

INSTITUT DE L'ENTREPRISE

L'ÉVOLUTION DES COMPORTEMENTS

DEVANT LE TRAVAIL

Henri LEPAGE

Intervention au
Colloque A.F.E.U.R.

30-31 Mars 1979

N'étant ni psychologue, ni sociologue, mon intention est de proposer un essai d'approche économique de la dynamique des comportements devant le travail dans la société française contemporaine. Et cela, en prenant comme point de départ le problème de l'emploi et du chômage des jeunes.

- I -

Traditionnellement, on a tendance à croire que le problème des jeunes est essentiellement un problème d'accès au premier emploi. En réalité, quand on regarde les choses de plus près, on constate que cette idée particulièrement répandue n'est pas exactement conforme à la vérité. Il y a près de trois ans, le rapport du comité "travail et emploi" du VIIème Plan faisait remarquer que la "recherche d'un premier emploi ne joue qu'un rôle secondaire dans l'augmentation à long terme du chômage des jeunes". Le véritable problème, précisait ce rapport, vient de la "forte progression chez les jeunes travailleurs du chômage de mobilité, qui fait ressortir qu'ils jouent un rôle de plus en plus important dans les ajustements du marché du travail".

Ce rapport est déjà un peu ancien. On pourrait penser que ses affirmations sont aujourd'hui quelque peu dépassées. En fait, j'ai pu vérifier auprès de personnes compétentes qu'il n'en est rien. Ce jugement paraît aujourd'hui tout aussi valable qu'il y a trois ans.

Dans le long terme, le problème de la lente et inexorable montée du chômage des jeunes est donc lié au fait qu'il s'agit d'une population associée à des emplois de plus en plus instables. Instabilité - ou "mobilité", si vous préférez ce terme - qui est par exemple reflétée par le fait que sur cent jeunes demandeurs d'emploi placés par l'ANPE, plus de trente en moyenne perdent ou quittent leur emploi au bout de trois mois.

- II -

Cette présentation des problèmes de l'emploi des jeunes m'amène naturellement à me poser la question suivante : pourquoi cette mobilité ?

Je crois que cette mobilité est pour une large part un phénomène lié au ralentissement de la croissance économique, ainsi qu'à l'intensification des mouvements de restructuration qui affectent l'appareil industriel (et qui touchent en priorité les travailleurs les moins anciens dans l'entreprise) ; ou encore à des phénomènes de formation inadaptée.

Cependant, cette réponse ne me satisfait pas entièrement. Je crois en effet qu'intervient un autre facteur tout à fait fondamental dont on ne parle que trop rarement. Je veux parler du divorce qui s'est accentué au cours des vingt dernières années entre, d'un côté, les aspirations nouvelles des jeunes devant le travail et leur insertion dans la vie active, et, de l'autre, le type et la qualité des emplois qui leur sont offerts dans la majorité de nos entreprises.

Nous ne devons en effet pas oublier que la prospérité économique de l'après-guerre a été accompagnée d'une véritable révolution : ce que j'appellerai la "révolution éducative". Alors qu'il y a trente ans, on ne comptait que 40 000 baccalauréats par classe d'âge, aujourd'hui, ce sont plus de 200 000 jeunes qui se présentent chaque année à cet examen. Par ailleurs, il faut noter que de 1968 à 1975, l'augmentation du nombre de diplômés de l'enseignement supérieur a été trois fois plus forte que celle du nombre de postes de cadres offerts par l'économie.

Or, quoi qu'on en dise, aller à l'école et à l'université n'est jamais un plaisir gratuit. L'allongement de la fréquentation scolaire ou universitaire, qu'il soit volontaire ou imposé, correspond pour l'individu à un "investissement" personnel dont chacun attend ultérieurement une certaine "rentabilité" sous la forme soit de rémunérations supérieures, soit

sous la forme de perspectives de carrière et d'ascension sociale supérieures à celles auxquelles pouvaient prétendre autrefois ceux qui quittaient l'enseignement plus tôt.

Le résultat de cette élévation du niveau général d'éducation a été de nourrir de nouvelles aspirations à l'égard du travail, de son contenu, de son organisation ; aspirations qui correspondent à des thèmes aujourd'hui bien connus : revalorisation des conditions de travail, remise en cause des principes traditionnels de l'organisation hiérarchique, aspiration à plus d'autonomie, de responsabilité, recherche d'un travail plus riche, plus motivant, apportant davantage à l'épanouissement de la personne.

Cependant, au cours de la même période, la technologie, elle, a suivi une évolution en sens exactement inverse. Loin d'enrichir le contenu du travail, la massification des processus de fabrication, la recherche continue des économies d'échelle, l'irruption de l'informatique des première et deuxième générations, ont contribué à accentuer la parcellisation des tâches, à dissocier les fonctions de conception et d'exécution, à appauvrir le contenu du travail, et à accentuer à l'extrême les caractéristiques tayloriennes de nos systèmes d'organisation traditionnelle.

De ce divorce est née une double frustration :

- d'abord une frustration de type "monétaire" : les diplômés n'apportent pas les espérances de rémunération que les jeunes anticipaient par référence à l'univers qui était celui de leurs parents ou de leurs aînés ;
- ensuite une frustration "psychologique" et sociale : les jeunes se retrouvent rejetés vers des emplois d'une catégorie inférieure à celle qu'ils espéraient et contraints en conséquence de se satisfaire de conditions de travail auxquelles ils comptaient bien échapper par leur promotion scolaire ou universitaire.

C'est ainsi que, par exemple, le professeur ROUSSELET, dans son rapport sur les "processus de marginalisation professionnelle des jeunes", fait remarquer qu'un CAP ne donne plus que 60 % de chances d'être ouvrier qualifié contre 69 % en 1962, cependant qu'un diplôme supérieur n'offre que 30 % de chances de devenir cadre supérieur contre 38 %.

- III -

Ce déséquilibre et les frustrations qui en résultent ont fait l'objet de nombreuses études. Cependant, il me semble qu'on n'a pas encore suffisamment mis en relief les conséquences que la prise en compte de ces phénomènes entraîne au niveau de l'analyse et de l'interprétation des données du marché de l'emploi.

1. Un premier type de conséquence est qu'un tel divorce conduit à une tendance naturelle à l'augmentation de ce que j'appellerai la "demande" de mobilité. Parce qu'ils ne trouvent pas dans le travail qui leur est proposé les conditions de réalisation de leurs aspirations personnelles, et parce que précisément l'élévation de leur niveau d'éducation a eu pour effet de relever le contenu de leurs exigences, on peut légitimement penser qu'un nombre croissant de jeunes ont été conduits à adopter un comportement en moyenne plus instable que leurs prédécesseurs. Quand on n'a pas ce que l'on veut, ou lorsque ce que l'on trouve s'éloigne trop de ce que l'on recherche, la motivation à aller voir ailleurs est plus forte. Bien sûr, ce n'est jamais très agréable. Changer d'emploi impose un certain nombre de "coûts" personnels. Il y a le coût financier et psychologique de se retrouver, même temporairement, au chômage. Il y a les efforts de recherche et d'information qu'il faut déployer. Il y a enfin le risque que l'on prend de se retrouver sur le carreau plus longtemps qu'on ne le pensait. Cela dit, il faut tenir compte de ce que ces "coûts individuels" sont moins élevés pour les jeunes d'aujourd'hui

qu'ils ne l'étaient pour leurs prédécesseurs - du fait par exemple de la meilleure protection contre les risques du chômage, ou encore de la progression du niveau de vie moyen des familles françaises (qui joue surtout pour ceux qui vivent encore dans leurs familles, ou gardent des liens étroits avec leurs parents) ; du fait aussi que la hausse de l'enjeu conduit l'individu à dévaluer les coûts "présents" du chômage par rapport aux gains actualisés "futurs" qu'il espère réaliser s'il trouve effectivement le travail qui correspond le mieux (ou le moins mal) à ses espoirs de rémunération ou d'intégration sociale.

Dans ces circonstances, s'il est vrai que l'instabilité des premiers emplois est largement un phénomène imposé par les conditions présentes de l'économie française, je crois qu'elle reflète aussi d'autres phénomènes qui permettent de penser qu'une partie de cette mobilité ne correspond plus à un phénomène entièrement subi et passif ; et donc que l'on a l'apparition d'un type de chômage frictionnel d'une nature différente de celui que l'on traite habituellement.

2. Une seconde catégorie de conséquences est l'apparition d'une véritable mutation culturelle affectant la façon dont les plus jeunes générations appréhendent leur insertion dans la vie active.

Si l'on prend la notion de "jeune" dans un sens relativement large, il semble en effet que l'on assiste à l'apparition d'une nouvelle rupture entre, d'un côté, ceux qui ont trente ans, et de l'autre, ceux qui ont ou vont avoir vingt ans. Alors que chez les premiers, la contestation des modes actuels d'organisation du travail s'identifie plutôt à la recherche d'un enrichissement des emplois, les seconds, eux, adoptent une attitude beaucoup plus radicale quant à la façon dont ils envisagent l'intégration des problèmes du travail et de l'emploi dans l'organisation de leurs modes de vie. Bernard GALAMBAUD, dans un petit livre dont je ne cesse de recommander la lecture : "Les jeunes travailleurs d'aujourd'hui", publié en 1976, montre comment plus les générations interrogées sont jeunes, plus on assiste à une diminution sensible des préoccupations de sécurité matérielle

ou de promotion sociale, au profit d'une plus grande importance donnée à la valorisation des relations inter-personnelles et affectives dans le travail. Par exemple, fait-il remarquer, si l'on demande à un échantillon de jeunes salariés s'ils préfèrent un travail très intéressant dans une ambiance pas très bonne, ou un travail moins intéressant dans une très bonne ambiance, ce sont 60 % des jeunes interrogés qui répondent qu'ils préfèrent la seconde proposition de l'alternative. Ce pourcentage atteint même les 70 % pour les tranches d'âge de 18/20 ans. De la même façon, on constate que parmi les jeunes se présentant à l'Agence Nationale pour l'Emploi, 70 % d'entre eux ne manifestent aucune ambition, et se révèlent même incapables de choix professionnels établis.

Je me demande si, derrière ce phénomène, nous n'avons pas une conséquence seconde du divorce qualitatif entre emplois demandés et emplois offerts. Les aspirations de leurs aînés n'ayant pas trouvé le moyen de se réaliser, les plus jeunes générations se tournent en désespoir de cause vers de nouvelles valeurs ou le travail et l'emploi perdent leurs finalités traditionnelles pour ne plus devenir que des instruments au service d'autres fins à caractère plus affectif. Autrement dit, la non-satisfaction d'une première mutation entraîne une seconde qui aggrave encore le divorce en cause. On est en plein cycle cumulatif qui fait que certains en viennent à considérer que, sur le plan des modèles culturels, une génération, aujourd'hui, ne dure pas plus de cinq ans.

3. La troisième conséquence est que tout ce qui précède conduit à modifier la signification réelle des données statistiques brutes que l'on utilise généralement pour mesurer le chômage et sa progression. A cet égard, je partage entièrement la plupart des remarques qui ont été faites par Pierre ROSANVALLON concernant la limite des raisonnements en termes de soldes, ou encore la nécessité de ne plus adopter une vue unitaire et homogène du marché du travail.

Par exemple, bien que les nouveaux types culturels qui affectent les plus jeunes ne touchent qu'un mode encore marginal, il ne faut pas perdre de vue que leur importance croît, et qu'en rendant certains jeunes plus

"indépendants" à l'égard de la détention d'un emploi, ils favorisent le développement d'une nouvelle population qui trouve, quoiqu'on en dise, un attrait croissant aux formules de travail temporaire ou d'emplois à temps partiel - ce qui accentue encore le décalage entre emplois offerts et emplois demandés, donc les problèmes de désajustement, et aussi l'ampleur du chômage frictionnel.

- IV -

Je terminerai cet exposé en signalant que les phénomènes et engrenages, dont j'ai essayé de montrer quelques-unes des incidences, posent à nos sociétés un défi qui se présente en des termes sensiblement différents de ceux auxquels on a l'habitude de se référer. Ce défi, je le formule par une question : si, à l'origine des engrenages que j'ai présentés, il y a l'existence d'un divorce entre l'évolution des aspirations nouvelles des travailleurs et l'évolution des emplois qui leur sont offerts, comment se fait-il que les mécanismes auto-correcteurs du marché n'aient pas fonctionné, et même qu'ils aient fonctionné à rebours ?

Ma conviction, brutale, est que si ces mécanismes autorégulateurs n'ont pas fonctionné, c'est à cause de deux choses : d'une part, l'inflation ; d'autre part, l'intervention croissante de l'Etat. Si nous cessions de nous réfugier dans la facilité monétaire, et si l'Etat intervenait moins dans la vie économique, je suis convaincu que les entreprises auraient consacré davantage d'efforts et de leurs ressources à rechercher à adapter leurs emplois aux nouvelles aspirations des générations montantes. En encourageant les processus d'intensification capitalistique au niveau des processus de production, en faussant le délicat équilibre des prix relatifs qui conditionne la régulation des économies complexes, en incitant les entreprises à consacrer une part croissante de leurs ressources à des actions de marketing politique et administratif, plutôt qu'à des efforts de marketing social, l'inflation et l'hydre étatique ont pour résultat d'enrayer le fonctionnement

des mécanismes compensateurs. Je ne crois pas à l'inéluctabilité ni à l'exogénéité des processus technologiques. La technologie est conditionnée non seulement par les forces du marché, mais aussi par les conditions institutionnelles dans le cadre desquelles celles-ci s'exercent. Si cette technologie n'a pas répondu aux signaux du corps social, ou plutôt si elle ne commence à y répondre qu'avec beaucoup de retard, personnellement ce sont les politiques de gestion économique menées depuis vingt ans que je rends responsables.

Pour moi, et ce sera le mot de la fin, l'analyse des mutations de comportement qui marquent la période contemporaine est inséparable de l'étude du rôle joué par les facteurs institutionnels responsables des dysfonctionnements qui ont précisément donné naissance aux mécanismes responsables du développement de ces nouvelles attitudes.