Convergence entre les politiques de l'Union européenne et la Suisse? : Perspectives comparées entre les lignes directrices pour l'emploi et le cas de la Suisse

Autor(en): **Acs, Anne-Marie / Delessert; Thierry**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue économique et sociale : bulletin de la Société d'Etudes Economiques et Sociales**

Band (Jahr): **57 (1999)**

Heft 3: **Les politiques de l'emploi en Suisse à la fin des années 90 : modèle(s) en transition?**

PDF erstellt am: **15.05.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-140844>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

CONVERGENCE ENTRE LES POLITIQUES DE L'UNION EUROPÉENNE ET LA SUISSE ? PERSPECTIVES COMPARÉES ENTRE LES LIGNES DIRECTRICES POUR L'EMPLOI ET LE CAS DE LA SUISSE

Anne-Marie ACS
Thierry DELESSERT

Dans les années 80 et 90, l'accélération du processus de construction européenne est devenue une préoccupation majeure de la vie publique suisse. Qu'il s'agisse de propositions d'adhésion ou de plus modestes, mais également contraignants accords bilatéraux, la Suisse est forcée de considérer attentivement les dispositions toujours plus nombreuses en voie d'harmonisation au sein de l'Union Européenne. Dans ce contexte, il n'est guère de politique sectorielle pour laquelle la question de la convergence des politiques suisses avec celles conduites au sein de l'UE ne se pose pas. On a pu mesurer, par exemple dans le cas de la remise en cause de monopoles publics comme celui des télécommunications, à quel point la Suisse se montre soucieuse de préserver les conditions de la compétitivité de son espace économique vis-à-vis de celui de ses voisins. La question se pose alors de savoir si la Confédération est aussi attentive à favoriser l'harmonisation de politiques telles que les politiques pour l'emploi, à la fois marquées par des préoccupations économiques et sociales.

A ce titre, le secteur de l'emploi est précisément marqué par un double phénomène de convergence. En premier lieu, alors que la Suisse avait été assez largement épargnée par le chômage tout au long des années 80, la décennie 90 a marqué une détérioration rapide de la situation du marché helvétique du travail et, de ce fait, une certaine normalisation de la situation économique et sociale de la Confédération vis-à-vis de ses voisins européens. Du côté de l'Union Européenne, le Sommet du Luxembourg des 20 et 21 novembre 1997 marque la volonté des pays membres de l'Union d'avancer de manière plus décidée dans l'harmonisation des politiques de lutte contre le chômage. Les lignes directrices adoptées à l'issue de ce Sommet définissent les orientations générales d'une politique commune susceptible d'accroître la compétitivité européenne tout en s'attaquant aux

problèmes de l'emploi. Ces lignes directrices mettent en place une combinaison de mesures économiques telles que *le développement de l'esprit d'entreprise et l'encouragement à une meilleure capacité d'adaptation des entreprises et des salariés* et de mesures d'ordre social, telles que *l'amélioration des capacités d'insertion professionnelle et le renforcement de l'égalité des chances entre hommes et femmes* (Conseil Européen, 1997).

Le propos de notre contribution est simple : nous tentons ici de mesurer la proximité ou l'éloignement des politiques suisses vis-à-vis des quatre orientations majeures définies à Luxembourg et qui toutes se rattachent à l'amélioration de la situation de l'emploi. Afin de fournir un éclairage aussi concret et fondé que possible à cette interrogation, nous passerons en revue de façon systématique les différents axes du sommet du Luxembourg. Le dossier du chômage donne-t-il lui aussi lieu à une stratégie d'harmonisation ou est-ce que les efforts de convergence sont réservés aux politiques et institutions dont les implications économiques et financières sont plus directes ? Autrement dit, la question est ici de savoir si la Suisse demeure un *Sonderfall* sur le plan social alors qu'elle serait pleinement intégrée et en conformité avec les réseaux économiques dominants dans le monde occidental. Les quatre lignes directrices retenues à Luxembourg -amélioration de la capacité d'insertion professionnelle, développement de l'esprit d'entreprise, encouragement de la capacité d'adaptation des entreprises et de leurs travailleurs, renforcement de l'égalité des chances entre hommes et femmes- servent de fil conducteur à cet article.

1. Améliorer la capacité d'insertion professionnelle

Une des dispositions clé ayant fait l'objet d'un accord entre les pays membre de l'UE au Sommet du Luxembourg porte sur l'amélioration de la capacité d'insertion professionnelle. Les mesures retenues visent à la fois à une activation des dépenses publiques pour l'emploi, notamment au moyen de la mise en œuvre de programmes de formation professionnelle, mais visent également à renforcer l'incitation au retour à l'emploi. L'indemnisation se fait moins généreuse et se trouve subordonnée à la participation des chômeurs à des programmes d'activation du marchés du travail (PAMT).

1.1. Prévenir activement le chômage des jeunes et le chômage de longue durée

Dans le but d'infléchir le taux de chômage des jeunes et des chômeurs de longue durée, la première ligne directrice retenue à Luxembourg énonce que les Etats membres de l'Union européenne doivent « *offrir un nouveau départ à tout jeune avant qu'il n'atteigne six mois de chômage sous forme de reconversion, d'expérience professionnelle, d'emploi ou de toute autre mesure propre à favoriser son insertion professionnelle, [et] offrir également un nouveau départ aux chômeurs adultes avant qu'ils n'atteignent douze mois de chômage (...)* » (Conseil Européen 1997).

En ce qui concerne l'emploi des jeunes en Suisse, le système d'apprentissage dual qui combine pratique en entreprise et cours professionnels, a longtemps pu prévenir les risques de chômage parmi cette catégorie de travailleurs. Selon les données fournies par l'OCDE sur l'éducation et la formation, le système d'apprentissage actuel a absorbé environ 2/3 des jeunes au sortir de leur scolarité obligatoire en 1996. Cette même étude établit un lien direct entre les caractéristiques du système d'apprentissage en vigueur et le taux de chômage des jeunes en précisant que « *dans les pays où le système de l'apprentissage n'est pas prépondérant, les taux de chômage des jeunes sont deux à quatre fois plus élevés que ceux des adultes* » (OCDE 1997, p.109). En l'occurrence, la politique suisse est d'abord préventive.

Toutefois, la capacité intégrative de l'apprentissage en Suisse s'est détériorée au cours des années 90 : la part des personnes ne trouvant pas d'emploi après avoir achevé leur formation scolaire ou leur apprentissage a augmenté fortement, passant de 0,8% en 1990 à 20% en 1996 (Sheldon 1997, p.30 et s.). Les aspects préoccupants de ces nouvelles données du marché de l'emploi des jeunes ont été traités par le biais de mesures financières avec l'adoption d'un Arrêté fédéral urgent le 30 avril 1997 (AFU 1997) visant à améliorer l'offre des places d'apprentissage. Cette mesure prévoit notamment l'attribution de subventions aux entreprises et aux écoles professionnelles qui organisent des cours d'introduction, la mise sur pied de structures communes de formation dans des secteurs spécialisés ainsi que la promotion du préapprentissage. Ces subventions, sous forme de crédits¹ visent particulièrement à combattre le chômage des jeunes sans formation par des mesures qui, au même titre que la dixième année de scolarité, retardent leur arrivée sur le marché de l'emploi et renforcent leurs compétences. Par ailleurs, la mise en place des Hautes Ecoles Spécialisées relève d'une démarche similaire.

Ces écoles ont pour objectif d'offrir un niveau de connaissance intermédiaire entre université et apprentissage en prolongeant les formations acquises dans le cadre des filières de l'apprentissage professionnel.

Une autre série de mesures visant l'amélioration de la capacité d'emploi des jeunes et des chômeurs de longue durée par des politiques d'activation du marché de l'emploi a été instaurée par la révision de l'assurance-chômage (LACI 1995) du 23 juin 1995 entrée en vigueur depuis le 1^{er} janvier 1996. La LACI précise qu'une partie des mesures actives programmées pour 1997 et 1998 doivent ouvrir la possibilité d'acquérir une expérience professionnelle aux jeunes assurés et aux primo-demandeurs : 200 000 à 210 000 chômeurs ont pu bénéficier de ces mesures en 1997² (OFDE 1998). La LACI prévoit également la mise en place de programmes socio-intégratifs destinés aux chômeurs de longue durée. Le programme zurichois *Soliwork* exemplifie cette démarche : il s'adresse principalement aux personnes en fin de droit et tributaires de l'assistance sociale en offrant 100 places de travail rémunérées par la ville de Zurich, le canton, la Confédération et des institutions d'utilité publique. Le but est de promouvoir la réinsertion sociale et professionnelle de demandeurs d'emploi particulièrement défavorisés.³ 24% des personnes ayant suivi ce programme ont pu retrouver un emploi et 40% d'entre elles ont recouvré des droits à l'assurance chômage ce qui évite une marginalisation de ces personnes dans des programmes d'aide sociale (Merz et Walser 1997).

1.2. Le système d'indemnisation de l'assurance chômage et l'incitation au travail.

Parmi les éléments visant à améliorer les capacités d'insertion professionnelle retenus lors du Sommet du Luxembourg figurent des mesures d'intervention directement axées sur le système d'indemnisation de l'assurance chômage. Selon ces directives, le but global à atteindre est de « *promouvoir activement la capacité d'insertion professionnelle et d'inciter réellement les chômeurs à chercher et à accepter un emploi ou une formation* » (Conseil Européen 1997). En l'occurrence, il s'agit de prévenir les effets néfastes de systèmes d'indemnisation nationaux jugés « trop » généreux, aussi bien du point de vue de la durée des prestations que des taux d'indemnisation.

Dans le cas de la Suisse, la révision de la LACI de 1995 a conduit à l'adoption d'une ligne de conduite plus rigoureuse en ce qui concerne les conditions d'accès aux prestations de l'assurance chômage. Ces dernières sont désormais

subordonnées à la participation du demandeur d'emploi à un programme actif du marché du travail (PAMT). Il existe actuellement deux phases principales dans la politique d'indemnisation des chômeurs : la première déploie ses effets dans la partie initiale du délai cadre prévu par la LACI et donne droit à une indemnisation « passive » de l'assurance, soit sans contrepartie de travail pour le demandeur d'emploi. L'accès au second volet du délai-cadre est en revanche conditionné par la participation du chômeur au PAMT mis en place par les Offices régionaux de placement (ORP). Il implique l'acceptation d'un emploi temporaire ou le suivi de formations⁴.

Ces deux phases sont les piliers du nouveau régime d'indemnisation ; elles sont combinées à l'âge du demandeur d'emploi. Dans un délai cadre uniforme de 520 jours, les chômeurs sont répartis en trois classes d'âge auxquelles s'ajoute celle des assurés mis au chômage deux ans et demi avant l'âge légal de retraite. Ces derniers bénéficient d'une durée d'indemnisation passive équivalente au délai-cadre qui peut dans ce cas être portée à 640 jours au total. Les trois classes retenus sont les suivantes :

Tableau 1 : trois régimes d'indemnisation

<i>AGE</i>	<i>DUREE DES PRESTATIONS ACTIVES</i>	<i>DUREE DES PRESTATIONS PASSIVES</i>
MOINS DE 50 ANS	150 jours	370 jours
DE 50 à 59 ANS	250 jours	270 jours
PLUS DE 60 ANS	400 jours	120 jours

Source : LACI 1995.

La modification du taux de prestations de l'assurance chômage a été complétée par une révision du régime des indemnités journalières.⁵ Ainsi, l'AFU de 1996 distingue trois catégories d'assurés bénéficiant d'un taux de prestation différencié selon leurs revenus de base ainsi qu'en fonction de leurs obligations familiales. Au 1^{er} janvier, les taux d'indemnisation des assurés «avec obligation d'entretien et / ou invalide» ont ainsi été réduites de 80 à 77,6% et de 70 à 67,9% pour personnes «sans obligation d'entretien». Des mesures similaires de réduction des

indemnités journalières sont également appliquées dans des situations de diminution des horaires de travail. La réforme de la politique d'indemnisation porte également sur la définition de critères objectifs permettant de caractériser un « travail convenable » qui ne saurait être refusé par le chômeur indemnisé. Selon les termes de l'Arrêté fédéral urgent de décembre 1996 (AFU, 1996), est un travail convenable « *tout travail qui procure à l'assuré une rémunération égale à 68% du gain assuré. Toutefois l'office régional de placement peut exceptionnellement déclarer convenable un travail dont la rémunération est inférieure à l'indemnité moyenne de chômage* ». Enfin, le dispositif d'incitation au retour à l'emploi comporte la mise en place de sanctions à l'égard des chômeurs réclacitrants. Des mesures de suspension du versement des indemnités journalières peuvent être prononcées dans les cas où « *l'assuré refuse un travail dit « convenable » qui lui est assigné, ou en ne se rendant pas, sans motifs valables, à un cours qu'il lui a été enjoint de suivre* » (LACI, 1995). Dans ces différents cas, la durée de suspension varie en fonction de la faute, mais ne peut excéder les 60 jours. Toutefois, la privation définitive du droit aux prestations peut être prononcée « *si l'assuré persiste dans son refus de participer (...) à une mesure relative au marché du travail* ». ⁶

Enfin, selon les termes des lignes directrices européennes, un volet spécifique du système d'indemnisation doit être orienté vers l'encouragement des chômeurs à entreprendre une activité indépendante. Dans cette même optique, la Suisse a fait figurer ce type de mesure parmi les options d'une politique active dès la révision de la LACI en 1995. Ainsi, l'assurance peut soutenir un chômeur « *qui projette d'entreprendre une activité indépendante durable, par le versement de 60 indemnités journalières spécifiques au plus pendant la phase d'élaboration d'un projet* ». Les conditions d'accès à ce type de prestations stipulent que l'assuré au chômage, ou sur le point de l'être sans faute de sa part, doit être âgé d'au moins 20 ans et présenter à la coopérative de cautionnement un projet élaboré d'activité « *économiquement viable* ». Dans ce cas, l'assurance peut prendre la décision d'assumer 20% des risques de pertes concernant les cautionnements accordés. Toutefois en cas d'échec et de perte, les montants versés par le fond de compensation se répercutent sur les droits ultérieurs de l'assuré aux indemnités journalières (LACI 1995, p.531).

En dépit des coupes récentes, la politique d'indemnisation instaurée par la LACI reste jugée comme l'une des plus généreuses en vigueur dans le monde occidental (OCDE 1996). La dernière réforme de la LACI correspond très directement à l'esprit et à la lettre des lignes directrices édictées à Luxembourg. Acti-

vation des dépenses et incitation au travail sont en effet les deux piliers de la réforme de l'indemnisation helvétique. La réforme suisse, d'ailleurs antérieure aux lignes directrices de l'UE, semble directement inspirée des recommandations de l'OCDE. Cette organisation internationale délivre aujourd'hui un *satisfecit* quasi-général à la Suisse en matière de politique de l'emploi (OCDE 1997 p.29 et 35). La LACI a par ailleurs mis en œuvre une réforme de fond des structures de l'administration de l'emploi -développement, professionnalisation, mise en œuvre du guichet unique- également conforme aux attentes de l'OCDE. En matière de politique pour l'emploi, la Suisse ouvre ses références au-delà de l'environnement strictement européen.

2. Développer l'esprit d'entreprise

Le second axe de lutte contre le chômage adopté lors du Sommet du Luxembourg est plus directement économique et consiste en un triptyque de mesures. Les premières sont des *mesures d'investissements financiers directs*. Elles interviennent dans le cadre d'un plan de relance économique européen sur trois ans pour un montant global de dix milliards d'écus. Ce premier élément est complété par *le soutien au démarrage et à la gestion de PME* visant à favoriser le développement de ce type d'entreprises, principalement en diminuant leurs contraintes administratives et fiscales. Enfin, la dernière mesure préconisée consiste en un *allègement sectoriel des régimes fiscaux et de sécurité sociale* dans le but de renforcer la capacité des PME à faire face aux difficultés rencontrées sur les marchés domestiques et internationaux (Conseil Européen 1997).

2.1. Les mesures d'investissements financiers directs en Suisse

Parallèlement à la décision européenne de procéder à un investissement financier direct, le Conseil Fédéral avait décidé en janvier 1997 de s'engager dans une voie similaire en débloquant un montant de 550 millions de francs (NQ, 23.01.97). Ce plan d'investissement direct a été réalisé par le déblocage de 2% de tous les crédits fédéraux qui avaient été gelés en décembre 1996 pour assainir les finances fédérales. Les 550 millions sont répartis entre les différents secteurs de l'économie de manière à maintenir le blocage des crédits sur les investissements « non productifs » et de cibler les dépenses sur les activités directement génératrices d'emplois.

D'après les intentions du Conseil Fédéral, ce montant global devrait être

affecté prioritairement à la construction et au maintien des routes nationales pour un montant de 190 millions, à la rénovation des infrastructures pour 200 millions et aux constructions fédérales pour 100 millions. Il devrait en tout générer un volume de commandes évalué entre 1,8 et 2 milliards de francs.

2.2. *Les mesures d'allègement administratif et de soutien à l'innovation technologique*

Le second volet des politiques de soutien aux PME décidé à Luxembourg porte sur l'allègement des contraintes administratives et le soutien à l'innovation.

Dans un premier temps, les autorités fédérales ont mis au point un « *projet de soulagement administratif des PME* » dont le but principal est de simplifier les rapports entre l'Etat et les entreprises, tout en réduisant les coûts occasionnés par ces démarches. Ces mesures ont d'autant plus d'impact dans le contexte fédéral suisse dans la mesure où le niveau fédéral et cantonal formulent souvent des exigences spécifiques à l'égard des sociétés. La Confédération entend ainsi simplifier les procédures d'évaluation de la conformité des produits dont elle régit les normes et réduire les délais de traitement des requêtes de subventions confédérales au développement de projets de fabrication et de commercialisation de nouveaux produits.⁷

Par ailleurs, le programme de soutien à l'innovation vise à mettre en place une meilleure coordination entre les services administratifs dans le but de faciliter le transfert des technologies élaborées par les Hautes Ecoles Supérieures. De ce fait, la Commission pour la technologie et l'innovation (CTI), devra mettre en place un service de contacts et de conseils réservé aux PME pour les projets nécessitant la coopération des établissements de formation et de recherche au niveau national et international (FF 1997 p. 292-294).

2.3. *Les mesures d'allègement fiscal en faveur des entreprises*

En Suisse également, les autorités fédérales ont annoncé leur intention de procéder à une réforme de la fiscalité des entreprises lors du lancement du *projet de réforme de l'imposition des sociétés*, mis en consultation en juillet 1996. Les éléments de cette réforme sont orientés vers une simplification du droit fiscal. Il s'agit principalement de diminuer le nombre des taux d'imposition spéciaux ainsi que les possibilités de déductions actuellement offertes aux sociétés. Cette réforme est donc orientée vers l'adoption d'un taux d'imposition généralement ap-

plicable aux entreprises, mais qui serait d'un coefficient inférieur à ceux qui sont actuellement en vigueur⁸.

Parallèlement à cette mesure, le plan de relance économique de janvier 1997 comprenait également un volet consacré à la réduction des charges fiscales des entreprises pour un montant total de 420 millions de francs (NQ, 23.01.97). Les nouvelles mesures d'allègement fiscal portent tout d'abord sur *des suppressions de charges*, tel l'impôt sur le capital des entreprises - initialement de 0,08% -, dans le but de favoriser l'implantation des sociétés étrangères en Suisse. Une autre mesure d'exonération concerne le capital d'émission des sociétés jusqu'à un montant de 1 million de francs également dans le but de favoriser la création de nouvelles entreprises (JdG 23.01.97)⁹.

Il est également projeté d'instaurer un nouveau barème pour l'impôt sur le bénéfice qui prévoit un système proportionnel plafonné à 8,5%. Cette mesure tend à palier les distorsions importantes que produisait l'ancien système reposant sur le principe de l'impôt sur le rendement. En effet, la progressivité du barème d'imposition fondé sur le rendement favorisait les entreprises à fort apport en capital au détriment de celles faisant appel surtout à la main d'œuvre. Ce projet est complété par une défiscalisation du capital risque notamment par le biais d'une réduction de l'impôt touchant l'émission de titres liés à ce type de capital de 3% à 1%. L'un des objectifs de cette mesure est de favoriser l'apport de capital dans des entreprises économiquement « prometteuses » notamment dans le secteur des technologies de pointe dont les produits génèrent une forte valeur ajoutée.

Pour compléter le tableau des mesures d'allègement fiscal projeté par les autorités fédérales, il faut également mentionner une hausse de la limite de l'imposition forfaitaire de la TVA. Dès le 1^{er} janvier 1997, l'Office fédéral des contributions a porté de 500.000 à 1 million de francs la limite du chiffre d'affaire pour l'application d'un taux d'imposition unique du bilan (FF 1997, p.294).

Globalement, ces mesures tendent à renforcer la position déjà favorable de la Suisse par rapport à l'ensemble des pays européens dans le domaine de la fiscalité. En moyenne, le poids de la charge fiscale imposée aux entreprises est moins élevé en Suisse que dans les pays de l'Union européenne ou de l'OCDE.

Tableau 2 : taux d'imposition sur les bénéfices (en % du PIB)

	1965	1975	1985	1993
OCDE	2,3	2.4	2.8	2.6
U.E	2.1	2.3	2.9	2.8
Suisse	1.5	2.3	1.9	1.9

Sources : OCDE, Statistiques des recettes publiques des pays membres de l'OCDE 1965-1994, Paris, 1995

Il est important de souligner ici que l'impact de toutes ses mesures dépend en grande partie de la participation des cantons à la nouvelle ligne de conduite adoptée par la Confédération, tout particulièrement pour ce qui concerne les mesures de relance directe de la Confédération. Pour le reste, les réformes prennent essentiellement la forme de mesures administratives et fiscales. Ainsi, la défiscalisation des entreprises, l'allègement de leurs charges administratives, tout comme le transfert des technologies sous l'égide de la CTI, s'inscrivent dans la logique d'un accroissement de la compétitivité des firmes sur un marché européen désormais considéré comme un marché régional. En l'occurrence, la situation de départ de la Suisse s'avère plus favorable que ne l'est en général celle de ses voisins et partenaires membres de l'UE. En revanche, les politiques de la demande sont soumises en Suisse à des réticences traditionnelles et des contraintes institutionnelles qui risquent d'en réduire beaucoup l'efficacité.

3. Encourager la capacité d'adaptation des entreprises et de leurs travailleurs

La troisième ligne directrice vise à promouvoir « *l'adaptabilité des entreprises et des hommes* [par la] *modernisation de l'organisation du travail* » (Conseil Européen 1997). Ce train de modernisation est censé intervenir par le biais de négociations sectorielles ou d'entreprises. Les accords doivent porter sur la mise en œuvre de « formules souples de travail » afin de rendre les entreprises plus productives et compétitives. L'annualisation et la réduction du temps de travail, la réduction des heures supplémentaires, le développement du travail à temps partiel, la formation « tout au long de la vie » et les interruptions de carrière sont les

principales propositions de réforme contenues dans cette orientation. D'autre part, il s'agit également de soutenir la capacité d'adaptation des employés en rehaussant les niveaux de qualification acquis au sein des entreprises.

On peut d'emblée relever que cette ligne directrice s'inscrit directement dans la perspective du *Livre vert - partenariat pour une nouvelle organisation du travail* (Union Européenne 1997) d'avril 1997. Le modèle d'appréhension de l'emploi du *Livre vert* est en effet « l'entreprise flexible », productive, compétitive, adaptant ses structures en fonction de la demande des marchés. Ces critères de fonctionnement nécessitent également le développement de facultés d'adaptation accrues du « facteur humain ». En ce sens, l'annualisation du temps de travail, la réduction des heures supplémentaires et les négociations entre les partenaires sociaux au niveau des branches ou des entreprises sont également considérées comme une réponse à ces nouvelles exigences de compétitivité. Des réformes ont été proposées dans ce sens aussi bien par la voie législative que par la voie conventionnelle.

3.1. Les mesures d'assouplissement du temps de travail par la voie législative

Le débat sur les mesures d'assouplissement du travail au sens large est également d'actualité en Suisse. Les appels à des mesures visant un assouplissement des conditions-cadre du travail proviennent, depuis, 1995 tant des secteurs patronaux traditionnellement orientés vers le marché international (Vorort et UCPS) que des « arts et métiers » (USAM), jusqu'alors orientés vers le marché intérieur¹⁰. La récente révision de la loi du travail et l'initiative de l'Union Syndicale Suisse (USS) - permettent d'illustrer la version helvétique de la directive européenne sur « l'adaptabilité des entreprises et des hommes ».

Une première révision de la loi fédérale sur le travail (LT) a été refusée lors de la votation populaire du 1^{er} décembre 1996. Cette loi était axée sur 4 points : prolongation de la durée du travail du jour jusqu'à 23 heures; suppression de l'autorisation obligatoire pour le travail supplémentaire ; suppression de l'interdiction du travail féminin de nuit ; ouverture des magasins jusqu'à six dimanches par an. Selon les analyses VOX de février 1997, le travail de nuit, le travail du dimanche et la réglementation de la durée du travail sans compensation ont été la base de la perception négative des électeurs (Hardmeier 1997).

La seconde version de la loi sur le travail a été adoptée en votation popu-

laire le 29 novembre 1998 (LT 1998) ; celle-ci autorise le travail de nuit des femmes dans l'industrie, maintient l'interdiction du travail le dimanche, autorise l'extension du travail de jour de 20 heures à 23 heures en cas de convention sur la compensation avec les employés de l'industrie et prévoit une compensation du travail de nuit par 10% de temps de repos pour autant que le travail soit effectué cinq nuits de suite. Concernant les heures supplémentaires, la LT du 3 mars fixe la limite maximale des heures supplémentaires annuelles à 170 heures pour une durée hebdomadaire de travail de 45 heures et 140 pour la semaine de 50 heures, contre 260 heures supplémentaires et respectivement 220 dans la première révision de 1996.

Cette loi, appuyée par l'USS, diminue les compensations pour le travail du soir et de nuit et permet l'introduction du travail en trois équipes tant pour les hommes que pour les femmes. Cette forme d'horaire de travail est de plus en plus répandue et l'autorisation de l'Office fédéral du développement économique et de l'emploi (OFDE) n'était, avant la révision, qu'une simple formalité. Cependant, la nouvelle LT fait également courir le risque que certaines compensations du travail du soir, prévues actuellement dans les conventions collectives, soient par la suite dénoncées par les employeurs. Ce cas illustre le fait que, comme en Allemagne, on relève en Suisse des accords entre syndicat et patronat qui réduisent les standards de protection des individus à propos des horaires, dans le but de sauvegarder ou de créer des emplois.

Dans le même esprit et dans le contexte du débat parlementaire sur la révision de la LT, l'USS a lancé le 12 janvier 1998 une initiative populaire « *pour une durée du travail réduite et souple* » fixant la durée maximale du travail à 1872 heures annuelles, soit une moyenne hebdomadaire de 36 heures. Cette proposition porte également sur une annualisation du temps de travail, avec un maximum de 100 heures supplémentaires devant être compensées de manière générale par des temps de repos. La durée maximale de la semaine de travail serait portée à 48 heures, heures supplémentaires comprises (USS 1998, p.10-11). Cette proposition porte sur l'échange qui se développe abondamment dans les pays voisins - Allemagne, France- entre réduction globale et flexibilisation du temps de travail.

3.2. L'organisation souple du travail par la voie conventionnelle

Avec un taux de couverture par convention collective de travail (CCT) situant la Suisse au 13^e rang sur 17 pays de l'OCDE¹¹ et un taux de syndicalisation la positionnant au 17^e rang sur 24 pays (OCDE 1996, p.43)¹², les accords de bran-

che forment un ensemble disparate dominé par les organisations patronales. En revanche, les accords passés dans les entreprises sont plus nombreux et constituent le cœur véritable de la négociation collective en Suisse. Le cas des négociations collectives engagées au début de l'année 1998 pour le renouvellement des CCT dans l'industrie des machines illustre l'inégalité du rapport de force entre partie patronale et syndicale au niveau des branches. Le syndicat du secteur, la FTMH revendiquait à l'origine la semaine de 36 heures, l'annualisation du calcul du temps de travail et un plafonnement des heures supplémentaires annuelles à 208 heures (USS 1997a, p.276). En dépit de cette offre de compromis, la négociation s'est soldée par l'introduction de l'annualisation du temps de travail sans contrepartie, ni en matière de diminution du temps de travail ni des heures supplémentaires. D'autres accords de branche ou d'entreprise s'avèrent moins défavorables à la partie salariale et combinent de manière plus équilibrée les trois ingrédients des compromis actuellement en voie d'extension en Europe : flexibilisation et réduction des temps de travail et défense de l'emploi. Dans le contexte helvétique, le cas de l'industrie des machines rappelle qu'il faut toujours compter avec un rapport de force structurellement défavorable aux salariés.

3.3. La formation vecteur de l'adaptation de l'emploi

Enfin la dernière série de mesures proposées à Luxembourg pour lutter contre le chômage porte sur l'encouragement de la formation professionnelle continue dans les entreprises. L'Etat peut en la matière agir soit en direction des entreprises et leur offrir des aides directes ou des allègements fiscaux ou encore, il peut agir en direction des salariés en les incitant à poursuivre des programmes de formation leur permettant de rester compétitifs sur le marché du travail.

La situation de la Suisse apparaît plus fragile sur le terrain de la formation continue que sur celui de la formation initiale. Pourtant, un débat pré-parlementaire sur la formation professionnelle au sens large a été engagé lors de la session d'été 1997 du Conseil national. Quatre motions ont été adoptées à cette occasion. Elles concernent la conception de la formation à l'échelle nationale, la révision de la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr) du 19 avril 1978, la mise en œuvre d'un système modulaire de formation continue et la décantonalisation de la formation¹³ (OFDE 1998 ; USS 1997b). L'enjeu de la LFPr réside, tant pour les milieux patronaux que pour les milieux syndicaux, dans la mobilité de l'aptitude professionnelle. Ainsi, le secrétaire du Vorort propose de raccourcir la formation de base et de maintenir la formation duale - entreprise et école - dans le but de

renforcer la formation professionnelle continue qui permet aux individus de mieux suivre les évolutions technologiques (Walser, 1997, p.37). Ce point de vue rejoint la notion « d'unités de formations capitalisables » défendue par l'USS à l'exemple des profils de formation définis récemment dans l'industrie des machines (USS 1997b, p.236). Les incitations financières qui pourraient s'avérer décisives semblent pour l'heure bien timides pour espérer déclencher un mouvement d'investissement des entreprises ou des individus dans la formation professionnelle continue.

La version helvétique des recommandations de Luxembourg en matière d'adaptation des entreprises et des salariés est somme toute sans grande surprise. La flexibilisation des horaires et des conditions de travail est encadrée par une disposition légale qui est apparue comme un compromis acceptable après l'échec d'un premier projet très fortement dérégulateur. Ce cadre légal, en raison de la faiblesse structurelle des organisations syndicales, peut permettre une modération des régulations conventionnelles qui, en Suisse, consacrent souvent des positions patronales radicales. Mais, les pratiques d'annualisation / flexibilisation se répandent rapidement sans que des compensations en terme de réduction du temps de travail ou de garantie de l'emploi ne soient négociées partout. De la même façon, il n'est pas évident que les réformes engagées sur le terrain de la formation professionnelle continue puissent offrir de véritables compensations aux salariés suisses aux prises avec de nouveaux sacrifices en matière de flexibilité des horaires. Il faut toutefois noter ici que, dans leur orientation générale, les réformes et les évolutions relevées dans le contexte suisse sont très proches des lignes directrices définies à Luxembourg.

4. Renforcer les politiques d'égalité des chances

La quatrième directive adoptée lors du Sommet du Luxembourg entend renforcer l'égalité des chances au moyen de deux approches principales. Il s'agit d'abord de « *diminuer les discriminations hommes-femmes sur le marché du travail* » par la prise de mesures visant à augmenter le taux d'emploi féminin dans les secteurs d'activités où les femmes sont sous-représentées et en agissant inversement dans les secteurs où elles sont sur-représentées. Il s'agit ensuite de « *mettre en oeuvre des accords en matière d'interruption de carrière, de congé parental et temps partiel* ». Cette seconde série de mesures porte sur la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle par la mise à disposition de services de garde

d'enfants ou de soins pour les personnes dépendantes afin de favoriser l'entrée et le maintien des femmes sur le marché du travail. Il est également recommandé aux Etats membres de faciliter la réintégration des femmes dans la vie active rémunérée après une période d'absence, le plus souvent à la suite de naissances (Conseil Européen, 1997).

4.1. Cadre législatif suisse en matière d'égalité des chances

Il existe deux références principales en matière d'égalité dans la législation suisse. La première porte sur *le principe d'égalité des droits entre les sexes* (art.4 bis de la Constitution fédérale) qui stipule que « *l'homme et la femme sont égaux en droits. La loi pourvoit à l'égalité, en particulier dans les domaines de la famille, de l'instruction et du travail. Les hommes et les femmes ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale* ».

La seconde référence est la loi sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg 1995) adoptée le 24 mars 1995 et entrée en vigueur le 1^{er} juillet 1996. Dans ses grandes lignes, cette loi interdit de discriminer, directement ou indirectement, les travailleurs en raison du sexe, de l'état civil, de la situation familiale ou, s'agissant d'une femme, de l'état de grossesse. Cette interdiction s'applique à l'embauche, à l'attribution des tâches, à la rémunération, à la formation, au perfectionnement ainsi qu'à la promotion professionnelle.

Par l'intermédiaire de cette loi et de programmes d'encouragement¹⁴, la Confédération peut allouer des aides financières ciblées afin de contribuer à l'élimination des obstacles à l'égalité des sexes dans la vie professionnelle. La Confédération entend créer les conditions générales -formation et embauche- favorables aux femmes dans les domaines professionnels où les hommes forment l'effectif salarié le plus important. Le but est de briser les stéréotypes professionnels par une action ciblée sur les qualifications féminines. Il s'agit par exemple de favoriser l'inscription des femmes dans les écoles professionnelles et HES (Hautes Ecoles Spécialisées) ainsi que dans les cours de perfectionnement de niveau élevé. Par ailleurs, la formation doit être organisée de manière à être effectuée à temps partiel.

La Confédération souhaite permettre une meilleure conciliation des temps consacrés aux tâches sociales, éducatives, familiales avec les temps professionnels. Elle privilégiera dans ce but les programmes basés sur des politiques de flexibilité des formes et horaires de travail comme par exemple le développement

du temps partiel ou l'annualisation du temps de travail. Cependant, ces politiques ne doivent pas anéantir les chances de carrière des femmes et doivent ainsi s'accompagner de cours destinés à maintenir et à améliorer les qualifications professionnelles des salarié(e)s qui cessent momentanément leur activité. En matière de politique d'embauche enfin, il s'agit de valoriser les qualifications spécifiquement féminines - y compris celles acquises dans la vie extra-professionnelle - dans les procédures de sélection du personnel, de classification des salaires et de promotion. Cette disposition sous-entend que les périodes consacrées à la famille seront prises en compte comme faisant partie de la carrière professionnelle.

4.2. Temps partiel et assurance-maternité

En dépit de ces généreuses déclarations d'intention, la situation des femmes sur le marché du travail suisse ne semble guère favorable. Les femmes ne représentent que 40% des actifs en 1997. Le taux d'activité féminin a continué à progresser ces dernières années en Suisse, malgré la crise des marchés du travail, passant de 55 à 65% entre 1985 et 1994. Dans ce contexte général, les femmes restent beaucoup plus directement concernées par le travail à temps partiel puisque 52% des femmes contre 9% des hommes¹⁵ travaillent selon des horaires réduits, particulièrement dans la tranche d'âge 25 à 39 ans (OFS 1997, p.1-2).

Il semble donc que cette option a été, et reste aujourd'hui, la solution retenue par les femmes pour concilier vie professionnelle et familiale¹⁶. Le déficit de structures d'accueil gratuites ou peu coûteuses pour les enfants sur des plages horaires suffisantes pour permettre une activité professionnelle normale élimine d'emblée le choix du plein temps pour un grand nombre de femmes. Le temps partiel présente pourtant plusieurs inconvénients pour les femmes. En premier lieu, il permet le maintien de la répartition traditionnelle des tâches domestiques. Ensuite, le temps partiel représente une insertion de moindre qualité sur le marché du travail. En dépit des intentions affichées par la Confédération, les opportunités de promotion et de qualification sont moindres pour les personnes travaillant à temps partiel que pour les personnes bénéficiant d'une activité de plein temps.

Le désavantage des femmes apparaît de manière plus évidente encore en matière d'assurance-maternité. La Suisse est en effet le seul pays européen à ne pas disposer encore d'une telle mesure. Depuis le mandat constitutionnel - art.34 quinquies-, accepté en votation populaire le 25 novembre 1945 qui a accordé à la Confédération le droit de légiférer en matière d'assurance-maternité, aucune mesure d'application n'a été prise avant le mois de décembre 1998. Pen-

dant des dizaines d'années, la loi sur le travail a réglé la question en stipulant que les accouchées ne peuvent être occupées pendant les 8 semaines suivant l'accouchement. L'interruption du travail était donc imposée sans que l'indemnisation ne soit garantie. Seules certaines conventions collectives comblaient en partie cette lacune. Le 28 décembre 1998, la loi sur l'assurance-maternité (LAMat 1998) a été adoptée par le parlement fédéral. Cette loi prévoit une prestation de base pour la maternité et l'adoption. En cas de maternité, le droit à une allocation est assuré pour une période de quatorze semaines à hauteur de 80% du gain assuré auprès de l'AVS. Ce droit est garanti tant pour les salariées que pour les non-salariées. Pour l'adoption, l'allocation est prévue seulement pour les salariés et indépendants durant quatre à huit semaines. Cette loi fait l'objet d'un référendum lancé par l'Union Suisse des Arts et Métiers.

Si elle n'est pas rejetée par la procédure référendaire en cours, l'adoption très tardive de l'assurance-maternité représentera l'accomplissement en Suisse d'un pas décisif en direction d'un traitement moins inégalitaire de l'emploi féminin. Pour autant, la mise en place d'une politique permettant un accès égalitaire des hommes et des femmes au marché du travail passerait par la mise en place de soutiens et/ou d'incitation à un allègement des tâches familiales et domestiques qui reposent pour l'instant principalement sur les épaules des femmes. Par ailleurs, la plupart des dispositions prévues au terme de la Loi sur l'égalité qui devrait permettre une féminisation des professions masculines ne sont pour l'instant que des projets pilotes limités à un seul canton.

Dans les différents pays de l'Union Européenne, la situation de l'emploi féminin n'est pas forcément bien meilleure qu'en Suisse. Ainsi, les Néerlandaises sont-elles en 1995 à plus de 67% employées à temps partiel ; les Suissesses avec près de 55% d'emploi féminin à temps partiel, occupent la seconde place parmi l'ensemble des pays de l'OCDE (OCDE 1996b). En Allemagne comme en Suisse, le faible niveau de développement de structures d'accueil pour les jeunes enfants et les horaires scolaires sur la moitié de la journée ne permettent pas à un grand nombre de mères de maintenir une activité professionnelle.

Il n'en reste pas moins que la mise en place extrêmement tardive, en décembre 1998, d'une loi sur l'assurance-maternité s'explique avant tout par le croisement de deux conservatismes typiquement helvétiques : celui qui touche la place des femmes dans le monde du travail et celui qui concerne le développement de prestations sociales.

Les différents éléments de comparaison qui ont été développés montrent clairement que la Suisse a, dans de nombreux domaines, opté pour des politiques qui manifestent un rapprochement avec l'orientation des politiques européennes. La Suisse s'inscrit ainsi dans un mouvement d'harmonisation de certaines de ses politiques sociales et économiques, alors même que ces domaines ont longtemps été marqués par un certain conservatisme dans la Confédération. Les mesures visant à renforcer la compétitivité des entreprises suisses telles que les simplifications fiscales et administratives ou encore l'adoption d'une réglementation souple du temps de travail, attestent tout particulièrement d'une forte convergence vers une logique de promotion de l'emploi sous l'angle de la performance entrepreneuriale. D'autre part, la valorisation de la qualification professionnelle, que ce soit par l'adaptation des filières de formation professionnelle « classiques » ou par la mise en place de programmes spécifiques par le système de l'assurance chômage, attestent d'une même convergence vers une politique d'incitation active de l'emploi qui valorise la mobilité.

En revanche, les *Lignes directrices* européennes développent un ensemble de mesures sociales compensant la précarité induite par l'adaptation de l'emploi au « marché » - comme la réduction du temps de travail, la promotion des carrières à temps partiel, le congé parental ou encore une plus grande égalité des hommes et des femmes sur le marché du travail. La convergence de la Suisse en ce qui concerne ce volet social apparaît nettement plus nuancée; l'actuelle récolte de signatures contre l'assurance-maternité, 54 ans après l'acceptation de l'article constitutionnel constitue un indicateur assez convaincant à cet égard...

De cette convergence de la Suisse vers des politiques publiques transnationales, notamment européennes, il convient donc de souligner le caractère « ciblé » des mesures jugées bénéfiques pour l'ensemble du pays à travers une optique de restructuration libérale de l'économie. Ainsi, « l'Europe » est présentée de manière dominante comme une occasion d'adopter un ensemble de dispositions permettant à la Suisse « *de prendre un nouveau départ vers un ordre plus libéral* » (De Pury, 1996), tandis que face à cette logique, la convergence vers « l'Europe sociale » semble être défendue avant tout par les syndicats à travers la revendication de l'annualisation du temps de travail, de la réduction des heures supplémentaires et du temps de travail, ou même par le soutien au congé-maternité.

Cependant, le terme de « convergence des politiques de l'emploi » ne doit pas s'entendre comme un phénomène synchronisé, comme le laisse penser l'expression courante « d'adaptation de la Suisse aux normes communautaires ». Par

exemple, pour en revenir aux mesures spécifiques du marché de l'emploi, il convient de souligner que les réformes apportées au régime des indemnisations de la LACI par exemple ont été antérieures aux Lignes directrices. Ce fait peut être expliqué en partie par le rôle de coordination non négligeable rempli jusqu'ici par les différents organes de l'OCDE en matière de promotion de mesures de politiques actives. Les rapports économiques périodiques qui sont publiés sur la situation particulière des différents pays ont été élaborés par l'OCDE dans une perspective normative, tendant à recommander non seulement une ligne de conduite générale à suivre, mais édictant également les moyens à mettre en œuvre pour y parvenir. Actuellement, le processus de renforcement des organes communautaires - mis en œuvre par une politique déclarant ouvertement sa volonté d'aboutir à une convergence effective entre Etats membres - permet à l'Union européenne de reprendre une telle initiative et d'assurer un rôle directeur en matière de politique de l'emploi tant dans l'élaboration de ses principes que dans celui de son application.

Enfin, il est important de relever que la volonté réformatrice émanant des autorités fédérales par la voie législative se trouve concurrencée dans la pratique par une intervention des acteurs politiques et économiques sur le marché de l'emploi. Ainsi, les importantes restructurations économiques de ces dernières années ont produit leurs effets dans les rapports de travail bien avant que ne soit entamée la discussion parlementaire sur les mesures de flexibilisation de l'emploi. Cet exemple démontre donc qu'il existe une marge de manoeuvre légale dans laquelle les milieux économiques sont plus à même de procéder à des réformes structurelles - parfois profondes - que le gouvernement qui se trouve somme toute, lié au respect des procédures décisionnelles.

Notes :

¹ Dont le montant total prévu est de 60 millions de francs pour trois ans (AFU 1997).

² 57% d'entre eux ont suivi un programme d'occupation -emplois temporaires ou stages pratiques-, 35% des mesures de formation -cours, entreprises de formation- et 8% des mesures spéciales initiation au travail ou encouragement à une activité indépendante (OFDE 1998).

Précisions ici que les participants à ces programmes ne sont plus considérés comme « chômeurs » mais comme « demandeurs d'emploi », ce qui diminue le taux officiel de chômage.

- ³ Il s'agit, pour la plupart d'entre eux de personnes ayant occupé des fonctions subalternes lors de leur dernier emploi, de femmes ayant travaillé à temps partiel ainsi que d'étrangers peu qualifiés.
- ⁴ Avant l'expiration du délai cadre de 520 jours, tout chômeur peut demander à bénéficier d'un programme d'occupation temporaire. Si l'Office cantonal ne peut l'intégrer dans l'un d'eux faute de place, l'assuré qui a déjà perçu les 150 jours d'indemnités légales aura droit à 80 jours d'indemnités supplémentaire perçus à titre passif.
- ⁵ Précisons ici que dans la perspective comparative d'une étude récente de l'OCDE, la Suisse se situe parmi les pays dont le taux d'indemnisation de l'assurance chômage est le plus élevé pendant les premiers mois d'inactivité. Seule la Suède est plus généreuse envers les sans emplois avec un taux de prestation de 80%, tandis que l'Espagne et les Pays-Bas appliquent un taux moyen d'indemnisation similaire à celui de la Suisse (70%). Tous les autres pays de l'OCDE connaissent des niveau de prestations inférieurs à ceux que nous venons de citer (Schmid et Reissert 1996).
- ⁶ En terme d'économies budgétaires pour le fond de l'assurance chômage, le renforcement des mesures de suspensions est estimé à un allègement de 40 millions de francs (AFU 1996).
- ⁷ Depuis le 31 mars 1997, la CTI statue dans un délai d'un mois sur les requêtes adressées par les PME portant sur une demande de contribution de la Confédération n'excédant pas 75 000 francs (FF 1997 p.294).
- ⁸ On compte actuellement huit impôts directs touchant les sociétés en Suisse. Ceux-ci portent sur le rendement, le capital, le droit de timbre à l'émission du capital action, les biens fonds, les bénéfices en capital. Il existe également un impôt ecclésiastique, un impôt anticipé et un impôt minimum qui est prélevé dans certains cantons à la place de la taxe ordinaire sur le rendement et le capital. (Zarin-Nejadan 1997, p.56).
- ⁹ La franchise de cet impôt se montait précédemment à 250 000 francs.
- ¹⁰ Environ 300'000 PME occupaient 2/3 de la main d'oeuvre à la fin 1996 (Cornut 1997, p.52).
- ¹¹ 54% de salariés du secteur privé, 67% dans les secteurs industriel et artisanal et 47% dans les services privés (OCDE 1996, p.42).
- ¹² Sur environ 4.5 millions de travailleurs, on compte 400000 adhérents à l'USS et 100000 au CSC (OCDE 1996, p.43).
- ¹³ Une initiative parlementaire prévoyant un système d'incitation en faveur des entreprises offrant des places d'apprentissage a été en outre adoptée.
- ¹⁴ Parmi les programmes qui ont été acceptés en 1996 dans le canton de Berne, un programme de formation s'adressant aux spécialistes des ressources humaines est mis en place dans le but de promouvoir le transfert des qualifications extra-professionnelles - tâches familiales et ménagères - dans le monde du travail. Un autre programme, mené par le Syndicat des personnes actives au foyer, désire mettre en place un CFC en économie familiale reconnu par l'OFDE (interview bureau bernois de l'égalité des femmes, hiver 1998).
- ¹⁵ Précisons que le temps partiel masculin est peu entré dans les moeurs.
- ¹⁶ Parmi les opinions fréquemment exprimées, il semble que ce soit le manque de structure d'accueil pour les enfants d'âge préscolaires, l'incompatibilité des horaires scolaires et de ceux d'un emploi à plein temps, ainsi que la carence en matière de congé-maternité légal qui poussent les femmes au temps-partiel (OFS 1997, p.3).

Références bibliographiques

- AFU (1996). «Arrêté fédéral urgent sur le financement de l'assurance chômage». *Recueil Officiel*, volume III, p. 3459.
- AFU (1997). «Arrêté fédéral relatif à des mesures visant à améliorer l'offre des places d'apprentissage pour les années de formation 1997/98, 1998/99 et 1999/2000". *Recueil officiel*, volume II, p. 1031-1033.
- Conseil Européen (1997). «Lignes directrices du Sommet du Luxembourg», « Conclusions de la présidence » et « Les mesures pour l'emploi ». Conseil extraordinaire sur l'emploi, Luxembourg, 20/21 novembre, <http://europa.eu.int>.
- Cornut, Jacques W. (1997). «Globalisation et avenir des PME suisses». *La vie économique*, n°6, pp. 52 et s..
- De Pury, David; Hauser, Heinz ; Schmid, Beat ; Ackermann, Josef et al. (1996). *Ayons le courage d'un nouveau départ - un programme de relance de la politique économique suisse*. Zurich, Füssli.
- Feuille Fédérale -FF- (1997). «Message du Conseil Fédéral. Le soutien des PME en général et leur soulagement administratif en particulier». volume 2, 18 mars, p. 292-294.
- Hardmeier Sylvie (1997). «Analyse des votations fédérales du 1^{er} décembre 1996». *VOX*, février.
- Journal de Genève -JdG- (1997). «La Confédération est prête à investir 550 millions de Francs pour la relance». édition du 23.01.
- Le Nouveau Quotidien -NQ- (1997). «Les coups de pouce du programme». édition du 23.01.
- Loi sur l'assurance-chômage -LACI- (1995). in *Feuille fédérale*, IV. p. 519 et s..
- Loi sur l'assurance-maternité -LAMat- (1998). in *Feuille Fédérale*, V. p. 4973 et s..
- Loi sur l'égalité entre femmes et hommes -LEg- (1995). in *Recueil systématique des lois fédérales*. n° 151.
- Loi sur le travail -LT- (1998). *Recueil systématique des lois fédérales*. n° 82.
- Merz A. M., Walser F. (1997). «Politique de l'emploi au niveau communal. Analyse des effets du programme d'occupation de la ville de Zurich destiné aux chômeurs de longue durée». *La Vie économique*, n°12.
- OCDE, (1996a). *Politiques du marché du travail en Suisse*. Paris.
- OCDE, (1996b). *Employment Outlook*. Paris.
- OCDE (1997). *Etudes Economiques de l'OCDE - Suisse - Thèmes spéciaux: éducation et formation*. Paris.
- Office Fédéral du Développement Economique et de l'Emploi -OFDE- (1998). *La vie économique*. supplément, n° 1.
- Office Fédéral de la Statistique -OFS- (1997). «Le travail à temps partiel et l'activité professionnelle indépendantes poursuivent leur essor». *Actualités OFS*, n°6.
- Schmid, Günther ; Reissert, Bernd (1996), in Schmidt, Günther, O'Reilly, Jacqueline ; Schömann, Klaus (1996). *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*. Cheltenham/Brookfield, Edward Elgar Publishing, p. 240-241.
- Sheldon Georges (1997). «Qualification et chômage». *La vie économique*, n° 5, p. 35.
- Union Européenne (1997). *Livre vert - Partenariat pour une nouvelle organisation du travail*. *Revue de l'Union Européenne*, supplément 4/97.
- Union Syndicale Suisse -USS- (1997a). *Bulletin du service de presse*. n°22.
- Union Syndicale Suisse -USS- (1997b). *Bulletin du service de presse*. n°18.
- Union Syndicale Suisse -USS- (1998). *Bulletin du service de presse*. n°1.
- Walser Rudolf (1997). «Quid de la formation en tant qu'atout helvétique». *La vie économique*, n°5, p.37.
- Zarin-Nejadan, Milad (1997). «La fiscalité des PME en Suisse». *La Vie économique*, n°2, p.56.