

Zeitschrift: Revue économique et sociale : bulletin de la Société d'Etudes Economiques et Sociales
Herausgeber: Société d'Etudes Economiques et Sociales
Band: 51 (1993)
Heft: 2

Artikel: Le chômage structurel : un changement de société
Autor: Tavel, Charles
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-140221>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 01.04.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

LE CHOMAGE STRUCTUREL

UN CHANGEMENT DE SOCIETE

Charles TAVEL
Genève

Il y a peu de temps encore nos économistes et nos autorités croyaient au chômage conjoncturel. A la reprise, pensait-on, ce chômage disparaîtrait. Puis on admit, récemment, l'existence d'un chômage structurel et on prévoyait aux dernières nouvelles un chômage plancher de 2,5% de la population active. Nous aurons beaucoup de chance si nous atteignons ce résultat. Il faut cependant admettre qu'il faut tout faire pour en arriver là. Car une société libérale, solidaire par nature, ne peut pas accepter que certains de ses membres soient atteints par ce fléau. Ne pas travailler utilement, ne pas avoir la conviction qu'on sert à quelque chose, sentir qu'on vit aux crochets de la société est inacceptable pour tout membre d'une société évoluée. La permanence d'un tel état ne peut qu'aboutir à la destruction de cette société.

Pour songer aux remèdes il faut d'abord prendre clairement conscience des causes et des effets de ce chômage structurel. Prévisible dès le début des années 70 ¹ il n'a fait que croître depuis. A fin 1992 l'OCDE comptait 32 millions de chômeurs. Elle en prévoit 34 pour 1993. La CE, elle, pronostique en son sein un taux moyen de chômage de 11% en 1993 et de 11,5 % en 1994. La tendance est donc à la hausse. A quoi cela tient-il?

Les causes du chômage structurel

La première cause est de nature sociale: **le travail professionnel de la femme**. En 1960 on comptait en Suisse 923.700 femmes professionnellement actives. En 1991 elles étaient déjà 1.362.700. En 31 ans leur nombre s'est accru de 438.000. Cette croissance a toutes les chances de se perpétuer.

La deuxième cause est de nature économique. Il s'agit bien entendu de **l'augmentation de la productivité du travail**. Dans le **secteur primaire**, qui a passé de 13,47% de la population active en 1941 à 5,6% en 1991, les choses ne s'arrêteront pas non plus

¹ C. TAVEL: L'Ere de la Personnalité, CNRS, Paris, 1975, p. 104-105.

là. En abaissant le taux à 3,5%, qui représente plus que les taux actuels de l'Allemagne, de la Belgique ou de la Suède, nous perdrons encore quelque 75.000 agriculteurs: nous en avons déjà perdu 196.200 depuis 1960!

Dans le **secteur secondaire** 229.000 places de travail ont disparu en 25 ans malgré la création de nombreux emplois nouveaux. Notre secondaire représente actuellement 34,4% de la population active. Un abaissement, non invraisemblable, à 20% dans les prochaines décennies nous ferait encore perdre de 500 à 550.000 emplois industriels: aux USA le taux du secondaire se situe déjà aujourd'hui à 26,2%. C'est en particulier le secteur des machines, influencé par la venue inévitable du CIM, qui sera le plus concerné.

Quant au **secteur tertiaire**, qui avait jusqu'ici régulièrement absorbé les pertes d'emploi des deux autres secteurs, il a cessé récemment de croître et il risque même de décroître: la productivité est spécialement mauvaise et il va devoir faire un effort tout spécial pour l'améliorer. Il sera atteint, et il est grand temps, par la nécessité de décartellisation. Confronté à une concurrence croissante, invité dans certains domaines à mieux utiliser une informatique graduellement moins coûteuse et plus efficace, il risque plus de voir son personnel décroître ou se stabiliser que croître comme par le passé.

Quant à la **troisième cause** de chômage structurel, **les restructurations**, elle s'apparente à la deuxième mais n'est pas, comme elle, directement tributaire du progrès technologique. Elle résulte plus d'une prise de conscience que la vie trop facile que nous avait valu la croissance aisée d'après guerre devait faire place à plus de rigueur. Il convient certes de mieux utiliser les possibilités du progrès technique mais il faut aussi assainir les structures, annihiler les faux frais, en bref "dégraisser". Et cet effort se fait inmanquablement au détriment de l'emploi.

A cela s'ajoute le fait que les capacités de production de secteurs entiers ont atteint, voire dépassé, les possibilités d'absorption des marchés: on sait déjà que la sidérurgie européenne devra supprimer d'ici à l'an 2000 une centaine de milliers d'emplois de plus et que les charbonnages de la Ruhr dénonceront d'ici fin 1994 20.000 places de travail. L'industrie automobile dégraisse partout. D'ici à fin 1994 VW supprimera 30.000 postes de travail (dont 12,500 en Allemagne) bien qu'elle soit le No 1 de la production européenne, Mercedes-Benz 40.000 (dont 27.500 dans les voitures), BMW 3.000, Opel 6.000, Ford Europe 5.000, Volvo 6.000, sans compter GM 74.000 (21 usines supprimées). Et que dire de l'informatique? IBM 100.000, Digital 20.000, Siemens-Nixdorf 6.000, Wang 5.000... Dans le même ordre d'idées, la construction, en Suisse comme partout, a dépassé ses limites et les aides qu'on lui apporte n'ont guère pour effet que de retarder une restructuration inévitable.

A cela s'ajoutent **les transferts de production à l'étranger**: Swissair déplace en Inde sa comptabilité (800 postes concernés), la maintenance des Boeing en Irlande (1.800). Elle devra encore supprimer des milliers d'emplois au sol. Sans parler d'Ascom

(500 emplois de moins en 1993), des banques (une vingtaine de milliers à terme), d'ABB, de Sulzer, de Landis & Gyr, etc. etc. On observe de même la continuation de l'émigration des productions vers le Tiers Monde: la main d'oeuvre indonésienne par exemple, très valable et très motivée, coûte cinq fois moins que la nôtre. **Le refus de signer l'EEE** aura certainement aussi des conséquences sur l'emploi, les nouveaux investissements risquant de se transférer en partie dans les pays de la Communauté européenne. Déjà, de 1988 à 1991, les entreprises suisses avaient créé dix fois plus de postes à l'étranger qu'en Suisse.

Mais ce n'est pas tout: la disparition d'emplois rémunérés procède aussi d'autres évolutions: **la concurrence accrue, dans bien des secteurs, des pays du SE asiatique**, sans compter, **l'avènement du do it yourself** où chacun se met à faire pour lui-même ou pour son voisin, gratuitement ou au noir, des travaux autrefois confiés à des artisans. Quant au **travail au noir**, grandement effectué par des étrangers illégaux, il concernerait déjà 150.000 à 300.000 emplois que n'occupent pas des chômeurs. OU BIEN?

Constatons à ce propos que la Suisse compte aujourd'hui officiellement quelque 150.000 chômeurs (mars 1993) suisses et étrangers. Mais elle hébergeait, au 31 décembre 1992, 893.479 salariés étrangers en situation régulière, sans compter les saisonniers, les quelque 30.000 fonctionnaires internationaux, les 50.000 demandeurs d'asile ni les 70.000 yougoslaves en hébergement temporaire. Nous avons donc plus de 900.000 étrangers régulièrement occupés contre quelque 150.000 chômeurs. Et cette force de travail avait augmenté de 6,3% en 1990, de 2,8% en 1991 et de 0,5% en 1992. Or cela provient en grande partie du fait que nos concitoyens ne veulent plus exercer certains métiers comme l'hôtellerie, les services de santé, les aides agricoles ou la construction, qu'ils soient considérés comme trop pénibles ou se situent au dessous de l'attente, voire de la dignité. Dans d'autres cas il y a inadéquation entre l'offre et la demande: on manque de personnel qualifié suisse dans certaines formations. Dans d'autres cas encore, les chômeurs manquent de mobilité géographique: ils ne veulent pas se déplacer pour occuper une position pourtant adéquate mais loin de leur domicile actuel. Dans la plupart de ces cas on a à faire à du "chômage volontaire": il ne devrait souvent pas être indemnisé pendant plus qu'une courte période nécessaire à localiser les opportunités. Et il sera essentiel au surplus de pénaliser les abus, dont on sait qu'ils existent sans vraiment pouvoir en mesurer l'ampleur.

Nous devons malgré tout constater que les emplois perdus par le chômage structurel le sont en principe définitivement. On doit même ajouter que le retour, inévitable, de la conjoncture ne va que peu améliorer les choses. Compter, pour régler le problème du chômage, sur une croissance permanente de la demande est peu réaliste car l'offre correspondante sera fournie, grâce à l'augmentation de la productivité, par une main d'oeuvre guère accrue. Certains marchés au surplus sont arrivés à saturation et la tendance écologique, très défendable, à mettre sur le marché des produits à longue durée de vie n'arrangera pas les choses. Il faut donc chercher les remèdes ailleurs.

Que peut-on faire?

Avant d'aborder l'analyse des interventions possibles, il faut d'emblée affirmer qu'il n'existe pas **une** solution miracle et qu'il s'agit d'un problème de fond: nous entrons dans une ère nouvelle. **Il faudra créer un nouvel état de fait où chacun puisse travailler et travailler utilement.** Fondamentalement nous faisons face à une grande chance: grâce au progrès technologique on pourra travailler de moins en moins pour se procurer les biens et les services requis par la société. C'est au moins théoriquement vrai. Dans la pratique toutefois cela dépendra des situations.

La deuxième réflexion qui vient à l'esprit est que le travail ne manquera pas à ceux qui seront les meilleurs, entreprises ou individus. **Il faut donc avant tout s'efforcer d'être compétitif.** L'augmentation de productivité est une condition de survie. Ceux qui s'y opposeraient devraient en supporter les conséquences et il serait faux que la société paye pour leurs manquements.

La troisième remarque est qu'il faudra sérieusement distinguer entre les interventions qui sont réalistes et celles qui sont de pures vues de l'esprit. Certaines solutions proposées aujourd'hui, pour logiques qu'elles paraissent, sont totalement inefficaces.

Enfin, si l'Etat a dans cette situation quelques devoirs à remplir, il ne faut certainement pas compter sur lui pour résoudre le problème de fond. La plupart de ses interventions ne peuvent se résumer qu'à des remèdes symptomatiques.

Voyons malgré tout ce que peut faire l'Etat

Il peut et doit fournir des indemnités de chômage. C'est un dû dans la mesure où il s'agit d'une assurance dont les primes ont été versées par les salariés et par l'économie. Mais ce ne peut être qu'une aide très temporaire. Elle ne résout rien.

L'Etat a par contre un devoir d'intervention dans la formation. Nous devons actuellement faire appel à l'étranger pour occuper d'assez nombreux emplois qualifiés. Il y a quelque chose de faux à cela dans un pays qui se vante du niveau de son éducation. Il faut donc repérer les formations qui nous manquent et y remédier. La Confédération par exemple a pris une heureuse initiative en créant les centres de formation CIM. Il faut de plus prendre très au sérieux la formation continue. Elle incombe en principe à l'entreprise, voire à la profession, mais l'Etat peut, sur certains plans, leur accorder son appui. Il en est de même pour le recyclage de formations rendues obsolètes par le progrès technique.

Il est un autre devoir de l'Etat: dans toute la mesure où la compétitivité est l'une des seules vraies solutions de fond, il lui incombe de supprimer tous les obstacles inutiles qu'au cours des ans il s'est ingénié à mettre sur le chemin des entreprises. Ils sont légions, allant des lois aux normes, aux procédures de contrôle et aux régimes d'autorisa-

tion: dans la construction par exemple on a laissé s'instaurer un nuisible régime de roitelets.

Il importe au contraire que l'Etat développe toutes sortes de formes d'incitation. Nous sommes par exemple l'un des seuls pays dont la fiscalité pénalise le capital-risque au lieu de l'encourager et où règne encore la double imposition des revenus des sociétés anonymes.

En dernière analyse enfin, la maître mot est: **flexibilité**. C'est moins le cas en Suisse, mais dans les pays de la CE les régimes socialistes et les syndicats ont réussi à imposer des normes, le SMIG entre autres, dont l'application décourage la création d'emplois, dans les PME surtout. Chez nous l'indexation des salaires a pour effet un manque de flexibilité qui aboutit au même résultat. L'influence des nantis (les salariés occupés représentés par les syndicats) est disproportionnée par rapport à celle des chômeurs prêts à travailler en dehors de ces normes. Démontage social? Nous verrons plus loin comment aborder ce problème.

Le chômage, un problème de société

Que peut faire cette dernière? J'ai décrit les solutions possibles dans un livre ¹. Je voudrais ici faire surtout allusion à celles dont le succès tient à un "état d'esprit nouveau".

1. La coopération doit remplacer la confrontation

Il importe, rappelons-le, de faire mieux que les autres pour assurer le succès. Il ne fait aucun doute que, dans le passé, la Suisse a tiré sa prospérité de la "paix de travail". C'est cette approche qu'il faut perpétuer. Pour y réussir une nouvelle initiative s'impose.

On a peine à réaliser aujourd'hui que le salarié est un homme très différent de ce qu'il était autrefois. Mieux éduqué, doté d'un meilleur niveau de vie, il est devenu plus responsable, plus apte à comprendre les situations, mieux capable d'initiative. Il importe qu'il devienne rapidement **un vrai partenaire actif** dans l'entreprise. Tout le monde doit pouvoir tirer à la même corde. Chaque collaborateur doit pouvoir se donner sans restriction à sa tâche, y apporter le meilleur de lui-même sans arrière-pensée. Non seulement il doit fournir un travail intensif et consciencieux et éviter l'absentéisme, mais encore il doit pouvoir faire apport de sa créativité, de sa volonté d'améliorer les choses, comprenant que sa prospérité dépend de celle de son entreprise ou de l'Etat qu'il sert. Dans cet état d'esprit la grève devient une manifestation étrangère et anachronique. Dans cet état d'esprit aussi il devient possible de chercher ensemble des apports à la

¹ C. TAVEL: L'Essence du Libéralisme moderne - Une affaire d'état d'esprit, Gilles Attinger, Hauterive, NE, 1992.

diminution du chômage. On a proposé par exemple en Allemagne des ententes entreprise par entreprise permettant de rémunérer en dessous des normes des chômeurs de longue durée et ce pour un maximum de trois ans. Mais cette suggestion a soulevé des tollés auprès des syndicats.

Evidemment cette bonne volonté a son prix. Comment parler d'un partenaire à part entière si on ne joue pas le jeu avec lui. **Cela présuppose une forme évoluée de participation.** Ce mot effraye à cause du sens que lui ont donné certains syndicats qui, dans la bataille politique, y ont vu l'occasion de jouer un rôle central dans la conduite des entreprises. Evidemment cela est faux à deux titres:

- d'abord l'interlocuteur de la direction doit être une commission élue du personnel et du personnel seul. Les membres "hors entreprise", tels que fonctionnaires syndicaux, y seraient des corps étrangers. Les syndicats sont une institution nécessaire à condition d'être puissante, représentative et intelligente. Mais les syndicats ne doivent intervenir qu'au niveau macroéconomique, pas à celui des entreprises.
- en deuxième lieu, il faut laisser à chacun ses responsabilités. Les directions, qui ont été choisies pour diriger, doivent pouvoir prendre leurs décisions stratégiques et gérer l'entreprise en toute indépendance, agir rapidement et sans encombre.

Le partenariat toutefois a pour objectif de rendre tout le monde solidaire. A ce titre les managements se doivent d'**informer** aussi complètement que possible sur l'état de l'entreprise et sa situation financière notamment, sur les perspectives et les difficultés. Ils doivent aussi **former** pour permettre au personnel de comprendre les situations. Dans la mesure du possible ils doivent consulter avant de décider. Dans certaines situations ils doivent introduire la cogestion (fonds de pension, restaurants d'entreprise...). De façon générale le personnel cherche à avoir son mot à dire dans les situations qui le concernent directement dans la vie de tous les jours. Il ne se soucie guère de partager les responsabilités et les risques aux plans stratégiques et financier.

Il convient évidemment d'ajouter que, dans son rôle de partenaire, le personnel doit toucher sa part, sous des formes bien établies, du succès financier de l'entreprise. Comme partenaire coresponsable toutefois il devra aussi consentir des sacrifices (comme les actionnaires d'ailleurs) quand les choses tournent mal.

2. Il est certains clichés sociaux qui se sont implantés dans les esprits et qui demanderaient à être revus.

L'un d'entre eux est que la réussite de l'individu est liée à l'obtention d'un titre universitaire. Cette croyance est en partie responsable du fait que les fonctions d'apprentissage sont tombées en discrédit et que l'on manque cruellement d'apprentis. Si les progrès de la société sont indiscutablement liés à ceux de l'éducation, ils ne sont pas indissolublement liés au nombre des universitaires dont la qualité importe bien plus que la quantité.

De même, si le travail professionnel de la femme est devenu une exigence sociale, il ne doit pas nuire pour autant à l'équilibre et à l'éducation si fondamentaux des enfants pour qui les crèches ne sauraient être une alternative à l'influence familiale. Dans la mesure où le rôle irremplaçable de la mère et/ou du père de famille sera remis à l'honneur (pour les années d'enfance et d'adolescence tout au moins) un apport sera aussi fait au problème de l'emploi. La nature a ses lois qu'il peut être occasionnellement criminel de violer.

3. Reste posée la question du partage du travail

Ici il convient de distinguer fermement entre les solutions irréalistes et celles qui sont imaginables. Irréaliste est la suggestion syndicale de l'abaissement incrémentiel de la durée du temps de travail (travail hebdomadaire, âge de la retraite). Elle a été tentée en France avec des résultats désastreux: en fait elle va à fins contraires. Comme on ne peut pas remplacer un vingtième ou un dixième des postes de travail (dans les PME en tous cas), l'employeur n'a le choix qu'entre trois solutions: diminuer sa production - augmenter la productivité par l'achat de machines - compenser par des heures supplémentaires. Quant à l'abaissement de l'âge de la retraite, il est financièrement impensable dans le contexte démographique actuel. Il est plutôt impératif de songer au contraire à une élévation, à moins que les retraités admettent de diminuer leurs pensions au prorata. Ils devraient alors avoir le choix. Mais pourquoi donc est-ce les pays où l'on travaille le plus, comme le Japon et la Suisse, qui ont les plus bas taux de chômage?

Il est indéniable que l'augmentation de la productivité permettra d'abaisser les temps de travail. Mais la productivité est si différente d'une activité à l'autre que les décisions à ce sujet devront être prises d'entente avec le personnel, entreprise par entreprise. Cela sera aussi nécessaire à cause du choix à faire entre horaires, revenus et maintien de la place de travail en compensation des augmentations de productivité.

Il existe toutefois des formes plus réalistes de partage du temps. L'une d'entre elles est le travail à temps partiel. La mère, le père, ou même les deux se mettent à ne travailler qu'à la demi-journée pour pouvoir s'occuper des enfants. On objecte souvent que cette formule n'est pas applicable. C'est inexact. Elle s'avère même, du point de vue de l'employeur, souvent favorable. L'apport de ceux qui travaillent à mi-temps est fréquemment supérieur à l'apport de ceux qui travaillent à plein temps. Il existe une foule de tâches exécutives qui permettent ce partage, même s'il s'applique mal aux cadres ou à certaines fonctions.

Une autre approche qui trouvera des applications toujours plus nombreuses sera le travail temporaire. C'est une solution déjà adoptée par toutes sortes de spécialistes dont l'intervention n'est souhaitée que pour des tâches et des périodes limitées: spécialistes en informatique dans les PME par exemple. Le travail temporaire rejoint d'ailleurs les

voeux de jeunes toujours plus nombreux qui préfèrent le travail autonome au travail salarié mais ont besoin d'un revenu complémentaire.

4. Il faut craindre toutefois que ces interventions ne suffisent pas à régler les problèmes de tous les chômeurs.

Or nous **devons** offrir à chacun la possibilité de travailler utilement. Il y a bien des tâches, relatives au social, à l'environnement, aux infrastructures etc. qui sont aujourd'hui insuffisamment remplies: aide aux vieillards toujours plus nombreux qui peuplent les asiles mais préféreraient finir leurs jours chez eux; aide aux malades isolés qu'il serait préférable de traiter de façon ambulatoire; crèches... Songeons aussi à l'entretien des sous-bois, des sentiers, des berges.

Ces tâches devraient être remplies par des fondations dirigées par des professionnels ou d'anciens professionnels volontaires qui concluraient avec les communautés des contrats de droit privé. Les moyens de l'assurance chômage pourraient entre autres servir à les financer. Ces emplois devraient en principe n'être que temporaires et inciter les chômeurs à se chercher une occupation plus permanente.

Conclusion

En fin de compte le changement de société requis ne pourra reposer que sur la solidarité. Mais celle-ci est, par définition, à double sens et requiert un apport de chacun. Elle ne peut pas résulter de la confrontation, toujours accompagnée de l'exigence que l'autre fasse l'apport. Elle profite à chacun mais ne naîtra que d'une société où tous partageront à nouveau des valeurs telles que la famille, la spiritualité, les sens de la communauté et une forme de foi qui, en fin de compte, est la dynamique qui propulse les sociétés.

Nous sommes menacés par les égoïsmes individuels, l'esprit matérialiste et l'affirmation perpétuelle de "droits" non assortis de "devoirs". Le changement de société qu'exige notre entrée dans l'âge du chômage structurel ne trouvera de solutions qu'inspirées par un changement d'état d'esprit. Celui-ci doit à nouveau être animé par des "valeurs" fondamentales. L'humain sera destiné, comme toujours, à dominer l'économique et le social.