

Paris, le 6 mars 2007

Des différents systèmes économiques : institutions et culture économiques

Par Edmund Phelps *

Les réformes que les pays d'Europe occidentale choisissent de mettre en œuvre pour tenter d'améliorer leurs performances économiques pourraient bien constituer un terrain d'essai pour éprouver la valeur de la théorie selon laquelle le *système économique* d'un pays, à savoir sa culture et ses institutions économiques, est important pour les résultats économiques de la société. Certains estiment que seul compte le système social, notamment le volume des dépenses sociales. D'autres considèrent de manière plus subtile que c'est le système économique en général qui importe, et que, heureusement, l'Europe a optimisé ce système : il n'avancerait donc à rien de le modifier.

Il est de plus en plus communément admis que les indicateurs de performance de l'économie nationale de presque tous les pays européens ne tiennent généralement pas la comparaison avec ceux d'autres pays membres du G7 tels que les Etats-Unis. La productivité des trois grands pays de la zone euro – Allemagne, France, Italie – a cessé de gagner du terrain par rapport au niveau enregistré aux Etats-Unis au début des années 1990, pour accuser ensuite une perte continue depuis lors, avec un écart particulièrement marqué à la fin de la dernière décennie au moment où les Etats-Unis connaissaient une accélération de leur productivité. Les taux de chômage en France et en Allemagne sont habituellement bien plus élevés qu'aux Etats-Unis, au Royaume-Uni, au Danemark, au Canada et en Irlande. Cela fait des décennies que l'on observe un faible taux d'activité en France et, de manière plus frappante, en Italie. D'après les informations disponibles, le niveau d'implication et de satisfaction professionnelle des salariés tel qu'il ressort des enquêtes est sensiblement plus bas dans les trois grands pays de la zone euro qu'aux Etats-Unis, au Canada et au Royaume-Uni.

Il est logique d'en déduire que les systèmes économiques des pays du vieux continent ne sont pas conçus pour être hautement performants. De mon point de vue, les économies de ces pays ont commencé à enregistrer des résultats peu satisfaisants au cours de l'entre-deux-guerres et ont continué ainsi dans les décennies d'après-guerre, avec ici ou là des mesures correctives, parfois de nouveaux faux-pas. Personne n'avait conscience de faiblesses structurelles pendant la période des Trente Glorieuses, lorsque l'opportunité facile à saisir que représentaient les technologies encore inexploitées à l'étranger et l'aspiration des Européens à retrouver leur richesse perdue durant la guerre ont généré une croissance rapide et un niveau d'emploi élevé. Aujourd'hui, en revanche, nombreux sont ceux qui ont pris conscience de l'existence d'un problème.

* Professeur titulaire de la chaire Mc Vickar d'économie politique à l'université de Columbia ; directeur du Centre de recherche sur le capitalisme et la société (Center on Capitalism and Society), Institut de la Terre (Earth Institute), de l'université de Columbia. Lauréat 2006 du Prix Nobel d'économie. Cet exposé reprend dans une large mesure des éléments de *Economic Performance and Economic Culture*, conférence du CESifo et du CCS, qui s'est déroulée à Venise en juillet 2006 (cf. Working Papers Series, CCS, www.earth.columbia.edu/ccs) et d'*Entrepreneurial Culture*, Wall Street Journal, éditions européenne et américaine, du 12 février 2007.

Quelle pourrait être l'origine de ces résultats insuffisants ? Il est possible que le faible niveau de satisfaction professionnelle et d'investissement dans le travail des salariés européens soit une cause immédiate mais non la cause profonde des mauvais taux de participation et de chômage. Sans compter qu'un niveau de chômage élevé peut conduire à une inadéquation emploi-employé, aggravant ainsi le manque d'investissement et l'insatisfaction dans le travail. Il convient donc de rechercher la ou les cause(s) du syndrome dans son ensemble, caractérisé par un faible niveau d'emploi, de productivité, d'investissement et de satisfaction professionnelle.

De nombreux économistes attribuent les forts taux de chômage et le faible taux d'activité, voire la productivité insuffisante, au modèle social européen, notamment aux avantages sociaux pléthoriques et aux impôts nécessaires à leur financement. Cet argument est classique mais néanmoins fallacieux. Il est peu probable que la diminution du taux de salaire net qui en résulte ait un effet dissuasif durable sur l'emploi, car une baisse des revenus se traduit par une baisse de l'épargne et une fois que les richesses privées ont retrouvé leur niveau antérieur par rapport au salaire net, les gens sont aussi motivés qu'avant pour aller travailler. Toute attaque contre les avantages sociaux doit porter essentiellement sur l'immense « richesse sociale » que l'Etat providence crée d'un trait de plume.

Pourtant, les études statistiques sur les effets des dépenses sociales sur l'emploi fournissent des résultats inégaux. Dans tous les cas, il est difficile de considérer qu'une réduction des dépenses serait susceptible de transformer les résultats économiques. (Il est vrai que certains économistes estiment qu'une augmentation des richesses, sociales comme privées, accroît la détermination de la population à résister aux chocs du marché et aide les chefs d'entreprise à financer l'innovation. Personnellement, j'ai du mal à y croire.)

Si je devais nuancer mon scepticisme, ce pourrait être en mentionnant la grande mobilité actuelle des jeunes Français et des jeunes Italiens vers des pays où les taux d'imposition et les avantages sociaux sont moins importants. Lorsque la France accumulait les avantages offerts par son Etat providence, c'était en partant du principe que sa main-d'œuvre n'avait nulle part ailleurs où aller. Il n'en est plus ainsi. Encore que la plupart des personnes en âge de travailler aient des liens difficiles à couper avec leur pays.

UN MANQUE DE DYNAMISME ÉCONOMIQUE

Ma thèse est que le manque de dynamisme — autrement dit, la faible proportion d'innovations rentables — constitue la clé du problème des économies européennes. Du fait de la lenteur de son évolution, le dynamisme d'un pays ne peut se mesurer au regard de sa croissance à court ou moyen terme. Le dynamisme est fonction de la fertilité du pays en matière d'idées novatrices et potentiellement rentables, de son aptitude à identifier et à développer les idées les plus prometteuses et de sa prédisposition à évaluer et à tester les nouveaux produits et procédés lancés sur le marché.

Le manque de dynamisme européen est visible. L'Allemagne, l'Italie et la France témoignent d'un moindre dynamisme en comparaison des États-Unis et des autres pays. Leurs entreprises sont bien moins nombreuses à venir se classer dans le peloton de tête. Tout comme sont moins nombreux leurs salariés occupant des postes où ils jouissent de cette large liberté de décision qui se révèle essentielle dans les entreprises engagées dans des activités novatrices, et donc créatives.

Je soutiens que ce manque de dynamisme trouve sa cause dans le type de « modèle économique » adopté par la plupart, si ce n'est la totalité, des pays européens. Du modèle économique d'un pays dépend son dynamisme, qui est lui-même déterminant pour ses performances économiques. Dans un pays où la création d'entreprises est forte, et par conséquent, où l'innovation et toutes les activités de finance et de gestion qui en découlent, se développent, les emplois à pourvoir sont plus nombreux et les postes créés relativement plus attrayants, satisfaisants et épanouissants, ce qui entraîne une augmentation du taux de participation des salariés et un sursaut de la productivité. De ce fait, je considère le modèle économique en vigueur dans les pays européens comme une des principales causes — voire peut-être la cause principale — de leurs médiocres performances.

LE RÔLE DES INSTITUTIONS ÉCONOMIQUES

Le modèle économique d'un pays est bidimensionnel. Il se compose en premier lieu de ses *institutions économiques*. Les institutions économiques des pays européens semblent peu propices au dynamisme. Elles se caractérisent par une segmentation/balkanisation du secteur financier, qui favorise les nationaux et impose une myriade d'obstacles et de sanctions aux chefs d'entreprise étrangers, par la frilosité face aux nouveaux produits ou le manque d'éducation des consommateurs, par la participation des syndicats aux décisions de gestion par la voie du vote (et non juste par l'émission d'avis) et par l'intervention de l'État.

Certaines de mes études, dont l'objet était d'identifier les caractéristiques propres aux économies avancées les moins dynamiques — les moins réactives au stimulus de la révolution technologique — ont mis en évidence, au sein de ces économies, d'une part, la force des institutions qui ont un rôle de frein, comme les lois protégeant le travail et la lourdeur des formalités administratives et, d'autre part, la faiblesse des institutions susceptibles de jouer un rôle de stimulant, telles qu'un marché boursier en bonne santé et un système d'enseignement de culture générale étendue.

Je connais l'insistance avec laquelle on vante dans certains cercles en France les mérites des institutions économiques, n'allant pas jusqu'à parler de leur perfection mais du moins à les juger plutôt satisfaisantes par comparaison avec celles existant ailleurs. Il me faut cependant souligner le caractère malsain du droit des sociétés et du droit du travail sur le dynamisme de l'économie française. Outre la loi bien connue sur les 35 heures, les chefs d'entreprise sont pris dans un réseau complexe de restrictions tissé par le droit du travail et le droit des sociétés. Voici une synthèse de deux articles du code du travail établie par deux juristes français :

Comité d'entreprise

La mise en place d'un comité d'entreprise n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins cinquante salariés est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes. Le comité d'entreprise est investi de larges pouvoirs et doit être consulté sur la quasi-totalité des décisions majeures de l'entreprise. En vertu de l'article L.432-1 du code du travail, le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté, en particulier sur les questions suivantes :

- (i) questions intéressant la réorganisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et notamment, sur les mesures de nature à affecter :
 - le volume ou la structure des effectifs ;
 - la durée du travail ;

- les conditions d'emploi et de travail ; et
 - la formation professionnelle.
- (ii) la restructuration et la compression des effectifs ;
- (iii) la modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise, notamment en cas de fusion, de cession, de modification importante des structures de production de l'entreprise, d'acquisition ou de cession de filiales.

L'absence de désignation de délégués du personnel constitue un délit d'entrave au bon déroulement de la mission des représentants du personnel de l'entreprise, punissable d'un an d'emprisonnement et/ou d'une amende de 3 750 € (pour l'employeur) et/ou d'une amende de 18 750 € (pour l'entreprise en tant que personne morale).

Convention collective

Les dispositions de la convention collective sont le résultat des négociations engagées au niveau local ou national entre les organisations patronales et les syndicats des salariés au sein d'un secteur. Les conventions collectives ont généralement force obligatoire pour les employeurs qui n'ont pris aucune part à la négociation collective et n'appartiennent à aucun groupement d'employeurs partie aux négociations.

La convention collective régit :

- les relations de travail individuelles et collectives,
- les conditions de travail, et
- les avantages sociaux.

La convention collective applicable est celle dont relève l'activité principale de l'entreprise.

Ces restrictions n'entraînent pas seulement une réduction de la valeur de revente des actifs et des entités créées à l'initiative des chefs d'entreprise. Elles dissuadent également les chefs d'entreprise de se lancer dans la création d'une nouvelle société ou d'un nouvel établissement, sachant que, s'ils souhaitent plus tard en réaliser la cession, la valeur de revente sera diminuée.

CULTURE ECONOMIQUE

L'autre composante du modèle économique est constituée de divers éléments liés à la culture économique du pays. Certains facteurs culturels peuvent avoir des effets *directs* sur les résultats – outre leurs effets *indirects* par le biais des institutions qu'ils favorisent. Les valeurs et les mentalités sont comparables aux institutions – certaines peuvent constituer un frein, d'autre créer des conditions favorables. Elles font tout autant partie de l'« économie » et sont peut-être aussi importantes pour son bon fonctionnement que les institutions. À l'évidence, toute étude portant sur les causes des mauvaises performances économiques des pays européens qui ferait l'impasse sur cette partie du système ne pourrait produire que des résultats d'une fiabilité incertaine.

Bien entendu, il se peut que tous les individus désirent au fond la même chose. Cependant, tous n'ont pas l'instinct de demander et de chercher ce qui servira le mieux leurs objectifs ultimes. Les enquêtes sur les valeurs réalisées par l'Université du Michigan montrent que le

nombre de personnes en âge de travailler déclarant avoir certaines "valeurs" sur leur lieu de travail en Allemagne, en France et en Italie diffère quelque peu de celui de ces mêmes personnes aux États-Unis et au sein des autres pays utilisés pour la comparaison. Les valeurs susceptibles d'influer sur le dynamisme revêtent en l'occurrence un intérêt particulier. Relativement peu de personnes en Allemagne, en France et en Italie déclarent souhaiter un emploi offrant des possibilités de réalisation de soi (42 % en France et 54 % en Italie, une moyenne de 73 % au Canada et aux États-Unis), de prise d'initiatives (38 % en France et 47 % en Italie, une moyenne de 53 % au Canada et aux États-Unis), voire un emploi enrichissant (59 % en France et en Italie, une moyenne de 71,5 % au Canada et au Royaume-Uni). Un petit nombre de personnes aspire à prendre des responsabilités ou à jouir de sa liberté (57 % en Allemagne et 58 % en France contre 61 % aux États-Unis et 65 % au Canada) et relativement peu de personnes apprécient de recevoir des ordres (Italie 1,03 (sur 3.0) et Allemagne 1,13 contre 1,34 au Canada et 1,47 aux États-Unis).

Nombreux sont ceux qui pourraient être tentés de croire que l'esprit d'émulation, la capacité de résolution des problèmes, de maîtrise et de découverte a des effets sur le dynamisme d'un pays et, partant, sur ses performances économiques. Dans les pays où cet esprit et cette capacité sont faibles, un entrepreneur qui envisage de créer une société pourrait être dissuadé de réaliser son projet par la perspective d'employés peu enthousiastes pour ce type d'expérience. Et il se peut même que les entrepreneurs soient rares. Comme par hasard, une étude que j'ai menée l'été dernier sur 18 pays développés a montré que les différences entre pays pour chacun des indicateurs de performances s'expliquent largement par les différences entre pays existant au niveau des valeurs culturelles mentionnées plus haut. (Presque toutes ces valeurs exercent une influence non négligeable sur la plupart des indicateurs.)

La faiblesse de ces valeurs dans les pays d'Europe ne constitue pas le seul obstacle à une relance du dynamisme dans ces pays. Il y a aussi l'objectif de protéger, au nom de la solidarité, les « partenaires sociaux » - les collectivités et les régions, les propriétaires d'entreprises, les syndicats et les professions libérales – des forces du marché déstabilisatrices. Il y a également le consensus qui vise à bloquer les initiatives lancées par les entreprises sans le consentement des « parties prenantes » – les personnes qui, outre les propriétaires, ont un intérêt dans l'entreprise, comme les salariés, les clients et les entreprises concurrentes. Il existe un courant de pensée qui place la communauté et la société au-dessus de l'engagement individuel et de l'épanouissement personnel, qui découle du refus du matérialisme et des tendances égalitaires de la culture occidentale ; le « scientisme » qui considère que la recherche publique est la clé de l'accroissement de la productivité, et une tradition d'organisation hiérarchique au sein des pays européens. Enfin, il ne faut pas oublier le refus du mercantilisme. Hans-Werner Sinn m'a fait remarquer un jour qu'« un Allemand préférera déclarer qu'il a hérité de sa fortune plutôt que de dire qu'il l'a faite lui-même ». Cette mentalité pourrait remonter à l'époque de la monarchie. Louis XIV avait déclaré à son fils « Nous ne gagnons pas d'argent, nous faisons des mariages d'argent. »

Dans le cadre de précédents travaux, j'avais organisé ma pensée autour de certains de ces courants de pensée européens qui ont fait suite au siècle des lumières et au capitalisme du XIX^e siècle : le solidarisme, le consensualisme, le refus du mercantilisme et le conformisme. Pour être sincère, je n'avais pas imaginé que les Européens pourraient *moins* avoir l'esprit d'entreprise. Il ne m'était pas venu à l'esprit que ces hommes et ces femmes pourraient avoir moins besoin de relever des défis moraux, de résoudre des problèmes, de faire preuve d'initiative et de prendre des responsabilités.

Il se peut que les Européens aient appris à ne pas attacher beaucoup d'importance à ces valeurs, se rendant compte, au cours des XIX^e et XX^e siècles, des faibles possibilités d'exercice de la liberté et de la responsabilité, ou des faibles satisfactions retirées de celui-ci. De même, il se peut que les Américains considèrent ces valeurs comme allant de soi, ayant ingéré des doses importantes de liberté et d'initiative pendant des générations. Il semble que ceci soit ce que Tocqueville pensait.

« La plus grande participation des Américains à leur gouvernement, leur éducation assez générale et les plus grandes égalités d'opportunités encouragent conjointement l'émergence d'un "homme d'action" ayant la capacité de "saisir la chance du moment" ». ^{NdT}

SYNTHÈSE

Le principal point à retenir est que les résultats empiriques évoqués précédemment soutiennent la thèse des Lumières selon laquelle la culture d'une nation finit par influencer sur ses performances économiques à tous égards, que ce soit en termes de productivité, de prospérité et de développement personnel.

Ce fut une erreur de la part des Européens que de penser qu'ils détenaient les valeurs justes — justes à leurs yeux. Ces valeurs les ont incités à adopter des modèles économiques dont les résultats suscitent aujourd'hui le mécontentement de la majorité de la population en âge de travailler. Peut-être la solution, la manière de passer de résultats insatisfaisants à un niveau de performance élevé, impliquera-t-elle pour l'Europe non seulement une réforme des institutions mais une remise en cause culturelle et un retour aux fondements philosophiques qui ont fait sa grandeur, à savoir le vitalisme d'Aristote, de Cellini, de Cervantes, de Voltaire et d'Henri Bergson.

^{NdT} Citation non trouvée en français.