

L'illusion du plein emploi

Centre des Jeunes Dirigeants

Remarquable et saisissant est le texte élaboré par le Centre des Jeunes Dirigeants (CJD) en introduction au colloque qu'il organisait sur « 5 tabous en questions pour le travail de demain » le 21 janvier 1994 à Paris.

En effet, il souligne le caractère exceptionnel de l'épisode de plein emploi que nous avons connu durant « les trente glorieuses » et affirme que « l'emploi salarié ne doit pas être le seul vecteur de l'activité sociale, ni l'entreprise le seul lieu de socialisation ».

Distinguant la « logique de l'emploi salarié » de la « logique de l'activité », il expose, en vue de lancer le débat, deux points de vue bien différents sur la crise actuelle (sa nature conjoncturelle ou structurelle) et, partant, sur la logique dominante et ses conséquences économiques et sociales.

Qu'on lise l'article de Michel Drancourt ou le texte du CJD, tous deux à l'évidence vont bien au delà et du Rapport Mattéoli et de la loi quinquennale sur l'emploi qui apparaissent bien désuets.

H.J.

L'illusion du plein emploi

Sous le double choc de la crise économique et du chômage, les entreprises sont aujourd'hui malmenées. Soumises à une conjoncture internationale particulièrement difficile et à une concurrence de plus en plus rude, les entreprises sont entraînées dans une course effrénée à la productivité et à la compétitivité, que les progrès de l'automatisation facilitent, mais dans laquelle l'emploi devient la principale variable d'ajustement. La

diminution croissante du nombre d'emplois, à laquelle s'ajoute l'arrivée prochaine de nouvelles technologies de communication, ne seront pas sans conséquence sur le management, l'organisation et la gestion des ressources humaines dans l'entreprise.

La responsabilité et le rôle du chef d'entreprise sont de veiller à la pérennité de son entreprise, de définir une stratégie et de dessiner des perspectives de long terme. Mais rien ne lui permet aujourd'hui d'éclairer cet avenir tant le de-

venir de l'entreprise est lié à celui de la société dans son ensemble, elle-même soumise à des mutations de plus en plus rapides, complexes, aux conséquences incertaines.

Sous la pression de l'opinion publique, les hommes politiques se transforment en gestionnaires du court terme sans pouvoir proposer aux chefs d'entreprise, et plus largement à tous les citoyens, les visions prospectives, seules susceptibles d'orienter la construction d'un avenir réellement choisi. Les nombreuses mesures de lutte contre le chômage sont révélatrices de cet état de fait : oscillant entre la déréglementation du travail et une présence toujours accrue de l'Etat, elles hésitent entre donner à l'entreprise mission de créer des richesses et celle de créer des emplois. En final, elles tentent de panser les plaies plus qu'elles ne réussissent à les guérir. Et le chômage continue d'engendrer un drame économique, social et humain lourd de menaces pour la cohésion de notre société et la vie de nos entreprises. Les causes du chômage sont nombreuses, les solutions multiples et aucune ne doit être écartée. Mais notre intuition, de longue date, est qu'il n'est aucune mesure, aucun plan anti-chômage qui puisse permettre aux entreprises d'assurer le retour au plein emploi dans notre société.

La culture du plein emploi

Si la problématique de l'emploi ne soulevait que des questions de technique et d'économie, il y a longtemps que les solutions auraient été trouvées, étant donné la puissance financière et industrielle dont nous disposons. Le drame humain que provoque le chômage aujourd'hui souligne à quel point le défi est global, à la

fois économique, technologique, mais surtout culturel et éthique. Cette conviction nous oblige à nous interroger d'abord sur notre culture.

Notre culture la plus immédiate s'enracine dans la période de l'après-guerre, celle des Trente Glorieuses où le plein emploi permettait de donner une place à chacun dans la société, de dépasser la contradiction entre l'économie et le social et de réguler les rapports entre la société et l'entreprise.

Cette situation nous a fait prendre pour « Règle » ce qui n'a jamais été qu'une exception historique : le plein emploi nous faisant oublier que l'emploi salarié ne doit pas être le seul vecteur de l'activité sociale, ni l'entreprise le seul lieu de socialisation. Cette cristallisation sur l'emploi salarié (avec pour normes le CDI, le temps plein, l'employeur unique) a conduit tout naturellement à l'identification de l'individu à son emploi et à une reconnaissance sociale reposant exclusivement sur celui-ci.

Force est de constater que ce modèle n'est plus opérant aujourd'hui. Le progrès social parvient de plus en plus difficilement à rattraper les progrès économique et technique. Et l'entreprise, relégitimée depuis quelques années, risque de se voir rapidement contestée, faute de pouvoir répondre à toutes les attentes qu'on lui a assignées et qu'elle a contribué à générer. C'est pourquoi le CJD invite l'entreprise, et la société dans son ensemble, à s'interroger d'abord sur le sens du travail dans la vie des hommes, à repenser le rapport de l'homme au travail et la vision que chacun se donne de sa place dans la société. Négliger ce questionnement, chercher les réponses avant de poser les questions, c'est persévérer dans le système socio-économique actuel dont le rapport Mat-

téoli rappelait dernièrement qu'il était le fruit de la contradiction perpétuelle entre le libéralisme et l'interventionnisme de l'Etat. Système qui a peut-être donné d'excellents résultats dans le passé, mais qui fait aujourd'hui de l'emploi sa principale victime. Si nous continuons donc dans cette voie, il nous faudra accepter le fait que notre société fabrique de l'exclusion au risque d'en payer le coût économique et social et de voir resurgir ce que, dans le passé, l'homme a pu produire de plus terrifiant. Les conséquences désastreuses de la crise de 1929 avec la montée des totalitarismes ne sont pas si lointaines.

Accepter ce questionnement, c'est faire une distinction entre le « travail » et « l'emploi salarié » qui n'en est qu'une forme parmi d'autres. C'est repenser le sens du travail, la place de l'emploi dans la vie des hommes, et le rôle de l'entreprise dans la société. C'est s'ouvrir à deux logiques de pensée et d'action.

La première, que nous appellerons « logique de l'emploi salarié », confond le travail et l'emploi. Elle prône une régulation du système par une série de mesures qu'il nous faudrait accepter afin que le plus grand nombre de personnes puisse avoir accès à l'emploi salarié.

La seconde, « logique de l'activité », est plus novatrice. Elle opère une distinction entre le travail et l'emploi. A l'heure où les modèles existants s'effondrent les uns après les autres, elle imagine un mode de régulation basé sur la remise en cause des fondements mêmes de notre société.

Ces deux logiques ont pour objet de retrouver une cohérence à travers les discours tenus actuellement, rendus parfois cacophoniques par la complexité du problème. Elles permettent une lecture plus facile de toutes les options possibles face

aux grands problèmes de société (politique du travail et des revenus, régulation des échanges commerciaux internationaux...). Elles donnent, enfin, chacune une place claire à l'entreprise à partir de laquelle il est possible de se déterminer. Nous développons dans la suite de ce texte chacune de ces deux logiques. Aucune ne s'inscrit dans un cadre purement libéral ou social. En dehors des modèles existants, elles présentent deux projets, dont les traits sont volontairement forcés. L'important étant qu'elles se refusent d'assujettir des perspectives d'avenir aux seules lois économiques actuelles et qu'elles servent d'ouverture à la réflexion sur le projet de société que nous souhaitons construire.

La logique de l'emploi salarié

La première logique repose sur deux postulats : l'emploi salarié est une condition sine qua non de la dignité de l'homme et la crise actuelle est conjoncturelle.

L'économie étant constituée par des cycles longs, tels que les a décrits Schumpeter inspiré par les théories de Kondratieff, nous serions depuis 1973 dans un cycle décroissant de l'économie, qui devrait prendre fin en 1998. La fin de siècle qui verra l'inversion de la courbe démographique et de fait, la baisse de la population active, devrait également être marquée par une reprise économique et une régression du chômage. Reste à trouver l'innovation technologique qui, comme à chaque début de cycle économique, organisera ce redémarrage. Et à savoir si les nouvelles technologies de communication dont l'arrivée est imminente, le permettront.

Dans cette perspective, le modèle industriel, tel qu'il a prévalu jusqu'à mainte-

nant et l'emploi salarié, comme forme achevée du travail, resteraient la norme. Les entreprises devraient, dès lors, s'employer à relancer le couple croissance/emploi pour permettre l'accès à l'emploi du plus grand nombre, puisque telle est la mission que leur demande la société.

Elles se devraient donc de rechercher l'innovation, mais aussi paradoxalement, de chercher à freiner les conséquences de la course à l'automatisation dans laquelle elles sont engagées pour défendre l'emploi.

L'absence de régulation au niveau international, renforcée par la lutte pour la suprématie mondiale entre les trois grands pôles économiques de la planète (le Japon/l'Asie, les Etats-Unis et l'Europe), nous obligerait à revoir certains acquis sociaux français et européens (droit du travail, SMIC, sécurité sociale, retraites...) qui handicapent notre compétitivité. Le principe de libre-échange devrait être lui aussi être remis en question pour lutter efficacement contre les délocalisations et se protéger de la concurrence étrangère.

Dans cette logique, la société de consommation restant le modèle dominant, tout devra être mis en œuvre pour rechercher une croissance quantitative, toujours plus élevée. Les pays d'Asie nous montrent qu'elle n'est qu'affaire d'innovation, d'énergie au travail et de motivation. Reste à savoir si nous sommes prêts, pour défendre l'emploi, à entrer dans cette logique, jusqu'où et jusqu'à quand, elle peut être acceptable et efficace.

La logique de l'activité

La deuxième logique part de l'idée qu'il nous faut repenser la place de l'emploi et

le sens du travail dans la vie de l'homme parce que la crise que nous traversons est plus structurelle et culturelle que simplement conjoncturelle.

La corrélation entre la croissance et l'emploi n'est plus évidente aujourd'hui. Toutes les études soulignent que même une reprise de la croissance ne pourrait résorber le chômage. En fait, nous serions en train de connaître la fin du plein emploi et tout nous porte à penser que ce processus, avec les avancées de l'automatisation et de la productivité, serait irréversible.

Si l'emploi salarié ne peut plus jouer son rôle d'intégrateur social, capable d'assurer à chaque homme une fonction, un revenu et un statut, et si nous refusons le spectre d'une société d'exclus ou d'assistés, alors il nous faut remettre en cause le fonctionnement actuel de notre société et réfléchir à de nouveaux modes de développement.

Cela nous conduit à nous libérer de la stricte notion d'emploi pour retrouver le vrai sens du travail, conçu comme source d'accomplissement et de lien social et de subsistance pour l'homme. Cela nous amène à opérer une distinction entre « l'activité », c'est-à-dire toute forme de participation à la vie de la collectivité, et « l'emploi salarié » qui n'en est qu'une forme parmi d'autres. Une forme importante qui concernera toujours plusieurs millions de personnes et sur laquelle il convient de continuer à progresser.

En passant d'une logique de plein emploi à une logique de pleine activité, l'homme assumerait la révolution du temps pour parvenir dans sa vie à un équilibre plus soutenu entre le temps consacré à l'emploi et le temps hors emploi. Il nous faudrait pour cela revaloriser toutes les formes d'activités, leur donner une réelle

valeur ajoutée et considérer qu'elles requièrent des compétences et des savoir-faire précis. Ainsi les gisements d'emplois nombreux dans le domaine des services marchands et non marchands pourraient être exploités.

Cette nouvelle forme de socialisation entraînerait la rupture du lien emploi/salaire. La notion de revenu ne serait plus simplement liée à un emploi salarié, mais plus largement à l'exercice de toute activité. Certains défendent l'idée d'un revenu minimum d'existence qui serait le droit reconnu à chaque être humain de participer au progrès de la société. Dans ce cas, un revenu d'activité pourrait venir compléter ce revenu d'existence, en fonction de la participation de chacun à une activité de production, qu'elle soit salariée ou non.

Les entreprises auraient pour mission, clairement affichée, moins de créer des emplois que de créer des richesses. Libérées de l'exigence de créer des emplois qu'elles ne sont plus en mesure de satisfaire, les entreprises auraient alors toute latitude pour se montrer plus innovantes, plus productives, pour développer leur rentabilité, pour produire les richesses matérielles et financières nécessaires au fonctionnement de la société.

Une politique, qui passerait par une refonte de notre système fiscal, devrait

être établie pour redistribuer les richesses produites au sein de la société.

Cette dernière logique pourrait nous sortir du dilemme protectionnisme/libre-échange pour négocier une vision équilibrée du monde qui permettrait de mettre en perspective les efforts de chacun plutôt que de se livrer à une lutte acharnée pour la suprématie mondiale qui ne conduit plus à rien. Elle pourrait s'épanouir dans le cadre d'une redéfinition des objectifs et de l'organisation des institutions mondiales nées des accords de Bretton Woods et qui sont aujourd'hui inadaptées pour faire face à la situation internationale.

Ces approches rapidement esquissées ne sont bien sûr pas exhaustives. Elles sont à nuancer. L'essentiel est qu'elles permettent à chacun d'entre nous de s'interroger sur cette fin de XX^e siècle qui voit notre société occidentale confrontée à une crise qui la remet en cause. Crise de transition, passage d'une société à une autre, nous sommes dans l'ère des ruptures entre une société industrielle qui a plus de cent ans et une nouvelle société qui n'a pas encore de contours.

Pour gérer le passage d'une société à une autre sans reproduire les modèles qui sont les nôtres, il nous faut lever les tabous qui bloquent notre réflexion.