

Etats-Unis

Une transformation durable du système d'emploi ?

Yannick FONDEUR, Catherine SAUVLAT

Le système d'emploi américain est traditionnellement fondé sur un dualisme opposant d'une part les travailleurs disposant d'une certaine ancienneté en emploi, peu menacés de mobilité involontaire, et d'autre part les travailleurs récemment embauchés qui, selon la règle du *last-in first-out*, sont les premières victimes des *layoffs* (voir définition en encadré). Ces pratiques ont été formellement mises en place dans le secteur privé syndiqué et se sont par la suite étendues, à titre de principe, dans un grand nombre d'entreprises sans syndicat. La stabilité de ce système dualiste repose sur le principe même du *layoff* selon lequel le salarié licencié est rappelé (*recalled*) en priorité lorsque la situation économique de l'entreprise se rétablit. Le caractère *a priori* temporaire des *layoffs* est la condition d'acceptation par les salariés du *last-in first-out*. Cette condition repose à son tour sur le caractère essentiellement cyclique des fluctuations économiques et sur le nombre limité des licenciements.

Dans ce cadre, les *displaced workers* sont donc une catégorie que les ex-

perts américains suivent de très près : ils correspondent aux travailleurs d'au moins trois ans d'ancienneté en emploi, victimes d'un *layoff* sans avoir été rappelés par la suite. Par leur ancienneté et par le caractère permanent de leur licenciement, ils remettent doublement en cause le système dualiste d'emploi.

En ce qui concerne l'autre face du "modèle", la question miroir est le degré de précarité des travailleurs à faible ancienneté. Une précarité trop importante ou/et trop longue diminuerait l'acceptabilité du système dualiste d'emploi puisqu'elle signifierait que l'accès au "noyau dur" de l'emploi n'est pas la "fin" de la période d'insécurité professionnelle subie par les entrants sur le marché du travail.

La concurrence mondiale accrue sur le marché des biens et des services ainsi que sur celui des capitaux pourrait durablement remettre en cause le type d'ajustements et d'arrangements institutionnels propres au marché du travail américain avant les années

quatre-vingt.

Les “ displaced workers ”

L'enquête bisannuelle sur les travailleurs “ déplacés ” ou victimes de suppressions d'emplois a démarré au début des années 80. Elle a produit ses premiers résultats en 1984, couvrant la période 1981-83. Elle est un complément à l'enquête mensuelle auprès de 50 000 ménages menée par le bureau des statistiques du travail (*Current Population Survey*). Les travailleurs “ déplacés ” sont, selon la définition du ministère du Travail, des personnes de 20 ans et plus qui détenaient un emploi depuis au moins trois ans et qui l'ont perdu pour cause de fermeture d'usine, d'insuffisance d'activité ou bien de changement dans la position occupée. L'enquête a été étendue aux travailleurs déplacés avec une ancienneté dans l'emploi de moins de trois ans.

Une atteinte du cœur de la main-d'œuvre américaine

Au cours de la dernière période d'enquête (janvier 1995-décembre 1997), 3,6 millions de travailleurs ont été victimes de suppressions d'emplois qu'ils occupaient depuis au moins trois ans, soit un peu moins que durant la période précédente (4,2 millions d'emplois supprimés entre janvier 1993 et décembre 1995). On peut considérer que ces suppressions d'emplois touchent des travailleurs appartenant au noyau dur de la main-d'œuvre américaine. Autrement dit, ceux qui constituaient le socle du compromis “ fordiste ”, fondé sur l'acceptation par ces salariés d'une division du travail hiérarchisée en échange d'une sécurité économique (progression des salaires directs et indirects, stabilité de l'emploi).

Au-delà de ces 3,6 millions, 4,4 millions de travailleurs ayant moins de trois ans d'ancienneté sont venus grossir les

Caractéristiques du layoff

Le glossaire des termes d'assurance-chômage récemment édité par le *Department of Labor**, définit le *layoff* comme suit :

« perte involontaire d'emploi pour une période temporaire ou indéfinie, sans préjudice, c'est-à-dire ne résultant pas d'une faute des travailleurs. Les *layoffs* peuvent être consécutifs à un déclin de l'activité d'une entreprise, une fusion entre plusieurs entreprises ou une diminution des besoins en personnel liée à l'automatisation des tâches. Bien que « *layoff* » implique généralement un éventuel rappel, ou au moins l'intervention de rappeler ultérieurement les travailleurs à leur emploi, le terme est parfois employé pour des licenciements définitifs, comme dans le cas de fermetures d'usine » (p. 33).

Dans les statistiques du *Bureau of Labor Statistics* (BLS), les travailleurs « *on layoff* » correspondent aux personnes en **layoff temporaire** à qui il a été donné une date de retour ou qui s'attendent à être rappelés dans les six mois (on s'appuie ici sur une approche très subjective). Statistiquement, ils sont comptabilisés parmi les chômeurs, même s'ils ne sont pas à la recherche d'un autre emploi. En 1998, ils représentaient en moyenne un peu moins d'un tiers des personnes ayant perdu leur emploi.

**Glossary of Compensation Terms*, A. M. Herman - K.G. Abraham, U.S. Department of Labor, August 1998

r a
n g
s
d e
c e
s
tra
va
il-
l e
u r
s
du
no
ya
u
du
r
(c
on
tre
5 ,
2
mi
l-
lio
n s
du
ra
n t
l a
p é
rio
d e
p r
é-
c é
d e
n t
e).
C ,
est
do
n c

TRANSFORMATION DU SYSTEME D'EMPLOI ?

Les « displaced workers » - 1995-1997

	Total (en mil- liers)	% de travailleurs ayant trouvé un autre emploi	% de travail- leurs toujours au chômage	% de travailleurs ayant quitté le marché du travail
Travailleurs licenciés	3 578	75,9	10,0	14,1
Selon l'âge				
- 20 à 24 ans	108	61,2	11,8	27,0
- 25 à 54 ans	2 835	81,5	9,9	8,5
- 55 à 64 ans	471	59,6	9,9	30,4
- 65 ans et +	163	34,7	10,6	54,8
Selon le sexe				
- hommes	1 898	78,8	12,0	9,3
- femmes	1 680	72,6	7,8	19,5
Selon l'appartenance ethnique*				
- blancs	306,3	76,0	9,4	14,6
- noirs	66	73,1	16,3	10,6
- hispaniques	354	71,6	15,4	13,0
Selon la cause du licenciement				
- fermeture d'établissement	1 687	74,9	10,6	14,6
- baisse d'activité	759	76,12	11,3	12,6
- changement dans la position occupée	1 132	77,2	8,4	14,4
Selon les secteurs dont :				
- ind. Manufacturière	972	71,3	12,8	15,9
- transport, services publics	277	74,6	8,0	17,4
- commerce	777	75,0	7,8	17,2
- finances, assur. et immobilier	288	75,0	13,1	11,9
- services	708	80,0	8,3	11,7
- administration	272	78,7	6,2	15,1

au total 8 millions d'emplois qui ont été supprimés durant cette période d'expansion économique et de déclin du chômage aux Etats-Unis. Depuis le début des années 80, on observe que le taux de travailleurs victimes de suppressions d'emplois, qui atteignait alors près de 9 %, a diminué tout au long de la décennie 80 pour réaugmenter brutalement au début de la décennie 90 marquée par une soudaine récession. Depuis, il se maintient autour de 8 %, marquant toutefois une légère tendance décroissante.

Ces suppressions, comme on l'a dit, touchent 3,6 millions de travailleurs qui sont surtout des travailleurs âgés de 25 à

sont encore nombreux à provenir de l'industrie manufacturière (27 %), notamment ceux employés dans l'industrie des biens durables particulièrement affectée par les changements cycliques de l'activité économique. Mais la part de l'industrie manufacturière, qui représentait plus des 3/5 des travailleurs licenciés au début des années 80, a tendance à décliner même si elle est encore surreprésentée par rapport au poids du secteur dans l'emploi total. Dans les années 80, un emploi supprimé sur deux était un emploi industriel ; aujourd'hui, ce n'est plus qu'un sur quatre. En revanche, c'est au tour des secteurs du

ETATS-UNIS

commerce et des services à être affectés de plus en plus par les restructurations (respectivement 22 % et 20 % des suppressions d'emplois), plus que proportionnellement à leur poids dans le PIB. Enfin, ces suppressions concernent toutes les catégories d'emplois, quoique de façon inégale : les emplois de techniciens, de commerciaux et administratifs sont les plus touchés (35 % des cas) suivis par les emplois d'encadrement (26 % des cas) et dans une moindre mesure par les emplois manuels (17 % des cas).

Des chances inégales de retrouver un emploi selon l'âge, le sexe et l'appartenance ethnique

Le taux de réemploi parmi les 3,6 millions de travailleurs ayant plus de trois ans d'ancienneté victimes des suppressions d'emplois est important : il concerne 76 % de ces travailleurs en fin de période de l'enquête (décembre 1997). Les autres étaient soit encore au chômage (10 %), soit sortis du marché du travail (14 %). Ces travailleurs réemployés ont pour plus de la moitié retrouvé un emploi assorti de gains équivalents ou supérieurs. Un quart d'entre eux ont en revanche connu des pertes de salaires substantielles (20 % et plus). La probabilité de retrouver un emploi varie selon l'âge des travailleurs licenciés : elle est plus élevée chez les travailleurs âgés de 25 à 54 ans (82 %) et diminue au-delà (60 % entre 55 et 64 ans, 35 % pour les plus de 65 ans), illustrant la vulnérabilité particulière de ces travailleurs âgés.

Les femmes comptent pour une proportion croissante des travailleurs victimes des suppressions d'emplois depuis le début des années 80. Cette situation relève d'un double effet de structure: leur part croissante dans la population active mais aussi le fait qu'elles occupent en

majorité des emplois de services. Sur le total des femmes ayant plus de trois ans d'ancienneté victimes des suppressions d'emplois, 73 % d'entre elles ont recouvré un emploi, soit un peu moins que les hommes (79 %). Mais ces travailleurs masculins ont également une probabilité plus forte de rester au chômage (12 %) que les femmes (8 %). En revanche, la part des femmes étant sorties du marché du travail à la suite des licenciements est beaucoup plus élevée (20 %) que celle des hommes dans la même situation (9 %). Le caractère discriminant du marché du travail selon les sexes se double d'une discrimination selon les minorités ethniques, les minorités noires et hispaniques étant les plus vulnérables.

Des suppressions d'emploi liées aux restructurations d'entreprises

Les suppressions d'emplois qui, autrefois, étaient liées aux cycles économiques se sont transformées pour certaines en licenciements durables. Si la cause principale de la perte d'emploi reste la fermeture de l'établissement (47 % des cas), l'importance croissante des licenciements liés à un changement dans la position occupée (32 % des cas). Les réorganisations internes et les redéfinitions de postes et de responsabilités qui en résultent illustrent bien le rôle de plus en plus central joué par les restructurations massives d'entreprises via les fusions-acquisitions (OPA, etc.) dans les suppressions d'emplois. Cette vague de fusions-acquisitions, démarrée dans les années 80 et la crise financière plus récente, ont des répercussions profondes sur le système productif américain, n'épargnant aucun secteur ni aucune catégorie particulière d'emploi (y compris les cols blancs). Le secteur financier est au-

**Principales annonces de licenciements
durant le deuxième semestre 1998**

Aéronautique

Boeing : 48 000 suppressions d'emplois, soit 20 % de sa main-d'oeuvre.
Pratt & Withney : 1 000 suppressions d'emplois, soit 6 % de sa main-d'oeuvre.
Raytheon : 14 000 suppressions d'emplois, soit 12 % de sa main-d'oeuvre.
Northrop Grumman Corp. : 10 500 suppressions d'emploi, soit 19 % de sa main-d'oeuvre.

Pétrole

Chevron : 34 000 suppressions d'emplois
Exxon : 9 000 suppressions d'emplois, soit 7 % de sa main-d'oeuvre
Texaco : 1 000 suppressions d'emplois, soit 5 % de sa main-d'oeuvre
Phillips Petroleum Co : 1 400 suppressions d'emplois, soit 8 % de sa main-d'oeuvre

Informatique/Semi-conducteurs

Compaq : 5 000 suppressions d'emplois, soit 26 % de sa main-d'oeuvre
Packard Bell : 1 000 suppressions d'emplois, soit 20 % de sa main-d'oeuvre
Motorola : 15 000 suppressions d'emplois, soit 10 % de sa main-d'oeuvre
Applied Materials : 4 000 suppressions d'emplois, soit 25 % de sa main-d'oeuvre.
LSI Logic corp. : 1 200 suppressions d'emplois, soit 17 % de sa main-d'oeuvre
Rockwell Intern. Corp. : 3 800 suppressions d'emplois, soit 9 % de sa main-d'oeuvre
Texas Instrument : 3 500 suppressions d'emplois
Intel : 3 000 suppressions d'emplois

Finance

Citicorp : 8 000 suppressions d'emplois, soit 5 % de sa main-d'oeuvre
Merrill Lynch : 3 400 suppressions d'emplois, soit 5 % de sa main-d'oeuvre
JP Morgan : 1 450 suppressions d'emplois, soit 10 % de sa main-d'oeuvre
Met Life : 2 000 suppressions d'emplois, soit 10 % de sa main-d'oeuvre

Biens de consommation

Johnson & Johnson : 4 100 suppressions d'emplois, soit 4,4 % de sa main-d'oeuvre (dont 1 500 à l'étranger)
Gillette : 4 700 suppressions d'emplois, soit 11 % de sa main-d'oeuvre
Revlon : 1 200 suppressions d'emplois, soit 7 % de sa main-d'oeuvre

ETATS-UNIS

jourd'hui en pleine restructuration, à la fois artisan et victime de la crise financière.

Cette situation généralisée à l'ensemble des secteurs (qu'on les considère comme exposés ou abrités) est le résultat combiné d'une double pression : une pression accrue des marchés financiers (menaces d'OPA, techniques d'analyse financière privilégiant les résultats financiers de court terme au détriment des coûts considérés comme fixes telle que la masse salariale, valorisation de la valeur des actions, etc.), et une pression de la concurrence (en particulier japonaise et européenne) liée notamment à la déréglementation des secteurs des services (transport, finance, communication).

En 1998, selon un cabinet de conseil de Chicago, plus de 500 000 travailleurs ont été mis en *layoff*. Ces licenciements sont concentrés dans des secteurs clés de l'économie (aéronautique, pétrole, semi-conducteurs) et dans des secteurs à forte intensité de main-d'œuvre comme la finance ou les biens de consommation (*cf.* encadré ci-dessous). Il s'agirait là d'une remontée très forte des suppressions d'emplois qui n'avaient cessé de décroître depuis le dernier pic de l'année 1993 (perte de plus de 600.000 emplois) alors que le taux de chômage est à un niveau très faible (4,3 % en décembre 1998).

La situation des travailleurs à faible ancienneté

Si le cœur de la main-d'œuvre américaine n'est plus à l'abri d'un licenciement économique, la situation des travailleurs à faible ancienneté, sur lesquels porte traditionnellement l'essentiel de l'ajustement de l'emploi, est encore plus préoccupante.

L'enquête sur les " Contingent and alternative employment arrangements "

En février 1997, le BLS a mené pour la seconde fois une enquête complémentaire à la CPS sur les *Contingent and alternative employment arrangements*, que l'on peut traduire en première approximation par " emplois précaires et atypiques ".

Les *contingent workers* sont les travailleurs " qui n'ont pas un contrat implicite ou explicite d'emploi à long terme ". Plus précisément, ont été retenues les personnes dont l'emploi était à durée limitée ou ne pouvant continuer à travailler pour leur employeur actuel aussi longtemps qu'elles le souhaitent (en supposant que la situation économique ne change pas et que le travailleur remplisse correctement ses fonctions). En comptant les travailleurs indépendants " précaires ", la proportion de *contingent workers* dans l'emploi total est de 4,4 %. Pour interpréter correctement ce chiffre, il convient de garder à l'esprit qu'il a été demandé aux travailleurs interrogés de faire l'hypothèse d'un maintien de la situation économique, laquelle était particulièrement bonne au moment de l'enquête (croissance du PIB de 3,8 % en 1997).

Les *workers in alternative arrangements* recouvrent quatre catégories : les travailleurs indépendants (*independent contractors*), les travailleurs " sur commande " (*on-call workers*), les travailleurs temporaires (*temporary help agency workers*) et les employés des entreprises louant de la main-d'œuvre (*workers provided by contract firms*). L'ensemble de ces " travailleurs atypiques " (qui sont identifiés indépendamment des *contingent workers*) représente 9,9 % de l'emploi total. La proportion de personnes préférant les contrats de travail tradition-

nels varie de 9,3 % pour les travailleurs indépendants à 59,2 % pour les travailleurs temporaires.

Dans l'absolu, ces chiffres peuvent paraître assez faibles. Mais il faut tenir compte du fait que le licenciement est particulièrement facile aux Etats-Unis (il n'est encadré que par les lois sur la discrimination et les clauses des éventuels accords collectifs portant sur l'ordre des licenciements). Le cadre juridique des contrats de travail traditionnels offre donc déjà une grande flexibilité. En outre, lorsque les entreprises offrent des indemnités aux travailleurs licenciés, celles-ci sont fortement dépendantes de l'ancienneté en emploi. Il est donc très peu coûteux de licencier les salariés récents, ce qui permet aux firmes de disposer d'un volant d'emplois très flexibles sous contrat de travail traditionnel.

Le critère de l'ancienneté en emploi

Pour mesurer la sécurité de l'emploi quel que soit le type de contrat de travail, l'ancienneté en emploi (temps depuis lequel le salarié travaille pour son employeur actuel) est le seul indicateur disponible. Il présente l'inconvénient de donner une durée incomplète d'emploi mais permet de s'affranchir des particularités du droit du travail américain. D'après une enquête complémentaire à la CPS dont les résultats ont été récemment publiés par le BLS, l'ancienneté médiane en emploi des travailleurs salariés était de 3,6 ans en février 1998 (contre 3,8 ans lors de la précédente enquête en février 1996).

Les salariés de l'administration ont la plus forte ancienneté (7,3 ans). Dans le secteur privé, ce sont leurs homologues dans les secteurs traditionnels comme l'extraction minière (5,6 ans). Inverse-

ment, le secteur où l'ancienneté médiane est la plus faible est le commerce de détail (1,8 an), qui emploie 55 % de salariés de moins de 35 ans. D'une manière générale, l'ancienneté médiane en emploi des travailleurs des métiers de service est faible (2,4 ans), mais elle l'est particulièrement pour les emplois de services liés à l'alimentation (1,3 an).

Les secteurs et les métiers à faible ancienneté en emploi étant à la fois ceux qui accueillent les salariés les plus jeunes et ceux qui se sont récemment développés, il est difficile de savoir si ce que l'on mesure est un effet d'âge (des salariés et des secteurs) ou la conséquence d'un phénomène de diffusion de nouvelles normes d'emploi (par l'intermédiaire des entrants sur le marché du travail et des secteurs en développement qui les accueillent). Un élément de réponse se trouve dans l'évolution de l'ancienneté médiane en emploi des salariés de ces secteurs et métiers. Elle est stable depuis 1983 dans le commerce de détail et n'a que très faiblement augmenté dans les métiers de services (de 2,2 à 2,4 ans), baissant même pour les emplois de services liés à l'alimentation (de 1,5 à 1,3 ans). Il semble donc qu'il n'y ait pas de phénomène de rattrapage, mais plutôt un recours durable à des emplois de courte durée.

Une précarité accrue pour les entrants sur le marché du travail

Une étude du BLS parue en juin 1998 fondée sur la *National Longitudinal Survey of Youth 1979* (enquête nationale longitudinale sur la jeunesse, voir encadré 2) apporte d'intéressants éléments d'information sur le "turnover" des jeunes entrants sur le marché du travail. Entre 18 et 32 ans, les jeunes Américains nés entre 1957 et 1964 ont connu en moyenne 8,6

ETATS-UNIS

emplois différents (période d'observation : 1978-1995). Le BLS ne donne pas d'information sur les périodes de chômage connues par ces personnes lorsqu'elles avaient cet âge. Par contre, on sait qu'entre 1991 et 1995, alors qu'elles avaient entre 31 et 38 ans, 37,1 % d'entre elles ont connu au moins une période de chômage.

D'après une étude universitaire récemment parue utilisant la même enquête (Monks et Pizer, 1998), le taux de "turnover" des jeunes hommes âgés de 19 à 27 ans a augmenté entre 1971 et 1990 (de plus de 13 points de pourcentage pour les moins diplômés), et cette augmentation s'expliquerait environ pour moitié par un accroissement de la mobilité involontaire (licenciement ou fin d'emploi temporaire).

Le taux de chômage instantané est sans doute un piètre indicateur pour dé-

préciser sans subir de longues périodes de chômage. Néanmoins, son impact psychologique est très important en raison de sa forte médiatisation. Or, dans la situation actuelle de "plein emploi", le taux de chômage des jeunes Américains (16-24 ans) reste élevé : 10,5 % en moyenne sur les onze premiers mois de 1998, contre 3,4 % pour les adultes (plus de 25 ans). Cet important niveau de chômage a d'autant plus de signification que le taux d'activité des jeunes est très élevé aux Etats-Unis (selon l'OCDE, il était en 1997 de plus de 65 % pour les 16-24 ans contre 28 % en France pour les 15-24 ans).

C'est sans doute la raison pour laquelle, contre toute attente, un article du numéro de mars 1997 de la *Monthly Labor Review*, la revue du *Bureau of Labor Statistics*, s'attachait à évaluer l'adaptabilité du "modèle" allemand d'in-

cr
ir
e
la
si-
tua-
tio
n
de
s
jeu
ne
s
A
mé
ri-
cai
n
s
qu
i
pe
u-

La National Longitudinal Survey of Youth 1979

A la différence des enquêtes transversales, qui sont fondées sur un échantillon représentatif renouvelé d'année en année, les enquêtes longitudinales de panel conservent le même échantillon sur plusieurs années (hormis bien sûr les individus perdus d'une enquête sur l'autre), de manière à pouvoir reconstituer des parcours individuels.

La National Longitudinal Survey of Youth 1979 est une enquête longitudinale de panel fondée sur un échantillon représentatif au niveau national de 12 000 jeunes âgés de 14 à 22 ans en 1979. Ces derniers ont été interrogés annuellement depuis cette date sur leur situation au cours de l'année précédant l'enquête. En 1996, l'enquête comptait 8 600 répondants âgés de 31 à 39 ans.

Ainsi, les chiffres présentés plus haut portent sur des histoires individuelles : on calcule combien d'emplois chaque individu a connu de l'âge de 18 ans à l'âge de 32 ans. Comme les personnes de l'échantillon n'avaient pas toutes le même âge lors de la mise en place de l'enquête en 1979, les différents parcours peuvent avoir été observés de manière légèrement décalée.

vent connaître une succession d'emplois

sertion des jeunes (rappelons qu'en Allemagne le taux de chômage des jeunes

est équivalent à celui des adultes). Il est intéressant de mettre cette étude en parallèle avec un récent document de travail allemand de l'*Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* intitulé "tendances du marché du travail aux Etats-Unis – les leçons que nous pouvons apprendre". Si, en ce qui concerne le taux de chômage global, les Etats-Unis peuvent faire figure de "modèle", il semble que, pour les jeunes entrant sur le marché du travail, le "modèle" soit ailleurs.

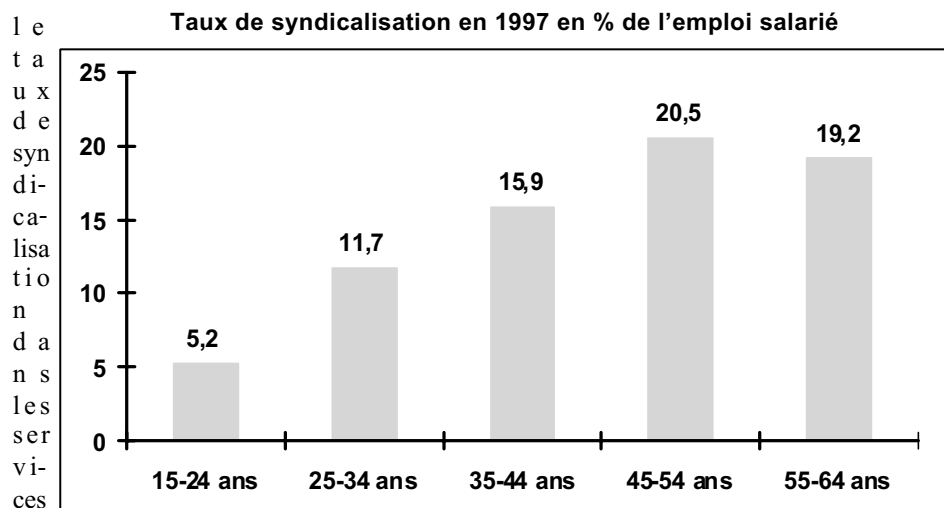
Les "jeunes" d'aujourd'hui étant les "adultes" de demain, il est important de savoir si les difficultés d'emploi des jeunes Américains, relativement aux actuels adultes, sont appelées à s'atténuer avec l'accroissement de leur ancienneté sur le marché du travail (simple "effet d'âge") ou si ces difficultés vont s'étendre à l'ensemble de la population active au gré du renouvellement des générations ("effet de génération"). Le recul n'est bien sûr pas encore suffisant pour répondre à cette question mais, comme cela a été souligné plus haut, il semble que de nouveaux modes de gestion de la main-d'œuvre soient introduits par les secteurs créateurs d'emploi, et ceci par le biais des entrants sur le marché du travail qui ne bénéficient pas dans le système américain des mêmes protections que les actifs anciens.

Plusieurs auteurs américains tendent à accréditer la thèse d'une inflexion durable du rapport salarial en parlant de "nouvelle relation d'emploi" (Cappelli *et alii*, 1997) ou de "nouveau régime d'emploi" (Bluestone et Rose, 1998) caractérisés par une insécurité salariale croissante. L'accentuation de la crise d'un syndicalisme américain intrinsèquement lié à l'"ancien" système d'emploi semble conforter ce point de vue.

Des transformations qui affaiblissent doublement le syndicalisme américain

Traditionnellement le syndicalisme américain s'appuie sur les salariés disposant d'une certaine ancienneté en emploi (Piore, 1980 ; Freeman et Medoff, 1984). La prégnance de ce critère dans les accords collectifs traitant de l'ordre des licenciements (Elster, 1992) traduit bien cette logique. Les problèmes d'emploi des jeunes (et plus généralement des actifs récents) sont donc par nature difficilement pris en compte par les syndicats américains alors même que la situation de cette catégorie peut préfigurer l'évolution du marché du travail. Pour autant, les classiques modèles "insiders / outsiders" (Lindbeck et Snower, 1988), qui opposent les intérêts de la main d'œuvre stabilisée à ceux des travailleurs sans emploi ou précaires, sont certainement trop simplistes pour rendre compte de la situation.

D'après l'enquête complémentaire à la CPS sur les membres des syndicats, le taux de syndicalisation des jeunes Américains est très faible (graphique ci-après). Pourtant, d'après l'étude classique de Freeman et Medoff (1984), les jeunes Américains non syndiqués sont *toutes choses égales par ailleurs* plus favorables que leurs aînés à l'implantation d'un syndicat dans leur entreprise. Si l'on admet que ce résultat est toujours valide (les données utilisées datent de 1977), comment expliquer le faible taux de syndicalisation des jeunes ? Pour Freeman et Medoff, ce phénomène est imputable à deux facteurs structurels en partie liés : d'une part les emplois qu'occupent les jeunes sont généralement de courte durée, d'autre part ces emplois se situent dans des secteurs à fort taux de croissance (services) beaucoup moins syndicalisés que la moyenne (d'après le BLS,



éta
i t
de

BLS, enquête complémentaire CPS.

5,4 % en 1997).

L'érosion du taux de syndicalisation global (passé de 24 % de l'emploi salarié en 1979 à 14 % en 1997) peut donc en partie s'expliquer par la montée en puissance de générations *de moins en moins syndiquées*, l'effet de structure à l'origine de cet " effet de génération " étant lié aux nouvelles relations salariales introduites par des secteurs en développement qui emploient proportionnellement plus de jeunes que la moyenne des autres secteurs. En l'absence d'études récentes et approfondies sur la syndicalisation des jeunes aux Etats-Unis, il convient néanmoins de rester prudent sur cette interprétation.

La déstabilisation du syndicalisme américain est d'autant plus importante que sa base traditionnelle connaît une situation de moins en moins assurée, comme le montrent les résultats de l'enquête sur les *displaced workers*. Même les travailleurs disposant d'une confortable ancienneté en emploi ne sont pas à l'abri des licenciements

économiques car ces derniers ne sont plus seulement liés à de simples fluctuations cycliques mais également à de profondes restructurations du système productif américain.

Sources :

Baicker K., Goldin C., Katz L. F. (1997), " A Distinctive System : Origins and Impact of U.S. Unemployment Compensation ", *NBER Working Paper*, n°5889.

Bluestone B., Rose S. (1998), " The Unmeasured Labor Force ", *Public Policy Brief*, n°39, The Jerome Levy Economics Institute of Bard College.

Cappelli P., Bassi L., Katz H., Knoke D., Osterman P., Useem M. (1997), *Change at Work*, Oxford University Press.

Elster J. (1992), *Local Justice. How Institutions Allocate Scarce Goods and Necessary Burdens*, The Russel Sage Fondation, New York.

Freeman R. B., Medoff J. L. (1984), *What Do Unions Do ?*, Basic Books, New York, trad. fr., *Pourquoi les syndicats ? Une réponse américaine*, Paris, Economica, 1987.

Lindbeck A., Snower D. J. (1988), *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, The MIT Press.

Monks J., Pizer S. (1998), "Trends in Voluntary and Involuntary Turnover", *Industrial Relations*, vol. 37, n° 4, october.

Piore M. J. (1980), "Dualism as a Response to Flux", in S. Berger et M. J. Piore, *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*, Cambridge University Press.