

Mondialisation, emploi et chômage

Robert Lacroix

Volume 73, Number 4, décembre 1997

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/602244ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/602244ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

HEC Montréal

ISSN

0001-771X (print)

1710-3991 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Lacroix, R. (1997). Mondialisation, emploi et chômage. *L'Actualité économique*, 73(4), 629–641. <https://doi.org/10.7202/602244ar>

Article abstract

Some European countries that have been models of employment stability and low unemployment since the Second World War now find themselves with unemployment rates in excess of 10%. In contrast, the main concern of the United States, with its unemployment rate less than 5%, is the possibility of an overheated labour market and the resurgence of inflation. What has happened to create such a dramatic reversal of fortunes?

The hypothesis put forward in this paper as an explanation for the very different situation in which the various labour markets now find themselves is this: institutions, laws, contractual forms and habits emerge and are shaped during a period of history according to a dominant and persistent reality. However, when that reality undergoes rapid and far-reaching change, those same institutions, laws, contractual forms and habits may well become major restrictions that prevent the country from adapting to its new situation. This hypothesis is not new, but was derived from the remarkable work of North (1990).

Our analysis is limited to two of Europe's major industrial countries—France and Germany—together with the United States and Canada.

*Mondialisation, emploi et chômage**

Robert LACROIX

Département de sciences économiques

Université de Montréal

CIRANO

RÉSUMÉ – Des pays européens, qui étaient depuis la Deuxième Guerre des modèles de stabilité de l'emploi et de taux de chômage très faibles, se retrouvent maintenant avec des taux de chômage excédant les 10 %. Aux États-Unis, par contre, la grande préoccupation, avec un taux de chômage légèrement inférieur à 5%, c'est la possibilité de surchauffe du marché du travail et la relance de l'inflation. Que s'est-il donc passé pour que l'on ait un renversement aussi dramatique de la situation?

Ce que nous appuyons dans cet article comme hypothèse d'explication de la situation présente sur les différents marchés du travail s'énonce comme suit: les institutions, les lois, les formes de contrat et les habitudes émergent et se façonnent au cours d'une période de l'histoire en fonction d'une réalité dominante et persistante à cette époque. Cependant, lorsque cette réalité se transforme profondément et rapidement, ces institutions, ces lois, ces formes de contrat et ces habitudes peuvent devenir des contraintes importantes aux adaptations requises par cette nouvelle réalité. Cette hypothèse n'est pas nouvelle, elle découle de l'ouvrage remarquable de North (1990).

Nous limitons notre analyse à deux grands pays industrialisés d'Europe, à savoir la France et l'Allemagne, de même qu'aux États-Unis et au Canada.

ABSTRACT – Some European countries that have been models of employment stability and low unemployment since the Second World War now find themselves with unemployment rates in excess of 10%. In contrast, the main concern of the United States, with its unemployment rate less than 5%, is the possibility of an overheated labour market and the resurgence of inflation. What has happened to create such a dramatic reversal of fortunes? The hypothesis put forward in this paper as an explanation for the very different situation in which the various labour markets now find themselves is this: institutions, laws, contractual forms and habits emerge and are shaped during a period of history according

* Texte d'une conférence donnée lors du Colloque International CIRANO – ENTREPRISE & PERSONNEL le 25 septembre 1996 et reprise lors des Entretiens Jacques Cartier, le 2 octobre 1996. Le texte de cette conférence reprend plusieurs idées développées dans le chapitre 5 du livre de Michael Huberman et Robert Lacroix (1996). Je remercie Sophie Lefebvre, professionnelle de recherche au CIRANO, pour son aide.

to a dominant and persistent reality. However, when that reality undergoes rapid and far-reaching change, those same institutions, laws, contractual forms and habits may well become major restrictions that prevent the country from adapting to its new situation. This hypothesis is not new, but was derived from the remarkable work of North (1990).

Our analysis is limited to two of Europe's major industrial countries - France and Germany - together with the United States and Canada.

INTRODUCTION

Entre 1981 et 1995, douze pays industrialisés d'Europe ont connu un taux de chômage moyen de 9,7 % et plus de la moitié de la main-d'oeuvre en chômage est restée sans emploi pour une durée supérieure à un an (Layard, 1996 : 47). Au Canada et au Québec, depuis la fin des années 80, les taux de chômage les plus bas ont été respectivement de 7,5 % et de 9,4 % ; ils atteignaient toutefois en 1993 des sommets de 11,3 % et de 13,2 %. Aux chômeurs déclarés, il faut évidemment ajouter ceux qui, après avoir tenté d'intégrer ou de réintégrer le marché du travail pendant un certain temps, se sont découragés et ont abandonné leur recherche d'emploi. Des pays européens, qui étaient depuis la Deuxième Guerre des modèles de stabilité de l'emploi, connaissent maintenant des taux de chômage qui dépassent le seuil des 10 %. Aux États-Unis, par contre, la grande préoccupation, avec un taux de chômage légèrement inférieur à 5 %, c'est la possibilité de surchauffe du marché du travail et la relance de l'inflation.

Que s'est-il donc passé pour que l'on assiste à un renversement aussi dramatique de la situation ?

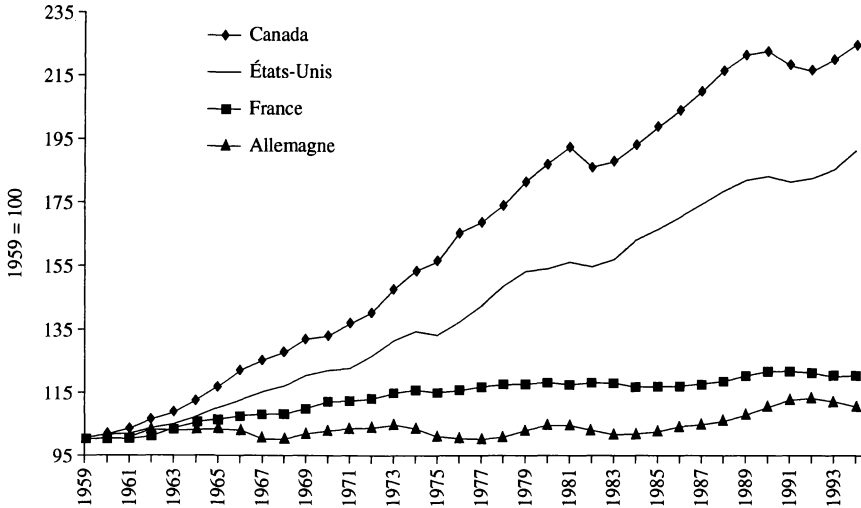
L'hypothèse que nous formulons pour expliquer la situation présente des différents marchés du travail, c'est que, lorsqu'une époque connaît de profondes et rapides transformations, les institutions, les lois, les formes de contrat et les habitudes qui ont été façonnées par la réalité du passé peuvent devenir des facteurs d'inertie et entraver le processus d'adaptation à la nouvelle conjoncture. Cette hypothèse n'est pas nouvelle, elle découle de l'ouvrage remarquable de North (1990). Nous limiterons notre analyse à deux grands pays industrialisés de l'Europe, la France et l'Allemagne, de même qu'aux États-Unis et au Canada. L'augmentation du nombre de pays européens aurait alourdi la présentation sans foncièrement en changer la conclusion (Riddell, 1996).

1. LA DYNAMIQUE DE L'EMPLOI

Depuis la Deuxième Guerre mondiale, la performance des économies de l'Amérique du Nord, dans la création d'emplois, a tout simplement été spectaculaire (voir graphique 1).

GRAPHIQUE 1

NIVEAU DE L'EMPLOI : CANADA, ÉTATS-UNIS, FRANCE, ALLEMAGNE
1959-1994 (1959 = 100)



SOURCE : B.L.S. Data File, Series 0019

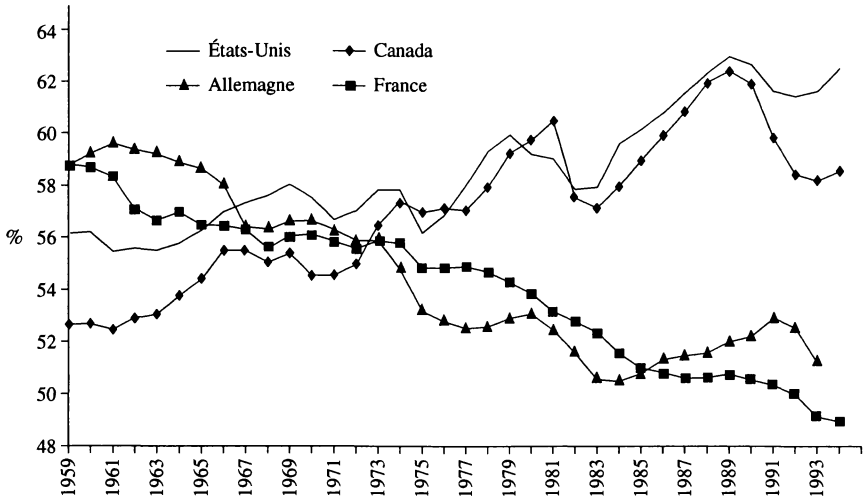
NOTE : Allemagne = Allemagne de l'Ouest seulement

L'emploi au Canada a plus que doublé (près de 2,5 fois) entre 1960 et 1994. Cette performance est suivie de près par celle de l'économie américaine. En France et en Allemagne, au cours de la même période, la création d'emplois a été très faible ou parfois même inexistante. En somme, les nouveaux entrants sur le marché du travail remplaçaient tout simplement les sortants. En fait, cette dernière information n'est pas tout à fait exacte puisque depuis 25 ans, le pourcentage de la population en âge de travailler qui est effectivement sur le marché du travail a considérablement diminué en France et en Allemagne alors qu'il s'est régulièrement accru aux États-Unis et au Canada (voir graphique 2). Il est donc évident que la dynamique des marchés du travail européens a été fort différente de celle des marchés nord-américains. Comment ces dynamiques ont-elles pu influencer sur la configuration institutionnelle des marchés du travail ?

Les États-Unis et le Canada ont été, avant et après la Deuxième Guerre mondiale, des pays qui ont connu des augmentations fortes et répétées de leur population active en raison d'une immigration souvent massive et d'un taux de croissance naturel considérable de leur population. Qu'il nous suffise de rappeler que la population a augmenté au Canada de 140 % entre 1931 et 1981 et de 78 % entre 1951 et 1981. Aux États-Unis, pour les deux mêmes périodes, nous trouvons des augmentations de population de 84 % et de 50 %. La croissance de la population active a été encore plus impressionnante dans ces deux pays. En

GRAPHIQUE 2

TAUX D'EMPLOI : ÉTATS-UNIS, CANADA, ALLEMAGNE, FRANCE
1959-1994



SOURCE : B.L.S. Data File, Series 0020

NOTE : Allemagne = Allemagne de l'Ouest seulement

effet, entre 1931 et 1981, elle s'est accrue de 197 % au Canada et de 117 % aux États-Unis. Par ailleurs, dans l'augmentation de la population du Canada de 14,5 millions d'individus entre 1931 et 1981, 19 % fut attribuable à la migration nette. Comme une proportion importante des nouveaux arrivants intégrait sans expérience préalable le marché du travail et que les entreprises pouvaient difficilement évaluer la pertinence et la qualité de la formation et de l'expérience acquises à l'étranger, la consolidation des liens d'emploi s'étendait souvent sur une longue période. Le roulement de la main-d'oeuvre était alors nécessaire aux entreprises qui étaient à la recherche de travailleurs qualifiés. Par ailleurs, les travailleurs qui avaient tout quitté pour s'installer dans un nouveau pays ne craignaient pas de changer d'emplois : la mobilité, au contraire, leur permettait éventuellement d'améliorer leur condition. Cette frange importante des marchés du travail américain et canadien a grandement teinté la configuration de l'ensemble des marchés du travail nord-américains. D'une part, l'expérience particulière se prenait sur le tas et, d'autre part, les travailleurs comme les entreprises acceptaient que le roulement et la mobilité de la main-d'oeuvre soient la modalité efficace d'ajustement du marché du travail. Tant et si bien que lors de baisses conjoncturelles de la production, on recourait systématiquement aux mises à pied avec modalités de rappel lors des reprises. Une partie des travailleurs mis à pied trouvaient de l'emploi ailleurs avant d'être rappelés, ce qui augmentait encore davantage le

roulement et la mobilité de la main-d'oeuvre et accroissait la capacité des travailleurs de s'adapter rapidement aux changements d'environnement de travail et celle des entreprises d'intégrer de nouveaux travailleurs.

En France et en Allemagne, la croissance de la population entre 1931 (1939 pour l'Allemagne) et 1981 fut respectivement de 31,6 % et de 43,2 %. Ce sont, *grosso modo*, des pourcentages d'augmentation 3 fois moins élevés qu'au Canada et 2 fois moins élevés qu'aux États-Unis. Les différences sont encore plus marquées si la comparaison se fait à partir de l'évolution de la population active. En France, la population active n'a crû que de 9 % entre 1931 et 1982. Si l'on prend la période d'après-guerre, nous trouvons une croissance de 23 % entre 1954 et 1982. On trouve des taux d'augmentation du même ordre en Allemagne. Comparés aux États-Unis et au Canada, nous trouvons donc en France et Allemagne des taux d'augmentation de 7 à 10 fois moins élevés sur des périodes de temps comparables.

Avec de telles augmentations de population active en France et en Allemagne, on comprendra que leur marché de l'emploi fut, à toutes fins utiles, stagnant pendant une période de 35 ans. Bien sûr, des travailleurs prenaient leur retraite et des jeunes les remplaçaient, mais cela se faisait en douceur, de façon prévisible et en proportion relativement faible par rapport à l'ensemble du marché du travail. Dans ce marché plutôt feutré, on ne voyait pas, *a priori*, d'inconvénient à consolider encore davantage les liens d'emploi par une réglementation lourde des modalités de mise à pied, ou encore en privilégiant la variation des heures de travail pour réduire la production lors de variations cycliques.

Ce n'est d'ailleurs pas un hasard si l'Italie, la Suède et l'Allemagne, parmi d'autres, privilégient la variation des heures de travail afin de moduler la production de leurs industries, car ce sont dans ces pays que, d'une part, les procédures de mises à pied sont soumises aux contraintes les plus lourdes et entraînent pour une entreprise les coûts les plus élevés, et d'autre part, que les compensations sont les plus généreuses pour les travailleurs, notamment dans le cas de chômage partiel. Le tableau suivant illustre bien la situation qui prédomine dans dix pays de l'OCDE.

TABLEAU 1

COMPENSATION POUR CHÔMAGE PARTIEL ET CONTRAINTES SUR LES MISES À PIED
DANS DIX PAYS DE L'OCDE

Contraintes sur les mises à pied	Compensation pour chômage partiel		
	Aucune	Moyenne	Généreuse
Aucune	États-Unis		Japon
Peu	Canada et Grande-Bretagne	Danemark	Belgique
Nombreuses		France et Allemagne	Italie et Suède

SOURCE : Van Audenrode (1994) : 81.

Pour ce qui est des contraintes exercées sur le recours aux mises à pied, nous compléterons le tableau qui précède en détaillant les cas de l'Allemagne et des États-Unis¹. En Allemagne, l'obligation de préavis avant le licenciement date de 1920 et, de nos jours, les périodes de préavis vont de deux semaines à six mois selon les catégories et l'ancienneté des travailleurs. De plus, dans chaque entreprise allemande, il y a un comité regroupant des travailleurs élus qui ont des pouvoirs importants, particulièrement dans le cas de mises à pied collectives. Ce comité doit être informé, douze mois à l'avance de toute réduction prévue de la main-d'oeuvre et, lors des mises à pied collectives, l'entreprise doit négocier avec lui un « plan social » stipulant les compensations qui seront versées aux travailleurs mis à pied : si les parties ne réussissent pas à s'entendre, la loi prévoit un mécanisme d'arbitrage avec sentence exécutoire. Le coût de ces ententes équivaut au salaire moyen des cols bleus pour une période de 15 à 25 semaines. En comparaison, aux États-Unis, les préavis de licenciement, avant 1988, n'étaient légalement requis que dans trois États. Depuis 1989, une loi exige que les travailleurs et les gouvernements soient informés 60 jours à l'avance de mises à pied massives ou de la fermeture d'un établissement. Mais l'entreprise n'est pas tenue de consulter les travailleurs ou de payer une compensation aux travailleurs licenciés. Qui plus est, une étude récente du *General Accounting Office* (1993) montre que les trois quarts des compagnies ayant procédé à des mises à pied d'une ampleur suffisante pour être régies par la loi n'avaient émis aucun avis ou l'avaient fait dans un délai inférieur aux 60 jours requis. C'est dire le peu d'effet de la loi sur le comportement des entreprises. Enfin, même s'il n'y a pas aux États-Unis de compensation obligatoire lors de licenciements, l'entreprise, parce que ses contributions au financement du régime

1. Pour plus de détails, on se référera à Houseman et Abraham (1994).

d'assurance-chômage dépendent partiellement des mises à pied qu'elle a faites antérieurement (*experience rating*), doit absorber le coût associé au licenciement. On a toutefois estimé que ce coût équivalait à quelque trois semaines de salaire, ce qui est fort loin des 15 à 25 semaines du « plan social » allemand (Houseman et Abraham, 1994).

On comprendra donc qu'une entreprise allemande peut difficilement ajuster à court terme sa production par des mises à pied massives. Si la baisse de la production est temporaire, l'ajustement par réduction des heures de travail sera beaucoup plus rapide et moins coûteux. Et c'est précisément la voie choisie par les entreprises allemandes. À l'appui de cette conclusion, citons deux experts allemands en matière de réduction de travail (Mosley et Kruppe, 1995 : 3) : « Sur les marchés du travail européens plus fortement réglementés, une fonction importante des programmes de travail à temps réduit est de donner une certaine flexibilité aux employeurs. En effet, l'existence de réglementations beaucoup plus exigeantes quant à la protection de l'emploi fait des mises à pied massives, un instrument trop onéreux et trop lent pour effectuer des ajustements à court terme de la main-d'oeuvre² ».

Au Canada, comme aux États-Unis, les gouvernements se sont très peu immiscés dans les modes d'ajustement de l'emploi aux variations de la production. Ce sont d'abord et avant tout les contrats collectifs de travail, négociés entre employeurs et syndicats, qui ont établi de tels modes, lesquels furent, par la suite, régulièrement imités dans les secteurs faiblement ou non syndiqués. Ces contrats collectifs sont conclus au niveau de l'entreprise et, surtout, comprennent généralement une clause de sécurité d'emploi du type *last in first out* : cette clause implique que l'ajustement de la production, lorsque requis, doit se faire par le recours à des mises à pied de catégories de travailleurs prédéterminées. Pour les travailleurs syndiqués, particulièrement ceux qui ont une certaine ancienneté, la sécurité d'emploi est un droit acquis, incompatible avec une application généralisée de la modulation des heures de travail. Même dans les secteurs non syndiqués, il n'est pas rare de trouver les mêmes règles.

En somme, ce sont les institutions, les lois, les programmes et les attentes professionnelles fort différents qui régissent aujourd'hui les marchés du travail européen et américain en fonction des dynamiques particulières de chacun.

2. LES GRANDS CHANGEMENTS

Au cours des 25 dernières années, le monde économique a connu de profondes transformations, qui ne sont pas toutes étrangères à celles auxquelles on a assisté dans le monde politique. Cinq de ces transformations nous paraissent avoir été cruciales dans l'évolution des marchés et de l'organisation du travail.

2. Traduction libre de l'anglais.

- 1) Un progrès technique important, incessant et invasif qui repose sur la double révolution de l'informatique et des télécommunications. Ce progrès technique a graduellement modifié en profondeur les façons de concevoir, de produire et de distribuer la quasi-totalité des biens et des services des économies modernes. C'est en ce sens qu'il a le caractère d'une révolution industrielle.
- 2) La montée des nouveaux pays industrialisés est un autre événement majeur des deux dernières décennies. Alors que le Japon a semblé pendant longtemps être la seule menace crédible à l'hégémonie des pays déjà industrialisés, est apparu au cours des vingt dernières années une série de pays suivant les traces du Japon et s'imposant sur les marchés internationaux dans des créneaux de plus en plus nombreux. Cette vague, qui a débuté en Asie de l'Est, s'étend maintenant à d'autres régions du monde, encore récemment considérées comme sous-développées. Ces nouveaux pays industrialisés ou en instance de le devenir connaissent, eux, des taux de croissance réels, égalant ou dépassant ceux que nous avons connus dans les années 60. La croissance économique forte n'est donc pas morte, elle s'est simplement déplacée vers de nouveaux horizons géographiques. Une migration dont on commence tout juste à interroger les causes.
- 3) Le commerce et les échanges internationaux ne datent pas d'hier mais – au cours des trente dernières années – on a assisté à des transformations dans ces domaines. Il y eut d'abord les efforts concertés des pays pour abaisser, dans certaines sous-régions du monde et de façon générale, les obstacles aux échanges de biens et de services et à la mobilité des capitaux et des travailleurs. Ces développements ont favorisé les échanges, mais ont aussi élargi la gamme des choix de localisation de production des multinationales pour les biens, les composantes de biens et les services.

Jusqu'à tout récemment, l'éloignement restait encore un véritable obstacle à la libre circulation des échanges. Un obstacle que la révolution de l'information a permis de réduire et, dans certains cas, de lever complètement. Grâce aux acquis de la technologie informatique et des télécommunications, il est devenu possible, à partir d'un lieu pratiquement virtuel, de coordonner la conception, la production et la distribution de biens et de services. On ne s'étonne plus d'apprendre que la gestion comptable de grandes multinationales se fait en Inde et que les ailes de certains avions sont produites en Irlande. En somme, la globalisation aura eu pour conséquence la quasi-disparition de la double protection (celle des barrières douanières et celle résultant de la distance) dont bénéficiaient les économies nationales.

- 4) Une déréglementation massive s'est produite au sein d'économies industrialisées souvent dominantes au plan international. Ce phénomène est contagieux et affecte de plus en plus l'ensemble des pays industrialisés.
- 5) La conversion des pays de l'Europe de l'Est et, graduellement, de la Chine à l'économie de marché et aux échanges internationaux généralisés change grandement le nombre de joueurs actifs sur l'ensemble des marchés internationaux.

Toutes ces mutations ont profondément modifié l'intensité de la concurrence et le potentiel de nouvelles formes de concurrence dans l'avenir.

3. RÉACTION DES ENTREPRISES

La relative stabilité du passé a donc fait place à une mouvance continue qui contraint l'entreprise à défendre sa part de marché en jouant sur les prix et les coûts, sur la qualité et la fiabilité de son produit ainsi que sur l'amélioration continue et la nouveauté régulière de sa production. Pour pouvoir maintenir leur rendement et, si possible, se développer dans ces environnements nouveaux, un nombre croissant d'entreprises tendent à se focaliser sur les compétences clés et à accroître leur flexibilité.

Pour une entreprise, la **focalisation** sur les compétences clés entraîne souvent la vente d'activités qui ne sont pas associées à ce type de compétences ou, inversement, l'acquisition d'activités qui lui sont liées de près. Par ailleurs, des secteurs complets peuvent être impartis pour les mêmes raisons. Ces décisions impliquent des réorganisations majeures, ainsi que des modifications importantes de la culture de l'entreprise, des changements de sites, des redéfinitions de tâches, des réductions des effectifs affectés aux opérations particulières, etc. À cet égard, il est intéressant de noter qu'aux États-Unis, où ce processus de réorganisation est vu comme un signe précurseur des changements qui se produiront dans les autres pays industrialisés, la taille des cinq cents plus grandes entreprises américaines, telles qu'évaluées par la médiane de l'emploi, a diminué de 37 % au cours des vingt dernières années passant de 16 000 à 10 000 employés.

Autrefois, la **flexibilité** d'une entreprise était davantage liée au caractère plus ou moins cyclique de l'industrie. De nos jours, toutes les entreprises cherchent à être souples pour pouvoir répondre rapidement aux fluctuations de la demande en termes de produits et de services. Cette recherche de flexibilité a eu, bien sûr, une incidence considérable sur le type de machinerie et d'équipements utilisés dans le secteur manufacturier où on a trouvé des moyens de satisfaire, à faibles coûts, des marchés restreints et de répondre rapidement aux exigences changeantes de la clientèle et/ou aux menaces des concurrents. Dans ce secteur comme dans celui des services, on cherche aussi à accroître la flexibilité en assouplissant les contrats de travail de ceux des employés qui forment le cœur de l'entreprise et en ayant recours au travail à temps partiel, à la sous-traitance et à l'impartition. C'est ainsi qu'au Canada depuis 1981, le travail à temps plein a crû de quelque 10 % alors que le travail à temps partiel et celui des travailleurs autonomes a augmenté de près de 50 % (Lacroix, 1996).

Par cette réorganisation massive des modes et des lieux de production des biens et des services, une partie croissante de l'incertitude vécue par les entreprises est reportée sur les employés. D'abord, la notion de la permanence d'emploi – au sens traditionnel du terme – est en voie de disparition pour une proportion croissante de travailleurs et sera remplacée par le maintien de l'employabilité du

travailleur. Ensuite, les modes de rémunération et les régimes d'avantages sociaux sont déjà et seront de plus en plus affectés par ce nouveau contexte dans lequel évoluent les entreprises. Les employeurs voudront de plus en plus relier une partie croissante de la rémunération à la performance de l'individu et de l'organisation. En contrepartie, il faut s'attendre à ce que l'imputabilité de la direction quant à la performance de l'organisation dépasse le conseil d'administration et les actionnaires. Quant aux avantages sociaux, ils devront être de plus en plus personnalisés et leur caractère de transférabilité augmentera.

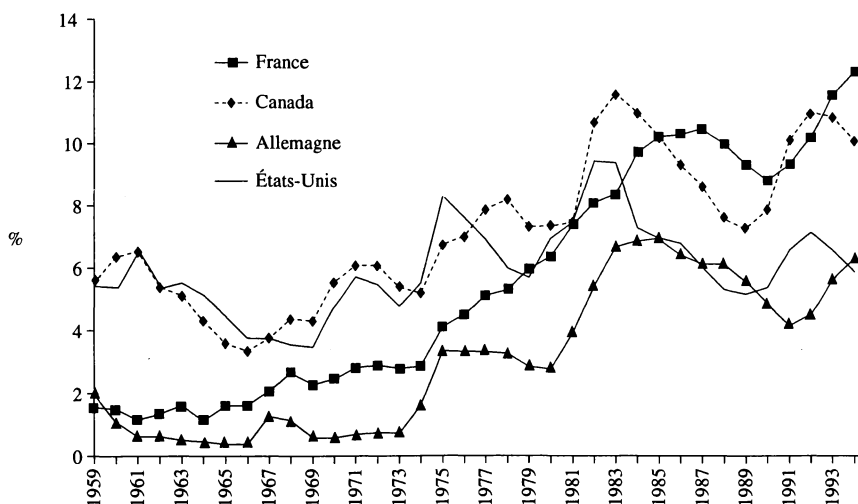
4. LA DYNAMIQUE DU CHÔMAGE

Nous disposons maintenant des principales données qui permettent d'expliquer l'évolution et l'état divergents des taux de chômage en Europe et en Amérique.

On observe d'abord (voir le graphique 3) que, jusqu'au milieu des années 70, les taux de chômage sont nettement plus faibles en Europe qu'aux États-Unis et au Canada. Ces deux derniers pays présentent une mobilité et un roulement élevés de la main-d'oeuvre, procèdent à des mises à pied cycliques et favorisent l'intégration continue d'un grand nombre de nouveaux travailleurs, si bien que leur taux de chômage frictionnel reste plus élevé que celui des pays européens, dont la dynamique est alors fort différente. Mais à partir du milieu des années 70,

GRAPHIQUE 3

TAUX DE CHÔMAGE : FRANCE, CANADA, ALLEMAGNE, ÉTATS-UNIS
1959-1994



SOURCE : B.L.S. Data File, Series 0022

NOTE : Allemagne = Allemagne de l'Ouest seulement

une série de chocs structurels et de modifications des économies du monde industrialisé bousculent les positions relatives des pays en matière de chômage, des positions qui tendent alors à se rapprocher et qui, parfois même, s'inversent. Que s'est-il donc passé ?

Un tel renversement de situation s'explique aisément à la lumière de ce qui a été dit plus haut. Les travailleurs et les entreprises américaines, qui ont toujours vécu dans le changement et sur qui ne pesait aucune contrainte légale et institutionnelle particulière, ont très rapidement et très efficacement absorbé le contrecoup de la crise traversée par les économies nationales et internationales. Bien sûr, il y a eu des soubresauts, mais, globalement, le taux de chômage n'est pas plus élevé aux États-Unis en 1994 qu'il ne l'était en 1959. Le modèle américain, qui n'était peut-être pas le plus efficace pour stabiliser l'emploi à court terme, se révélait donc tout à fait adéquat dès qu'il s'agissait de répondre à des chocs structurels profonds et à des changements d'environnements économiques internationaux considérables.

En France et en Allemagne – si l'on se limite aux chiffres correspondant à l'ex-Allemagne fédérale – les taux de chômage en 1994 sont, respectivement, presque six fois et plus de trois fois plus élevés qu'en 1959. Des travailleurs peu habitués à la mobilité et aux changements d'environnement de travail, et des entreprises liées par des lois et des réglementations très contraignantes, qui limitent leur marge de manoeuvre dans tout processus de réorganisation, ont été globalement incapables de s'adapter rapidement et efficacement aux changements dans l'environnement économique international. Des lois, des réglementations et des programmes qui visaient à consolider les liens d'emplois et à limiter au minimum les mises à pied sont devenus des freins majeurs à l'embauche. La configuration institutionnelle du marché du travail européen, adéquate à un marché peu dynamique et peu perturbé, se révélait un obstacle aux ajustements requis à partir du milieu des années 70. On tenta régulièrement, dans ces pays, d'utiliser les remèdes passés pour remédier aux nouveaux problèmes, mais le mal n'a fait que s'aggraver.

L'écart croissant entre le taux de chômage du Canada et celui des États-Unis (Card et Riddell, 1993) est attribuable en partie, mais en partie seulement, au fait que le Canada se situe entre l'Europe et les États-Unis, tout au moins en ce qui regarde la réglementation du marché du travail. On considère aujourd'hui que la politique monétaire canadienne depuis le début des années 90 n'a pas du tout aidé ce pays à poursuivre sa croissance économique (Fortin, 1996).

CONCLUSION

Varier les dépenses publiques ou réduire les taux d'intérêt pour accroître l'emploi ont pu par le passé partiellement compenser les soubresauts cycliques de la demande et stabiliser l'emploi. Mais lorsqu'une part croissante des taux de chômage provient de l'évolution d'une économie mondiale qui a réduit massive-

ment la demande des travailleurs non qualifiés, qui exige des restructurations importantes des activités de production autant au sein des entreprises que dans leur localisation géographique et qui entraîne une révision en profondeur des modes d'organisation et des rôles des différentes catégories d'employés, les solutions sont beaucoup moins mécaniques et beaucoup plus douloureuses.

L'ajustement à ces mutations particulières sera beaucoup plus difficile et plus long dans les pays où les institutions, les lois ainsi que les habitudes et les attentes des travailleurs constituent autant de contraintes à la mise en place des ajustements requis. C'est ainsi que le modèle allemand, que l'on vénérât un peu partout il n'y a pas si longtemps, empêche présentement l'Allemagne de s'adapter rapidement aux exigences de la nouvelle économie dont il est, par ailleurs, un des acteurs principaux.

En revanche, l'économie américaine, que plusieurs vouaient avec assurance, il n'y a pas si longtemps, au déclin rapide et à la non-compétitivité, se porte de mieux en mieux et a absorbé, avec une facilité que l'on envie, les ajustements requis par la nouvelle économie. Bien sûr, on souligne fréquemment qu'il y a, simultanément avec cette croissance de l'emploi, une augmentation des inégalités et de la pauvreté. Sont-ce des phénomènes de transition ? L'avenir nous le dira. En somme l'expérience passée de l'économie américaine et les institutions qu'elle a mises en place lui ont permis de répondre spontanément aux nouvelles exigences de l'environnement international. Par contre, il serait étonnant que la France, l'Allemagne et le Québec, pour ne nommer qu'eux, puissent sortir de la crise du chômage actuelle sans procéder à des changements importants dans leurs institutions, leurs lois et leurs programmes respectifs.

BIBLIOGRAPHIE

- CARD, DAVID, et W. CRAIG RIDDELL (1993), « A Comparative Analysis of Unemployment in Canada and the U.S. », dans *Small Differences That Matter: Labor Markets and Income Maintenance in Canada and the U.S.*, (sous la direction de DAVID CARD et RICHARD B. FREEMAN), University of Chicago Press, Chicago.
- FORTIN, PIERRE (1996), «The Great Canadian Slump», *The Canadian Journal of Economics*, Vol. 29, No. 4, Nov.
- GENERAL ACCOUNTING OFFICE (1993), « Dislocated Workers : Implementation of the Worker Adjustment and Retraining Notification Act (WARN) », Déposition faite par Linda G. Mossa devant le Subcommittee on Labor and Human Resources of the U.S. Senate.
- HOUSEMAN, SUZAN N., et KATHERINE G. ABRAHAM (1994), « Labor Adjustment under Different Institutional Structures: A Case Study of Germany and United States », W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Staff Working Papers, no 94-26.

- HUBERMAN, MICHAEL, et ROBERT LACROIX (1996), « *Le Partage de l'emploi : Solution au chômage ou frein à l'emploi ?* », Presses de l'Université Laval, Québec.
- LACROIX, ROBERT (1996), « *Économie du savoir et marché du travail* », texte d'une conférence donnée lors du 6^e Séminaire Prospectives 1996, organisée par le Cercle des Chefs Maîtres du Québec, 27 novembre.
- LAYARD, RICHARD (1996), « How to Cut Unemployment », *Policy Options*, 17 : 46-50.
- MOSLEY, HUGH, et THOMAS KRUPPE (1995), « Employment Stabilisation through Short-Time Work », miméo, Wissenschaftszentrum Berlin.
- NORTH, DOUGLAS C. (1990), *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*, Cambridge University Press, Cambridge.
- VAN AUDENRODE, MARC A. (1994), « Short-Time Compensation, Job Security, and Employment Contracts: Evidence from Selected OECD Countries », *Journal of Political Economy*, 102 : 76-102.
- RIDDELL, W. CRAIG (1996), « Employment and Unemployment in Canada: Assessing Recent Experience », *Policy Options*, 17 : 9-14.