



Extrait du Association pour l'Économie Distributive

<http://www.economiedistributive.fr/Un-autre-mefait-du-chomage>

Incompétences...

Un autre méfait du chômage

- La Grande Relève - N° de 1935 à nos jours... - De 1998 à 2009 - Année 2001 - N° 1010 - mai 2001 -

Date de mise en ligne : samedi 4 octobre 2008

Date de parution : mai 2001

Copyright © Association pour l'Économie Distributive - Tous droits réservés

Deux Canadiens, le professeur Laurence J. Peter et Raymond Hull, écrivain et journaliste, ont démontré il y a une trentaine d'années, sous le nom de Principe de Peter [1], que si notre Société fonctionnait mal, c'était parce que tous les postes y étaient occupés par des gens incompetents. Ils mettaient en cause notre système hiérarchique où, lorsque quelqu'un donne satisfaction dans l'emploi qu'il occupe, on ne sait le récompenser qu'en le propulsant à un poste supérieur, jusqu'à ce qu'il finisse par ne plus mériter de monter plus haut du fait qu'il aura atteint son niveau d'incompétence.

Le chômage a aujourd'hui le même effet néfaste, du fait cette fois que, pour gagner leur vie, beaucoup de gens se sont jetés sur n'importe quel emploi qu'ils ont pu attraper, même s'il ne correspondait ni à leur formation, ni à leurs goûts. La diminution du chômage, si elle se poursuit, va sans doute engendrer une certaine instabilité du personnel, que les employeurs ne manqueront pas d'imputer à l'appât d'une meilleure rétribution. Ce sera en partie vrai et ce ne sont pas des inconditionnels de la loi du marché qui pourraient leur jeter la première pierre. Mais il y aura surtout un reclassement en fonction de la formation et des goûts de chacun, qui créera un mieux-être sur le plan personnel et familial, mais produira également des effets bénéfiques dans les entreprises, les administrations et tous les rouages de notre Société.

J'ai commencé ma carrière, à une époque où ce n'était pas les salariés qui se disputaient les emplois, mais les employeurs qui se disputaient les salariés, chez un grand équipementier de l'industrie automobile. Celui-ci raflait tout ce qu'il pouvait, en leur proposant d'attrayants salaires de début, comme jeunes ingénieurs sortant des Grandes Ecoles, sans même savoir ce qu'il en ferait exactement. On commençait par les balader de service en service, ce qui leur donnait l'occasion de tester leurs goûts et leurs compétences et permettait en même temps à la direction de les juger. Leur affectation définitive résultait donc d'une concordance entre l'appréciation qu'ils avaient d'eux-mêmes et celle que l'on avait d'eux. En attendant cette affectation définitive, ils pouvaient être appelés en renfort, ou pour un remplacement provisoire, à la direction de services où ils avaient effectué un stage prolongé et acquis une compétence suffisante. Le cas échéant, on les avait sous la main pour de nouveaux postes à pourvoir d'urgence ou pour des missions imprévues. Le service sans étiquette fonctionnelle auxquels ils étaient provisoirement rattachés se voyait parfois surnommé avec une certaine ironie "la pépinière" ou "le service de secours". Cette conception patronale du management des hommes avait donné d'assez bons résultats à l'époque des "Trente Glorieuses".

Espérons que le patronat d'aujourd'hui se fera aussi à l'idée que l'absence de chômage n'est pas une calamité insurmontable.

[1] Le principe de Peter, par L.J. Peter et R. Hull, William Morrow and Company, 1969, Editions Stock, 1970