



Observatoire Europe-Afrique 2030

Dans les pays africains à revenu intermédiaire ou faible, le développement d'entreprises manufacturières compétitives à l'export passe par une augmentation des salaires

(12/09/2019)

Le coût du travail (salaires + charges) dans les pays à revenu intermédiaire ou faible d'Afrique de l'est (Kenya, Tanzanie, Ethiopie) est inférieur à celui de la plupart des pays concurrents asiatiques¹. Toutefois, rapporté au PIB/habitant², ce même coût du travail est « relativement » plus élevé en Afrique de l'est qu'en Asie. Si une entreprise africaine se déplaçait dans un pays asiatique où le PIB/habitant est plus élevé, ses coûts salariaux seraient « relativement » bien plus faibles. Si au contraire une entreprise asiatique se déplaçait en Afrique de l'est, son coût du travail serait « relativement » plus élevé. En conclusion, le coût du travail en Afrique de l'est est très bas en valeur absolue (5 à 6 \$/jour en moyenne), mais élevé par rapport à l'Asie si on le rapporte au PIB/habitant.

Il en est logiquement de même pour les salaires. La majorité des entreprises manufacturières d'Afrique de l'est pratiquent des salaires « relativement » élevés car elles vendent principalement sur leurs marchés domestiques et se développent dans des secteurs (transformation agro-alimentaire, matériaux de construction...) peu exposés à la concurrence des produits importés. A contrario, les salaires pratiqués par les sociétés « chinoises » implantées dans des zones franches d'Afrique de l'est sont extrêmement faibles, de l'ordre de 1\$/jour³. Plusieurs raisons expliquent un niveau si dérisoire : 1/ : Pour les employeurs, les

¹ Banque Mondiale – “Can Africa be a manufacturing destination?” – Octobre 2017 - Le coût du travail est défini comme le total des salaires annuels et des avantages tels que la nourriture, le transport et les couvertures sociales (retraite, santé, chômage).

² A titre d'exemple, le PIB/habitant en US\$ courants pour l'année 2018 atteint 902 \$ au Bénin, 1527 \$ au Cameroun, 1715 \$ en Côte d'Ivoire et 1522 \$ au Sénégal. Par comparaison, il atteint 7274 \$ en Thaïlande, 9771 \$ en Chine, et 2564\$ au Vietnam (source : Banque Mondiale). Les salaires rapportés au PIB/habitant constituent un bon indicateur « proxy » du degré de compétitivité d'un pays (la Suisse par exemple, avec des coûts salariaux très élevés et un PIB/habitant de 82838 \$, est l'un des pays les plus compétitifs du monde.

³ Centre Stern pour les affaires et les droits de l'homme de l'Université de New York – 07/05/2019 - « Fabriqué en Ethiopie : les défis de la nouvelle frontière de l'industrie du vêtement ». Selon ce rapport, les salariés des usines de vêtements d'Ethiopie, qui travaillent pour des marques comme Guess, H&M ou Calvin Klein gagnent seulement 26 \$/mois. Les salariés du Bangladesh, notamment mal payés, gagnent 95 \$/mois, ceux du Kenya 207 \$/mois et ceux de Chine 326 \$/mois.

salaires constituent la variable d'ajustement pour compenser les coûts « cachés »⁴ ; 2/ : Les entreprises disposent d'un « réservoir » de main-d'œuvre quasiment illimité ; 3/ : Contrairement à l'immense majorité des entreprises locales, ces entreprises ont une vocation exportatrice et sont donc exposées à la concurrence internationale ; 4/ : Les coûts de supervision sont élevés.

Ces faibles salaires et le refus de la représentation syndicale par les employeurs ont conduit au cours des dernières années à une amplification des conflits sociaux dans les usines gérées par des entreprises chinoises dans les pays africains à revenus intermédiaire ou faible, en particulier dans le secteur textile. De leur côté, les employeurs déplorent la faible productivité de la main-d'œuvre ainsi que des « turnovers » très élevés. A terme, ces difficultés risquent de mettre en péril le modèle de développement de ces entreprises.

Même si ces entreprises « chinoises » ne représentent aujourd'hui qu'une faible proportion de l'activité manufacturière des pays concernés, elles constituent le meilleur « laboratoire » pour analyser la problématique des relations employeurs-employés par rapport à l'enjeu du développement d'un secteur manufacturier compétitif à l'exportation.

Le principal levier sur lequel ces entreprises pourraient agir pour apaiser les relations employeurs-employés consisterait à augmenter très significativement les rémunérations afin de rompre le cercle vicieux - Bas salaires → « turnover » élevé → conflits sociaux → licenciements → perte de savoir-faire/ perte des connaissances acquises. Les « différences culturelles » liées à la création de syndicats, aux heures supplémentaires et aux fluctuations saisonnières du rythme de travail s'estomperaient d'elles-mêmes⁵. En outre, il faut souligner qu'un salaire de 1\$/jour ne représente que 5% de la valeur ajoutée moyenne produite par les employés dans les entreprises manufacturières privées d'Afrique de l'est⁶. Enfin, des salaires plus élevés donneraient aux salariés la possibilité d'épargner, ce qui constituerait un remède à l'absence de « culture de l'épargne » dont se plaignent les employeurs.

Le deuxième levier consisterait à faciliter l'ascension hiérarchique de la main-d'œuvre locale vers de vraies fonctions d'encadrement. Ceci permettrait de réduire sensiblement les coûts de supervision par du personnel expatrié. Les ressources en managers de haut niveau ont beaucoup augmenté ces dernières années en Afrique. Cela suppose que les employeurs abandonnent la stratégie actuelle fondée essentiellement sur la formation « sur le tas »⁷.

Quelles conséquences positives pourrait-on attendre d'une telle stratégie de rééquilibrage des salaires ?

⁴ Coûts cachés : Lourdeurs administratives, problèmes logistiques, corruption, irrégularité de la fourniture d'électricité.....

⁵ Xia, Ying. 2019. Chinese Agricultural and Manufacturing Investment in Kenya: A Scoping Study. Working Paper No. 2019/30. China Africa Research Initiative, School of Advanced International Studies, Johns Hopkins University, Washington, DC. Retrieved from <http://www.sais-cari.org/publications>.

⁶ Ibid. Banque Mondiale.

⁷ CARI (China-Africa Research Initiative) - Johns Hopkins University - School of Advanced International Studies (SAIS) - Washington, D.C, sous le titre original « Chinese Manufacturing Investments and Knowledge Transfer: A Report from Ethiopia ».

Des salaires plus élevés attireraient une main d'œuvre plus expérimentée et ouvriraient la voie au développement d'usines plus petites, plus flexibles et plus compétitives. Cela a été observé dans le secteur textile/habillement⁸.

En outre, des salaires plus élevés permettrait d'endiguer la propagation du sentiment « anti-IDE » auquel on assiste depuis quelques années, lié à un processus de politisation des enjeux au niveau des pouvoirs public à l'échelle nationale ou locale⁹.

Enfin, dans de nombreux pays d'Afrique subsaharienne, les emplois liés à l'exploitation des ressources naturelles (minerais, hydrocarbures, bois précieux) et à la fonction publique jouent un rôle d'« aspirateur de compétences » et n'incitent pas à investir dans le secteur manufacturier¹⁰. Une hausse des salaires rendrait ce dernier plus attractif.

En conclusion, une politique volontariste d'augmentation des salaires par les employeurs privés du secteur manufacturier dans les pays africains à revenu intermédiaire ou faible apparaît comme une condition indispensable au développement d'un tissu d'entreprises manufacturières compétitives à l'export. C'est une opportunité de faire mentir les prévisions actuelles à long terme, qui annoncent une augmentation infime de la part du secteur privé manufacturier dans le PIB des pays africains¹¹.

Ces enseignements sont également valables pour les investissements manufacturiers qui seront réalisés dans le futur en co-production avec des capitaux européens.

Christian Delavelle
Président de l'Observatoire Europe-Afrique 2030

⁸ JustStyle – 05/09/2018 – L'agilité du secteur, correspondant à un tissu manufacturier composé d'usines ayant des effectifs faibles, joue un rôle clé dans la compétitivité. En 2016, la Chine se situait au premier rang des exportateurs mondiaux de produits textiles, mais seulement au 14^e rang en termes de niveaux de salaires et à l'avant-dernier rang en termes d'effectif intermédiaire par usine. De même, la Turquie, au 4^e rang des exportateurs mondiaux de produits textiles, se situe au dernier rang en termes de salaires et au dernier rang également en termes d'effectif intermédiaire par usine.

⁹ Ibid Xia, Ying.

¹⁰ FMI - « Structural Transformation on Employment and Productivity: What can Africa hope for? » – 2017 – “Resource-rich countries in sub-Saharan Africa have not created much private wage employment at all. Unlike the low- and low-middle-income non-mineral exporters, the majority of the wage employment in resource-rich countries is in the public sector and high resource rents can create an economic structure unfriendly to private sector labor-intensive industry”.

¹¹ Ibid. FMI. Selon les prévisions, la part du secteur privé manufacturier dans le PIB des pays africains passerait de 2,3 à 3,2%.