



LE COOPÉRATEUR SUISSE

Organe officiel de l'Union suisse des coopératives de consommation (U.S.C.) Bâle

Rédaction: A. Dami

Edité et imprimé par l'Union suisse des coopératives de consommation (U.S.C.) Bâle

Paraît chaque semaine - Bâle, le 11 février 1956 - XXXVIII^e année - N° 6

M. Thierry Maulnier vient donc de souligner combien sont absurdes les assertions des communistes français à l'égard du paupérisme.

Selon eux, la situation matérielle et sociale du prolétariat irait se dégradant sans cesse et serait aujourd'hui pire qu'en 1900.

«La thèse est extravagante, écrit T. Maulnier. Il ne semble pas en effet que l'on puisse nier les nombreux avantages conquis, souvent de haute lutte, par les salariés de tous les pays depuis quelques décennies.»

Les gens sont-ils donc plus heureux maintenant qu'ils ne l'étaient il y a un demi-siècle? Franchement, je n'en sais rien. La notion du bonheur est tellement subjective qu'elle échappe à toute définition générale. Certes, il est très agréable de jouir de la semaine anglaise plutôt que de travailler douze heures par jour. Quant au confort moderne, il comporte maints avantages, il apporte maintes facilités.

du confort, et de la brillante perspective accrue.

Je ne cherche point à jongler avec les paradoxes. Je ne songe pas davantage à nier le progrès social. Mais plus grand est le progrès, plus dure aussi la résignation pour ceux qui en sont frustrés. Ce sont des gens de telle sorte qui risquent de prendre au sérieux les thèses communistes. Or, comme l'écrit T. Maulnier:

«Et pour que la tension révolutionnaire soit maintenue, il faut et il suffit qu'il y ait assez d'hommes pour se refuser à la possibilité et à l'évidence de tout progrès hors de la révolution pour garder leur espoir à la révolution, et à la révolution seule.»

La situation est claire. Nous devons prouver à tous ceux qui mènent encore une dure existence, et il s'en trouve en Suisse, en France et partout, que le progrès n'est pas lié forcément à la révolution.

Si nous ne le faisons point par esprit de justice ou par charité chrétienne, que ce soit du moins par prudence et instinct de la conservation.

(Tribune de Genève)

La loi du progrès humain

C'est dans le chapitre 3 du livre X de «Progrès et Pauvreté» qu'Henry George se pose la question de savoir s'il existe une loi du progrès humain et, dans ce cas, quelle est cette loi. Problème redoutable qui fut celui de tous les philosophes, de tous les penseurs du siècle dernier.

Auguste Comte (1798-1857) avait répondu affirmativement à la question; pour lui, l'humanité passait, quel que soit le lieu, quelle que soit la race, par trois états qui étaient comme les grandes étapes du progrès et qu'il appelait: l'âge théologique, l'âge métaphysique et enfin l'âge positif dans lequel la raison et la science conduisaient les hommes.

Karl Marx (1818-1883) s'était efforcé de dégager de l'histoire une loi orientant les sociétés humaines, par le développement même de la concentration des capitaux et des entreprises capitalistes, par la lutte de classes qui en résultait, vers le collectivisme, dernier échelon des conquêtes prolétariennes; cette loi est celle du «matérialisme historique».

Henry George (né à Philadelphie le 2 septembre 1839, mort à New-York le 31 octobre 1897), dans son ouvrage publié en 1879, a pris une position suivant laquelle le

progrès n'est pas le résultat d'un déterminisme inflexible, d'une loi qui pousse inéluctablement les hommes vers des formes de civilisation toujours plus hautes; il nous enseigne que les sociétés progressent, lorsque certaines conditions sont réalisées, mais qu'elles déclinent et risquent d'être détruites lorsque ces conditions ne sont plus remplies.

Or, ce sont des facteurs spirituels et moraux (l'idée de justice, principalement) qui, pour Henry George, sont à la base de tout progrès.

«L'esprit, écrit-il, est l'instrument grâce auquel chaque progrès se trouve fixé pour servir de point de départ à de nouveaux progrès.» Mais le progrès ne devient possible «que lorsque les hommes s'associent dans un but pacifique... L'association dans l'égalité est la loi du progrès. L'association permet aux facultés mentales de s'appliquer au développement du progrès, et l'égalité (ou justice, ou liberté, car ces termes signifient ici la même chose: la reconnaissance de la loi morale) empêche que ces facultés se perdent dans des luttes sans fruit... Telle est la loi du progrès qui expliquera toutes les diversités, tous les progrès, tous les arrêts, tous les mouvements rétrogrades.»

Relativité du progrès humain

Nous sommes donc bien loin, avec Henry George, de la croyance au progrès ininterrompu, à la marche en avant inéluctable du genre humain : Que la justice soit violée (et dans *Progrès et Pauvreté*, Henry George montre qu'elle est constamment violée au cœur des cités modernes), le progrès n'est plus qu'un vain mot.

« Les hommes, a-t-il écrit encore, tendent au progrès à mesure qu'ils se rapprochent les uns des autres, et, par la coopération, accroissent la somme de force intellectuelle pouvant être consacrée au progrès ; mais, sitôt que les luttes commencent, ou que l'association fait naître l'inégalité de condition et de puissance, cette tendance au progrès diminue, est arrêtée et finalement détruite. »

La relativité du progrès humain (distinction faite du progrès scientifique), est, comme on le voit, proclamée dans ces passages avec force. Et quelle force encore dans ce paragraphe de la fin du même chapitre :

« La loi du progrès humain, qu'est-elle, si ce n'est la loi morale ? Quand l'organisation sociale encourage la justice, quand l'égalité des droits des hommes est reconnue, quand chacun a une liberté parfaite limitée seulement par la liberté égale des autres, alors la civilisation doit progresser. Quand ces conditions ne sont pas remplies, la civilisation doit s'arrêter, puis reculer. »

Comment s'étonner, dès lors, que le parti georgiste danois se soit intitulé : « parti de la justice » ? Henry George fut un grand idéaliste et un grand citoyen du monde.

(*Terre et Liberté*)

Max Toubeau

Choisir les hommes

« The right man in the right place », disent les Anglais !

Pour découvrir « l'homme qu'il faut », nombreux sont ceux qui s'en rapportent aux certificats élogieux et aux recommandations chaleureuses... plus nombreux encore ceux qui se fient aveuglément au sens psychologique dont, à tort ou à raison, ils se croient doués. Dans ce dernier cas, ils se contentent d'exercer leur « flair » sur le candidat au cours d'un entretien, plus ou moins long, mené à bâtons rompus et durant lequel il est fort peu – sinon pas du tout – question des tendances profondes et des goûts manifestés par le postulant.

C'est dans ces conditions qu'un homme est très souvent appelé à passer la majeure partie de son existence à un poste de travail déterminé, sans que personne ne se soit jamais préoccupé de savoir s'il est effectivement apte à le tenir, s'il possède les qualités désirables à cet effet et surtout s'il y trouvera quelques satisfactions susceptibles de contribuer – dans une mesure même relative – à l'épanouissement de sa personnalité !

Fait plus surprenant : fréquemment la « right place » n'est pas définie ; il est procédé à l'affectation sans que le responsable du recrutement ait une connaissance suffisamment exacte de la nature du poste à pourvoir.

Quant à remettre au candidat, dès avant l'embauche, une notice explicative concernant les travaux dont il sera chargé, ne s'agit-il pas là d'une pratique vraiment exceptionnelle ? Il est cependant démontré que rares sont ceux qui, ayant été exactement informés des compétences requises pour l'exercice d'un emploi donné, acceptent cet emploi quoique conscients de leur insuffisance professionnelle... c'est-à-dire avec la certitude d'échouer.

La décevante et parfois très onéreuse expérience du monsieur qui « ne fait pas l'affaire » pourrait être la plupart du temps évitée si, préalablement à son engagement, l'intéressé était loyalement et objectivement mis en présence des responsabilités inhérentes à la fonction et des difficultés réelles auxquelles il devra faire face.

*

La rotation anormalement accélérée du personnel – consécutive à la non-adaptation de l'homme à son travail – détermine une séquelle extrêmement sérieuse de pertes de production. Si donc le problème du choix des hommes, autrement dit de la sélection du personnel, était convenablement résolu, un gaspillage considérable de travail

et d'énergie serait épargné par la formule du « right man in the right place ».

Dans cet ordre d'idées, trois cas sont à considérer :

Le sujet est *inférieur à sa tâche*, son travail le rebute et il cherche par conséquent à le fuir en s'ingéniant à trouver un autre emploi ; il vit dans la *hantise de la mutation ou du départ libérateur*. Il sait d'ailleurs que, s'il ne parvient pas à se dégager assez rapidement – par changement d'affectation ou démission – le licenciement le guette inexorablement car son incapacité ne saurait tarder à lasser ses chefs.

Le travailleur est *supérieur à sa tâche*, elle ne lui permet pas de donner la pleine mesure de sa valeur professionnelle ou lui interdit d'exploiter ses dons d'initiative et d'imagination. L'individu dont les aptitudes sont ainsi non seulement inemployées ou ignorées mais encore refoulées, *sombre dans l'indifférence quand ce n'est pas dans le dégoût de lui-même et de sa besogne*. Il cherche, lui aussi, à s'évader de l'entreprise où ses talents demeurent inutilisés ; souvent, contraint par les circonstances à demeurer en place, il végète en une morne résignation ou avec rancœur – mais en tout cas sans enthousiasme au travail – dans un emploi pour lequel il n'éprouve plus le moindre intérêt stimulant.

Le maintien d'éléments de valeur – parmi lesquels se trouvent parfois des sujets d'élite – à des postes inférieurs à leurs possibilités, outre qu'il risque d'amener leur désaffectation, occasionne toujours une déperdition de potentiel d'autant plus déplorable qu'un minimum de clairvoyance suffirait pour y remédier.

Un auteur a pu écrire : « Peu de gens mesurent les effets véritablement dévastateurs de l'ennui et de l'absence d'espoir. Rien n'est pire ou plus dégradant pour un être humain que d'avoir un emploi par trop inférieur à ses capacités mentales, et lui interdisant tout espoir d'avancement ou de changement. »

L'homme est *apte à sa tâche*, le poste de travail auquel il est affecté correspond à sa qualification professionnelle effective et à ses dispositions naturelles. Une semblable coïncidence, assez exceptionnelle il faut bien l'avouer, est un *état de choses très sain* mais insuffisant, toutefois, pour assurer le total épanouissement de la personnalité du travailleur en lui procurant de telles satisfactions que les conditions de la véritable joie au travail se trouvent entièrement réunies.