

Quelle évolution à long terme pour l'emploi ? Table ronde organisée par le CNAM, la SSP et l'association des enseignants-chercheurs du CNAM à l'occasion du baptême de l'amphithéâtre Jean Fourastié

Journal de la société statistique de Paris, tome 136, n° 4 (1995), p. 11-37

http://www.numdam.org/item?id=JSFS_1995__136_4_11_0

© Société de statistique de Paris, 1995, tous droits réservés.

L'accès aux archives de la revue « Journal de la société statistique de Paris » (<http://publications-sfds.math.cnrs.fr/index.php/J-SFdS>) implique l'accord avec les conditions générales d'utilisation (<http://www.numdam.org/conditions>). Toute utilisation commerciale ou impression systématique est constitutive d'une infraction pénale. Toute copie ou impression de ce fichier doit contenir la présente mention de copyright.

NUMDAM

Article numérisé dans le cadre du programme
Numérisation de documents anciens mathématiques

<http://www.numdam.org/>

QUELLE ÉVOLUTION A LONG TERME POUR L'EMPLOI

TABLE RONDE

organisée par le CNAM, la SSP et
l'Association des Enseignants-Chercheurs du CNAM

à l'occasion du baptême de
l'Amphithéâtre Jean Fourastié

Résumé

Sous la présidence de M. Michel ALBERT, membre de l'Institut, sept orateurs se sont succédés.

Mlle FOURASTIÉ a rappelé que la division de la population active en grands secteurs reste valable pour aujourd'hui et pour demain. M. DONN a étudié la "mentalité" de productivité depuis 1945. M. VIMONT a tenté de repenser l'emploi, des *Trente Glorieuses* à l'an 2000. M. MALINVAUD a montré que le progrès technique ne provoque pas le chômage. Pour M. PLASSARD, on ne peut guère plus parler de productivité, au moment où la production se dématérialise. M. LESOURNE a décrit les formes futures de l'emploi. La conclusion a été apportée par M. Francis MER qui pose le problème d'un regard neuf sur l'emploi et son marché.

Abstract

Mr Michel ALBERT of the Institute presided over an evening of speeches presented by a panel of seven speakers who then fielded questions from the audience.

Miss FOURASTIÉ observed that the division of the population into three main sectors remains valid both for today and tomorrow. Mr DONN spoke on the change of attitude towards productivity since 1945. Mr VIMONT attempted to visualise the jobs from "*Trente Glorieuses*" (Thirty Golden Years) to the year 2000. Mr MALINVAUD showed that technical progress is not the cause of unemployment. Mr PLASSARD questioned the use of the term productivity as products have become less tangible. Mr LESOURNE described future forms of employment and Mr Francis MER concluded by taking a new look at jobs and the job market.

A LONG TERME, LES GRANDS SECTEURS DE LA POPULATION ACTIVE

Jacqueline FOURASTIÉ

Sous-directeur de laboratoire au CNAM

Mon exposé se situe en transition entre le temps que nous venons de consacrer à Jean FOURASTIÉ et une réflexion sur l'emploi. Je ne peux donc qu'imaginer ce que mon Père aurait dit s'il avait encore été parmi nous. Comme lui, je vais regarder l'évolution historique, et ce qui se passe dans les autres pays, pour tenter de me situer dans une vision prospective.

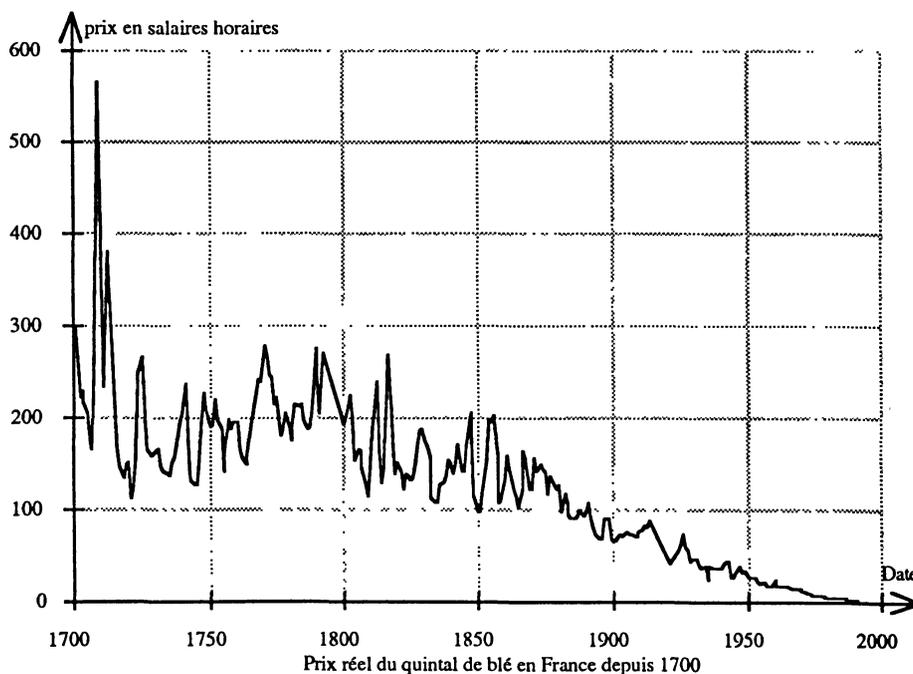


Figure 1

Le fait majeur de l'histoire économique à long terme est la baisse du prix réel du blé (prix réel selon Jean FOURASTIÉ, rapport du prix nominal au salaire horaire). Le Président IMBERT vient d'y faire allusion (fig. 1). Au XVIII^e siècle encore, le prix moyen du quintal de blé était de l'ordre de 200 s.h. (salaire horaire), avec de fortes fluctuations, la plus forte étant la dernière grande famine française, en 1709 (566 s.h. le quintal). Les fluctuations continuent

TABLE RONDE : QUELLE ÉVOLUTION À LONG TERME POUR L'EMPLOI ?

ensuite, mais avec une baisse de plus en plus forte, 150 s.h. vers 1850, moins de 100 depuis 1900, 50 s.h. vers 1930 et aujourd'hui 2,5 s.h. Cela signifie que pour produire 100 kg de blé, il suffit aujourd'hui de 2 h 30 de travail et que chacun de nous peut – s'il le souhaite ! – acheter 33 kg de blé avec le SMIC horaire. Nous produisons le blé cent fois plus vite qu'il y a deux cents ans.

Le responsable de ces faits est le progrès des techniques de production, à toutes les étapes : labours, engrais, récolte, distribution. . .

La conséquence est que la consommation des hommes, quasi-exclusivement alimentaire jusque vers 1900, a pu se diversifier : d'abord une alimentation plus variée, puis des produits manufacturés, puis de plus en plus de services.

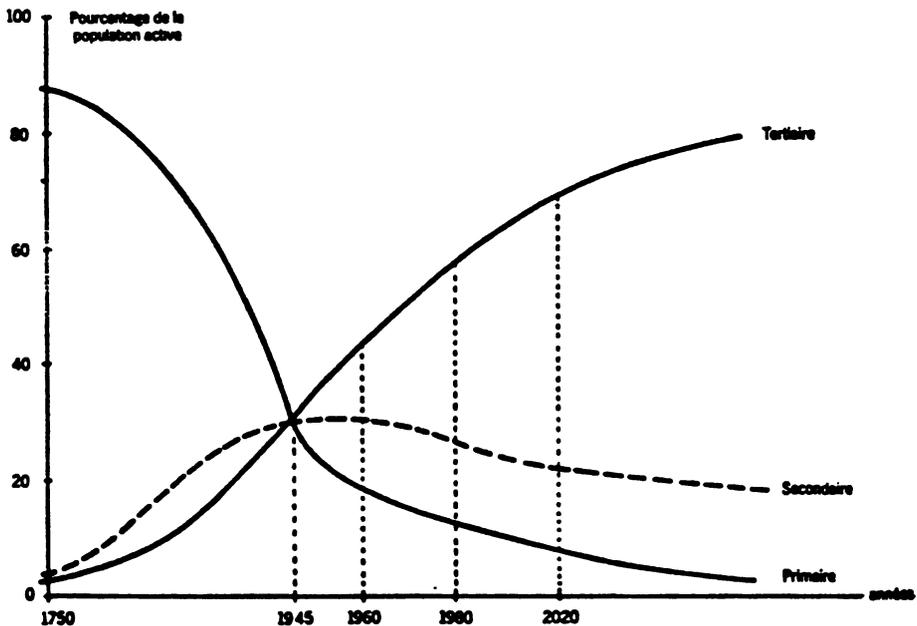


Figure 2 L'évolution de la structure de la population active en France

Les conséquences sur l'emploi sont énormes ! La figure 2 montre l'évolution théorique de la répartition de la population active, telle que Jean FOURASTIÉ l'a publiée dès 1949. En situation traditionnelle, 90 % de la population active travaille dans l'agriculture. Un agriculteur français nourrissait mal 4 personnes en 1850 ; aujourd'hui, il en nourrit bien 40. Les besoins de subsistance, mal satisfaits au début du XIX^e siècle avec une nourriture constituée presque exclusivement de pain, sont de mieux en mieux couverts, avec une nourriture variée. Ensuite, la production, et donc la consommation se reportent sur d'autres produits, des produits manufacturés et des services. La population active se transfère, elle aussi, vers l'industrie puis les services. La figure 3 (page suivante) présente l'évolution effectivement observée en France depuis 1800 ; il y a peu de différence entre cette courbe et la courbe théorique de la figure

TABLE RONDE : QUELLE ÉVOLUTION À LONG TERME POUR L'EMPLOI ?

2 ; on constate seulement un peu plus d'hésitation dans la répartition entre le secondaire et le tertiaire vers 1950.

Les tendances sont bien celles que Jean FOURASTIÉ avait prévues en 1949.

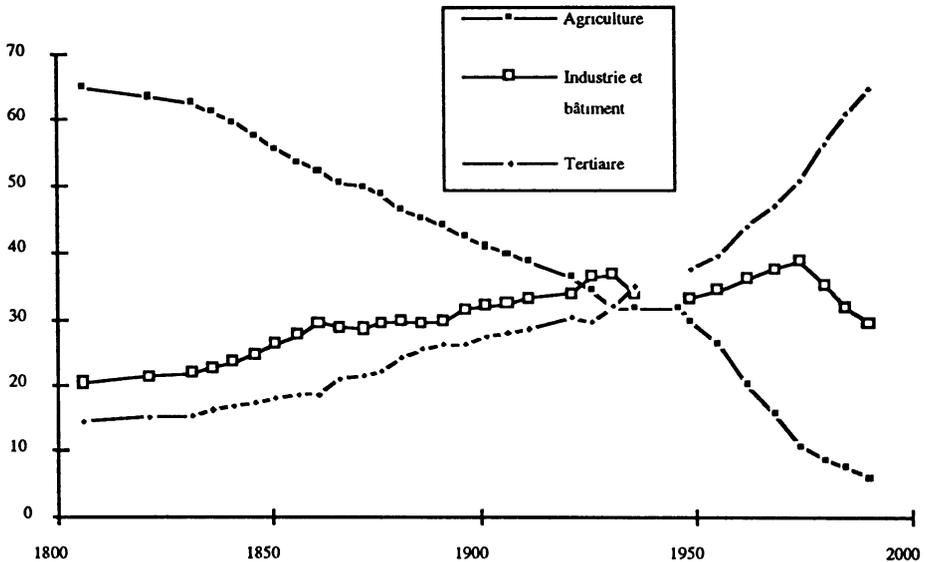


Figure 3

Notons cependant que sa division en secteurs n'était pas celle qui a prévalu depuis. Ce qu'il appelait le primaire n'est l'agriculture que dans la mesure où le progrès technique y agit de façon modérée ; pour lui, le blé est un produit du secteur secondaire, c'est-à-dire à progrès technique élevé ; le tertiaire est à progrès technique faible ou nul ; c'est ainsi que certains services, relayés par des ordinateurs et d'autres machines de bureau, ne font plus aujourd'hui partie du tertiaire au sens de Jean FOURASTIÉ, mais plutôt du primaire.

Quoi qu'il en soit, la division classique en secteurs suffit à vérifier les tendances. Les métiers se déplacent du primaire vers le secondaire puis vers le tertiaire.

Cette tendance, amorcée dès le XVIII^e siècle, se continue aujourd'hui et risque de se prolonger encore longtemps. Nous pouvons en voir la preuve dans la comparaison avec d'autres pays.

La figure 4 montre qu'on peut juger de l'état de développement d'un pays par la proportion d'actifs dans l'agriculture. Il s'agit de la répartition de la population active dans différents pays, d'après les derniers chiffres publiés par la Banque mondiale (1980). Les pays sont classés dans l'ordre des pourcentages décroissants de la population active agricole. Le Rwanda ou l'Inde avaient plus de 70 % d'agriculteurs, la France moins de 10 %, les USA, le Royaume-Uni, la Belgique... et le Koweït moins de 5 %. Dans chaque pays, l'industrie, puis les services remplacent l'agriculture, la prépondérance des services s'affirme plus

TABLE RONDE : QUELLE ÉVOLUTION À LONG TERME POUR L'EMPLOI ?

ou moins rapidement selon les pays : voir par exemple l'ex-RFA qui conservait une prépondérance industrielle.

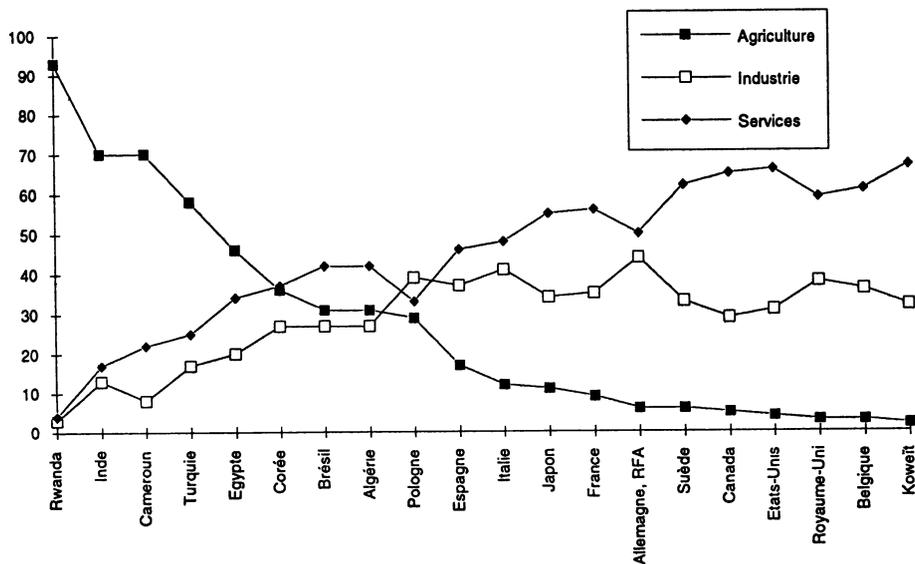


Figure 4 – Répartition de la population active dans le monde, en 1980

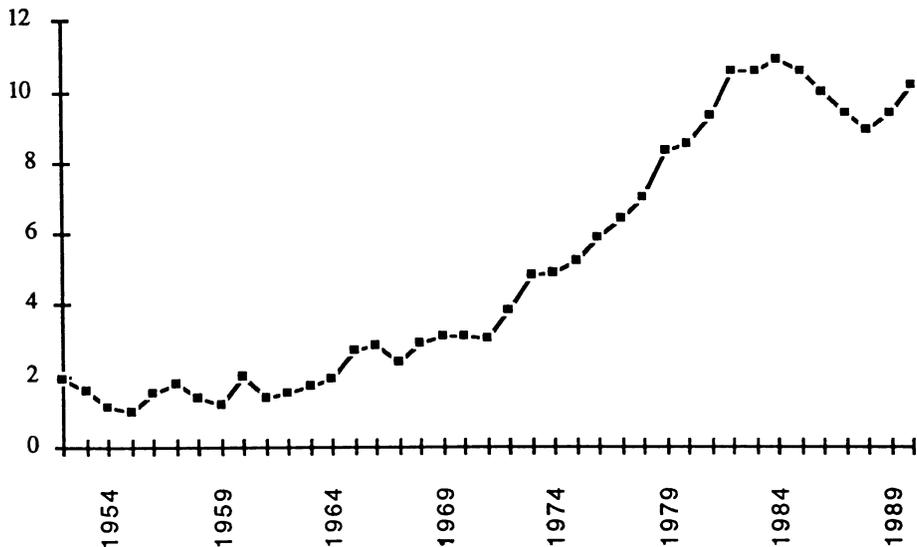


Figure 5 – Taux de chômage en France

Dans cette évolution bien balisée est apparu un "invité inattendu", le chômage (figure 5, page 13) qui atteint 12 % de la population active en France et en bien d'autres pays. Ce n'est pas la conséquence inéluctable du progrès

TABLE RONDE : QUELLE ÉVOLUTION À LONG TERME POUR L'EMPLOI ?

technique (M. MALINVAUD va nous le dire), car ce dernier a été beaucoup plus important pendant les *Trente glorieuses*, ceci sans chômage notable, malgré les changements de secteurs.

Il y a bien des causes à cet état de fait, nous allons en reparler dans cette table ronde. Je n'en citerai qu'une, l'évolution des mentalités. Aujourd'hui, la crainte s'est emparée de tous, consommateurs comme chefs d'entreprise ; on épargne, mais sans servir l'innovation ni les investissements ; les entreprises elles-mêmes épargnent et s'achètent les unes les autres, diminuant la responsabilité de chacun, mais elles investissent peu. M. DONN parlera de l'évolution des mentalités dans l'immédiat après-guerre ; je suis persuadée qu'il s'agit aujourd'hui d'un problème analogue. Dans la crise actuelle, très probablement, joue le comportement des hommes et notamment celui des chefs d'entreprise ; c'est leur mentalité qui peut entraîner le progrès ou la récession. C'est le comportement de l'homme qui gouverne les phénomènes économiques.

Les courbes que nous avons vues montrent que les métiers de l'avenir sont dans les services à progrès technique faible ou nul. De plus en plus, les hommes devront avoir plusieurs métiers dans leur vie et être inventifs, également être plus attentifs à l'intérêt général qu'à leurs avantages personnels.

RÉTROSPECTIVE : LA MENTALITÉ DE PRODUCTIVITÉ DEPUIS 1945

Rostilav DONN

Ancien Directeur suppléant à l'OCDE

La notion de productivité est à peu près inconnue en France avant la guerre. Dans les facultés de droit, où l'on enseigne l'économie politique de la première année jusqu'au doctorat, – j'en suis témoin pour mes propres études ! – elle est tout simplement ignorée et à peine mentionnée. On ne trouve guère de trace de publications ou de travaux qui lui soient consacrés. Pour la première fois, l'institut de Conjoncture publie en 1944 une très intéressante étude, réalisée par André L. A. VINCENT sous la direction d'Alfred SAUVY, sous le titre *Le progrès technique en France depuis cent ans*, qui se réfère à la productivité en concluant que le rythme du progrès technique atteint depuis le tournant du siècle un taux à peu près régulier de 1,5 % par an. Curieusement, cette solide contribution scientifique passe à peu près inaperçue.

Les travaux du Commissariat au Plan, initiés en 1946 par Jean FOURASTIÉ, établirent que les États-Unis, à cette époque, produisaient une quantité de biens donnée avec trois fois moins d'heures de travail qu'en France, ce qui leur permettait en même temps :

- a) de tripler le salaire horaire sans augmenter le coût de l'unité produite,
- b) de maintenir des prix bas grâce à la concurrence,
- c) de créer ainsi un pouvoir d'achat se portant sur un marché en expansion continue,
- d) de servir de substantiels dividendes générateurs d'investissements.

J'ai pu le vérifier en faisant des monographies d'entreprise en France pendant l'occupation, puis, après la guerre, à la demande de Jean MONNET aux États-Unis, en tentant de répondre à la question : "Pourquoi les Américains sont-ils plus prospères que les Français ?"

Ce phénomène peut se résumer de façon concrète par la déclaration suivante d'un grand industriel, LUCKMAN, président de Lever, en 1947 : "Un relèvement de la productivité nous a permis d'augmenter de 11 cents de l'heure le salaire de nos ouvriers tout en réduisant nos prix de 5 cents ; nous avons vendu davantage de savons, ce qui nous a permis de distribuer de meilleurs dividendes à nos actionnaires ; tel est le circuit perpétuel dans lequel j'aimerais être enfermé pour le restant de mes jours".

Un tel schéma se heurtait en France à une double opposition, et un raisonnement comme celui de LUCKMAN, s'il était connu, devait inévitablement mettre en cause des conceptions et des préjugés solidement ancrés.

TABLE RONDE : QUELLE ÉVOLUTION À LONG TERME POUR L'EMPLOI ?

D'une part, les chefs d'entreprises étaient habitués à considérer le marché comme un facteur presque statique et constant, largement déterminé par l'importance de la population dont le niveau de vie n'évoluait qu'avec beaucoup de lenteur : dans cette optique, il s'agissait bien davantage de le protéger et de le partager que de provoquer un cycle lui assurant une expansion soutenue. Ils pensaient que la prospérité aux États-Unis venait de la population nombreuse qui faisait un grand marché et à leur richesse en matières premières ; or, des pays riches en matières premières sont peu développés. D'autre part, les syndicalistes relayés par les intellectuels n'étaient nullement disposés à admettre qu'il pouvait y avoir concordance d'intérêts entre la main-d'œuvre salariée, les consommateurs et les actionnaires, tant il est vrai qu'une telle affirmation était incompatible avec la lutte des classes prônée par la pensée marxiste dominante à ce moment-là dans ces milieux.

Le problème essentiel était bel et bien de provoquer une modification radicale dans la manière d'analyser les rapports entre les agents économiques et les effets de leur activité. Un tel objectif exigeait un support conceptuel. Enfin, MALHERBE vint. En l'occurrence, MALHERBE s'appelait Jean FOURASTIÉ, dont les travaux allaient jouer un rôle fondamental dans la compréhension du phénomène productivité, conçu à la fois comme moteur et comme mesure du progrès technique et du bien-être humain.

Un "groupe de travail de la productivité" est ainsi créé au sein du Commissariat au Plan. Cette unité s'attaque à deux problèmes : Que faut-il faire pour augmenter la productivité en France ? Conscient de la profondeur de ce défi, Jean MONNET lui-même apporte une réponse globale : "Il faut changer la mentalité des gens, aussi bien des patrons, des cadres que des ouvriers, et les amener à voir en termes nouveaux, en même temps que leurs rapports réciproques, leurs conceptions sur la production, les débouchés et la croissance".

Jean MONNET, avec son génie, résumait bien la situation. Il m'a convoqué, ainsi que Jean FOURASTIÉ, dans son bureau : "Je me promenais à côté de ma propriété et j'ai rencontré un paysan qui m'a dit : « J'ai un champ ici, un autre là bas, je voudrais les réunir — Je comprends, dit Jean MONNET, vous pourrez alors moderniser vos équipements et rationaliser votre production ». Le paysan réplique : « Ce n'est pas cela. Je construirais une grande clôture et je me moquerais du monde entier ». Jean MONNET nous dit : "Il faut changer la mentalité de ce paysan comme il faut changer celle des industriels".

Mais comment agir sur les mentalités ? Manifestement, de simples études ne suffisent pas. Seul un choc psychologique intense peut modifier une situation génératrice de stagnation. Tel fut l'objet des "missions de productivité" qui, dans le cadre du plan MARSHALL, sillonnèrent le continent américain de 1948 à 1956 : l'ampleur même de ce programme ne manqua pas de poser quelques problèmes. Les autorités américaines émirent un certain nombre de conditions au financement de toutes les dépenses en dollars entraînées par le séjour et les déplacements aux États-Unis des "missionnaires" et du personnel d'accompagnement :

TABLE RONDE : QUELLE ÉVOLUTION À LONG TERME POUR L'EMPLOI ?

- 1) Les missions seraient obligatoirement composées d'un tiers de chefs d'entreprises, d'un tiers de cadres et de techniciens, d'un tiers d'ouvriers.
- 2) Elles constitueraient une équipe soudée qui séjournerait dans le même hôtel, ferait simultanément les mêmes visites et établirait en commun son rapport final.
- 3) Son rapport devrait être largement diffusé à l'ensemble de la profession.
- 4) Les entreprises et organismes bénéficiaires prendraient en charge le voyage transatlantique des participants ainsi que leur salaire.

Ces conditions, parfaitement compatibles avec les recommandations formulées par son groupe de travail, furent acceptées par Jean MONNET dans leur principe. Toutefois, surgit une difficulté à caractère politique. Le projet d'envoi de missions avait été naturellement présenté au CNPF et aux organisations syndicales. Or les Américains déclarèrent qu'ils n'admettraient pas la présence de participants émanant de la C.G.T.. Jean MONNET rétorqua qu'il ne pouvait en aucun cas faire de discrimination. Personne ne céda, et on resta dans l'impasse pendant plusieurs mois. Heureusement, la difficulté disparut d'elle-même, la C.G.T. ayant de son propre gré déclaré qu'elle ne pouvait pas participer à une "action de propagande liée au plan MARSHALL".

La voie était désormais libre, et c'est ainsi que 5 000 Français, appartenant à tous les secteurs de la vie économique, découvrirent que la prospérité était due avant tout à un *état d'esprit* conduisant à une haute productivité, résultat d'un ensemble complexe de facteurs parfaitement à leur portée.

Comme le souhaitaient Jean MONNET et son équipe, ce programme avait atteint son objectif qui, plus qu'à un simple transfert de technologie, visait à une transformation profonde des mentalités. Celle-ci joua un rôle considérable dans l'euphorie des *Trente Glorieuses*.

Jusqu'à une date récente, l'expansion du marché alla de pair avec celle de l'emploi. Depuis la crise, celui-ci dut s'orienter vers le secteur tertiaire où les progrès de la productivité sont sensiblement plus lents. Mais là encore, la rapidité du progrès technique exigera de nouvelles et substantielles adaptations. Pour n'en citer qu'un exemple, la communication électronique est appelée à remplacer sa voie postale reposant sur le transport d'un support matériel. L'incidence de cette évolution sur la main-d'œuvre nécessaire et sur l'emploi est évidente.

A plus longue échéance, la notion de productivité est appelée à rejoindre, à l'échelon national et international, celle de l'utilisation rationnelle des ressources humaines pour le bien de tous. Il faut donc se préparer à une nouvelle révision des états d'esprit dans ce domaine.

Michel Albert

Merci, Monsieur DONN, pour ce témoignage sur la grande aventure de la productivité. Vous nous avez portés vers l'avenir, et c'est ainsi que M. Claude VIMONT doit nous inviter à réfléchir.

COMMENT PENSER L'EMPLOI : DES TRENTE GLORIEUSES A L'AN 2000

Claude VIMONT

Professeur à l'Institut d'Etudes Politiques de Paris

La période des *Trente Glorieuses* a laissé des traces profondes dans les mentalités de nos contemporains. A cette époque, l'objectif était que chacun ait un emploi. Celui-ci était protégé à l'intérieur des frontières de notre pays. Il était garanti dans le temps par la continuité de l'expansion de l'économie et assuré par le développement régulier des grandes entreprises, des Administrations et des grands organismes sociaux dont nous voyons les fondateurs au premier rang de cette salle.

Aucun des éléments constitutifs de cette société ne subsiste : deux révolutions se sont produites, l'une dans l'espace : l'économie française s'est ouverte au Monde, l'autre dans le temps : le rythme du progrès technique s'est accéléré. Mais seule, la réalité de l'ouverture à la concurrence internationale, entraînant la mondialisation de la vie économique, est maintenant couramment admise par l'opinion publique, même s'il y a divergence d'idées sur les mesures à prendre. En revanche, la révolution dans la continuité du temps reste mal prise en compte. La croissance rapide des bouleversements technologiques, entraînant une plus faible durée de vie des produits et services, changeant constamment les conditions de leur production, créant de nouvelles entreprises, mais en détruisant d'anciennes, est constatée *a posteriori*, mais n'est pas intégrée dans les schémas nouveaux d'organisation de la société. L'espoir d'un retour à un développement continu et sans heurt, à une situation stable, si possible de plein emploi, reste aussi vivant qu'il y a vingt ans, alors que les grandes entreprises de production, comme maintenant de services, perdent presque toutes des emplois en grand nombre.

Les modes de pensée de la plupart de nos compatriotes n'ont pas changé, alors que les données fondamentales de l'organisation économique et sociale ne sont plus les mêmes. Les solutions d'application systématique et généralisée, stables dans le temps, des *Trente Glorieuses*, ne peuvent plus être retenues pour régler les problèmes actuels de notre société, notamment celui du chômage. Cependant, c'est à des solutions de ce type que l'opinion publique pense spontanément pour résoudre ce chômage, en partageant le travail par l'instauration de la semaine de quatre jours établie de façon définitive, par exemple.

Penser l'emploi dans notre monde nouveau, c'est rechercher au contraire les mécanismes de mobilité et de réactivité de l'économie et de la société, répondant à une solution sans cesse mouvante. Mais cette seule quête de la flexibilité ne peut suffire à répondre aux aspirations d'une population à la recherche d'une nouvelle stabilité. Quelles solutions de compensation peut-on

TABLE RONDE : QUELLE ÉVOLUTION À LONG TERME POUR L'EMPLOI ?

lui proposer qui soient compatibles avec les formes nouvelles de la dynamique des économies contemporaines ? On ne peut se contenter de dire que l'on veut instituer une société conviviale de partage, alors que nous allons vivre dans un Monde économique agressif, auquel nous participerons nécessairement, compte tenu de nos engagements internationaux.

Penser l'emploi aujourd'hui, c'est suivre une démarche inverse de celle des *Trente Glorieuses* qui se fonde non plus sur la construction d'un univers stable, mais sur la recherche d'un équilibre entre flexibilité et stabilité, assurant à la fois la croissance économique et la cohésion sociale. Cela suppose un changement de mentalité, qui est loin d'être acquis.

Michel Albert

Merci, Monsieur VIMONT. Je suis persuadé que ce que vous venez de dire, notamment à la fin, sur flexibilité et stabilité, est vraiment dans l'axe de la pensée de Jean FOURASTIÉ. Le point suivant, qui va être traité par le professeur Edmond MALINVAUD, est celui qui concerne le procès fait aujourd'hui au progrès technique et à la concurrence internationale au regard de l'emploi ; il est clair que c'est une question cruciale.

EMPLOI, PROGRÈS TECHNIQUE ET CONCURRENCE INTERNATIONALE

Edmond MALINVAUD

Professeur honoraire au Collège de France

Le débat de ce soir est, à juste titre, inspiré par le souci de bien détecter les tendances économiques à long terme et les forces qui les provoquent. C'était en effet le souci constant de Jean FOURASTIÉ, le souci grâce auquel il put percevoir, plus vite que le faisaient ses contemporains, les perspectives qui, dans l'après-guerre, s'ouvraient à l'Europe, à la France en particulier.

Il sut parfaitement décrire et expliquer le rôle moteur du progrès technique pour l'élévation des niveaux de vie. Il sut alors caractériser l'adaptation du système productif et de l'emploi, en raison tant des différences entre branches des rythmes du progrès technique que des différences entre biens des rythmes de croissance des besoins solvables. Les trois orateurs qui m'ont précédé ont déjà insisté sur cette vision, dont la valeur a été confirmée au cours des cinquante dernières années, par les recherches économiques empiriques et théoriques.

Cependant, au cours des deux dernières décennies, une objection a été de plus en plus souvent soulevée par le grand public à cette vision : le progrès technique serait tel aujourd'hui qu'il ne permettrait plus le plein emploi des hommes et des femmes souhaitant travailler dans une activité rémunérée. En ce sens, le progrès technique serait responsable d'un chômage appelé à durer longtemps dans l'avenir. Il me revient aujourd'hui de traiter de cette objection citée tout à l'heure par Jacqueline FOURASTIÉ. J'en traiterai en me situant bien entendu dans la perspective du long terme, celle des évolutions d'une décennie aux suivantes. Je le ferai en avançant, et en tentant de justifier brièvement les trois affirmations suivantes :

1. Il reste vrai, aujourd'hui comme autrefois, que le chômage est un dysfonctionnement de l'économie de marché, un dysfonctionnement dont l'origine doit être cherchée ailleurs que dans le progrès technique.
2. Dès lors que le chômage est installé, il est très difficile de savoir dans quelle mesure son évolution peut être affectée, marginalement, par le progrès technique. L'intuition suggère que le premier effet de ce progrès est alors plutôt défavorable s'il s'agit de la découverte et de la diffusion de nouveaux procédés de fabrication qui économisent la main-d'œuvre, qu'au contraire le premier effet est favorable s'il s'agit de la découverte et de la diffusion de nouveaux biens et services, aptes à satisfaire des besoins précédemment insatisfaits.
3. Dans certains contextes quant à la composition de l'offre de travail, à l'intensification des échanges et à la nature du progrès technique, une adaptation respectant le plein emploi peut avoir, sur la distribution des revenus, des

TABLE RONDE : QUELLE ÉVOLUTION À LONG TERME POUR L'EMPLOI ?

conséquences jugées inadmissibles dans certains pays. Une intervention fiscale ou parafiscale dans ces pays, ayant pour objectif de dissocier coût du travail et rémunération, est alors de nature à y réduire le chômage et à être au total bénéfique.

L'observation nous montre que, sur la longue période et sur l'ensemble des pays, il n'y a pas de tendance nette à l'élévation du taux de chômage. Les cas de chômage important ont été nombreux dans le passé. Aujourd'hui il n'y a, dans beaucoup de pays, guère plus de chômage que ce que l'on peut qualifier de frictionnel.

L'observation nous montre aussi que les périodes de croissance rapide du progrès technique ont plutôt été des périodes de haut niveau de l'emploi. Vu par référence aux décennies antérieures de ce siècle, le rythme actuel de l'effet global du progrès technique sur la productivité est plutôt faible, alors que le chômage est plutôt élevé.

D'autre part, les théories dont nous disposons pour comprendre le fonctionnement des économies de marché nous enseignent deux choses :

1. Dès lors que les besoins humains ne sont pas saturés et que le travail est requis pour la production de biens et services permettant la satisfaction de ces besoins, le système des marchés facilite les adaptations des revenus et des consommations aux nouvelles opportunités offertes par le progrès technique ; en d'autres termes, il n'y a aucune incompatibilité entre bon fonctionnement de l'économie de marché et progrès technique.
2. L'apparition et le maintien d'un chômage massif doivent être qualifiés de dysfonctionnements du système des marchés. De tels dysfonctionnements ont des origines diverses, surtout une éventuelle déficience de la demande globale de biens et services, ou un éventuel manque de profitabilité des opérations productives. Ces éventualités défavorables peuvent résulter de circonstances diverses n'ayant rien à voir avec le progrès technique.

En conclusion, observation et théorie nous confirment que le progrès technique n'est pas le coupable, qui serait responsable du déséquilibre du marché du travail.

Une fois ce déséquilibre apparu, une fois qu'existe un excès de l'offre sur la demande de travail, le progrès technique aide-t-il à résorber le chômage ou contribue-t-il à l'aggraver ? C'est difficile de répondre parce qu'avoir des théories fiables du dysfonctionnement est beaucoup plus difficile que d'avoir des théories fiables du bon fonctionnement. En économie notamment, les théories du dysfonctionnement font l'objet de beaucoup moins de consensus que les théories du bon fonctionnement.

Le bon sens recommande de porter l'attention sur les effets les plus directs, sur lesquels on peut se mettre aisément d'accord. Il faut alors être conscient de

TABLE RONDE : QUELLE ÉVOLUTION À LONG TERME POUR L'EMPLOI ?

ce que, à la longue, les effets indirects peuvent être beaucoup plus importants et aller à contre-courant des effets directs. Si néanmoins nous nous en tenons à ce que nous saisissons aisément, nous pouvons dire :

- un progrès technique sur les procédés entraîne une réduction de la demande de travail, donc une hausse du chômage, tant que les effets seconds ne se seront pas manifestés (surtout baisse des prix, donc augmentation de la demande des produits) ;
- un progrès par la création de biens nouveaux provoque l'apparition d'une demande pour ces biens et en conséquence d'une nouvelle demande de travail.

Même si nous nous en tenons aujourd'hui à ces effets directs, nous ne voyons pas qu'ils soient particulièrement défavorables, car il y a certes des progrès sur les procédés, mais il y a aussi d'importantes apparitions de biens et services nouveaux, dont la diffusion n'est pas terminée.

S'il y a un problème aujourd'hui, c'est pour une autre raison. Non à cause du rythme global du progrès technique – pas tellement rapide –, ni de son orientation mixte : progrès sur les procédés et sur la gamme des biens et services. Mais parce que l'évolution des techniques conduit à exiger de plus en plus de travail qualifié et, *a contrario* dans les pays les plus riches, de moins en moins de travail non qualifié, sauf si le coût de ce dernier travail baisse. Si ce coût baisse, la réduction des emplois non qualifiés dans certaines activités se ralentit ; de nouveaux emplois non qualifiés apparaissent et se diffusent.

Les États-Unis nous donnent un exemple d'une telle évolution : inférieur à 6 %, le taux de chômage a là-bas un niveau comparable à celui qui prévalait avant le premier choc pétrolier. Mais l'éventail des salaires s'est ouvert et le salaire réel des non-qualifiés a baissé.

Nombre de pays refusent une telle évolution et veulent au contraire maintenir, voire faire croître, le niveau des bas salaires. Mais si cela entraîne un chômage particulièrement élevé des non-qualifiés, comme on le constate notamment chez nous, alors le résultat n'est guère satisfaisant.

Pris devant le dilemme, baisse des revenus des non-qualifiés ou élévation du chômage des non-qualifiés, on en vient légitimement à envisager une modification durable des modes de prélèvements fiscaux et parafiscaux. Il s'agit alors d'introduire une *distorsion* en faveur de l'emploi des non-qualifiés. La baisse différentielle du coût du travail peu qualifié, avec maintien du revenu perçu par les travailleurs en cause, est la solution la moins mauvaise face au dilemme.

Michel Albert

Merci, Edmond MALINVAUD. Vous nous avez fait un exposé scientifique – parce que c'est vous qui l'avez fait ! – mais aussi engagé, car vous avez traité des problèmes d'une grande actualité. Je suis persuadé qu'il en sera de même pour Jacques PLESSARD.

LA DÉMATÉRIALISATION DE L'ECONOMIE ET L'EMPLOI

Jacques PLESSARD
Président de la SEDEIS

Le phénomène vraiment nouveau est la dématérialisation de la vie économique. On en parle beaucoup, mais les économistes n'en ont pas tiré toutes les conséquences convenables en ce qui concerne la *révolution des concepts* que cela doit entraîner.

Lorsqu'on parle de productivité, on songe naturellement au temps de travail qu'il faut pour faire un quintal de blé, quantité physique. Or, à partir du moment où plus de la moitié de l'activité économique n'est pas mesurable par des quantités physiques, le concept de productivité tend à s'évanouir. En effet, comment mesure-t-on l'apport productif de quelqu'un dans la comptabilité nationale ? On prend le prix qu'il coûte, et la productivité d'une personne est d'autant plus élevée que sa rémunération est élevée, d'autant plus basse que sa rémunération est basse. Et alors, le concept de productivité se confond avec un concept de prix et il s'évanouit. Lorsque l'on n'a pas tout à fait compris cela, on peut dire beaucoup de bêtises.

Une thèse a circulé un certain temps d'après laquelle la France a beaucoup de chômage parce que les progrès de productivité des Français sont particulièrement rapides. C'est une "croissance pauvre en emploi", excès de progrès de productivité. Mais qu'est-ce que l'on regarde ? Comment calcule-t-on ce produit national ? Avec les rémunérations des gens qui y participent. Et si vous voulez augmenter la productivité d'un pays avec cette méthode, c'est extrêmement simple. Excluez de l'activité productrice les gens à bas salaires ; car comme la productivité est calculée à partir de cela, en retirant suffisamment de bas salaires, vous faites monter votre productivité de façon importante. Mais cela n'a aucune espèce de signification en termes de productivité.

C'est la grande transformation que nous avons du mal à faire car, si nous dissolvons le concept de productivité, on est un peu comme orphelin. Les choses sont ainsi ; c'est la conséquence de la dématérialisation, et le concept de productivité doit de plus en plus être retiré. Aussi bien, même si nous prenons des grandeurs matérielles, je dois prévenir que la production d'acier augmentait avant 1974 dans le monde libre de plus de 5 % par an, mais qu'en 1994, elle était, en tonnes, au même niveau qu'en 1974 ; vingt ans sans progrès ! Mais, évidemment, ce n'est pas le même acier. Et on est ainsi dans un système complètement flou où le concept n'est plus accessible.

Ayant dit cela, je ne mets pas en cause la pensée et l'enseignement du Maître ; je dis qu'il y a des parties de cet enseignement qui ne sont plus adaptées aux réalités d'aujourd'hui et qu'il faut reprendre l'essence de l'enseignement et le suivre dans d'autres modalités. Premier enseignement qui a déjà été évoqué

TABLE RONDE : QUELLE ÉVOLUTION À LONG TERME POUR L'EMPLOI ?

par MALINVAUD et qui est clair, les désirs des hommes, et pas seulement leurs besoins, étant illimités, il n'y a pas de risque de saturation. C'est une idée qu'il a fallu défendre après la guerre, car, dans les années 30, le concept de surproduction s'était généralisé. On voit maintenant réapparaître, non pas le mot surproduction, on s'en souvient trop pour le reprendre, mais les notions presque identiques, l'excès de productivité, le manque de débouchés, le besoin de produire moins, puisqu'on n'arrive pas à vendre. Et le premier enseignement du *Grand espoir du XX^e siècle*, c'est que le progrès peut être continu, et de même qu'il y avait à cette époque à réagir contre les erreurs des années 30, il faut aujourd'hui éviter que l'on retombe dans les mêmes erreurs. Ceci n'est pas nécessairement lié à des notions de grandeurs physiques.

La deuxième notion est que, dans les travaux de FOURASTIÉ, il y a un passage tout à fait remarquable, c'est lorsqu'il compare le revenu d'un conseiller d'État aux gages de sa domestique. C'est cela qui est le phénomène central de l'analyse, réelle et concrète, regarder les évolutions de prix relatifs, et, dans un monde de dématérialisation, ce sont les revenus relatifs qu'il faut étudier, comment ils évoluent, comment les choses changent, afin que les gens comprennent les règles du jeu. Et ceci peut être mis en liaison avec la formation. Il y a des métiers qui paient bien, il y a des métiers qui paient moins bien, il y a des métiers dont la valeur, c'est-à-dire la rémunération, monte et des métiers dont la valeur de rémunération baisse. C'est cela, cette analyse qui n'est plus celle des catalogues de la Manufacture qui était valable dans un monde matériel, mais l'analyse de l'évolution des revenus, au cours de la vie, par métier, par région, qui doit permettre de comprendre comment fonctionne la société. Sachant comment les choses évoluent, on a moins peur, on comprend mieux, on peut s'adapter et, individuellement, participer plus consciemment au progrès.

Michel Albert

Merci, Jacques PLASSARD, de nous avoir si bien expliqué que nous sommes des orphelins de la productivité, mais que, tout de même, grâce à vous, nous pouvons mieux comprendre ce qui nous attend. Ce qui nous attend... ce sont les formes nouvelles de l'emploi que Jacques LESOURNE va traiter maintenant.

LES FORMES NOUVELLES DE L'EMPLOI A L'HORIZON 2000

Jacques LESOURNE

Professeur au CNAM

En prenant la parole ce soir, je me sens dans une position relativement confortable, non seulement parce que je vais surtout parler de l'avenir, et que vous aurez oublié mes propos quand cet avenir se produira, mais aussi parce que le thème que je vais aborder n'est pas directement centré sur le problème du chômage, ce qui m'est d'autant plus facile que j'adhère aux propos d'Edmond MALINVAUD et, en particulier, à ses conclusions et que beaucoup dans cette salle savent que j'ai été et demeure un adepte de la dissociation du travail et du revenu en ce qui concerne les rémunérations des personnes peu qualifiées.

Je voudrais aborder un autre aspect de la transformation de la société contemporaine. Si nous regardons les sociétés et notamment les sociétés occidentales sur une longue période, nous voyons bien qu'elles sont successivement associées à des systèmes de production différents. Nous avons connu des sociétés dans lesquelles l'agriculture jouait un rôle dominant puis ce fut le cas de l'industrie. Aujourd'hui, on appelle quelquefois la société en train de naître une société d'information. L'expression ne signifie pas qu'il n'y aura plus d'agriculture ou d'industrie, mais que les activités de création, d'échanges, de stockage de l'information seront essentielles à la poursuite des autres activités humaines. Cette évolution aura une influence sur les formes d'emploi. Dans les décennies qui ont suivi immédiatement la seconde guerre, les formes d'emploi se sont alignées sur un modèle dominant qui, d'une certaine manière, était considéré par les hommes et les femmes comme normal et, en quelque sorte, idéal.

Ce modèle se caractérisait par quatre traits : la présence sur le lieu de travail ; un horaire réglementaire, c'est-à-dire pour le travailleur la liberté, en dehors de cet horaire, et l'obligation d'être présent à l'intérieur de cet horaire ; une rémunération fixe ; et enfin un contrat à durée indéterminée et précisant en conséquence les modalités de rupture ou de cessation de ce contrat. On a vu ce modèle se développer, puisque des professions qui n'appartenaient pas à ce modèle sont progressivement entrées dans ce moule et l'INSEE a produit de belles courbes statistiques montrant la croissance au cours du temps du pourcentage de personnes actives travaillant dans le cadre de ce modèle.

Et bien ! Je crois que nous commençons à entrer dans une période où chacune des quatre composantes du modèle sera rongée sur ses marges et où de nouvelles formes d'emploi apparaîtront de ce fait ; ce qui ne veut pas dire que le modèle va exploser, mais qu'il perdra progressivement la position dominante exercée pendant plusieurs décennies.

Prenons l'une après l'autre les composantes de ce modèle et d'abord la présence sur le lieu de travail. Nous pensons immédiatement au télétravail et à la

TABLE RONDE : QUELLE ÉVOLUTION À LONG TERME POUR L'EMPLOI ?

possibilité pour les comptables d'une entreprise de travailler l'après-midi chez eux au moment où les enfants laissent un peu de tranquillité aux parents. Mais, même si cette forme de télétravail n'est pas négligeable, il y aura d'autres formes de non-présence sur le lieu de travail, que l'on pense, par exemple, aux métiers de consultants qui se sont beaucoup diversifiés dans les dernières années et, dans lesquels le consultant n'a pas de bureau et va de bureau en bureau selon l'entreprise avec laquelle il travaille. Que l'on pense au travail temporaire. Pour ces travailleurs, on peut évidemment s'interroger : qu'est ce que le bureau ? Qu'est-ce que le lieu de travail ? Le travailleur (comme déjà les V.R.P.) ne peut être qu'occasionnellement dans les locaux de l'entreprise qui l'emploie.

Deuxièmement, l'horaire réglementaire. Son existence a donné naissance à des textes très volumineux, soit au niveau du droit social général, soit au niveau plus particulier des règlements intérieurs de chaque entreprise. Or, que voyons-nous aujourd'hui ? Dans certains métiers, par exemple les métiers de la communication, se développent non seulement le travail à temps partiel, non seulement le travail épisodique dans l'année, mais aussi des formes de travail où l'activité du travailleur s'adapte à la demande ; par exemple, des publicitaires ou des architectes font dans la folie un projet pour obtenir une commande (on pourrait prendre d'autres exemples) ; puis dans la période où il n'y a pas de commandes, ils ont une certaine liberté d'emploi de leur temps. On est évidemment très loin des batailles sur la fixation de la durée légale du travail hebdomadaire. N'oublions pas aussi, les nombreux cadres, dont le travail ne se définit pas en nombre d'heures. Le déclin du rôle de l'horaire réglementaire est une deuxième source de transformation importante.

Troisième composante : la rémunération fixe. Rappelons d'abord que, même lorsque le modèle salarial général était dominant, il y avait des catégories de personnes comprenant des commerçants, des artisans, des entrepreneurs individuels ou des dirigeants dont la rémunération n'était pas fixe. Mais on voit autour de nous se généraliser les formes de rémunérations variables : quelques individus créent une société de production qui propose des émissions à la télévision et, selon que l'équipe gagne des contrats ou en perd, les résultats qu'elle a à se répartir font alterner les mois de vaches grasses et les mois de vaches maigres. Un autre aspect est la généralisation des primes liées à l'efficacité ou aux résultats de l'entreprise, soit pour l'ensemble du personnel, soit pour telle ou telle catégorie.

Enfin, le modèle des *Trente glorieuses* était centré sur le *contrat à durée indéterminée*, forme atténuée de l'emploi à vie des fonctionnaires ou des salariés des entreprises publiques à statut. Or, les statistiques récentes montrent que, même si les contrats à durée indéterminée sont la forme dominante des contrats, les CDD ont tendance à se développer. De même, les passages, au cours d'une vie, d'une entreprise à l'autre se multiplient ce qui fait que l'emploi à vie dans une entreprise est certainement moins développé qu'il ne l'a été au cours des décennies d'après-guerre.

De ce constat, je ne tire évidemment pas la conclusion que le modèle de la

TABLE RONDE : QUELLE ÉVOLUTION À LONG TERME POUR L'EMPLOI ?

société industrielle va s'effondrer : je pense simplement qu'il sera en concurrence avec d'autres modèles, et que la société de demain verra coexister des modèles distincts en matière d'emploi, qu'ils vont coexister d'ailleurs à l'intérieur de la même entreprise. Celle-ci emploiera un noyau dur de travailleurs en CDI dans les métiers qui assurent la pérennité de ses technologies fondamentales (au sens le plus large du terme technologie). Pour le reste, elle fera appel à des sous-traitants qui lui apporteront soit des connaissances spécialisées, soit des pièces détachées, soit les services d'une main d'oeuvre peu qualifiée. L'entreprise aura ainsi réduit le montant des coûts d'emploi fixes et transformé une partie rigide de ses dépenses en achats de prestations variables. Les sous-traitants feront de même. Sur un tel marché de l'emploi, les travailleurs les plus motivés s'efforceront d'accéder au noyau dur d'une entreprise et de contribuer au succès de la firme qui les emploie. Les autres auront des relations beaucoup moins étroites avec leurs employeurs. Par ailleurs, il y a le désir de certains salariés de n'être pas prisonniers d'une firme, parce que, si l'ancien modèle avait des mérites, il avait aussi l'inconvénient de donner peu de souplesse aux salariés.

Et puis, il y a un autre aspect qui contribue à l'éclatement des formes de travail : la recherche d'une certaine participation de tous à l'acte économique, de manière à soutenir la motivation de ceux qui travaillent. Or, la sécurité que donne la rémunération fixe, entraîne la coexistence entre des personnes qui travaillent énormément pour l'entreprise ou l'administration qui les emploie et de personnes qui sont indifférentes à leur efficacité. Or, dans un monde concurrentiel, on cherche à engendrer des attitudes plus positives et une façon de le faire est de créer un lien entre l'activité de la personne et sa rémunération.

Cette transformation des formes d'emploi est indépendante (en première approximation) du niveau de chômage. Elle peut ainsi bien coexister avec un chômage important qu'avec une situation proche du plein emploi, même si la flexibilité qu'elle entraîne sur les marchés du travail accroît légèrement le chômage frictionnel.

Les nouveaux modèles d'emploi sont anxiogènes puisqu'ils ne procurent pas la sérénité, la tranquillité que donnait aux travailleurs l'ancien modèle ; l'instabilité de l'emploi peut-elle être compensée par d'autres formes d'insertion sociale ? Le cadre familial, la multiplicité, par exemple, des rémunérations au sein de la famille peuvent-ils donner une assurance suffisante dans un contexte d'emploi plus instable ?

On voit aussi l'importance croissante du comportement, car ce que je viens de décrire montre que ce qui s'échange sur le marché du travail c'est la compétence, c'est-à-dire un mélange de savoir, de savoir faire, et de comportement. C'est le comportement qui déterminera largement le fait qu'un travailleur réussira ou non à faire partie du noyau dur d'une entreprise. Il faudra qu'il contribue à la survie de l'activité ou de l'entreprise. C'est une situation très différente de la situation de quelqu'un qui, dans une grande entreprise industrielle, fait son travail, normalement, mais se considère comme ayant droit à sa rémunération quels que soient la conjoncture économique, le progrès technique, la concurrence internationale, l'activité des concurrents.

TABLE RONDE : QUELLE ÉVOLUTION À LONG TERME POUR L'EMPLOI ?

Dernière question par laquelle, je terminerai : que va devenir, dans un tel contexte, l'espace dans lequel le modèle ancien était le modèle dominant puisque c'est de là qu'il est parti, c'est-à-dire le *modèle administratif*? Au lendemain des manifestations de la semaine dernière, il est intéressant d'observer ce qui se passe chez nos amis allemands, où ce modèle est quand même en train de se transformer. Deux exemples : à l'intérieur de la poste allemande, il y avait des services financiers postaux, or ils sont en train de devenir une banque comme les autres, et les salariés de cette Postbank ont eu la possibilité soit de garder leur statut ancien titre personnel, soit d'opter pour un statut bancaire banal, étant étendu que les nouveaux arrivants relèveraient nécessairement de ce dernier statut. La Deutsche Bahn, les chemins de fer allemands, ont été de même très profondément transformés. Tous les fonctionnaires ont gardé leur statut mais ils ont été mis à la disposition d'un organisme public et la Deutsche Bahn n'utilise que ceux dont elle a besoin, au prix de marché. Naturellement, l'État allemand garantit aux fonctionnaires leur ancienne rémunération mais les personnes recrutées à l'avenir par les chemins de fer ne relèveront pas de ce statut, mais des règles courantes des entreprises allemandes. On pourrait prendre des exemples dans d'autres pays. Le modèle d'hier se transforme dans les secteurs qui étaient par excellence son fief.

Discussion

Michel Albert

Merci Jacques LESOURNE. Je suis content de voir que ce ne sont pas seulement les pays anglo-saxons, pas seulement la France, mais aussi des pays qui sont particulièrement attachés à la stabilité qui sont concernés ; c'est l'une des caractéristiques de l'Allemagne à l'évidence.

Nous avons un quart d'heure, car nos orateurs ont été productifs et disciplinés, pour les questions de la salle aux orateurs.

André Bergeron

En vous écoutant tous, je suis naturellement ébloui par vos connaissances, par ce qui résulte de vos réflexions, de vos analyses, etc.

Lorsqu'on assume des charges du type de celles qui furent les miennes pendant très longtemps, on a tendance à dire : "tout ça c'est bien gentil mais dans l'immédiat que faire pour que les difficultés que nous connaissons ne provoquent pas des drames qui risquent alors de tout mettre en question ?" Et je ne vous cache pas que l'essentiel de mes préoccupations, pendant cette longue période, était justement d'essayer de faire admettre l'essentiel, tout en tenant compte des réalités pratiques avec lesquelles j'ai été confronté. Quand nous avons négocié l'assurance chômage, il y a 36 ans environ, nous étions convaincus que le plein emploi, que nous connaissions à cette époque, ne durerait pas pour deux raisons : du fait de l'accroissement de la productivité, mais surtout du fait de la décolonisation qui allait amorcer la modification du rapport des forces industrielles dans le monde.

Je crois que nous allons vivre une période intermédiaire entre la situation qu'on connaissait alors et celle que nous commençons à vivre aujourd'hui, c'est-à-dire celle qui découle du fait que des pays hier encore en état de sous-développement sont en train, petit à petit, de se sortir d'affaire. Et je suis d'ailleurs frappé par tout ce qui se dit, par les tentatives du nouveau gouvernement qui veut essayer – probablement est-il très sincère – de réduire le nombre des chômeurs ; je ne sais pas s'il y parviendra, mais ce dont je suis profondément convaincu c'est qu'on ne pourra pratiquement plus raisonner en termes seulement nationaux, parce que les économies sont devenues beaucoup trop interdépendantes. C'est d'ailleurs pourquoi je suis convaincu de la nécessité de l'Europe, mais cela dépasse même maintenant l'Europe, étant donnée l'évolution rapide des choses.

Je voudrais dire autre chose ; M. DONN disait que le mouvement syndical était hostile à l'accroissement de la productivité dans les années d'après-guerre. Ce n'est pas vrai. Le mouvement syndical s'est au contraire investi dans des quantités d'organismes de productivité. Si vous me permettez cette anecdote, je m'étais donné beaucoup de mal, dans les années 50, pour convaincre des

TABLE RONDE : QUELLE ÉVOLUTION À LONG TERME POUR L'EMPLOI ?

vieilles ouvrières tisserandes des vallées des Vosges, qu'il fallait conduire quatre métiers à tisser au lieu d'en conduire un seul, ce qui n'était pas commode, je vous prie de le croire, étant donné qu'en plus cette main-d'œuvre était ouvrière-paysanne comme cela existait à cette époque-là. Et il y a tout de même eu des conséquences sociales au moins momentanées. Le drame est que, si vous faites le compte des "boîtes" que j'ai connues, il n'y en a pratiquement plus une seule qui est debout ; probablement était-ce inéluctable.

L'objet de mon propos est de vous dire que, quand je vous écoute, je suis naturellement passionné, c'est très intéressant, mais je me dis : tout ça c'est bien gentil, il faut certes tracer des voies, il faut essayer d'imaginer ce que l'on va bien pouvoir faire, mais lorsqu'on est aux prises avec les difficultés immédiates, ce n'est pas si simple que cela.

Vos réflexions, c'est pour le long terme, mais on est aux prises avec les réalités immédiates.

Jacques Plassard

Je voudrais insister contre ce que pourrait avoir d'un peu pessimiste le propos de notre ami. Le monde est en progrès et continue à être en progrès et, périodiquement, il y a des désajustements et nous sommes dans un désajustement spécifique à la France et à quelques autres pays, mais qui ne concerne pas l'ensemble du monde occidental. Et je crois que nous devons avoir présente à l'esprit la crise des années 30 qui a été surmontée après des difficultés importantes, mais qui n'a pas arrêté définitivement le progrès. Nous avons une difficulté d'adaptation propre au système français, d'autres la surmontent, et nous la surmonterons aussi, ça me paraît évident.

Pierre-Daniel Bertrand

Je suis un homme qui termine sa vie, je suis un des camarades de FOURASTIÉ, de la même promotion de l'École Centrale, je l'ai bien connu toute sa vie. Je crois que l'exposé de M. LESOURNE, qui me paraît très pertinent, devrait avoir une conséquence immédiate sur tous les problèmes de la formation des hommes dans nos pays, de l'enseignement à tous les niveaux depuis l'enfance jusqu'aux plus grandes écoles. Il semble résulter de ce qu'a dit M. LESOURNE que les qualités individuelles de l'homme vont de nouveau pouvoir se redévelopper comme elles l'ont été dans différentes périodes de l'histoire des civilisations. Elles ont failli être étouffées par certains régimes qui, Dieu merci, viennent de disparaître ; elles peuvent renaître à nouveau. Je crois qu'il faudrait désenclaver l'école, désenclaver l'enseignement et favoriser l'épanouissement des qualités individuelles de chacun beaucoup plus qu'on ne le fait.

TABLE RONDE : QUELLE ÉVOLUTION À LONG TERME POUR L'EMPLOI ?

Jacques Lesourne

Je suis tout à fait d'accord sur le fait que le paysage que j'ai décrit entraîne à poursuivre les réflexions dans le domaine de l'éducation et de la formation, vous avez très justement mis l'accent sur ce point.

Maître René Malterre

Je me permets de prendre la parole à un simple titre : je suis le beau-frère de Jean FOURASTIÉ. Mais ce n'est pas à ce titre que je me ferai l'interprète de sa pensée, vous l'avez fait très bien. Je ferai simplement trois observations : la première s'adresse à M. LESOURNE lorsqu'il évoque les possibilités de travail, disons, à domicile ; cela peut séduire beaucoup, notamment les femmes qui se disent "j'aurai l'après-midi tranquille et je pourrai faire ce travail pendant que mes enfants seront à l'école". Oui, mais je sais par expérience que les femmes sont souvent très attachées à la chaleur du bureau, c'est-à-dire à la présence de leurs camarades, à la possibilité de parler, qui prend évidemment un peu sur le temps de travail mais qui n'est pas nécessairement une mauvaise chose ; il y aura une certaine réticence de la part, non pas de toutes mais de quelques-unes d'entre elles, à accepter un travail à domicile.

Ma deuxième observation, c'est que dans le progrès technique qui va intervenir, il y a celui qui a trait aux activités que je qualifierai de ludiques d'une manière extrêmement générale. Il est intéressant, par exemple, de se dire que l'Europe, les Américains et les Russes vont essayer d'envoyer sur la planète Mars quelques explorateurs ; cela coûtera fort cher, mais ce sera fort créateur d'emplois. Et c'est probablement une utilisation meilleure que celle qui consiste à fabriquer des bombes atomiques, encore que la recherche atomique ait largement profité de la création de ces bombes et, en particulier, si nous sommes à l'instant même éclairés, on le doit en grande partie à l'EDF qui a su faire de façon tout à fait remarquable des centrales atomiques.

Quant à cet avenir, dans le passé nous avons connu des difficultés lorsque JACQUARD a inventé le métier, nous avons eu la révolte des Canuts, c'était une conséquence du progrès technique et je citerai Samuel BUTLER et qui, dans "*Nouvelles de nulle part*", avait considéré avec beaucoup de pessimisme ce qu'allait être l'avenir en matière de progrès technique et qui n'avait trouvé comme seule solution que d'interdire, purement et simplement, à peine de mort, de fabriquer des locomotives ou des machines à vapeur, et ceci vers 1900. Vous me direz qu'il existe aux États-Unis, les Amishs – je crois que c'est ainsi qu'on les appelle – qui prétendent vivre au XVII^e siècle ; est-ce qu'ils en sont plus heureux ? Je n'en sais rien ! Voilà ce que je voulais dire.

Henri Duprat

J'ai eu le plaisir de rencontrer à maintes reprises le Professeur FOURASTIÉ, depuis un certain nombre d'années. Je m'étonne un peu, étant donné qu'il a été fait allusion à ses travaux en matière de prévision, du fait qu'à aucun moment on n'ait parlé de démographie. Je me souviens d'avoir lu en 56 deux

TABLE RONDE : QUELLE ÉVOLUTION À LONG TERME POUR L'EMPLOI ?

articles de FOURASTIÉ dans la revue "Population", dans lesquels il attirait l'attention sur les conséquences en matière d'emploi de la montée des jeunes. Des prévisions ont été faites à ce moment-là, en ce qui concernait les difficultés d'entrée dans la population active de générations plus nombreuses que celles qu'elles venaient remplacer. Ces prévisions n'ont servi à rien, et en sens inverse, il n'y a eu depuis, me semble-t-il, que fort peu d'études sur ce qu'ont pu être les conséquences de la démographie dans la crise qui frappe maintenant l'ensemble des pays développés, sur ce qui a pu être la part de responsabilité imputable à la chute de fécondité dans ces mêmes pays, et aux distorsions démographiques qui en résultent. Il y a des effets à long terme de la démographie sur l'évolution économique qui étaient chers à SAUVY. SAUVY et FOURASTIÉ ont travaillé ensemble sur ces questions et je m'étonne un peu qu'on puisse parler de chômage sans y faire allusion.

Michel Albert

Si vous voulez bien, Jacques LESOURNE va dire quelques mots là dessus.

Jacques Lesourne

Le sujet est complexe parce qu'il est à plusieurs niveaux. D'abord, quand on se trouve dans des périodes de fort afflux, d'une certaine catégorie, par exemple de jeunes ou de population immigrée, si cet afflux est principalement formé de personnes peu qualifiées, l'équilibre de cette partie du marché du travail suppose que le coût du travail de cette catégorie de population baisse. Et si on ne veut pas que ce soit le revenu, il faut avoir un autre mécanisme. Si le revenu ne baisse pas, cela se traduit par une certaine forme d'exclusion.

SAUVY et FOURASTIÉ ont également fait allusion à un autre phénomène ; dans une population vieillissante et non croissante, il y a sclérose des organisations, parce que l'on ne casse pas des organisations existantes, parce que l'un des problèmes, l'une des vertus du marché que l'on oublie, ce n'est pas qu'il soit créateur, c'est qu'il est beaucoup plus destructeur que ne peut l'être un Ministre des finances ! Le Ministre des finances, s'il a des ennuis, se fait pendre au moins en effigie, tandis que sur le marché, je n'ai pas encore vu de membres d'une entreprise qui ont perdu leurs clients. Or, c'est généralement à cause des clients qu'ils ont des difficultés.

Donc, le deuxième phénomène et sur lequel vous avez raison, est tellement complexe qu'on a toujours eu de la peine à aller au-delà des analyses de SAUVY et de FOURASTIÉ et de quelques autres hors de France : dans les sociétés vieillissantes, il y a une certaine tendance à la fermeture ; il est alors plus difficile aux jeunes générations qui sont relativement moins nombreuses de casser les cadres des élites ou les cadres institutionnels qui ont été bâtis par les générations précédentes ; donc il y a un effet défavorable sur la croissance et, toutes choses égales par ailleurs – j'attache de l'importance à cette petite parenthèse chère aux économistes – il y a un effet défavorable sur l'emploi.

LE GRAND ESPOIR DU XXI^e SIÈCLE

Francis MER

Président du Conseil d'Administration du CNAM

Les précédents orateurs nous ont tous convaincus, s'il en était besoin, que le monde changeait et que c'est ce changement qui crée beaucoup des problèmes que nous avons évoqués. Je voudrais insister sur le fait que le monde change encore plus vite qu'on ne le pense, et que par conséquent les problèmes que nous avons à traiter restent devant nous. Nous n'avons d'abord pas encore vu les conséquences de la grande révolution démographique qui est en train de se développer dans le monde, sauf dans notre vieille Europe qui va continuer à vieillir et donc à reculer. Cette dynamique démographique, qui amène aujourd'hui de nombreux pays à avoir plus de la moitié de la population âgée de moins de quinze ans, nous fait comprendre immédiatement que le monde de demain et notre place dans ce monde seront tout à fait différents de ce que nous connaissons aujourd'hui.

La deuxième *révolution* qui est en cours, et qui était évoquée par certains des orateurs, est bien sûr celle de l'*information*. Nous ne mesurons absolument pas le caractère *révolutionnaire* de cette découverte. Je pense que cette révolution de l'information aura, sur la vie de chacun et sur l'organisation de tous les acteurs économiques, des conséquences beaucoup plus importantes que toutes les révolutions "techniques" qui l'ont précédée. L'information, le calcul et surtout la disponibilité d'un nombre d'informations infini, instantanément disponibles aux quatre coins du monde simultanément créent les conditions permettant et obligeant le système économique à changer à une vitesse vertigineuse pour être de plus en plus performant dans sa capacité à créer des richesses ; et après tout, à quoi sert un système économique si ce n'est à créer des richesses ? Nous sommes en France théoriquement en crise depuis 20 ans, 75-95 ; c'est vrai et c'est faux ; c'est faux parce qu'en 20 ans de "crise" la richesse nationale produite annuellement a augmenté d'un bon 30 % ; c'est vrai, bien sûr, parce que les conditions dans lesquelles cet accroissement de richesses s'est produit se sont traduites par des obligations de changement et les conséquences en termes d'emploi que nous connaissons ; mais ce que nous avons vu dans les 20 dernières années n'est rien par rapport à ce que nous verrons dans le futur, car l'efficacité de ce système économique, générée par cette révolution de l'information et bien sûr par l'internationalisation du monde économique, est loin d'avoir épuisé ses ressources de progrès. Voilà la bonne nouvelle, voilà le grand espoir du XXI^e siècle, car nous allons enfin peut-être avoir trouvé les conditions permettant de créer un flot de richesses constamment croissant, dans des conditions de production de plus en plus faciles et faisant de moins en moins appel à l'effort de l'homme.

Ne faut-il donc pas avoir une vision optimiste de ce début de millénaire autour de la conviction que, grâce au génie de l'homme, le système économique qui se généralise actuellement dans le monde sera capable de créer des richesses avec

TABLE RONDE : QUELLE ÉVOLUTION À LONG TERME POUR L'EMPLOI ?

de moins en moins d'interventions humaines ? Peut-être, mais à condition de se poser alors la question de fond : Comment distribue-t-on cette richesse ? Depuis le début de la révolution industrielle, c'est par le salaire que le système économique a essentiellement distribué la richesse qu'il produisait. Le système économique que nous pouvons entrevoir est tellement performant qu'il a besoin de beaucoup moins d'heures humaines ; à ce moment-là, le problème, le seul problème, le vrai problème, et que nous avons dès aujourd'hui en France, c'est de savoir si nous sommes satisfaits de la manière dont cette richesse est distribuée. Le système actuel montre à l'évidence que nous allons "dans le mur". Nous, Français, refusons "l'autre" système qui existe, qui fait ses preuves et qui supprime le chômage structurel en élargissant au marché du travail les règles de fonctionnement "du marché" ; nous le refusons parce qu'au nom de notre culture et de nos croyances, nous considérons qu'il va à l'encontre de ce que nous estimons être la dignité de la personne.

Nous refusons donc le système "américain" mais nous savons que nous avons un problème vital à traiter. Pour le moment, nous refusons de le traiter autrement qu'en redistribuant, par le biais des pouvoirs publics, une partie de cette richesse prélevée sur les salariés à ceux qui ne peuvent plus s'insérer dans le "système". Mais pouvons-nous nous rappeler que dans les deux derniers siècles, l'augmentation de performance liée à la "productivité", que Jean FOURASTIÉ a si bien contribué à dégager, a été répartie, trois quarts pour l'augmentation de pouvoir d'achat des personnes et un quart seulement pour la réduction du temps de travail !

Aujourd'hui, nous refusons de bouger, car ceux qui ont un travail ne veulent pas le perdre, et ceux qui n'ont pas de travail ou l'ont perdu n'ont pas voix au chapitre. Ne doit-on pas, politiquement et sociologiquement, dans le cadre des valeurs auxquelles nous croyons, modifier un tant soit peu cette distribution en favorisant un peu moins ceux qui ont, c'est-à-dire ceux qui ont un emploi et ceux qui créent la richesse, et en pensant un peu plus à ceux qui ne peuvent pas rentrer dans le système parce qu'on n'a pas besoin d'eux ? Derrière tous les problèmes de l'économie, la seule question politique, c'est-à-dire qui intéresse la totalité d'une collectivité, est celle-là ; le système économique libéral est lancé et il va, année après année, générer au niveau mondial des richesses de plus en plus grandes. Ce système n'a pas la responsabilité d'assurer la redistribution de cette richesse ; c'est indirectement et mécaniquement qu'il l'a eue pendant longtemps, parce qu'il fallait beaucoup de salariés pour générer cette richesse. Si, comme je le pense – et d'autres avec moi – nous avons déjà un système tellement performant, grâce au génie de l'homme, qu'il a besoin de moins en moins d'heures de travail pour fonctionner, il faudra bien que l'ensemble des collectivités qui constituent les pays en prennent conscience et trouvent une nouvelle règle du jeu pour redistribuer ces richesses.

Cela s'appelle, du moins pour moi, de la Politique et c'est au système Démocratique de traiter cette grande question.

TABLE RONDE : QUELLE ÉVOLUTION À LONG TERME POUR L'EMPLOI ?

Michel Albert

Le voici donc baptisé, Mesdames, Messieurs, cet amphithéâtre Jean FOURASTIÉ. D'autant mieux baptisé que par votre nombre, vous avez, si j'ose dire, soumis à un véritable "suremploi" les gradins de cette vaste salle. Baptisé surtout par l'émotion que chacun de nous a éprouvée en ces trop courts instants, pendant lesquels l'altitude et l'espoir des propos que nous venons d'entendre ont si bien traduit l'écho de la reconnaissance et de l'admiration que nous portons tous à Jean FOURASTIÉ.

Alors, permettez-moi de conclure sans citer aucune des hautes autorités qui ont bien voulu participer à cette cérémonie, ni même aucun des orateurs qui l'ont si remarquablement animée. La seule personne qu'en votre nom à tous je voudrais maintenant saluer, c'est la meilleure élève et la plus proche collaboratrice de Jean FOURASTIÉ, celle sans laquelle nous ne serions pas ici pour lui ce soir. J'ai nommé Jacqueline FOURASTIÉ.

Jacqueline Fourastié

Le cadre de la Table Ronde ne m'a pas permis de remercier officiellement toutes les personnes qui ont contribué à la réussite de cette soirée. J'oublierai certainement quantité des personnes, mais qu'elles sachent que ma reconnaissance les suit. En voici quelques unes : le CNAM, son administrateur général, mais aussi les membres de tous les services qui ont préparé et accompagné cette manifestation : le service audiovisuel, le service communication, le service intérieur, la restauration. . . Des élèves du CNAM, des membres de l'Association des enseignants-chercheurs et de la Société des économistes ont organisé l'accueil. . . La Société de Statistique de Paris a accepté d'être co-organisateur et publie aujourd'hui les "actes" de cette soirée, la Fondation "la Science statistique" a participé au "verre de l'amitié" qui a permis des échanges sympathiques. Plusieurs centaines de personnes se sont déplacées, parfois de loin (de Douelle, si cher à mon Père. . .) ; la famille (les fils de Jean FOURASTIÉ, ses beau-frère et belle-sœur, des neveux et cousins), ses camarades de Juilly et de Centrale et, bien sûr, des personnalités nombreuses que je ne peux citer.

Je voudrais faire une place à part au Président Jean IMBERT qui a bien voulu accepter de procéder au "baptême" et dont l'allocution restera dans nos mémoires et au Président Michel ALBERT qui a présidé cette table ronde, après l'avoir préparée avec soin ; il a su, lui qui a tant de choses à nous dire sur un tel sujet, se retirer avec discrétion pour mettre en valeur les orateurs.

C'est par un hasard malheureux que le nom de ma Mère, Françoise FOURASTIÉ, n'a pas été cité. Elle a rejoint son mari, le 13 février 1994, après l'avoir accompagné plus de 50 ans, participant à son œuvre, écrivant certains livres avec lui, suscitant de nouvelles idées, trouvant des titres à ses ouvrages, accueillant avec lui ses amis et tous ceux qu'il était curieux de rencontrer, les écoutant avec lui et leur laissant comme lui l'occasion de donner le meilleur d'eux-mêmes. Elle avait appris la décision du Conseil d'Administration du CNAM de donner à un amphithéâtre le nom de son mari ; elle s'en réjouissait et je suis sûre qu'elle s'en réjouit encore avec nous.