



# ECONEWS

## LA COMPÉTITIVITÉ LUXEMBOURGEOISE EN BERNE ? UN THERMOMÈTRE DÉFAILLANT PLUTÔT QU'UNE POUSSÉE DE FIÈVRE !



ÉCONOMIE

Au mois de juin, le *World Competitiveness Center* de l'école de commerce suisse International Institute for Management Development (IMD) a publié la nouvelle mouture de son *World Competitiveness Ranking*, plaçant le Luxembourg à la 23<sup>e</sup> place mondiale sur 67 pays.


Si le décrochage du Luxembourg dans un classement de compétitivité provoque des cris d'alarme dans certains milieux économiques, force est de constater que ces alertes n'ont pas vraiment de fondement. En effet, la dégradation de la compétitivité s'explique essentiellement par le contexte économique européen d'une part (1<sup>er</sup> pilier des performances économiques), par la non prise en compte de spécificités luxembourgeoises sans lien direct avec la compétitivité (stocks et flux d'investissements étrangers) et par une perception de plus en plus négative qu'ont les entreprises établies interrogées sur la situation du pays (3<sup>e</sup> pilier de l'environnement des affaires) qui devient contreproductive en mettant à mal l'attractivité du pays.

Au-delà du contexte conjoncturel, il convient de noter que les apparentes faiblesses en termes de compétitivité (notamment le niveau de revenus et les dépenses publiques) sont, bien souvent, autant d'atouts en matière d'attractivité. Si l'on pousse ce raisonnement, on peut se demander, à la façon de Paul de Grauwe (2002), dans quelle mesure les dépenses publiques sont, à moyen et long terme, un facteur d'attractivité et in fine de compétitivité. En effet, cet économiste constate que « les pays qui dépensent le plus en matière sociale sont aussi ceux qui ont un meilleur classement de compétitivité <sup>1</sup>. »

Comme pour tous les classements internationaux, il convient donc de faire preuve de discernement, et plus particulièrement de ne pas se laisser piéger par les hypothèses de travail dictées par le cadre idéologique des créateurs de ce classement. Ainsi, les indices de compétitivité mettent surtout en avant des facteurs de compétitivité-prix, comme les dépenses publiques, les niveaux de salaire ou l'évolution de la productivité du travail, aux dépens d'autres facteurs de compétitivité hors prix et d'attractivité tels que les systèmes d'éducation et de formation, les filets de protection sociale ou l'innovation et la recherche.

<sup>1</sup> Voir l'annexe pour plus de détails.





Pire encore, les commentateurs nationaux se résument à enfoncer le clou sur les seuls facteurs de compétitivité-prix en revendiquant des allongements du temps de travail, la suppression du système d'indexation automatique des salaires, des baisses des impôts et le démantèlement du système de retraites, plutôt que de se remémorer la définition de compétitivité retenue par les partenaires sociaux dans le cadre des travaux du Conseil économique et social, c'est-à-dire « la capacité d'une nation à améliorer durablement le niveau de vie de ses habitants et à leur procurer un haut niveau d'emploi et de cohésion sociale tout en préservant l'environnement. » (CES (2016), p. 2)

Ces travaux, réalisés suite à une auto-saisine du CES, partaient en effet du constat que « [l]es benchmarks, et notamment quelques indicateurs sous-jacents, ne tiennent pas suffisamment compte des spécificités du Luxembourg (cf. territoire très exigu avec un marché domestique des biens et services de taille restreinte et un marché du travail et une économie largement ouverts sur l'étranger et dominés par le secteur des services, notamment financiers) et ne procurent donc qu'une image imparfaite et partielle de la situation économique, sociale et financière du pays. » (CES (2016), p. 2)

Il y a trente ans déjà, Paul Krugman (1994), attirait l'attention sur le fait que la compétitivité est trop souvent prétextée afin de mettre en œuvre des mesures difficiles ou impopulaires sans s'attaquer aux véritables causes des problèmes<sup>2</sup>.

Trente ans après les critiques par Krugman de la notion de compétitivité et de ses utilisations abusives, et près de dix ans après la tentative du CES de donner de la substance à ce nébuleux concept, il semble donc que la situation n'a guère évolué.

Au-delà des critiques conceptuelles, au vu des indicateurs retenus dans les rankings de compétitivité (et en l'occurrence celui d'IMD), force est de constater que compétitivité et attractivité ne font pas bon ménage. Ainsi, il suffit de comparer les résultats du *World Competitiveness Yearbook* à ceux du *Talent Ranking* également produit par IMD.

Dans le classement des talents, il est incontestable que le Luxembourg fait meilleure figure qu'en matière de compétitivité : l'attractivité du Grand-Duché semble se maintenir avec constance dans les premières places du classement (avec cependant un trou d'air en 2022).

---

<sup>2</sup> Voir en annexe pour de plus amples explications.

## ANNEXE

### a. Le *World Competitiveness Ranking* en bref

Le classement du *World Competitiveness Ranking* est composé de quatre piliers : performances économiques, efficacité du gouvernement, efficacité des entreprises, et infrastructure, chaque pilier étant à son tour une agrégation de diverses catégories d'indicateurs statistiques (2/3 des indicateurs) et subjectifs (1/3 des indicateurs). Les indicateurs subjectifs sont issus d'enquêtes auprès d'un échantillon de chefs d'entreprises organisées par des partenaires locaux (la Chambre de commerce pour le Luxembourg). Par ailleurs, une multitude d'indicateurs de contexte (« *background data* ») sont également présentés mais ne sont pas pris en compte dans le calcul des classements et dans les profils pays.

Certains indicateurs statistiques sont considérés par IMD comme n'étant pas directement influençables ou n'ayant pas d'impact sur la compétitivité. L'institut ne les prend donc pas en compte pour les profils de compétitivité résumant les forces et faiblesses des pays mais les utilise néanmoins pour la détermination du *ranking* du pays<sup>3</sup>. Parmi ces derniers, on trouve, à titre d'exemple, les flux et stocks d'investissements directs étrangers entrants et sortants ou encore le niveau et l'évolution de la productivité (totale et de l'emploi).

	2021	2022	2023
Performances économiques	1	38	57
Efficacité des pouvoirs publics	13	10	11
Environnement des affaires	20	19	26
Infrastructures	24	25	24

Si certains profitent de la détérioration du classement luxembourgeois pour appeler à des mesures d'urgence, force est de constater que cette apparente perte de compétitivité résulte largement de facteurs conjoncturels ainsi que des spécificités de l'économie nationale, largement dominée par les agissements de grands groupes multinationaux.

### b. Les performances économiques plombées par une conjoncture défavorable et la surspécialisation de l'économie

Dans la première catégorie d'explications de l'apparent déclassé du pays, figurent les performances économiques, soit le 1<sup>er</sup> pilier du classement. Le Luxembourg n'est en 2024 que 57<sup>e</sup>, coincé entre la Slovaquie (56<sup>e</sup>) et la Colombie (58<sup>e</sup>). Toutefois, la dégringolade du Luxembourg depuis 2022 (6<sup>e</sup>) s'explique essentiellement par deux facteurs : la conjoncture économique (sous-pilier « économie nationale ») et les investissements directs (sous-pilier « investissements internationaux »). Pour les autres éléments de ce pilier (commerce international et prix), le Luxembourg améliore sa performance, sauf en matière d'emploi qui pâtit du ralentissement économique.

	2022	2023	2024
Performances économiques	1	38	57
- Économie nationale	6	32	34
- Commerce international	6	12	5
- Investissements internationaux	2	57	67
- Emploi	9	12	20
- Prix	51	55	49

<sup>3</sup> Il s'agit par exemple du PIB et de son évolution. Voir IMD World Competitiveness Yearbook (WCY) 2024, p. 536

Ainsi, par rapport à 2022, le Luxembourg est passé de la 6<sup>e</sup> à la 34<sup>e</sup> place pour le sous-pilier l'économie nationale. Cette dégradation s'explique par les deux facteurs pris en compte : les évolutions du PIB <sup>4</sup> et de la formation brute de capital fixe <sup>5</sup>. Concernant ce dernier élément, il appert que le classement est dominé par les économies émergentes qui investissent massivement dans la création et la modernisation de leur tissu industriel (en grande partie sous l'impulsion de multinationales occidentales). Les petites économies dépendantes de leurs secteurs financiers sont naturellement peu performantes en ce qui concerne la constitution de capital fixe. Ainsi, Chypre (33<sup>e</sup>), l'Irlande (34<sup>e</sup>), Singapour (41<sup>e</sup>), ou encore Hong Kong (58<sup>e</sup>) se classent, tout comme le Grand-Duché (56<sup>e</sup>) en deuxième moitié du classement. Qui plus est, pour le Grand-Duché, le fait d'exprimer la formation brute de capital fixe en pourcentage d'un PIB gonflé, notamment, par l'impact des activités intra-groupe des multinationales, vient fausser le classement.

Dans le 1<sup>er</sup> pilier, l'autre élément qui fait chuter le Luxembourg de son piédestal sont les investissements internationaux : de 2<sup>e</sup> en 2022, le pays se retrouve 67<sup>e</sup>, donc dernier du classement. Dans ce contexte, le Luxembourg est à la fois champion et cancre des investissements directs étrangers. Ainsi, en matière de stocks d'investissements directs étrangers, le pays occupe quatre fois des places <sup>6</sup> du top 10, toutefois, en termes de flux, le pays est quatre fois dernier <sup>7</sup>. Dans ce sous-pilier sont en outre pris en compte les actifs et les engagements des investissements de portefeuille (en dollars) qui, sous l'influence du secteur financier et des activités intra-groupe des multinationales, plombent deux fois le classement du Luxembourg, bon nombre de groupes multinationaux utilisant leurs entités luxembourgeoises pour gérer les flux financiers entre leurs filiales de part et d'autre du monde.

Dès lors, le mauvais score du pays en matière des performances économiques s'explique donc, d'une part, par la conjoncture économique européenne dégradée (guerre en Ukraine et recomposition géopolitique, taux d'intérêts directeurs élevés), facteur sur lequel le pays n'a guère d'influence directe. S'y rajoute la forte dépendance du pays vis-à-vis du secteur financier et des grands groupes multinationaux qui font également (par l'application mécanique des indicateurs sans prise en compte des spécificités locales) chuter le Grand-Duché dans le classement. Cette chute est due à la conception d'un système d'indicateurs qui ne prend pas en compte les spécificités nationales provenant d'une orientation stratégique du pays de longue date. À cet égard, même si une analyse critique plutôt que l'application mécanique d'indicateurs inappropriés fait état d'une situation relativement favorable, il serait toutefois utile de relancer et de renforcer les efforts de diversification économique dans des secteurs d'avenir (logistique, technologies de la santé, de l'environnement) afin de rendre l'économie nationale plus résiliente et apte à faire face aux défis d'avenir.

### c. L'environnement des affaires sous mauvaise influence

Le 3<sup>e</sup> pilier, relatif à l'environnement des affaires (« *business efficiency* ») vient également plomber le positionnement luxembourgeois selon le classement IMD. De 20<sup>e</sup> en 2022, le pays retrouve dans la dernière mouture à la 26 position, avec une dégradation de tous les sous-piliers (sauf « finance ») et plus particulièrement de celui relatif aux « pratiques managériales » (-10 places par rapport à 2022). Si le classement relatif aux « attitudes et valeurs » s'améliore par rapport à 2022 (+5 places), cette 34<sup>e</sup> place vient néanmoins peser sur le classement général du Grand-Duché.

	2022	2023	2024
Environnement des affaires	20	19	26
Productivité & efficacité	11	14	16
Marché du travail	14	22	24
Finance	24	14	17
Pratiques managériales	30	28	40
Attitudes et valeurs	39	26	34

Concernant ce 3<sup>e</sup> pilier, il convient en premier lieu de s'intéresser à sa première composante : « productivité & efficacité ». Ce sous-pilier se compose de trois indicateurs de productivité : productivité totale (tant par personne employée que selon sa croissance réelle) et la productivité du travail par heure travaillée.

4 Croissance du PIB réel total et par habitant, PIB par tête en US\$.

5 Pour le dernier indicateur classant de ce sous-pilier, l'indice de complexité de l'économie, il n'y a pas de données pour le Luxembourg (voir WCY, p. 352, indicateur 1.1.13).

6 IMD distingue entre stocks et flux d'IDE entrants et sortants, en dollars américains et en pourcentage du PIB, donc au total 8 indicateurs différents.

7 Les positions nettes tant pour les stocks que pour les flux d'IDE, pour lesquelles le Luxembourg se classe dans le top 10 ne sont que des indicateurs de contexte et donc pas pris en compte pour le calcul du classement.

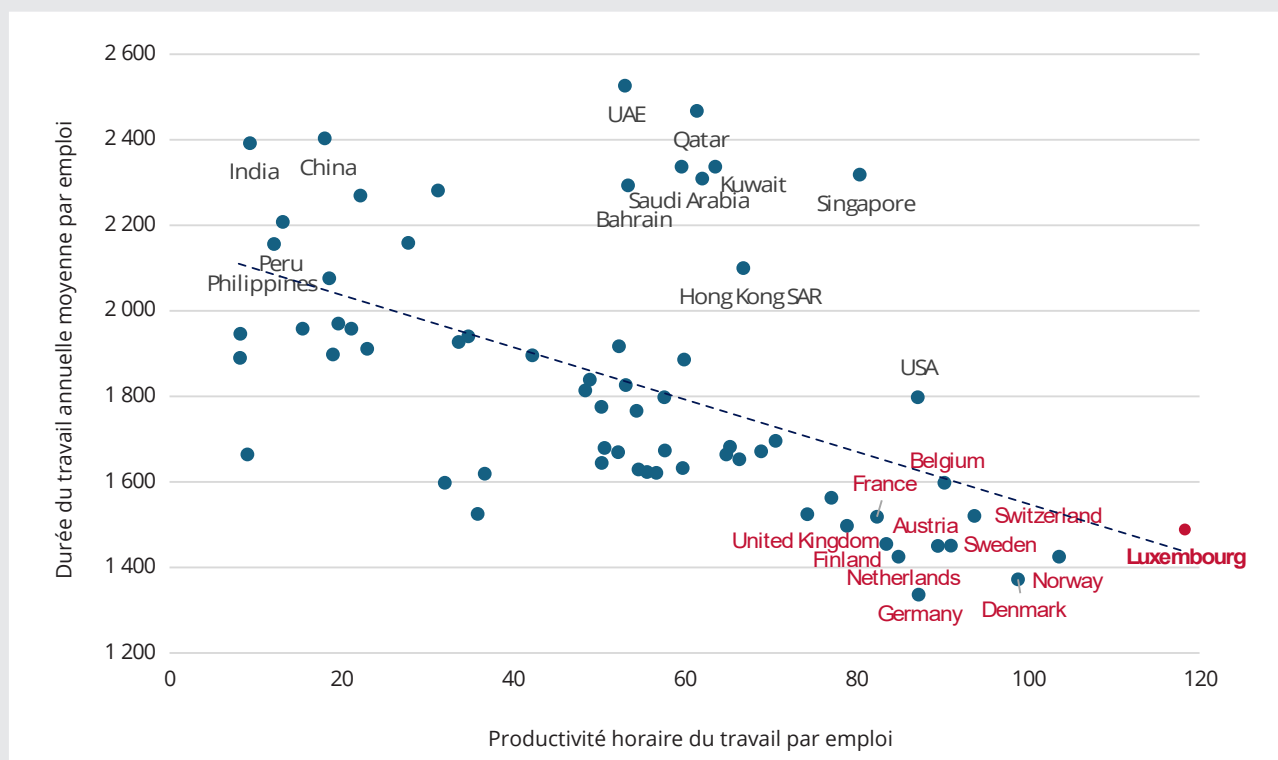
Pour ces indicateurs<sup>8</sup>, le Luxembourg se classe parmi les pays les plus performants, sauf pour ce qui est de la croissance de la productivité réelle. En effet, il apparaît clairement à la vue de ces deux classements que les pays les plus productifs sont ceux pour lesquels la productivité évolue le moins. Parmi les cinq premiers du classement de la productivité par emploi, seul le Qatar tire son épingle du jeu en affichant dans le même temps une forte croissance de ce même indicateur (3<sup>e</sup> au niveau mondial).

Classements de la productivité par emploi	En \$	En variation annuelle
Singapour	1	65
<b>Luxembourg</b>	<b>2</b>	<b>56</b>
USA	3	59
Qatar	4	3
Kuwait	5	66

Dans ce contexte, le serpent de mer qu'est la durée du travail refait également surface. Ainsi, avec 1 488 heures de travaillées en moyenne par an, le Grand-Duché se retrouve qu'à la 60<sup>e</sup> place, bien loin des Emirats Arabes Unis, du Qatar ou de la Chine qui forment le top 3 de ce classement et où on travaille(ra)it en moyenne près de 1 000 heures (!) par an de plus qu'au Luxembourg<sup>9</sup>.

Cependant, force est de constater que là encore, les apparences sont trompeuses. Ainsi, les Emiratis, Qataris et autres Chinois passent certes beaucoup plus de temps au travail que les Luxembourgeois (ou n'importe quel autre Européen<sup>10</sup>) mais le résultat laisse beaucoup à désirer. Ainsi, si l'on calcule la productivité annuelle, il semble encore plus évident que le Luxembourg crée énormément de richesse. Ainsi, en confrontant les performances en matière de productivité horaire du travail (indicateur 3.1.03) et de nombre d'heures travaillées (indicateur 3.2.07), un lien négatif apparaît clairement.

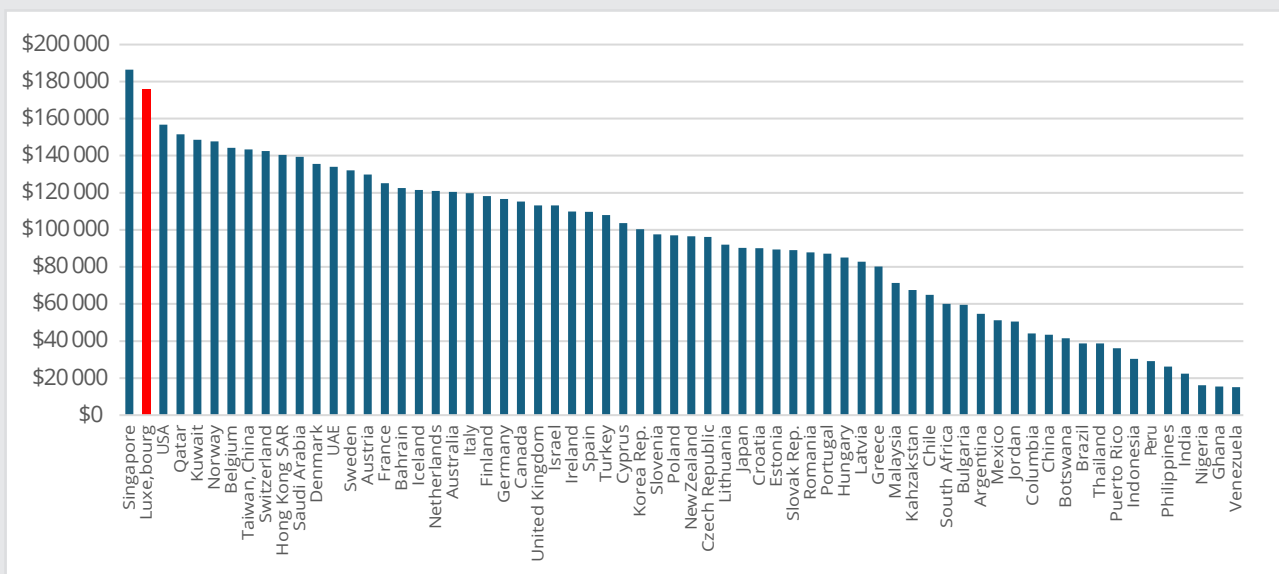
Notons aussi que selon les données du Quality of Work Index élaboré par la CSL et l'Université du Luxembourg, le temps de travail effectivement presté au Luxembourg est plus élevé qu'indiqué par l'IMD et en constante augmentation depuis des années.



8 En ce qui concerne l'évolution de la productivité au Luxembourg, cf. *Econews* N°1-2024 de la CSL.

9 Il existe d'autres données internationales qui ne confirment pas ce nombre d'heures.

10 La Grèce, pays d'Europe où l'on travaille le plus, ne se classe que 27<sup>e</sup> avec 1 896 heures de travail annuelles, tandis que les assidus travailleurs allemands se classent bons derniers (67<sup>e</sup>) avec 1 336 heures de travail annuelles, à peine devancés par le Danemark, la Norvège, les Pays-Bas, l'Autriche, la Suède ou l'Islande et le Luxembourg et la Finlande, tous des pays où la durée du travail annuelle se situe en-deçà des 1 500 heures.



Si le parti pris d'IMD est que plus la durée du travail annuelle est élevée, plus un pays est compétitif, le lien est tout sauf évident. En effet, tout compte fait, la richesse créée annuellement par emploi ne diffère pas fondamentalement entre les autocraties du Moyen-Orient (Emirats arabes unis (UAE), Qatar, Kuwait, Arabie Saoudite, Bahreïn), les pays les plus développés d'Asie et les pays européens.

Seuls Singapour et le Luxembourg, se démarquent clairement en tête de ce classement.

Le pilier « environnement des affaires » s'intéresse également aux pratiques managériales. Ce sous-pilier est largement dominé par des indicateurs subjectifs <sup>11</sup>, dont deux figurent parmi les principales faiblesses du pays : la satisfaction des clients <sup>12</sup> (10, 55<sup>e</sup> place) et l'utilisation de big data et d'analyse de données dans la prise de décisions des entreprises <sup>13</sup> (53<sup>e</sup> place). Toutefois, les autres résultats d'enquête ne présentent pas sous une meilleure lumière les pratiques managériales au Luxembourg, que ce soit en matière de connaissance des évolutions des conditions de marché (6,25/10, 50<sup>e</sup> place), de réactivité par rapport aux risques et opportunités (6,08/10, 39<sup>e</sup> place), ou encore de la supervision efficace de la gestion de l'entreprise par les conseils d'administration (6,20/10, 32<sup>e</sup> place). Dans ce contexte, on ne peut que s'interroger sur les raisons de si piètres résultats en ce qui concerne des éléments essentiels des activités et de la survie d'une entreprise commerciale que sont la connaissance de son marché, l'adéquation de biens et services offerts à la demande, la satisfaction de la clientèle, ou encore la gestion efficace des activités. Plus encore, il s'agit de s'interroger sur la dégradation du classement du pays en la matière (30<sup>e</sup> en 2022, 28<sup>e</sup> en 2023, 40<sup>e</sup> en 2024) alors même que ce sont des éléments directement et aisément influençables par les entreprises.

De façon générale, les données d'enquête offrent une vision du pays qui semble excessivement pessimiste par rapport à la réalité et qui nuit ainsi à l'attractivité, tant de la main-d'œuvre en pénurie que de nouvelles entreprises. Cela est notamment le cas pour le dernier sous-pilier « valeurs et attitudes » (40<sup>e</sup> place), composé intégralement d'indicateurs subjectifs issus d'une enquête.

#### d. Des non-sens et des injonctions contradictoires

De façon générale, une analyse moins superficielle du classement de compétitivité fait apparaître des failles dans le constat d'un déclassement compétitif du Luxembourg. En effet, le recul dans le classement s'explique largement par la conjoncture européenne morose exacerbée par la spécialisation de l'économie luxembourgeoise qui est mal prise en compte dans un exercice qui tente de classer des pays aux économies, sociétés et cultures diverses. Classer des pays dépendant largement de rentes issues de ressources naturelles (les énergies fossiles des Emirats Arabes Unis, de la Norvège ou du Venezuela) ou construites de toutes pièces (les places financières luxembourgeoises ou singapouriennes), à des pays reposant largement sur des bases industrielles plus ou moins solides et sophistiquées (Allemagne, France, Chine) et des pays émergents comme le Ghana, ou le Botswana semble un exercice voué à l'échec.

<sup>11</sup> 10 des 14 indicateurs de ce sous-pilier sont issus de l'enquête menée par la Chambre de commerce pour le compte d'IMD

<sup>12</sup> Question : « Customer satisfaction is emphasized in companies » avec attribution d'une note allant de 0 à 10 par les entreprises répondantes (6,35 pour le Luxembourg).

<sup>13</sup> Question : « Companies are very good at using big data and analytics to support decision-making » avec attribution d'une note allant de 0 à 10 par les entreprises répondantes (4,71 pour le Luxembourg)

Qui plus est, cette façon de procéder part du postulat qu'un pays et son économie doivent être dirigés comme l'activité d'une entreprise, avec pour seules lignes directrices la minimisation des coûts et la maximisation des profits. Or, une telle façon de procéder peut mener à privilégier des politiques court-termistes aux dépens des enjeux et défis de long terme.

Ainsi, il y a trente ans déjà, Paul Krugman (1994) mettait en garde sur les dangers encourus lorsque la compétitivité devient une obsession politique, notamment en incitant les pouvoirs publics à se concentrer sur la préservation de secteurs d'activité en perte de vitesse, plutôt que de se consacrer à la recherche de nouveaux créneaux d'activité où des avantages comparatifs existent par rapport à d'autres pays. Pour une économie nationale, c'est l'allocation optimale des ressources entre les différents secteurs d'activité qui importe plutôt que la situation compétitive d'un secteur d'activité particulier. Si cela a un sens de dire que l'industrie métallurgique ou le secteur financier sont plus ou moins compétitifs, pour Krugman cela devient un non-sens lorsque l'on raisonne au niveau d'une économie toute entière. À ce niveau, seule une partie des activités économiques sont véritablement soumises à la concurrence internationale et donc à une éventuelle nécessité d'être compétitives.

Par ailleurs, Krugman note que la compétitivité n'est bien souvent qu'un prétexte pour faire adopter des mesures difficiles et/ou impopulaires sans s'attaquer aux véritables causes des problèmes. La compétitivité devient alors un argument imparable pour montrer qu'il n'y a pas d'alternative possible et étouffer le débat public<sup>14</sup>, à la façon de l'*Alternativlos* qu'Angela Merkel affectionnait tout particulièrement ou du « *there is no alternative* » de Margareth Thatcher.

Au-delà des critiques conceptuelles, au vu des indicateurs retenus dans les rankings de compétitivité (et en l'occurrence celui d'IMD), force est de constater que compétitivité et attractivité ne font pas bon ménage. Ainsi, il suffit de comparer les résultats du *World Competitiveness Yearbook* à ceux du *Talent Ranking* également produit par IMD.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
World Competitiveness Ranking	12	15	12	13	20	23
Talent Ranking <sup>15</sup>	5	3	3	7	2	-

Dans le classement des talents, il est incontestable que le Luxembourg fait meilleure figure qu'en matière de compétitivité : l'attractivité du Grand-Duché semble se maintenir avec constance dans les premières places du classement (avec cependant un trou d'air en 2022).

Si l'on compare les deux classements, les pays asiatiques et du Proche et Moyen Orient sont ceux qui sont le plus déclassés en termes d'attractivité, tandis que le classement des pays occidentaux, avec leurs systèmes de sécurité sociale et d'éducation bien développés et leurs revenus élevés, sont plutôt mieux classés.

<sup>14</sup> Il convient de noter que c'est bien le fait que la compétitivité est un argument-massue qui pose un problème et non pas les mesures qu'elle est censée justifier en elles-mêmes.

<sup>15</sup> Le *Talent Ranking 2024* ne sera publié qu'en septembre 2024.

	World Competitiveness Ranking 2024	Talent Ranking 2023	Différence
Singapore	1	8	-7
Switzerland	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Denmark	3	7	-4
Ireland	4	14	-10
Hong Kong	5	16	-11
Sweden	6	10	-4
UAE	7	22	-15
Taiwan (Chinese Taipei)	8	20	-12
Netherlands	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>4</b>
Norway	10	11	-1
Qatar	11	30	-19
USA	12	15	-3
Australia	13	18	-5
China	14	41	-27
Finland	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>9</b>
Saudi Arabia	16	36	-20
Iceland	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>14</b>
Belgium	<b>18</b>	<b>4</b>	<b>14</b>
Canada	<b>19</b>	<b>13</b>	<b>6</b>
Korea Rep.	20	34	-14
Bahrain	21	27	-6
Israel	<b>22</b>	<b>19</b>	<b>3</b>
<b>Luxembourg</b>	<b>23</b>	<b>2</b>	<b>21</b>
Germany	<b>24</b>	<b>12</b>	<b>12</b>
Thailand	25	45	-20
Austria	<b>26</b>	<b>9</b>	<b>17</b>
Indonesia	27	47	-20
United Kingdom	28	35	-7
Czech Republic	<b>29</b>	<b>21</b>	<b>8</b>
Lithuania	<b>30</b>	<b>23</b>	<b>7</b>

Cela s'explique notamment par le fait que bon nombre de facteurs nuisibles, selon IMD, à la compétitivité du pays, sont autant de facteurs d'attraction. Ainsi, si des dépenses publiques élevées sont fustigées dans le *World Competitiveness Index* elles deviennent des atouts dans le *Talent Ranking* qui évalue positivement les dépenses d'éducation et, par le biais des résultats d'enquête, celles en infrastructures de santé et de façon plus générale en qualité de vie.

Plus encore, le niveau élevé du salaire minimum, devient « *top overall strength* » dans le *ranking* d'attractivité des talents <sup>16</sup>.

<sup>16</sup> Dans ce contexte, il convient de garder à l'esprit que les pénuries de main d'œuvre auxquelles fait face le Grand-Duché ne concernent pas uniquement des travailleurs hautement spécialisés du secteur financier ou de l'informatique, mais également des métiers tels que les aides-soignants et infirmiers, les éducateurs et assistants sociaux ou encore les couvreurs, qui sont autant des métiers auxquels la plupart des personnes ne penserait pas lorsque l'on parle de « talents ».



Au début des années 2000, Paul de Grauwe (2002) notait que la sécurité sociale accroît le coût du travail dans les pays disposant d'un système de sécurité sociale étendu. Dans un tel contexte les entreprises devraient transférer leurs activités dans des pays ayant des systèmes de sécurité sociale moins développés afin de maximiser leurs profits, la pression compétitive due à la globalisation érodant peu à peu les systèmes de sécurité sociale. Toutefois, de Grauwe constate que « *les pays qui dépensent le plus en matière sociale sont aussi ceux qui ont le meilleur classement de compétitivité* » (p. 68). Selon l'auteur, deux explications sont possibles (avec des causalités allant dans des sens opposés) :

- les pays très compétitifs génèrent des revenus supplémentaires qui à leur tour créent une demande d'assurance sociale accrue que les gouvernements de sociétés démocratiques s'efforcent de satisfaire.
- des systèmes de sécurité sociale performants permettent de développer un « capital social » qui permet de se sentir moins à risque et favorise un sentiment d'appartenance à la société, donc de cohésion sociale . Dans un tel contexte, il est plus simple de prendre des risques et d'innover, sachant qu'un échec ne mènera pas à la pauvreté. Or, la capacité d'innovation et la stabilité politique et sociale sont des éléments essentiels pour améliorer la compétitivité et la productivité.

Concernant cette deuxième explication, de Grauwe note que les pays où les gouvernements sont capables de transformer les contributions sociales patronales et salariales en services sociaux dont la valeur excède celle des contributions, améliorent le plus le sentiment de satisfaction de la population et affectent positivement la productivité et la compétitivité.

#### **e. Bibliographie**

Conseil économique et social (2016), *Le système d'indicateurs national* :  
<https://ces.public.lu/dam-assets/fr/avis/politique-generale/2016-indicateurs.pdf>

de Grauwe, P. (2002), *Globalisation et sécurité sociale, Reflets et perspectives de la vie économique 2002/2 (Tome XLI)*

Institute for Management Development (2024), *IMD World Competitiveness Yearbook 2024*

Krugman, P. (1994), *Competitiveness : a dangerous obsession, Foreign Affairs Vol. 73 No. 2*