

No. 6

Décembre 1975

LA POLITIQUE DE L'EMPLOI DANS UNE ECONOMIE
A CROISSANCE ZERO ET EN MUTATION INTERNE

Neuchâtel

Décembre 1975

Clos-Brochet 32

QUELQUES PUBLICATIONS A DISPOSITION

- Oltramare, Marc (Dr) Introduction à la médecine du travail
Présentation des concepts et des principaux problèmes de la discipline. Fr. 12.-
- Rousson, M.
Strohmeier, A.
Debétaz, P.A. Analyse d'une échelle de notation
personnelle.
Etude statistique et psychologique d'un système classique de notation personnelle Fr. 8.-
- Rousson, M. L'évaluation des emplois
Présentation des méthodes. Analyse critique. L'introduction de l'évaluation des emplois. Annexes Fr. 8.-
- Debétaz, P.A. & Rousson, M. L'évaluation de la formation.
Revue des problèmes.
Historique de l'évaluation. Les objectifs et l'évaluation. Les effets non directement mesurables de la formation. Plus un modèle général de l'évaluation..... Fr. 8.-
- Debétaz, P.A. L'évaluation des séminaires.
Essai pour une méthodologie de l'évaluation des séminaires inter-organisations Fr. 3.-
- Rousson, M. La psychologie du travail. Réflexions sur son rôle et ses objectifs.
In Cahiers médico-sociaux, 1975 pp 113-120
Quelques tirés à part disponibles gratuitement.

Ces documents peuvent être commandés à l'adresse suivante :

Cahiers de psychologie
Centre de psychologie, Université
Clos-Brochet 32
2000 Neuchâtel

I N T R O D U C T I O N

Nous reproduisons dans ce numéro des Cahiers de psychologie trois conférences prononcées le 13 mai 1975, à l'Hôtel DuPeyrou, à l'occasion de l'Assemblée générale de la SODERAP.

Cette Société s'est donnée pour objectif "de favoriser le développement de la recherche générale d'application en psychologie du travail" (art. 2 des statuts). Actuellement, elle soutient en particulier une recherche sur la formation dans les organisations. Plusieurs rapports ont déjà paru sur ce thème. Ils peuvent être obtenus à l'adresse des Cahiers.

Lors de la journée du 13 mai, présidée par M. Pierre Calame, Directeur général, les personnes suivantes se sont exprimées :

- | | |
|---------------------|---|
| M. Denis Maillat, | professeur d'économie à l'Université de Neuchâtel, |
| M. Michel Rousson, | professeur de psychologie du travail à l'Université de Neuchâtel, |
| M. Gilbert Tschumi, | secrétaire central de la F.T.M.H. à Bienne. |

Le thème général de la journée était :

"La politique de l'emploi dans une économie à
croissance zéro et en mutation interne".

La publication tardive de ce document (pour des raisons indépendantes de notre volonté) fait que certains textes contiennent quelques détails dépassés par les événements. Néanmoins, le sens profond de ces conférences et les idées proposées demeurent entièrement valables.

LES PROBLEMES D'UNE ECONOMIE A CROISSANCE LENTE

par Denis Maillat, professeur

Au cours des dernières années, l'idée de la croissance zéro a été adoptée ou envisagée favorablement par de nombreuses personnes. Il n'est pas facile de définir ce concept, mais on peut le considérer au moins de deux points de vue:

- 1) un taux d'accroissement démographique nulle,
- 2) un taux de croissance économique nulle.

C'est à la première notion que l'idée de croissance zéro a tout d'abord été appliquée.

La croissance démographique.

Le XX^e siècle est considéré, du point de vue démographique, comme celui de l'explosion démographique. Actuellement, ce phénomène se manifeste surtout dans les pays en voie de développement. Il s'est avéré pour un nombre croissant de spécialistes qu'un taux d'accroissement démographique trop élevé constituait un handicap considérable pour les pays en voie de développement. D'où le point de vue qu'une des conditions essentielles du développement de ces pays était une diminution rapide du taux d'accroissement de la population.

Puis, peu à peu le problème s'est déplacé au plan mondial. Certains ont alors estimé, voire démontré, qu'au rythme d'accroissement démographique actuel le monde courrait à sa perte. C'est en considérant ce problème que des militants, des théoriciens, etc. ont défendu et démontré les avantages d'un taux nul d'accroissement démographique.

A ces considérations, il faut ajouter que la prise de conscience que la population allait encore continuer à croître pendant de nombreuses années a créé un certain désarroi dans la plupart des pays (même dans ceux où la croissance démographique était faible) et dans la plupart des esprits. D'une certaine façon, face au nombre, les hommes ont peur et cette peur a été renforcée par le sentiment confus que les systèmes économiques dans lesquels nous vivons vont devoir subir des transformations importantes.

La croissance économique.

Le problème de la croissance économique nulle (en termes de PNB) est plus complexe certainement que celui de la croissance démographique nulle.

La période de croissance économique qui s'est manifestée depuis 1945 et jusqu'à 1970 est, du point de vue historique, relativement unique si l'on considère l'importance du taux d'accroissement du PNB et la durée pendant laquelle cet accroissement s'est manifesté.

Cette croissance économique n'est pas allée sans poser un certain nombre de problèmes que j'énumérerai brièvement :

- Le fonctionnement même du système économique a entraîné la production de biens qui sont apparus comme étant négatifs. C'est la raison pour laquelle le contenu de la croissance économique a été de plus en plus critiqué. Pour comprendre cette attitude critique vis-à-vis du contenu de la croissance exprimée en termes de PNB, il faut se souvenir que cette dernière grandeur comprend tous les biens et services produits au cours d'une année dans une économie. Or, par exemple parmi les biens et services qui sont enregistrés dans la comptabilité nationale, il en est un certain nombre qui ne sont pas particulièrement propres à augmenter le bien-être de la population. En effet, pensez par exemple que plus il y a d'accidents de la circulation, et donc plus il y a de blessés qu'il faut soigner, plus le PNB s'accroît.
- Un autre phénomène, peut-être le phénomène le plus frappant, c'est celui des conséquences du processus de production sur l'environnement : encombrement, pollution, épuisement de l'air, de l'eau, épuisement des ressources naturelles, etc. La prise en considération de ces phénomènes amène à se demander si la croissance économique devrait être mesurée autrement qu'en terme de flux. On pourrait par exemple apprécier les avantages de la croissance par rapport à l'épuisement des stocks de produits rares, non renouvelables, qui sont détruits au fur et à mesure que la croissance économique se manifeste.

Ces critiques relatives au contenu et aux conséquences de la croissance économique ont peu à peu favorisé la diffusion de l'idée que la croissance économique n'avait pas que des effets bénéfiques. Il en est résulté une certaine incertitude quant aux objectifs que devaient poursuivre les sociétés industrielles.

En simplifiant, nous dirons que ces critiques ont amené à proposer deux types d'objectifs :

- Une croissance faible ou une croissance zéro,
- un nouveau modèle de croissance économique.

a) La croissance zéro.

L'idée de croissance zéro est la source des plus grandes ambiguïtés et des plus grandes confusions, ne serait-ce que parce que la définition change suivant les auteurs.

Schématiquement, l'idée de croissance zéro est liée à la menace de pénurie des sources actuelles d'énergie et de matières de base. Les adeptes de cette thèse imaginent qu'en réduisant les rythmes de production, on peut espérer retarder ou éviter des échéances. Toutefois, il ne semble pas certain qu'une telle politique permette d'apporter une solution aux problèmes mentionnés plus haut.

En effet, toute la question est de savoir à quel rythme et dans quel délai il sera possible de développer de nouvelles sources d'énergie, de mettre au point les technologies qui permettront de récupérer les différents métaux utilisés ou de découvrir les nouveaux procédés de production de matières synthétiques. Or, en fait tout cela implique de très grands efforts de recherches, d'investissements et en définitive de production, donc de croissance.

En fait, il est plus vraisemblable qu'une politique de croissance zéro (volontaire) ne peut être conçue que pour une période transitoire. Elle ne peut constituer un objectif durable. De toute manière, elle ne supprime pas les nuisances du système actuel. En effet, passer d'un rythme de 4 à 5% d'accroissement annuel du PNB à un rythme de 0,4 ou 0,5 ne change rien à ce système, sinon qu'il oblige à se durcir sur le plan politique.

b) Un nouveau modèle de croissance économique.

Pour d'aucuns, la croissance économique apparaît, à partir d'un certain niveau, comme étant en partie opposée aux principes économiques, dans la mesure où elle neutralise les luttes de l'homme contre la rareté. Elle tend à recréer la rareté, voire à la créer (notamment pour des biens autrefois abondants comme l'eau pure, l'air non pollué, les espaces verts, etc.) D'une certaine façon, un certain modèle de croissance a fait faillite. Dès lors, quel autre type de croissance peut-on imaginer ?

Evidemment, la réponse est difficile, car il y a autant de modèles que d'auteurs. Bornons-nous à signaler les points communs de ces diverses formulations de changements :

- il s'agit de privilégier la consommation collective (en matière d'urbanisme, de transport, de santé, de loisirs) par rapport à la consommation privée,
- il s'agit de tenir compte davantage de la valeur d'usage des produits que de la valeur d'échange, de faire en sorte qu'ils durent plus longtemps, que leur fabrication requiert moins d'énergie et moins de matières rares,
- il faut que l'information du consommateur se substitue progressivement à la publicité,
- il faut que la priorité soit donnée à la dimension culturelle des problèmes.

Pour atteindre l'un ou l'autre de ces objectifs, il faut naturellement disposer d'institutions et de moyens adéquats. Nos sociétés industrielles sont-elles capables de redéfinir leurs besoins ? Sauront-elles procéder à un arbitrage efficace entre besoins privés et besoins publics, se dégager de l'emprise productiviste, éviter l'encombrement, la pollution, plutôt que d'en faire les éléments

d'une croissance plus grande encore? Attendront-elles la crise ou la préviendront-elles? Reconnaitront-elles que la multiplication des biens physiques n'est pas la seule, ni la principale vocation de l'homme?

Toutes ces questions étaient posées quand survint la crise pétrolière. Or, d'une certaine façon, cette crise a réduit la certitude dans laquelle se trouvaient nos économies face à leur développement. Il fallait trouver des solutions pour neutraliser les effets de la hausse des produits pétroliers et des matières premières, pour découvrir de nouvelles sources d'énergie, pour circonscrire le gaspillage, etc. Des mutations sectorielles et technologiques devenaient, en raison de ces circonstances nouvelles et contraignantes, inévitables. Il n'y avait plus à discuter sur un choix de sociétés, mais bien sur les moyens de réponse à un défi venu de l'extérieur.

Puis, alors que l'on commençait à peine à digérer quelques-uns des effets de la crise pétrolière, est arrivée la récession économique. Une vraie récession et pas simplement un ralentissement. Cette récession a, d'une certaine façon, ramené la société dans des circonstances identiques à celles qui existaient il y a 25 ou 30 ans, où les problèmes qui se posaient étaient des problèmes de croissance économique tout simplement. Cette opinion est peut-être quelque peu exagérée, mais il ne fait pas l'ombre d'un doute qu'à l'heure actuelle, tous les problèmes qu'on pensait pouvoir résoudre il y a encore 4 ou 5 ans, notamment les problèmes relatifs à l'environnement, passent désormais au second plan par rapport à la nécessité de rétablir le plein emploi.

donc
Les perspectives ont bien changé par rapport à l'idéal d'une politique volontaire de croissance économique nulle.

Pour la Suisse, s'ajoute un autre problème extrêmement important et très souvent ignoré. En effet, notre pays subit naturellement les effets de tous les phénomènes qui touchent les pays industrialisés, mais en plus notre pays doit aborder les conséquences du changement qui a été apporté à sa politique du marché du travail et qui est le résultat direct de l'arrêt de l'immigration.

Par la politique d'immigration qu'elle a pratiquée de 1950 à 1970, la Suisse a donné une orientation particulière à sa structure de l'emploi et à son appareil de production. En effet, la structure de l'emploi, analysée globalement, n'a pratiquement pas changé entre 1950 et 1970. Or, en raison du rythme de croissance économique que la Suisse a connu, il aurait été normal que des **restructurations** importantes, tant de la structure de l'emploi que de l'appareil de production, se produisent. Il ne faut pas oublier en effet que la croissance économique est un phénomène dynamique et par conséquent déséquilibrant. Cette quasi-stabilité de la structure de l'emploi s'explique bien entendu par les mécanismes qui se sont mis en place sur le marché du travail. Les travailleurs suisses se sont dirigés vers certaines branches du secteur secondaire, c'est-à-dire les branches les plus dynamiques, les mieux payées, et vers le secteur tertiaire. Et ce sont naturellement les immigrants qui ont remplacé les Suisses. Désormais, ces mécanismes

sont bloqués du fait de l'arrêt de l'immigration. Or, cela enlève au marché du travail une souplesse qui peut empêcher ou rendre plus difficiles les restructurations nécessaires.

L'offre de main-d'oeuvre, abondante jusque vers 1970, est donc désormais limitée. (Certes, la situation conjoncturelle actuelle peut donner l'illusion contraire, mais il s'agit d'un phénomène passager) et ce n'est pas la croissance démographique future de la population suisse qui permettra d'alimenter plus abondamment le marché du travail.

Le vieillissement démographique.

La transition démographique s'accompagne du vieillissement de la population par la base de la pyramide. On peut cerner ce phénomène du vieillissement au moyen d'un indice simple : la proportion des personnes de plus de 65 ans. D'une manière générale, on constate que vers 1950, cette proportion était comprise entre 4 et 7% de la population totale dans la plupart des pays industrialisés. En 1970, le même indice avait des valeurs comprises entre 9 et 15%. Ce vieillissement va naturellement continuer à l'avenir.

Mais, il faut souligner qu'on doit considérer le vieillissement démographique comme un phénomène des temps modernes, car il n'est pas apparu dans les populations d'autrefois. En effet, l'une des caractéristiques de la démographie prémoderne est l'existence d'une population jeune, comptant de nombreux enfants et peu de personnes âgées par rapport au nombre des adultes des groupes d'âges intermédiaires.

Pour l'ensemble des pays industrialisés, la population de 65 ans et plus, qui était de 10,8% en 1970 serait comprise entre 12,3 et 13,5%, suivant les rythmes de diminution de la fécondité, en l'an 2000. Pour la Suisse, la proportion de 65 ans et plus qui était de 11,3% en 1970 passerait à 13,8% en l'an 2000.

Parallèlement à l'augmentation des personnes âgées de plus de 65 ans, le nombre de personnes dont l'âge est compris entre 0 et 14 ans va diminuer. D'après certaines hypothèses, le rapport qui était de 25,9% en 1970 dans l'ensemble des pays industrialisés sera compris entre 21,3% et 24,2% en l'an 2000 suivant les hypothèses de diminution de la fécondité. Pour la Suisse, on avait 23,3% en 1970 et on devrait avoir 20,4% en l'an 2000. Quant à la population active (15 - 64 ans) elle va passer de 63,2% en 1970 à un chiffre compris entre 65,2% et 63,5% en l'an 2000. Pour la Suisse, en 1970, on comptait 65,3% de personnes âgées de 15 à 64 ans, ce chiffre devrait être de 65,8% en 2000.

Ainsi, la structure des groupes d'âge va se modifier dans les années qui viennent (pour autant que les perspectives démographiques se réalisent).

Il est évident que ces phénomènes de vieillissement et de modification de la structure des groupes d'âges soulèvent diverses questions. Est-ce que la modification des ratios de dépendance peut mettre en danger l'augmentation du niveau de vie de la population ? Est-ce que le vieillissement démographique implique un vieillissement des esprits qui peut enlever à l'économie l'esprit innovateur nécessaire à sa croissance ? Est-il indifférent que la population active ait à entretenir plus de personnes âgées que de personnes jeunes ? Ces diverses questions relatives à la structure par âges d'une population qui connaît des niveaux bas de mortalité et de natalité sont liées dans ce cas à celles de l'évolution de l'accroissement démographique.

Ainsi, le fait important est que la population de la Suisse s'accroîtra lentement à l'avenir et que le vieillissement démographique s'accroîtra.

En termes de croissance, cette nouvelle situation pose les problèmes suivants :

- Celui de la mutation des besoins dûs aux modifications de la structure de la population ;
- Celui de la charge et de l'évolution de la population active.

Dans une population vieillissante, les besoins des personnes âgées augmentent proportionnellement aux besoins des autres groupes d'âges et ceci nécessite de nouvelles productions. (On parle de plus en plus à l'heure actuelle par exemple de marché du troisième âge). Il ne fait pas de doute qu'une telle situation posera de délicats problèmes d'arbitrage entre les sommes qu'il conviendra d'affecter à la formation des jeunes et à l'entretien des personnes âgées.

Mais le problème le plus difficile sera très certainement celui d'assurer une certaine flexibilité au marché de l'emploi. En effet, il faut bien se rendre compte que dans une population où la croissance démographique est lente, le nombre de nouveaux arrivants sur le marché du travail devient de plus en plus petit et que, par conséquent, il en résulte que ce marché du travail devient de moins en moins souple. Dans le même temps, ainsi que nous l'avons signalé, il conviendra de procéder à des restructurations et à des réadaptations de l'appareil de production.

Le rôle adaptateur de la main-d'oeuvre.

Dans notre système d'économie décentralisée, la main-d'oeuvre devra jouer, comme par le passé, un rôle important comme facteur d'adaptation, notamment par sa mobilité géographique et par sa mobilité professionnelle. Elle devra s'adapter au développement inégal de diverses régions, aux restructurations de l'appareil de production, etc. Pour éviter les inconvénients qui peuvent résulter de ces changements, il conviendrait de mettre en place une politique industrielle, voire même une politique de toutes les activités. Mais, pour l'instant, ceci est difficilement envisageable dans un pays d'économie décentralisée. Il est par conséquent

vraisemblable que la mobilité sous toutes ses formes contribuera à faciliter les adaptations nécessaires. Mais, compte tenu du faible accroissement de la population et par conséquent du faible accroissement de la population active, la mobilité va changer de forme, notamment la mobilité professionnelle. Dans la mesure où un nombre faible de jeunes arriveront sur le marché du travail, celui-ci aura une capacité de renouvellement relativement modeste. Il en résultera qu'il appartiendra aux personnes actives, celles qui ont déjà une profession ou une activité, de se renouveler pour assurer la plasticité des structures. On peut imaginer qu'elles devront probablement changer plusieurs fois de professions ou d'activités au cours de leur vie active pour que le système conserve une flexibilité suffisante. Si tel est le cas, il faudra naturellement mettre en place les éléments qui permettront de faciliter ces adaptations afin d'empêcher qu'elles n'occasionnent des coûts sociaux trop élevés.

Il faut donc envisager l'avenir en termes de capacités de structuration. Dès lors, le problème qui se pose est de savoir si dans l'hypothèse d'un faible accroissement démographique qui intervient dans une population vieillissante, la société sera capable de procéder aux modifications nécessaires à la satisfaction des différents nouveaux besoins.

Pour nombre d'auteurs, plus la société vieillira, moins on pourra faire confiance à son dynamisme pour promouvoir les réformes. Pour éviter les blocages, il sera nécessaire de mettre en place de nombreux mécanismes nouveaux : redéfinition du statut économique et social des vieux, intégration des isolés, formation permanente, règle d'avancement à l'ancienneté et au choix, souplesse de l'âge de la retraite.

Si l'on ne prend garde à ces points, on risque d'assister à un vieillissement général des élites, des équipements, des carrières, à la montée d'une gérontocratie, de vieilles gens qui ruminent de vieilles idées dans de vieilles maisons, comme les décrit A. Sauvy.

Toutefois, les problèmes qui ne manqueront pas de se poser aux sociétés démographiquement vieilles ne doivent pas nous inciter à préconiser comme remède la relance de la natalité. Ce serait ignorer les vrais problèmes. Nous sommes arrivés à un point de l'évolution démographique où natalité et mortalité sont basses et on ne pourra pas modifier cet état de fait. Par conséquent, il importe bien davantage de s'interroger sur les moyens qui permettront de maintenir suffisamment de souplesse dans le fonctionnement de nos sociétés que de se demander s'il convient de mettre en place une politique de relance de la natalité.

LE MARCHE DU TRAVAIL DANS UNE ECONOMIE A CROISSANCE
ZERO OU EN MUTATION INTERNE. DE QUELQUES ASPECTS
PSYCHOLOGIQUES PAR M. ROUSSON

Introduction.

Notre but est d'essayer de dégager quelques éléments devant permettre l'analyse et la compréhension du comportement individuel dans l'économie, et plus particulièrement au sein du marché du travail.

Il n'est guère possible de prévoir ce qui va exactement se passer dans une économie en mutation profonde, car les dimensions à prendre en compte sont trop nombreuses.

Je vais néanmoins essayer de dégager les grandes lignes d'un canevas d'analyse.

Le sens du travail.

Pourquoi un individu travaille-t-il ?

Pour satisfaire des besoins.

Longtemps, on a cru pouvoir dire que l'individu travaillait pour son salaire uniquement.

On a voulu définir l'individu comme rationnel-économique.

Et cette définition a arrangé beaucoup de dirigeants d'entreprises qui ont vu leur organisation et leurs objectifs, souvent découpés, comme rationnels.

On note, aujourd'hui encore, beaucoup de définitions de l'entreprise qui se veulent rationnelles et qui rejettent d'autres dimensions, comme la dimension affective et la dimension politique, au sens non partisan du terme.

Le salaire au rendement a conduit au freinage et au coulage des normes. C'est alors qu'on a défini l'individu comme social (M^oyo). Il fallait dès lors ménager, au sein de l'entreprise, les relations sociales.

Vint alors une 3^e étape ; la conception de l'homme s'accomplissant. L'homme, dans cette conception, est vu comme devant pouvoir donner, dans son travail, le meilleur de lui-même, incorporer en somme son talent et sa créativité dans son travail.

Les trois étapes que je viens de décrire, ne s'excluent pas mutuellement, à mon avis. C'est d'ailleurs pourquoi certains auteurs (Schein par exemple) ont développé la notion de l'homme complexe, notion qui voit l'individu en prise avec son milieu, en lutte pour la domination de ce milieu, pour la recherche d'une cohérence entre ses attentes et la structure de ce milieu.

Mais le problème est que la structure du milieu, et l'expérience que l'individu fait de ce milieu réagissent sur les attentes de l'individu.

Par milieu, nous entendons aussi bien le milieu externe : l'environnement économique que l'environnement interne ou proche de l'individu : par exemple sa famille.

Ces deux aspects se combinant, on comprendra que, face au marché du travail, un célibataire ne se comportera pas de la même façon qu'une personne mariée.

Travail et satisfaction des besoins.

Nous avons maintenant assez d'éléments pour définir ce qu' est un besoin.

Pour nous, un besoin peut être considéré comme l'expression d'un projet, réaliste ou non, d'un agent social par rapport à une nécessité née de la relation de l'agent au champ social. Ce projet peut être onéreux et en contradiction avec d'autres projets.

Le champ social est complexe et sollicite l'individu de façon contradictoire. Par exemple, il lui propose des moyens de gagner plus d'argent et des occasions plus nombreuses de loisirs. Ces deux éléments peuvent être également désirables. Ils sont cependant en contradiction. L'individu va donc éprouver ces contradictions et devra procéder à un choix, choix parfois incertain, vite remis en question, mais choix souvent difficile et douloureux.

Supposons que l'individu choisisse le travail, le travail supplémentaire, ou un plus grand engagement dans son travail régulier, ce qui revient au même.

Qu'éprouvera-t-il ?

Différentes possibilités s'offrent à lui :

1. Le travail lui apporte des satisfactions monétaires, sociales (une équipe), un accomplissement ;
2. Le travail lui apporte certaines satisfactions, mais pas toutes. Son travail, par exemple, le coupe de ses relations sociales sans lui en donner de nouvelles en compensation ;
3. Le travail le coupe de ce qu'il appelle la vie.

Dans le premier cas l'individu aura tendance à poursuivre. Mais peut-être pas indéfiniment. Le travail peut devenir une aliénation et Levinson montre que, souvent, l'homme de 40 ans, même s'il a réussi dans son travail, surtout peut-être s'il a réussi, va éprouver un manque. Il aura le sentiment de s'être coupé de quelque chose d'essentiel. Il éprouvera donc le besoin comme le disait PÉCCEI^{re}, lors d'une récente conférence à Neuchâtel, de consacrer davantage à des activités sociales, éducatives, philosophiques.

Dans le deuxième et le troisième cas, l'individu pourra redoubler d'effort un certain temps, mais risquera de multiplier les échecs, surtout si la compétition est forte. Alors il relativisera la valeur du travail et s'en retirera, partiellement tout au moins. Il se désengagera.

Le désengagement.

Ce désengagement peut d'ailleurs surgir non pas de l'expérience directe, mais de l'observation de l'expérience des autres.

Je veux parler des jeunes.

Ils ont observé leurs aînés et ils ont conclu que leur engagement dans le travail ne leur avait pas apporté le bonheur, la joie ou que sais-je encore.

Alors, ils se méfient du travail. Ils ne veulent, souvent, pas perdre leur jeunesse.

Certes, ils n'ont pas connu "l'avant". Ils n'ont manqué de rien dit-on. Et ils ne savent pas ce qu'a apporté la technique et la civilisation industrielle (Dubreuil, en 1931, fustigeait déjà ainsi les intellectuels).

Mais nos jugements ne changent rien à cette réalité de leur désengagement.

C'est que leur relation au champ social a fait naître certains besoins, ou plutôt apparaître certains besoins de vie que la course au travail, au gain et aussi aux loisirs avaient masqué chez beaucoup d'aînés.

La richesse relative de nos pays et l'organisation que nous nous sommes donnés pour atteindre et maintenir cette richesse ont exercé, et exercent encore, sur nous une pression qu'on ne comprend pas toujours et par là-même qui incite à une certaine révolte.

On pourrait par ailleurs se demander, en reprenant ce que disait Levinson de l'individu, si la civilisation industrielle n'est pas en train de faire ce retour sur elle-même, ce retour que Levinson voit chez le cadre de 40 ans.

La relation au marché du travail.

En fait, jusqu'ici, j'ai parlé de l'homme et pas ou presque pas du marché du travail. Je vais essayer d'y venir.

Au cours des dernières années, la croissance et la raréfaction de la main-d'oeuvre ont progressivement modifié les exigences de l'individu face à son travail. Il l'a voulu bien payé. Puis il l'a voulu intéressant. Le recours à la main-d'oeuvre étrangère, comme le démontrait mon collègue Maillat, a rendu ces exigences relativement possibles, les travailleurs étrangers acceptant les postes les moins intéressants.

Mais cette main-d'oeuvre étrangère se raréfiant à son tour pour les raisons que l'on sait, un premier problème est posé. On espère le résoudre, partiellement au moins, par la technique, par l'automatisation ou l'exportation de certaines fabrications.

Mais vient la récession et avec la récession, l'idée - et chez certains la conviction - que la croissance zéro est maintenant une réalité. Que va attendre la main-d'oeuvre, à supposer que la croissance zéro soit une réalité durable ?

Je ne crois pas que la croissance zéro implique la stagnation. Je pense au contraire que cela implique des mutations et des restructurations. C'est donc dans le mouvement qu'il faut penser.

La première réalité humaine de ce mouvement, c'est que les individus sont là avec des attentes.

Pour beaucoup, on trouvera toutes les attentes nées, avec leurs difficultés d'ailleurs, de la croissance.

(Il y a peu, ces attentes, on pouvait les combler, y répondre, dans une large mesure immédiatement en remettant le prix à payer au lendemain, donnant la possibilité à d'autres attentes de se manifester. Une fuite en avant était possible).

Pour d'autres, on trouvera une certaine méfiance (née également de la croissance) à l'égard du travail, mais des besoins matériels conséquents.

Pour tous, on trouvera le désir d'un travail intéressant qui ne prive pas l'individu d'autres possibilités de satisfactions.

La deuxième réalité humaine a trait à la récession actuelle.

On trouve d'abord des difficultés et les drames du chômage. Ensuite, et par voie de conséquences, on notera l'existence d'une certaine méfiance à l'égard des entreprises, après 30 ans de prospérité.

Enfin on verra une accommodation. Le champ social n'étant plus ce qu'il était, les besoins se modifient.

Deux ou trois cadres ou chefs d'entreprise me disaient récemment que, en cas de reprise, le problème serait de réhabituer certaines personnes (des femmes surtout) à travailler à nouveau 5 jours par semaine.

Une autre personne m'affirmait que certaines habitudes alimentaires avaient changé. Les commerçants vous le diront aussi. On se contente de moins. On cuisine davantage semble-t-il, et cela sans toujours en souffrir.

Une troisième réalité a trait aux valeurs. Elles se modifient. On devient plus exigeant à l'égard du travail. Beaucoup s'engagent moins dans ce labeur.

Une question se pose enfin : La récession actuelle va-t-elle permettre à l'entrepreneur de "souffler" en matière de personnel, ce dernier devenant moins exigeant ?

Il est difficile de donner une réponse absolue à cette question.

D'un côté, on peut assister à une certaine souplesse de la main-d'oeuvre, souplesse inconnue au cours des années de croissance.

D'un autre côté on assiste - et je l'ai entendu, parfois, personnellement - à une souplesse feinte, faite d'acceptation superficielle et de ressentiment.

Je ne peux trancher. Je ne peux que faire des hypothèses.

Je considérerai d'abord que ce que j'ai appelé souplesse, lorsqu'elle est accompagnée de ressentiment, ne peut pas ne pas avoir de conséquences. La frustration appelle, à court ou long terme, une réaction. Et les formes de cette réaction peuvent être très diverses. Elles peuvent se situer au sein de l'entreprise comme hors de l'entreprise. Et ici, le rôle du syndicat est très important. Est-il fort ? Dans ce cas il peut être le moyen d'une action sociale. Dans le cas contraire, il sera débordé.

Quand je parle de force du syndicat, je pense aux concepts suivants :

fiabilité
efficacité
légitimité
et réalisme.

Je considérerai ensuite que nous allons vivre une procédure un peu floue où les besoins des individus se redéfiniront, en fonction de la nouvelle réalité.

Les besoins de la période de croissance se heurteront aux nouvelles valeurs et aux nouvelles réalités.

En fonction même de ce qui précède les individus risquent de rechercher aussi fortement qu'avant, outre la sécurité d'un emploi, un travail intéressant, enrichi. Ils ne voudront plus considérer qu'ils sont là seulement pour travailler quel que soit le travail. Si cela se vérifie - et cela se vérifiera d'autant plus que diverses institutions sociales véhiculeront ces revendications - le temps est venu de la réorganisation du travail et des entreprises.

Vient enfin la question des mutations.

J'ai parlé tout à l'heure de la méfiance - relative certes, mais méfiance tout de même - qui, ici et là, est née à l'égard des entreprises. Par ailleurs qui dit mutation dit modification des contributions demandées à la main-d'oeuvre.

Or, cette main-d'oeuvre, on le sait depuis des années, répugne au changement, surtout celui qui lui est imposé de l'extérieur, comme arbitrairement.

Je dis comme arbitrairement, non pas que ces changements soient nécessairement arbitraires, mais ils peuvent apparaître comme tels si leur portée, leur justification et leur construction ne sont pas saisies. Et cela d'autant plus qu'il existe une certaine méfiance à l'égard de l'entreprise.

En conséquence, le marché du travail risque d'être, en cas de croissance zéro, non pas fluide comme on serait tenté de le croire. Au contraire, il pourrait être fait de tensions très diverses.

Il est évident que la réaction des entreprises et les modes de résolution des problèmes qu'elles choisissent joueront un grand rôle, dans le sens de l'organisation ou de la diminution des tensions.

Plus que jamais, en cas de croissance zéro et de mutation, la société peut être radicalement mise en question et bouleversée.

A ce point, la parole n'est plus à l'individu, au psychologue ou à l'économiste, mais à ceux qu'on appelle les partenaires sociaux qui sauront, ou ne sauront pas, répondre aux nouveaux besoins des individus. Nous avons là, la dimension politique à laquelle je faisais allusion dans mon introduction.

Mais, et c'est ici qu'on réintroduit ceux qu'on appelle "les hommes du personnel", la dimension politique n'est que vaine et pernicieuse lutte pour le pouvoir si la finalité : le travailleur - être social, est oubliée. Toute solution politique doit, me semble-t-il, être éclairée par une étude sérieuse de la réalité tant technique, économique que psycho-sociologique. Le temps est donc aussi à l'étude et à la réflexion.

POLITIQUE DE L'EMPLOI DANS UNE ECONOMIE A
CROISSANCE ZERO ET EN MUTATION INTERNE

G. TSCHUMI

A part quelques rares périodes d'accalmie, la situation économique a été florissante en Suisse depuis la fin de la guerre. Emportés par ce tourbillon, les industriels courraient au plus pressé - ou ce qu'ils jugeaient tel - c'est-à-dire produire toujours davantage et toujours plus vite.

On a donc procédé à des investissements inconsidérés qui, aujourd'hui grèvent lourdement les entreprises et l'on a gonflé à l'excès le potentiel de main-d'oeuvre en faisant appel, non seulement à la main d'oeuvre étrangère, mais également, de façon moins apparente, à la main d'oeuvre féminine suisse. Nous verrons tout-à-l'heure que ce sont ces deux catégories de travailleurs qui sont les plus touchées par la récession.

En ma qualité de secrétaire syndical responsable du secteur de l'industrie horlogère, c'est essentiellement de la situation actuelle dans cette industrie que je vous entretiendrai.

Dans les offres d'emploi et dans la publicité, l'horlogerie était prônée comme une industrie garantissant un brillant avenir et l'on traitait de "demeurés" ceux qui osaient se souvenir de la crise !

Il y avait pourtant une ombre à cette euphorie générale, une ombre qui réapparaissait à chaque fois qu'il s'agissait, entre partenaires sociaux, de revoir les conditions générales de travail.

On entendait alors régulièrement les mêmes litanies. L'horlogerie, qui battait chaque année ses propres records d'exportations, se plaignait cependant si l'accroissement était, non pas stoppé, mais simplement inférieur à celui de l'année précédente. L'on n'était pas loin de croire, avec certains économistes, que l'expansion se poursuivrait à perpétuité.

Ainsi, dans cette industrie, est-on toujours partagé entre un optimisme sédatif et une crainte congénitale de la crise - équilibre instable savamment dosé de façon à limiter les aspirations des travailleurs.

Mais tel le foehn soufflant sur la neige, la crise monétaire et la récession économique mondiale ont fait fondre la belle assurance, la belle arrogance même d'une industrie prospère qui pouvait se permettre toutes les audaces techniques, une industrie qui fit la renommée de notre pays, la prospérité de régions entières, la fierté de ses artisans et la fortune des employeurs.

La voici tout soudain qui demande à la fois la compréhension des banques et celle des travailleurs, l'aide des autorités et l'intervention de nos ambassades à l'étranger.

Premières touchées, des entreprises connues et qui paraissaient solides. Un vent de panique s'est mis à souffler, une psychose de crise s'est répandue, en sorte que l'on n'a pas toujours très bien su si toutes les difficultés dont souffrait soudain l'industrie horlogère étaient bien réelles ou si certaines n'étaient pas qu'un prétexte pour faire des économies ou rendre les travailleurs plus malléables et plus soumis.

Bien qu'ils soient conscients des difficultés réelles auxquelles doit faire face l'industrie horlogère suisse, on n'ôtera pas de l'idée des travailleurs que du côté patronal on profite de la situation pour resserrer un peu l'étau.

Et ce n'est pas le directeur général de l'ASUAG qui me contredira quand il écrit dans "Chronorama-Ebauches S.A." :

"En période de croissance et de suremplei, combien de travailleurs ont négligé la formation ? Les postes de travail, qui étaient à disposition en surabondance, dispensaient des efforts peu rentables à court terme. La situation actuelle devrait à nouveau permettre de mieux rémunérer les qualifications personnelles et de revenir à une vraie échelle des valeurs. Par ailleurs, la facilité de trouver un nouvel emploi avait pour corollaire un manque de discipline au travail et favorisait l'absentéisme."

D'autres l'ont dit en termes moins élégants et reviennent à des notions de disciplines peu compatibles avec la dignité et la liberté du travailleur.

Le ralentissement a aujourd'hui touché l'ensemble de l'industrie horlogère, des entreprises fabriquant les parties constitutives à celles qui remontent le produit terminé, à quelques exceptions près.

Il se fait d'autant plus durement sentir qu'il n'est guère possible, dans cette industrie, de travailler longtemps pour le stock, encore moins dans l'habillement de la montre : boîtes et cadrans.

Mais alors que les fabricants suisses de boîtes et de cadrans stagnent et sont plus que d'autres sensibles au moindre ralentissement, on assiste à ce phénomène à peine croyable qu'une bonne partie des montres "Swiss Made" sont équipées de boîtes ou de cadrans (ou les deux) fabriqués à l'étranger, en Extrême-Orient en particulier.

Une industrie dont les différentes branches sont si solidaires et dépendantes les unes des autres qu'une fermeture généralisée des entreprises est nécessaire pendant les vacances pour ne pas perturber la fabrication, cette industrie rompt cette solidarité pour quelques centimes d'économie. Fourniture meilleur marché, certes, mais d'une qualité qui, en général, ne vaut même pas son prix !

Et c'est faire affront aux fabricants suisses de boîtes et de cadrans, qui se voient rabaissés à rafistoler la camelotte importée, plutôt que de fabriquer des produits de qualité. Et c'est se moquer des travailleurs de ces branches réduits au chômage.

Ces façons de procéder - qui ne datent pas d'hier et auxquelles on n'a pas renoncé depuis qu'est survenu le ralentissement conjoncturel - sont une aberration en matière de politique de l'emploi et sont peu compatibles avec la sauvegarde d'une industrie qui vient à peine de se délivrer d'un statut légal qu'elle jugeait encombrant. C'est un peu comme si un malade que la science vient à grand-peine de remettre sur pied tentait de se suicider en sortant de l'hôpital.

Mais il y a une autre politique de l'emploi qui, si elle pouvait sinon se justifier, du moins se discuter en période de haute conjoncture, devient une provocation lorsque le chômage sévit : c'est le transfert à l'étranger de tout ou partie d'une production, avec une réserve quasi inépuisable de main d'oeuvre bon marché, qui ne dépend ni de la législation, ni des conventions, ni du contrôle technique suisses.

C'est l'exportation de nos traditions horlogères jusqu'alors jalousement gardées. Quoi qu'on ait voulu prétendre lorsqu'il y a quelques années on a ouvert les premières succursales à l'étranger, l'opération n'avait qu'un fort lointain cousinage avec la sécurité de l'emploi des travailleurs de l'horlogerie suisse. La preuve en est faite aujourd'hui : la récession sévit chez nous.

Le résultat n'a pas été à la hauteur des espérances des initiateurs et un transfert de liquidités à la maison mère se révèle impossible au moment où en Suisse plus des deux tiers des travailleurs de l'horlogerie subissent un chômage partiel et que les finances sont serrées du fait, entre autres, que des marchandises livrées à l'étranger ne sont pas payées.

Exporter non plus nos montres, mais notre industrie, quand on a toujours brandi le spectre de la concurrence étrangère, je l'ai dit, c'est une provocation à l'heure actuelle.

Pourtant un des plus importants groupes horlogers de Suisse envisage de transférer une partie de sa production à l'étranger. Les travailleurs n'apprécient guère et on les comprend !

On leur explique qu'on fabriquera à l'étranger les produits courants et bon marché et que cela favorisera la vente de produits plus coûteux qui, avec la recherche, resteront l'apanage de la Suisse.

Mais les travailleurs s'attendaient à autre chose en fait de mesure de prévention du chômage et comme politique de l'emploi, notamment à une recherche de nouveaux débouchés, une meilleure adaptation des produits aux besoins des clients potentiels, une diversification plus poussée, un rythme de travail moins accéléré, voire une réduction progressive de l'horaire de travail avec salaire garanti.

Au lieu de cela, on fabriquera nos montres à l'étranger - ce qui est pire que la soi-disant emprise étrangère en Suisse - on vendra ces montres et les entreprises feront des bénéfices. Si non, pourquoi s'expatrieraient-elles ?

Mais nos horlogers suisses, au lieu de pouvoir travailler sur leur métier, en seront quitte, malgré les extrapolations du grand management, ces alchimistes de l'économie, pour se recycler, s'expatrier ou aller timbrer.....

Le thème de la journée d'aujourd'hui est "politique de l'emploi". Malheureusement, dans bien des cas, le terme est impropre et les fabricants font une politique du chômage en attendant une politique des licenciements.

En période de haute conjoncture, les travailleurs n'avaient rien à dire sur la marche de l'entreprise : on faisait leur soi-disant bonheur malgré eux. Ce n'est pas sans raisons qu'a été lancée l'initiative syndicale sur la participation !

Les employeurs justifiaient leur politique en disant qu'ils étaient seuls à prendre des risques, ce qui justifiait leurs profits. Mais en exportant notre industrie, était-ce un risque mesuré ? On peut en douter !

La théorie des profits justifiés par les risques encourus ne tient debout que si les profits sont utilisés pour ceux sur qui le risque retombe, c'est-à-dire les travailleurs. Aujourd'hui que les risques sont là, les travailleurs, une fois de plus, sont menés en bateau et, une fois de plus, on voudrait qu'ils ne disent rien !

Les décisions d'achat de fournitures hors de nos frontières et la transplantation à l'étranger de productions suisses ont été prises, non seulement sans que les travailleurs aient leur mot à dire, mais encore sans qu'ils en aient connaissance.

Et maintenant que des problèmes se posent, maintenant qu'il faudrait pouvoir rassembler toutes les forces vives pour passer le cap, ce sont les travailleurs les premiers touchés, les travailleurs auxquels on demande sans rire et sans vergogne de "participer aux mauvaises affaires". Participation toute passive qui consiste à chômer plus ou moins fortement en ne sachant pas à quelle sauce ils seront finalement mangés !

Actuellement, la politique de l'emploi consiste à déterminer les critères sociaux selon lesquels seront opérées les réductions d'horaire et de tenter par tous les moyens d'éviter les licenciements.

On peut certes reprocher aux syndicats de discuter de ces mesures avec les employeurs et de ne pas exiger le plein emploi.

Mais lorsqu'un blessé gît sur la route, est-il plus urgent de le panser ou de réviser le moteur de sa voiture démolie et de poser une ceinture de sécurité.

Notre but, certes, c'est la garantie de l'emploi, mieux : la garantie du salaire. Or, il est illusoire de croire qu'on peut fabriquer des fournitures et des montres en stock et il est malsain de vendre en-dessous des prix de revient.

Exiger le plein-emploi immédiat est un leurre. Exiger que l'on prenne des mesures adéquates pour le garantir à l'avenir, c'est notre but. Nous y travaillons, notamment au sein d'une commission paritaire d'experts où sont représentés les "antennes" de la Confédération et des personnes qui sont aux leviers de commande, ce qui permet de mettre immédiatement en pratique les mesures jugées nécessaires ; débloquage des réserves de crise, extension de la garantie des risques à l'exportation, le termin-shop de la Foire de Bâle et l'étude en cours des possibilités générales de soutien de l'industrie horlogère, etc.

Les innombrables discussions que nous avons presque chaque jour avec les employeurs vont aussi dans ce sens, ainsi qu'un chapitre important de nos revendications en vue du renouvellement de la convention collective de travail qui échoit le 30 septembre 1975, chapitre ayant trait à la sécurité de l'emploi.

Mais notre tâche urgente et quotidienne, c'est de répartir aussi équitablement que possible le travail restant et veiller à ce que les conditions sociales ne soient pas sacrifiées. Et l'expérience a prouvé qu'il vaut mieux que ces mesures soient prises après discussions avec les responsables syndicaux que par les seuls employeurs.

Le dilemme est souvent terrible et pose de véritables cas de consciences. En s'efforçant de répartir le travail disponible, on fait inévitablement et malgré la meilleure volonté du monde, des victimes.

On nous reproche que sont les plus faibles qui sont les premiers touchés : les rentiers AVS et les femmes mariées. D'autres nous reprochent d'exporter notre chômage en faisant partir les travailleurs étrangers et les frontaliers.

Mais nous nous attirerions également des foudres innombrables en tolérant que soient mis au chômage partiel des pères de famille suisses, alors que des frontaliers passeraient chaque jour la frontière et qu'on renouvellerait le permis de travail des immigrés récents. Quoi que nous fassions, il y aura des mécontents, car il y a toujours des mécontents lorsque le chômage sévit. Les mesures prises ou à prendre ne sont agréables pour personne et, à l'issue de pourparlers pénibles, personne n'a le sourire : ni l'employeur pour qui la situation demeure préoccupante, ni le secrétaire syndical qui a pu obtenir la suppression des licenciements envisagés en répartissant le chômage sur tous les travailleurs, ni même le travailleur qui ne sera pas congédié, car pour lui, il y a toujours l'épée de Damoclès

Nous l'avons dit aux employeurs et nous le répétons : nous ne cautionnons pas les licenciements et nous n'approuvons pas les mises au chômage, parce que les travailleurs ne sont pas responsables de la situation économique actuelle et n'ont pas à en subir les répercussions.

Mais cette situation existe et il faut, non pas s'en accommoder, mais y faire face. Cela implique des choix, des décisions, du courage.

Le courage aussi de constater que la production ne diminue pas en proportion des réductions d'horaire et que les améliorations techniques n'en sont pas seules responsables, mais que le travailleur, dans sa crainte de perdre son emploi, pousse ses possibilités de production à l'extrême. Il ne pourra tenir ce rythme bien longtemps et risque de payer cher cet effort inutile.

Mais il ne suffit pas de maintenir un certain niveau de l'emploi : il faut conserver les avantages sociaux péniblement acquis au cours des ans, particulièrement en ce qui concerne les salaires, la compensation du renchérissement, le paiement intégral des vacances et des jours fériés.

Le temps est venu aussi de repenser notre politique conventionnelle. Un chômage prolongé entraînerait des conflits sociaux. La paix du travail - que d'aucuns appellent déjà la paix du chômage - ne peut durer que si, en contre-partie, le travailleur peut compter sur des garanties en ce qui concerne les avantages acquis, l'emploi et le salaire, le perfectionnement et le recyclage professionnel, la liberté d'action syndicale et la participation.

Des conditions de travail raisonnables et qui ne soient pas rétrogrades en dépit d'une situation économique moins favorable, sont des éléments, à notre avis essentiels, de la politique de l'emploi, politique qui ne doit pas se borner à adapter le nombre des travailleurs à l'importance du porte-feuilles de commandes, mais à tendre vers une occupation du potentiel de main-d'oeuvre et de garantir à chaque travailleur la dignité par un revenu convenable.

La politique de l'emploi passe par de bonnes conditions sociales et ne doit pas sacrifier l'intérêt du grand nombre au profit de quelques-uns. La politique de l'emploi, c'est assumer en période de difficultés, ses responsabilités vis-à-vis des travailleurs et à les considérer, non comme des pions sur un échiquier, mais comme des col-laborateurs, avec tout le respect qui leur est dû.