alors que le coût annuel moyen d'un étudiant français est nettement en dessous de la moyenne des pays de l'OCDE.

Mais ces moyennes sont influencées par le niveau élevé des dépenses de grands pays comme les Etats-Unis au niveau de l'enseignement supérieur. En calculant la moyenne simple de tous les pays, on obtient des dépenses unitaires d'éducation de 4 148 dollars dans l'enseignement primaire, de 5 465 dollars dans l'enseignement secondaire et de 9 210 dollars dans l'enseignement supérieur.

Par ailleurs, l'indicateur de l'OCDE a exclu les subventions publiques destinées à financer les frais de subsistance des étudiants afin de permettre la comparabilité des données entre les pays. Selon la Cour des Comptes (*La gestion du système éducatif*, avril 2003), la prise en compte des aides fiscales ou sociales dont bénéficient les étudiants et leur famille (majoration du quotient familial, allocation de logement social) majorerait la dépense moyenne par étudiant français de près de 15 %.



Il faut tenir compte également de ce que l'enseignement supérieur dans les pays de l'OCDE présente des caractéristiques très variables en terme de durée type des études et de niveau d'assiduité. Les différences entre les pays dans les dépenses unitaires annuelles d'éducation au titre des services d'enseignement supérieur ne rendent pas compte avec précision de la variation du coût total des études tertiaires suivies par l'étudiant type. Par exemple, alors que les dépenses annuelles par étudiant sont similaires en Autriche et aux Pays-Bas, la prise en compte du nombre d'années d'études conduit à des dépenses unitaires cumulées en Autriche supérieures à plus de 50 % à celles relevées aux Pays-Bas. Avec 36 832 dollars, le coût annuel d'un étudiant français, mesuré sur la durée totale de ses études reste en-dessous de la moyenne des pays de l'OCDE (38 668 dollars) et est nettement inférieur au coût moyen d'un étudiant allemand (50 511 dollars) ou hollandais (47 911 dollars).

Enfin, la dépense par étudiant recouvre une grande variété de situations, compte tenu de la forte diversité caractérisant les formations de l'enseignement supérieur. Ainsi, une année d'un étudiant dans une université publique en France pour l'année 2000 coûte en moyenne 6 460 euros à la collectivité nationale, une année en IUT, 8 630 euros et une année dans une école d'ingénieur dépendant d'une Université, 11 550 euros (Cour des Comptes). Ces écarts sont liés pour l'essentiel à des différences d'encadrement, les personnels enseignants et non-enseignants étant relativement plus nombreux en école d'ingénieur ou en IUT qu'en Université.

Un deuxième indicateur proposé par l'OCDE présente l'investissement public total dans l'éducation. Sont comprises dans les dépenses publiques d'éducation, les dépenses publiques directes au titre des établissements d'enseignement et les aides publiques versées aux ménages (par exemple, les bourses et les prêts accordés aux élèves/étudiants pour financer leurs droits de scolarité et leurs frais de subsistance) et à d'autres entités privées (par exemple, les subventions aux entreprises ou aux organisations syndicales qui proposent des programmes de formation par alternance).

Cet indicateur prend en compte également les aides publiques qui ne sont pas reversées par les ménages aux établissements d'enseignement, telles que celles accordées au titre des frais de subsistance. En moyenne, les pays de l'OCDE ont consacré environ 12,7 % des dépenses publiques totales à l'éducation en 1999 (11,5 % en France) dont 8,7 % à l'enseignement primaire et secondaire (8,0 % en France) et 2,8 % au supérieur (2,0 % en France). En pourcentage du PIB, les dépenses d'éducation représentent en moyenne 5,2 % du PIB en 1999 (6,0 % en France) dont 3,5 % du PIB pour l'enseignement primaire et secondaire (4,2 % en France) et 1,2 % pour le supérieur (1,1 % en France).

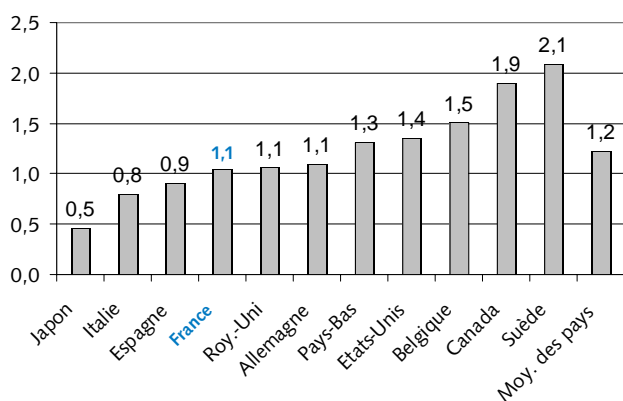
Etant donné que l'accroissement du capital humain est synonyme de revenus plus élevés, le débat s'élève actuellement dans de nombreux pays de l'OCDE sur la répartition des coûts de l'éducation entre ceux qui en bénéficient directement et la société dans son ensemble. En général, la part privée des dépenses d'éducation est, de loin, plus élevée dans l'enseignement supérieur que dans l'enseignement primaire et secondaire. En effet, l'enseignement primaire et secondaire est souvent considéré comme un bien public dont le rendement est essentiellement public alors que l'enseignement supérieur génère un important rendement privé, en autres, sous la forme de meilleures perspectives en matière de

revenus et d'emploi. Une participation plus importante des individus aux coûts de l'enseignement peut alors se justifier, mais bien évidemment, tant que le gouvernement garantit l'accès au financement à tous les étudiants, quelle que soit leur situation économique.

L'OCDE propose un indicateur permettant de connaître la répartition des dépenses publiques et privées au titre des établissements d'enseignement. Les dépenses publiques comprennent les dépenses publiques directes au titre des établissements d'enseignement et les transferts vers le secteur privé. Les dépenses privées comprennent les frais de scolarité et les autres versements des étudiants ou des ménages aux établissements d'enseignement, déduction faite de la part de ces versements qui est compensée par les aides publiques. Dans les pays de l'OCDE, les établissements d'enseignement supérieur restent essentiellement financés par des ressources publiques (79,2 % des fonds alloués aux établissements d'enseignement supérieur, dont 2,1 % est redistribué aux établissements par le biais d'octroi d'aides publiques aux ménages). Dans le panel de pays retenus dans le tableau suivant, seuls le Japon et les Etats-Unis présentent des sources privées excédant 50 % des dépenses finales. Avec 85,7 % de financement public, la France se situe dans la moyenne supérieure mais en dessous de l'Allemagne et de la Suède.

### Dépenses publiques totales d'éducation dans le supérieur (en % du PIB), 1999

Dépenses publiques au titre des établissements d'enseignement supérieur, dont les subventions publiques aux ménages.



En règle générale, la hausse des dépenses privées d'éducation n'a pas donné de baisse des dépenses publiques dans l'enseignement tertiaire, (à l'instar de l'enseignement primaire et secondaire). Au contraire, l'investissement public dans l'éducation augmente, indépendamment des variations des dépenses privées dans la plupart des pays de l'OCDE durant la période disponible (1995-1999). En fait, certains des pays affichant la hausse la plus importante des dépenses privées de l'OCDE, figurent également parmi ceux qui ont connu la plus forte augmentation des ressources publiques consacrées à l'éducation. Il semblerait que les dépenses privées au titre de l'enseignement supérieur viennent s'ajouter aux investissements publics, et non s'y substituer.

**Part relative des dépenses publiques et privées au titre des établissements d'enseignement supérieur, 1999 (en %)**

	public	Financement privé	privé, dt subv. publ.
Canada	59,3	40,7	2,4
<b>France</b>	<b>85,7</b>	<b>14,3</b>	<b>2,3</b>
Allemagne	91,5	8,5	0,3
Italie	80,3	19,7	6,2
Japon	44,5	55,5	nd
Pays-Bas	77,6	22,4	2,1
Espagne	74,2	25,8	3,2
Suède	88,4	11,6	nd
Royaume-Uni	63,2	36,8	10,7
Etats-Unis	46,9	53,1	nd
Moyenne des pays de l'OCDE	79,2	20,8	2,1

Finalement, les comparaisons internationales conduisent au constat suivant : la France se caractérise par une forte allocation des ressources dans le secondaire et une faible allocation dans le supérieur. Il est vrai que ces vingt dernières années, la hausse des dépenses d'éducation à l'échelle de l'enseignement supérieur a été majoritairement absorbée par l'augmentation des effectifs d'étudiants.

**Mesurer l'efficacité du système d'enseignement supérieur**

Bien qu'il soit délicat de mesurer l'efficacité de l'enseignement supérieur, l'OCDE propose toute une série d'indicateurs permettant de

faire un point, d'une part, sur la capacité d'accueil des établissements d'enseignement supérieur dans les pays de l'OCDE et, d'autre part, sur les résultats obtenus par ces établissements en termes de diplômes délivrés.

Etant donné le rôle de l'éducation dans la croissance économique, les gouvernements ont intérêt de garantir aux étudiants un accès généralisé à un grand nombre de formations. L'OCDE a déterminé la somme des taux nets d'accès à l'enseignement supérieur pour tous les âges. Le taux net d'accès pour un groupe d'âge donné est obtenu par division du nombre de premières inscriptions dans chaque type d'enseignement supérieur à cet âge par l'effectif total de la population du groupe d'âge correspondant (multiplié par 100). La somme des taux nets d'accès est obtenue par addition des taux nets d'accès pour chaque âge. Pour l'ensemble des pays de l'OCDE, on observe qu'en moyenne, la proportion d'étudiants qui entreprennent une formation supérieure de type B est en général plus faible que la proportion de ceux qui accèdent à une formation de type A. En France, le taux d'accès aux formations supérieures de type B est plus élevé que celui de la moyenne des pays de l'OCDE mais le taux d'accès aux formations supérieures de type A est plus faible que celui de la moyenne des pays de l'OCDE.

Selon l'OCDE, le taux d'obtention d'un diplôme de l'enseignement supérieur constitue un bon indicateur du niveau de production de

**Les catégories de diplômes de l'enseignement supérieur répertoriées par l'OCDE**

L'OCDE distingue trois catégories de diplômes de l'enseignement supérieur : i) les diplômes de niveau supérieur de type B, ii) les diplômes de niveau supérieur de type A et iii) les diplômes associés à la recherche de haut niveau, équivalents au doctorat.

- Les programmes de l'enseignement supérieur de type A sont axés sur un enseignement théorique et sont conçus pour préparer les étudiants à suivre un programme de recherche de haut niveau ou à exercer des professions exigeant un niveau élevé de compétences. La durée des formations va de trois ans (le Bachelor's degree dans la plupart des collèges d'Irlande et du Royaume-Uni, pour la plupart des matières et la licence en France par exemple) à cinq ans ou plus (le Diplom en Allemagne et le Laurea en Italie, par exemple).
- Les programmes de l'enseignement supérieur de type B ont une finalité professionnelle plus précise et conduisent directement au marché du travail. Ces formations sont en général plus courtes que celles de type A (de deux à trois ans).
- Le doctorat est obtenu à l'issue d'un programme de recherche de haut niveau.

connaissances avancées par le système éducatif de chaque pays. Les pays qui affichent des taux élevés de diplômés de l'enseignement supérieur ont toutes les chances de se constituer une main d'œuvre hautement qualifiée.

Dans les pays de l'OCDE en moyenne, 25,9 % de personnes achèvent une formation supérieure de type A à l'âge théorique d'obtention d'un diplôme de ce niveau. Ce pourcentage varie de 37,2 % pour le Royaume-Uni à 18,1 % en Italie. La France, avec 24,6 % se situe juste en dessous de la moyenne des pays de l'OCDE.

En matière de formations supérieures de type B, 11 % d'une cohorte d'âge obtient le diplôme dans les pays de l'OCDE. La France, avec 18,3 % se situe largement au-dessus de la moyenne de l'OCDE.

Enfin, une personne sur 100 décroche un doctorat en moyenne dans les pays de l'OCDE. Cette proportion est de l'ordre de 2,5 % en Suède et de 0,4 % en Italie. Avec 1,2 %, la France se situe légèrement au-dessus de la moyenne des pays de l'OCDE.

## Conclusion

Au vu des indicateurs proposés par l'OCDE, il est difficile de juger de façon globale de l'efficacité de l'enseignement supérieur français. Le

coût annuel par étudiant est relativement faible dans l'enseignement supérieur par rapport à l'enseignement secondaire. Les dépenses par étudiant de l'enseignement supérieur sont inférieures de 30 % à la moyenne de l'OCDE et de 50 % par rapport aux pays scandinaves ou aux Etats-Unis. Mais le système éducatif français présente des taux supérieurs ou proches de la moyenne de l'OCDE tant en termes de taux d'accès à l'enseignement supérieur qu'en termes d'obtention de diplômes. Mais ces résultats globaux cachent d'importantes disparités au sein du système éducatif français.

Ainsi, la probabilité d'accès à l'enseignement supérieur n'est pas la même pour tous les bacheliers. Ce sont les bacheliers généraux sans retard qui affichent les meilleurs résultats en terme d'accès. Par ailleurs, l'accès à l'enseignement supérieur dépend des caractéristiques propres des étudiants mais également des structures de formation. Les taux d'accès au deuxième cycle diffèrent selon les filières et les établissements. Les écarts ne peuvent résulter d'écarts équivalents dans les valeurs respectives des étudiants mais signifient que les différentes filières imposent leurs propres schémas de sélection. Ceci est également vrai au niveau des établissements car, d'une université à l'autre, le taux d'accès au deuxième cycle varie du simple au triple. Certaines universités procèdent dès l'entrée en première année à une sélection plus ou moins

### Taux d'accès à l'enseignement supérieur (2000) : somme des taux nets d'accès pour tous les âges

	Supérieur de type B (formations courtes à vocation professionnelle)	Supérieur de type A (formations longues à vocation théorique)
Belgique*	34	36
Canada	nd	nd
<b>France</b>	<b>21</b>	<b>37</b>
Allemagne	13	30
Italie	1	43
Japon	32	39
Pays-Bas	1	51
Espagne	15	48
Suède	7	67
Royaume-Uni	28	46
Etats-Unis	14	43
<b>Moy. des pays de l'OCDE</b>	<b>15</b>	<b>45</b>

\* Communauté flamande

manifeste bien qu'illégale, ce qui leur permet un taux élevé de passage en deuxième année selon la Cour des Comptes. D'autres opèrent une sélection après l'entrée et présentent des taux de passage en deuxième année voire en fin de DEUG, très faibles. Mais l'impact de tels comportements sélectifs est délicat à estimer.

Les performances de l'enseignement supérieur français sont en outre très contrastées selon les filières de formation. Selon la Cour des Comptes, en 1999, les écoles d'ingénieurs présentaient, trois ans après la fin des études, un taux de chômage de 2 %, les écoles de commerce de 3 %, les diplômés d'un troisième cycle universitaire de 8 % et les diplômés d'un deuxième cycle de 10 %. De tels écarts marquent également l'accès aux postes d'encadrement auxquels parviennent 88 % des diplômés des grandes écoles, plus de 80 % des diplômés des troisièmes cycles, 67 % des diplômés des licences et maîtrises, plus de 50 % des diplômés des DEUG et 45 % des titulaires de diplômes universitaires de technologie (DUT) ou de brevets de techniciens supérieurs (BTS).

Il faut donc veiller à utiliser tous les talents qu'offre la société, à ouvrir le système éducatif à toutes les compétences... et à ne pas favoriser uniquement 10 % des élèves dans les grandes écoles. Comme le rappellent Jean-Hervé Lorenzi et Jean Jacques Payan dans *L'Université maltraitée* (2003), il ne s'agit pas

de « refuser aveuglément l'accès aux formations supérieures à certains étudiants, mais de hiérarchiser celles-ci, et à travers cela, de rapprocher grandes écoles et universités ». Il faudra également que notre université retrouve les moyens de l'excellence en diversifiant ses sources de financement.

Un dernier point à souligner est la difficulté de mettre en place un système d'évaluation de l'enseignement supérieur en France. Alors que les écoles sont très mobilisées pour s'informer du devenir professionnel de leurs étudiants (leur statut privilégié est lié à leur efficacité en matière d'insertion professionnelle), les universités ne se sont intéressées qu'au devenir de leurs étudiants que récemment. Même si certaines, en partenariat avec des collectivités locales, ont créé des observatoires sur l'insertion professionnelle, la diversité des méthodes employées rend difficile la formulation de conclusions générales sur les facteurs concourant au devenir professionnel des étudiants. En particulier, la Cour des Comptes insiste sur la nécessité de l'évaluation des enseignements qui a été pourtant rendue obligatoire à partir de 1997.

L'expérience des districts industriels suggère que l'attractivité des territoires passe par une bonne synergie entre activités économiques et centres d'excellence de savoir. Le rôle des Universités est donc important. ■

**Taux d'obtention d'un diplôme de l'enseignement supérieur (2000) :  
somme des taux nets d'obtention à chaque âge**

	Supérieur de type B (formations courtes à vocation professionnelle)	Supérieur de type A (formations longues à vocation théorique)	Doctorat ou programme de recherche équivalents de haut niveau
Belgique*	nd	nd	0,8
Canada	nd	27,9	0,8
<b>France</b>	<b>18,3</b>	<b>24,6</b>	<b>1,2</b>
Allemagne	10,7	19,3	2
Italie	0,6	18,1	0,4
Japon	28,8	30,9	0,7
Pays-Bas	nd	nd	1,2
Espagne	7,8	nd	0,5
Suède	4,2	28,1	2,5
Royaume-Uni	nd	37,5	1,3
Etats-Unis	8,3	33,2	1,3
<b>Moy. des pays de l'OCDE</b>	<b>11,2</b>	<b>25,9</b>	<b>1</b>
* Communauté flamande			



## Annexe 3

### La position française en matière de recherche

#### Comment juger de la vitalité de la science française ?

##### Les publications

D'abord, par les publications de ses chercheurs.

En quinze ans, la contribution à la production scientifique mondiale des chercheurs français a augmenté de 24 %, pour atteindre 5,8 % du total. Cette performance laisse toutefois la France loin derrière le Royaume-Uni (8,4 %) et l'Allemagne (7,9 %). La part des publications américaines a diminué beaucoup. Elle était supérieure à 42 % en 1986. Elle reculait à moins de 35 % en 1999.

S'agissant de la récompense suprême, le Prix Nobel, la France fait pâle figure avec ses 26 mentions, quand la Grande-Bretagne en arbore 72 et l'Allemagne 62, sans même parler des 209 décrochées par les Etats-Unis. Les prix Nobel français sont très inégalement répartis selon les disciplines. Au cours de la dernière décennie, le trio Pierre-Gilles de Gennes (1991), Georges Charpak (1992) et Claude Cohen-Tannoudji (1997) ont remporté le prix

Publications scientifiques (en % du total)

	1986	1999		1986	1999
UE	30,9	37	Russie	7,5	3,3
Etats-Unis	42,2	34,7	Australie	2,4	2,7
Japon	7,6	10,2	Espagne	1,2	2,6
Royaume-Uni	9	8,4	Chine	0,7	2,5
Allemagne	6,1	7,9	Pays-Bas	2	2,2
<b>France</b>	<b>4,9</b>	<b>5,8</b>	Suède	1,8	1,8
Canada	4,9	4,2	Corée	0,1	1,4
Italie	2,4	3,6	Israël	1,2	1,1

Source : OCDE, Science, technologie et industrie : Perspectives de l'OCDE 2002  
Prix Nobel et médaille Fields.

en physique. Les mathématiciens français ont obtenu sept fois, dont quatre fois depuis vingt ans, la prestigieuse médaille Fields (l'équivalent du Nobel dans leur discipline), le dernier lauréat étant, en 2002, Laurent Lafforgue.

Toutefois, l'ensemble de ces statistiques ne reflètent que partiellement la vitalité de la recherche d'un pays, mais plutôt la qualité de sa formation. Un français peut émigrer aux Etats-Unis. Ses articles, ses prix accroîtront le nombre des publications françaises et la renommée de notre pays, mais les produits de ses recherches, notamment les brevets, appartiendront au laboratoire qui l'emploie.

##### Les brevets : des résultats en demi-teinte

Déposés par des laboratoires nationaux, les brevets reflètent mieux le mouvement de concentrations de talents au sein de pôles d'excellence. Le nombre de chercheurs occupés ou les dépenses de R&D donnent une information équivalente à celle des brevets. La tendance est pour le coup très préoccupante : depuis le début des années 1990, les positions technologiques de la France se dégradent de manière persistante.

Si l'on regarde le nombre de brevets dans le secteur des hautes technologies par million d'habitants, on observe que bien qu'au-dessus de la moyenne européenne, la France ne réussit, pas à se hisser dans le haut de l'échelle. En 2000, la France déposait 27,8 brevets par million d'habitants à l'office européen des brevets et 14 brevets (par million d'habitants) à l'office américain des brevets. La même année, la Finlande, les Pays-Bas, la Suède, l'Allemagne, le Danemark obtenaient tous de meilleurs résultats que la France tout comme les Etats-Unis et le Japon.



## L'effort de R & D

Les activités de recherche et développement expérimental (R & D) ne constituent généralement qu'une partie des activités d'innovation et de création de savoir. Ceci vaut en particulier dans le secteur des services, où la R & D formelle est le plus souvent peu développée. Toutefois, les données disponibles reposent généralement sur une conception techniciste et industrialiste de l'innovation. Dans ce type de secteur, par suite, les chiffres font le plus souvent l'impasse sur des aspects significatifs de l'innovation. Au total, la R & D constitue, sinon le noyau le plus dur et le plus stratégique de l'innovation technologique, du moins sa partie la mieux documentée.

En termes de dépenses absolues, avec 31 milliards de dollars<sup>1</sup> en 2000, la France se situe loin derrière ses principaux concurrents : l'Allemagne dépense 52 milliards, le Japon 98 et les États-Unis 265, C'est donc tout juste mieux que le Royaume-Uni (27 milliards).

Depuis une décennie, l'idée d'un relâchement relatif de l'effort global de R & D se confirme pour la France si l'on considère qu'en 2000, le rapport entre la dépense intérieure de R & D (DIRD) et le produit intérieur brut (PIB) était en France non seulement plus faible qu'en 1985, mais aussi que dans la moyenne des pays de l'OCDE. Rapportés au PIB, les chiffres de R&D ne sont pas plus favorables à la France (2,1 %) : c'est alors la Suède, la

Finlande, la Corée, la Suisse qui s'ajoutent au Japon à l'Allemagne ou aux États-Unis dans la liste des pays faisant mieux que la France. La moyenne de l'Union européenne s'établissait, pour cette même année, à 1,9 %, un niveau sensiblement plus faible que ceux des États-Unis (2,7 %) et du Japon (3 %). Au total, il est possible d'affirmer que la France est dans le peloton de tête de l'Union européenne mais cette vision serait trompeuse. Etant donné que la France figure parmi les pays les plus riches de l'Union européenne, elle devrait fournir un effort beaucoup plus important au même titre que la Californie fournit proportionnellement plus du double de l'effort national américain pour la recherche.

L'Amérique et le Japon ont depuis longtemps compris l'intérêt, au sens le plus capitalistique, d'investir massivement dans la science et la technologie. À la lumière des nouvelles théories de la croissance, le constat d'un déficit de compétitivité en matière technologique doit donc être fait pour la France. Cette situation est amplifiée dans le secteur des technologies de l'information et de la communication (TIC) qui continueront à jouer un rôle décisif dans la croissance (Cohen et Debonneuil, 2000), en dépit de l'éclatement de la bulle apparue autour de ces activités.

La dépense civile de R&D place toutefois la France dans une situation moins défavorable en 2000. En pourcentage du PIB, seuls l'Islande, la Finlande, les Pays-Bas, le

**Dépôt de brevets dans le secteur des hautes technologies  
(par million d'habitant, 2000)**

	Office des brevets		Total	Office des brevets		Total	
	européen (OEB)	américain (USPTO)		européen (OEB)	américain (USPTO)		
Finlande	137,6	41,6	179,2	UE	27,8	12,4	40,2
Suède	95,1	47,3	142,4	Belgique	21,9	13	34,9
Etats-Unis	49,5	91,9	141,4	Irlande	25,3	6,1	31,4
Japon	36,6	80	116,6	Autriche	17	8,1	25,1
Pays-Bas	57,9	18,6	76,5	Luxembourg	19,8	4,6	24,4
Allemagne	43,7	16,4	60,1	Italie	6,2	4,1	10,3
Danemark	32,2	22,7	54,9	Espagne	3,1	1,4	4,5
Royaume Uni	27,5	15,1	42,6	Grèce	0,6	0,4	1
France	27,8	14	41,8	Portugal	0,9	0	0,9

Sources : Commission Européenne, tableau de bord de l'innovation 2002

Danemark et l'Allemagne dépassent la France, et dans le dernier cas de très peu. La France a en effet fortement réduit son effort de recherche militaire au cours de la dernière décennie. Par ailleurs, la comparaison entre États-Unis et pays européens pris individuellement peut être trompeuse : les États-Unis dépensent six fois plus que la France dans l'aéronautique, mais les programmes aéronautiques européens sont financés collectivement.

Par ailleurs, la part privée de ces dépenses est faible : 54 % en France, contre 66 % en Allemagne, 68 % aux États-Unis, 72 % au Japon. Au total, le secteur privé dépense en France 17 milliards de dollars en R&D, à comparer avec 34 milliards en Allemagne, 71 milliards au Japon, 180 milliards aux États-Unis. Cet écart entre la France et ses principaux partenaires s'est accru depuis 1993. A cet égard, l'objectif fixé par l'Union européenne d'augmenter les dépenses de R & D à 3 % du PIB d'ici à 2010 (elles représentent 1,9 % du PIB en moyenne dans l'Union européenne en 2000) ne pourra être atteint, en ce qui concerne la France, qu'avec une intensification de l'effort des entreprises.

Naturellement, une partie du financement public revient à la recherche privée, et la valeur de la recherche réalisée par le secteur privé dépasse presque partout (à l'exception du Japon) les chiffres précédents. Le secteur

### Les effectifs des chercheurs en 2000 (pour 1000 actifs)

Finlande	10	<b>France</b>	<b>6,1</b>
Japon	9,6	Canada	5,8
Suède	9,1	Royaume-Uni	5,5
Etats-Unis (1998)	8,1	UE	5,3
Norvège	7,8	Pays-Bas	5,1
Russie	7	Corée	4,9
Belgique	6,9	Irlande	4,9
Australie	6,7	Espagne	4,5
Danemark	6,4	Rép. slovaque	3,8
Suisse	6,4	Italie	2,8
Allemagne	6,4	Chine	1
OCDE	6,2		

Source : Science, technologie et industrie : Perspectives de l'OCDE 2002.

privé finance 54 % du total mais participe à hauteur de 64 % en France par exemple.

### Nombre de chercheurs

La France, avec 6,1 chercheurs pour 1 000 actifs, se situe dans le peloton de tête des pays européens (5,3 dans l'Union européenne, 6,4 en Allemagne et 5,5 au Royaume Uni). Toutefois, elle occupe une place moyenne par rapport aux pays les plus avancés.

Il faut également relever qu'en équivalent temps plein, les effectifs de chercheurs ont légèrement baissé en France depuis le début des années quatre-vingt-dix, alors qu'ils ont augmenté dans l'ensemble de l'Union européenne. Parmi les principaux pays, seules l'Allemagne et l'Italie ont vu leurs effectifs de R & D progresser plus faiblement que la France dans la seconde moitié de la décennie écoulée.

### Une efficacité médiocre de la Recherche

L'efficacité des dépenses nationales peut être approchée à partir du nombre de brevets déposés aux offices européen et américain des brevets pour 1000 chercheurs. Les données montrent une efficacité insuffisante (et déclinante) des dépenses de recherche-développement. Avec 11,1 brevets déposés pour 1000 chercheurs, la France se situe en deçà de la

### Dépenses de R&D (DIRD, en pourcentage du PIB)

	1990	2000		1990	2000
Israël	2,5	4,4	Pays-Bas	2,1	2
Suède	2,8	3,8	Belgique	1,6	2
Finlande	1,9	3,4	UE	2	1,9
Japon	2,8	3	Roy.-Uni	2,2	1,9
Etats-Unis	2,7	2,7	Canada	1,5	1,8
Corée	1,9	2,7	Norvège	1,7	1,7
Suisse	2,8	2,6	Russie	2	1,1
Allemagne	2,8	2,5	Italie	1,3	1
OCDE	2,3	2,2	Chine	0,7	1
<b>France</b>	<b>2,4</b>	<b>2,1</b>	Espagne	0,8	0,9
Danemark	1,6	2,1			

Source : Science, technologie et industrie : Perspectives de l'OCDE 2002

**Efficacité de la recherche:  
nombre de brevets déposés aux offices européen  
et américain pour 1 000 chercheurs en 2000**

Etats-Unis	24,8	Danemark	11,4
Finlande	24,6	<b>France</b>	<b>11,1</b>
Pays-Bas	22,3	Belgique	9,3
Japon	20,3	Autriche	8,4
Suède	19,3	Italie	7,9
Allemagne	14,8	Espagne	1,9
UE	12,6	Grèce	0,6
Royaume Uni	11,5	Portugal	0,4
Irlande	11,5		

Source : calculs Rexecode

moyenne européenne (12,6). Elle est très largement en dessous de pays comme les Etats-Unis (24,8), la Finlande, le Japon ou la Suède.

### Les limites du système français

Le manque de moyens suffit-il, toutefois, à expliquer les faiblesses observées ? Ou faut-il mettre en cause le système de recherche français ? Les analyses de l'efficacité de la recherche insistent sur plusieurs spécificités

Premièrement, les pays qui enregistrent de bonnes performances sont ceux qui réussissent à développer des pôles d'excellence. Il sert peu de saupoudrer les aides. Sur ce point, il semble que l'enjeu soit plus européen plus français. Or, les procédures d'allocation des ressources communautaires, qui sont très attentives à respecter l'équilibre entre nations, ne parviennent que peu à faire émerger des pôles d'excellence communautaires, qui puissent être comparés aux pôles constitués aux Etats-Unis autour des Universités.

Deuxièmement, les pays qui enregistrent de bonnes performances en termes d'innovation sont aussi ceux dont le système de recherche se caractérise par une forte proportion de la recherche industrielle, à la fois en termes de financement et d'exécution. Les pays classés dans ce groupe sont généralement de grands pays industrialisés, mais aussi des « petits » pays du nord de l'Europe. Ces mêmes pays sont, dans leur majorité, ceux qui sont souvent cités en exemple pour la qualité et l'intensité

des mécanismes de transfert de technologie de la recherche publique vers la recherche privée.

Troisièmement, une spécificité des systèmes d'innovation performants réside dans une forte interaction entre les initiatives de politique publique en matière militaire et civile. Aux Etats-Unis et dans une moindre mesure au Royaume-Uni, la Défense cherche à accéder aux connaissances issues des domaines civils et à financer directement des secteurs stratégiques (par exemple les PME innovantes sont financées par le Pentagone à hauteur de 60 % dans le cadre du programme SBIR, essentiellement pour les TIC).

Ces traits caractéristiques des réussites internationales en matière de recherche devraient servir de base à l'action en France au cours des prochaines années.

La France a montré par le passé sa capacité à mener de grands programmes technologiques, impulsés par la puissance publique et réalisés souvent en collaboration avec nos partenaires européens. Que l'on pense à Airbus dans l'aéronautique, Ariane dans l'espace ou bien encore STMicroelectronics, aidés par les Etats français et italien et qui se situe aujourd'hui au troisième rang mondial de la production de semi-conducteurs. Ces grands programmes doivent être maintenus, mais avec une vision des enjeux à l'échelle européenne. La Défense devrait jouer un rôle moteur.

En matière de développement de la recherche privée, les voies d'allègements d'impôt et de charges semblent les plus prometteuses, à l'image de ce qui se fait dans les pays du Nord de l'Europe.

Par ailleurs, la France ne pourra faire l'économie d'une réflexion sur ses institutions de recherche publique. En France, la recherche publique est conduite par de grands organismes : le CNRS pour la science fondamentale, l'Inserm pour la santé, le CEA pour l'atome, le CNES pour l'espace, l'INRA pour l'agronomie... Elle est financée par des crédits récurrents et réalisée par des personnels fonctionnaires, alors que dans le modèle anglo-saxon, le plus répandu à l'étranger, la

recherche est effectuée dans des universités financées sur contrats par des agences nationales, avec des chercheurs en majorité contractuels.

Le CNRS compte 26 500 agents et représente le quart du budget national de la recherche. Si plus personne ne conteste les rigidités d'un tel système, les voies d'amélioration sont plus difficiles à cerner. Faut-il, par exemple, remettre en cause le statut de fonctionnaires des chercheurs ? Il garantit une continuité, une liberté et une prise de risque intellectuel souvent enviées à l'étranger. Certains travaux de recherche fondamentale bénéficient évidemment d'une telle liberté. Mais on peut également penser que le recrutement de chercheurs à vie sclérose le système.

Au lieu de tendre à l'excellence en ne gardant que les meilleurs et du fait d'une pyramide âges qui atteint son pic à 56-57 ans, les organismes de recherches ne permettent pas suffisamment aux jeunes d'intégrer le système. Il n'est pas possible d'affirmer aujourd'hui, sur la base des comportements des jeunes docteurs, qu'il existe

un mouvement de grande ampleur de fuite des cerveaux. Toutefois, les problèmes liés au manque de transparence du recrutement, aux difficultés d'insertion des jeunes docteurs (leur taux de chômage est de 5,5 %), au faible développement des stages post-doctorat et à l'absence de stratégies explicites en termes de discipline, risquent, à terme, de peser sur les choix des étudiants.

Le problème n'est sans doute pas tant le fonctionnariat que l'absence de mobilité entre recherche publique, enseignement supérieur et secteur privé, qui donnerait davantage de souplesse. L'essentiel est sans doute d'offrir aux chercheurs - aux jeunes talents en particulier - des conditions de travail plus favorables. Il importe de trouver des solutions pour revaloriser les carrières, ce qui suppose de meilleurs salaires pour les talents, et in fine davantage de responsabilités et d'autonomie de la part des centres de recherches. L'attribution de primes individuelles aux chercheurs publics qui déposeront des brevets inscrite dans la récente loi sur l'innovation, va dans ce sens. ■

## Annexe 4

### Une fiscalité trop forte est un obstacle à l'attractivité du territoire pour les talents

La compétitivité et l'attractivité d'une nation dépendent de facteurs « prix » et « hors-prix ». Or, les variables « prix » deviennent déterminantes dans la concurrence entre les producteurs et les territoires lorsque les biens et les services offerts tendent à s'homogénéiser. Moins les espaces affichent des caractéristiques propres (telles qu'une forte dotation en capital humain, un emplacement géographique stratégique, une taille de marché conséquente,...) plus la concurrence se joue sur les prix et donc la fiscalité.

La fiscalité et son poids sur les comportements des agents économiques influencent directement le système productif et sa compétitivité. Les charges fiscales et sociales modifient l'équilibre du marché du travail, du marché des biens et de services et du marché financier. En ce sens, les prélèvements obligatoires pèsent directement sur la formation des coûts de production. L'impact de la fiscalité est d'autant plus fort que les facteurs sont mobiles, ce qui est le cas des talents.

Aujourd'hui, la question de l'attractivité fiscale au sens large (charges fiscales et sociales) devient moins un problème opposant pays du Nord et pays du Sud qu'une question liée aux relations Nord-Nord et Sud-Sud. Dans ce contexte, une véritable réflexion sur la fiscalité des entreprises et des particuliers doit être menée. Le débat sur la concurrence fiscale entre Etats est aujourd'hui largement ouvert tant au sein de l'Union européenne que de l'OCDE. L'Union européenne a notamment franchi une étape importante lors de l'adoption, le 1er décembre 1997, d'un « Code de conduite » par le Conseil Ecofin de l'Union européenne. Ce code dégage quelques principes : sont « potentiellement dommageables

les mesures fiscales établissant un niveau d'imposition effective nettement inférieur au niveau général du pays concerné, y compris une imposition nulle ». Plusieurs communications<sup>1</sup> de la Commission européenne ont depuis précisé un certain nombre de priorités dans le sens d'une harmonisation de la fiscalité directe et indirecte.

La fiscalité a bien sûr des contreparties – infrastructures, biens publics, protection sociale – ce que l'on appelle communément le « welfare ». Ces contreparties peuvent aussi jouer dans la compétitivité des entreprises ou comme facteur d'attractivité des talents. Un Etat peut par exemple financer un équipement supplémentaire pour attirer un investissement<sup>2</sup> ; un chercheur de haut niveau en micro-électronique se déplacera volontiers à Crolles car c'est le centre de recherche n°1 en Europe. Un grand groupe pourra plus facilement faire venir des cadres étrangers avec enfants si les écoles sont de qualité et de surcroît moins coûteuses que dans son pays d'origine.

La fiscalité n'est donc pas forcément le seul déterminant de la localisation des entreprises. Et même des cas emblématiques comme la localisation du siège de EADS ailleurs qu'en Allemagne ou en France n'ont pas nécessairement pour raison première un écart de fiscalité. L'existence d'écarts de fiscalité sur les entreprises peut être compensatrice de différences d'attractivité par rapport au cœur de l'Europe, ou se justifier par des différences de qualité des services publics fournis et des infrastructures des localisations. La France ayant une localisation relativement centrale (au moins avant l'élargissement de l'Union européenne), de bonnes infrastructures et un système éducatif produisant une main d'œuvre

<sup>1</sup> « Politique fiscale de l'Union européenne - Priorités pour les prochaines années », mai 2001 ou « Vers un marché intérieur sans entraves fiscales », octobre 2001.

<sup>2</sup> Le cas de Disneyland Paris est un exemple de la concurrence entre Etats sur la qualité des infrastructures.

relativement qualifiée, devrait donc avoir logiquement une fiscalité plus élevée que la moyenne européenne, et ce y compris sur les facteurs mobiles que sont les talents et les entreprises multinationales.

Il faut donc avoir à l'esprit que toute concurrence fiscale n'est pas systématiquement dommageable. Elle impose aux Etats une contrainte d'efficacité de la dépense publique. Tout écart de prélèvement fiscal doit se traduire par une différence dans la fourniture de biens publics à la mesure de cet écart. Autrement dit, la concurrence fiscale est dommageable si elle ne concourt pas à une meilleure efficacité économique globale. Comme le disait l'économiste Tiébout, « les agents économiques votent avec leurs pieds ». En l'occurrence, si les prélèvements fiscaux ne sont pas compensés par un surcroît de bien-être (« welfare »), on assiste alors à des mouvements de migrations. Si la fiscalité n'est pas forcément le déterminant principal des localisations, elle peut toutefois à terme s'avérer importante. Elle peut infléchir à la marge une décision de localisation, et ainsi initier un phénomène cumulatif de concentration de l'activité dans - ou hors - du territoire national.

Evoquer la question de la fiscalité qui pèse sur les talents sur le site France conduit à envisager trois principaux problèmes :

- 1) l'impôt sur les sociétés,
- 2) la fiscalité du travail à la charge des entreprises,
- 3) la fiscalité du travail à la charge des salariés.

## 1. Impôt sur les sociétés : le taux d'imposition sur les sociétés est très défavorable

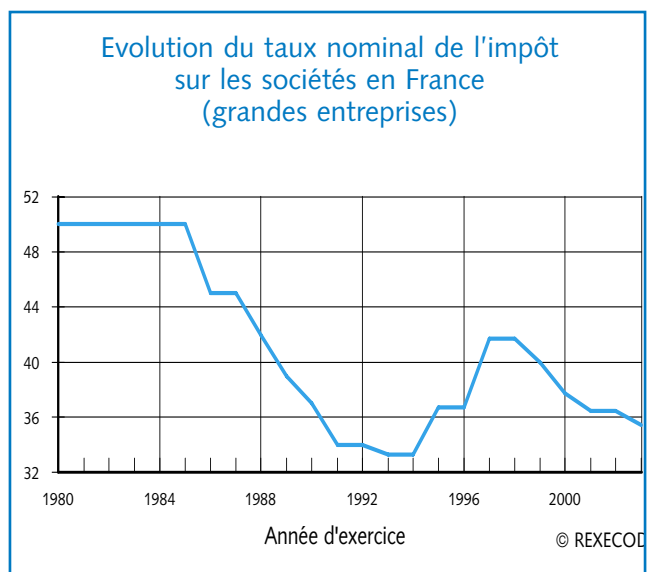
Depuis quelques années, la taxation du capital a fait l'objet d'une convergence nette au sein de l'Union européenne. Depuis le « Code de Conduite », le contexte communautaire est celui d'une concurrence fiscale accrue qui change de nature. Des instruments politiques

et juridiques communautaires empêchent les Etats d'adopter dorénavant les stratégies de développement de « niches » fiscales (66 pratiques dommageables ont été identifiées par la Communauté européenne et doivent être théoriquement démantelées avant la fin de l'année 2002). L'accord partiel, atteint lors du Conseil de Feira, en juin 2000, constitue une étape décisive : il est devenu difficile aujourd'hui de faire n'importe quoi en matière de fiscalité des entreprises au sein de l'Union.

### a. Des taux d'imposition élevés sur les entreprises en France

En première analyse, l'observation des taux légaux d'imposition des entreprises révèle une tendance nette à la baisse généralisée. La plupart de nos partenaires ont en effet choisi de déplacer la concurrence fiscale sur le plan des taux généraux de l'IS.

En termes de taux légal d'IS, la situation française qui était médiane jusqu'à 1995, s'est dégradée depuis. Le taux légal d'IS en France était en 2001 le deuxième taux le plus élevé en Europe, derrière la Belgique. On note la convergence (vers le bas) des taux d'IS en Europe, qui en moyenne ont baissé de 12 points depuis le milieu des années quatre-vingt. Cette convergence se produit également au niveau de l'OCDE dans son ensemble. Si la France participe à ce mouvement général, avec un recul de près de 9 points de son taux légal d'IS depuis 1986, elle est néanmoins, avec la



Finlande, le seul pays européen dont le taux est supérieur en 2001 à celui de 1995. En France, les baisses récentes du taux de l'IS n'ont fait qu'atténuer les augmentations antérieures. En outre, ce taux (35,43 % en 2003) reste significativement supérieur aux taux appliqués par certains de nos concurrents les plus directs (Allemagne et Royaume-Uni notamment).

Il existe certes de fortes disparités parmi les pays européens mais ces écarts semblent se réduire au fil des années et laissent place à un mouvement général de baisse. Les pays européens qui avaient un taux supérieur à 50 % au milieu des années 1980, à savoir l'Allemagne, l'Autriche, le Danemark, l'Italie et la Suède ont depuis très largement réduit ce taux. La concurrence fiscale par les taux a vocation à s'intensifier, l'Union européenne devrait en effet accueillir à terme dans le cadre de l'élargissement des pays ayant des taux d'IS faibles ou nuls (Estonie, Malte, Chypre).

## b. Les taux effectifs d'imposition

L'approche des taux d'imposition est une approche partielle. Elle ne dit rien sur la

grande diversité des règles d'assiette en matière de fiscalité des entreprises : une baisse du taux légal ne signifie pas nécessairement une réduction de la charge fiscale si elle est accompagnée d'un élargissement de l'assiette. Les spécificités nationales font amplement varier la base fiscale, du fait d'imposition différenciée des bénéfices réinvestis, de taux différents selon le montant du bénéfice, de règles de provisions et d'amortissement spécifiques, de législation sur les revenus transfrontaliers, différences auxquelles s'ajoutent des mécanismes nationaux d'intégration entre impôt sur les sociétés et impôt sur les revenus (avoir fiscal et décompte en France).

Afin d'appréhender la charge fiscale globale pesant sur les entreprises, d'autres indicateurs que le seul taux de l'IS ont été établis. L'incidence de la fiscalité sur la demande d'investissement peut être théoriquement évaluée par des comparaisons de ce qu'on appelle le « coin fiscal », le coin fiscal étant défini comme la différence entre le rendement d'un investissement du point de vue économique et le rendement net après impôt pour l'épargnant. On aboutit alors à la simulation de taux effectifs micro-économiques.

### Taux nominaux de l'impôt sur les sociétés<sup>1</sup>

	1986	1991	1995	2001
<b>Allemagne</b>	<b>56,0</b>	<b>50,0</b>	<b>45,0</b>	<b>25,0</b>
Autriche	50,0	30,0	34,0	34,0
Belgique	45,0	39,0	39,0	39,0
Danemark	50,0	38,0	34,0	30,0
Espagne	35,0	35,0	35,0	35,0
Finlande	33,0	23,0	25,0	28,0
<b>France</b>	<b>45,0</b>	<b>42,0</b>	<b>33,3</b>	<b>36,43</b>
Grèce	49,0	46,0	40,0	40,0
Irlande	50,0	43,0	40,0	20,0
Italie	36,0	36,0	36,0	36,0
Luxembourg	40,0	33,0	33,0	30,0
Pays-Bas	42,0	35,0	35,0	35,0
Portugal	44,5	36,0	36,0	34,0
Royaume-Uni	35,0	34,0	33,0	30,0
Suède	52,0	30,0	28,0	28,0
Moyenne UE	44,2	36,7	35,1	32,1
Etats-Unis	46,0	34,0	35,0	35,0
Japon	50,0	50,0	47,5	46,4

<sup>1</sup> Impôts payés à l'Etat (gouvernement central dans les comptes nationaux)

Source: OCDE

A l'aune de ces indicateurs, et comme l'a appelé récemment le rapport du CAE sur la compétitivité, la France se place dans une position très médiocre. En fait, l'analyse des régimes fiscaux tend à montrer que - en laissant de côté les régimes fiscaux préférentiels - les différences dans les taux d'imposition nominaux nationaux (taux d'imposition normal, contributions additionnelles et impôts locaux) expliquent l'essentiel des écarts observés au niveau des taux effectifs d'imposition des entreprises des divers pays.

Autrement dit, le handicap que représente pour la France le taux légal d'imposition des sociétés élevé, n'est que partiellement compensé par des règles d'assiette. La concurrence fiscale passe donc d'abord par les taux légaux, dès lors que l'on ne tient pas compte des comportements d'optimisation fiscale. On doit donc attacher une attention toute particulière aux taux légaux d'IS : les entreprises savent qu'elles doivent choisir entre des localisations

présentant une hiérarchie de taux simulés similaire à celle des taux légaux.

## Conclusion

Gardons à l'esprit le classement désastreux de la France selon tous les critères de mesure du taux d'IS, à l'exception du taux tenant compte de l'optimisation fiscale : expliquer que notre système est mauvais, mais perméable, n'est certainement pas très attractif. De surcroît, notre système est opaque et imprévisible.

La France est allée ces dernières années à contresens de ses partenaires européens, avec les surtaxes successives, puis en créant la contribution sociale sur les bénéfices (CSB) qui porte le taux d'IS français à 35,43 % alors que nos partenaires disposent d'un IS à 30 % en moyenne, et qu'ils engagent tous des réformes à la baisse. Il faudrait également supprimer, comme l'ont fait les Allemands, l'imposition des plus-values de cession sur titres.

Comme le mentionne le dernier rapport du CAE sur la compétitivité, une baisse limitée du taux d'IS, permettant de revenir dans la fourchette européenne, pourrait donc être envisagée en s'appuyant sur trois recommandations :

- lisibilité de notre système fiscal, avec fixation d'objectifs de long terme : un investissement n'est pas décidé pour la durée d'une Loi de finances,
- respect des objectifs fixés, notamment en termes d'évolution du taux d'IS,

- examen systématique des effets différenciés de l'IS sur les entreprises de taille modeste et/ou nouvellement créées.

## 2. Une surfiscalité désincitative sur les personnes

La fiscalité sur les hauts revenus est un des facteurs pris en compte dans les choix de localisation au même titre que celle sur les sociétés : le travail très qualifié, comme le capital, est désormais très mobile et il est devenu difficile d'attirer l'un sans l'autre. Ceci est particulièrement vrai dans le cas des activités financières, caractérisé par des hauts niveaux de salaire.

Cet aspect du débat sur l'attractivité est périodiquement médiatisé lors de l'expatriation de sportifs de haut niveau ou d'artistes au Royaume-Uni, pays dans lequel l'impôt sur le revenu ne porte que sur les revenus effectivement gagnés sur le territoire, les autres revenus étant exonérés (principe dit du « remittance basis »).

En matière de fiscalité, on croit souvent à tort que le problème provient de la pression fiscale (IR, CSG et CRDS). Or, il n'en est rien, le concept central et déterminant de l'attractivité est ce qu'on appelle le coin socio-fiscal. C'est la comparaison du « coin socio-fiscal » qui permet d'estimer l'incidence de la fiscalité (au sens large, charges sociales et impôts) sur le marché du travail en calculant les écarts entre les coûts de main d'œuvre pour l'employeur et le

### Dépenses totales obligatoires de l'employeur en Europe, pour une personne mariée avec deux enfants, en fonction du revenu disponible annuel (en euros)

	68 602		137 204	
	Dépenses totales de l'employeur	Coin socio-fiscal	Dépenses totales de l'employeur	Coin socio-fiscal
Allemagne	112 476	1,6	277 364	2
Royaume-Uni	108 153	1,6	236 439	1,7
Suisse	100 487	1,5	219 492	1,6
Pays-Bas	141 118	2,1	312 624	2,3
<b>France</b>	<b>152 054</b>	<b>2,2</b>	<b>386 753</b>	<b>2,8</b>

Source : Bureau Francis Lefebvre, Rexecode pour la France ; le coin socio-fiscal est la dépense totale de l'employeur et le revenu disponible après charges et impôts divers.



revenu net disponible après impôt du salarié. Ils sont calculés en exprimant la somme de l'impôt sur le revenu, des cotisations de sécurité sociale à la charge des salariés et des employeurs et des impôts sur les salaires en pourcentage des coûts de main-d'œuvre.

Ce concept est d'autant plus pertinent que les groupes multinationaux pratiquent une politique salariale à deux niveaux. Les témoignages d'entreprises multinationales indiquent qu'un cadre talentueux ne s'expatriera qu'à deux conditions. 1) son niveau de rémunération nette augmente à la suite de sa mobilité. 2) Son niveau de vie également. En conséquence, même si le coût de la vie et des aménités (dont le logement) est plus faible en France qu'aux Etats-Unis ou au Royaume-Uni, une entreprise ne pourra faire venir un talent originaire de l'un de ces pays qu'à la condition d'augmenter sa rémunération nette, ce qui pose le problème du coin socio-fiscal dans son ensemble et pas uniquement de l'impôt sur le revenu.

Cette observation est cohérente avec l'idée que, si le marché du travail des salariés haute-

ment qualifiés est concurrentiel, les rémunérations nettes offertes doivent s'égaliser. La fiscalité devient alors un critère particulièrement discriminant entre les pays. Sous cette hypothèse, la France aurait des raisons de craindre une fuite des entreprises et des cerveaux.

### a. Le coin fiscal-social français est très lourd

La France est un des pays d'Europe où les charges sociales sont les plus élevées. Cette différence structurelle du système socio-fiscal doit être intégrée dans les comparaisons. Au total, le système social et fiscal français génère, pour ce type d'emplois, des surcoûts importants par rapport aux charges supportées à l'étranger. Les comparaisons sont très défavorables à la France dès lors qu'on prend en compte à la fois la pression fiscale et le poids de la part salariale des cotisations sociales obligatoires.

Actuellement, le coin socio-fiscal pour une personne mariée avec deux enfants<sup>3</sup>, c'est-à-dire le rapport entre les dépenses obligatoires

Taux de prélèvement obligatoire comparé en France et dans les principaux pays d'Europe					
Célibataire ayant un revenu net de 137 204 euros					
	France	Allemagne	Royaume-Uni	Suisse	Pays-Bas
<b>Coût total employeur (1)</b>	<b>558 539</b>	<b>319 527</b>	<b>241 556</b>	<b>225 589</b>	<b>318 328</b>
Charges patronales (2)	213 764	10 051	25 434	29 510	1 327
Revenu brut (3) = (1) - (2)	344 775	309 476	216 122	196 079	317 001
Charges salariales (4)	95 158	10 051	3 562	29 510	562
Impôt sur le revenu (5)	112 413	162 221	75 356	29 365	179 235
<b>Revenu net (6) = (3) - (4) - (5)</b>	<b>137 204</b>	<b>137 204</b>	<b>137 204</b>	<b>137 204</b>	<b>137 204</b>
Total prélevé (7) = (1) - (6)	421 335	182 323	104 352	88 385	181 124
<b>Taux de prélèvement réel (7) / (1)</b>	<b>75,4%</b>	<b>57,1%</b>	<b>43,2%</b>	<b>39,2%</b>	<b>56,9%</b>
<hr/>					
Marié, deux enfants, ayant un revenu net de 68 602 euros					
<b>Coût total employeur (1)</b>	<b>173 672</b>	<b>112 476</b>	<b>108 145</b>	<b>94 389</b>	<b>141 118</b>
Charges patronales (2)	69 690	10 051	10 921	10 096	1 327
Revenu brut (3) = (1) - (2)	103 982	102 425	97 224	84 293	139 791
Charges salariales (4)	22 507	10 051	3 562	10 096	562
Impôt sur le revenu (5)	12 873	23 772	25 060	5 595	70 627
<b>Revenu net (6) = (3) - (4) - (5)</b>	<b>68 602</b>	<b>68 602</b>	<b>68 602</b>	<b>68 602</b>	<b>68 602</b>
Total prélevé (7) = (1) - (6)	105 070	43 874	39 543	25 787	72 516
<b>Taux de prélèvement réel (7) / (1)</b>	<b>60,5%</b>	<b>39,0%</b>	<b>36,6%</b>	<b>27,3%</b>	<b>51,4%</b>

Source : Bureau Francis Lefèvre

<sup>3</sup> La comparaison est encore plus défavorable à la France lorsque la taille familiale diminue en raison du quotient familial qui augmente alors le poids de l'impôt sur le revenu.

pour l'employeur et le revenu disponible après l'ensemble des prélèvements (y compris impôts et CSG) est de 2,8 pour un revenu disponible annuel de 137 204 euros. Selon les données du bureau Francis Lefèvre, ces ratios sont inférieurs à 2,3 en Allemagne, au Royaume-Uni et aux Pays-Bas.

Comme l'a rappelé le rapport du Conseil d'Analyse Economique sur la compétitivité (2003), la France ne se distingue pas par une pression fiscale stricto sensu complètement atypique. La seule fiscalité (impôt sur le revenu des personnes physiques + contribution sociale généralisée + contribution pour le remboursement de la dette sociale) sur les revenus est relativement proche de la moyenne européenne jusqu'à 180 000 euros par an de revenu brut imposable pour un célibataire. En revanche, au-delà, l'existence de taux marginaux d'imposition élevés est pénalisante pour attirer et retenir en France des talents. Le taux maximal de l'impôt sur le revenu des personnes physiques est tombé pour 2003 à 49,6. Si l'on y a ajouté la contribution sociale généralisée et la contribution pour le remboursement de la dette sociale, le taux marginal d'imposition maximal est d'environ 55 %. Ce taux est à rapprocher des taux existants dans les principaux pays développés. Le taux marginal maximal est de 52 % aux Pays-Bas, 48,5 % en Allemagne, 40 % au Royaume Uni, 39,1 % aux Etats-Unis. La Suède et la Finlande ont des

taux marginaux supérieur de l'ordre de 55 %. En termes des seuls taux marginaux fiscaux maximaux, la France serait légèrement au dessus de la moyenne européenne. Mais c'est sans compter les cotisations sociales.

Les régimes obligatoires de couverture sociale peuvent être plus ou moins étendus selon les pays. Dans de nombreux pays, ces régimes ne sont pas forcément obligatoires, mais représentent des coûts « annexes » supportés par les entreprises, comme aux Etats-Unis ou au Royaume-Uni. Ils doivent donc être pris en compte dans les comparaisons avec la France. Or, même en intégrant ces cotisations sociales implicites, il existe une véritable spécificité française. En effet, on observe que les cotisations sociales effectives en matière de santé et d'assurance chômage, qu'elles soient obligatoires ou implicites, sont en général forfaitaires (cas d'une mutuelle) ou, lorsqu'elles sont proportionnelles au revenu, plafonnées. Une mutuelle peut coûter cher au Royaume-Uni (jusqu'à 3 000 livres par an) mais ce montant n'augmente pas avec le revenu. Le coût marginal de la santé en fonction du revenu est nul. Ce n'est pas le cas en France où 13,55 % du revenu brut est versé au caisses d'assurance maladie quelque soit le niveau de revenu. Ce que l'on observe à l'étranger, c'est que seules les cotisations aux régimes de retraites (privés ou non) ont pour assiette l'ensemble des revenus. Le taux supérieur mar-

#### Les prélèvements marginaux maximaux

	Taux marginal maximal sur les revenus salariaux		Augmentation marginale du coût du travail par revenu net marginal*
	Impôt local et national	Cotisations effectives	
<b>France (activités financières)</b>	<b>55</b>	<b>35,6</b>	<b>3,0</b>
<b>France (autres activités)</b>	<b>55</b>	<b>22</b>	<b>2,7</b>
Finlande	55,6	4,7	2,4
Suède	56	5	2,4
Pays-Bas	52	5	2,2
Allemagne	48,5	5	2,0
Royaume-Uni	40	8,3	1,8
Etats-Unis	39,1	8	1,8

\* Ces chiffres signifient par exemple que pour verser 1 euros de revenu net de prélèvements (au-delà d'un seuil de l'ordre de 50 000 euros par an), le coût pour l'employeur augmente de 3 euros dans le secteur financier en France et de 1,8 euros au Royaume-Uni.

Note : Les taux marginaux supérieurs de cotisations sont obligatoires en France et en Finlande. Ils sont implicites et correspondent aux versements aux régimes privés de retraites dans les autres pays.

ginal de cotisation est donc en général compris entre 5 et 8 % à l'étranger. En France, le total des cotisations sociales non plafonnées dépasse 23 % du revenu brut, ce qui crée un différentiel important vis-à-vis de nos concurrents. Ce poids des cotisations est encore plus lourd pour les activités financières en France qui doivent supporter la taxe sur les salaires à hauteur de 13,6 % du salaire brut.

Au total, si l'on compare taux de prélèvements socio-fiscaux marginaux maximaux par rapport à la Finlande ou à la Suède, il y a un différentiel de plus de 15 % en défaveur de la France. Si l'on prend le cas des activités financières et des hauts niveaux de rémunérations, pour octroyer 1 euro supplémentaire de revenu net de prélèvements, cela coûte au total à une entreprise britannique 1,8 euros contre 3 euros en France, soit un différentiel de près de 70 % en défaveur de la France. De tels taux sont totalement dissuasifs à des niveaux élevés de rémunérations (plus de 150 000 euros par an) et sont de nature à conduire à des délocalisations. Un plafonnement des cotisations de sécurité sociale à ces niveaux de revenu aurait, compte tenu du nombre de personnes concernées (de l'ordre de 30 000), un coût ex ante de l'ordre de quatre à cinq cents millions d'euros pour les comptes sociaux. Mais si l'on considère que de telles mesures permettraient de conserver sur le territoire une assiette fiscale considérable, celle d'activités à haut contenu de compétences, alors le tabou selon lequel il ne faudrait pas baisser l'imposition des hauts revenus mérite certainement d'être levé.

On comprend dès lors qu'un plafonnement des cotisations salariales de sécurité sociale (et de la taxe sur les salaires) devrait constituer une piste de réflexion. Ces solutions ramèneraient en effet les taux marginaux maximum dans des ordres de grandeurs comparables à ceux de nos principaux concurrents, c'est-à-dire entre 40 et 50 %, et éviteraient peut-être des débats houleux que ne manquent pas de susciter toute réforme des taux marginaux supérieurs de l'impôt sur le revenu.

D'autres justifications de la mise en oeuvre de telles solutions peuvent être avancées. S'il est évident que l'un des rôles de l'impôt est la

redistribution et que toute baisse des taux marginaux fait débat, il n'en est pas de même pour les cotisations sociales. Il n'est pas évident que la redistribution soit une des vocations principales des caisses d'assurance sociale. Leur rôle premier est de mutualiser les risques, ce qui n'est pas tout à fait la même chose.

Au total, on observe qu'il y a des problèmes ponctuels pour les personnes très hautement rémunérées que l'on souhaite conserver. Au-delà de 300 000 euros brut par an (ce qui concerne certainement moins de 10 000 personnes en France), c'est clair qu'il y a un avantage à quitter la France, en termes de poids moyen de la pression fiscal-social, mais surtout parce que les taux marginaux deviennent prohibitif. Avant, 150 000 euros, mieux vaut être à Paris qu'à Londres.

Par ailleurs, à ces niveaux de rémunération, s'ajoute à l'impôt sur le revenu l'impôt de solidarité sur la fortune (ISF) qui peut s'avérer dissuasif. En résidant à Londres, on échappe à l'ISF. Il y a un effet cumulatif. Cela devient très difficile de garder les personnes concernées sur le territoire français.

### **3. Dispositions spécifiques aux impatriés temporaires : que font nos concurrents ?**

Comme nous l'avons vu, on assiste depuis quelques années à une accélération des mouvements d'expatriation de dirigeants, de cadres et de chercheurs. La réciproque n'est pas vraie : nous ne savons pas attirer en France des cadres et des chercheurs impatriés. La France risque de prendre du retard dans la recherche et le développement des entreprises employant une main d'oeuvre très qualifiée.

Attirer les talents nécessite donc une réflexion de fond quant au régime fiscal des salariés de haut niveau international. Tous les rapports administratifs récents, notamment le rapport Charzat soulignent que la France ne peut faire l'économie d'une étude du régime fiscal des impatriés. La France souffre d'un très mauvais affichage, du fait de la conjonction :

- de taux marginaux d'imposition élevés,
- de l'absence d'un régime spécifique pour les impatriés,
- d'un ISF imposant le patrimoine à l'étranger d'un impatrié en l'absence de convention fiscale avec le pays d'origine,
- de l'absence de conventions sociales avec certains pays investisseurs.

Le rapport Charzat recommandait la mise en place d'un régime fiscal spécifique pour les impatriés, s'inspirant d'un double souci de maintien de l'attractivité du site France et d'équité vis-à-vis d'une population qui supporte des charges plus lourdes, liées à l'expatriation temporaire, et bénéficie peu du système social et des services publics que leurs contributions aident à financer. Un cadre impatrié en France ne reste que pour un laps de temps déterminé sur le territoire, et éventuellement à une période de sa vie où le recours aux soins est limité, où sa probabilité de tomber au chômage est très faible. Compte tenu du temps passé, il ne percevra pas non plus de retraite. Il contribue donc à un système dont il ne bénéficiera que marginalement.

Toute réflexion sur ce sujet se doit de prendre en compte que les impatriés potentiels cherchent non seulement des taux marginaux d'imposition attractifs mais aussi une stabilité

de ceux-ci. Or, la fiscalité française effraie parce qu'elle donne le sentiment d'une très grande instabilité, les taux pouvant varier très fortement au gré des alternances politiques.

Plusieurs pays européens ont instauré un régime fiscal et social incitatif pour l'accueil de cadres étrangers. Neuf Etats européens sur quinze ont un régime spécifique pour les cadres impatriés : Autriche, Belgique, Danemark, Finlande, Irlande, Luxembourg, Pays-Bas, Royaume-Uni et Suède. Que contient la vitrine de nos concurrents ?

En matière fiscale, le Royaume-Uni et l'Irlande fonctionnent sur le principe dit de « remittance basis » : Si le contribuable est considéré comme non résident, il sera imposable sur ses seuls revenus de source britannique. Si le contribuable est résident britannique, mais qu'il n'est ni résident ordinaire, ni domicilié, il sera éligible à l'impôt sur le revenu britannique sur l'ensemble de ses revenus d'origine britannique et sur l'ensemble de ses revenus étrangers seulement dans la mesure où ils sont rapatriés au Royaume-Uni.

En Belgique, le remboursement des frais liés à l'expatriation est accordé aux cadres supérieurs et cadres dirigeants étrangers exer-

#### Régimes de faveur accordés par certains Etats de l'Union européenne aux personnes physiques qui s'y expatrient

	Types d'activité	Nature des avantages fiscaux
Belgique	- cadre supérieur - personnels spécialisés - chercheurs	Exonération d'IR du remboursement par l'employeur des dépenses d'expatriation
Luxembourg	- cadres et dirigeants d'entreprises nouvelles	Abattement mensuel en distinguant les résidents (60 mois) des non résidents (36 mois)
Pays-Bas	- Haute qualification professionnelle	- Indemnité pour frais, exonérée d'IR, de 30 % au plus de la rémunération globale - Exonération d'IR du remboursement par employeur des frais de scolarisation des enfants à l'étranger.
Royaume-Uni Irlande	- toutes activités	Non imposition des rémunérations versées par les employeurs non résidents tant que les revenus ne sont pas transférés dans l'Etat du domicile

Source : DLF, Source CAE, 2003.

çant dans des filiales belges de sociétés étrangères, ou dans des bureaux belges de coordination (quartiers généraux), aux personnels spécialisés étrangers dont le recrutement en Belgique est très difficile, voire impossible, enfin aux chercheurs étrangers exerçant en Belgique dans des centres de recherche scientifique. Par ailleurs, seul le salaire relatif à l'activité qu'il exerce en Belgique est soumis à l'impôt sur le revenu dans les conditions de droit commun.

Le Danemark et la Finlande ont un taux marginal réduit pour les impatriés (respectivement 25 % et 35 %) qui s'applique par voie de retenue à la source.

Les Pays-Bas octroient aux salariés étrangers de haute qualification professionnelle un abattement de 30 % sur les salaires et les charges sociales, sous la forme d'une indemnité d'expatriation qui échappe à l'impôt et aux charges sociales, ce qui implique un taux marginal effectif maximal de 36 % et ce pendant une durée pouvant aller jusqu'à 10 ans.

La Suède dispose d'un système similaire avec un abattement de 25 % sur une durée de trois ans. Par ailleurs, le remboursement par l'employeur pendant la même durée de trois ans de certaines dépenses liées à l'expatriation en Suède ne constitue pas un avantage en nature imposable au nom du salarié.

La France ne dispose pour sa part que du régime des " quartiers généraux », autorisant le remboursement par l'employeur des surcoûts de logement, d'excédent d'impôt ou de cotisations sociales. Les impatriés tirent donc un bénéfice moins marqué que dans les pays voisins. En ce qui concerne l'IRPP sur les hauts revenus, même si les taux marginaux ne sont pas sensiblement plus élevés que la moyenne européenne (50 % contre 45 %), la situation réservée aux cadres impatriés est certainement moins avantageuse qu'à l'étranger (notamment concernant les frais déductibles).

Il semble que ces régimes fassent l'objet d'une grande attention de la part de la Commission européenne. Celle-ci a estimé, après examen, que ces régimes ne peuvent pas être considérés comme des aides d'État. Toutefois, ils soulèvent des préoccupations importantes en termes d'équité, lorsqu'on les compare à l'imposition des revenus des autres contribuables résidents. En conclusion, la Commission constate, considérant le risque de surenchères, le caractère potentiellement dommageable de ces régimes.

En attendant une éventuelle initiative de la Commission européenne pour supprimer ces régimes, la France est pénalisée, car ses cadres de haut niveau ont intérêt à s'expatrier pour bénéficier d'un régime d'imposition plus favorable. ■

# Annexe 5

## Personnalités rencontrées (entretiens réalisés du 19 au 28 mai 2003)

M. Pierre BOLLON, Délégué général de l'Association Française de Gestion (AFG)

M. Jean-Philippe DAUVIN, Group Vice President, Chief economist - ST Microelectronics S.A,

M. Pierre LE ROUX, Directeur des Ressources Humaines , ALCATEL

M. Jean-Pierre LORENZI, Directeur des Ressources Humaines, Crédit Agricole S.A,

M. Jean-Patrice SAVEREUX, Délégué du Président, Directeur des Relations extérieures, IBM

Mme Diane SEGALEN , Senior Partner, Cabinet de recrutement Heidrick & Struggles

M. Yves THIEFFRY, Directeur des Fonctions Support et M. Christophe MIANNÉ, Directeur des Produits Dérivés, Société Générale

M. Alain TROGNON, Directeur de l'ENSAE et M. Christian GOURIEROUX, Professeur de Finance

M. Philippe WEBER, Senior Client Partner (Secteur financier), Cabinet de recrutement KORN FERRY INTERNATIONAL

M. Arnaud GREMONT, Conseiller du Président, Morgan Stanley Paris

M. Gérard de LA MARTINIERE, Président de la Fédération Française des Sociétés d'Assurances (FFSA)

M. Samir ASSAF , Directeur des marchés de HSBC/CCF Paris.

---

<sup>1</sup> Jusqu'en 2002.

<sup>2</sup> Entretien téléphonique.



## Les coûts de main d'oeuvre dans l'Union européenne et les pays candidats

*Jean-Michel Boussemart*

**L**a connaissance des coûts de main d'oeuvre est fondamentale même si elle n'est pas suffisante pour juger de la compétitivité et de l'attractivité d'une économie. Les premiers résultats de l'enquête quadriennale menée dans les pays de l'Union européenne viennent d'être publiés par les services d'Eurostat. L'enquête a été menée en 2000 et concerne toutes les entreprises d'au moins dix salariés de l'industrie, du BTP et des secteurs des services marchands. Les résultats sont cette fois d'autant plus intéressants à analyser qu'ils peuvent être comparés à ceux d'une enquête analogue, menée la même année dans les pays candidats à l'entrée dans l'Union.

**C**es enquêtes confirment, avec un chiffrage le plus rigoureux possible, que l'espace économique européen dans ses frontières actuelles reste fort hétérogène en matière de coûts de main d'oeuvre. Il le sera encore plus demain avec l'entrée dans l'Union des pays candidats. L'ampleur des écarts constatés, à l'intérieur de la zone actuelle et plus encore entre les quinze et les pays candidats, ne paraît pas devoir être compensée par les différences en matière de productivité de la main d'oeuvre. Il en résulte une pression concurrentielle stimulante mais en même temps éprouvante pour les pays où les coûts de main d'oeuvre sont les plus élevés dont la France, que ne doivent pas ignorer ceux qui font et mettent en oeuvre la politique économique.

**P**our l'ensemble des secteurs (hors services non marchands), les coûts horaires de la main d'oeuvre s'échelonnent à l'intérieur de l'Union européenne actuelle entre 8,13 euros au Portugal et 28,56 en Suède. La France, avec un coût moyen de 24,39, se situe dans le haut de la fourchette, au-dessus de la moyenne qui ressort à 22,7 euros elle-même bien au-dessus de la moyenne observée dans onze des treize pays candidats (hormis Malte et la Turquie) qui n'est que de 3,47 euros. Dans les pays candidats, l'échelle des coûts va de 1,35 euro (Bulgarie) ou 2,42 euros (Lettonie) à 10,74 euros (Chypre). Chypre et la Slovénie ont des coûts comparables à ceux des pays situés dans le bas de l'échelle de l'Union actuelle, à savoir Portugal et Grèce. La Pologne qui, par ordre décroissant, vient en troisième position, a un coût de 4,48 euros de l'heure, représentant un peu plus de 18 % du coût moyen observé en France.



Eurostat vient de publier les premiers résultats de sa dernière enquête sur les coûts de main d'œuvre dans les quinze pays de l'Union européenne. Bien qu'elles ne soient pas suffisantes parce que la structure et surtout la productivité des appareils de production diffèrent, ces données sont fondamentales à connaître pour juger de la compétitivité des différents pays et partant, de leurs potentialités en matière de croissance économique. L'enquête, qui est quadriennale, porte sur l'année 2000. Elle concerne toutes les entreprises d'au moins dix salariés des branches d'activité couvertes par les sections C à K de la Nace Rév. 1, la nomenclature statistique employée dans l'Union européenne. Elle couvre en fait les secteurs de l'industrie, de la construction et des services marchands. Les résultats de cette enquête sont d'autant plus intéressants à analyser cette fois qu'ils peuvent être aussi comparés à ceux de l'enquête menée conjointement et pour la première fois dans onze des treize pays candidats à l'entrée dans l'Union européenne.

On analysera dans un premier temps les résultats de l'enquête menée dans l'Union européenne à quinze. On comparera les niveaux des coûts salariaux, la structure de ces coûts et les disparités sectorielles. Dans un deuxième temps on analysera les évolutions constatées par rapport à la précédente enquête, celle menée en 1996. Enfin dans un troisième chapitre, on comparera les coûts de main d'œuvre dans l'Union européenne actuelle aux coûts de main d'œuvre dans les pays candidats.

## **1. Les coûts de main d'œuvre dans l'Union européenne à quinze au cours de l'année 2000**

Bien que les résultats de l'enquête ne soient pas encore complètement connus, la Belgique et l'Italie n'ayant pas encore transmis leurs données à Eurostat, il se confirme que l'espace économique constitué par les pays membres de l'Union européenne est fort hétérogène en termes de coûts de main d'œuvre. Ceci est aussi vrai si l'on compare les coûts horaires dans l'ensemble de l'industrie et des services que les coûts mensuels par salarié. La structure des coûts est également fort différente d'un pays à l'autre avec plus ou moins de salaires directs et plus ou moins de charges annexes aux salaires.

### **a. Les coûts horaires de la main d'œuvre**

Dans l'ensemble de l'industrie et des services, le coût horaire de la main d'œuvre s'étagait entre 8,13 euros au Portugal et 28,56 euros en Suède, soit dans un rapport de trois et demi. Avec un coût moyen de 24,39 euros, la France se situe nettement au-dessus de la moyenne européenne estimée à 22,7 euros. Elle n'est dépassée que par l'Allemagne (26,54), le Danemark (27,10) et la Suède. Si l'on place la France au niveau 100, le Portugal se trouve à 33 sur l'échelle des coûts et la Suède à 117. L'Allemagne a des coûts de 9 % supérieurs à ceux de la France, le Royaume-Uni est presque à parité (98 %), l'Espagne a des coûts inférieurs de 42 %.



## b. Le coût mensuel moyen par salarié

Comme la durée annuelle du travail est loin d'être homogène d'un pays à l'autre en raison notamment de différences dans la durée hebdomadaire légale, dans le nombre de jours de congés payés, etc..., et en raison aussi de disparités dans la proportion de travailleurs à temps partiel ou complet, il est nécessaire de s'intéresser aussi à la comparaison du coût mensuel moyen par salarié. Celui-ci est obtenu en divisant le coût annuel par douze et par le nombre moyen de salariés durant l'année convertis en équivalent temps plein.

Pour l'ensemble de tous les secteurs, la hiérarchie des coûts par pays est peu différente de la précédente, celle des coûts horaires, à l'exception notable du Danemark et du Royaume-Uni. Le Danemark, en haut de l'échelle en ce qui concerne le coût horaire, se retrouve dans la der-

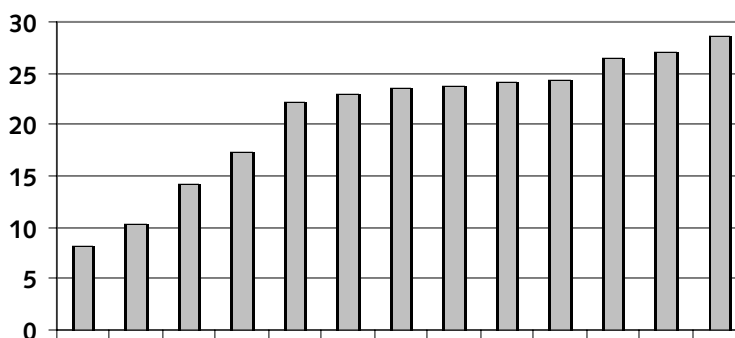
nière partie du peloton pour ce qui est du coût mensuel. Il s'avère en effet que la durée mensuelle moyenne du travail par salarié est de 111 h au Danemark, soit une durée de 1 332 h par an, contre 142 h pour la moyenne européenne, soit 1 704 h par an. A l'inverse, le Royaume-Uni grimpe dans la hiérarchie des coûts mensuels en raison d'une durée du travail plus longue que dans tous les autres pays européens, à l'exception de l'Irlande.

Outre-Manche, la durée mensuelle moyenne du travail ressort à 155 h, soit 1 860 h par an. La France où la durée mensuelle moyenne du travail par salarié en équivalent temps complet ressort à 134 h, soit 1 608 h par an, rétrograde un peu dans l'échelle des coûts mensuels par rapport à celle des coûts horaires. A l'exception du Danemark, c'est en France où la durée moyenne du travail est la plus basse en Europe, elle est légèrement inférieure à celle de l'Allemagne. On

Tableau 1

### Coût horaire de la main d'œuvre en euros : industrie, construction et services (exercice 2000, Union européenne à 15)

	en €	Fr = 100
Portugal	8,13	33
Grèce	10,4	43
Espagne	14,22	58
Irlande	17,34	71
Finlande	22,13	91
Pays-Bas	22,99	94
Autriche	23,6	97
Roy.-Uni	23,85	98
Luxembourg	24,23	99
France	24,39	100
Allemagne	26,54	109
Danemark	27,1	111
Suède	28,56	117



Portugal (Po), Grèce (Gr), Espagne (Es), Irlande (Ir), Finlande (Fl), Pays-Bas (Pb), Autriche (Au), Royaume-Uni (Ru), Luxembourg (Lx), France (Fr), Allemagne (Al), Danemark (Dk), Suède (Su)

sait que depuis l'exercice 2000, le phénomène s'est encore accentué.

A l'observation des tableaux 2 et 3, il apparaît que l'espace économique européen est fort hétérogène en termes de coûts de main d'œuvre et de durée du travail. Le coût mensuel moyen varie de 1 189 euros (Portugal) à 4 047 euros (Suède), la France occupant une place un peu au-dessus de la moyenne avec un coût de 3 275 euros. La durée mensuelle moyenne du travail par salarié s'étage entre 111 h (Danemark) et 159 h (Irlande), la France se trouvant en avant-dernière position (si l'on considère l'ordre croissant) avant l'Allemagne.

### c. La structure des coûts de main d'œuvre

On peut ventiler les coûts totaux de main d'œuvre en deux catégories distinctes de composantes : les salaires et traitements d'une part et les charges annexes d'autre part.

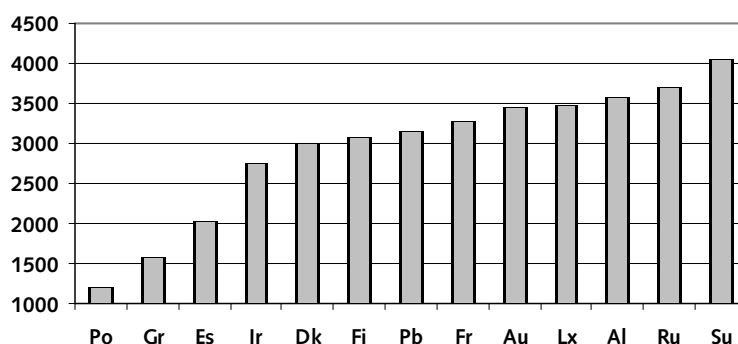
Les salaires et traitements bruts comprennent la rémunération directe et les primes à quoi l'on ajoute les salaires et traitements en nature, les rémunérations pour journées non ouvrées et les versements au titre de la formation d'un patrimoine au profit des salariés.

Les charges annexes aux salaires comprennent les cotisations sociales effectives à la charge de l'employeur : cotisations légales de sécurité sociale et cotisations conventionnelles, contractuelles et volontaires de sécurité sociale. A ces cotisations s'ajoutent d'autres cotisations imputées à la charge des employeurs : salaire garanti en cas de maladie ou de chômage partiel, versements aux salariés quittant l'entreprise et prestations sociales indirectes diverses des employeurs. A cela s'ajoutent aussi les frais de formation professionnelle, de recrutements, les impôts sur les salaires dont on retranche les subventions reçues par l'entreprise.

Tableau 2

### Coût mensuel par salarié en euros : industrie, construction et services (exercice 2000, Union européenne à 15)

	en €	Fr = 100
Portugal	1189	36
Grèce	1570	48
Espagne	2031	62
Irlande	2762	84
Danemark	3009	92
Finlande	3063	94
Pays-Bas	3155	96
France	3275	100
Autriche	3447	105
Luxembourg	3466	106
Allemagne	3582	109
Roy.-Uni	3694	113
Suède	4047	124



La structure des coûts varie amplement selon les pays. Les salaires et traitements bruts représentent la majeure partie des coûts totaux dans tous les pays, leur part s'étageant entre 87,7 % (Danemark) et 66,5 % (Suède). Les charges annexes aux salaires s'échelonnent entre 33,5 % du coût total en Suède à 12,3 % au Danemark. La France a une structure de coûts qui est proche de celle de la Suède : respectivement 68,1 % du coût total pour les salaires et traitements bruts et 32 % pour les charges annexes. A l'exception de la Suède, la France est le pays de l'Union européenne où les charges annexes aux salaires sont les plus lourdes et les salaires directs les plus faibles. Les charges annexes aux salaires représentent 47 % des salaires directs contre une moyenne de 32 % pour l'ensemble de la zone. Considérant ce ratio des charges annexes aux salaires, les pays qui sont en dessous de la moyenne européenne sont par ordre croissant : le Danemark, l'Irlande, le Luxembourg, le Royaume-Uni, le Portugal, les Pays-Bas, la Finlande. L'Allemagne est un

peu au-dessus de la moyenne (32,6 %). Plus au-delà on trouve l'Espagne, la Grèce, l'Autriche, la France et la Suède.

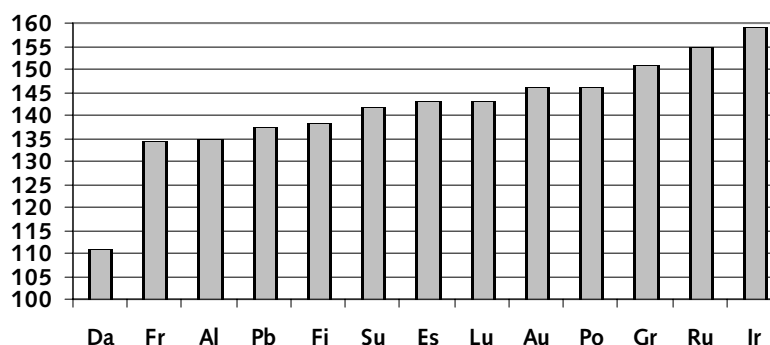
#### d. Les disparités sectorielles

En moyenne pour l'ensemble de l'Union européenne, les coûts de main d'œuvre sont un peu plus élevés dans l'ensemble de l'industrie, y compris BTP, que dans l'ensemble des services. L'écart est un peu inférieur à 3 %. Mais la situation varie d'un pays à l'autre, l'écart s'étirant entre - 24 % (Portugal, Luxembourg) à + 12 % (Allemagne). La France fait partie des pays où le coût horaire moyen de la main d'œuvre dans l'industrie est inférieur au coût horaire moyen dans les services (- 7,9 %). Elle se trouve en compagnie du Portugal, du Luxembourg, du Danemark, de la Suède et de la Grèce. Au Royaume-Uni, les coûts sont pratiquement les mêmes dans l'industrie et les services à 0,3 % près. Dans tous les autres pays, la main d'œuvre coûte plus cher dans l'industrie que dans les services.

Tableau 3

Durée mensuelle du travail par salarié en équivalent temps plein : industrie, construction et services (exercice 2000, Union européenne à 15)

	en heures Fr = 100	
Danemark	111	83
France	134	100
Allemagne	135	101
Pays-Bas	137	102
Finlande	138	103
Suède	142	106
Espagne	143	106
Luxembourg	143	107
Autriche	146	109
Portugal	146	109
Grèce	151	112
Roy.-Uni	155	115
Irlande	159	119



## ENCADRÉ MÉTHODOLOGIQUE

Les statistiques communautaires des coûts de main d'œuvre fournissent des données harmonisées relatives aux salaires et traitements ainsi qu'aux autres coûts liés à l'emploi des salariés. Les enquêtes sur les coûts de la main d'œuvre sont menées actuellement tous les quatre ans. Elles portent sur les entreprises d'au moins dix salariés dans les branches d'activité économiques couvertes par les sections C à K de la Nace Riv. 1 qui sont les suivantes :

- C. Industries extractives
- D. Industrie manufacturière
- E. Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau
- F. Construction
- G. Commerce, réparations automobiles et d'articles domestiques
- H. Hôtels et restaurants
- I. Transports et communications
- J. Activités financières
- K. Immobilier, location et services aux entreprises.

L'enquête est effectuée pour tous les salariés, y compris les apprentis qui bénéficient d'un contrat direct avec l'entreprise ou l'unité locale et qui perçoivent une rémunération, indépendamment de la nature de leur travail, de la durée du contrat ou du nombre d'heures travaillées. La collecte des données relatives à l'année de référence 2000 est facultative pour les activités économiques H, K et I en Allemagne et pour l'activité H en Irlande. Ces deux pays ont néanmoins fourni des données pour la section H.

### Définition des coûts totaux de la main d'œuvre

Les coûts totaux de la main d'œuvre sont la somme de la « rémunération brute des salariés (à l'exclusion des apprentis) » et des « autres coûts de main d'œuvre (y compris les coûts des apprentis) ». On distingue :

- Les salaires et traitements comprenant les salaires et traitements bruts en espèces (rémunération directe, primes et rémunération pour journées non ouvrées) plus les salaires et traitements en nature (produits de l'entreprise, facilités de logement pour les salariés, voitures de sociétés, cantines et chèques-restaurants, groupements d'achat, jardins d'enfants, crèches, etc...).
- Les cotisations sociales à la charge des employeurs comprennent les cotisations sociales effectives à la charge des employeurs (cotisations légales, conventionnelles, contractuelles et volontaires de sécurité sociale) plus les cotisations sociales imputées à la charge des employeurs (salaire garanti en cas de maladie ou de chômage partiel, prime de licenciement et indemnités compensatoires tenant lieu de préavis).
- Les autres coûts de main d'œuvre comprennent les frais de formation professionnelle, de recrutement et de vêtements de travail plus les impôts assis sur la masse salariale ou sur l'emploi moins les subventions au bénéfice de l'employeur destinées à compenser partiellement ou totalement les coûts directs. Les coûts des apprentis sont inclus dans ce poste.
- Les coûts horaires de la main d'œuvre correspondent aux coûts annuels divisés par le nombre d'heures travaillées dans l'année. Les coûts mensuels de la main d'œuvre par salarié correspondent aux coûts annuels de la main d'œuvre divisés par 12 et par le nombre moyen de salariés durant l'année convertis en équivalent temps complet. ■

Les disparités sectorielles existent également en ce qui concerne la durée mensuelle moyenne du travail par salarié en équivalent temps complet. Il s'avère qu'en moyenne pour l'ensemble de la zone européenne, la durée du travail est un peu plus faible dans l'industrie que dans les services : - 2,6 %. Mais là aussi, la situation varie d'un pays à l'autre, l'écart allant de - 10 % (Finlande) à + 8 % (Danemark). La France est pratiquement à la moyenne européenne avec une durée du travail dans l'industrie inférieure de 2,3 % à celle de la durée du travail dans les services.

Par secteur, il apparaît que le coût de la main d'œuvre est en général le plus élevé dans les activités financières et dans le secteur de l'énergie. C'est dans les secteurs du commerce et de la réparation, de l'hôtellerie et de la restauration que le coût de l'heure de travail est en général le plus bas.

Dans les secteurs financiers, le coût horaire de la main d'œuvre varie entre 16,34 euros (Grèce) et 42,92 euros (Suède). Le rapport entre le coût le plus faible et le coût le plus élevé est de 2,63. La France avec un coût de 34,47 euros, se situe un peu en dessous de la moyenne européenne située à 34,85 euros.

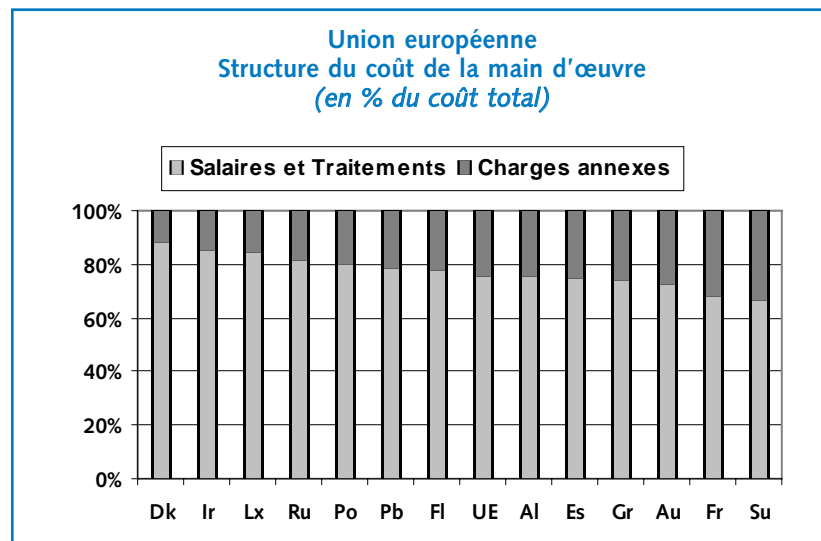
Dans le secteur des commerces et de la réparation, le coût horaire de la main d'œuvre est compris entre 7,62 euros (Grèce) et 26,19 euros (Suède). Le rapport entre le coût maximum et le coût minimum est de 3,44. La France avec un coût de 21,1 euros est nettement au-dessus de la moyenne

européenne qui ressort à 19,11 euros.

Enfin, dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, le coût horaire de la main d'œuvre varie entre 5,72 euros (Portugal) et 20,74 (France). C'est la France qui a les coûts les plus élevés. Ceux-ci sont nettement au-dessus de la moyenne européenne située à 14,81 euros.

Dans l'ensemble de la seule industrie manufacturière, le coût horaire de la main d'œuvre s'échelonne entre 6,94 euros (Portugal) et 28,48 (Allemagne). L'éventail des coûts est plus large que dans les secteurs mentionnés ci-dessus, le rapport entre le coût du pays le plus bas et le coût du pays le plus élevé étant de 4,1. La France, avec un coût horaire de 24,01 euros, est un peu au-dessus de la moyenne européenne (23,56 euros), mais nettement en dessous de l'Allemagne.

Globalement, quel que soit le secteur considéré, il apparaît que ce sont toujours les pays du Sud de l'Europe qui ont les coûts de main d'œuvre les plus bas,



soit par ordre croissant : Portugal, Grèce et Espagne. En regard, ce sont les pays du Nord qui ont les coûts les plus élevés : Danemark et Suède particulièrement. Il est vrai que depuis l'exercice 2000, la supériorité des coûts suédois s'est un peu atténuée, la couronne ayant baissé de près de 8 % par rapport à l'euro.

L'éventail des coûts entre secteurs est loin d'être homogène dans l'Union. Il est particulièrement resserré en France et au Danemark, ouvert au Royaume-Uni, en Irlande et au Portugal. Comme cela figure dans le tableau ci-après, le ratio entre le secteur au coût le plus cher et le secteur au coût le plus faible est en moyenne de 2,35 dans l'ensemble de l'Union européenne. Il est de 1,71 au Danemark et de 1,84 en France contre 2,58 en Allemagne, 2,85 au Royaume-Uni et 3,32 au Portugal.

Considérant particulièrement la France, on a vu que celle-ci a des coûts horaires de main d'œuvre supérieurs à la moyenne européenne : 24,39 euros contre 22,7 dans l'ensemble des secteurs indus-

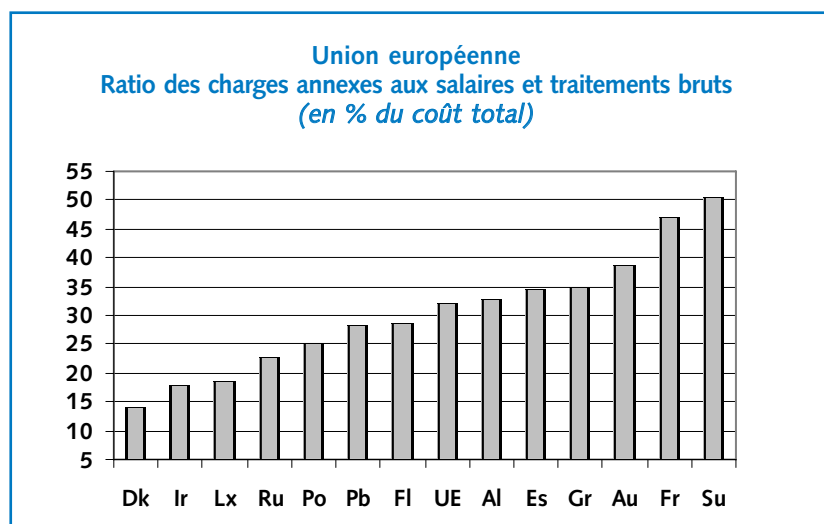
triels et de services. La supériorité est due aux secteurs des services et non à l'industrie (y compris BTP).

Dans l'industrie, le coût horaire moyen de la main d'œuvre ressort en effet à 23,4 euros, il est à peine au-dessus de la moyenne européenne qui est de 23,02 euros. En revanche, dans l'ensemble des services, le coût horaire de la main d'œuvre ressort à 25,4 euros, trois euros de plus que la moyenne européenne qui se trouve à 22,4. La supériorité vient des secteurs des commerces et de la réparation, de l'hôtellerie et de la restauration, des activités immobilières, de location et de services aux entreprises.

Pour les activités financières et dans le secteur des transports et des télécommunications, le coût horaire de la main d'œuvre est plus bas en France que dans la moyenne européenne. On trouvera en annexe les différentes fiches sectorielles détaillées.

## 2. Les évolutions observées entre 1996 et 2000

Il est intéressant de rapprocher les résultats de l'enquête 2000 de ceux de l'enquête 1996. Les comparaisons doivent être faites avec prudence dans la mesure où les enquêtes ne sont peut-être pas tout à fait comparables et en raison aussi de fluctuations d'échantillonnage. On rappellera que les variations de coûts salariaux enregistrées entre ces deux dates, au-delà des problèmes statistiques purs, s'expliquent à la fois par les



hausse de tarifs en monnaie nationale, les hausses de cotisations, les changements de structure sectorielle de l'appareil de production. S'ajoutent aussi les fluctuations du change entre monnaies, même entre celles de la zone euro puisque les parités n'ont été figées qu'à partir du 1er janvier 1999.

Entre 1996 et 2000, les coûts horaires de la main d'œuvre, exprimés en euro, n'ont pas évolué de façon homothétique selon les différents pays. Il y a eu tendance à la convergence avec, sauf exception, augmentation plus forte dans les pays où les coûts sont les plus bas et progression moins forte dans les pays où ils sont les plus hauts. L'éventail des coûts s'est un peu resserré.

Le coût aurait baissé de 8,7 % en Autriche et de 1,5 % en Espagne. A l'autre extrémité du spectre, il aurait progressé de 77 % au Royaume-Uni, ce qui est dû en partie à la réévaluation du sterling contre l'euro : + 33 %. Les hausses ont été fortes au Portugal qui a les coûts les plus bas et en Irlande sous la poussée entre autres des activités dans les TIC. C'est aussi le cas en Suède et en Finlande. En France avec une progression de 9,2 % et surtout en Allemagne avec une hausse de 2,6 % seulement, la discipline salariale a été stricte.

En ce qui concerne l'évolution de la structure du coût, la tendance assez générale a été celle d'un allègement du poids des charges annexes au profit des rémunérations directes. Seuls les pays suivants échappent au phénomène : Danemark, Suède, Grèce et Royaume-Uni.

### 3. Comparaison des coûts de main d'œuvre dans l'UE et dans les pays candidats à l'entrée dans l'UE

L'élargissement de l'Union européenne actuelle aux Pays de l'Est européen va se traduire par une accentuation substantielle de la disparité des coûts de main d'œuvre à l'intérieur de l'espace économique européen.

A l'exception de la Slovaquie et de Chypre dont les coûts horaires de la main d'œuvre sont analogues à ceux du Portugal ou de la Grèce, tous les pays candidats à l'entrée dans l'UE, du premier et a fortiori du deuxième cercle, ont des coûts salariaux nettement inférieurs à ceux du Portugal, c'est-à-dire à ceux du pays qui a actuellement les plus bas coûts de l'Union européenne à 15.

Pour l'ensemble de l'industrie (y compris construction) et des services marchands, le coût moyen de l'heure de travail est estimé à 3,47 euros par les services d'Eurostat, à l'intérieur d'une fourchette allant de 1,35 euro (Bulgarie) jusqu'à 10,74 euros (Chypre). Il se compare à la moyenne des treize pays de

Ratio entre le secteur au coût horaire de la main d'oeuvre le plus élevé et le secteur au coût le plus bas

Portugal	3,32	Allemagne	2,58
Luxembourg	3,24	UE	2,35
Royaume-Uni	2,86	Suède	2,28
Irlande	2,80	Grèce	2,18
Espagne	2,68	Finlande	1,95
Autriche	2,68	France	1,84
Pays-Bas	2,66	Danemark	1,71

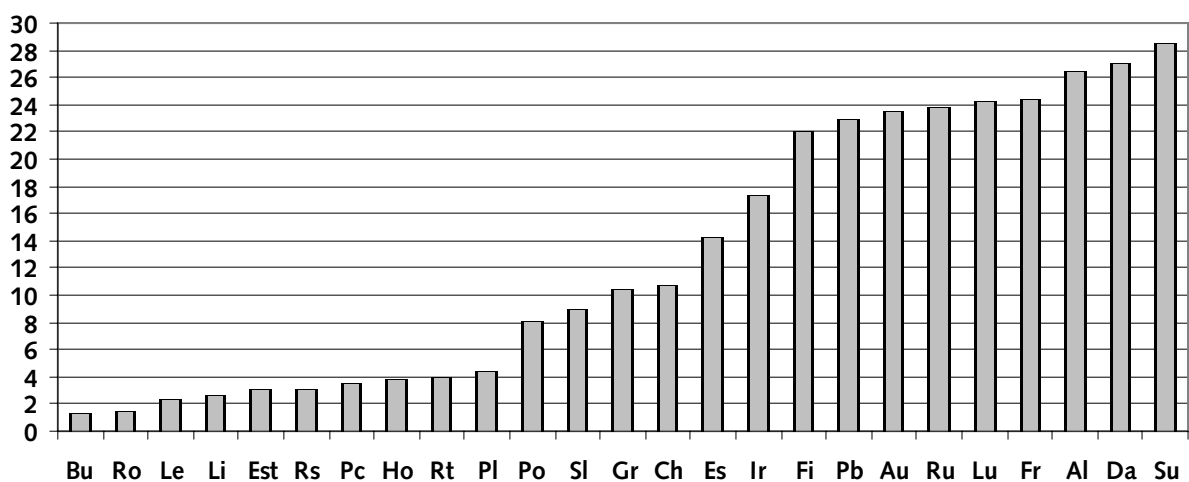
l'Union pour lesquels les résultats sont disponibles, soit 22,7 euros, moyenne rappelons-le comprise entre 8,13 euros (Portugal) et 28,56 euros (Suède). L'heure de travail vaut 18,9 fois plus cher en Suède qu'en Bulgarie. Abstraction faite de la Bulgarie et de la Roumanie qui n'entreront pas dans l'Union européenne en 2004 sur la base 100 en France, les coûts horaires de la main d'œuvre vont de 9,9 (Lettonie) à 117 (Suède). Ils sont dans un rapport de 11,8 entre le bas et le haut de la fourchette.

La Pologne, pays le plus peuplé des candidats à l'Union

européenne, et qui, à l'exception de la Slovaquie et de Chypre, a les coûts les plus élevés des onze postulants, a des coûts horaires de main d'œuvre inférieurs de 45 % à ceux du Portugal. Ceux-ci représentent à peine plus de 18 % du coût horaire moyen en France.

Considérant la seule industrie manufacturière, le coût de l'heure de travail s'étagère entre 1,22 euro (Bulgarie) et 28,48 (Allemagne). Le bas et le haut de la fourchette sont dans un rapport de 23,3. Abstraction faite de la Bulgarie et de la Roumanie, l'éventail va de 2,18 euros

**Coût horaire de la main d'œuvre en euro, exercice 2000**  
**Ensemble de l'industrie et des services marchands (entreprises de dix salariés et plus)**  
*(Union européenne et pays candidats)*



	en €	Fr = 100		en €	Fr = 100
Bulgarie	1,35	5,5	Espagne	14,22	58,3
Roumanie	1,51	6,2	Irlande	17,34	71,1
Lettonie	2,42	9,9	Finlande	22,13	90,7
Lituanie	2,71	11,1	Pays-Bas	22,99	94,3
Estonie	3,03	12,4	Autriche	23,6	96,8
République slovaque	3,06	12,5	Royaume-Uni	23,85	97,8
PC11	3,47	14,2	Luxembourg	24,23	99,3
Hongrie	3,83	15,7	France	24,39	100,0
République tchèque	3,9	16,0	Allemagne	26,54	108,8
Pologne	4,48	18,4	Danemark	27,1	111,1
Portugal	8,13	33,3	Suède	28,56	117,1
Slovaquie	8,98	36,8	Maximum	28,56	
Grèce	10,4	42,6	Minima	1,35	
Chypre	10,74	44,0	Max./Min.	21,2	

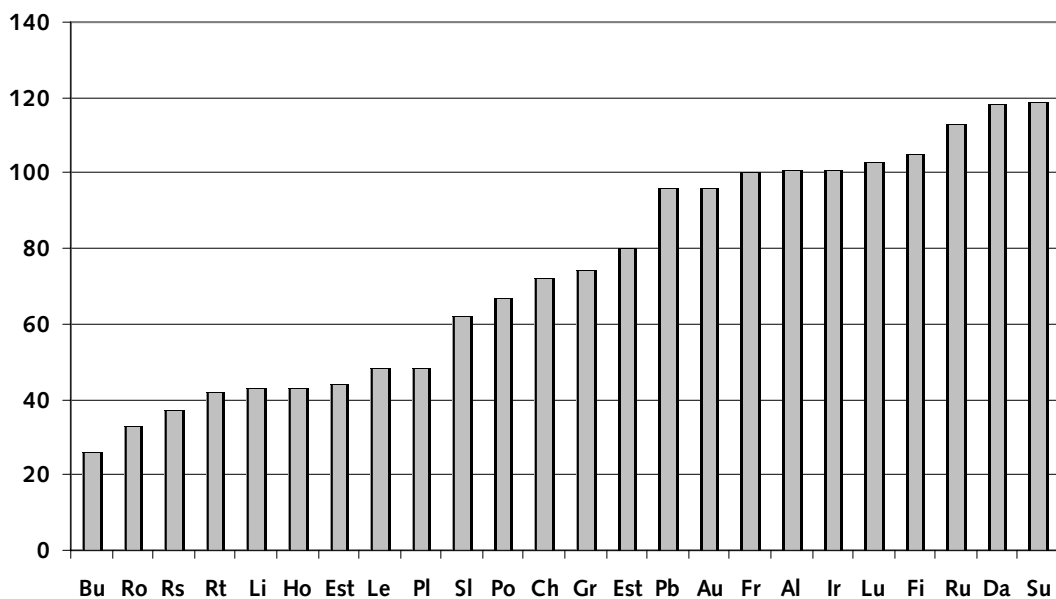


(Lettonie) à 28,48 (Allemagne). L'Allemagne a des coûts de main d'œuvre de sept à neuf fois plus élevés que ceux des pays d'Europe centrale, la France de six à huit fois.

En ce qui concerne enfin la durée mensuelle moyenne du travail, mesurée par salarié en équivalent temps plein, il s'avère que celle-ci est plus longue dans les pays candidats que dans les pays déjà membres de l'UE. Pour l'ensemble de l'industrie et des services marchands, cette durée ressort en moyenne à 142 h dans les pays de l'Union

européenne actuelle et à 150 dans les pays candidats (Bulgarie et Roumanie comprises). Pour la seule industrie manufacturière, les chiffres sont respectivement de 139 h et de 148 h. Le Danemark reste le pays où la durée du travail est la plus faible, suivi par la France. Le Royaume-Uni et l'Irlande restent ceux où la durée du travail est la plus longue. Pour l'ensemble de l'économie (industrie et services marchands), la durée mensuelle moyenne s'étage entre 111 h (Danemark) et 159 h (Irlande). Aussi bien dans les pays de l'Union européenne que

Union européenne et pays candidats  
Niveau des prix du PIB, exercice 2000, France = 100



	Prix du PIB Coût horaire France = 100		Prix du PIB Coût horaire France = 100		
Bulgarie	26	5,5	Grèce	74	42,6
Roumanie	33	6,2	Espagne	80	58,3
Slovaquie	37	12,5	Pays-Bas	96	94,3
République Tchèque	42	16	Autriche	96	96,8
Lituanie	43	11,1	France	100	100
Hongrie	43	15,7	Allemagne	101	108,8
Estonie	44	12,4	Irlande	101	71,1
Lettonie	48	9,9	Luxembourg	103	99,3
Pologne	48	18,4	Finlande	105	90,7
Slovénie	62	36,8	Royaume-Uni	113	97,8
Portugal	67	33,3	Danemark	118	111,1
Chypre	72	44	Suède	119	117,1

dans les pays candidats, la durée du travail est en moyenne plus longue dans les services que dans l'industrie.

L'infériorité substantielle des coûts de main d'œuvre dans les pays candidats à l'entrée dans l'Union européenne est de nature à provoquer un véritable « choc de coûts ». Certes, elle est pour large partie compensée par un écart de productivité en faveur des pays de l'Europe occidentale. Mais la compensation est loin d'être intégrale. On sait en effet que selon les travaux conjoints d'Eurostat et de l'OCDE, le niveau des prix du PIB était en 1999, date des dernières enquêtes comparatives, d'environ 40 en République

tchèque, en Hongrie, en Pologne et dans les pays baltes contre 100 en France.

Dans les pays plus à l'Est, il était encore plus bas de 23 en Bulgarie, de 28 en Roumanie. Evidemment, ce « choc de coûts » a déjà commencé à faire sentir ses effets puisque les entreprises occidentales n'ont pas attendu l'année 2004 pour délocaliser une partie de leur production à l'Est. Il est probable néanmoins que le phénomène n'est pas fini et que l'entrée dans l'Union européenne de ces pays va donner un coup d'accélérateur à ces délocalisations de certaines productions à l'Est. Tous les secteurs d'activité ne seront évidemment pas logés à la même enseigne. ■

# **Annexe**

## **Graphiques et tableaux**

---

**Ensemble de l'industrie (y compris construction) et des services marchands**

**Industrie (y compris construction)**

**Industries manufacturières**

**Industries extractives**

**Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau**

**Construction**

**Services marchands**

**Commerce de gros et de détail, réparations**

**Hôtels et restaurants**

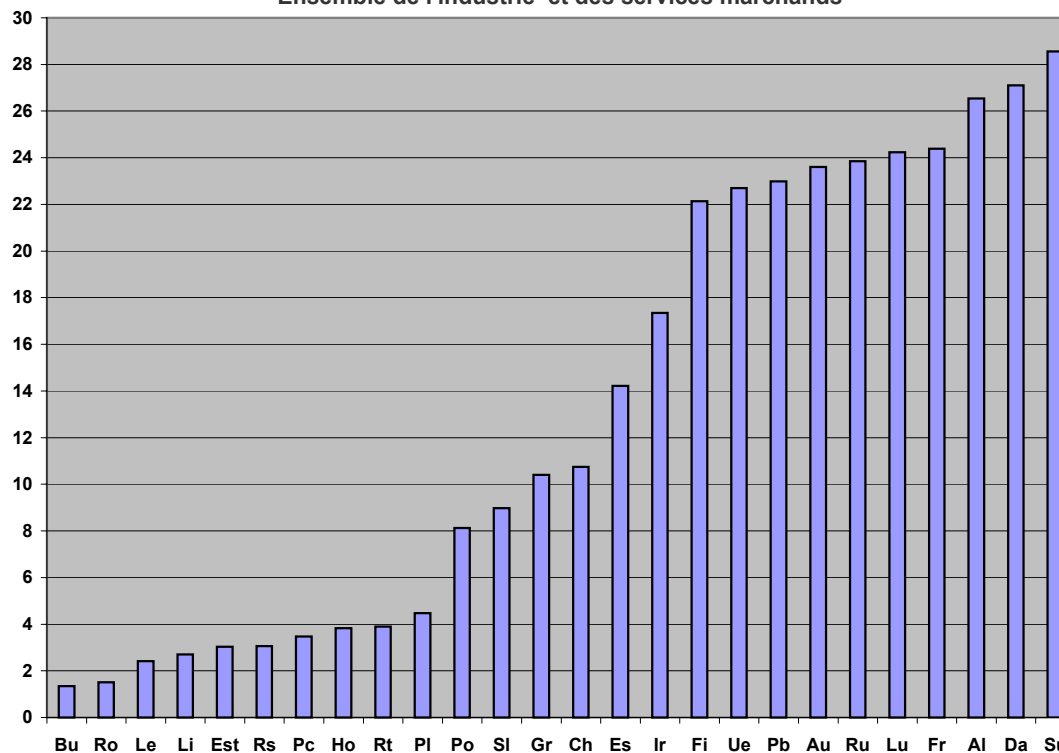
**Transports et télécommunications**

**Locations et services aux entreprises**

## Ensemble de l'industrie (y compris construction) et des services marchands

Entreprises d'au moins 10 salariés	En €	France =100	
Bu	Bulgarie	1,35	5,5
Ro	Roumanie	1,51	6,2
Le	Lettonie	2,42	9,9
Li	Lituanie	2,71	11,1
Est	Estonie	3,03	12,4
Rs	République slovaque	3,06	12,5
Pc	PC11	3,47	14,2
Ho	Hongrie	3,83	15,7
Rt	République tchèque	3,9	16,0
Pl	Pologne	4,48	18,4
Po	Portugal	8,13	33,3
Sl	Slovénie	8,98	36,8
Gr	Grèce	10,4	42,6
Ch	Chypre	10,74	44,0
Es	Espagne	14,22	58,3
Ir	Irlande	17,34	71,1
Fi	Finlande	22,13	90,7
Ue	UE13	22,7	93,1
Pb	Pays-Bas	22,99	94,3
Au	Autriche	23,6	96,8
Ru	Royaume-Uni	23,85	97,8
Lu	Luxembourg	24,23	99,3
Fr	France	24,39	100,0
Al	Allemagne	26,54	108,8
Da	Danemark	27,1	111,1
Su	Suède	28,56	117,1
Max		28,56	
Min		1,35	
Max/Min		21,2	

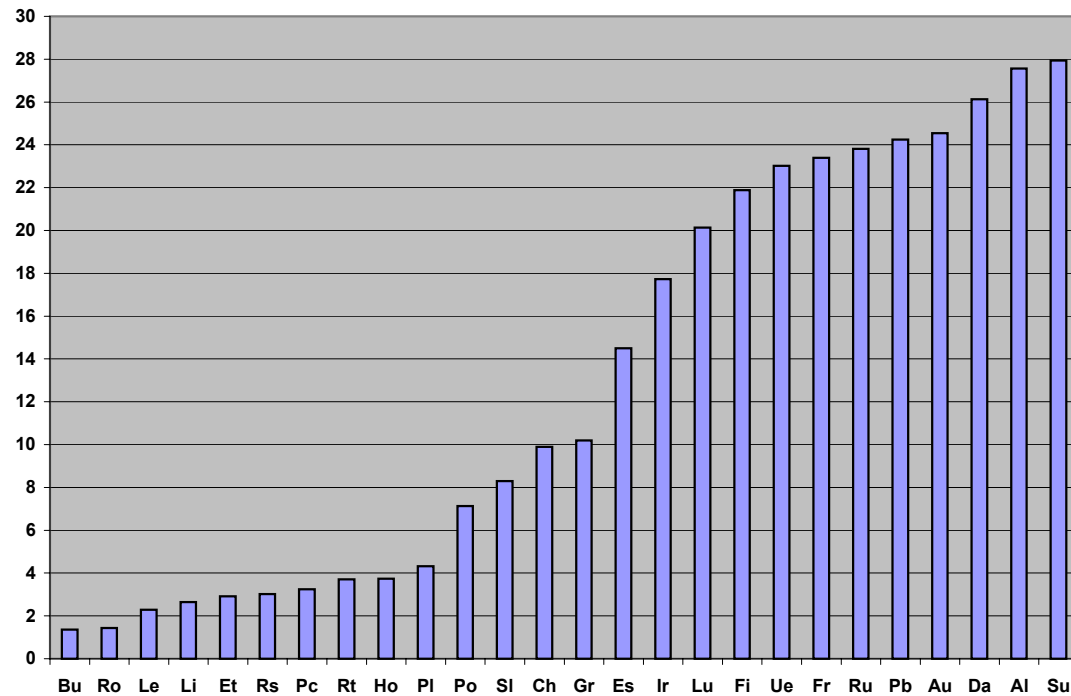
Europe : coût horaire de la main d'œuvre en euro - Exercice 2000  
Ensemble de l'industrie et des services marchands



## Industrie (y compris construction)

Entreprises d'au moins 10 salariés		En €	France =100
Bu	Bulgarie	1,36	5,8
Ro	Roumanie	1,43	6,1
Le	Lettonie	2,28	9,7
Li	Lituanie	2,65	11,3
Et	Estonie	2,91	12,4
Rs	République slovaque	3,02	12,9
Pc	PC11	3,25	13,9
Rt	République tchèque	3,7	15,8
Ho	Hongrie	3,74	16,0
Pl	Pologne	4,32	18,5
Po	Portugal	7,13	30,5
Sl	Slovénie	8,3	35,5
Ch	Chypre	9,9	42,3
Gr	Grèce	10,2	43,6
Es	Espagne	14,5	62,0
Ir	Irlande	17,73	75,8
Lu	Luxembourg	20,13	86,0
Fi	Finlande	21,89	93,5
Ue	UE13	23,02	98,4
Fr	France	23,4	100,0
Ru	Royaume-Uni	23,81	101,8
Pb	Pays-Bas	24,24	103,6
Au	Autriche	24,55	104,9
Da	Danemark	26,13	111,7
Al	Allemagne	27,57	117,8
Su	Suède	27,94	119,4
Max		27,94	
Min		1,36	
Max/Min		20,5	

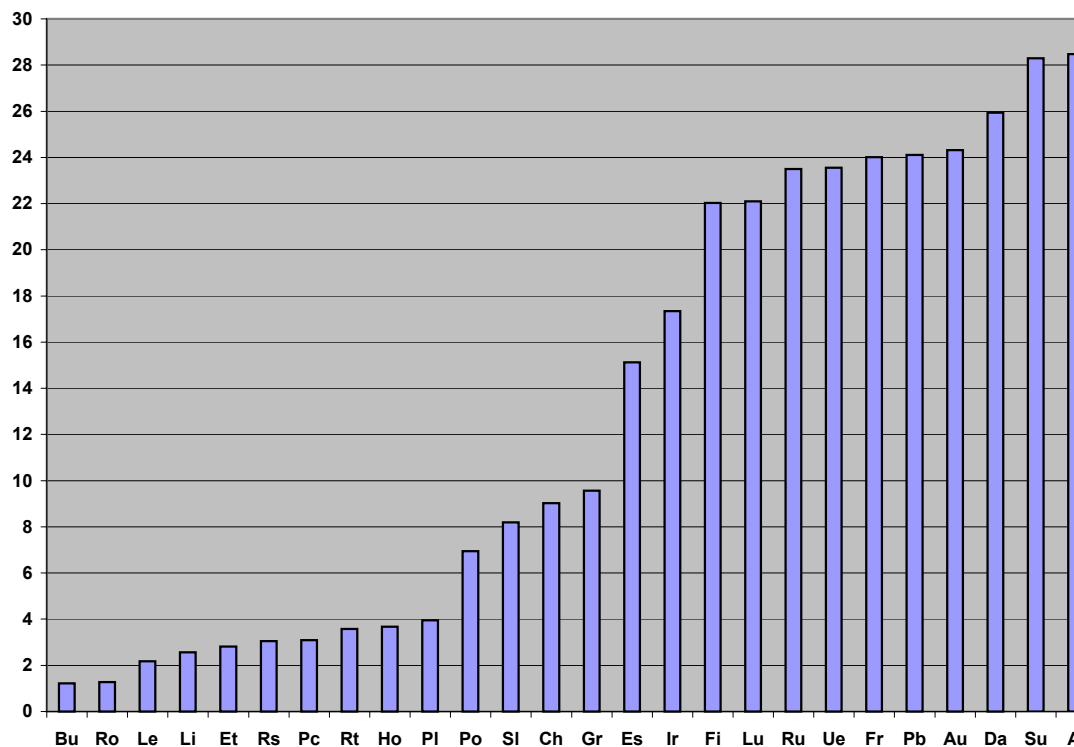
Europe : coût horaire de la main d'œuvre en euro - Exercice 2000  
Ensemble de l'industrie y compris construction



## Industries manufacturières

Entreprises d'au moins 10 salariés		En €	France =100
Bu	Bulgarie	1,22	5,1
Ro	Roumanie	1,28	5,3
Le	Lettonie	2,18	9,1
Li	Lituanie	2,57	10,7
Et	Estonie	2,81	11,7
Rs	République slovaque	3,05	12,7
Pc	PC11	3,09	12,9
Rt	République tchèque	3,58	14,9
Ho	Hongrie	3,68	15,3
Pl	Pologne	3,95	16,5
Po	Portugal	6,94	28,9
Sl	Slovénie	8,19	34,1
Ch	Chypre	9,02	37,6
Gr	Grèce	9,56	39,8
Es	Espagne	15,12	63,0
Ir	Irlande	17,34	72,2
Fi	Finlande	22,03	91,8
Lu	Luxembourg	22,1	92,0
Ru	Royaume-Uni	23,5	97,9
Ue	UE13	23,56	98,1
Fr	France	24,01	100,0
Pb	Pays-Bas	24,11	100,4
Au	Autriche	24,32	101,3
Da	Danemark	25,94	108,0
Su	Suède	28,3	117,9
Al	Allemagne	28,48	118,6
Max		28,48	
Min		1,22	
Max/Min		23,3	

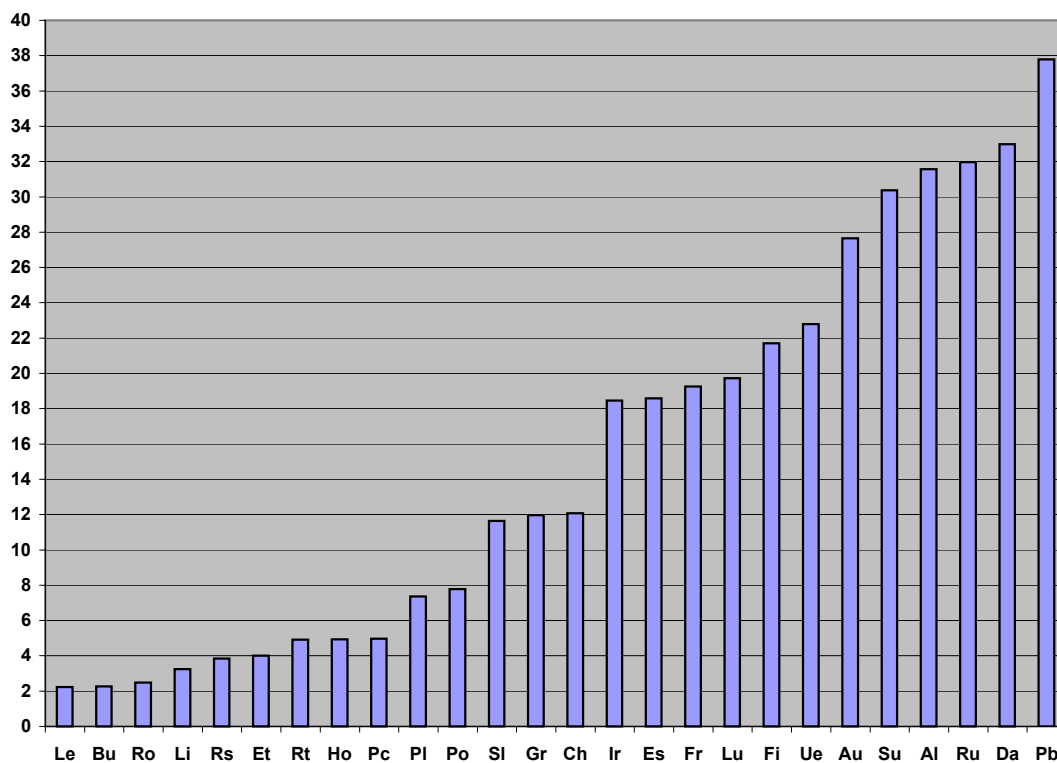
Europe : coût horaire de la main d'œuvre en euro - Exercice 2000  
Industries manufacturières



## Industries extractives

Entreprises d'au moins 10 salariés		En €	France =100
Le	Lettonie	2,23	11,6
Bu	Bulgarie	2,26	11,7
Ro	Roumanie	2,49	12,9
Li	Lituanie	3,24	16,8
Rs	République slovaque	3,85	20,0
Et	Estonie	4,01	20,8
Rt	République tchèque	4,91	25,5
Ho	Hongrie	4,93	25,6
Pc	PC11	4,96	25,8
Pl	Pologne	7,36	38,2
Po	Portugal	7,77	40,4
Sl	Slovénie	11,65	60,5
Gr	Grèce	11,96	62,1
Ch	Chypre	12,08	62,8
Ir	Irlande	18,46	95,9
Es	Espagne	18,58	96,5
Fr	France	19,25	100,0
Lu	Luxembourg	19,73	102,5
Fi	Finlande	21,71	112,8
Ue	UE13	22,79	118,4
Au	Autriche	27,66	143,7
Su	Suède	30,38	157,8
Al	Allemagne	31,57	164,0
Ru	Royaume-Uni	31,97	166,1
Da	Danemark	32,99	171,4
Pb	Pays-Bas	37,79	196,3
Max		37,79	
Min		2,23	
Max/Min		16,9	

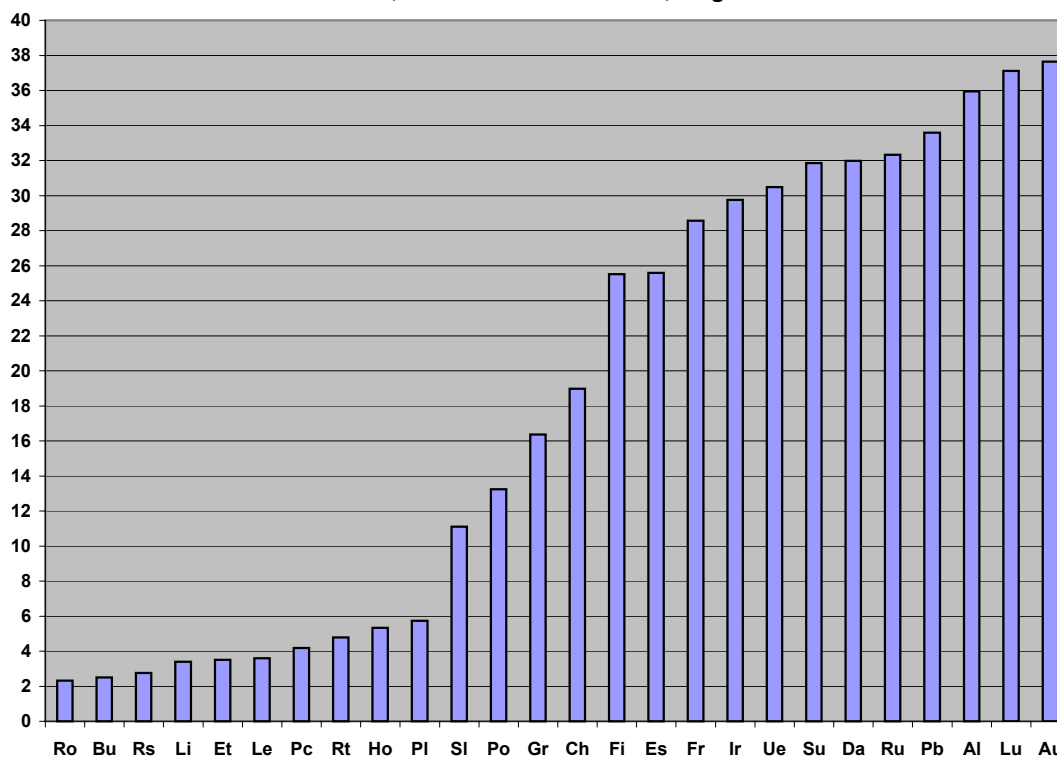
Europe : coût horaire de la main d'œuvre en euro - Exercice 2000  
Industries extractives



## Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau

Entreprises d'au moins 10 salariés		En €	France =100
Ro	Roumanie	2,32	8,1
Bu	Bulgarie	2,51	8,8
Rs	République slovaque	2,75	9,6
Li	Lituanie	3,4	11,9
Et	Estonie	3,51	12,3
Le	Lettonie	3,6	12,6
Pc	PC11	4,18	14,6
Rt	République tchèque	4,78	16,7
Ho	Hongrie	5,34	18,7
Pl	Pologne	5,73	20,1
Sl	Slovénie	11,1	38,9
Po	Portugal	13,25	46,4
Gr	Grèce	16,37	57,3
Ch	Chypre	18,98	66,5
Fi	Finlande	25,51	89,3
Es	Espagne	25,58	89,6
Fr	France	28,56	100,0
Ir	Irlande	29,75	104,2
Ue	UE13	30,48	106,7
Su	Suède	31,86	111,6
Da	Danemark	31,98	112,0
Ru	Royaume-Uni	32,33	113,2
Pb	Pays-Bas	33,59	117,6
Al	Allemagne	35,94	125,8
Lu	Luxembourg	37,12	130,0
Au	Autriche	37,65	131,8
Max		37,65	
Min		2,32	
Max/Min		16,2	

Europe : coût horaire de la main d'œuvre en Euro - Exercice 2000  
Production, distribution d'électricité, de gaz et d'eau

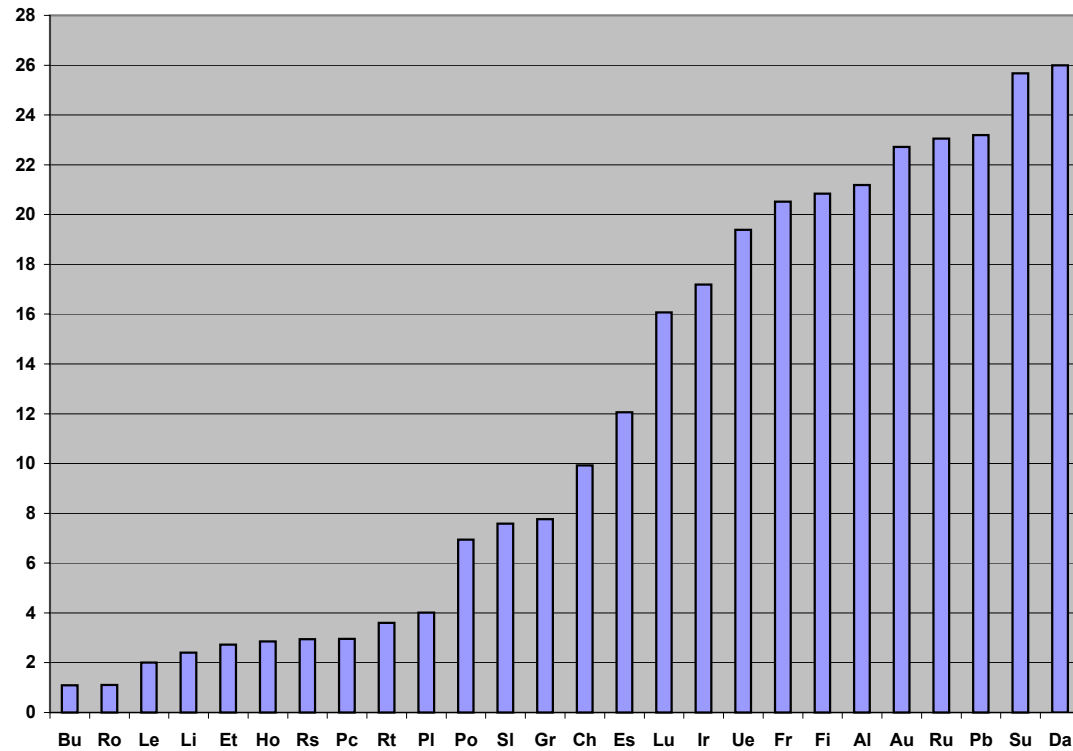




## Construction

Entreprises d'au moins 10 salariés		En €	France =100
Bu	Bulgarie	1,09	5,3
Ro	Roumanie	1,11	5,4
Le	Lettonie	2	9,7
Li	Lituanie	2,41	11,7
Et	Estonie	2,73	13,3
Ho	Hongrie	2,86	13,9
Rs	République slovaque	2,95	14,4
Pc	PC11	2,956	14,4
Rt	République tchèque	3,6	17,5
Pl	Pologne	4,01	19,5
Po	Portugal	6,94	33,8
Sl	Slovénie	7,58	36,9
Gr	Grèce	7,76	37,8
Ch	Chypre	9,92	48,3
Es	Espagne	12,06	58,8
Lu	Luxembourg	16,07	78,3
Ir	Irlande	17,19	83,8
Ue	UE13	19,39	94,5
Fr	France	20,52	100,0
Fi	Finlande	20,84	101,6
Al	Allemagne	21,19	103,3
Au	Autriche	22,71	110,7
Ru	Royaume-Uni	23,05	112,3
Pb	Pays-Bas	23,19	113,0
Su	Suède	25,67	125,1
Da	Danemark	26	126,7
Max		26	
Min		1,09	
Max/Min		23,9	

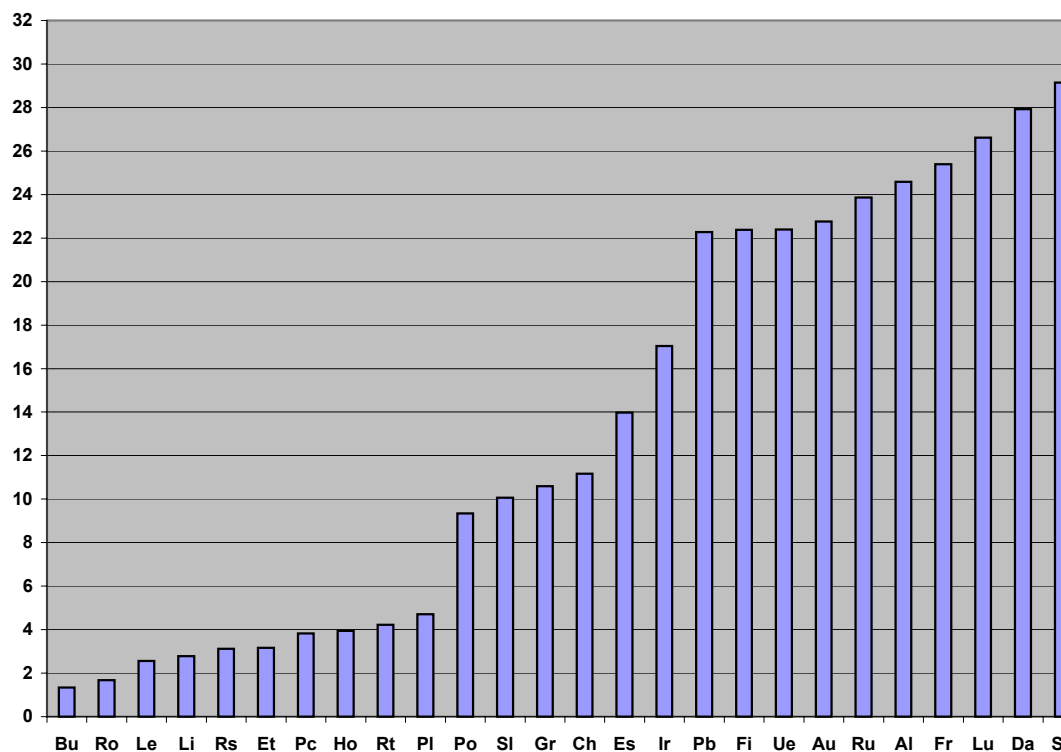
Europe : coût horaire de la main d'œuvre en euro - Exercice 2000  
Construction



## Services marchands

Entreprises d'au moins 10 salariés		En €	France =100
Bu	Bulgarie	1,34	5,3
Ro	Roumanie	1,68	6,6
Le	Lettonie	2,56	10,1
Li	Lituanie	2,78	10,9
Rs	République slovaque	3,12	12,3
Et	Estonie	3,16	12,4
Pc	PC11	3,82	15,0
Ho	Hongrie	3,95	15,6
Rt	République tchèque	4,22	16,6
Pl	Pologne	4,71	18,5
Po	Portugal	9,34	36,8
Sl	Slovenie	10,07	39,6
Gr	Grèce	10,59	41,7
Ch	Chypre	11,16	43,9
Es	Espagne	13,97	55,0
Ir	Irlande	17,04	67,1
Pb	Pays-Bas	22,28	87,7
Fi	Finlande	22,38	88,1
Ue	UE13	22,4	88,2
Au	Autriche	22,76	89,6
Ru	Royaume-Uni	23,87	94,0
Al	Allemagne	24,59	96,8
Fr	France	25,4	100,0
Lu	Luxembourg	26,62	104,8
Da	Danemark	27,92	109,9
Su	Suède	29,14	114,7
<b>Max</b>		<b>29,14</b>	
<b>Min</b>		<b>1,34</b>	
<b>Max/Min</b>		<b>21,7</b>	

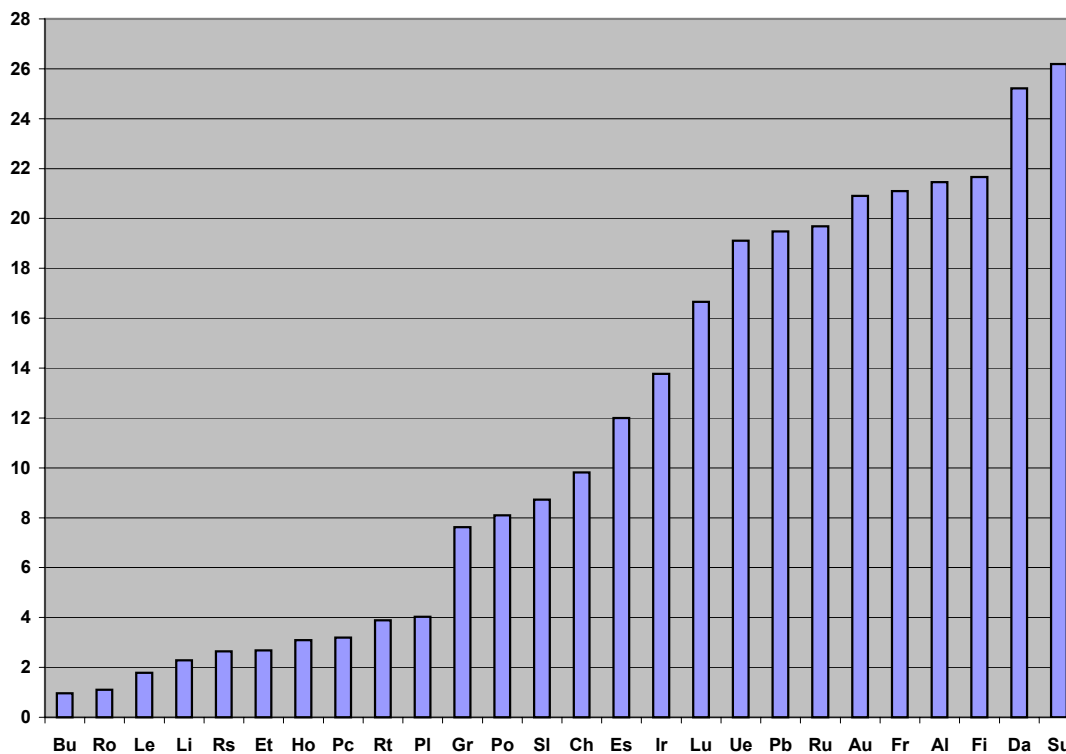
Europe : coût horaire de la main d'œuvre en euro - Exercice 2000  
Services marchands



## Commerce de gros et de détail, réparations

Entreprises d'au moins 10 salariés		En €	France =100
Bu	Bulgarie	0,96	4,5
Ro	Roumanie	1,1	5,2
Le	Lettonie	1,78	8,4
Li	Lituanie	2,28	10,8
Rs	République slovaque	2,64	12,5
Et	Estonie	2,68	12,7
Ho	Hongrie	3,09	14,6
Pc	PC11	3,2	15,2
Rt	République tchèque	3,89	18,4
Pl	Pologne	4,03	19,1
Gr	Grèce	7,62	36,1
Po	Portugal	8,1	38,4
Sl	Slovénie	8,73	41,4
Ch	Chypre	9,82	46,5
Es	Espagne	12	56,9
Ir	Irlande	13,77	65,3
Lu	Luxembourg	16,66	79,0
Ue	UE13	19,11	90,6
Pb	Pays-Bas	19,48	92,3
Ru	Royaume-Uni	19,68	93,3
Au	Autriche	20,91	99,1
Fr	France	21,1	100,0
Al	Allemagne	21,45	101,7
Fi	Finlande	21,66	102,7
Da	Danemark	25,22	119,5
Su	Suède	26,19	124,1
<b>Max</b>		<b>26,19</b>	
<b>Min</b>		<b>0,96</b>	
<b>Max/Min</b>		<b>27,3</b>	

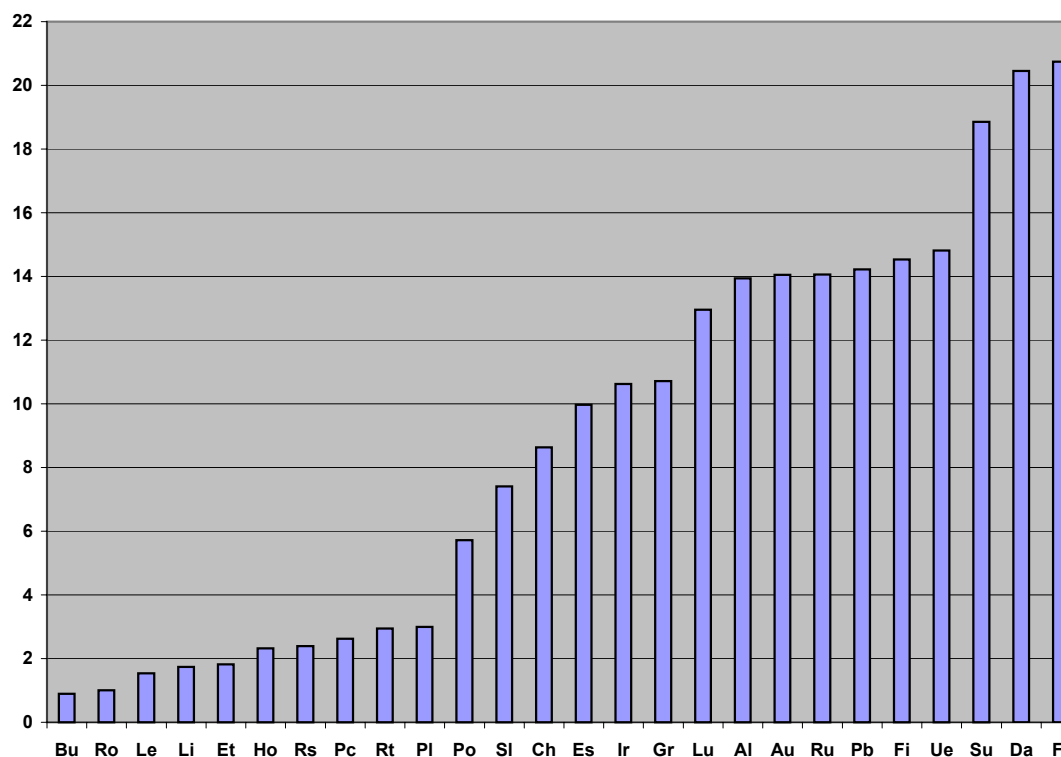
Europe : coût horaire de la main d'œuvre en euro - Exercice 2000  
Commerce de gros et de détail, réparations



## Hôtels et restaurants

Entreprises d'au moins 10 salariés		En €	France =100
Bu	Bulgarie	0,89	4,3
Ro	Roumanie	1,01	4,9
Le	Lettonie	1,54	7,4
Li	Lituanie	1,74	8,4
Et	Estonie	1,82	8,8
Ho	Hongrie	2,32	11,2
Rs	République slovaque	2,39	11,5
Pc	PC11	2,62	12,6
Rt	République tchèque	2,94	14,2
Pl	Pologne	3	14,5
Po	Portugal	5,72	27,6
Sl	Slovénie	7,41	35,7
Ch	Chypre	8,63	41,6
Es	Espagne	9,97	48,1
Ir	Irlande	10,62	51,2
Gr	Grèce	10,71	51,6
Lu	Luxembourg	12,95	62,4
Al	Allemagne	13,94	67,2
Au	Autriche	14,05	67,7
Ru	Royaume-Uni	14,06	67,8
Pb	Pays-Bas	14,22	68,6
Fi	Finlande	14,53	70,1
Ue	UE13	14,81	71,4
Su	Suède	18,85	90,9
Da	Danemark	20,45	98,6
Fr	France	20,74	100,0
<b>Max</b>		<b>20,74</b>	
<b>Min</b>		<b>0,89</b>	
<b>Max/Min</b>		<b>23,3</b>	

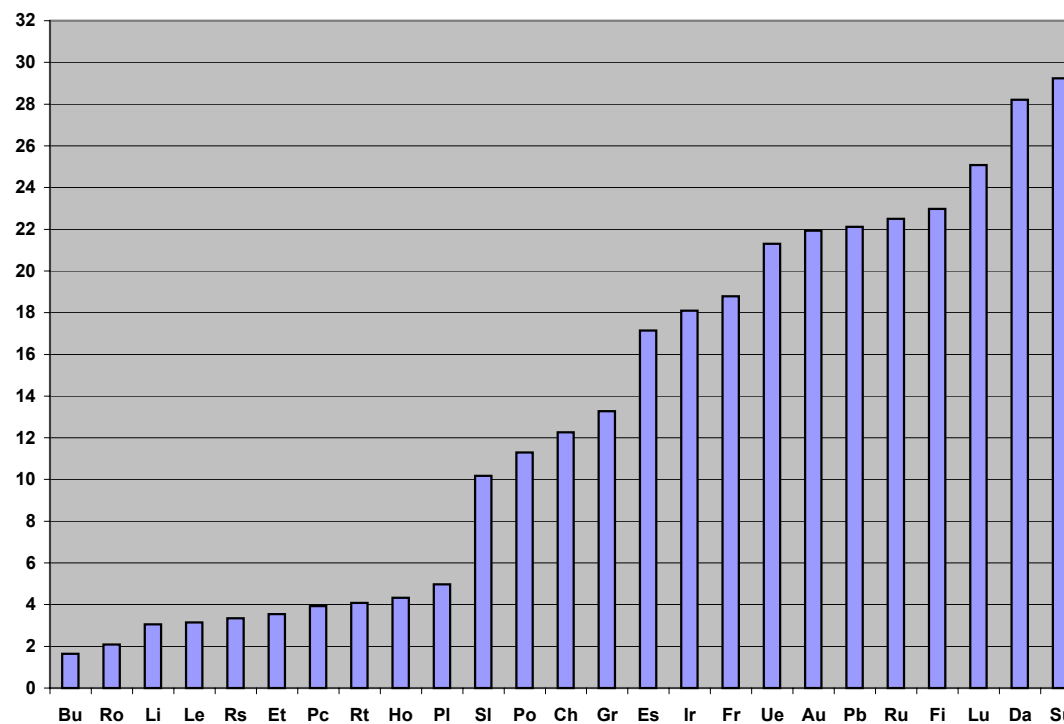
Europe : coût horaire de la main d'œuvre en euro - Exercice 2000  
Hôtels et restaurants



## Transports et télécommunications

Entreprises d'au moins 10 salariés		En €	France =100
Bu	Bulgarie	1,64	8,7
Ro	Roumanie	2,09	11,1
Li	Lituanie	3,06	16,3
Le	Lettonie	3,14	16,7
Rs	République slovaque	3,35	17,8
Et	Estonie	3,54	18,8
Pc	PC11	3,93	20,9
Rt	République tchèque	4,08	21,7
Ho	Hongrie	4,33	23,1
Pl	Pologne	4,98	26,5
Sl	Slovénie	10,18	54,2
Po	Portugal	11,3	60,2
Ch	Chypre	12,27	65,3
Gr	Grèce	13,27	70,7
Es	Espagne	17,14	91,3
Ir	Irlande	18,1	96,4
Fr	France	18,78	100,0
Ue	UE13	21,3	113,4
Au	Autriche	21,93	116,8
Pb	Pays-Bas	22,11	117,7
Ru	Royaume-Uni	22,5	119,8
Fi	Finlande	22,97	122,3
Lu	Luxembourg	25,08	133,5
Da	Danemark	28,21	150,2
Su	Suède	29,24	155,7
Max		29,24	
Min		1,64	
Max/Min		17,8	

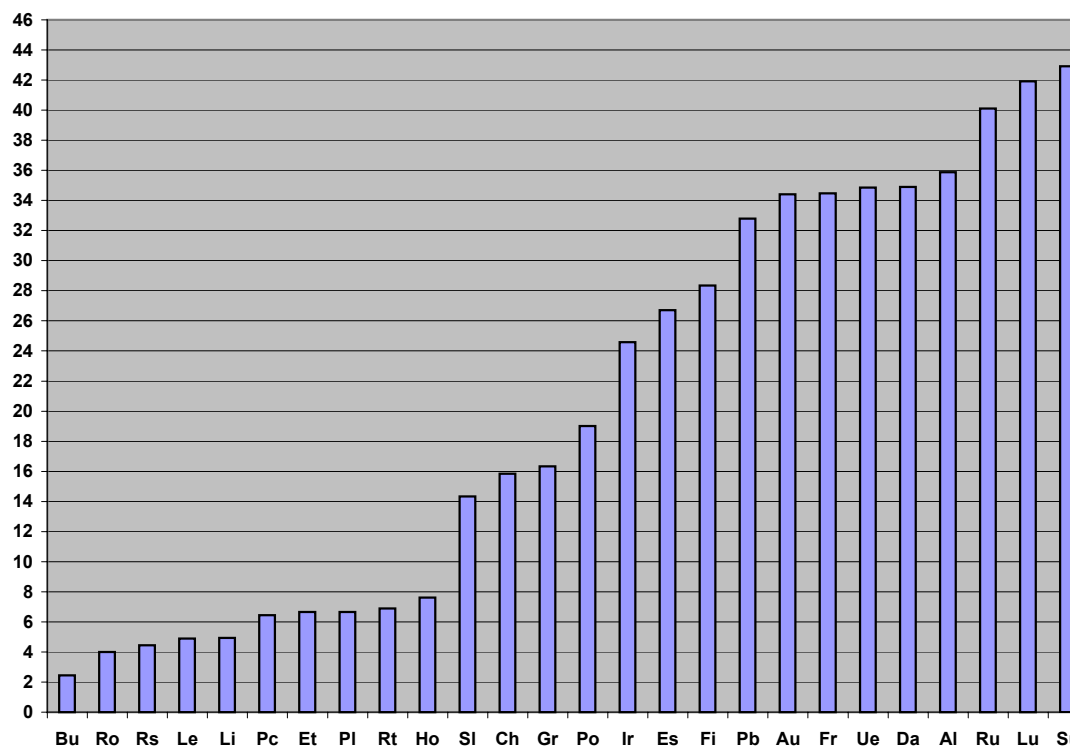
Europe : coût horaire de la main d'œuvre en euro - Exercice 2000  
Transports et télécommunications



## Activités financières

Entreprises d'au moins 10 salariés		En €	France =100
Bu	Bulgarie	2,44	7,1
Ro	Roumanie	3,99	11,6
Rs	République slovaque	4,45	12,9
Le	Lettonie	4,89	14,2
Li	Lituanie	4,93	14,3
Pc	PC11	6,45	18,7
Et	Estonie	6,66	19,3
Pl	Pologne	6,66	19,3
Rt	République tchèque	6,89	20,0
Ho	Hongrie	7,61	22,1
Sl	Slovénie	14,34	41,6
Ch	Chypre	15,84	46,0
Gr	Grèce	16,34	47,4
Po	Portugal	19,01	55,1
Ir	Irlande	24,58	71,3
Es	Espagne	26,72	77,5
Fi	Finlande	28,34	82,2
Pb	Pays-Bas	32,79	95,1
Au	Autriche	34,42	99,9
Fr	France	34,47	100,0
Ue	UE13	34,85	101,1
Da	Danemark	34,9	101,2
Al	Allemagne	35,87	104,1
Ru	Royaume-Uni	40,11	116,4
Lu	Luxembourg	41,91	121,6
Su	Suède	42,92	124,5
Max		42,92	
Min		2,44	
Max/Min		17,6	

Europe : coût horaire de la main d'œuvre en euro - Exercice 2000  
Activités financières

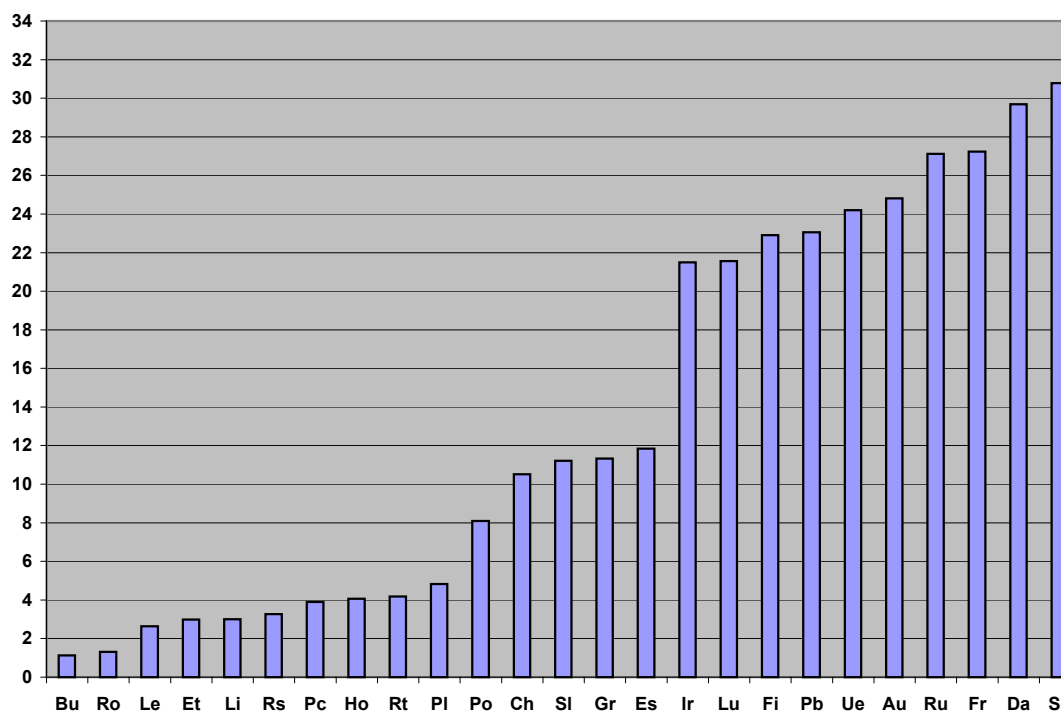




## Locations et services aux entreprises

Entreprises d'au moins 10 salariés		En €	France =100
Bu	Bulgarie	1,12	4,1
Ro	Roumanie	1,31	4,8
Le	Lettonie	2,63	9,7
Et	Estonie	2,99	11,0
Li	Lituanie	3	11,0
Rs	République slovaque	3,26	12,0
Pc	PC11	3,89	14,3
Ho	Hongrie	4,07	14,9
Rt	République tchèque	4,18	15,3
Pl	Pologne	4,83	17,7
Po	Portugal	8,09	29,7
Ch	Chypre	10,51	38,6
Sl	Slovénie	11,21	41,2
Gr	Grèce	11,33	41,6
Es	Espagne	11,85	43,5
Ir	Irlande	21,49	78,9
Lu	Luxembourg	21,56	79,1
Fi	Finlande	22,91	84,1
Pb	Pays-Bas	23,06	84,7
Ue	UE13	24,2	88,8
Au	Autriche	24,81	91,1
Ru	Royaume-Uni	27,11	99,5
Fr	France	27,24	100,0
Da	Danemark	29,68	109,0
Su	Suède	30,78	113,0
Max		30,78	
Min		1,12	
Max/Min		27,5	

Europe : coût horaire de la main d'œuvre en euro - Exercice 2000  
Locations et services aux entreprises



**Vous pouvez consulter  
le sommaire des numéros antérieurs  
de la Revue de Rexecode sur  
[www.rexecode.asso.fr](http://www.rexecode.asso.fr)**





# revue de Rexecode

---

n° 80  
3eme trimestre 2003

Rexecode  
Centre de Recherches pour l'Expansion de l'Economie  
et le développement des Entreprises

---

Un centre d'études économiques indépendant  
ouvert aux entreprises

Créé en 1957, Rexecode est la première association française de recherches et d'études économiques privée et indépendante tournée vers l'entreprise. Rexecode est ouvert à toute entreprise ou organisation professionnelle soucieuse d'être directement et immédiatement informée des changements économiques en cours et de soutenir les objectifs de l'association. Rexecode compte aujourd'hui environ une centaine d'adhérents parmi les tous premiers groupes industriels ou financiers français.

#### Une veille conjoncturelle permanente

Rexecode assure une veille conjoncturelle permanente grâce à des données mises à jour et vérifiées quotidiennement, à des analyses régulières de la conjoncture et à une exploration des tendances probables de l'économie française et internationale. Les analyses des économistes de Rexecode font l'objet de documents écrits, adressés aux adhérents à des fréquences hebdomadaires, mensuelles, trimestrielles ou annuelles. Elles sont régulièrement présentées et discutées au cours de réunions de travail qui permettent un échange avec l'équipe de Rexecode mais aussi entre les adhérents.

#### Un regard d'entreprise sur la politique économique

Outre ses travaux d'analyse conjoncturelle, Rexecode est consulté en tant qu'expert au sein d'instances telles que le Groupe Technique de la Commission des Comptes de la Nation, les Commissions du Plan, les groupes GPA du Medef. Il intervient de la même manière auprès des pouvoirs publics et des commissions des assemblées parlementaires pour leur apporter une vision d'entreprise sur la politique économique. Il publie chaque trimestre certains de ses travaux dans la Revue de Rexecode.



[www.rexecode.asso.fr](http://www.rexecode.asso.fr)