

Perspectives **économiques**

Volume 3 Revue électronique de l'Agence d'information des Etats-Unis Numéro 1

L'EMPLOI ET LA CREATION D'EMPLOIS DANS L'ECONOMIE MONDIALE

**LE SECRETAIRE AMERICAIN AU TRAVAIL
ALEXIS HERMAN: LE MODELE AMERICAIN
DE CREATION D'EMPLOIS**

LES NORMES D'EMPLOI INTERNATIONALES

**LA FORMATION ET LA COMPETITIVITE
DES ENTREPRISES**

Février 1998

*P*erspectives économiques

Volume 3 Revue électronique de l'Agence d'information des Etats-Unis Numéro 1

L'EMPLOI ET LA CREATION D'EMPLOIS DANS L'ECONOMIE MONDIALE

**LE SECRETAIRE AMERICAIN AU TRAVAIL
ALEXIS HERMAN: LE MODELE AMERICAIN
DE CREATION D'EMPLOIS**

LES NORMES D'EMPLOI INTERNATIONALES

**LA FORMATION ET LA COMPETITIVITE
DES ENTREPRISES**

Février 1998

PERSPECTIVES ECONOMIQUES

L'emploi et la création d'emplois dans l'économie mondiale

PERSPECTIVES ECONOMIQUES REVUE ELECTRONIQUE DE L'USIA VOLUME 3, NUMERO 1, FEVRIER 1998



Un des signes d'une bonne économie est son aptitude à créer des emplois, en particulier des emplois rémunérateurs et offrant des avantages sociaux suffisants pour améliorer la qualité de la vie des individus et de l'ensemble de la population.

Alors que le XX^e siècle touche à sa fin, le marché du travail dans de nombreux pays est de plus en plus caractérisé par un progrès technique rapide, une concurrence croissante à l'échelle mondiale, un taux de natalité décroissant et une population active de plus en plus âgée. Ces caractéristiques sont souvent accompagnées d'un chômage élevé ou d'une disparité croissante des salaires. Un des défis que tous les pays doivent relever est de faciliter le passage de l'école au travail, d'un emploi à un autre et du chômage au travail.

La croissance macroéconomique à elle seule n'est plus jugée suffisante pour permettre de relever ce défi. La réglementation excessive du marché du travail ne constitue pas non plus une solution, car la réduction de la flexibilité favorise les investissements d'équipement au lieu de la valorisation des ressources humaines. Les économistes préconisent de plus en plus un nouvel équilibre entre la flexibilité et la sécurité de l'emploi ainsi qu'entre la fourniture de prestations en matière d'emploi et l'aide financière aux chômeurs.

Le 22 février, les ministres du travail et des finances des sept grands pays industriels et de la Russie devaient se réunir à Londres pour examiner les solutions possibles des problèmes généraux du chômage et des bas salaires. Le présent numéro de « Perspectives économiques » porte sur les mesures d'incitation au travail, sur les mesures qui permettent aux travailleurs d'obtenir la formation nécessaire pour s'adapter à l'évolution des techniques ainsi que sur les mesures qui renforcent la sécurité de l'emploi sans réduire la flexibilité des entreprises.

PERSPECTIVES ECONOMIQUES

Revue électronique de l'Agence d'information des Etats-Unis

SOMMAIRE

L'EMPLOI ET LA CREATION D'EMPLOIS DANS L'ECONOMIE MONDIALE

□ DOSSIER

LES TRAVAILLEURS AMERICAINS S'ADAPTENT AU CHANGEMENT

7

Alexis Herman, secrétaire américain au Travail

Le débat sur les modèles de création d'emplois ne doit pas porter sur la question de savoir lequel, de l'Etat ou des forces du marché, doit jouer un rôle dominant, mais plutôt si l'Etat peut mieux encourager l'initiative des travailleurs.

LA POLITIQUE DE L'EMPLOI VUE SOUS L'ANGLE MONDIAL

10

Entretien avec M. Andrew Samet, sous-secrétaire au Travail chargé des affaires internationales

Les questions liées au marché du travail, que l'on considérait autrefois comme relevant de la politique intérieure d'un pays, revêtent une importance croissante pour l'élaboration de mesures économiques internationales.

LES PETITES ENTREPRISES, MAILLON ESSENTIEL DE LA CROISSANCE ECONOMIQUE

13

Aida Alvarez, directrice de l'Administration fédérale des petites entreprises

Les petites entreprises comptent pour beaucoup dans la croissance économique et dans la création d'emplois. Face à la concurrence étrangère croissante, elles doivent avoir le savoir-faire nécessaire en matière d'exportation et un accès suffisant au crédit pour exécuter les commandes en provenance de l'étranger.

□ OPINIONS

LE MODELE AMERICAIN DE CREATION D'EMPLOIS

LE SYSTEME SOCIO-ECONOMIQUE DES ETATS-UNIS PEUT-IL CONSTITUER UN MODELE POUR LES AUTRES PAYS ?

15

Ray Marshall, ancien secrétaire au Travail

« On aurait tort de fanfaronner la supériorité du modèle américain », affirme M. Marshall, qui est maintenant professeur à l'université du Texas. Aucun pays ne détient le monopole du parfait marché du travail, mais tous ont quelque chose à apprendre les uns des autres.

LA MACHINE AMERICAINE A CREER DES EMPLOIS : UN MODELE POUR L'ALLEMAGNE ?

19

Flemming Larsen, directeur adjoint du département des études, Fonds monétaire international

L'Allemagne et les autres pays européens peuvent tirer des enseignements du dynamisme du marché américain du travail. Ils devraient prendre des mesures pour modifier leur réglementation qui rend très onéreuse l'embauche de travailleurs.

LES NORMES D'EMPLOI INTERNATIONALES

L'ECONOMIE MONDIALE, LES DROITS DES TRAVAILLEURS ET LA COMPETITIVITE 27

Steve Yokich, président du syndicat automobile UAW

Les grandes sociétés et les dirigeants politiques doivent impérativement comprendre que les normes d'emploi internationales, applicables dans le cadre des accords relatifs au commerce et aux investissements, sont essentielles pour s'attaquer aux questions fondamentales qui se posent dans un monde caractérisé par la mondialisation croissante de la production.

LES NORMES D'EMPLOI INTERNATIONALES ET LA COMPETITIVITE A L'ECHELLE MONDIALE 30

Stephen Golub, professeur de sciences économiques,, Swarthmore College

Les accords qui lient les normes du travail au commerce peuvent constituer une forme de protectionnisme déguisé. Les codes de conduite et les labels sont de meilleurs moyens que les sanctions commerciales pour protéger les droits fondamentaux des travailleurs.

LA FORMATION ET LA COMPETITIVITE DES ENTREPRISES

L'EMPLOYABILITE OU LA FACULTE DE S'ADAPTER A L'EVOLUTION DU MONDE DU TRAVAIL 34

Lawrence Perlman, président-directeur général de la société Ceridian

« Bien que les Américains soient en faveur de la poursuite de l'intégration économique mondiale, ils veulent que Washington se penche de plus près sur les questions relatives à l'emploi qui sont associées au libre-échange. »

L'EVOLUTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS UN MONDE EN MUTATION 38

Roberts Jones, président-directeur général de la National Alliance of Business

La rapidité du progrès technique fait douter de la valeur de la définition classique de la sécurité de l'emploi. L'aptitude d'un pays à former sa main-d'œuvre jouera un rôle déterminant dans la compétitivité de ses entreprises au niveau international.

❑ FAITS ET CHIFFRES

STATISTIQUES COMPAREES DE LA POPULATION ACTIVE CIVILE DES SEPT GRANDS PAYS INDUSTRIELS 41

❑ SOURCES D'INFORMATION

ORGANISMES JOUANT UN ROLE EN MATIERE D'EMPLOI 44

SELECTION D'ARTICLES ET D'OUVRAGES RELATIFS AU MARCHE DU TRAVAIL 45

❑ RUBRIQUES

LA CONJONCTURE AUX ETATS-UNIS 46

AFFAIRES PARLEMENTAIRES 47

CALENDRIER DES ACTIVITES ECONOMIQUES 48

PERSPECTIVES ECONOMIQUES

Revue électronique de l'Agence d'information des Etats-Unis

Volume 3, numéro 1, février 1998

Les revues électroniques diffusées à intervalle de trois semaines par l'USIA dans le monde entier examinent les principales questions d'actualité intéressant la communauté internationale. Dans cinq numéros distincts – Perspectives économiques, Dossiers mondiaux, Démocratie et droits de l'homme, Les Objectifs de politique étrangère des Etats-Unis et La Société américaine – elles présentent des articles de fond, des analyses, des commentaires et des renseignements de base sur un thème donné. Les versions française et espagnole suivent d'une semaine la version anglaise. Les opinions qui y sont exprimées ne représentent pas nécessairement le point de vue du gouvernement des Etats-Unis. Le contenu de ces revues peut être librement reproduit en dehors des Etats Unis, sauf indication contraire.

Les numéros les plus récents ainsi que les archives sont disponibles sur le WWW de l'Internet à la page d'accueil des revues du Service d'information des Etats-Unis (USIS), à l'adresse suivante:

<http://www.usia.gov/journals/journals.htm>

Veuillez adresser toute correspondance soit à votre centre local de l'USIS, soit à la rédaction:

Editor, Economic Perspectives
Economic Security – I/TES
U.S. Information Agency
301 4th Street, S.W.
Washington, DC 20547
Etats-Unis d'Amérique

Adresse courrier électronique: ejecon@usia.gov

Directeur de la publication Judith Siegel
Directeur de la rédaction Mark Taplin
Rédacteur en chef Jon Schaffer
Rédacteur en chef adjoint Wayne Hall
Rédacteurs Kathleen Hug
..... Stephen LaRocque
..... Eileen Deegan
..... Martin Manning
..... Bruce Odessey

Rubriques
La conjoncture aux Etats-Unis Warner Rose
Affaires parlementaires Jon Schaffer
Directeur artistique Joseph Hockersmith
Assistante graphique Sylvia Scott
Traduction Services linguistiques de l'USIA
Conseil de rédaction Howard Cincotta
..... John Davis Hamill
..... Judith Siegel

U.S. Information Agency
Bureau of Information
Février 1998

□ LES TRAVAILLEURS AMERICAINS S'ADAPTENT AU CHANGEMENT

Alexis Herman, secrétaire américain au Travail

En raison de la mondialisation de l'économie et de l'importance croissante des techniques de pointe, la prospérité d'un pays dépend de son aptitude à exploiter le changement, affirme la ministre américaine du travail, Mme Alexis Herman. Dans le présent article qu'elle a rédigé à l'intention de l'USIA, Mme Herman indique que l'Etat a un important rôle à jouer : aider les travailleurs à s'adapter aux nouvelles possibilités. « Il ne s'agit pas de choisir une solution à l'exclusion d'une autre, c'est-à-dire soit l'intervention et le soutien de l'Etat soit l'initiative individuelle, mais au contraire de parvenir à une équation équilibrée dans laquelle l'Etat intervient en vue de faciliter les choses, d'aider et d'encourager les travailleurs à faire preuve d'initiative et à tirer parti des occasions qui s'offrent à eux. »

Dans une économie mondialisée dominée par les techniques de pointe, la capacité d'exploiter le changement est indispensable à l'accroissement de la prospérité. Le dynamisme du marché du travail de notre pays nous aide à tirer parti des possibilités qu'offre ce changement.

L'aptitude qu'a l'économie américaine à créer des emplois fait l'envie des dirigeants du monde entier. On comprend aisément pourquoi.

- Depuis 1993, plus de 14 millions d'emplois ont été créés aux Etats-Unis, et la majorité d'entre eux sont de « bons » emplois. Les deux-tiers des nouveaux postes de travail offrent des salaires élevés et sont concentrés dans des branches d'activité telles que les services financiers, le secteur médical, l'informatique et la comptabilité.

- Le taux de chômage en 1997 n'a été que de 4,9 %, soit le taux annuel le plus bas depuis vingt-cinq ans.

En outre, les Etats-Unis auront cette année un budget équilibré. Il s'agit là d'un renversement de la situation puisque, d'un déficit de quelque 300 milliards de dollars,

on passe à un excédent de plus de 9 milliards de dollars pour 1999 et d'environ 200 milliards de dollars pour les cinq prochaines années. Et ceci a été accompli alors que le taux d'inflation est à son niveau le plus bas depuis trente ans. Il est clair que les Etats-Unis ont le droit d'être fiers.

LES ÉLÉMENTS DE LA CROISSANCE DE L'EMPLOI

Les performances de l'économie américaine et de son marché du travail ont poussé les chercheurs et les responsables à dégager les caractéristiques principales du modèle américain de création d'emplois. Bien que leur enquête soit loin d'être terminée, on peut citer les caractéristiques suivantes :

- un régime économique caractérisé par la discipline budgétaire, par la valorisation des ressources humaines et par l'ouverture du marché ;
- des travailleurs qui possèdent le niveau d'instruction et de formation dont ils ont besoin pour découvrir les possibilités avantageuses et pour les exploiter quand elles se présentent ;
- la ferme conviction que l'Etat a pour rôle de soutenir l'initiative privée et de donner aux hommes et aux femmes les outils et libertés dont ils ont besoin pour réussir à réaliser leurs aspirations.

A ces facteurs du succès du modèle américain, j'en ajouterai deux autres qui, en assurant la sécurité de l'emploi, aident aussi les travailleurs à tirer parti du changement :

- un régime d'allocations de chômage qui donne aux travailleurs l'aide dont ils ont besoin pour se préparer à un nouvel emploi et pour le trouver ;
- des mécanismes institutionnels et axés sur l'économie de marché, notamment les syndicats et le salaire minimum, qui permettent aux travailleurs de recevoir une

rémunération adéquate pour leur travail, tout en tenant compte des besoins des employeurs.

Tant pour des raisons de principe que sur le plan de l'action, nous devons faire en sorte que tous les travailleurs américains profitent de la prospérité du pays. Il est par conséquent essentiel de concevoir notre marché du travail et notre politique dans le domaine de l'emploi, de l'éducation et dans d'autres secteurs de façon à aider les Américains à opérer les changements nécessaires pour continuer à prospérer. Avant tout, il est indispensable d'investir dans la formation de notre main d'œuvre. Il s'agit de lui assurer un enseignement et une formation de qualité, en particulier en ce qui concerne les trois-quarts de la population qui ne font pas d'études supérieures. Pour que les Etats-Unis soient à même de réussir et de prospérer dans l'économie mondiale du XXI^e siècle, les Américains doivent pouvoir acquérir de nouvelles connaissances et de nouvelles compétences tout au long de leur existence.

Les écoliers doivent bénéficier d'un enseignement de qualité. Les jeunes doivent recevoir la formation la meilleure qui soit et la plus susceptible de mener à un métier, qu'ils fassent des études universitaires ou qu'ils commencent à travailler dès la fin du secondaire. Et les travailleurs doivent avoir accès à la formation sur le tas et à des études d'un coût abordable en dehors de leur lieu de travail, de façon à pouvoir s'adapter au changement et à améliorer leurs chances de succès sur le marché du travail.

Dans une économie dynamique et en évolution, les travailleurs et les collectivités locales doivent aussi avoir la certitude que l'Etat les aidera à s'adapter aux possibilités nouvelles. C'est pourquoi il est important de concevoir des programmes qui allient l'aide au développement économique des collectivités locales aux services qui fournissent aux travailleurs déplacés des conseils d'orientation professionnelle, une possibilité de reconversion, des allocations et une aide à la réinstallation, ainsi que des services d'intervention rapide en cas de licenciement.

LES INITIATIVES ET LES POSSIBILITÉS

J'ai parlé, jusqu'à maintenant, de la façon dont l'Etat peut aider les travailleurs à acquérir les outils dont ils ont besoin pour réussir. Toutefois, il ne s'agit pas de choisir une solution à l'exclusion d'une autre, c'est-à-dire soit l'intervention et le soutien de l'Etat soit l'initiative individuelle, mais au contraire de parvenir à une équation

équilibrée dans laquelle l'Etat intervient en vue de faciliter les choses, d'aider et d'encourager les travailleurs à faire preuve d'initiative et à saisir les occasions qui s'offrent à eux. L'Etat doit faire en sorte que les possibilités et les services soient à la disposition de tous les travailleurs. De leur côté, ces derniers doivent saisir les occasions qui se présentent et utiliser les services de soutien tels que l'éducation et la formation. Les pays qui cherchent à imiter le modèle américain de création d'emplois feraient bien de prendre cet objectif à cœur. De nombreuses stratégies permettent d'atteindre ce but, et il serait présomptueux de ma part de dire que celles que les Etats-Unis ont adoptées conviennent nécessairement à d'autres pays.

LES NORMES D'EMPLOI INTERNATIONALES

Il est cependant un autre élément clé du dispositif américain de création d'emplois qui est valable pour tous les pays: la garantie à tous les travailleurs du droit de chercher à concrétiser leurs aspirations. C'est pourquoi les Etats-Unis sont en faveur de l'application d'un ensemble de normes de travail qui comprend l'interdiction du travail forcé, de la discrimination et de l'exploitation du travail des enfants ainsi que la liberté d'association et le droit de négocier des conventions collectives. Nous estimons que ces droits sont universels, qu'ils favorisent le développement et la croissance et que tous les pays devraient les juger indispensables au bon fonctionnement de leur marché du travail. Par l'intermédiaire de l'Organisation internationale du travail (OIT), de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) et d'autres instances, les Etats-Unis se sont engagés à promouvoir ces droits sur le plan international parce que, du fait de la mondialisation de l'économie, la croissance dans d'autres parties du monde favorise la croissance dans notre pays.

De tels principes ne relèvent pas seulement des organisations gouvernementales. Ils peuvent aussi être appliqués avec succès grâce à des partenariats volontaires entre les hommes d'affaires, les travailleurs, les consommateurs et les pouvoirs publics. C'est ainsi que le ministère du travail s'est associé à l'industrie du vêtement pour mener, contre les ateliers où les ouvriers sont exploités et contre le travail des enfants, une campagne faisant appel à l'éducation, à la publicité et aux accords de coopération. Il administre également un programme international de lutte contre le travail des enfants qui comprend des travaux de recherche, une analyse de l'étendue de ce problème, l'examen des méthodes et des mesures visant à le résoudre, ainsi que la mise au point et

le financement de projets entrepris par l'OIT dans le cadre de son Programme pour la suppression du travail des enfants. S'appuyant sur les efforts que le ministère du travail déploie tant aux Etats-Unis qu'à l'étranger, le président Clinton propose, dans son projet de budget pour 1999, une nouvelle initiative contre l'exploitation des enfants. Cette initiative porte sur la formation de partenariats, sur la répression et sur l'application de sanctions commerciales dans le cadre d'une approche multiple. Il est aussi prévu de signaler le travail des enfants, d'apporter une aide au secteur privé pour l'élaboration de codes de conduite, de faire pression pour

que l'OIT combatte plus vigoureusement le travail des enfants, d'encourager des changements dans l'industrie américaine grâce à une application plus stricte de la réglementation et de cesser d'accorder des avantages commerciaux aux importations en provenance d'entreprises étrangères qui s'obstinent à exploiter les enfants. Ce n'est qu'un exemple des formes de partenariat qui sont nécessaires si nous voulons que tous les travailleurs profitent de notre prospérité croissante. Cette entreprise nous intéresse tous – les travailleurs, le patronat et les pouvoirs publics – et nous devons contribuer ensemble à mettre ces possibilités à la portée de tous. □

□ LA POLITIQUE DE L'EMPLOI VUE SOUS L'ANGLE MONDIAL

Entretien avec M. Andrew Samet, sous-secrétaire au Travail chargé des affaires internationales

Les questions liées au marché du travail, que l'on considérait autrefois comme relevant de la politique intérieure d'un pays, revêtent une importance croissante pour l'élaboration de mesures économiques internationales, déclare M. Andrew Samet, sous-secrétaire au travail chargé des affaires internationales. M. Samet est l'un des principaux représentants des Etats-Unis aux travaux préparatoires de la réunion des ministres du travail et des finances du groupe des sept grands pays industriels (G-7) et de la Russie, qui doit se tenir le 22 février à Londres. Les participants à cette réunion concentreront leur attention sur les mesures macroéconomiques et microéconomiques nécessaires pour créer de bons emplois et sur les efforts visant à faire progresser l'adoption d'une série de normes internationales du travail au sein de l'Organisation internationale du travail (OIT).

Propos recueillis par Jon Schaffer, journaliste de l'USIA

Question : Le 22 février, les ministres du travail et des finances du groupe des sept grands pays industriels (G-7), auxquels se joindra un représentant de la Russie (G-8), se réuniront à Londres. Quelles seront les principales questions à l'ordre du jour et qu'attend le gouvernement Clinton de cette réunion ?

M. Samet : Cette réunion a été décidée par le président Clinton et par le premier ministre britannique, M. Tony Blair, peu après que ce dernier eut pris ses fonctions. Elle fait suite à la réunion organisée à Détroit par le président Clinton en 1994 et à celle organisée par la France à Lille en 1996. Elle témoigne de la ferme volonté des pays du G-8 de se concentrer sur l'emploi et sur les rapports entre la politique macroéconomique et la politique microéconomique. Etant donné l'excellente performance macroéconomique des Etats-Unis ces cinq dernières années, en terme de réduction du déficit budgétaire et de progression de l'emploi, nous estimons être dans une position très forte pour entamer les discussions sur cette question à Londres. Il importe également que nous donnions aux ministres du travail et des finances la possibilité d'examiner ensemble l'évolution de la situation et que nous tentions d'influencer les points de vue de chacun d'eux lors de cet examen.

Nous comptons également discuter des normes internationales du travail et espérons que cette conférence fera ressortir l'importance des progrès à réaliser sur cette question dans le contexte de la mondialisation de l'économie. Une importante évolution est en cours au sein de l'Organisation internationale du travail à propos de nouveaux engagements. Nous comptons sur cette institution pour qu'elle tente de faire progresser la mise en vigueur, sur le plan international, d'une série de normes du travail.

Question : Le président Clinton a tenté, avec plus ou moins de succès, d'inclure les questions internationales liées au travail dans le débat sur les échanges commerciaux au sein de l'Organisation mondiale du commerce (OMC), mais il s'est heurté à la réaction négative de certains parlementaires américains en ce qui concerne l'obtention du pouvoir de négocier des accords commerciaux dans le cadre de la procédure accélérée de ratification. Pourquoi avons-nous besoin de normes internationales du travail et s'agit-il d'une question qui dépasse les attributions de l'Organisation mondiale du travail ?

M. Samet : M. Clinton a assumé la présidence en 1993, et son gouvernement a entamé, à l'époque, l'étude la plus générale, depuis la fin de la seconde guerre mondiale, des normes internationales du travail. Il a commencé par négocier un accord sans précédent sur le travail dans le cadre de l'Accord de libre-échange nord-américain. Puis il a élaboré une politique susceptible d'obtenir le soutien de la communauté internationale. En l'espace de quelques années, un important consensus international s'est ainsi formé sur l'idée qu'il existe des normes fondamentales du travail qui ne dépendent pas du stade de développement d'un pays donné. En fait, les études publiées par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) montrent que, si un pays veut stimuler son développement, il lui faut appliquer ces normes.

Celles-ci sont la liberté d'association, le droit de négocier des conventions collectives, ainsi que l'interdiction du travail forcé, de la discrimination et de l'exploitation des enfants. Grâce à ce consensus, nous avons commencé à

passer aux actes au sein de différentes institutions, notamment à l'OCDE et à l'OIT, où nous avons établi un groupe de travail. L'OIT envisage actuellement un nouvel instrument pour l'adoption de ces normes fondamentales et un nouveau mécanisme complémentaire qui accroîtra le niveau de responsabilité mondiale à l'égard de leur application. Ces efforts jouissent d'un soutien international croissant au sein de cette organisation. Nous verrons, d'ici à juin 1998, s'ils seront couronnés de succès.

Nous avons soulevé cette question à la réunion ministérielle de l'OMC à Singapour, il y a environ un an, et avons obtenu, pour la première fois, qu'un document ministériel rédigé dans le cadre de l'Accord général sur les tarifs douaniers et le commerce et de l'OMC reconnaisse l'importance que revêtent les normes du travail pour le commerce mondial ainsi que la nécessité de leur mise en application. Quant à la question de savoir si nous avons effectivement besoin de normes internationales du travail, je pense que la réponse est nettement affirmative. C'est un sujet dont on se préoccupe depuis plus d'un siècle; on avait déjà compris l'importance de cette question au XIX^e siècle, lors de la première phase de mondialisation économique. L'OIT, dont la création remonte à 1919, est la seule institution de la Société des nations qui ait survécu à la seconde guerre mondiale et qui ait été intégrée au système des Nations unies, principalement parce qu'on pensait que les notions de normes du travail et de justice économique étaient indispensables au succès de l'économie mondiale, de la libéralisation du commerce et de la croissance économique mondiale. Nous sommes persuadés de la nécessité de poursuivre la discussion et de la faire progresser. Nous estimons qu'il existe un consensus mondial croissant en faveur de cette position.

Question : Il y a dix ans, la création d'emplois et les normes internationales du travail faisaient rarement l'objet de discussions aux réunions ministérielles internationales. Qu'est-ce qui a changé?

M. Samet : Vous avez raison. Bien des gens considéraient alors la politique de l'emploi comme une question d'ordre purement intérieur. Toutefois, avec la mondialisation de l'économie et l'accélération de son intégration, les gouvernements et les ministres du travail se tournent de plus en plus vers l'étranger pour voir s'ils peuvent tirer des leçons importantes de l'expérience des autres pays, qu'elle soit positive ou négative. Il importe de souligner que, même en dehors du G-7, la plupart des ministres du travail ont le même souci pragmatique de trouver le

moyen d'accroître l'efficacité de leur politique de l'emploi. En outre, le coût des échecs de la politique de l'emploi était jugé moins élevé autrefois qu'il ne l'est actuellement. Face à une concurrence fondée sur la grande mobilité des techniques et des capitaux, les pays se préoccupent de plus en plus du niveau de formation et de l'efficacité de leur main-d'œuvre. Les mauvaises politiques coûtent donc plus cher qu'auparavant, et c'est pourquoi tous les pays privilégient davantage le pragmatisme pour découvrir la meilleure façon d'atteindre leur objectif.

Question : Certains économistes et certains hommes politiques citent le système américain comme un modèle de machine à créer des emplois, tandis que d'autres, moins enthousiastes, soulignent l'importante disparité des salaires, la faible productivité américaine et le niveau médiocre de nos étudiants. Qu'est-ce que les autres pays peuvent apprendre des Etats-Unis et que pouvons-nous apprendre d'eux?

M. Samet : Manifestement, le domaine dans lequel nous avons réussi est celui de la création nette d'emplois: 14 millions d'emplois créés depuis 1993. Un grand nombre de pays européens n'ont pas enregistré de croissance nette de l'emploi durant la même période. Il ne fait cependant aucun doute que la disparité des salaires, l'insuffisance des possibilités d'emploi offertes aux jeunes, l'insertion des assistés sociaux dans le marché du travail, la formation permanente et le passage de l'école à la vie active sont des questions qui nous préoccupent. Le président Clinton et la ministre du travail, Mme Alexis Herman, concentrent leur attention sur ces questions, notamment sur la nécessité qui s'impose d'accroître au maximum nos investissements dans les ressources humaines de façon à augmenter les possibilités d'accès de tous au marché du travail.

Question : Les Européens déclarent que, tout en étant plus souple que le leur, le système américain n'assure pas le même degré d'équité à l'ensemble de la main-d'œuvre. Que répondez-vous à cela?

M. Samet : Je ne pense pas que la discussion porte sur la question de savoir s'ils devraient accepter notre modèle. C'est un point que je tiens à souligner. Je pense qu'il s'agit d'un effort commun pour trouver le meilleur moyen de créer un nombre croissant d'emplois pour l'ensemble de la population. Nos réunions ministérielles antérieures et l'échange d'informations sur notre expérience dans ce domaine permettent aux participants de voir le problème sous un jour nouveau, après avoir entendu exposer les

points de vue de ministres qui poursuivent les mêmes objectifs qu'eux dans un contexte quelque peu différent, et parfois même totalement différent.

Question : Les observateurs américains citent souvent le manque de souplesse du marché du travail des pays européens pour expliquer le taux élevé de chômage qui existe dans ces pays, déclarant que c'est ce qui empêche le marché de s'adapter à l'évolution extrêmement rapide des techniques. Que font l'industrie et le monde du travail aux Etats-Unis pour s'adapter au raccourcissement de la durée de vie des techniques et des produits et pour faire face à la nécessité de qualifications professionnelles accrues et à l'incertitude croissante dans laquelle se trouvent les travailleurs ?

M. Samet : Il ne fait aucun doute que notre marché du travail a une grande faculté d'adaptation et qu'il est peut-être moins réglementé en ce qui concerne la possibilité qu'ont les travailleurs d'y entrer et d'en sortir. Toutefois, nous mettons aussi l'accent sur les domaines qui exigent de l'attention, comme le passage de l'école au travail et les investissements dans la formation professionnelle, afin que nos travailleurs soient prêts à saisir les possibilités offertes par notre marché du travail. Autrefois, les gens se demandaient si la formation était nécessaire. Aujourd'hui, nous entendons de nombreux employeurs dire qu'il leur faut plus de travailleurs qualifiés. Si bien que c'est manifestement sur cette question que nous mettons l'accent. □

❑ LES PETITES ENTREPRISES, MAILLON ESSENTIEL DE LA CROISSANCE ECONOMIQUE

Aida Alvarez, directrice de l'Administration fédérale des petites entreprises

Dans la plupart des pays industriels et des pays avancés du monde en développement, les petites entreprises comptent pour beaucoup dans la croissance économique et dans la création d'emplois, affirme Mme Aida Alvarez, qui est à la tête de l'Administration fédérale des petites entreprises (SBA). Toutefois, pour qu'elles puissent faire face à la concurrence étrangère croissante, il faut qu'elles aient le « savoir-faire » nécessaire en matière d'exportation et un accès suffisant au crédit pour exécuter les commandes provenant de l'étranger. L'Etat, fait-elle remarquer, a un rôle important à jouer dans l'encouragement de la croissance des petites entreprises, encore qu'il doive se garder d'exercer une influence indue sur le marché.

Les petites entreprises répondent à un besoin en Amérique comme dans le reste du monde. Les Etats-Unis connaissent depuis sept ans une phase de croissance économique, laquelle repose principalement sur les exportations. Or, les petites entreprises représentent plus de 96% des sociétés qui exportent directement des marchandises à l'étranger et elles sont à l'origine de 63% de la valeur en dollars des produits exportés.

Globalement, c'est à elles que l'on doit plus de 50% du produit intérieur brut et elles emploient plus de la moitié des travailleurs actifs dans le secteur des exportations. Notons que ces emplois ont tendance à être bien rémunérés: ils paient 17% de plus que l'emploi moyen aux Etats-Unis. Dès lors, les petites entreprises doivent continuer de participer à la croissance des exportations si l'on veut que l'économie des Etats-Unis poursuive sa marche en avant et continue de créer des emplois.

LES PETITES ENTREPRISES ET L'EMPLOI

Les petites entreprises contribuent pour une bonne part non seulement à la croissance économique, mais aussi à la création d'emplois. Plus de 99% de toutes les entreprises américaines sont des petites entreprises qui font travailler plus de la moitié des effectifs du secteur privé. Quelque 60% des firmes américaines à vocation exportatrice comptent moins de cent salariés. Le nombre des petites

entreprises augmente rapidement – on en dénombre 49% de plus qu'en 1982 – et on prévoit que cette tendance se poursuivra au XXI^e siècle.

Selon les estimations applicables à la seule année 1994, les petites entreprises ont été à l'origine de 62% des 3,3 millions d'emplois qui ont été créés cette année-là. Elles devraient être aussi à l'origine des deux tiers des emplois créés entre 1990 et 2005.

De surcroît, ce sont encore les petites entreprises qui se distinguent dans le domaine de la conception des produits de demain. Elles innovent deux fois plus que les grandes sociétés. De même, elles favorisent la participation de diverses catégories de la population à la vie économique du pays. Le nombre des entreprises créées et gérées par des femmes, soit le tiers de toutes les firmes américaines, augmente depuis dix ans deux fois plus vite que celles créées et gérées par des hommes; quant au nombre des entreprises appartenant à des Noirs, il s'est accru deux fois plus vite que celui de toutes les entreprises.

ENCOURAGER L'EXPANSION DES PETITES ENTREPRISES

Les Etats-Unis ne détiennent pas le monopole de l'essor des petites entreprises: le phénomène s'observe en effet dans pratiquement tous les grands pays industriels et dans un bon nombre des économies avancées du monde en développement. Pour qu'elles puissent faire face à la concurrence étrangère croissante, il faut qu'elles aient le « savoir-faire » nécessaire en matière d'exportation et un accès suffisant au crédit pour exécuter les commandes en provenance de l'étranger.

Le gouvernement Clinton est convaincu que l'Etat a un rôle important à jouer dans l'encouragement de la croissance des petites entreprises. Pour sa part, l'Administration fédérale des petites entreprises s'emploie à réaliser cet objectif au moyen de ses programmes, sans exercer d'influence indue sur le marché.

Sa direction du commerce extérieur (OIT) s'intéresse

exclusivement aux petites entreprises auxquelles elle propose des crédits à l'exportation et son assistance en matière de promotion des échanges. Elle a pour mission d'élargir les possibilités d'emploi et de revenu des petites entreprises au moyen de l'accroissement des exportations de biens et de services.

En liaison avec d'autres organismes fédéraux et divers groupes des secteurs public et privé, l'OIT s'emploie à encourager les petites entreprises tentées par l'exportation. Ainsi met-elle à la disposition des exportateurs les éléments dont ceux-ci ont impérativement besoin pour réussir, à savoir l'accès aux capitaux, des conseils, des informations et des possibilités de formation. Les pays qui cherchent à promouvoir leurs petites entreprises gagneraient certainement à se pencher sur les programmes de l'OIT, qui peuvent servir de modèle.

En voici quelques exemples :

- Adoption d'initiatives régionales ayant pour ambition d'encourager les petites entreprises à étendre leur rayon d'action au niveau mondial. La SBA concentre ses efforts sur les pays étrangers dans lesquels elle entrevoit des débouchés pour les petites entreprises des Etats-Unis. A cette fin, elle a conclu des alliances stratégiques et mutuellement bénéfiques avec des organisations représentant des petites entreprises dans divers pays, notamment en Afrique du Sud, en Argentine, au Canada,

en Egypte, en Irlande, au Mexique et en Russie. Ces partenariats visent à promouvoir et à consolider le développement, l'expansion, la stabilité et la compétitivité mondiale des petites entreprises en misant sur l'échange d'informations, notamment techniques, financières et juridiques, et en facilitant les relations entre elles aussi bien que les liens commerciaux.

- Organisation de conférences visant à familiariser les participants avec le monde de l'exportation, voire versement d'aides financières en vue de leur organisation, et diffusion de publications à caractère pratique ou catégoriel à l'intention des exportateurs.
- Garantie d'emprunts pour les petites entreprises à vocation exportatrice.
- Aide aux petites entreprises à la recherche de prêts supplémentaires, en liaison avec quelque 7.000 établissements de crédit du secteur privé.
- Création de Centres d'assistance à l'exportation en collaboration avec le ministère du commerce et la Banque import-export. Ceux-ci ont pour fonction double d'informer les petits exportateurs américains quant aux activités de l'Etat fédéral qui sont axées sur la promotion et le financement des exportations et de faciliter l'accès à ces services. On dénombre actuellement 19 centres répartis dans les grandes métropoles des Etats-Unis. □

□ LE SYSTEME SOCIO-ECONOMIQUE DES ETATS-UNIS PEUT-IL CONSTITUER UN MODELE POUR LES AUTRES PAYS ?

Ray Marshall, ancien secrétaire américain au Travail

« On aurait tort de fanfaronner la supériorité du modèle américain », affirme M. Ray Marshall, ancien ministre du travail des Etats-Unis et actuellement professeur de sciences économiques à l'école Lyndon B. Johnson de gestion des affaires publiques, qui relève de l'université du Texas. Aucun pays ne détient le monopole du parfait marché du travail, mais tous ont quelque chose à apprendre les uns des autres. « Il existe simplement des principes généraux dont l'application assure la réussite dans des situations particulières, ajoute-t-il, mais on peut dire que la souplesse et l'adaptabilité comptent parmi les plus importants. »

La faiblesse relative du taux de chômage, l'augmentation phénoménale des bénéfices des entreprises et de la valeur des actions ainsi que le niveau élevé du revenu par habitant apportent de l'eau au moulin des hommes politiques et des journalistes qui vantent la supériorité du modèle socio économique des Etats-Unis par rapport à ceux des pays d'Europe, où le taux de chômage est élevé, et des pays d'Asie, dont les marchés financiers sont en plein désarroi, pour ne pas dire en complète déconfiture. Les succès des Etats-Unis s'expliquent ostensiblement par la souplesse et par l'ouverture relatives des marchés du travail, des capitaux et des produits. Vues à travers ce prisme, les économies européennes et asiatiques se caractérisent par l'intervention excessive de l'Etat.

FORCES ET FAIBLESSES

On aurait cependant tort de fanfaronner la supériorité du modèle américain. Après tout, il n'y a pas si longtemps encore, c'était celle du système du Japon, de l'Asie de l'Est et de l'Allemagne que les hommes politiques, les journalistes et les professeurs d'université mettaient sur un piédestal. Toutes grandes que soient ses forces, l'économie américaine présente de graves faiblesses qui compromettent la pérennité de ses succès. Ses plus gros atouts sont les suivants :

1. Un haut degré d'innovation technique et en matière

de conception de produits, qui tient au ferme attachement des pouvoirs publics à la recherche et au développement, à la présence d'universités et d'institutions de recherche de renommée mondiale, ainsi qu'au caractère pragmatique de la coopération entre le secteur privé et le secteur public en matière de commercialisation des innovations. N'en déplaise aux esprits partisans qui voudraient faire accroire le contraire, le secteur privé n'aurait jamais obtenu ces résultats s'il avait fait cavalier seul.

2. La présence de marchés intérieurs des capitaux, du travail et des produits qui s'imposent par leur ampleur, leur richesse, leur diversité et leur compétitivité, ce qui les rend à même d'attirer des ressources humaines et matérielles, de stimuler les innovations, de produire des produits de qualité à un coût relativement faible et d'inciter les entreprises à redoubler d'efficacité sur les marchés étrangers.

3. La création d'emplois à une cadence plus rapide que dans la plupart des pays européens et un taux de chômage moins élevé. Depuis 1960, le nombre des emplois a doublé en Amérique du Nord alors qu'il n'a progressé que de 20 % dans la Communauté européenne. Il convient cependant de préciser que le chômage est en recul aux Etats-Unis depuis les années quatre-vingt parce que le rythme d'accroissement de la population active s'est ralenti, et non parce que la croissance économique s'est accélérée : en fait, celle-ci est plus lente que dans les années soixante et soixante-dix. Notons en outre qu'elle tient davantage au recours accru à la main-d'œuvre qu'à l'accroissement de la productivité par heure de travail. De fait, les taux annuels moyens de l'accroissement de la productivité entre 1987 et 1995 ont été considérablement plus faibles aux Etats-Unis (0,9 %) que dans d'autres pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) (2,2 %).

Les Etats-Unis continuent d'achopper sur les points suivants :

1. L'inégalité croissante de la distribution des richesses et des revenus, principalement parce que les salaires réels languissent, quand ils ne baissent pas, pour tous les travailleurs à l'exception des 25 ou 30 % d'entre eux qui sont les mieux rémunérés et qui ont généralement fait des études supérieures. Cela dit, le revenu réel des salariés de sexe masculin titulaires de diplômes universitaires a évolué à la baisse vers la fin des années quatre-vingt, et le même phénomène s'observe chez les femmes dans les années quatre-vingt-dix. Il faut remonter à la seconde guerre mondiale pour constater des inégalités aussi marquées ; le taux de pauvreté des Etats-Unis (après correction faite pour tenir compte des impôts et des transferts) est plus du double de celui d'autres pays membres de l'OCDE et il atteint des proportions particulièrement élevées chez les enfants. De surcroît, le nombre des travailleurs indigents est loin d'être négligeable aux Etats-Unis. Les travailleurs européens dans la tranche des 10 % les moins bien rémunérés gagnent en effet 44 % de plus que leurs homologues américains. En 1996, 40 % des jeunes Américains de sexe masculin travaillaient à plein temps pour un salaire inférieur au seuil de pauvreté, contre 18 % en 1980.

Ces inégalités qui vont s'accroissant prêteraient moins à discussion si elles étaient compensées par un phénomène de mobilité socio-économique. Or, les enquêtes effectuées par l'« Urban Institute » sous la direction de Mme Belle Sawhill montrent qu'il n'en est rien. Dès lors, aussi considérables soient-elles, les occasions de réussir ne sont pas plus nombreuses aux Etats-Unis qu'en Europe et elles s'amenuisent tout au long de l'existence comme au fil des générations.

En outre, l'inégalité croissante ne s'accompagne pas non plus de mécanismes d'ajustement susceptibles de favoriser le partage équitable des avantages et des coûts du changement. Les disparités considérables qui s'observent en matière de richesses et de revenus contrarient la formulation d'un consensus national sur les remèdes à apporter. De même, l'inégalité des revenus conforte dans leur idée les partisans des théories sociales qui considèrent l'inégalité « naturelle », voire socialement salutaire.

Assurément, il se dessine des tendances qui auront pour effet d'inverser ces aspects négatifs de l'équation éducation-revenu. La baisse des salaires chez les travailleurs qui ont tout au plus fini leurs études secondaires a entraîné la hausse des inscriptions dans les établissements d'enseignement supérieur de premier cycle, et la proportion des individus titulaires de diplômes

universitaires gagne du terrain sur celle des simples bacheliers. Malheureusement, les effets positifs de cette évolution sont submergés par l'accroissement de la demande de travailleurs qui ont fait des études supérieures, par la nature même des inégalités d'éducation et de revenu qui se perpétuent dans le temps et par la détérioration des structures qui forment le soubassement des débouchés.

2. Un autre pierre d'achoppement pour la viabilité à long terme de l'économie américaine tient à la faiblesse du pouvoir des travailleurs tant sur le lieu de travail que dans l'ensemble de la société. De fait, l'ouvrier ou l'employé de bureau américain a moins voix au chapitre que son homologue dans d'autres grands pays industriels, où les organisations syndicales se sont imposées et où les travailleurs ont obtenu le droit de participer aux décisions de l'entreprise. Ces constatations comportent aujourd'hui une dimension nationale pour la double raison – les faits le confirment – que la participation des travailleurs améliore la productivité et que la politique économique ne pourra probablement pas être soutenue si elle ne reflète pas les intérêts de ceux-ci. On a en outre de bonnes raisons de croire que l'adoption de lois à caractère protecteur sur le travail aurait des effets d'autant plus bénéfiques qu'elles faciliteraient la participation des travailleurs aux décisions de l'entreprise, comme c'est le cas dans la plupart des autres pays industriels. De même, on conçoit mal l'existence d'une société libre et démocratique en l'absence de syndicats dynamiques et démocratiques.

La commission Dunlop sur l'avenir des relations salariat-patronat qu'a établie le gouvernement Clinton et dont j'étais membre a fait la constatation suivante : entre 40 et 50 millions d'Américains aimeraient participer aux décisions qui sont prises sur le lieu de travail, mais n'ont pas l'occasion de le faire. Au moins 15 millions de travailleurs – soit plus que le nombre d'adhérents au puissant syndicat AFL-CIO en 1997 – ne sont pas en mesure de se syndiquer, alors qu'ils le voudraient, parce que le droit du travail des Etats-Unis les oblige pratiquement à engager une partie de bras de fer avec leurs employeurs pour obtenir le droit à la négociation collective. Et encore leurs droits seront-ils souvent bafoués durant les manœuvres juridiques auxquelles ils doivent se soumettre pour arriver à leurs fins, parce que les sanctions sont dérisoires et que la procédure traîne toujours en longueur. Et même s'ils parviennent à se syndiquer, ils n'arrivent pas à conclure des conventions collectives au moins une fois sur trois. Si les salariés se mettent en grève

pour appuyer leurs revendications à l'occasion de la négociation d'une nouvelle convention collective, ils peuvent se faire licencier sans espoir de réembauchage. Les travailleurs d'autres grands pays industriels ne sont pas soumis à de telles pressions et ils peuvent exercer leur droit de grève sans crainte d'être remplacés.

L'absence de formules de médiation relevant ou non de conventions collectives a entraîné une véritable explosion de litiges qui sont portés devant les tribunaux, mettant en branle une procédure onéreuse et longue. Les organisations patronales ont beau rechigner devant certains aspects du droit du travail, les avantages notamment économiques qu'elles en retirent ne les incitent guère à œuvrer à sa refonte.

3. De plus en plus compétitive, l'économie exige des travailleurs un niveau d'instruction et des connaissances de plus en plus poussés, mais là où le bât blesse, c'est que l'enseignement américain n'a adapté en conséquence ni ses programmes scolaires ni sa procédure d'insertion professionnelle pour les élèves qui ne sont pas destinés à poursuivre des études supérieures. A la vérité, les établissements universitaires de recherche constituent les seuls éléments du système éducatif américain d'envergure mondiale. Malgré les timides améliorations enregistrées depuis les années quatre-vingt, les élèves américains, en particulier ceux appartenant à des minorités et les plus jeunes, continuent d'obtenir de piètres résultats aux examens internationaux de mathématiques et de sciences dont l'importance va croissant. Il ne faut pas en conclure que les écoles américaines se sont détériorées par rapport à un âge d'or; la vérité, c'est que l'on a besoin d'une nouvelle génération d'établissements scolaires capables de répondre aux besoins d'un monde plus compétitif et plus exigeant.

Dans le domaine de l'enseignement, on s'emploie actuellement aux Etats Unis à définir des critères d'un haut niveau d'excellence et à inciter élèves, parents et enseignants à s'y conformer. Toutefois, les réformes sont entravées par l'archaïsme des systèmes scolaires, dont l'institutionnalisation remonte au début du siècle, par les conflits idéologiques que se livrent les partisans de l'école publique et ceux de l'école privée, par les inégalités considérables de la distribution des ressources, les élèves économiquement défavorisés étant les plus mal lotis, surtout en milieu urbain, par la ségrégation géographique croissante en fonction du revenu et par la décentralisation des administrations scolaires. Rien n'est plus encourageant que l'élaboration de modèles pédagogiques novateurs à

l'origine de l'amélioration considérable des résultats des élèves issus de familles à faible revenu et de minorités, si ce n'est peut-être de voir l'Etat fédéral, les Etats fédérés et les collectivités locales accorder une grande importance à l'enseignement.

LES MÉCANISMES D'ÉTUDE COMPARATIVE

Même s'il n'existe pas un pays qui ait mis au point le « modèle par excellence », à calquer dans le reste du monde et à travers les âges, les décideurs de tous les pays ont quelque chose à apprendre les uns des autres. Ainsi les Américains gagneraient-ils à s'inspirer de l'exemple des Européens et des Asiatiques qui ont pris des mesures pour enrayer les inégalités de richesse et de revenu et redorer le blason de leurs programmes scolaires et d'insertion professionnelle. A étudier l'Allemagne et d'autres pays européens, ils apprendraient à formuler des méthodes plus efficaces de participation des travailleurs aux décisions touchant la société et le lieu de travail, à développer des infrastructures publiques et à raffermir le dispositif de protection sociale. A l'inverse, les Etats-Unis pourraient donner des leçons sur les moyens de stimuler la création d'emplois par l'entremise d'un marché intérieur dynamique et compétitif, de maintenir l'ouverture et la transparence du marché financier, de combattre le népotisme et la corruption dans les secteurs public et privé, de promouvoir les innovations techniques et en matière de conception de produits et de galvaniser les petites entreprises.

A cet égard, les mécanismes d'étude comparative présentent le plus haut intérêt pour les décideurs de tous les pays. On sait d'expérience que ces mécanismes doivent répondre à plusieurs conditions.

La première, c'est qu'il faut parfaitement comprendre les rapports entre les paradigmes de l'intervention de l'Etat, d'une part, et les circonstances sociales, techniques et économiques, d'autre part, de façon à faire triompher le sens de la relativité, à veiller à l'adaptabilité des paradigmes et à éviter l'erreur de croire que les modèles sont applicables en tous lieux et à toute époque. Par exemple, le système de production en grande série mis au point aux Etats-Unis pendant les deux premiers tiers du XX^e siècle, si fructueux en son temps, s'est trouvé complètement dépassé par les événements à l'heure de la mondialisation de l'économie, du renforcement de la compétitivité et du besoin croissant de connaissances. De même, les Japonais ont créé un modèle de production à vocation exportatrice qui connut son heure de gloire

avant les années quatre-vingt, mais qui s'est montré incapable de relever les défis du monde issu de la guerre froide. Se conduisant en partie en émules des Japonais, les pays d'Asie de l'Est ont quant à eux fait naître une période de croissance relativement rapide et quasi généralisée dans les années soixante-dix et quatre-vingt, mais ils ont marqué le pas dans les années quatre-vingt-dix dans des circonstances très différentes.

Comprendre les éléments indispensables au succès dans divers contextes, c'est en même temps approfondir notre compréhension des principes de base de la réussite économique en tout temps et en tous lieux. Dans les années quatre-vingt-dix, par exemple, à l'heure de la compétitivité accrue et du besoin croissant de connaissances, la réussite économique se mesure davantage à l'aune de la qualité (satisfaction des besoins du consommateur), de la productivité dans l'utilisation de toutes les ressources (et non plus du modèle traditionnel des économies d'échelle) et de la sécurité par le biais de la souplesse (et non plus de la stabilité et des contrats). Les individus et les organisations qui ont le sens de la compétitivité cherchent à s'imposer en maximisant la valeur ajoutée (qualité et productivité) plutôt qu'en rognant sur les coûts directs. Toute stratégie fondée sur la valeur ajoutée nécessite impérativement une structure de travail très performante, appuyée par des techniques de pointe et dans laquelle s'insère un processus décentralisé de prise de décisions ouvert à la participation de travailleurs très qualifiés. On peut toujours maximiser les bénéfices à court terme en lésinant à droite et à gauche, mais pour vraiment servir les intérêts à long terme des travailleurs, des collectivités et des entreprises il faut adopter une stratégie fondée sur la valeur ajoutée qui émancipe la main-d'œuvre et qui mise sur un haut niveau de compétence doublé d'innovations techniques et en matière de conception de produits. De toute évidence, ce genre de stratégie s'avérera beaucoup plus durable que toute autre tentative visant à rogner sur les salaires et les autres coûts.

Si l'objectif est de faciliter les adaptations organiques, les mécanismes d'étude comparative supposent également que l'on comprenne parfaitement les institutions et les politiques soumises à la comparaison. Si l'on ne possède que des connaissances superficielles, on peut aisément commettre l'erreur de croire que les techniques japonaises de gestion peuvent se transférer sans difficulté aux Etats-Unis, que le taux de chômage élevé de l'Europe tient principalement à la rigidité des marchés du travail ou que les « miracles » survenus en Asie de l'Est dans les années

quatre-vingt s'expliquent exclusivement par le libre jeu des forces du marché, les stratégies des pouvoirs publics se révélant inutiles dans le meilleur des cas et, au pire, nuisibles. A la vérité, il serait plus judicieux d'imputer les difficultés économiques de l'Asie de l'Est à l'insuffisance de la réglementation des institutions financières et des pratiques de gestion que de dénoncer le caractère excessif de la réglementation par l'Etat. Quant au chômage en Europe, il s'explique a priori au moins autant par l'inadaptation de la politique macroéconomique qui découle de la peur excessive de l'inflation (reflet de la conjoncture) que par la rigidité du dispositif de garantie de ressources et du marché du travail. Comme les Etats-Unis, l'Europe doit formuler un nouveau paradigme de politique générale adapté à une économie mondiale plus compétitive et qui exige un besoin croissant de connaissances.

Pour tirer parti des mécanismes d'étude comparative, il faut impérativement témoigner d'une grande ouverture d'esprit et vouloir apprendre, ce qui tient de la gageure dans un environnement empreint d'arrogance et de parti pris. L'aveuglement intellectuel obscurcit les esprits parce qu'il pousse les enquêteurs à justifier leurs idées préconçues, quitte à tirer leur raisonnement par les cheveux et à négliger les réalités qui s'inscrivent en faux contre leurs théories. Il arrive aussi que les décideurs croient ne plus avoir quoi que ce soit à apprendre lorsqu'ils se sentent bouffis de suffisance devant le succès, même éphémère, d'une politique et des institutions. C'est ainsi que les institutions et les processus de prise de décisions perdent de leur souplesse et se laissent submerger par les faiblesses. Tel fut le sort de nombreuses entreprises américaines dans les années cinquante et soixante, de nombreuses entreprises japonaises dans les années soixante dix et quatre-vingt et d'entreprises d'autres pays de l'Asie de l'Est dans les années quatre-vingt et au début des années quatre-vingt-dix. On observe ce sentiment de fatuité chez beaucoup d'hommes politiques et d'hommes d'affaires des Etats-Unis, qui croient dur comme fer que le « modèle américain » résoudra les problèmes économiques du monde. Les partisans sérieux des mécanismes d'étude comparative savent qu'il n'y a ni modèle universel ni réponse définitive. Il existe simplement des principes généraux dont l'application assure la réussite dans des situations particulières, mais on peut dire que la souplesse et l'adaptabilité comptent parmi les plus importants. □

(Les opinions exprimées dans cet article ne reflètent pas nécessairement le point de vue ou les politiques du gouvernement américain.)

❑ LA MACHINE AMERICAINE A CREER DES EMPLOIS : UN MODELE POUR L'ALLEMAGNE ?

Flemming Larsen, directeur adjoint du département des études, Fonds monétaire international

« Je suis convaincu que l'Allemagne et le reste de l'Europe ont de nombreux enseignements à tirer du dynamisme du marché du travail des Etats-Unis », affirme le directeur adjoint du Département des études du Fonds monétaire international, M. Flemming Larsen. « Cela ne veut pas dire que le libre jeu des forces du marché constitue un remède universel. Manifestement, il arrive que le marché subisse des revers devant lesquels l'Etat doit prendre les mesures qui s'imposent... Celles-ci devront toutefois porter davantage sur la fiscalité, les transferts et l'enseignement et moins sur la réglementation et autres obstacles au libre jeu des forces du marché. »

L'Allemagne peut-elle tirer des enseignements utiles des résultats extraordinaires obtenus par les Etats-Unis en matière d'emploi ? D'emblée, je tiens à souligner que je n'ai aucune intention de tirer à boulets rouges sur le modèle allemand. On lui doit après tout d'avoir créé un « miracle économique » que lui envie la plupart des autres pays et de connaître l'un des plus hauts niveaux de vie au monde. Il convient pourtant d'examiner franchement la situation actuelle.

Frappant, le contraste l'est à plus d'un égard. En Allemagne, le chômage progresse sans cesse depuis 1991 au point de toucher aujourd'hui 4,5 millions de personnes, soit 11,7 % de la population active. Aux Etats-Unis, il s'est stabilisé aux alentours de 5 % – son taux le plus faible depuis vingt-cinq ans – et l'inflation est tenue en échec à un degré remarquable. Les tendances de l'emploi révèlent des contrastes encore plus marqués. Aux Etats-Unis, l'emploi total a enregistré une hausse de 9 % depuis 1991 ; en Allemagne, une chute spectaculaire de 6 %.

Certes, les Etats-Unis et l'Allemagne sont à des étapes différentes du cycle économique, et en Allemagne le chômage est en partie cyclique ; autrement dit, on peut s'attendre à le voir régresser à mesure que s'accroîtra la reprise qui est apparemment en cours. Néanmoins, même dans la perspective d'une reprise cyclique complète, la plupart des analystes s'accordent à penser que le taux de

chômage restera très élevé, peut-être proche de 9 %, et c'est ce que nous considérons comme le taux de chômage structurel. Aux Etats-Unis, il se place probablement légèrement en-deçà du taux de chômage structurel, que nous situons dans une fourchette de 5 % à 5,5 %. Voilà qui porte à croire que les Etats-Unis sont probablement proches du sommet de leur cycle économique et que la croissance devra ralentir pour prévenir la montée des pressions inflationnistes.

Comment donc expliquer que le taux de chômage structurel des Etats-Unis soit différent de celui de l'Allemagne ? Et comment donc aussi expliquer que ce taux soit demeuré relativement stable aux Etats-Unis depuis le début des années soixante-dix alors qu'il grimpe régulièrement en Allemagne (comme en France et en Italie, d'ailleurs) ? Ce sont là des questions complexes, mais je crois qu'un consensus croissant se dégage parmi les économistes au sujet du rôle clé que jouent les institutions du marché du travail.

Dans les pages qui suivent, je me propose de comparer le marché du travail des Etats-Unis à celui de l'Allemagne et de décrire quelques-unes des conséquences sociales négatives du marché du travail des Etats-Unis, non réglementé, telles qu'elles sont communément perçues. Je me pencherai ensuite sur les inconvénients du modèle allemand (et européen) et je suggérerai quelques réformes qui s'imposeront probablement pour résorber le chômage à moyen terme autant que faire se peut. Pour finir, je soulèverai la question de la réforme du marché du travail et de celui des produits vue sous l'angle de la future Union économique et monétaire.

LES CARACTÉRISTIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DES ETATS-UNIS PAR RAPPORT À CELUI DE L'ALLEMAGNE

La comparaison du marché du travail aux Etats-Unis et en Allemagne jettera quelques lumières sur le goufre qui sépare ces deux pays en matière de création d'emplois, même si la technologie et les conditions externes sont identiques. Aux Etats-Unis, les entreprises et les

travailleurs réagissent directement aux incitations du marché :

- l'Etat et les syndicats interviennent moins sur le marché du travail ;
- la fixation des salaires est moins centralisée, et c'est le libre jeu des forces du marché qui en règlent l'évolution ; en outre, l'Etat met peu l'accent sur la politique des revenus ;
- les prestations d'aide sociale ne sont pas aussi généreuses, elles sont accordées pour des délais relativement courts et elles sont conçues de manière à inciter les bénéficiaires à améliorer leur condition en cherchant du travail ;
- l'écart entre le salaire brut et le salaire net, dû aux retenues pour les impôts et pour les cotisations de sécurité sociale, est nettement plus faible.

Contraints de choisir entre l'efficacité et l'égalité de la distribution des ressources, les Etats-Unis misent essentiellement sur la première, tandis que l'Allemagne privilégie la seconde pour en faire la clé de voûte de son modèle d'économie de marché sociale. Toutefois, le système américain donne aux entreprises et aux individus les moyens d'accéder sur un pied d'égalité au marché et aux possibilités économiques qui se font jour. Il vise à encourager l'initiative privée et la responsabilité de l'individu pour ce qui est de son bien-être économique en récompensant l'innovation, la prise de risques et le perfectionnement professionnel. La protection sociale tend simplement à atténuer les risques associés à ce système, mais non pas à éliminer l'inégalité des résultats. Les Européens s'étonnent d'ailleurs que la grande majorité des Américains ne remettent pas en question leur système économique.

Je voudrais maintenant me pencher sur quelques différences précises :

S'agissant de l'**intervention de l'Etat dans le marché du travail**, il faut reconnaître que le droit du travail est plus limité aux Etats-Unis qu'en Allemagne et qu'il influe peu sur les décisions prises par les entreprises. Pour illustrer ce phénomène, l'OCDE a créé un indice de protection de l'emploi fondé sur le cadre juridique qui régit l'embauche et les licenciements. Cet indice montre que les Etats-Unis sont le pays le moins restrictif de l'OCDE (ils ont obtenu un point sur une échelle de vingt), tandis que l'Allemagne

se place dans le gros du peloton. Lorsque l'emploi est mieux protégé, le taux de rotation de la main-d'œuvre diminue et la création d'emplois se ralentit, en partie parce que les coûts de l'embauche et des licenciements sont plus élevés, et on observe une corrélation positive avec la montée du chômage.

La fixation des salaires est décentralisée aux Etats-Unis (elle s'effectue au niveau de l'entreprise), alors que la procédure de négociations salariales en Allemagne (comme aux Pays-Bas) est considérée intermédiaire par l'OCDE : elle se déroule à l'échelle de la branche d'activité, sans être aussi centralisée que dans les Etats scandinaves où les négociations se font couramment à l'échelle du pays. Les salariés américains sont moins syndiqués (16 % d'entre eux adhèrent à un syndicat, contre 29 % en Allemagne). Les accords négociés par des syndicats couvrent 18 % seulement de toutes les conventions collectives conclues aux Etats-Unis, contre 92 % en Allemagne. Et contrairement à ce qui se passe en Allemagne, il n'y a pas de coordination au niveau des négociations collectives.

Aux Etats-Unis, les **salaires réels et relatifs** globaux réagissent plus rapidement à l'évolution du marché. En Allemagne, les syndicats ont tendance à faire évoluer les salaires horaires à la hausse, ce qui arrange assurément les individus qui ont déjà du travail, mais nuit aux chômeurs, aux travailleurs qui risquent de perdre leur emploi et aux personnes qui sont trop découragées pour en chercher un. Les études économiques donnent à penser que l'évolution des salaires réels en Allemagne est moitié moins sensible au chômage qu'aux Etats-Unis.

Une analyse récente du FMI indique que les **coûts de main-d'œuvre** en Allemagne dépassent considérablement (jusqu'à 10 % environ dans l'ancienne Allemagne de l'ouest) le niveau que l'on obtient en adoptant l'hypothèse d'un marché concurrentiel et d'une situation de plein emploi. Face à une main-d'œuvre surpayée par rapport aux autres pays, les entreprises sont tentées de délocaliser à l'étranger leurs installations de production à forte intensité de main-d'œuvre et d'investir directement à l'étranger. En Allemagne, le rapport entre les investissements directs étrangers en valeur nette et le PIB a été en moyenne cinq fois plus élevé dans les années quatre-vingt-dix qu'il ne l'était dans les années soixante dix. De surcroît, le niveau élevé des coûts de main-d'œuvre a obligé les entreprises à investir principalement dans les techniques qui visent à diminuer l'intensité de main-d'œuvre ; ceci a eu pour effet d'accroître

artificiellement la productivité et de réduire la part de l'intensité de main-d'œuvre dans la croissance.

La **disparité des salaires** s'est accentuée aux Etats-Unis principalement parce que les travailleurs dans la tranche des 10 % les mieux rémunérés sont payés davantage. En Allemagne, en revanche, l'écart s'est resserré en grande partie parce que les travailleurs au bas de l'échelle ont été augmentés. Cette tendance reflète également, en Allemagne, la hausse des salaires réels des travailleurs peu qualifiés, hausse dont l'évolution a été plus rapide qu'aux Etats-Unis. Au cours de la période 1985-1995, les revenus réels des travailleurs qui touchent un salaire bas ont augmenté de près de 20 % en Allemagne, alors qu'ils ont baissé de 5 % aux Etats-Unis. Le fait que l'écart des salaires soit plus grand aux Etats-Unis tient probablement surtout aux mutations techniques : les salaires des travailleurs titulaires de diplômes universitaires ont doublé, et les travailleurs qui utilisent un ordinateur gagnent nettement plus que les autres. Les mutations techniques ont coûté des emplois aux travailleurs peu qualifiés dans toutes les branches d'activité, à raison de 4 % par an de 1982 à 1993 en Allemagne et à un rythme plus rapide qu'aux Etats-Unis (environ 0,5 % par an pour la même période). En revanche, l'embauche des travailleurs qualifiés a progressé dans ces deux pays.

Tout intéressant que soit l'éventail des revenus constaté entre les diverses catégories de travailleurs, celui que l'on observe entre les travailleurs et les chômeurs l'est plus encore ; le désir de gagner de l'argent est, il faut l'admettre, une bonne raison de travailler. La **générosité des prestations de l'aide sociale en Allemagne**, allocations de chômage y compris, tranche nettement sur la situation qui prévaut aux Etats-Unis. Si elles atténuent certaines des difficultés associées au chômage, ces prestations modifient les incitations du marché du travail dans la mesure où elles accroissent le seuil où un chômeur est disposé à accepter un emploi, qu'elles constituent un frein à la recherche d'un emploi (ce qui confine les individus dans la logique du chômage) et qu'elles diminuent les coûts associés aux revendications salariales excessives. De même, les critères d'attribution de l'allocation-chômage sont moins rigoureux en Allemagne, en particulier en ce qui concerne les conditions auxquelles le chômeur peut refuser un emploi (parce qu'on lui propose un salaire trop bas, par exemple, ou que le trajet à faire pour se rendre au travail serait trop long) tout en conservant ses prestations. Dans la pratique, le caractère relativement généreux des prestations en Allemagne permet aux syndicats de revendiquer des augmentations de salaire sans se

préoccuper du sort des personnes en situation de non-emploi. Le chômeur allemand se trouve pris au piège de l'assistance sociale et du chômage : le niveau très élevé du taux d'imposition marginal effectif auquel il serait assujéti s'il trouvait du travail le dissuade de chercher un emploi. Rien d'étonnant, donc, à ce que la part du chômage à long terme (douze mois au plus) dans le tableau total de non-emploi soit nettement plus faible aux Etats-Unis (9,5 % en 1995) qu'en Allemagne (48,3 % en 1995).

De surcroît, la **fiscalité et les cotisations de sécurité sociale** affectent les décisions relatives à l'emploi. Considérés conjointement, le régime fiscal et le système de sécurité sociale font que l'écart entre les salaires nets et les salaires bruts est nettement plus faible aux Etats-Unis qu'en Allemagne ; l'effet dissuasif se fait donc moins sentir sur les patrons comme sur les travailleurs. Le taux effectif moyen des ponctions effectuées sur le salaire au titre de l'impôt sur le revenu et des cotisations de sécurité sociale était légèrement inférieur à 30 % aux Etats-Unis, contre environ 47 % en Allemagne. De plus, compte tenu des différences qui existent en matière de conventions collectives, ce sont les patrons qui font les frais de cet écart en Allemagne, alors qu'aux Etats Unis les salaires ont tendance à évoluer à la baisse de sorte que le total des coûts de main-d'œuvre reste inchangé.

Pour ce qui est de l'**impôt sur les bénéfices des sociétés**, le taux effectif moyen d'imposition des sociétés américaines correspond plus ou moins à celui de l'impôt sur le revenu des personnes. En revanche, ce taux est de 10 % seulement en Allemagne compte tenu du caractère généreux des déductions autorisées pour les amortissements et de celui des règles comptables. L'écart considérable entre le taux effectif d'imposition du revenu des particuliers et celui applicable aux bénéfices des sociétés s'accompagne de deux conséquences :

- la première, c'est que le régime fiscal conjugué aux conventions collectives a pour effet de privilégier l'accroissement de l'intensité du capital au détriment de celui de la main-d'œuvre, qui coûte relativement cher (charges fiscales comprises) ;
- la seconde, c'est que les recettes publiques sont nettement plus sensibles aux changements dans la distribution des revenus entre la main d'œuvre et le capital en Allemagne que cela n'est le cas aux Etats-Unis. Cette sensibilité a été particulièrement évidente en Allemagne en 1997, lorsque la reprise économique inégale

qui a favorisé le capital par rapport au travail a eu une incidence sur les équilibres budgétaires.

Par ailleurs, la **réunification** de l'Allemagne a fait ressortir les aspects structurels du chômage dans ce pays. L'application des systèmes de fixation des salaires et de prestations sociales à l'ex-Allemagne de l'Est a contribué à la convergence rapide des salaires, plus rapide en tout cas que celle de la productivité. Le résultat, c'est que le coût unitaire de main d'œuvre à l'Est est supérieur d'un tiers à ce qu'il est à l'Ouest. Dès lors, le chômage a progressé à l'Est (17 %, voire 25 % si l'on inclut les personnes sous-employées) et il persiste, d'où la nécessité de transferts massifs de l'Ouest vers l'Est. La situation du marché du travail dans l'ancienne Allemagne de l'Est tranche sur celle de la Pologne, qui a amorcé sa transition à peu près à la même époque (mais avec un niveau moindre d'assistance). De nos jours, en effet, le taux de chômage représente facilement 7 points de pourcentage de moins en Pologne que dans l'ancienne Allemagne de l'Est. En Pologne, la rapidité de la croissance alimentée par les exportations favorise la convergence avec l'Union européenne, tandis que les exportations ne jouent pratiquement aucun rôle dans l'ancienne Allemagne de l'Est et que le processus de convergence avec l'ex-Allemagne de l'Ouest est au point mort.

Cela dit, l'Allemagne et d'autres membres de l'Union européenne l'emportent sur les Etats-Unis dans certains domaines importants. En particulier, les taux d'investissement dans les principaux pays européens ont oscillé en moyenne autour de 20 % du PIB (et même plus en Allemagne) pendant les cinq premières années de la décennie actuelle, contre 17 % aux Etats-Unis. C'est ce qui explique que le capital national et le coefficient d'intensité de capital aient progressé plus rapidement en Europe qu'aux Etats-Unis. De même, la productivité a augmenté davantage en Europe, et les niveaux de productivité convergent dans le sens de celui des Etats Unis. Dans l'ensemble, le taux d'épargne est plus élevé en Europe et, point essentiel, le système d'enseignement pré-universitaire est généralement jugé supérieur à celui des Etats-Unis. Par comparaison avec les Etats Unis, les problèmes du marché du travail en Allemagne et dans d'autres pays d'Europe ne semblent pas refléter de pénuries du capital, matériel ou humain.

LES CONSÉQUENCES SOCIALES DU MODÈLE AMÉRICAIN TELLES QU'ELLES SONT PERÇUES

Jusqu'à présent, j'ai fait allusion à quelques-uns des

éléments essentiels qui expliquent l'avantage détenu par les Etats-Unis en matière de création d'emplois. Mais que peut-on dire de la qualité des emplois en question ? Le système américain produit-il des légions de travailleurs à faible revenu et sans avenir ? Son efficacité a-t-elle été obtenue à un coût social trop élevé ?

L'Europe rejette souvent le modèle du marché du travail des Etats-Unis parce qu'elle assimile l'économie américaine à un univers soumis à la loi de la jungle, avec les conséquences sociales inacceptables que cela comporte. Assurément, les licenciements pour raison économique ne sont assujettis à guère de restrictions et, à en juger d'après les derniers sondages, les salariés des grandes entreprises craignent de plus en plus de perdre leur emploi. Ils s'en inquiètent d'autant plus que l'accès au remboursement des soins médicaux est lié à l'emploi. En fait, cette crainte explique la tiédeur des revendications salariales, et ce malgré le faible niveau de chômage qui est normalement associé à la poussée des pressions inflationnistes. Si « l'anxiété » du marché du travail ne constitue manifestement pas un atout pour l'individu, il n'en reste pas moins vrai que la mobilité du marché de l'emploi présente, elle, certains avantages. Les dirigeants d'entreprise peuvent prendre des risques sur le plan de l'embauche lorsqu'ils entrevoient l'expansion des débouchés pour leurs produits, et ils peuvent restructurer leurs opérations de manière à faire coïncider les compétences des travailleurs avec les postes à pourvoir. Une telle souplesse favorise un environnement dynamique dans lequel les entreprises établies et les créateurs d'entreprises sont en mesure de mettre plus facilement et plus rapidement sur le marché de nouveaux produits, de nouveaux services et de nouvelles techniques de production.

Les détracteurs du modèle américain du marché du travail s'en prennent souvent à la distribution des revenus et au manque d'équité. Il est vrai que l'inégalité de la distribution des revenus aux Etats-Unis s'est accentuée au cours des vingt dernières années, en particulier parce que les salaires réels au bas de l'échelle économique n'ont pas évolué aussi rapidement que ceux des travailleurs les mieux rémunérés. Néanmoins, les Etats-Unis conservent une forte mobilité des salaires, liée en bonne partie au niveau d'instruction et au perfectionnement professionnel, et si l'on tient compte de ce facteur on constate que l'inégalité des revenus est loin d'être aussi prononcée : elle pourrait même être réduite de 25 %.

Force est d'admettre aussi, aux Etats-Unis, que la

flexibilité des salaires et l'absence de salaires-planchers expliquent la faiblesse du revenu des travailleurs non qualifiés qui ont pourtant un emploi à plein temps. En contrepartie, c'est précisément cette flexibilité qui permet aux employeurs de proposer du travail aux personnes peu ou mal qualifiées, ce qui réduit le risque du chômage à long terme et l'exclusion sociale. Alors qu'aux Etats-Unis la distinction qui s'opère porte sur l'éventail des salaires dû aux écarts de compétences, en Europe la différence fondamentale est celle qui existe entre les travailleurs et les demandeurs d'emploi. En raison de leur manque de souplesse, les marchés européens du travail se caractérisent par un taux plus faible de participation à l'emploi et de production totale.

D'aucuns arguent souvent que les emplois créés depuis une dizaine d'années aux Etats-Unis dans le secteur des services présentent le double inconvénient d'être mal rémunérés et de ne nécessiter aucune formation spéciale : l'image du cuisinier qui prépare des hamburgers à McDonald's vient tout de suite à l'esprit. De fait, tous les nouveaux emplois nets qui ont été créés aux Etats-Unis entre 1989 et le milieu de l'année 1997 l'ont été dans le secteur tertiaire. Mais ils masquent en réalité un profil très varié, de nombreux emplois très bien rémunérés ayant été créés dans le secteur médical et dans les secteurs des services financiers, de l'informatique, des professions libérales et des services d'entreprise (externalisation, dans certains cas, de fonctions des grandes entreprises). Une étude effectuée récemment aux Etats-Unis a révélé que les emplois rémunérés au-dessus de la médiane représentaient près de 70 % des emplois à plein temps qui ont été créés en valeur nette. Notons encore que ces postes laissent miroiter des possibilités d'avancement, d'où la perspective de salaires plus élevés.

DE QUOI L'ALLEMAGNE ET LE RESTE DE L'EUROPE ONT-ILS BESOIN ?

Par comparaison avec les Etats-Unis, je ne doute guère que la piètre performance du marché du travail des pays européens tienne fondamentalement aux conséquences adverses (et non voulues) des accords complexes de protection de l'emploi et du revenu, lesquels ont pour effet d'accroître les coûts de main-d'œuvre (notamment à cause du niveau élevé des cotisations de sécurité sociale), de décourager la création et la recherche d'emplois et de favoriser la substitution du capital à la main d'œuvre. De surcroît, les distorsions du marché des produits ne semblent pas étrangères à la question dans la mesure où elles réduisent l'efficacité et entravent la concurrence. Ces

problèmes ont été exacerbés par les mutations techniques qui exigent une souplesse et une adaptabilité accrues. Par contraste, les forces de la mondialisation et l'accroissement des échanges avec des pays où les coûts de main-d'œuvre sont peu élevés semblent avoir joué un rôle mineur dans l'affaire.

Conformément au besoin ressenti de plus en plus clairement selon lequel il faut laisser les forces du marché jouer plus librement, toute une gamme de réformes ont été adoptées ces dernières années à travers l'Europe, encore que l'application d'un bon nombre d'entre elles ait été repoussée à une date ultérieure et que d'autres aient peut-être exacerbé les problèmes structurels des marchés du travail. Souvent, il n'a pas été possible d'appliquer des réformes de suffisamment grande envergure à cause de la vive opposition des salariés eux-mêmes, parce qu'ils ont l'impression de profiter, et non pas de pâtir, des institutions et de la réglementation du marché du travail (et du marché des produits) tels qu'ils les connaissent. En fait, les politiques afférentes au marché du travail cherchent souvent à masquer les problèmes sous-jacents en encourageant les retraites anticipées ou le partage des emplois. De telles mesures semblent viser à résorber le chômage non pas en augmentant la demande de main-d'œuvre, mais en réduisant le nombre des postulants. Or, en l'absence de réformes du marché du travail, ces mesures ont tendance à faire le jeu des individus qui ont déjà un emploi et à augmenter leurs salaires réels, mais à laisser plus ou moins en plan ceux qui cherchent à entrer dans la vie active et qui resteront probablement chômeurs. En outre, elles s'accompagnent de coûts qui se font sentir sur les producteurs et les budgets publics, et c'est tout un cercle vicieux qui s'enclenche : alourdissement de l'impôt, accroissement des coûts de main-d'œuvre, pertes supplémentaires d'emplois, etc. La solution consisterait plutôt à adopter des réformes visant à égaliser les chances pour les demandeurs d'emploi, ce qui aurait pour effet d'accroître la main-d'œuvre disponible et, partant, la demande de travailleurs. Non seulement de telles réformes réduiraient le chômage de façon durable, mais elles exerceraient aussi des effets positifs importants sur la croissance et sur les finances publiques. En fait, elles favoriseraient la résorption des déséquilibres budgétaires qui persistent en Europe en réduisant les coûts associés au soutien du revenu des chômeurs et en augmentant les recettes budgétaires par suite de l'accroissement du nombre de travailleurs et du relèvement du revenu national. En l'absence de réformes de nature à réduire le chômage structurel, il deviendrait nécessaire d'adopter une politique budgétaire beaucoup

plus rigoureuse à moyen terme, de réduire la portée des allègements fiscaux et des dépenses publiques productives et, en toute probabilité, de ne permettre qu'un accroissement modeste de la production et des revenus réels – autrement dit, de continuer sur la voie que l'on vient de décrire.

Le gouvernement allemand a bien compris la stratégie de base à mettre en place lorsqu'il a mis en route son « programme en cinquante points » au début de l'année 1996. Ces réformes visaient principalement à réduire les rigidités du marché du travail, à diminuer les charges non salariales, à renforcer les incitations à chercher du travail et à promouvoir la déréglementation. Le gouvernement a pris des dispositions pour assouplir les règles relatives aux licenciements, pour promouvoir les emplois à temps partiel et pour accroître le recours aux contrats à durée déterminée – autant de mesures qui stimulent l'emploi. Pourtant, les mesures qui ont été adoptées jusqu'à présent, de façon décousue, sont insuffisantes.

Des réformes s'imposent dans cinq grands domaines pour améliorer les perspectives en matière d'emploi en Allemagne :

Premièrement, il faut **réduire les coûts de main-d'œuvre** dans de nombreuses branches d'activité de façon à renforcer la compétitivité des entreprises et à enrayer la perte des emplois. Le patronat et les syndicats ont fait preuve de retenue sur le plan salarial et d'une souplesse accrue sur le lieu de travail, ce qui augure bien de l'avenir. Une telle évolution mérite d'être encouragée, notamment par le biais de conventions collectives raisonnables conclus avec les pouvoirs publics. L'Etat doit aussi résister à la tentation d'obliger toutes les entreprises d'une branche d'activité donnée à se soumettre aux conventions signées, comme on l'a vu faire dans le bâtiment. Pour réduire l'écart des coûts unitaires de main d'œuvre dans l'ancienne Allemagne de l'Est, dans le cadre d'une initiative commune avec l'Etat, le patronat et les syndicats ont accepté de stabiliser les coûts de la main-d'œuvre dans cette partie de l'Allemagne. Mais il faut faire plus encore : il importe de se laisser guider par un réalisme accru lors des négociations salariales et de témoigner d'une plus grande souplesse dans le processus centralisé des conventions collectives de façon à faire coïncider plus clairement la productivité des travailleurs et la situation financière des entreprises individuelles. A cet égard, il serait manifestement improductif de ramener la semaine de travail à trente deux heures en conservant tel quel le salaire hebdomadaire, comme cela a été proposé récemment.

Deuxièmement, il est essentiel de **réduire les charges non salariales de main-d'œuvre** et, en particulier, de prendre des dispositions pour limiter l'augmentation des cotisations de sécurité sociale à mesure que vieillit la population allemande. Le gouvernement se propose de réduire les cotisations en les ramenant de plus de 42 % des salaires bruts (à répartition égale entre employeurs et salariés) à moins de 40 % d'ici à l'an 2001, ce qui sera difficile. Pour atténuer la pression à la hausse sur les taux de cotisation déjà élevés, la refonte du régime de retraite s'impose. La réduction du taux net de remplacement et le resserrement des règles relatives au droit à la retraite anticipée devraient former la clé de voûte de toute réforme du régime de retraite. Il convient d'envisager sérieusement l'adoption de réformes systématiques, tel le transfert d'une part importante des régimes publics de retraite à des plans catégoriels de petite envergure et à financement privé.

Troisièmement, **les chômeurs ne sont pas incités à chercher du travail** ou leurs exigences en matière de salaire sont irréalistes parce que les prestations sociales dont ils bénéficient ne sont pas limitées dans le temps. Pour stimuler la recherche d'emplois, il faudrait viser à baisser les coefficients nets de remplacement des prestations, à limiter la durée des allocations de chômage et à faire appliquer rigoureusement les nouvelles règles, plus musclées, concernant le maintien des prestations en cas de refus d'une proposition de travail. Pour réduire « les pièges du chômage », la Commission d'étude de la fiscalité et des transferts a suggéré en 1996 l'alignement des divers systèmes de prestations et l'abrogation progressive des indemnités, parallèlement à la progression du revenu. Les études effectuées aux Etats-Unis démontrent que le crédit d'impôt pour le revenu d'une activité professionnelle renforce indubitablement l'incitation à trouver du travail en augmentant le revenu net du travail à tous les niveaux du barème des salaires.

Quatrièmement, la **réforme de l'impôt sur le revenu** doit constituer un élément central du programme de réformes de l'Allemagne. Le code fiscal pêche par sa trop grande complexité et par son caractère relativement opaque. La prolifération des règles préférentielles déforme les décisions relatives aux investissements, tandis que le large recours aux abris fiscaux entretient l'idée que l'équité fiscale fait défaut. Malheureusement, les parlementaires de l'opposition ont opposé leur veto à la proposition de réforme du code fiscal soumise par le gouvernement. Elle aurait pourtant eu le mérite de diminuer le taux marginal d'imposition, élevé s'il en est, et de réduire les ponctions

fiscales sur le revenu du travail, d'élargir l'assiette de l'impôt en réduisant les déductions fiscales et d'amoindrir les distorsions fiscales. De surcroît, elle aurait supposé le passage de l'imposition directe à l'imposition indirecte.

Toutefois, même les réformes du gouvernement laissaient envisager l'élargissement supplémentaire de l'assiette, qu'il s'agisse de l'impôt sur le revenu des particuliers ou de l'impôt sur les bénéfices des sociétés.

Enfin, et c'est loin d'être négligeable, il faut **réduire considérablement les nombreuses subventions et les rentes de situation** qui continuent de dominer le paysage économique de l'Allemagne. Peu importe que ces subventions soient financées par le budget ou par le relèvement des prix pour les consommateurs et les entreprises. Les règlements, les cartels, les subventions et les autres obstacles au libre jeu des forces du marché dans la production ou la distribution d'électricité, les services postaux, les télécommunications, les transports routiers, les banques, l'extraction de charbon, la construction navale et l'agriculture contribuent tous au niveau excessif des coûts dans tous les secteurs de l'économie, ce qui nuit à la concurrence et à la création d'emplois.

En fait, au lieu de protéger l'emploi, ces subventions réelles ou implicites constituent une taxe sur les secteurs concurrentiels de l'économie. Il est certes encourageant que des réformes soient en cours d'adoption dans ces domaines, mais de toute évidence l'Allemagne est retardataire de plusieurs années par rapport aux Etats-Unis en ce qui concerne la déréglementation et la réforme du marché des produits.

Le mal est plus facile à diagnostiquer qu'à guérir. Il est clair que beaucoup de ces réformes se révéleront politiquement difficiles à appliquer, en particulier maintenant que la campagne électorale commence à battre son plein. Une tâche importante consistera à galvaniser la volonté politique et à éduquer le public sur les causes et les coûts du problème le plus pressant auquel l'Allemagne doit faire face. Le Fonds monétaire international attend de l'Allemagne qu'elle donne l'exemple au reste de l'Europe.

LA FLEXIBILITÉ DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET L'UNION ÉCONOMIQUE ET MONÉTAIRE

Voilà qui m'amène à mon dernier sujet : l'importance des réformes du marché du travail pour le succès de l'Union économique et monétaire.

Le FMI appuie fermement les efforts qui sont engagés depuis quarante ans pour promouvoir l'intégration économique et monétaire de l'Europe, notamment grâce à l'adoption d'une monnaie commune. Nous nous félicitons particulièrement du ferme attachement à la stabilité des prix énoncé dans la charte de la Banque centrale européenne. Nous sommes également impressionnés par le caractère raisonnable de la règle relative à la conduite de la politique budgétaire inscrite dans le Pacte pour la stabilité et la croissance. Le régime de politique macroéconomique relatif à l'euro donne manifestement bon espoir que cette monnaie deviendra une monnaie internationale de réserve qui, à terme, rivalisera probablement avec le dollar dans le système monétaire international. S'agissant des conditions propices à l'Union économique et monétaire, nous sommes d'avis que les critères de convergence macroéconomique énoncés dans le traité de Maastricht sont pratiquement atteints et qu'il est raisonnable, dès lors, d'envisager comme convenu l'application de la troisième et dernière étape de cette union, à la fin de l'année 1998. Bien entendu, nous estimons que de nouvelles réformes budgétaires sont nécessaires pour maintenir la stabilité budgétaire sur une longue période.

Ceci étant, nous avons également souligné l'importance, pour le succès à long terme de l'Union économique et monétaire, que revêtaient les efforts visant à accroître la souplesse des marchés européens du travail et des produits. C'est une évolution qui s'impose, indépendamment de la création ou non de l'Union économique et monétaire, mais dont l'importance ira croissant lorsque les pays ne pourront plus faire jouer les taux de change, lorsqu'ils subiront des chocs exceptionnels qui nécessiteront l'ajustement des salaires réels pour limiter les répercussions négatives susceptibles de s'abattre sur l'activité et sur l'emploi. Si des réformes de suffisamment grande envergure ne sont pas adoptées, il faudra peut-être s'attendre à la montée du chômage et à des difficultés budgétaires persistantes, ce qui pourrait bien au bout du compte saper le soutien de l'opinion publique pour l'Union économique et monétaire.

En conclusion, si l'équilibre entre l'efficacité du marché et l'équité diffère d'un pays à l'autre, je suis convaincu que l'Allemagne et le reste de l'Europe ont de nombreux enseignements à tirer du dynamisme du marché du travail des Etats-Unis. En fait, plusieurs pays européens, dont la Grande-Bretagne, les Pays-Bas et le Danemark, ont déjà bien progressé dans la voie de la réforme de leur

marché du travail, et leur taux de chômage structurel commence à baisser.

Cela ne veut pas dire que le libre jeu des forces du marché constitue un remède universel. Manifestement, il arrive que le marché subisse des revers devant lesquels l'Etat doit prendre les mesures qui s'imposent pour encourager la cohésion sociale. Celles-ci devront toutefois porter davantage sur la fiscalité, les transferts et l'enseignement et moins sur la réglementation et autres obstacles au libre jeu des forces du marché.

Je voudrais conclure sur une note positive en plaçant cet examen dans une perspective cyclique. Après avoir traversé une longue période noire en matière de croissance, l'Allemagne et le reste du continent européen semblent aujourd'hui sur le point de renouer avec le redressement économique. L'inflation y est faible. La plupart des éléments de rigueur budgétaire qui s'imposaient pour satisfaire les exigences de Maastricht appartiennent maintenant au passé. Les taux d'intérêt à long terme n'ont jamais été aussi faibles dans la plupart des pays européens. La confiance reprend à mesure que

s'estompent les incertitudes sur l'Union économique et monétaire. Ce sont là autant de facteurs qui devraient soutenir une croissance relativement robuste jusqu'à la fin de la décennie en cours. Par voie de conséquence, nous assisterons probablement à un certain recul du chômage cyclique, et la situation budgétaire paraîtra tout à coup plus souriante. Dans de telles circonstances, la tentation de « souffler » un peu et de relâcher l'effort de réformes sera grande pour se remettre de la fatigue de l'ajustement. Ce serait grand dommage, parce que les problèmes sous-jacents ne vont pas disparaître. Au contraire, l'Europe connaîtra probablement au cours des trois ou quatre prochaines années une conjoncture favorable, comme elle n'en a pas connue depuis longtemps, et propice à l'application des réformes fondamentales qui s'imposent pour rétablir le dynamisme économique à long terme de l'Allemagne et du reste de l'Europe. □

Adaptation du discours que M. Larsen a prononcé en Bavière (Allemagne) le 10 octobre 1997

(Les opinions exprimées dans cet article ne reflètent pas nécessairement le point de vue ou les politiques du gouvernement américain.)

❑ L'ÉCONOMIE MONDIALE, LES DROITS DES TRAVAILLEURS ET LA COMPETITIVITE

Stephen Yokich, Président, président du syndicat automobile UAW

« Les grandes sociétés et les dirigeants politiques doivent impérativement comprendre que les règles de conduite de l'économie mondiale ne sauraient être formulées sans la participation des travailleurs », affirme le président du syndicat automobile UAW (United Auto Workers). « Nous considérons que les normes internationales – applicables dans le cadre des accords relatifs au commerce et aux investissements – constituent le seul moyen de garantir cet objectif fondamental et réalisable. »

Les dirigeants des multinationales cherchent de plus en plus fréquemment à mettre en concurrence les travailleurs du monde entier les uns contre les autres.

C'est de ce phénomène qu'a jailli l'un des débats les plus importants de ces dernières dizaines d'années. De grandes interrogations se posent aux travailleurs américains : face à l'intensification des pressions qui découlent de la mondialisation de l'économie, les travailleurs des pays industriels doivent-ils accepter l'abaissement de leur niveau de vie socio économique pour permettre une réduction des frais de production ou doivent-ils tenir bon pour maintenir les acquis salariaux et économiques, si durement gagnés ? Jusqu'à quel point peut-on espérer améliorer l'efficacité au niveau de l'atelier en misant sur l'amélioration de la formation, le contrôle de la qualité et les initiatives menées conjointement par le patronat et les salariés ? Comment assurer le relèvement du niveau de vie et l'amélioration des conditions de travail pour tous les travailleurs du monde entier ? Quelle politique économique et sociale faut-il appliquer pour créer suffisamment d'emplois qui soient équitablement rémunérés et des conditions de travail propres à supprimer le chômage et le sous-emploi ?

Le syndicat automobile UAW a adopté une stratégie à plusieurs volets qui cherche précisément à répondre à ces questions sans monter les travailleurs les uns contre les autres et pour éviter que ceux-ci ne fassent les frais des mesures d'économie qui sont appliquées avec une fréquence accrue, notamment sur le plan social, à la

faveur exclusive des actionnaires et des dirigeants des « conglomérats » mondiaux.

DES PROGRAMMES INNOVATEURS

Au fil de ses négociations à l'échelon national avec de grands constructeurs automobiles des Etats-Unis, l'UAW a réussi à élaborer des programmes qui visent à améliorer sans relâche les conditions socio économiques de la main-d'œuvre tout en tenant compte du souci de productivité et d'efficacité des employeurs.

Nous avons perdu des adhérents au début des années quatre-vingt sous l'effet conjugué de la progression spectaculaire des importations, de l'évolution des goûts des consommateurs, de l'introduction de nouvelles techniques, de l'apparition de nouvelles formes d'organisation du travail et d'une période de récession au niveau national.

L'UAW a réagi en négociant une série de programmes pionniers dans le cadre des conventions collectives conclues avec General Motors, Ford et Chrysler, pour ne citer que ces exemples. Ces programmes novateurs portent sur la sécurité de l'emploi et des revenus aussi bien que sur l'introduction de nouvelles techniques, et ils ont mis en route des initiatives couvrant un large éventail de questions touchant directement la vie sur le lieu de travail, notamment en matière de qualité, de sécurité du travail, de formation et des moyens de concilier exigences professionnelles et exigences familiales.

Devant l'épidémie de licenciements et de fermetures d'usines qui s'est fait jour au début des années quatre-vingt, notre syndicat a négocié un programme relatif à la sécurité de l'emploi et des revenus qui garantit au travailleur le versement de 95 à 100 % de son salaire au cas où il perdrait son poste pendant la durée de son contrat.

Une « banque d'emplois » a été créée au profit des ouvriers licenciés, lesquels ont pu ainsi être réaffectés à d'autres postes à mesure que des vacances se présentaient, même

dans des usines voisines appartenant à leur employeur : l'occasion leur était donnée de remplacer temporairement des collègues en stage de formation, de se recycler en prévision d'emplois dans la même entreprise ou dans une autre et d'effectuer des travaux utiles pour la collectivité.

A la suite de modifications récentes, ce programme stipule maintenant le nombre minimum d'ouvriers qui doivent faire partie des effectifs de chaque usine et à l'échelon régional, et ce pendant toute la durée de l'accord, même s'il faut embaucher du personnel.

LE DÉFI DE LA TECHNOLOGIE

Un autre dossier important a été ouvert pendant les négociations, à savoir les répercussions des nouvelles techniques. L'UAW se félicite de l'introduction de ces techniques, étant entendu que certaines conditions doivent être respectées : aucun travailleur ne doit perdre son emploi, les ouvriers doivent être formés à l'utilisation et à l'entretien des nouvelles machines, et la sécurité dans les postes de travail à proximité de machines commandées par ordinateur doit être garantie.

De surcroît, l'UAW a négocié un menu d'options en matière de formation pour donner à ses adhérents les moyens de se perfectionner et de pouvoir prétendre ainsi aux postes qui pourraient être créés dans la foulée de l'introduction de nouvelles techniques et des mutations de l'univers salarié. Il a également mis sur pied un programme d'apprentissage qui vise à faciliter la progression des travailleurs à la chaîne à des postes exigeant une qualification élevée, par exemple des postes d'électricien et d'outilleur.

Les considérations relatives à la nécessité de concilier la vie de famille et la vie professionnelle forment également une part intégrante de la stratégie de l'UAW. En agissant en liaison avec des entreprises, notre syndicat a obtenu que les travailleurs aient accès à des services de garde d'enfants ou d'information sur ce sujet et que leurs parents âgés bénéficient de soins à long terme. De même, c'est grâce à l'initiative de l'UAW que les travailleurs peuvent maintenant recevoir une assistance psychosociale destinée à les aider à surmonter le phénomène de dépendance à l'alcool et à la drogue, ou encore des difficultés familiales.

L'amélioration des méthodes de production et le renforcement de l'efficacité sont deux objectifs vers lesquels tendent les efforts du syndicat dans ses relations avec le patronat, à tous les échelons. Au niveau national,

le syndicat et le patronat administrent conjointement des programmes axés sur la qualité, la sécurité du travail et la formation. Dans chaque usine ou entreprise, des représentants désignés par le syndicat veillent au bon déroulement des activités propres à améliorer l'environnement du lieu de travail, les compétences des travailleurs, la sécurité du travail et la qualité des produits, ce qui conduit automatiquement à améliorer l'efficacité globale de l'entreprise.

En outre, lorsque la direction d'une entreprise décide de sous-traiter à un prestataire extérieur pour rogner sur les coûts, le syndicat essaie de voir si les économies envisagées ne peuvent pas être réalisées dans l'entreprise même. Les entreprises sont tenues par contrat de notifier le syndicat cent cinquante jours avant toute délocalisation de la fabrication de composants et de lui soumettre des renseignements d'ordre financier et pratique complets à propos de toute proposition en ce sens pour qu'il puisse évaluer la situation par lui-même. Le syndicat a le droit de contester les décisions prises en matière de sous-traitance et de faire des contre-propositions fondées sur les ressources et les effectifs de l'entreprise.

Par ailleurs, l'UAW demande avec une insistance accrue que les sociétés multinationales ayant leur siège aux Etats-Unis continuent de faire des investissements importants dans leurs usines situées aux Etats-Unis. C'est une revendication à laquelle les travailleurs attachent de plus en plus d'importance dans la mesure où les constructeurs automobiles américains consacrent depuis quelques années des milliards de dollars aux investissements dans de nouvelles usines sises à l'étranger.

En effet, certaines usines situées aux Etats-Unis ne reçoivent pas suffisamment de capitaux pour rivaliser avec les nouvelles installations à l'étranger sur le plan de l'efficacité et de la productivité. La position de l'UAW est claire : de par leur niveau élevé de qualification, les travailleurs syndiqués des Etats-Unis peuvent soutenir la concurrence si leurs usines bénéficient en temps voulu des investissements indispensables à leur modernisation.

UNE PERSPECTIVE MONDIALE

Toutefois, nous ne nous bornons pas à défendre exclusivement les intérêts des travailleurs des Etats-Unis. L'UAW entend améliorer le niveau des travailleurs du monde entier, et c'est dans ce cadre que s'insère son action visant au relèvement du niveau de vie de tous les travailleurs américains.

A cette fin, les travailleurs de tous les pays doivent avoir les moyens d'exercer leurs droits fondamentaux, tels qu'ils sont énoncés dans les conventions de l'Organisation internationale du travail. Citons, au minimum, la liberté d'association, le droit de s'organiser et de négocier sans ingérence indue de l'Etat, l'interdiction du travail forcé, du travail des enfants et de la discrimination sous toutes ses formes sur le lieu de travail et le droit de travailler dans un environnement salubre et conforme aux normes de sécurité. Avec de tels outils en mains, les travailleurs sont en mesure d'améliorer leur bien-être économique et social et de goûter le juste fruit de leurs efforts.

L'UAW œuvre en étroite collaboration avec les syndicats du monde entier, ceux des pays industriels comme ceux des pays en développement, pour rallier l'opinion autour d'un objectif universel, à savoir la suppression de la répression de tous les travailleurs. Aujourd'hui plus que jamais, face à l'intégration croissante de l'économie mondiale, une injustice commise envers un travailleur est une injustice contre tous.

Nous cherchons également à promouvoir les droits des travailleurs chez nos voisins. A la suite de notre action, soutenue d'ailleurs par d'autres syndicats américains, la grande confédération du travail AFL-CIO ouvrira prochainement un bureau au Mexique dont la tâche consistera à améliorer les relations de travail des syndicats des deux pays. De même, la Fédération internationale des

métallurgistes, à laquelle nous sommes affiliés, envisage d'y ouvrir un bureau dans un objectif identique.

Ces mesures illustrent on ne peut mieux notre conviction selon laquelle la meilleure façon de bâtir une économie juste et équitable en Amérique du Nord consiste à renforcer les droits des travailleurs au Mexique, et non pas à affaiblir ceux de leurs collègues des pays voisins. Elles visent à renforcer la solidarité mondiale pour contrebalancer le pouvoir disproportionné des sociétés industrielles et financières transnationales.

Enfin, tandis que s'achèvent les années quatre-vingt-dix, les grandes sociétés à l'échelle internationale et les dirigeants politiques doivent impérativement comprendre que les règles de conduite de l'économie mondiale ne sauraient être formulées sans la participation des travailleurs. Nous considérons que les normes internationales – applicables dans le cadre des accords relatifs au commerce et aux investissements – constituent le seul moyen de garantir cet objectif fondamental et réalisable. L'UAW se dépense sans compter depuis des dizaines d'années en vue d'intégrer ces droits aux règles qui gouvernent les échanges et les investissements internationaux. Nous n'aurons de cesse que nos efforts aboutissent. □

(Les opinions exprimées dans cet article ne reflètent pas nécessairement le point de vue ou les politiques du gouvernement américain.)

❑ LES NORMES D'EMPLOI INTERNATIONALES ET LA COMPETITIVITE A L'ECHELLE MONDIALE

Stephen Golub, professeur de sciences économiques, Swarthmore College

La crainte de voir l'insuffisance des normes d'emploi en vigueur dans les pays en voie de développement menacer le niveau de vie des travailleurs des pays industriels est à la base des nouveaux efforts visant à coordonner ces conditions sur le plan international, déclare le professeur Stephen Golub. S'il est vrai que le commerce avec les pays à bas salaires peut nuire à certains travailleurs du monde industriel, M. Golub pense que l'harmonisation internationale des normes du travail pourrait bien s'avérer inefficace pour améliorer le sort de ces travailleurs et qu'un filet de sécurité plus large sur le plan social ainsi que leur reconversion donneraient de meilleurs résultats. M. Golub estime également que des codes de conduite librement adoptés permettraient mieux de protéger les droits fondamentaux des travailleurs.

La mondialisation croissante de la production a fait renaître, particulièrement aux Etats-Unis et dans les principaux pays industriels, l'intérêt porté à l'harmonisation des normes du travail sur la scène internationale. Les partisans d'une telle mesure déclarent que ni les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT), dont le siège est à Genève et qui est chargée de contrôler la réglementation mondiale du travail, ni les efforts déployés dans ce sens par des organisations économiques régionales, n'ont réussi, jusqu'à présent, à résoudre les grands problèmes économiques et sociaux liés au travail. Mais peu de pays en voie de développement sont disposés à renoncer à leur souveraineté sur ce qu'ils considèrent comme une question d'ordre purement intérieur, accusant les partisans de ces nouvelles initiatives de tenter d'imposer une forme de protectionnisme déguisé.

Il est clair que la question des normes internationales du travail va continuer pendant longtemps à faire l'objet d'une vive controverse. Ce qui est moins clair, à mes yeux, c'est la question de savoir si l'établissement de normes internationales est la solution adéquate ou si des codes de conduite moins controversés permettraient d'aboutir au même résultat. D'un côté, les syndicats et les défenseurs des droits de l'homme des Etats Unis et des autres pays industriels disent que l'accès à leur marché

devrait dépendre de l'application de normes minimums du travail chez leurs partenaires commerciaux. De l'autre côté, les pays en voie de développement rejettent l'harmonisation des normes du travail (en particulier si leur inobservation entraîne l'application de sanctions commerciales), protestant vigoureusement contre les initiatives des Etats-Unis et de plusieurs autres pays industriels visant à donner à l'Organisation mondiale du commerce (OMC) un rôle quelconque dans ce domaine.

QU'ENTEND-ON PAR NORMES D'EMPLOI INTERNATIONALES ?

Les normes d'emploi internationales portent généralement sur les cinq domaines suivants :

- la liberté d'association,
- le droit de former des syndicats et de se livrer à des négociations collectives,
- l'interdiction du travail forcé ou obligatoire,
- les restrictions applicables au travail des enfants,
- la garantie de conditions de travail acceptables (notamment une durée maximum de travail hebdomadaire, un repos hebdomadaire, des restrictions au travail des jeunes, un salaire minimum, une sécurité minimum et des conditions sanitaires minimums sur le lieu de travail et la suppression de la discrimination dans l'emploi).

L'OIT, dont la création remonte à 1919, a élaboré plus de cent soixante-dix normes du travail, connues sous le nom de conventions, qu'ont ratifiées un certain nombre de pays. Les pays qui ratifient ces conventions s'engagent à s'y conformer, mais l'OIT n'a aucun mécanisme coercitif direct et compte principalement sur un respect volontaire. En outre, certaines de ces conventions n'ont été ratifiées que par un petit nombre de pays. Moins de 10 % d'entre elles l'ont été par plus de la moitié des membres de l'OIT. C'est ainsi que les Etats-Unis n'en ont ratifié que onze et que parmi celles qu'ils n'ont pas ratifiées figurent cinq des six conventions que l'OIT définit comme des conventions de base. Le faible taux de ratification des Etats-Unis est souvent attribué au fait que ces conventions sont presques

entièrement calquées sur le droit européen du travail qui est incompatible avec certains aspects importants du droit et des pratiques américaines dans ce domaine.

Au cours des années récentes, l'OIT, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et plusieurs Etats ont tenté de se concentrer sur quelques normes de base sur lesquelles il serait possible de parvenir à un accord de grande envergure. Ces normes se rapportent généralement aux quatre premiers domaines énumérés ci-dessus, et peut être au dernier si l'on exclut la disposition sur la suppression de la discrimination dans l'emploi.

ARGUMENTS POUR ET CONTRE LES NORMES D'EMPLOI

Les coûts de main-d'œuvre et la compétitivité internationale. De nombreux pays industriels craignent que l'insuffisance des normes du travail appliquées dans les pays en voie de développement ne menace le niveau de vie de leurs propres travailleurs. Les entreprises risquent en effet d'installer leurs usines dans des pays où les salaires et les avantages sociaux sont les plus faibles, créant ainsi une « course aux niveaux les plus bas » dans la réglementation internationale du travail. Une simple menace de délocalisation pourrait suffire pour mettre les investisseurs dans une position de force. Cette crainte est nourrie par l'accroissement du volume et de la visibilité des importations en provenance des pays en voie de développement.

En dépit de l'attrait de cet argument présenté pour justifier l'harmonisation des normes du travail, il y a lieu de se montrer sceptique. Selon la théorie dominante en matière de commerce international, la disparité internationale des coûts de main-d'œuvre n'exclut pas les avantages mutuels du commerce, les gains qu'il procure augmentant au contraire avec la diversité économique qui règne entre les partenaires. La crainte de voir les pays à salaires élevés dans l'impossibilité de rivaliser avec les pays à bas salaires ne tient pas compte du rapport qui existe entre les salaires et la productivité de la main-d'œuvre. Si la faiblesse des salaires correspond à une faible productivité de la main-d'œuvre, le coût de production des biens diffère beaucoup moins que la disparité des salaires ne le laisserait supposer. Ce raisonnement s'applique aussi, sur un plan plus général, aux normes du travail. Quand on les définit dans leur sens le plus large pour inclure des éléments tels que les avantages sociaux et les frais d'application de la réglementation relative à la

santé et à la sécurité des travailleurs, les coûts de main-d'œuvre devrait refléter la productivité.

Les partisans des normes du travail répondent que des normes inadéquates entraînent une baisse des salaires et des avantages sociaux liée à la productivité de la main-d'œuvre. De plus, quand les pays en voie de développement acquièrent des capitaux et de la technologie, leur productivité augmente, mais les salaires ne suivent pas nécessairement.

Les preuves empiriques dont on dispose montrent qu'il existe un lien important entre les coûts de main-d'œuvre et la productivité, mais que des écarts se produisent entre ces deux facteurs. L'effet de l'application des normes du travail sur tout écart entre salaires et productivité est douteux.

Si la plupart des économistes rejettent l'argument selon lequel le commerce international avec les pays à bas salaires entraîne une réduction générale des salaires et un affaiblissement des normes du travail dans les pays industriels, ils sont d'accord, en revanche, pour dire que ce commerce affecte défavorablement certaines catégories de travailleurs, notamment la main-d'œuvre non spécialisée qui entre en concurrence directe avec les importations en provenance des pays en voie de développement. L'aggravation de la disparité des salaires aux Etats Unis et dans d'autres pays à salaires élevés coïncide avec l'accroissement du commerce international avec les pays à faibles salaires, ce qui fait penser qu'il existe peut-être un lien entre ces deux phénomènes. Cependant, la plupart des études concluent que le commerce international avec les pays à bas salaires joue un rôle secondaire dans l'accroissement de la disparité des salaires. En tout état de cause, on peut dire que l'harmonisation des normes du travail est inefficace pour résoudre les problèmes des travailleurs non spécialisés. Le maintien d'un filet de sécurité plus large et la reconversion des travailleurs sont des moyens plus directs et plus efficaces d'aider les travailleurs déplacés.

Les droits de l'homme et les normes d'emploi internationales. Les défenseurs des droits de l'homme pensent que l'amélioration des normes du travail dans les pays en voie de développement est dans l'intérêt des travailleurs de ces pays. A ce propos, une importante distinction s'impose entre les normes du travail de base, que l'on assimile généralement aux droits de l'homme, et celles qui se rapportent à la rémunération des travailleurs et aux conditions de travail.

On peut se demander si l'harmonisation des normes du travail relatives aux salaires et aux conditions de travail aidera vraiment les travailleurs des pays pauvres. Aux yeux de certains, exiger des mesures telles qu'un salaire minimum ou la limitation des heures de travail dans des situations où elles seraient inopportunes pourrait augmenter les coûts de main-d'œuvre ou limiter les choix offerts aux travailleurs pauvres et par conséquent aller à l'encontre du but recherché, c'est-à-dire l'amélioration de leur condition. Par ailleurs, dans certains pays en voie de développement, les syndicats peuvent contribuer à l'augmentation des coûts de main-d'œuvre et à la dualité de l'économie souvent mentionnée à propos de ces pays, c'est-à-dire à la disparité entre les salaires dans l'industrie, d'une part, et ceux dans l'agriculture et les services, d'autre part. Economistes et hommes politiques reconnaissent généralement qu'une politique commerciale et une politique de l'emploi qui favorisent un taux élevé de croissance est bien plus efficace pour obtenir l'augmentation des salaires que l'exigence d'un salaire minimum et d'un certain nombre d'avantages sociaux.

Les sanctions commerciales risqueraient de donner des résultats contraires au but recherché. La perte d'accès aux marchés des pays industriels entraverait les perspectives de croissance des pays en voie de développement et retarderait par conséquent l'amélioration des normes du travail dans ces pays. L'aide à l'étranger concentrée sur l'enseignement, la formation et les autres formes d'assistance directe aux travailleurs est plus compatible avec les préoccupations humanitaires, tout en étant plus efficace, sur le plan économique, que les obstacles au commerce.

Les arguments en faveur de l'harmonisation des normes de base sont plus convaincants que ceux relatifs au salaire minimum et aux avantages sociaux. Certaines pratiques abusives comme le travail forcé et le harcèlement des travailleurs sont presque universellement réprouvées, et les sanctions prises en réaction à de tels abus reçoivent généralement un vaste soutien. Mais il est d'autres cas dans lesquels les questions de moralité ne sont pas aussi simples. Considérons par exemple le problème épineux du travail des enfants. Il est effectivement choquant de voir de jeunes enfants travailler dans des conditions pénibles en échange d'un salaire médiocre. Toutefois, le revenu de l'enfant peut être important pour son existence et celle de sa famille. L'imposition de conditions strictes dans le secteur structuré risque de reléguer les enfants à un travail encore plus avilissant et moins bien payé dans le secteur non structuré. A l'évidence, certaines

utilisations de la main-d'œuvre enfantine relèvent de l'exploitation et ne sauraient être approuvées en aucune circonstance. Il est cependant très difficile de définir ce qui constitue une exploitation. La plupart des parents veulent le bien de leurs enfants, mais l'exploitation du travail de ces derniers peut être la solution désespérée de familles dans la misère.

LES SANCTIONS COMMERCIALES PAR OPPOSITION AUX INITIATIVES DES INTÉRESSÉS

Indépendamment des mérites des arguments avancés, l'opinion s'inquiète beaucoup, aux Etats-Unis et dans les autres pays industriels, du commerce avec les pays dans lesquels les normes du travail laissent à désirer, comme l'indique une série d'accords conclus par certaines sociétés en faveur de l'amélioration des conditions de travail dans leurs entreprises à l'étranger. Certaines de ces mesures sont peut-être désirables pour maintenir la légitimité du système commercial international. Le soutien par l'opinion de la liberté des échanges, particulièrement avec les pays en voie de développement, risque d'être plus précaire que celui dont jouissent de nombreuses autres relations.

Le rôle des organisations internationales. Les efforts déployés par certains pays industriels pour obtenir que les violations des normes du travail relèvent de la compétence de l'OIT ont cédé devant la très forte opposition des pays en voie de développement, qui craignent que de telles mesures, aussi bien intentionnées qu'elles soient, ne servent à protéger les intérêts de certains groupes. Il est clair qu'un accord international sur le recours aux sanctions commerciales pour faire respecter les normes du travail est hors de question pour le moment. Au lieu de cela, on a mis l'accent jusqu'à maintenant sur l'élargissement du rôle de l'OIT, principalement en veillant à ce qu'un plus grand nombre de pays ratifient les conventions sur les normes de base et en étudiant les obstacles à leur ratification. Une possibilité consisterait à modifier certaines de ces conventions pour les rendre plus acceptables, tout en retenant leurs principes fondamentaux. On envisage également d'améliorer le mécanisme de contrôle de l'OIT en étendant à d'autres conventions sur les normes de base le mécanisme spécial relatif aux violations de la liberté d'association (grâce auquel l'OIT a le pouvoir d'enquêter sur les plaintes dans ce domaine, même si le pays accusé de ces violations n'a pas ratifié la convention en question). On n'est toutefois parvenu à aucun consensus sur ce point. Jusqu'à maintenant, toutes les tentatives de l'OIT, ne serait ce que

pour discuter des rapports entre les sanctions commerciales et les normes de base, ont échoué devant l'opposition énergique des pays en voie de développement.

Les initiatives unilatérales et régionales. Certaines lois commerciales américaines fixent des conditions aux partenaires commerciaux des Etats Unis en matière de normes du travail. De même, l'Accord de libre-échange nord-américain et l'Union européenne ont des dispositions sur le droit du travail. De telles mesures nationales et régionales sont manifestement plus faciles à faire appliquer que les accords commerciaux, mais elles nuisent à un système commercial multilatéral fondé sur la réglementation.

Les initiatives du secteur privé. Un label certifiant les conditions de fabrication d'un article est un moyen de répondre aux préoccupations des consommateurs. Des organismes publics ou privés peuvent fournir des renseignements sur les pratiques du marché du travail en procédant à des enquêtes. Les sociétés qui s'avèrent respecter certaines conditions agréées seraient certifiées comme telles. Les producteurs peuvent être très sensibles à de telles préoccupations, car une perte même modérée d'une part du marché réduit considérablement leurs bénéfices. De plus, par leurs contributions philanthropiques et par la publicité, les sociétés montrent qu'elles attachent de l'importance à leur image de

marque. Elles ont donc intérêt à surveiller leur comportement. Etant donné le risque de protectionnisme et l'absence de consensus sur les sanctions commerciales, la souplesse et le caractère volontaire du label constituent un avantage.

De même, les sociétés multinationales peuvent accepter de respecter les codes de conduite élaborés par les organisations internationales. Bien que les normes du travail des pays industriels risquent d'être coûteuses sur un plan strictement économique, l'élaboration de codes de conduite sur les droits fondamentaux des travailleurs qui sont énoncés dans les normes de base (par opposition au salaire minimum) fournit des avantages compensatoires tout en permettant de réagir aux problèmes moraux posés par certaines pratiques.

Les initiatives prises par les pays en voie de développement et par les entreprises privées pour se conformer à certaines de ces normes de base ne risquent guère d'affecter gravement la structure des échanges. Les pays en voie de développement doivent mettre en balance le soutien croissant accordé par les pays industriels à l'ouverture des marchés et le coût d'application des normes du travail. □

(Les opinions exprimées dans cet article ne reflètent pas nécessairement le point de vue ou les politiques du gouvernement américain.)

❑ L'EMPLOYABILITE OU LA FACULTE DE S'ADAPTER A L'EVOLUTION DU MONDE DU TRAVAIL

Lawrence Perlman, président-directeur général de la société Ceridan

« Bien que les Américains soient en faveur de la poursuite de l'intégration économique mondiale, ils veulent que Washington se penche de plus près sur les questions relatives à l'emploi qui sont associées au libre-échange », constate M. Lawrence Perlman, président-directeur général de la société Ceridian, l'une des plus grandes sociétés d'informatique et d'électronique des Etats-Unis dans le domaine de la défense nationale. M. Perlman est aussi à la tête du Comité de la formation de la main-d'œuvre de l'« U.S. Business Roundtable », association qui regroupe les présidents-directeurs généraux des grandes sociétés américaines.

A l'automne dernier, la décision prise par le président Clinton et par le Congrès de remettre à une date ultérieure le vote – de toute évidence voué à l'échec – du texte de loi qui autorise l'exécutif à soumettre des accords commerciaux au vote des parlementaires sans que ceux-ci puissent les modifier a pris de court les partenaires commerciaux des Etats-Unis dans le monde entier. A ne pas s'y méprendre, ils ont dû penser que les Etats Unis, tout heureux d'avoir créé 13 millions d'emplois depuis 1992 et de connaître le taux de chômage le plus faible des vingt-cinq dernières années (en partie grâce à l'ouverture accrue de l'économie mondiale), commençaient à revenir sur leur attachement au libre-échange. Avec la crise financière de l'Asie pour toile de fond, le moment ne pouvait pas être plus mal choisi. Faut-il voir dans le revirement du président et du Congrès un signe qu'ils sont moins favorables au libre-échange ?

Si les avantages présumés du libre-échange continuent assurément d'éveiller la méfiance parmi des catégories importantes de la société américaine, l'attachement du pays à l'ouverture des marchés reste lui inchangé. Les milieux d'affaires, les travailleurs, les hommes politiques, tous s'accordent à dire que le commerce international fait autant le jeu des Etats-Unis que celui des autres pays. De l'avis quasi général, l'expansion des échanges commerciaux contribue effectivement à la création d'emplois et au relèvement du niveau de vie des Américains. Pourquoi donc le Congrès a-t-il cru bon de marquer un temps d'arrêt ?

Bien que les Américains soient en faveur de la poursuite de l'intégration économique mondiale, ils veulent que Washington se penche de plus près sur les questions relatives à l'emploi qui sont associées au libre-échange. Les partisans du libre-échange ne peuvent pas feindre d'ignorer le sentiment de profonde insécurité qu'éprouvent de nombreux travailleurs américains soucieux de l'avenir. Beaucoup d'entre eux ne peuvent s'empêcher de penser que la simplification de la procédure de ratification des accords commerciaux pourrait bien leur coûter leur emploi. Dès lors, les futures initiatives d'ordre commercial devront envisager l'équation coût-avantages sous un angle plus large et établir des prévisions non seulement pour les exportations et les importations, mais aussi pour les tendances en matière d'emploi et de revenu.

N'allons pas en conclure que les Etats-Unis tenteront d'imposer au reste du monde le droit du travail qu'ils appliquent à l'intérieur de leurs frontières. Il convient cependant de poursuivre deux objectifs parallèles, à savoir faire le point sur l'emploi et le niveau de vie aux Etats-Unis et adopter des mesures de politique intérieure de nature à orienter les ressources vers les secteurs à vocation exportatrice pour amortir les effets de la concurrence étrangère.

RASSÉRÉNER LE PUBLIC

Au fond, je suggère que nous synchronisons la politique relative à la procédure accélérée de ratification des accords commerciaux et la politique afférente à la main-d'œuvre. Voilà qui rassurerait un public sceptique, puisqu'il verrait les pouvoirs publics poursuivre des objectifs qui se renforcent, et qui sont loin d'être mutuellement exclusifs, en ce qui concerne le commerce extérieur et la main-d'œuvre, à savoir le partage équitable des gains découlant de l'ouverture des marchés.

La question qui domine aujourd'hui le débat sur la main-d'œuvre est celle de l'employabilité, c'est-à-dire celle de l'acquisition continue des compétences aux fins d'épanouissement personnel et de compétitivité de

l'individu. Bref, il faut pouvoir apprendre sans cesse. Le perfectionnement professionnel relève autant du patronat que du salariat dans la mesure où il sert les intérêts communs des uns et des autres. Les entreprises américaines ne peuvent pas exploiter les créneaux susceptibles de se faire jour à l'étranger s'il leur manque les ressources nécessaires, à commencer par une main-d'œuvre bien qualifiée.

On comprend le scepticisme que nourrit le public à l'égard de l'expansion des échanges commerciaux quand on sait l'ampleur du nombre de travailleurs insuffisamment équipés pour affronter le marché mondial et qui se sentent menacés par l'éventualité d'une nouvelle vague d'importations ou de délocalisations. C'est d'ailleurs ce que confirme un rapport récent sur les objectifs en matière d'éducation nationale: la moitié seulement des adultes des Etats-Unis ont un niveau d'instruction suffisant pour soutenir la concurrence dans une économie mondiale.

Selon une enquête effectuée récemment par l'Association nationale des industries manufacturières (NAM), près de 40 % des entreprises ne pourraient pas introduire de nouvelles techniques sur le lieu de travail ni améliorer la productivité par d'autres moyens à cause des lacunes dans la formation de leurs salariés. Les deux tiers des personnes interrogées ont déclaré être dans l'obligation de dispenser une formation de rattrapage sur le tas à leurs salariés. Même dans les secteurs du bâtiment et des transports routiers, l'insuffisance des compétences entrave le potentiel de croissance des entreprises.

DE NOUVELLES INITIATIVES

Un certain nombre de nouvelles initiatives augurent bien pour l'avenir, car elles donnent à penser que les Etats-Unis sont résolus à faire davantage pour valoriser leurs ressources humaines et à répartir entre tous les Américains les avantages qui découleront de la libéralisation des échanges.

Les crédits d'impôt pour l'éducation et la formation. En août 1997, le Congrès a fait siennes les propositions avancées par le président Clinton pour démocratiser l'enseignement supérieur. Les diverses incitations fiscales qui ont été approuvées recouvrent toute une panoplie de mesures d'une valeur totale estimée à quelque 35 milliards de dollars. Citons notamment la création de «bourses de l'espoir» permettant de déduire jusqu'à 1.500 dollars de son revenu imposable au titre des frais d'inscription à

l'université, la création de «comptes d'épargne-éducation» bénéficiant de l'exonération totale d'impôt et sur lesquels il sera possible de déposer un maximum de 500 dollars par an en prévision de dépenses liées à l'éducation, la mise en place de crédits d'impôt pouvant atteindre 1 000 dollars pour la formation postsecondaire sans limite d'âge, ainsi que l'établissement d'un nouveau plan d'épargne-retraite bénéficiant de l'exonération d'impôt, dont les titulaires seront autorisés à effectuer des retraits sans pénalité même avant l'âge de cinquante-neuf ans s'ils utilisent cet argent pour couvrir des frais d'éducation ou de formation. De surcroît, le Congrès a prorogé pour trois ans la loi qui exclut du revenu imposable des salariés les remboursements des frais de scolarité payés par leur employeur. Les milieux d'affaires américains ont appuyé ces mesures qui s'inscrivent dans le cadre de l'équilibre budgétaire.

Les recommandations des milieux d'affaires.

Récemment, les milieux d'affaires ont pris plusieurs nouvelles initiatives destinées à améliorer l'employabilité. Deux confédérations patronales, la «Business Roundtable» et la «National Alliance of Business», ont élaboré en commun un ensemble de principes fondamentaux dont l'application devrait améliorer l'efficacité des programmes fédéraux de formation professionnelle qui ont besoin d'être remaniés. Leur principale recommandation porte sur la nécessité de formuler des critères d'évaluation des résultats pour veiller à ce que les participants acquièrent les compétences avec lesquelles ils pourront prétendre à des emplois dans les secteurs de pointe de l'économie mondiale.

Quant à l'association de l'industrie des semi-conducteurs, dont les adhérents dominent le marché mondial des puces électroniques, elle vient d'entreprendre un projet de valorisation des ressources humaines qui mise sur l'amélioration des compétences.

Une autre confédération encore, la «Talent Alliance», a elle aussi acculé l'imagination à des options novatrices. Treize sociétés, dont DuPont, AT & T et Johnson & Johnson, ont ainsi créé un site Internet destiné à informer le public sur les postes qu'elles ont à pourvoir et sur les ressources disponibles en matière d'avancement et de formation.

La refonte de l'aide sociale. Un millier d'entreprises américaines se sont portées volontaires pour embaucher des bénéficiaires de l'aide sociale qui sont tenus de trouver un emploi, conformément à la loi de 1996. Handicapés

au premier chef par leur manque de compétences, ce sont les Américains les plus menacés par la concurrence étrangère : ils représentent au total 4 millions de ménages. Le président Clinton a proposé d'octroyer un crédit d'impôt de 50 % de leurs salaires aux entreprises qui leur donneraient du travail et les aideraient à se mettre à niveau.

La réforme de l'enseignement. Ce sont les milieux d'affaires qui ont poussé à la roue pour que le système d'enseignement soit réformé. La « Business Roundtable », qui a mis sur pied un programme à exécuter sur une période de dix ans, œuvre maintenant depuis cinq ans avec l'administration des Etats fédérés en vue de l'amélioration des résultats scolaires. Il reste encore beaucoup de chemin à parcourir. Un lycéen sur quatre ne finit pas ses études secondaires. Les deux tiers de ceux qui obtiennent leur diplôme de fin d'études s'inscrivent à l'université, mais le quart d'entre eux seulement obtiennent une licence en l'espace de cinq ans. Autrement dit, moins de deux lycéens sur dix qui finissent leurs études secondaires obtiennent une licence.

La réforme de l'enseignement porte notamment sur l'élaboration de critères stricts, sur l'évaluation rétrospective des résultats obtenus par les établissements et par les élèves, ainsi que sur la transparence, en particulier en ce qui concerne les écoles et les administrateurs.

Les partenariats entre l'école et le monde du travail. Des entreprises œuvrant de concert avec les écoles s'emploient à multiplier les initiatives visant à faciliter l'insertion des jeunes dans la vie active et à faire participer les employeurs à l'élaboration de critères à l'aune desquels on peut mesurer les résultats des élèves de manière fiable. Les programmes d'insertion professionnelle donnent aux lycéens une occasion toute particulière d'intégrer leurs connaissances scolaires au monde du travail. Tous les lycéens, qu'ils envisagent ou non de poursuivre des études supérieures, devraient avoir accès à ce genre de programmes. C'est dans cet esprit que la société Ceridian a conclu une sorte de jumelage avec un lycée de la ville de Saint-Paul, dans le Minnesota : en les faisant travailler aux côtés de salariés, en leur proposant des stages d'entreprise ou en les invitant à participer à des programmes d'échanges culturels, elle aide les lycéens à mieux comprendre le monde du travail et les exigences des chefs d'entreprises tout en faisant découvrir à ceux-ci et à leurs salariés les jeunes qui seront les travailleurs et les clients de demain.

La qualité de la vie pendant le temps de travail. S'il y a un point qui dominera pratiquement tout le débat sur les questions du travail au début du XXI^e siècle, c'est bien celui-là. Face à la pression de la concurrence tant aux Etats-Unis qu'à l'étranger, les entreprises américaines se trouvent dans l'obligation de minimiser les coûts et de maximiser la productivité. Les Américains n'ont jamais travaillé aussi dur : la journée de travail s'allonge, les déplacements professionnels se multiplient, la tension nerveuse continue de monter. Qu'ils soient à la tête d'une petite entreprise ou d'une grande, tous les employeurs gagneront personnellement à aider leurs salariés à assumer pleinement leurs responsabilités non seulement sur le lieu de travail, mais aussi dans leur vie de famille et dans les autres aspects de leur vie privée.

UNE QUESTION DE STRATÉGIE

La libéralisation de l'économie mondiale et la révolution de l'informatique ont des répercussions profondes sur la main-d'œuvre des Etats-Unis, mais celles-ci ne reçoivent pas l'attention qu'elles méritent. Il ne faut donc pas s'étonner que les travailleurs se sentent menacés par le commerce mondial et par la technologie. Ils se rendent bien compte que l'informatique gomme les distances et les frontières. Ce sont les compétences des travailleurs qui déterminent vraiment aujourd'hui le progrès économique national.

Dès lors, il importe d'envisager le développement des compétences de la main-d'œuvre dans une optique stratégique et mondiale. Le libre-échange alimente la demande de compétences et permet aux entreprises d'exporter leur savoir-faire à travers le monde, sous la forme de produits aussi bien que de services. Le monde tout entier sourit aux travailleurs très qualifiés.

Toutefois, ceux dont les compétences sont insuffisantes – et chaque jour la barre monte d'un cran – doivent affronter une concurrence internationale. Les pouvoirs publics et les entreprises sont aussi incapables de freiner l'entrée de compétences étrangères que d'éliminer les émissions de radio et de télévision ou les communications téléphoniques, ou encore le réseau Internet. A en juger d'après les répercussions de la crise économique qui frappe certains pays asiatiques, l'interdépendance du monde n'est plus à établir.

S'ils veulent que les Américains continuent de soutenir le principe de l'ouverture des marchés, les entreprises et l'Etat doivent reconsidérer l'employabilité sous un angle

élargi et stratégique. L'Etat fédéral, les Etats fédérés et les collectivités locales peuvent encourager la réforme de l'enseignement et les investissements des entreprises dans la formation et le perfectionnement professionnel en jouant la carte des incitations fiscales et des crédits d'impôt. Une mesure plus audacieuse encore consisterait à passer en revue la myriade de règlements et de lois qui ont été adoptés au cours des soixante dernières années : destinés au départ à protéger les travailleurs contre tout traitement arbitraire de la part de leurs employeurs, ils ne leur laissent pas aujourd'hui les coudées franches pour adopter des horaires plus souples, s'intégrer à des équipes de travail, faire du télétravail ou opérer bien d'autres choix encore qui sont à leur portée grâce aux techniques modernes et aux nouveaux modèles de gestion.

Les milieux d'affaires devront axer leur stratégie de valorisation des ressources humaines sur l'employabilité car il y va de leur survie. Lorsqu'une entreprise investit dans la formation de son personnel, elle accroît la valeur des produits ou des services qu'elle propose tout en se

valorisant elle-même aux yeux de ses salariés puisqu'elle les aide à acquérir rapidement des compétences monnayables sur le marché du travail. Plus la demande mondiale de travailleurs qualifiés ira croissant, plus les entreprises devront redoubler d'audace pour recruter du personnel : il leur faudra puiser dans le vivier des bénéficiaires de l'aide sociale, quitte à former les individus qu'elles embaucheront, œuvrer en étroite collaboration avec les milieux scolaires et former des partenariats à l'image de la « Talent Alliance » pour faire avancer la cause de l'employabilité.

Le libre-échange aura toujours ses détracteurs et ses victimes. Pour satisfaire les uns et les autres, les entreprises américaines et le gouvernement des Etats-Unis ne doivent lésiner sur aucun moyen qui permettrait aux travailleurs de participer pleinement et sans tarder à la nouvelle économie mondiale. □

(Les opinions exprimées dans cet article ne reflètent pas nécessairement le point de vue ou les politiques du gouvernement américain.)

□ L'ÉVOLUTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS UN MONDE EN MUTATION

Roberts Jones, président-directeur général de la National Alliance of Business

La rapidité du progrès technique fait douter de la valeur de la définition classique de la sécurité de l'emploi, indique M. Roberts Jones, qui est à la tête de la « National Alliance of Business », association sans but lucratif qui regroupe de grandes sociétés américaines s'intéressant à la valorisation des ressources humaines. Il y a peu de temps encore, expliquait-il, cette définition « signifiait un patron, un emploi, un ensemble précis de qualifications et un travail menant à une pension. Aujourd'hui, cela peut signifier une multiplicité d'employeurs, de nouvelles structures professionnelles et une série de qualifications qui évoluent en permanence, si bien que personne ne peut se maintenir au niveau requis. Il s'ensuit que les salariés doivent s'efforcer de maintenir leur valeur professionnelle sur le marché du travail en acquérant les nouvelles connaissances nécessaires (...) Pour beaucoup, cela ne veut plus dire gravir les échelons professionnels jusqu'à un poste de cadre, mais revaloriser ses compétences pour pouvoir assumer de nouvelles responsabilités.

Le monde du travail évolue à un rythme prodigieux. Les télécommunications et les moyens de transport créent une communauté véritablement planétaire. Les techniques de pointe améliorent le rendement du travail. La concurrence, la déréglementation et la longévité décroissante des techniques et des produits entraînent la restructuration de pans entiers de l'industrie ainsi que la réorganisation des postes de travail. Les qualifications professionnelles qu'exige le monde économique actuel sont fort différentes de ce qu'elles étaient il y a une quinzaine d'années. Et dans quinze ans, ou même dès l'an prochain, de nouveaux changements apparaîtront. Pour les milieux d'affaires, la seule chose certaine est le changement lui-même.

LA DYNAMIQUE DU CHANGEMENT

Même quand on essaie de définir l'activité économique actuelle, on se heurte à la dynamique du changement. Trop souvent, les données que fournissent les organismes publics reflètent un monde qui n'existe plus. En conséquence, nous sommes figés dans un débat obsolète au lieu d'aller de l'avant. Qu'entend-on par les termes

fabrication et services? C'est une question à laquelle il était facile de répondre quand de grosses sociétés comme IBM, General Motors ou Siemens concentraient la majeure partie de leurs activités dans une seule branche d'activité. Mais si l'on examine la situation actuelle, on observe des holdings composées de plus petites entreprises dont la création répond à un souci de souplesse et d'adaptabilité. Ces changements se reflètent également dans les nouvelles alliances stratégiques formées entre les sociétés. Les chefs d'entreprise ne conçoivent plus une branche d'activité particulière, mais des coalitions changeantes d'entreprises.

Ces nouvelles définitions gommant encore la démarcation entre ouvriers et employés. Les ordinateurs et le progrès technique ont complètement transformé la nature des emplois et les compétences professionnelles exigées par les employeurs, même pour les emplois d'usine les plus traditionnels, où les ouvriers utilisent maintenant des ordinateurs ou des robots industriels. Notre définition actuelle des professions a mené au paradoxe suivant : la croissance de l'emploi se reflète dans la catégorie « autres professions » parce que la nomenclature actuelle ne traduit pas avec précision les changements en cours.

La façon dont nous travaillons a également modifié la définition du plein emploi. La semaine de travail de 40 heures n'est plus la caractéristique principale d'un emploi à temps plein. Le travail à domicile ou en dehors du lieu habituel de travail sans jamais aller au bureau est de plus en plus courant, ce qui estompe encore la distinction entre un emploi à temps plein et un emploi à temps partiel.

Pris collectivement, tous ces facteurs font douter de la valeur de la définition classique de la sécurité de l'emploi qui, il y a peu de temps encore, signifiait un patron, un emploi, un ensemble précis de qualifications et un travail menant à une pension. Aujourd'hui, cela peut signifier une multiplicité d'employeurs, de nouvelles structures professionnelles et une série de qualifications qui évoluent en permanence, si bien que personne ne peut se maintenir au niveau requis. Il s'ensuit que les salariés

doivent s'efforcer de maintenir leur valeur professionnelle sur le marché du travail en acquérant les nouvelles connaissances nécessaires. La sécurité de l'emploi dépend d'une amélioration constante des compétences professionnelles de la main d'œuvre. Pour beaucoup, cela ne veut plus dire gravir les échelons professionnels jusqu'à un poste de cadre, mais revaloriser ses connaissances pour pouvoir assumer de nouvelles responsabilités.

Dans ces nouvelles conditions, l'employeur, qui cherche à recruter et à conserver les travailleurs les plus qualifiés, s'emploie à définir et à offrir des conditions de travail qui feront de lui « l'employeur de choix ». Paradoxalement, de nombreux employeurs qui sont contraints de recruter et de retenir des travailleurs indépendants à une époque où l'offre de main-d'œuvre est faible aux Etats-Unis, regrettent le bon vieux temps où ils pouvaient compter sur le loyalisme de leur personnel. Il n'est cependant pas question de revenir aux relations traditionnelles entre employeurs et travailleurs.

L'ACCENT SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Le monde des affaires prend d'ores et déjà des mesures pour tenir compte des réalités de ce monde en pleine mutation. Des pressions croissantes s'exercent sur les entreprises pour qu'elles accroissent leur productivité, et ces pressions sont directement liées au niveau d'instruction et aux compétences de leur main-d'œuvre. Les travailleurs doivent désormais posséder de multiples qualifications pour réussir dans le monde du travail. Etant donné la rapidité avec laquelle évoluent la technologie et les méthodes de travail, les employeurs accordent davantage d'importance à l'étendue des compétences qu'à des qualifications étroites, limitées à un type d'emploi. Un vendeur est souvent appelé à apprendre au consommateur à utiliser un produit ou à résoudre un problème quand il surgit, et donc à assumer des responsabilités qui vont au-delà de son rôle habituel. Pour nos enfants, c'est-à-dire pour les travailleurs de demain, la nécessité d'acquérir davantage de qualifications, de faire des études plus poussées dans différents domaines ne fera que croître.

Nous observons déjà les changements suivants :

- Rien que ces dix dernières années la croissance de l'emploi a été concentrée dans des secteurs comme les services financiers, le commerce, la santé et les services sociaux qui exigent des études de haut niveau.

- On estime que le revenu annuel d'un individu augmente de 8 à 9 % avec chaque année supplémentaire d'études post-secondaires.

- Il existe également un rapport direct entre le niveau d'instruction, d'une part, et les taux de réinsertion et de stabilité de l'emploi, d'autre part.

Tous les faits montrent que ces tendances vont se poursuivre. Une étude récente réalisée par l'Institut Hudson met en garde contre un concours éventuel de circonstances qui pourrait entraîner une grave pénurie de main-d'œuvre aux Etats-Unis en 2010. Ces circonstances seront les premières mises à la retraite de la génération du « baby boom », qui constitue actuellement la majeure partie de la population active du pays, le ralentissement de la croissance démographique survenu entre 1966 et 1985, qui signifie qu'il y aura moins de travailleurs pour remplacer ces retraités, et la prédominance des emplois exigeant des qualifications professionnelles de haut niveau, ce qui veut dire que les travailleurs devront être plus instruits ou mieux formés qu'ils ne le sont actuellement. Parmi les mesures recommandées par les auteurs de cette étude pour faire face à ces problèmes figurent une meilleure définition du rôle de l'enseignement supérieur et un accroissement des investissements des entreprises dans la formation et dans le perfectionnement professionnel de leur personnel. En conclusion, les entreprises doivent répondre avec plus de souplesse aux nouvelles exigences du présent tout en se préparant à faire face aux incertitudes de l'avenir.

Il s'ensuit que, d'ici à la fin du siècle et dans un avenir prévisible, la sécurité sur les plans personnel et économique continuera d'être directement liée à l'instruction et à la formation professionnelle et que cette tendance ne fera que s'accroître le siècle prochain. La formation permanente est maintenant un élément important du monde du travail. Et les entreprises ainsi que les salariés présents et futurs l'ont déjà compris et agissent en conséquence. Tous veulent que la priorité soit partout donnée à la formation, comme l'exige la situation.

DES CONNAISSANCES FACILES À ACQUÉRIR ET PERTINENTES

Dans le domaine de l'éducation et de la formation, la demande existe, le marché est déjà en place. Neuf entreprises sur dix fournissent un enseignement et une formation à leurs salariés. Les employeurs recherchent des

moyens d'assurer à leur personnel une formation meilleure, plus rapide et moins coûteuse. De leur côté, les salariés désirent que cette formation soit à la fois facile à acquérir et pertinente – facile à acquérir, c'est-à-dire fournie en un lieu et à des heures pratiques pour eux, et pertinente en ce sens qu'elle leur donnera les compétences qui assureront leur sécurité économique. Une étude récente montre que les plus gros obstacles à la formation continue dans un cadre traditionnel sont son coût et son manque de commodité.

Les travailleurs et les personnes à la recherche d'un premier emploi souhaitent acquérir la formation qu'ils jugent indispensable pour réussir. Depuis 1986, les inscriptions dans les établissements post-secondaires de cycle court (deux années d'études), qui se sont montrés plus aptes à tenir compte des exigences du marché que les collèges universitaires exigeant quatre ans d'études ou les universités, ont augmenté une fois et demi plus vite que dans ces derniers établissements. En même temps, les inscriptions dans les écoles privées ou sans but lucratif qui répondent aux exigences du marché se sont accrues plus de trois fois plus vite. On estime que, d'ici à 2010, les établissements privés de cycle court recevront plus de la moitié des étudiants du niveau post-secondaire. Il importe également de souligner que le nombre d'établissements relevant d'une entreprise a presque triplé durant la dernière décennie. On en compte actuellement plus de 1.400.

La recherche de qualifications se reflète également dans le fait que les programmes menant à un certificat d'aptitude professionnelle, qui portent sur des connaissances ou une formation spécialisées, représentent actuellement plus de 30% du marché de l'éducation. Ceci montre que, plutôt que de s'inscrire dans des programmes universitaires classiques, un grand nombre d'étudiants cherchent à acquérir des qualifications plus spécialisées. Par exemple, alors que le nombre de licenciés en informatique a diminué de 38% au cours des dix dernières années, ce qui est surprenant quand on songe à l'expansion incroyable de l'utilisation des ordinateurs et de l'informatique, les remises de diplômes d'aptitude professionnelle à l'informatique ont augmenté de 87% pendant la même période.

Ces changements sont déjà en cours et reflètent des tendances qui ne feront que s'accroître dans les années

qui viennent. Le succès phénoménal de l'université de Phoenix qui, avec ses 40.000 étudiants, est maintenant la plus grande université privée des Etats-Unis, illustre ce changement. Cette université tire son originalité du fait qu'elle n'accepte que les étudiants âgés de plus de 23 ans et détenteurs d'un emploi rémunéré. L'éducation continue n'est pas un parent pauvre dans cette université, mais au contraire son élément essentiel: la plupart des cours sont donnés par des professionnels spécialisés dans un domaine particulier; ils sont conçus pour tenir compte des horaires chargés des étudiants qui travaillent. L'université se spécialise aussi dans l'enseignement à distance.

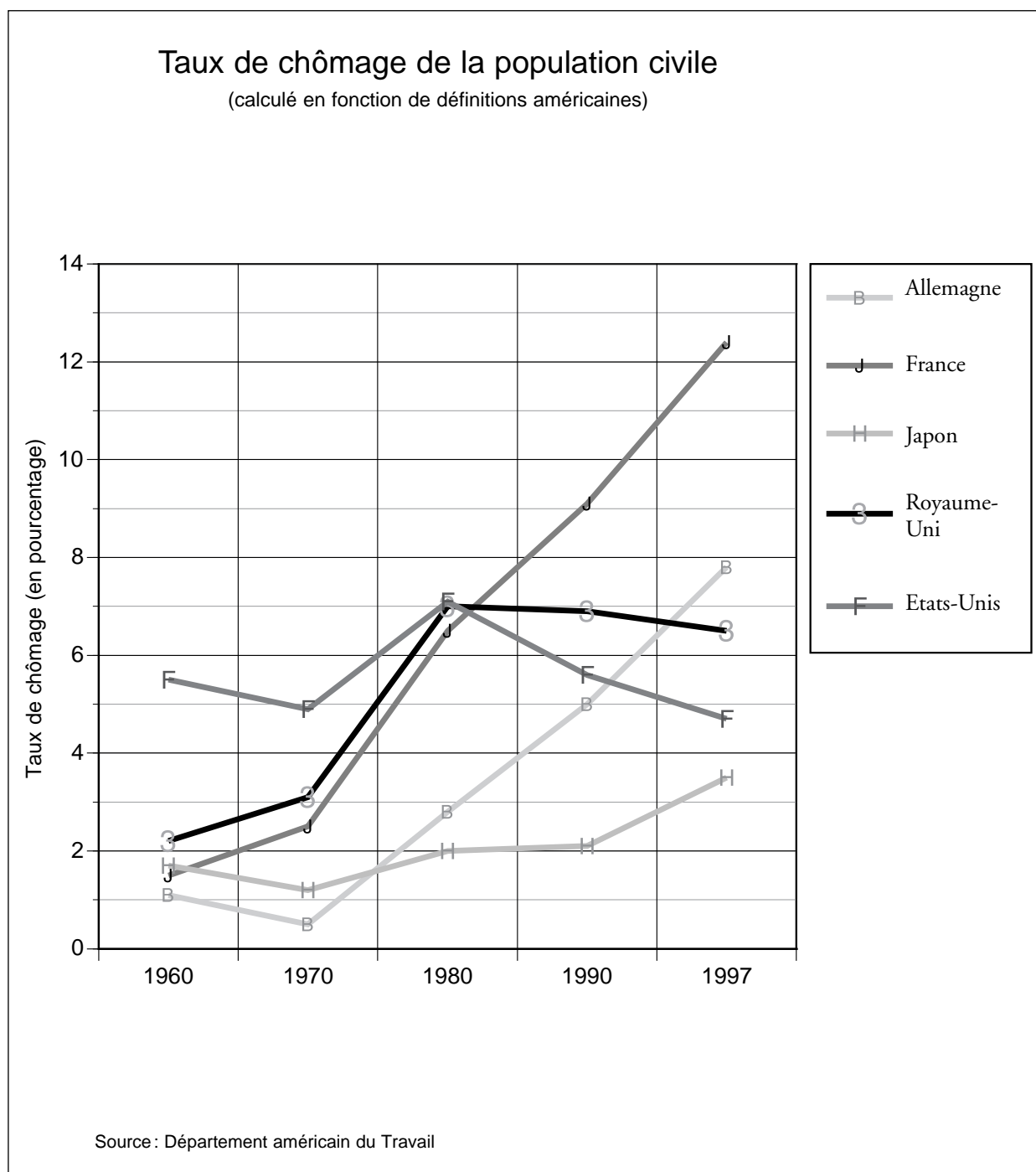
Une autre manifestation de ce changement est l'augmentation spectaculaire du nombre de cours de formation assistée par ordinateur et de cours à distance. En utilisant le réseau Internet comme une salle de classe, la formation en ligne répond aux besoins des employeurs parce qu'elle est meilleure, plus rapide et moins coûteuse que les méthodes classiques; elle répond aux besoins des travailleurs parce qu'elle est facile à acquérir et commode. Un nombre croissant de collèges et d'universités ont choisi cette voie. Ainsi, l'université de Californie à Berkeley crée actuellement sur l'Internet un programme menant à un certificat d'aptitude à la commercialisation, qui facilitera l'accès des professionnels des milieux d'affaires à cette spécialisation en leur évitant d'avoir à se rendre sur le campus de Berkeley pour le suivre.

Alors que nous nous attaquons aux problèmes posés par le monde en mutation dans lequel nous vivons, une chose est certaine, les changements en cours vont se poursuivre. Les exigences de la compétitivité ne feront que s'accroître avec la mondialisation de l'économie. La technologie va continuer à ouvrir de nouvelles frontières dans le domaine de l'information et de l'accès aux connaissances. La nécessité d'une main-d'œuvre possédant des compétences plus nombreuses et meilleures continuera à se faire sentir. Les entreprises s'établiront là où elles pourront recruter des travailleurs qualifiés. En définitive, c'est de la façon dont un pays résoudra ces problèmes que dépendront sa position concurrentielle et son succès dans l'économie mondiale. □

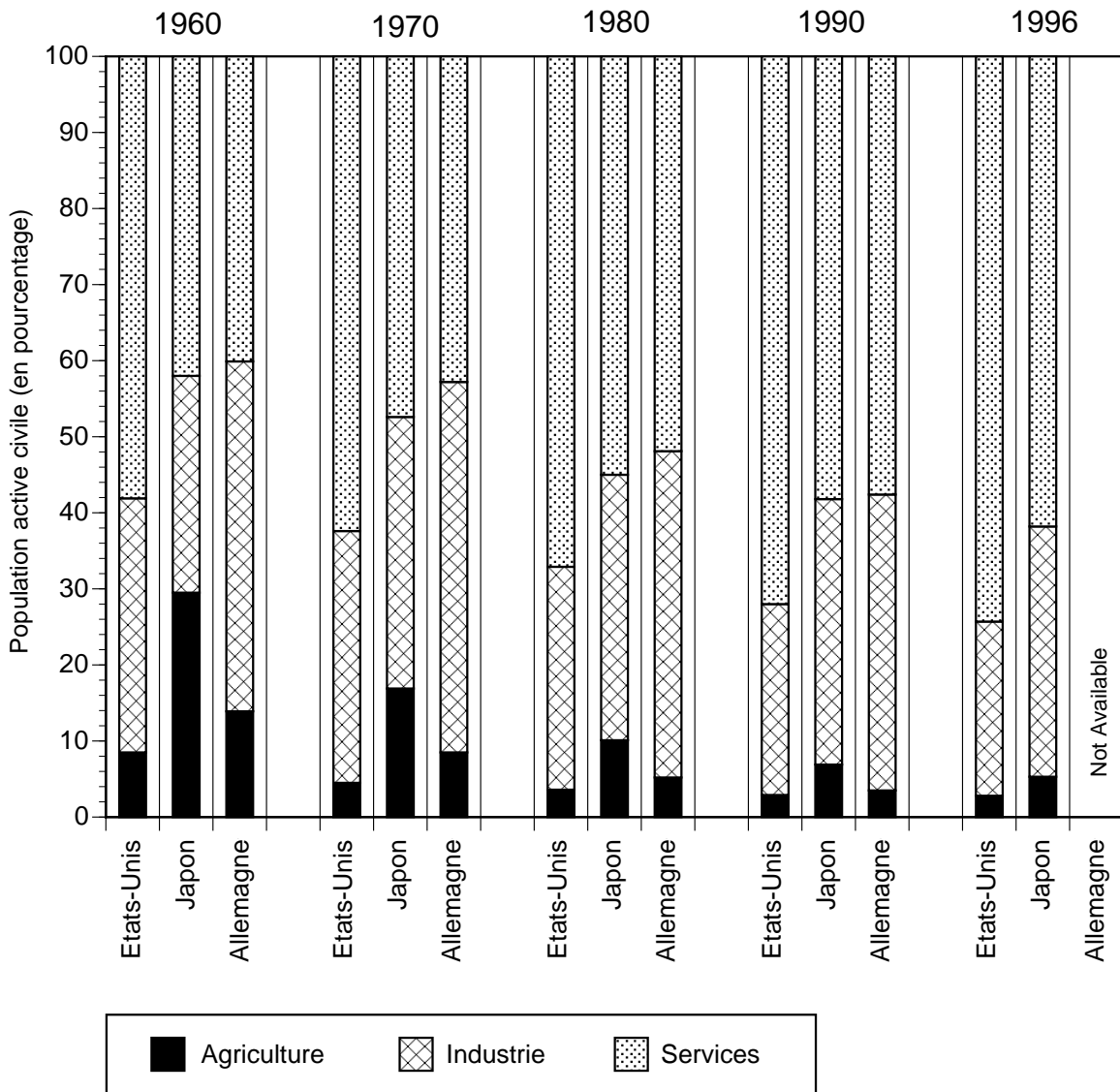
(Les opinions exprimées dans cet article ne reflètent pas nécessairement le point de vue ou les politiques du gouvernement américain.)

FAITS ET CHIFFRES

STATISTIQUES COMPAREES DE LA POPULATION ACTIVE CIVILE DES SEPT GRANDS PAYS INDUSTRIELS

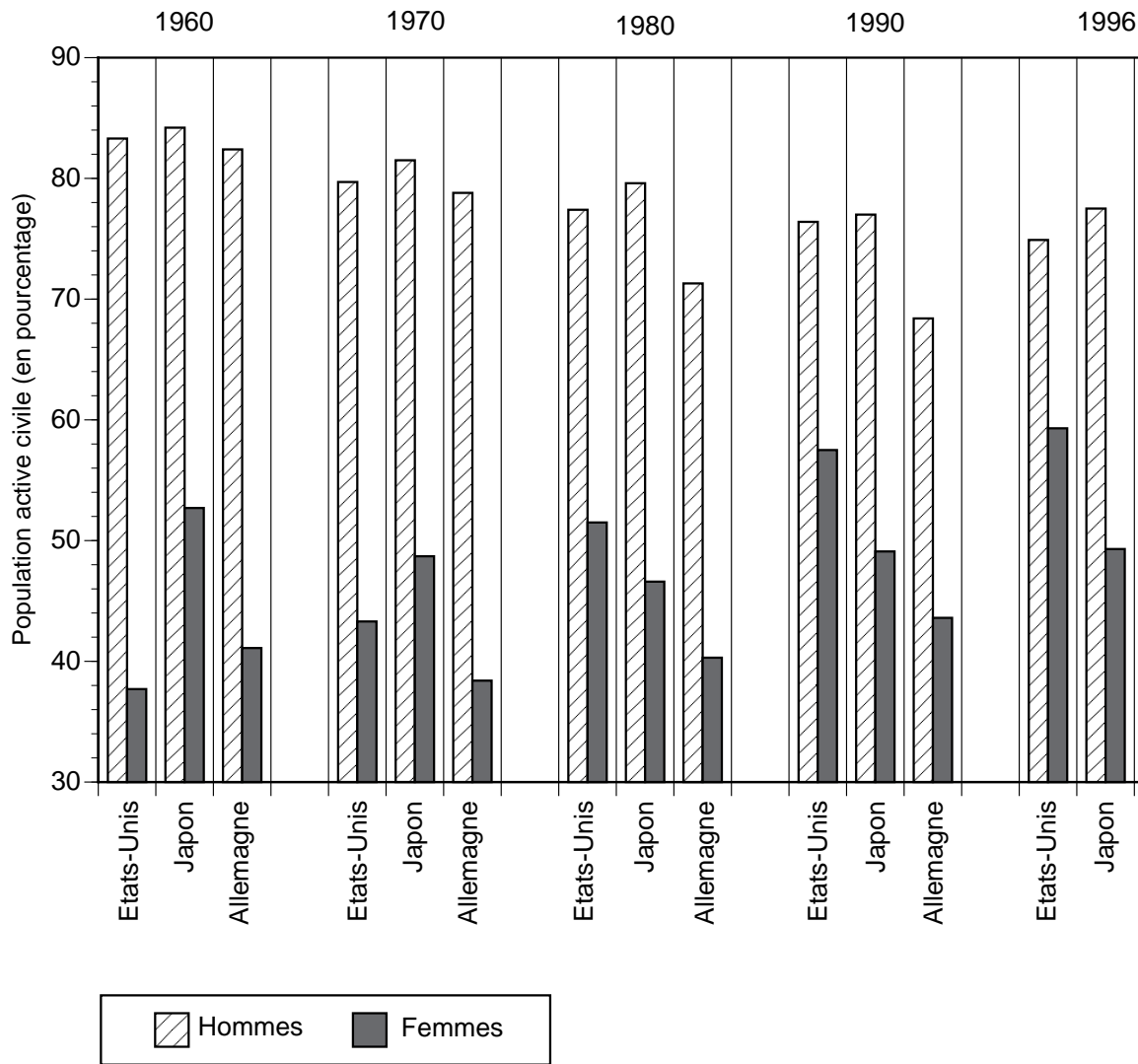


Répartition de la population active civile par secteur d'activité, 1960-1996



Source: Département américain du Travail

Taux d'activité de la population civile par sexe, 1960-1996



Source : Département américain du Travail

SOURCES D'INFORMATION

ORGANISMES JOUANT UN RÔLE EN MATIÈRE D'EMPLOI

Département américain du travail – Direction des affaires internationales

U.S. Department of Labor

Bureau of International Labor Affairs (ILAB)

200 Constitution Ave., N.W. Room S-2235

Washington, DC 20210 – Etats-Unis.

Téléphone: (202) 219-6061

Internet: <http://www.dol.gov/dol/ilab/>

<http://stats.bls.gov/flshome.htm>

Département d'Etat – Direction de la démocratie, des droits de l'homme et du travail

U.S. Department of State

**Bureau of Democracy, Human Rights and Labor
Office of International Labor and External Affairs**

2201 C Street, N.W. Room 7802

Washington, DC 20520 – Etats-Unis

Télécopie: (202) 647-0431

Département américain du travail – Direction de la statistique

U.S. Department of Labor

Bureau of Labor Statistics

Division of Foreign Labor Statistics

Postal Square Building

2 Massachusetts Ave., N.E. Room 4110

Washington, DC 20212 – Etats-Unis.

Téléphone: (202) 606-5900

Internet for information on foreign labor statistics:

Administration fédérale des petites entreprises –

Direction du commerce extérieur

U.S. Small Business Administration

Office of International Trade

409 Third Street, S.W. Room 8100

Washington, DC 20416 – Etats-Unis

Téléphone: (202) 205-6720

Télécopie: (202) 205-7272

Internet: <http://www.sba.gov/oit/txt>

AUTRES ADRESSES SUR INTERNET

Organisation internationale du travail

Genève: <http://www.ilo.org/>

Washington: <http://us.ilo.org>

AFL-CIO (centrale syndicale)

<http://www.aflcio.org/home.htm>

Organisation de coopération et de développement économiques

Statistiques sur la main-d'œuvre:

<http://www.oecd.org/std/lfs.htm>

Talent Alliance

<http://talentalliance.org/index.htm>

National Alliance of Business

<http://www.nab.com/>

SELECTION D'ARTICLES ET D'OUVRAGES RELATIFS AU MARCHE DU TRAVAIL (*en anglais*)

Blank, Rebecca M. "Is There a Trade-Off Between Unemployment and Inequality?" The Jerome Levy Economics Institute: *Public Policy Brief*, No. 33A, August 1997.

Brookings Institution. *Looking Before We Leap: Social Science and Welfare Reform*. Washington, D.C.: Brookings Institution, 1995.

Center for International Private Enterprise. *Entrepreneurship and Job Creation: Freeing the Labor Market*. Washington, D.C.: CIPE, 1995.

Cooper, Helene and Douglas Lavin. "Tale of Two Job Markets: Why England Works, France Doesn't." *The Wall Street Journal*, August 7, 1997.

Davis, Steven J., John C. Haltiwanger, and Scott Schuh. *Job Creation and Destruction*. Cambridge and London: MIT Press, 1996.

Golub, Stephen. "Are International Labor Standards Needed to Prevent Social Dumping?" *Finance and Development*, December 1997.

"Has Downsizing Gone Too Far?" (an interview with Robert Reich). *Challenge*, July-August 1996.

Hasan, Abrar and Albert Tuijnman. "Linking Education and Work." *The OECD Observer*, No. 199, April-May 1996.

Ilg, Randy. "The Nature of Employment Growth, 1989-95." *Monthly Labor Review*, June 1996.

Kramer, Charles F. and Yutong Li. "Job Uncertainty, Unemployment and Inflation in the United States." *Finance and Development*, December 1997.

Mackenzie, G.A., Philip Gerson, and Alfredo Cuevas. "Can Public Pension Reform Increase Saving?" *Finance and Development*, December 1997.

Meyer, Heino von and Philippe Muheim. "Employment Is a Territorial Issue." *The OECD Observer*, No. 203, December 1996-January 1997.

Nickell, Stephen. "Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe Versus North America." *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 11, No. 3, Summer 1997.

Organization for Economic Cooperation and Development. *Implementing the OECD Jobs Strategy: Lessons from Member Countries' Experience*. Paris: 1997.

Swinerton, Kenneth A. "An Essay on Economic Efficiency and Core Labour Standards." *The World Economy*, January 1997.

The Urban Institute. *Welfare Reform: An Analysis of the Issues*. Washington, D.C.: June 1995.

U.S. Department of Labor. *Summary of United States and European Union Workshop on Employment Policy and Promotion of Employability Security*. Washington, D.C.: Department of Labor, Bureau of International Labor Affairs, August 1997.

Vanhoudt, Patrick. "Do Labor Market Policies and Growth Fundamentals Matter for Income Inequality in OECD Countries? Some Empirical Evidence." *IMF Staff Papers*, Vol. 44, No. 3, September 1997.

Vickery, Graham and Gregory Wurzburg. "Flexible Firms, Skills and Employment." *The OECD Observer*, No. 202, October-November 1996.

LA CONJONCTURE AUX ETATS-UNIS

L'économie américaine continue de connaître un taux de croissance modéré, qui s'accompagne d'une légère inflation et d'un faible chômage, et nul signe ne laisse présager un début de récession.

Selon le Rapport économique du président Clinton que la Maison-Blanche a diffusé le 10 février, l'économie, dont le cycle d'expansion actuel a débuté au deuxième trimestre de 1992, « ne présente aucun des symptômes qui indiquent souvent le début d'un ralentissement de l'activité économique, tels qu'un accroissement de l'inflation, une accumulation des stocks ou un déséquilibre financier ».

Les conjoncturistes sont d'avis que le taux de croissance sera plus faible cette année que l'an dernier, où il a atteint 3,8%. Le Bureau du budget du Congrès a prévu à la fin de janvier que le produit intérieur brut (PIB) augmenterait de 2,7% cette année et d'environ 2% au cours des quelques années à venir.

Actuellement, certains conjoncturistes révisent à la hausse leurs prévisions pour 1998. L'établissement « Blue Chip Economic Indicators », qui est spécialisé dans les analyses économiques, a prévu, en se fondant sur des sondages effectués auprès d'une cinquantaine d'économistes indépendants à la fin de janvier, un taux de croissance de 2,6% du PIB pour 1998, au lieu de 2,5% le mois dernier.

Lors de l'interview qu'il a accordée le 11 février à l'USIA, le rédacteur en chef du bulletin de « Blue Chip Economic Indicators », M. Randy Moore, a déclaré qu'il s'était révélé nécessaire de réévaluer l'incidence que la crise économique qui frappait certains pays asiatiques risquait d'avoir sur l'économie américaine.

Selon cet établissement, la demande intérieure sera la principale force de la croissance économique en 1998, par suite de l'accroissement du revenu des ménages ces dernières années. Le pouvoir d'achat de ceux-ci devrait augmenter légèrement plus vite en 1998 que les deux années précédentes et leur permettre d'acquérir plus de biens de consommation.

En 1997, le taux annualisé de chômage n'a été que de 4,9%, soit le taux le plus faible depuis 1973. Quant à l'inflation, son taux de 1,7% a été le plus faible depuis les années soixante, à l'exception de l'année 1986 où les cours du pétrole avaient fortement baissé.

Les conjoncturistes de « Blue Chip Economic

Indicators » estiment que ces résultats remarquables persisteront en 1998. Le taux de chômage devrait baisser légèrement (4,8%), alors que les créations d'emplois se poursuivront, et l'inflation devrait augmenter aussi légèrement.

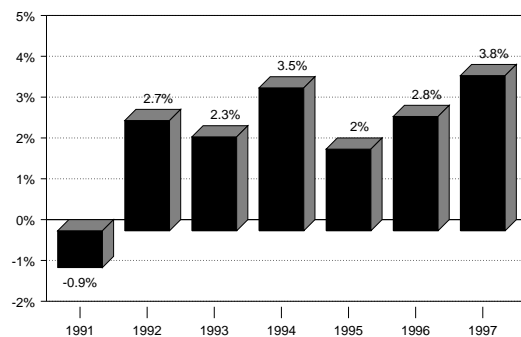
Selon M. Moore, les milliards de dollars que les entreprises américaines ont investis dans les nouvelles techniques ces dernières années ont accru la productivité, ce qui a permis une réduction du chômage et de l'inflation ainsi qu'un accroissement du revenu des ménages.

Il se peut que la crise financière en Asie ait des conséquences favorables pour l'économie américaine, du fait de la réduction des prix des produits importés de cette partie du monde, qui contribuera à maintenir l'inflation à son faible niveau pendant 1998, indiquent tant le rapport économique du président Clinton que le bulletin de « Blue Chip Economic Indicators ». La Réserve fédérale, qui est la banque centrale des Etats-Unis, a laissé aussi entendre qu'elle ne comptait pas relever les taux d'intérêt à cause de cette crise.

Si les efforts visant à rétablir la stabilité en Asie sont couronnés de succès, « le principal effet de la crise sur l'économie américaine pourrait être tout simplement de laisser la croissance et les créations d'emplois se poursuivre et de maintenir les taux d'intérêt à leur niveau modéré », indique le rapport du président Clinton.

Toutefois, d'après M. Moore, la crise en Asie contribuera à accroître le déficit commercial des Etats-Unis, qui devrait atteindre 185,2 milliards de dollars en 1998, contre 142,1 milliards l'an dernier.

Croissance du produit intérieur brut des Etats-Unis (1991-1997)



Source: Economic Report of the President

AFFAIRES PARLEMENTAIRES

Principaux textes de loi d'ordre économique à l'étude au Congrès

COMMERCE EXTÉRIEUR

Procédure accélérée: le président Clinton a renouvelé son appel en faveur du vote par le Congrès d'un texte de loi portant sur le renouvellement de son pouvoir de négocier des accords commerciaux dans le cadre d'une procédure accélérée de ratification, qui a expiré en 1994. En vertu de cette procédure, le Congrès ne peut ratifier les accords commerciaux que dans les délais impartis et sans pouvoir les modifier. Si les chefs de file républicains sont en faveur de cette procédure accélérée, rien n'indique que le président réussira à faire adopter ce texte de loi qui est semblable à celui qu'il a retiré peu de temps avant que la Chambre des représentants ne procède à un vote et auquel s'opposaient les syndicats et les écologistes. Le gouvernement n'a pas encore décidé quand et comment il soumettrait ce texte de loi au Congrès.

Proposition de loi sur le commerce avec l'Afrique: ce texte de loi comprend diverses dispositions relatives au commerce, aux investissements et à des incitations à la réforme, notamment un allègement de la dette de certains pays africains à concurrence de trente cinq millions de dollars.

Système généralisé de préférences (SGP): le gouvernement a proposé de proroger ce système qui est arrivé à expiration le 31 mai et qui permet l'entrée en franchise de douane de produits en provenance de certains pays en développement.

Initiative en faveur du bassin Caraïbe: malgré l'échec des tentatives précédentes, le gouvernement a proposé d'accorder aux vingt-quatre pays bénéficiaires de cette initiative le même traitement que celui dont jouit le Mexique dans le cadre de l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA).

Echanges commerciaux avec la Chine: le président Clinton doit décider de nouveau s'il convient de proroger pour un an l'application de la clause de la nation la plus favorisée à la Chine, qui permet aux exportations de ce pays aux Etats-Unis de bénéficier des mêmes droits de douane réduits que les produits de la plupart des autres pays. Comme les années précédentes, cette question fait l'objet d'une vive controverse au Congrès, où certains parlementaires sont opposés à cette prorogation.

FINANCE INTERNATIONALE

La crise financière en Asie est au premier plan des préoccupations du Congrès, alors que des commissions de la Chambre des représentants et du Sénat s'apprentent à examiner la demande de crédits (17,9 milliards de dollars) du président Clinton destinés à permettre au Fonds monétaire international (FMI) de venir en aide aux pays touchés par cette crise. Le texte de loi relatif au FMI prévoit 14,5 milliards de dollars au titre de l'augmentation de la quote-part des Etats-Unis et 3,4 milliards au titre des nouveaux accords d'emprunt. Cet automne, le Congrès a rejeté la demande du gouvernement, en raison de l'opposition de divers groupements d'écologistes et des adversaires du FMI.

AIDE À L'ÉTRANGER

En ce qui concerne les affaires étrangères, le président Clinton a demandé au Congrès de voter 20.150 millions de dollars au titre d'autorisations de programme pour l'année budgétaire 1999, qui commence le 1er octobre. Ce montant est supérieur de 1.116 millions de dollars à celui que le Congrès a voté pour l'année budgétaire en cours. Parmi ces crédits figurent:

- 1,2 milliard de dollars au titre de l'aide à Israël et 815 millions de dollars au titre de l'aide à l'Égypte,
- 925 millions de dollars au titre de l'aide aux Etats nouvellement indépendants de l'ancienne Union soviétique, soit 20 % de plus que pour l'année budgétaire en cours,
- 465 millions de dollars au titre de l'aide économique à l'Europe orientale et aux Etats baltes,
- 140 millions de dollars dans le cadre du soutien économique à Haïti,
- 825 millions de dollars au titre de la dotation de la Banque import export des Etats-Unis, soit une augmentation de 18 % par rapport à l'année budgétaire en cours,
- 270 millions de dollars au titre de la dotation du Corps de la paix, soit une augmentation de 20 %,
- 300 millions de dollars destinés à régler les arriérés des Etats-Unis et à verser la contribution des Etats-Unis au Fonds de l'environnement mondial,
- 800 millions de dollars au titre de la contribution des Etats-Unis à la reconstitution des ressources de l'Association internationale de développement, filiale de la Banque mondiale spécialisée dans l'octroi aux pays pauvres de prêts à faible taux d'intérêt.

CALENDRIER DES ACTIVITES ECONOMIQUES

2 au 6 mars	Réunion du groupe d'experts du droit de la propriété intellectuelle, qui relève de la commission du commerce et des investissements de l'APEC, à Canberra (Australie)	19 et 20 avril	Réunion plénière des «sherpas» du groupe des Huit, à Londres
3 et 4 mars	Réunion d'experts sur la criminalité transnationale, dans le cadre du groupe des Huit, à Londres (Grande-Bretagne)	29 avril au 1 ^{er} mai	Assemblée annuelle de la Banque asiatique de développement, à Genève
12 au 16 mars	Réunion du conseil d'administration de l'Organisation internationale du travail, à Genève (Suisse)	5 et 6 mai	Réunion de la Commission américano-mexicaine, à Washington
14 au 19 mars	Visite du ministre du commerce, M. William Daley, au Costa-Rica dans le cadre de l'«American Business Forum»	7 au 19 mai	Mission commerciale des Etats-Unis en Afrique sous la direction du ministre du commerce, M. Daley
16 mars	Réunion du conseil des gouverneurs de l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), à Vienne (Autriche)	15 au 17 mai	Sommet des Huit, à Birmingham (Grande-Bretagne)
16 au 18 mars	Assemblée annuelle de la Banque interaméricaine de développement, à Cartagena (Colombie)	18 mai	Sommet Etats-Unis-Union européenne, à Birmingham
18 au 20 mars	Réunion ministérielle du Sommet des Amériques et de la Zone américaine de libre-échange, à San José (Costa-Rica)	18 au 20 mai	Réunion ministérielle de l'Organisation mondiale du commerce, à Genève
20 mars	Sommet américano-caraiïbe, à Trinité-et-Tobago	22 au 27 mai	Première assemblée générale du Conseil économique du bassin Pacifique, à Santiago
23 mars au 1 ^{er} avril	Conférence de l'Union internationale des télécommunications sur le développement des télécommunications dans le monde, à Malte	8 juin	Réunion du conseil des gouverneurs de l'AIEA, à Vienne
2 et 3 avril	Réunion de la commission ministérielle de l'environnement au siège de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), à Paris	12 juin	Réunion des ministres du commerce de l'APEC, à Kuching (Malaisie)
5 et 6 avril	Conférence sur le commerce international Est-Ouest, à Memphis (Etats Unis)	28 au 30 juin	Réunion ministérielle de l'APEC, à Auckland (Nouvelle-Zélande)
16 et 17 avril	Réunion semestrielle du Fonds monétaire international et de la Banque mondiale, à Washington (Etats-Unis)	21 et 22 juillet	Réunion de hauts responsables de l'Association des Nations du Sud-Est asiatique (ANASE), à Manille (Philippines)
17 avril	Réunion du Comité du développement de la Banque mondiale et du FMI, à Washington	24 et 15 juillet	Réunion ministérielle de l'ANASE, à Manille
17 au 21 avril	Visite du ministre du commerce, M. Daley, au Chili et en Argentine	13 au 18 septembre	Dix-septième Congrès mondial de l'énergie du Conseil mondial de l'énergie, à Houston (Etats-Unis)
18 et 19 avril	Sommet des Amériques, à Santiago (Chili)	14 et 15 novembre	Réunion ministérielle de l'APEC, à Kuala Lumpur (Malaisie)
		17 et 18 novembre	Réunion des ministres de l'économie de l'APEC, à Kuala Lumpur
		1 ^{er} décembre	Réunion du conseil des gouverneurs de l'AIEA, à Vienne
		7 au 10 décembre	Cinquante et unième Séminaire international sur la sécurité aérienne, au Cap (Afrique du Sud)