QUELQUES INTERROGATIONS SUR LE CONCEPT DE TRAVAIL, D'EMPLOI ET DE CHÔMAGE

par

Alain COTTA

Professeur à l'université de Paris IX

PRÉSENTATION :

Les problèmes de l'emploi et du chômage, que connaît actuellement, et sans doute pour quelques temps encore, l'ensemble du monde occidental, conduisent à s'interroger sur les principaux aspects qui en constituent l'origine et la caractéristique.

Cet effort d'analyse, susceptible de permettre la mesure comme l'action, nécessitait l'établissement préalable d'un cadre de réflexion applicable à la situation contemporaine de la France.

« La théorie de l'économie de l'emploi », étude réalisée à la demande du ministère du Travail et de la Participation par le professeur Cotta dans le cadre de l'AREPA (Association de recherches économiques pures et appliquées) contribue à une telle élaboration.

Ayant examiné l'évolution dans le temps des principaux concepts utilisés pour analyser le chômage, puis la mesure statistique de ces concepts en France et dans les principaux pays de l'OCDE, l'auteur recense les travaux, recherches et applications économétriques permises par l'estimation chiffrée.

Dans la quatrième partie de ce travail — intégralement reproduite ici — Alain Cotta conclut à la nécessité de repenser les concepts de travail, d'emploi et de chômage afin de les rendre davantage aptes à l'analyse des problèmes vécus aujourd'hui.

De fait, la rapide croissance du tertiaire, les nouveaux clivages apparus tenant à la qualité et au contenu informationnel du travail, enfin l'idée de « travail social » imposent une remise en question des conceptions traditionnelles exprimées jusqu'à présent en termes de « travail marchandise » ou de « travail productif ».

Le concept de travail est, sans doute, le plus ancien et le plus fondamental de la science économique. Mais aussi celui où les accords durables ont été et demeurent faits de compromis et de souci de ne pas rouvrir constamment un dossier que l'on pressent explosif. Le débat sérieux ne commence qu'avec la fin de l'esclavage et coïncidera avec les débuts de l'industrialisation. Ces deux grandes périodes de nos civilisations se retrouvent, cependant, dans une dualité de contenu qui court depuis deux siècles : le travail est marchandise et il est activité productive. **Qu'il soit marchandise** tient à ce que la transformation de notre environnement organique ou minéral (la Nature) implique l'activité de la matière vivante organisée. Et que les pouvoirs garants des relations entre les êtres et les choses ne peuvent qu'interposer entre eux et chaque individu des institutions contraignantes — que l'on peut appeler Marché — où s'établit le contenu précis des implications (emploi vient de *implicare*) de chaque contribution personnelle : la quantité et le prix de son travail. En ce sens, le premier marché du travail est l'esclavage, dont la féodalité ne sera qu'un prolongement discret et plus pudique. Il faudra attendre le desserrement des contraintes sociales pour que le salaire puisse être considéré comme un prix régulateur de l'offre et de la demande de travail. Auparavant les guerres victorieuses suffisaient aux Pharaons pour se faire construire les abris de leur survie privilégiée; et les trois ordres pour que deux d'entre eux vivent du travail du troisième. Mais la théorie de l'équilibre retient, aujourd'hui encore, que l'arbitrage loisir-travail s'opère, à indifférence donnée, à partir du salaire réel dont les évolutions à court comme à long terme doivent assurer l'absence de chômage involontaire au terme des ajustements qui voient naître la quantité de travail, sa durée moyenne et, donc, l'emploi total.

Qu'il soit productif est une affirmation presque séditieuse avant l'industrialisation (1), puisqu'elle porte en elle la condamnation sociale de tous les chômeurs volontaires et qu'elle est, sans doute, à l'origine d'une modification révolutionnaire des systèmes de valeur : ne pas travailler était, pour certains, un droit légitime, avant de devenir la manifestation de la richesse et du prestige.

Désormais cet état sera celui du parasite. L'industrialisation ne fera que précipiter cette évolution. Le travail devient la source de toute valeur (2) pour Ricardo, le fonds primitif d'Adam Smith, le capital variable de Marx, avant que, sans solution de continuité, il puisse être considéré, par Keynes, comme l'unique variable déterminante des résultats de notre activité : le PNB. Il ne semble pas qu'il y ait eu, pour les premiers classiques, de volonté d'accélérer une évolution sociale qui allait mettre tout un chacun (ou presque) au travail mais simplement le souci de peupler le concept des conditions nouvelles de l'activité laborieuse : sa division et, surtout, l'accroissement considérable de son pouvoir de transformation de la Nature rendu possible par le détour utile énergétique. L'industrialisation est, d'abord, révolution des modes de production et d'utilisation de l'énergie. D'où l'imprégnation physique de tous les concepts. La « productivité » est une version à peine modifiée du rendement énergétique. Le « travail » n'a même pas à supporter d'adaptation. Il est force déplacée qui, couplée à une machine, elle-même résultat d'efforts préalables (le détour utile, le capital constant, le travail mort, l'investissement, etc.) est de plus en plus productive. Si l'évolution de l'emploi reste déterminée par des conditions démographiques — un peu oubliées parce que extérieures au cœur homogène du processus énergétique — travail, productivité de travail, accumulation des machines et salaire réel ne veulent que traduire les multiples aspects individuels et sociaux de la domestication accrue des forces de la Nature par une force musculaire qui ne se dépense que pour mieux s'épargner demain.

Le concept de travail, tel qu'il est utilisé aujourd'hui, n'a guère subi de modifications depuis près de deux siècles. Le traitement des fonctions de travail ou d'emploi dans les différents modèles économiques (1) apporte une preuve supplémentaire du contenu d'une orthodoxie à peu près unanime :

i. Le travail est un effort, une dépense d'énergie, à laquelle compensation est due;

ii. Il est un devoir individuel, intégré en tant qu'obligation aux systèmes de valeur sociaux et dont l'accomplissement est contrôlé;

iii. Travail et emploi ne sont que la traduction de la même activité dont se déduit la durée moyenne;

iv. Les compensations du travail sont à court terme le salaire réel et à long terme la diminution de l'effort;

v. Quantité de travail social et production nationale sont bijectivement liées.

Qu'une telle orthodoxie garde encore de nombreuses justifications ne saurait être discutée pas plus, cependant, que ne peut l'être le sentiment de son inadéquation à contenir des multiples modifications

(1) John Child estime dès le début du XVII[e] siècle que les progrès de l'emploi révèlent la santé d'une économie et en 1702 Brewster publie un essai intitulé « Le plein emploi de toute la main-d'œuvre nationale est le plus sûr moyen d'attirer les espèces dans le royaume ».

(2) David Ricardo, *Principe*, Éditions françaises, tome I, p. 13; Adam Smith, *Recherches*, p. 3.

(1) On ne peut que noter, à des variétés près, la grande similitude avec laquelle la demande de travail est traitée dans le monde contemporain. Ainsi dans des modèles tels que « Metric » ou « Star », la demande de travail est fonction de la production anticipée. On doit aussi constater que le salaire, nominal ou réel, a pratiquement disparu de toutes les fonctions d'emploi, ce que traduit le glissement indiscutable du contenu marchandise vers le contenu productif dans le concept de travail.

des attitudes des hommes face au travail dans les économies qui ont atteint notre niveau et notre mode de développement. Quelques-unes de ces évolutions valent interrogation.

1. La sujétion du concept de travail aux modes de production industriels ne peut que rendre son pouvoir dépendant de l'importance absolue et relative de l'Industrie dans la production sociale, du moins à supposer que les autres types d'activité impliquent un « travail différent ».

Une première constatation s'impose : celle de la croissance désormais arrêtée, voire interrompue du secteur industriel qui semble devoir plafonner à 45 % de la production totale avant de décroître assez légèrement mais régulièrement comme le suggère l'exemple californien (1). Les activités industrielles sont désormais loin d'être majoritaires et ne paraissent pas pouvoir le devenir. Il n'est pas inutile de rappeler qu'en France l'Industrie et le Bâtiment n'absorbent pas 37 % de la population active (36,8 % exactement) et que l'Agriculture ne représente plus que 9,5 % des emplois totaux. Les autres activités sont donc majoritaires (53,5 %), avec le commerce (11,2 %), les transports (5,8 %), les autres services marchands (11,1 %) et les services non marchands — administrations (17,7 %) (2).

Ainsi, dans les économies développées, moins d'un individu sur deux exerce son activité dans des secteurs qui relèvent des processus énergétiques de la civilisation industrielle.

Une seconde précision s'impose alors, relative à l'évolution connue par ces processus à l'intérieur même de l'industrie depuis près de 50 ans. Trois techniques de production y sont désormais clairement distinguées (3).

1° Le stade de la machine mécanique où s'utilisent ensemble l'énergie et l'information. La dissociation théorique énergie/information n'y est pas nécessaire puisqu'elle n'existe pas au niveau de l'outil.

2° Le stade de la machine énergétique qui transforme l'énergie. C'est la machine de la révolution industrielle qui a déterminé notre conception du travail.

3° Celui des machines automatiques à commande numérique, en particulier, où, avec évidence, la relation entre modification de la nature et *quantum* d'énergie n'existe plus sous sa forme précédente et où il faut, donc, utiliser le nouveau concept d'information et de messages pour continuer à décrire et à maîtriser la vie des machines.

(1) Où la production industrielle se situe désormais à 25 % de la production totale.

(2) On peut d'ailleurs noter que, depuis 1973, dans une population active faiblement décroissante (— 100 000), agriculture, industrie et bâtiment ont perdu près de 400 000 emplois.

(3) Sur cette évolution technologique consulter Raymond Ruyer, *La cybernétique et l'origine de l'information*, Flammarion.

Bien qu'un phénomène de substitution entre ces trois techniques ait commencé depuis longtemps, il est désormais évident que toute l'évolution présente ou future des grandes technologies industrielles est gouvernée par la substitution systématique de l'information à l'énergie dont les deux conséquences sur le travail sont évidentes. D'abord la suppression de tout travail proprement musculaire et son remplacement par l'attention nerveuse nécessaire au contrôle des opérations; ensuite, une brusque discontinuité de sa « Productivité », comme en attestent les dernières unités de production automobiles au Japon. A l'intérieur même d'un secteur énergétique, dont l'importance relative pour l'emploi ne cesse de décroître, les modes d'exercice de l'activité humaine ne vont donc pas cesser d'évoluer de l'effort énergétique vers le contrôle informationnel.

La troisième constatation qui s'impose est précisément propre au développement rapide du secteur non industriel ou non énergétique. Sa complexité est telle qu'elle échappe désormais à une analyse qui se contenterait du seul « secteur tertiaire » pour des raisons évidentes (hétérogénéité de ses activités, distinction purement formelle entre secteurs secondaire et tertiaire, etc.). De même est-il dangereux, comme le montrent deux tentatives récentes, celles de Machlup et de Porat, de verser dans l'utilisation immodérée de la notion d'information et d'opérer une séparation définitive entre deux secteurs : celui de l'énergie et de l'information (1). Bien que le travail de M.U. Porat soit à certains égards critiquable, il a, néanmoins, le mérite de se livrer à une évaluation originale, transverse aux exercices habituels conçus à partir de la notion de secteur d'activité, de l'importance absolue et relative des secteurs de l'information et du reste de l'économie dit secteur non informationnel. Les résultats auxquels il parvient (pour l'année 1967) sont, en effet, significatifs. Le poids du secteur de l'information (primaire et secondaire), envisagé du simple point de vue production totale (CA), production finale et valeur ajoutée est respectivement égal à 32 %, 25,3 % et 46,2 % du PNB (2).

Importance du secteur de l'information aux USA (1967)

	Production totale	Production finale	Valeur ajoutée
Secteur de l'information primaire.....	17,9	21,9	25,1
Secteur de l'information secondaire.....	14	3,4	21,1
Secteur non-informationnel.	68,1	74,6	53,8

(1) Machlup, *The production of knowledge and distribution of knowledge in the U.S.*, Princeton University Press, 1962 ; M.U. Porat, *The information economy*, Definition and Measurement, U.S. Department of Commerce, mai 1977.

(2) A. Cotta, *Note sur l'économie de l'information*, Cahiers du CREPA, n° 11.

Indépendamment des problèmes de définition que toute évaluation de ce type pose, au moins deux conclusions se dégagent. L'une directe, qui voit le secteur de l'information, sûrement non industriel, représenter près de 50 % du PNB et à peu près autant des emplois totaux. La seconde, indirecte, naît de la comparaison du poids relatif du secteur de l'information secondaire selon que l'on considère la production finale ou la valeur ajoutée. La différence (3,4 % comparée à 21,1 %) s'explique essentiellement par la nature du secteur ainsi baptisé : il s'agit, en fait, de tout l'appareil bureaucratique, privé et public qui représente effectivement près du quart de la valeur ajoutée et plus des emplois. Si l'on fait la différence, pour les trois secteurs, des revenus finaux et des biens finaux dont ils sont l'origine, on aboutit à la constatation selon laquelle près de 165 M. de $ soit 20 % du PNB, sont transférés du secteur non informationnel (alias industriel) vers le secteur de l'information primaire (+ 25) et, surtout, vers le secteur de l'information secondaire (bureaucratie) [+ 145].

Mais le plus intéressant, pour apprécier l'évolution des types d'activités, en cette seconde moitié du siècle, est de distinguer cinq secteurs :

— le premier est celui où s'opère la création de la connaissance nouvelle et dont dépend la transformation des modes de production futurs en particulier, la substitution énergie-information;

— le second est celui de la diffusion de ces connaissances (éducation sous toutes ses formes);

— le troisième est le secteur de l'information au sens, à notre avis, propre du terme. Il comprend toutes les activités utilisant les hommes et les machines qui opèrent la substitution de l'information à l'énergie sur le lieu même de la production des biens et des services;

— le quatrième est celui de la communication, au sens, lui aussi, précis du terme et regroupe tous les agents de la coordination, quels qu'en soient les moyens, des activités sociales;

— le cinquième, dit secteur bureaucratique, comprend toutes les activités nécessaires à la gestion, l'administration et le contrôle des organisations publiques et privées.

Pour l'année 1967, l'importance de ces secteurs est la suivante :

	Revenus totaux	Part des revenus des salariés
		%
Production de savoir.....	47	10
Diffusion du savoir.....	28	6
Information.....	74	16,2
Communication.....	34	7,4
Bureaucratie.....	59	12,7
	242	53

Ainsi, aux USA, plus de la moitié des salaires et plus de la moitié des emplois étaient, à la fin des années 60, imputables à des activités de création, de manipulation et d'échanges d'information. Une évaluation de même secteur, de la répartition de la population active aux USA en 1980, laisse aux emplois agricoles une part de 3 %, aux industriels de 22 %, aux services de 30 % et à l'information de 48 %.

Les emplois industriels ou agricoles n'y sont plus que très minoritaires, le quart environ des emplois totaux. Près de 3 personnes sur 4 ont désormais une activité de services (1/4) et d'information (2/4) dont les conditions et finalité ne sont plus comparables à celles qui ont inspiré le contenu du concept de travail. Et quels que soient les modes d'évaluation retirés, il est patent que l'évolution des sociétés industrialisées se fait par le développement de deux types d'activités qui se détachent de la couronne agro-industrielle-énergétique. Les premières constituent le secteur centrifuge : celui des services marchands, du « tertiaire ». Les secondes, un secteur centripète, de substitution et de contrôle croissant de l'énergie par l'information. Dans ces deux secteurs, et, surtout dans le second, le « travail » n'est plus comparable à celui de nature industrielle. Il n'est plus dépense d'énergie musculaire mais attention nerveuse. Il n'est plus étroitement associé à un emploi dans la mesure où les technologies des services et de l'information ne permettent pas qu'il puisse être soumis, comme le travail industriel, à une organisation scientifique. A même emploi peuvent correspondre des « travaux » fort différents. Enfin, la relation entre quantité de travail, individuel ou en équipe et production s'estompe : la productivité « des services » voire de la communication, est, on le sait, chose délicate à « mesurer ». Ce sont d'ailleurs ces caractéristiques nouvelles de l'activité non industrielle qui ont fondé longtemps l'effort de croissance dont les trois justifications essentielles furent : la hausse du salaire réel, la réduction du temps de travail et l'accession à des tâches non industrielles, non manuelles. Et l'on peut, en effet, admettre qu'un tel espoir fut longtemps et demeure suffisant pour expliquer un grand nombre de comportements sociaux à commencer par l'appétence pour l'éducation. Mais, peut-on, pour autant, accepter que la « désindustrialisation » des activités a modifié l'attitude traditionnelle à l'égard du travail industriel, ou, si l'on préfère que les cols blancs ont accédé à de « good jobs » ?

2. La division du travail fut l'une des conséquences les plus directes de l'industrialisation. La relation entre travail et création individuelle devait disparaître pour le grand nombre et fonder une « désutilité » dont le salaire n'était plus qu'une contrepartie. A cette brutale et déchirante dissociation du plaisir et du travail devait alors s'associer l'espoir de retrouver le paradis perdu dont la substitution du travail non industriel au travail industriel fut longtemps la justification essentielle. Qu'en est-il aujour-

d'hui, où le mouvement s'est déjà affirmé, de cette attente ?

L'analyse récente de l'évolution des emplois, et notamment des nouveaux emplois, aux USA, depuis la seconde guerre mondiale, permet de répondre à cette question (1). Plusieurs caractéristiques de cette évolution méritent attention. D'abord que la croissance des emplois a suivi, à peu près, celle de la population active potentielle (48 % environ). Ensuite que sur un total d'emplois nouveaux de 33 millions de personnes, les femmes représentent plus des 2/3, soit 20 millions. Ainsi, le taux d'activité des hommes a-t-il chuté de 86 % à 78 % (2) entre 1950 et 1976, alors que celui des femmes augmentait de 33 % à 47 %; en conséquence, le rapport homme/femme au travail est passé de 2,5 à 1,5. La presque totalité des nouveaux emplois doit être imputée aux femmes (20) et aux jeunes de moins de 24 ans (5,6). On note, enfin, que, contrairement aux prévisions, largement gouvernées par des comportements passés, les femmes se maintiennent dans leurs activités de façon durable.

Mais la caractéristique sans doute la plus significative de l'évolution du travail concerne la qualité des emplois nouveaux. Si l'on convient que la qualité du travail est positivement liée aux rémunérations, aux avantages accessoires, à la stabilité de l'emploi, et aux possibilités de promotion, l'examen de l'évolution du marché du travail aux USA depuis 1950 révèle que sur 34 millions d'emplois nouveaux, un peu moins de 2/3, soit 21,2 millions doivent être considérés comme de mauvais emplois et 13 seulement comme bons. Encore, convient-il de noter que cette proportion est beaucoup plus élevée pour les emplois issus du secteur privé (18,2 de mauvais et 7,1 de bons) que pour le secteur public (3 et 6 respectivement). L'examen des origines des mauvais emplois privés révèle le rôle déterminant, presque exclusif, de 3 secteurs : financier (2,4), le commerce de détail (6,6) et les services (9,3). Celui des bons emplois souligne la responsabilité du commerce de gros (1,8 %) et surtout de l'industrie manufacturière (3,8). On ne peut malheureusement pas savoir, à l'intérieur de ces secteurs, à quel type d'activité appartiennent bons et mauvais emplois.

Ces constatations surprendront surtout ceux pour qui l'espoir est une façon de vivre ou de faire vivre. L'examen lucide des conséquences inévitables de l'évolution des trois grands secteurs que l'on vient d'évoquer conduit, semble-t-il, à des jugements moins confiants et plus mitigés.

L'automatisation du secteur industriel élimine certes les emplois pénibles physiquement mais pour leur substituer, en nombre beaucoup plus réduit, des emplois de surveillance dont on sait qu'ils demeurent éprouvants et, surtout, de moins en moins propices à provoquer l'adhésion effective de l'exécutant. Plus la connaissance humaine s'applique en allongeant les détours de production, plus s'impose la constatation que l'on force l'homme à l'éloigner de la nature. La conséquence de l'automation, dans tous les domaines où son développement s'est réalisé, s'est révélée contradictoire. Une production accrue, quelquefois de façon considérable et à coût fort décroissant mais au prix d'un appauvrissement rapide et constant de toutes les relations que l'homme au travail entretenait avec son environnement. Et ce sans qu'il se sente, pour autant, conscient de son rôle social. Le deviendrait-il par l'éducation (sans compter la contrainte) qu'il n'en serait pas beaucoup plus satisfait. Fut-elle automatisée et enrichie, la tâche industrielle reste sujette à cette condamnation (l'anti-Prométhée) de l'éloignement progressif de l'homme et du monde.

Le développement du secteur centrifuge, celui des services, a permis celui d'un nombre croissant d'emplois échappant aux contraintes essentielles du travail industriel (pénibilité, cadences...) mais pour lui en substituer d'autres, sans doute aussi difficiles à supporter, comme la répétitivité et le sentiment d'effectuer un service personnel déguisé sous un masque collectif. On doit, cependant, noter que les niveaux de qualification jouent ici un rôle déterminant et que le nombre élevé de « mauvais emplois » que secrète le tertiaire, marchand et non marchand, s'explique surtout par l'intense concurrence qui règne au niveau des tâches de faible qualification que la technologie n'a pas réussi à éliminer en les industrialisant. Le développement des emplois postés dans ces domaines d'activités traduit, au bas des qualifications, le retour à un « travail » voisin de celui qu'abritait l'industrie au siècle précédent.

Le développement du secteur centripète, celui de l'information est d'autant plus intéressant qu'il est encore plus hétérogène que le précédent. Les emplois déterminés par la production du savoir, voire sa diffusion, sont parmi les meilleurs puisqu'ils ajoutent aux avantages de l'artisan le plaisir de l'abstraction, quelquefois le vertige de la découverte et toujours la joie de la relation d'apprentissage avec autrui. Mais ils ne concernent guère plus de 10 % de la population active. Le gros du bataillon appartient aux tâches d'information et de bureaucratie qui sont désormais le lot de près d'un individu sur quatre. Le travail administratif envahit, aujourd'hui et partout, l'activité sociale et il serait faux d'y voir seulement la manifestation d'un ère post-industrielle. En fait, le « travail » social le plus nécessaire devient celui dont a besoin une fonction collective de contrôle qui, si elle ne s'était pas informatisée, n'aurait pas pu assurer son rôle. Or quels que soient sa quincaillerie et ses doux programmes, l'informatique finit toujours en des signes inscrits sur les papiers « attendus » par les vrais terminaux que sont les agents administratifs. A qui sait pourquoi ce signe

(1) Eli Ginzberg, *The job problem*, novembre 1977, Scientific American, p. 43 et suiv.

(2) Le rapport laisse entendre que cette chute est surtout imputable aux individus de plus de 55 ans qui auraient été, pour partie, expulsés du marché du travail plus qu'ils ne l'auraient quitté.

et non tel autre et à quel code il se réfère, l'intérêt du travail est assuré. A tous les autres, éloignement supplémentaire encore : l'outil parlait parfois mieux que le signe.

Ainsi, dans une même liberté relative dans l'accomplissement des tâches, éclate une opposition, plus forte que jamais dans le domaine du travail, entre les emplois bons et mauvais, entre ceux où l'intérêt s'ajoute au salaire et ceux où le salaire n'est qu'un moyen de gagner une vie qui ne peut être qu'ailleurs. Dans la mesure où le développement de ce dernier secteur apparaît comme devant être désormais privilégié, ce clivage joint aux conditions spécifiques de l'exécution des tâches paraît constituer la différence essentielle entre le travail contemporain et le travail industriel traditionnel.

3. Cette séparation de plus en plus nette entre deux catégories d'emplois et de travailleurs nous apparaît comme la segmentation la plus importante du marché du travail dans les économies développées. Elle fonde en effet, deux types de comportements individuels dont les caractéristiques sont presque opposées et qui déterminent très directement l'ensemble des problèmes économiques et sociaux liés à l'emploi.

Les titulaires d'un bon emploi ont (sauf, bien entendu, exception), un comportement qui obéit aux modalités suivantes. D'abord, celle qui consiste à les voir appartenir, de façon plus ou moins intense mais toujours positive, à l'organisation du travail. Ils en épousent donc les normes et ce, d'autant plus que leur niveau hiérarchique est élevé. Cette relation est, d'ailleurs, symétrique : toute organisation finit par des procédures quelquefois complexes mais toujours efficaces, à se confier à ceux qui partagent et, donc, défendent les raisons de leur légitimité (profit, intérêt collectif, intérêts catégoriels...). Ensuite, celle qui leur fait adopter des objectifs individuels déterminés par la solidarité, de fait et de normes, qui les lie à l'organisation. L'analyse du comportement des dirigeants d'entreprises et cadres supérieurs est instructive et s'applique, en réalité, à toutes les organisations, firmes privées et publiques, administrations... Le développement de la littérature consacrée (1) à ce domaine n'est d'ailleurs pas sans rapport avec les modalités de la grande croissance 1945-1973. Le personnel de conception adopte toujours un comportement mixte qui fait une place à l'objectif de l'organisation tout en réservant celles des objectifs plus directement liés à des avantages personnels. La pondération dépend, d'ailleurs, du niveau hiérarchique. Ainsi, le cadre supérieur ne cherche point à maximiser le profit mais plutôt le taux de croissance de l'entreprise ou, de façon plus subtile, une mixture composite de rémunérations (monétaire et en nature), de croissance et de pouvoir hiérarchique. Plus il s'élève, plus les objectifs personnels se confondent avec ceux du rôle et de la fonction et plus, donc, ceux-ci s'effacent dans le comportement quotidien derrière les normes officielles et officieuses de l'organisation. C'est ainsi que la marge de liberté inhérente à l'exercice d'une fonction diminue à mesure de l'ascension vers les sommets.

Cette solidarité croissante de l'individu et de l'organisation ne peut que déterminer l'attitude des titulaires des bons emplois à l'égard du travail. Le bon emploi se conserve. Ainsi, implique-t-il, au début de la « carrière », à la fois enthousiasme dans le travail et satisfaction d'appartenir à l'organisation qui l'abrite. A aptitudes égales ou voisines, c'est l'ambition, c'est-à-dire la volonté de conquérir, qui va faire la discrimination et répartir les individus dans des postes, par définition, limités et fortement hiérarchiques. Cette période d'ascension implique que l'individu accorde à un rôle professionnel une importance privilégiée. Les justifications à un tel choix ne manquent d'ailleurs pas, depuis la complémentarité de l'évolution familiale et professionnelle jusqu'au sentiment de l'intérêt collectif. Les psychanalistes diraient, non sans raison, que la grande entreprise offre à qui le désire un abri utérin qui ne saurait venir à manquer.

Aussi longtemps que l'ambition, le dévouement, le travail, voire l'agitation de couloirs trouvent dans la promotion leur contrepartie, l'emploi reste bon. Mais, il n'y a qu'un seul poste de chef. Il faut donc que certains se contentent d'être sous-chefs et sous-chefs de sous-chefs. Vient donc toujours, dans la vie professionnelle des titulaires de bon emploi, le moment de la résignation. L'idéal pour l'homme et l'organisation serait que chacun soit toujours surpris (et ravi) d'être soulevé vers les hauteurs. Car, chacun serait satisfait à la fois de son passé et de son présent, sans assigner à son futur un contenu prométhéen.

Mais, en fait (est-ce sélection naturelle ?), chacun tire sur la corde et il en est qui doivent casser; il est même inévitable qu'il en aille ainsi pour à peu près tous ceux qui ont développé leur vie d'adulte autour de leur activité professionnelle. Le jour de la résignation voit, alors, une modification brutale de l'attitude face au travail : l'espoir déçu se transforme — la sensation que l'avenir recule plus que le présent n'avance aidant — en doux farniente abrité par le rang hiérarchique déjà atteint et le métier.

L'attitude des titulaires des mauvais emplois à l'égard du travail ne saurait passionner ceux qui voient dans le salaire la seule compensation, suffisante, à la désutilité de l'effort physique ou nerveux L'analyse des comportements des exécutants des tâches sans intérêt (1) nous paraît être plus complexe

(1) L'évolution de la fonction objectif des cadres peut être suivie et appréciée dans les travaux successifs de : Baumol, R. Morris, Monsen and Downs, O. Williamson.

(1) Certes tout intérêt est subjectif mais n'est pas sans contenu objectif ainsi que le révèle n'importe quelle statistique du nombre absolu et relatif d'individus qui se déclare intéressés — ou non — par telle ou telle tâche.

mais indispensable pour reconstituer « l'agitation sociale » dont toute organisation est le réceptacle. Il nous a paru possible d'en proposer une interprétation déduite tout entière de l'objectif qu'il convient d'assigner aux titulaires de mauvais emplois (1) : rendre la plus élevée possible la rentabilité monétaire de son effort, c'est-à-dire maximiser le rapport W/A (W étant la rémunération et A son travail).

Cet objectif définit deux stratégies essentielles de la réalisation. La première est celle qui touche aux salaires. Leur augmentation naît cependant, de plus en plus rarement, du succès d'une revendication individuelle. Désormais cette première stratégie est à la fois collective et limitée. Elle passe par la voie syndicale et ne saurait obtenir qu'une amélioration très conventionnelle des niveaux de rémunération, soit une progression voisine de celle d'un taux de croissance, lui-même faible. Plus l'emploi est mauvais et plus la croissance est faible, moins l'individu peut réellement attendre de cette stratégie des résultats qui lui changent significativement la vie. Et avant qu'il ne se résigne (comme le cadre), il peut emprunter les voies plus tortueuses mais combien plus fructueuses d'une seconde stratégie : celle qui permettra la baisse de son effort.

La productivité physique du travail dans une organisation (2) peut s'écrire :

$$a = \frac{q}{n_1} = \frac{F(n_1, n_0)}{n_1}$$

$q = F(n_1, n_0)$
n_1 = nombre de mauvais emplois
n_2 = nombre de bons emplois

Cette simple expression permet de caractériser la diversité des tactiques selon lesquelles la baisse de cette productivité peut être obtenue. Il y a, d'abord, des tactiques qui impliquent la négociation collective. Ainsi, celle qui met en cause la production (q) ou celle qui, à fonction de production inchangée (F), cherche à obtenir l'augmentation du nombre (n_1). A dire vrai, la seconde relation est bien préférable tant est limitée la première qui met en cause l'importance absolue et relative de l'organisation, donc, à terme, sa survie. La plus probable est que, par une voie collective, les titulaires de mauvais emplois cherchent à obtenir une croissance de leur nombre qui, à fonction de production constante, soit supérieure à celle de la production sans que, bien entendu, une telle évolution mette en cause le salaire nominal (W).

Deux situations peuvent se présenter alors, selon que les bons emplois (n_0) suivent ou non le mouvement. S'ils ne le suivent pas, la malédiction du sort des mauvais emplois s'accompagne d'un taux d'encadrement accru $\left(\frac{n_1}{n_0}\right)$. S'ils suivent, alors l'amélioration des sorts est commune à tous les emplois, ce qui traduit l'alliance de fait des mauvais et bons emplois dans une attitude fondamentalement corporatiste. En effet, si l'organisation est privée, l'amélioration relative des situations des salariés peut, un temps, s'opérer au détriment des autres parties prenantes (profit = actionnaires). Mais la tactique ne peut s'attribuer de succès durable que si, une fois les actionnaires exclus, y compris par les nationalisations voire les révolutions, la réduction de la productivité moyenne, ne s'inscrit pas dans le salaire, donc dans les prix relatifs. La seule solution réside dans un corporatisme d'organisation, ou de branches, dont les avantages sont souvent réels bien que limités par l'adoption de stratégies identiques par toutes les organisations.

C'est cette limite, entre autres raisons, qui justifie l'adoption d'une toute autre stratégie individuelle celle-là et non collective : se dissocier de la moyenne q/n_1 ou, plus précisément, se débrouiller pour que (l'imputation des tâches q/n_1 étant aussi délicate que celle des rémunérations w/a) sa propre productivité a_i soit nettement inférieure à la productivité moyenne a. Il s'agit là, d'une stratégie bien connue dans toute organisation dite de « recherche de la planque » dont les possibilités de succès ont indiscutablement crû avec les activités non industrielles. Il n'est point d'organisation d'information, de communication, d'administration, etc. qui ne contienne désormais de postes aux performances discrètes. Cette dernière stratégie est, elle, limitée par la concurrence que se livrent les chasseurs. Mais, aussi par les syndicats dont la raison d'être ne peut que justifier leur opposition à des stratégies individuelles.

Plus généralement, d'ailleurs, chacune de ces deux stratégies, individuelle et collective, trouve dans l'autre, leur limite et leur raison d'être. L'impossibilité de réserver à chacune une planque de choix débouche sur la négociation syndicale qui, à son tour, par la faiblesse et la généralité des avantages arrachés, justifie le retour des tentatives d'aménagement de son sort individuel. Cette dialectique de l'individuel et du collectif ne va pas sans répartition des tactiques selon les tempéraments et les époques. Elle débouche, d'ailleurs, par la diversité de ses modalités, sur la fameuse réduction de la durée du travail, sur les lieux mêmes de l'activité, chaque fois qu'elle est possible, c'est-à-dire, en pratique, chaque fois que les processus de production ne sont plus industriels.

Cette dissociation travail/présence est aux mauvais emplois ce que l'accumulation d'avantages en nature et d'éléments de prestige est aux bons emplois. A qui le « slack » est impossible reste toujours le « leisure on the job ».

L'évolution récente et future des modes de production sociale incite à remettre en question le concept de travail et son utilisation traditionnelle.

Il convient, d'abord, de retenir la séparation croissante, dans les faits, de l'emploi et du travail.

(1) Il est évident que le premier objectif de l'individu est d'en changer mais aussi longtemps qu'il ne le peut pas.

(2) On suppose ici que les mauvais emplois sont tous d'exécution et que les bons tous de conception. On peut modifier cette hypothèse sans que les conclusions suivantes en soient modifiées.

Dès que l'on sort des modes de production industriels où l'individu est astreint à une série de tâches précises et chronométrées, dès que s'estompe la contrainte des cadences, le temps effectif de travail devient de plus en plus indépendant de l'emploi et du temps de présence. Même lorsque celle-ci est assurée, ce qui est encore le cas général pour la plupart des emplois (1), un clivage fondamental apparaît entre ceux qui travaillent effectivement durant leur présence et quelquefois davantage (les bons emplois) et ceux qui s'efforcent et parviennent à réduire leur densité de travail effectif par unité de présence. Le phénomène a de multiples conséquences dont deux valent qu'on y insiste. La première est d'ordre statistique : les durées moyennes de travail ont de moins en moins de signification. Elles continuent, certes, de révéler quelques-unes des différences propres aux secteurs industriels. Mais, d'un point de vue général, elles procèdent d'une commodité qu'on saurait d'autant moins mettre en cause qu'elle marque une inégalité profonde et, sans doute, considérable des temps de travail effectif. La seconde concerne les inégalités réelles des salaires réels effectifs. La hiérarchie des revenus nominaux, même pondérée par les durées moyennes de travail, ne saurait être considérée comme signifiante de celle des salaires réels effectifs, rémunérations par quantité de travail. A même rémunération et à même qualité de travail, certaines activités voient désormais s'établir des inégalités extraordinaires (de 1 à 3 ou 4) dont on doit se demander ce qu'elles révèlent en fait. Outre qu'elle oblige à considérer comme une véritable perversion intellectuelle la théorie néoclassique de la répartition des revenus (2), elle incite à admettre que la répartition sociale du travail et des droits sur les biens et services (le salaire effectif) s'opère, pour partie, par le biais du volontariat.

A tous (ou presque) un minimum social largement indépendant du travail effectif. Et à ceux qui le désirent le droit de travailler plus que les autres.

On touche ici à la seconde conséquence de l'évolution : le travail n'est plus marchandise (sinon pour une part très restreinte de la population active), il n'est plus seulement productif (de plus en plus simple échange de temps accordé à autrui), il devient social en ce sens qu'il est autant, quelquefois davantage, un moyen de socialiser les individus que la seule occasion de les voir participer au produit social. Ceci est évident pour les bons emplois où l'investissement effectif est souvent considérable au point que l'organisation du travail est, pour certains, à peu près la seule où ils se sentent à l'aise, dans un égocentrisme totalement légitime et récompensé. Mais, cette exigence devient aussi propre aux mauvais emplois et explique, d'ailleurs, que la réduction de la durée de présence (et non de travail) provoque souvent des réactions très mitigées. Les revenus des mauvais emplois ne sont pas suffisamment élevés pour que la socialisation puisse se faire aisément par d'autres canaux (loisir, groupes sociaux ad hoc...). Les niveaux de culture s'opposent d'ailleurs à la conscience que ces autres modes existent ou pourraient exister. La présence (et non l'activité) dans l'organisation du travail reste, donc, très souvent souhaitée parce qu'elle est la seule occasion d'une vie communautaire qui ne soit pas familiale. La vraie concurrence ne s'établit qu'entre cette présence et la participation à d'autres communautés à coût quasi nul. Et, si cette participation s'affirme, elle devient l'occasion d'un emploi, devenu bon à supposer que la mobilité soit possible.

Plus généralement encore, un emploi bon ou mauvais est nécessaire pour affirmer la réalité d'une intégration sociale, d'autant plus effective que cet emploi a des justifications collectives. Si toutes les nations avaient une dimension et des ressources qui les prédisposaient à être autarctiques, il n'est aucun doute que le développement acquis par le secteur industriel se perdrait en un vaste champ social d'échanges de services personnels, par organisations interposées, pour que chacun pense pouvoir échapper à la sujétion de l'autre. Les classiques, Ricardo le premier, l'avaient fort bien prévu. Seule, la contrainte internationale, c'est-à-dire la nécessité d'échanger une certaine fraction et un certain travail d'une nation avec d'autres impose, aujourd'hui, la coexistence de deux grands secteurs de l'activité économique. Le secteur industriel, avec ses dépendances propres, continue de subir la loi des coûts comparatifs, c'est-à-dire des salaires comparatifs puisque la mondialisation est d'abord et surtout industrielle. Mais tout le reste, beaucoup moins exposé, voire abrité, évolue à la mesure de toutes autres règles qui seraient franchement « politiques » si les deux secteurs n'étaient pas indirectement mais cependant liés.

Reste, enfin, à insister sur l'évolution de la nature même du chômage. Continuer à le concevoir comme la conséquence d'une croissance effective insuffisante pour éponger la population active potentielle dégagée par la démographie semble très préjudiciable à son diagnostic comme à la définition de ses remèdes. La dissociation produit national et nombre des emplois ne saurait cesser de s'accroître, en même temps que devrait s'affirmer le rôle de la réserve de population active dans les mouvements de la population active volontaire (1). Maintenir

(1) Encore, faut-il noter que cette présence devient de plus en plus discontinue et irrégulière (horaires mobiles, temps partiel, arrêts médicaux, etc.).

(2) Il serait très instructif de calculer quel est le pourcentage de la population active qui suffit, aujourd'hui, à produire tous les biens réels à la disposition d'une économie nationale. Si on y ajoutait la mesure des revenus et celle de leurs titulaires (population immigrée par exemple) on aurait une vision plus aiguë de l'indépendance de la répartition à l'égard de la production. Il est vrai qu'il y aura toujours (par jeu, par aveuglement?) de petits malins pour égaliser le salaire à la productivité marginale du travail.

(1) Alain Cotta, *Les origines de la montée du chômage en France*, décembre 1978, rapport remis à Robert Boulin, ministre du Travail.

ou non des individus au chômage est plus que jamais, beaucoup plus qu'il y a quarante ans, une décision politique. Celle-ci peut avoir de nombreuses justifications depuis les plus directement égoïstes et catégorielles jusqu'aux plus nobles : limiter l'avidité de redistribution que provoquent les capacités de la technologie industrielle et, ainsi, préserver à la nation une position concurrentielle qui assure les emplois d'après, après-demain. Mais, il n'est pas possible de soutenir une apologie de l'impuissance. Il n'est guère discutable que le chômage français n'est pas, par hasard, celui des jeunes. Les adultes et les vieux se sont assurés, par des voies d'ailleurs différentes, une part de la production sociale, liée aux emplois pour les premiers et aux retraites matinées de sécurité sociale pour les seconds. Et les exigences du transfert énergétique, indéfiniment renouvelé, pèse très logiquement sur les nouvelles générations. Le chômage est inévitable, en cette occurence, si l'on ne veut pas partager, pas plus le travail que le produit national. Au demeurant, l'indépendance entre les deux partages est évidente. Tous peuvent vivre du travail de quelques-uns; et certains qui travaillent peuvent être exclus, autant que faire se peut, du partage du produit (esclavage). Le mieux pour l'équilibre social est, sans doute, que tous vivent du travail de tous.