

TRAVAIL. TRAVAIL ?

« Apprendre en toute autonomie est une compétence essentielle » 4

Métiers en mutation: comment des jeunes imaginent leur avenir professionnel 6

Des visions indispensables pour un travail de soin sans pression du temps et des coûts 14

Le magazine pour un usage différent de l'argent

moneta

en
ligne
sur
moneta.ch

#3 2024



- 4 « Apprendre en toute autonomie est une compétence essentielle »
- 6 « Ce sera peut-être complètement différent »
- 10 Partout, plus que des *bullshit jobs* ?
- 12 L'inclusion sur le lieu de travail va au-delà de la technique
- 14 Davantage de temps et d'argent pour les tâches de soin

EXCLUSIVEMENT SUR MONETA.CH

« Apprendre en toute autonomie est une compétence essentielle pour l'avenir »
moneta.ch/apprendre-avenir

« Ce sera peut-être complètement différent »
moneta.ch/travail-metiers

« La plupart des technologies ont abouti non pas à moins, mais à plus de travail »
moneta.ch/travail-marche-du-travail

LES PAGES DE LA BAS

- 17 Toute l'actualité de la Banque Alternative Suisse

EN PERSONNE

- 24 Mirjam Brunner: « Avec de bonnes conditions de travail, on trouve assez de personnel »

moneta #3-2024

Le magazine pour un usage différent de l'argent

moneta paraît quatre fois par an en français et en allemand et il est envoyé gratuitement aux clientes et clients de la Banque Alternative Suisse SA (BAS). La reproduction de textes et d'illustrations propres est soumise à une autorisation écrite de la rédaction et doit impérativement indiquer la source.

Éditrice Banque Alternative Suisse SA

Direction de la rédaction Katharina Wehrli (kw) et Simon Rindlisbacher (sr)

Rédaction Esther Banz (eb), Roland Fischer (rf), Scarlett Palmeri (sp), Dominique Roten (dr), Katrin Wohlwend (kwo), Julia Barriga (jb)

Rédaction en ligne Scarlett Palmeri

Traduction Sylvain Pichon, Dominique Roten

Annonces Bruno Bisang, Luzia Küng

Graphisme Clerici Partner Design, Zurich

Illustrations Claudine Etter

Impression ROPRESS Genossenschaft, Zurich

Papier RecyStar Nature, 100 pour cent papier recyclé

Adresse Banque Alternative Suisse SA, moneta, Amthausquai 21, case postale, 4601 Olten, téléphone 062 206 16 16, moneta@abs.ch

Tirage de ce numéro 8400 exemplaires

Encarts Les encarts qui n'émanent pas de la BAS sont des publicités qui nous permettent de couvrir les frais de production.

Info importante sur les encarts et les annonces Les offres de souscription pour des participations ou des obligations, insérées dans ce magazine, n'ont pas été validées par la BAS. Il ne s'agit donc pas d'une recommandation d'achat de la Banque.

Si vous êtes client-e de la BAS et si vous déménagez, veuillez nous communiquer votre nouvelle adresse via le système e-banking ou par téléphone.

Magazine en ligne: retrouvez les articles phares de moneta sur moneta.ch.

Quel travail ferons-nous à l'avenir ?



« Et toi, que fais-tu dans la vie ? » Cette question, on me la pose régulièrement. Je réponds le plus souvent que je travaille dans la communication quatre jours par semaine et un jour pour ma famille. Donc je parle de mon travail. Ce que font aussi la majorité des gens, pour la bonne raison que nous travaillons beaucoup toutes et tous : plus de huit milliards

d'heures l'an dernier, en Suisse, pour l'ensemble des personnes actives. Auxquelles on peut ajouter près de dix milliards d'heures de travail non rémunéré.

Rétribué ou non, le travail remplit les journées de la plupart des adultes en Suisse. Il fait partie de notre identité et il est important pour la société, car dans le fond, nous travaillons pour survivre. Que ce soit en fournissant nous-mêmes des prestations essentielles à la survie de la société (par exemple en produisant des aliments ou en soignant des personnes) ou parce que le travail nous permet de gagner de l'argent pour acquérir justement ces prestations indispensables à notre survie.

Mais le travail évolue constamment. Des métiers se transforment ou disparaissent. Certains bouleversements sociaux, comme l'industrialisation au 19^e siècle, accélèrent le mouvement, alors que change aussi l'importance que nous accordons au travail. Jusqu'à la fin du Moyen Âge, il était synonyme d'effort, de charge et de pauvreté. Quand on le pouvait, on s'abstenait de travailler. Ensuite, on s'est mis à valoriser de plus en plus le labeur : la Réforme, puis les Lumières, ont transformé le travail en un idéal, et il désignait alors seulement les tâches rémunérées. Celles qui ne le sont pas – par exemple les tâches domestiques – sont sorties du champ lexical du travail.

Aujourd'hui, l'essor rapide de la numérisation nous fait vivre un nouveau bouleversement. Les changements climatiques, eux aussi, influencent le monde du travail. Et depuis quelque temps, on débat à juste titre de la définition de ce mot, du fait qu'une société serait invivable sans les nombreuses tâches de soins non rétribuées. Ces dernières mériteraient donc une rémunération équitable.

Tels sont les angles du travail auxquels nous nous intéressons dans ce numéro de moneta. Que ferons-nous à l'avenir, et comment ? Qui travaillera encore et à quel point ? Et de quelle manière anticipons-nous ces changements ?

Simon Rindlisbacher
 corédacteur en chef de moneta

moneta



Pour ne manquer aucun numéro et recevoir la lettre d'information de moneta : moneta.ch/s-abonner-a-la-newsletter

Un écobilan pour l'IA ?

L'intelligence artificielle (IA) est un gouffre énergétique. Les applications comme Chat GPT et autres agents conversationnels exigent d'énormes quantités de données et processus de calcul en parallèle. Cela fait s'envoler la consommation électrique des serveurs dans les centres de données. Ainsi, une requête nécessite jusqu'à dix fois plus de courant via Chat GPT qu'une recherche conventionnelle sur Google, d'après un calcul de l'Agence internationale de l'énergie (AIE), établie à Paris. Selon elle, le monde comptait plus de 8000 centres de données fin 2023. Ensemble, ils ont consommé quelque 460 milliards de kilowattheures, soit deux à trois pour cent de la production mondiale d'électricité. Une consommation qui continuera à grimper avec l'essor des applications d'IA, notamment en raison de leur intégration à des programmes classiques de traitement d'images ou de textes. L'AIE s'attend donc à voir le chiffre plus que doubler d'ici à 2026 pour atteindre 1050 milliards de kilowattheures par an.

Malgré tout, l'IA peut aussi profiter à l'environnement. Par exemple quand on s'en sert pour exploiter plus efficacement les énergies fluctuantes du vent et du soleil ou pour optimiser des processus techniques, ce qui permet d'économiser de l'énergie et des ressources. Ces effets positifs sur l'environnement peuvent-ils compenser la hausse de la consommation d'électricité? Pour y voir plus clair, Öko-Institut demande que soit mesuré à l'avenir l'impact environnemental des applications d'IA. Selon cet institut allemand – à la pointe de la recherche et spécialisé dans le conseil indépendant en matière d'environnement, en Europe –, la méthode éprouvée de l'analyse du cycle de vie peut servir également pour des applications numériques comme les logiciels ou l'IA. Concrètement, l'institut propose que chaque prestation numérique soit désormais accompagnée d'une indication environnementale, avec des informations sur la consommation d'énergie et de ressources ainsi que sur les émissions de CO₂. Les utilisatrices et utilisateurs connaîtraient ainsi l'impact environnemental de leur comportement numérique et pourraient améliorer leur écobilan. L'Öko-Institut y voit un intérêt en particulier pour les entreprises (cotées en bourse) qui doivent rendre compte de leur performance quant au développement durable. (kw)

oeko.de (en allemand),
oeko.de/en (en anglais)

Protéger la Terre grâce aux données satellites ?

Des milliers de satellites tournent autour de la Terre et enregistrent une grande quantité d'images. Celles-ci peuvent fournir des informations importantes sur l'état de notre planète, à condition de les analyser. Telle est la tâche à laquelle veut s'atteler Ask Earth, entre autres. Cette entreprise s'est spécialisée dans la surveillance de l'environnement et du climat, par l'analyse d'images satellites transmises par l'Agence spatiale européenne (ESA) en collaboration avec la Commission européenne. Les forêts suscitent à cet égard une attention particulière : au moyen d'un logiciel spécifique, Ask Earth est capable de montrer l'évolution de chaque forêt dans le monde, et notamment là où elles reculent. Avec ces informations, des entreprises peuvent s'assurer que des produits comme le bois, le soja, le cacao, le café, le caoutchouc ou l'huile de palme ne contribuent pas à la déforestation. Ask Earth propose même un explorateur gratuit qui permet de visualiser des données satellites sans connaissances techniques particulières. (sr)

ask.earth (en anglais)

«Si les forêts nous quittent»

«Si les forêts nous quittent» est un regard sur l'urgence écologique dans le monde. Le roman est né après des ateliers d'écriture où Francesco Micieli a rencontré de jeunes réfugié-e-s et étudiant-e-s. Il raconte l'histoire d'un groupe de jeunes activistes du climat, qui se réunissent à l'ombre d'un arbre sur la terrasse d'un café. L'angoisse climatique, l'extinction de masse, l'inaction des politiques, la migration forcée : leurs perspectives d'avenir sont bien sombres. Poussés par Ginkgo, mystérieuse jeune femme apparue de nulle part, ils décident d'engager la lutte révolutionnaire. Mais peu après une action militante, Ginkgo ne donne plus signe de vie, laissant le groupe désespéré. Sa disparition soudaine augure celle des habitats naturels, de l'humanité ainsi que des idéaux et espoirs d'un autre monde. Sous forme de témoignages policiers, les activistes donnent leur version des faits, la création du groupe, leurs motivations, leur fascination vis-à-vis de Ginkgo ou encore le désarroi provoqué par la dissolution du collectif. Le roman qui en résulte aborde de manière subtile aussi bien l'engagement militant que la détresse émotionnelle suscitée par la destruction des habitats naturels et des écosystèmes. (sr)



Francesco Micieli,
«Si les forêts nous quittent»,
éd. Hélice Hélas, août 2024.

31 jours sans voiture

Dans le cadre du «31 Days Challenge», à Winterthour, plus de mille personnes ont fait l'expérience d'une mobilité respectueuse du climat. Elles ont renoncé pendant un mois à leur voiture au profit du vélo, des transports publics ou de l'autopartage. En compensation, elles ont reçu gratuitement un AG d'essai ainsi que l'accès à un vélo électrique et à la flotte d'autopartage de Mobility. Selon les indications de la ville, 563 voitures sont restées parkées pendant le projet, ce qui représente plus de 100 tonnes de CO₂ non émises. Le projet mené par la coopérative 42hacks et la ville de Winterthour visait à inciter sa population à opter pour une mobilité respectueuse de l'environnement. Une étude d'accompagnement doit montrer à quel point cette initiative modifie durablement les comportements en matière de mobilité. (sr)

31days.ch (en allemand)

moneta est un magazine publié par la Banque Alternative Suisse (BAS) et préparé par une rédaction indépendante. Les articles de moneta ne reflètent pas forcément la position de la BAS, sauf dans les «pages de la BAS» ou dans les commentaires spécifiquement désignés comme tels.



« Apprendre en toute autonomie est une compétence essentielle » (1^{ère} partie)

Les enfants d'aujourd'hui accompliront le travail de demain. Pendant leur formation, le monde se transforme sans cesse, de façon rapide et radicale. De quelles connaissances auront besoin demain les enfants et ados ? Et comment les acquérir ? Les réponses d'un économiste.

Propos recueillis par Esther Banz

moneta: Christian Müller, pour évoquer une scolarité adaptée au futur, il aurait semblé logique de parler avec une personne qui travaille dans l'enseignement ou la pédagogie. Or, c'est vous que j'ai tenu à rencontrer, ce qui a déconcerté mes collègues de la rédaction.

Christian Müller Je comprends leur scepticisme, car cela peut paraître sans rapport à première vue. Pourtant, c'est précisément en qualité d'économiste que je m'intéresse aux priorités à définir pour toute la société, afin de transmettre aux générations futures un monde où il fait bon vivre. L'éducation – forge culturelle de notre société – joue un rôle central. Notre façon d'aborder nos problèmes, les récits qui nous unissent, les méthodes d'organisation de notre vie commune sont autant de sujets décisifs pour le fonctionnement à venir de notre économie.

Nous nous trouvons dans un ancien bâtiment industriel, tout près de la Prime Tower de Zurich. Intrinsic, votre société y loue des locaux. Qu'y faites-vous exactement ?

Dans ce monde, de grands problèmes exigent des solutions. Pour y contribuer, nous privilégions l'effet de levier de l'éducation. Nous partons du principe que nous, humains, ne pourrions pas résoudre ces problèmes avec les modes de pensée qui les ont engendrés, comme l'affirmait Einstein. Il faut une autre attitude, d'autres approches, d'autres méthodes. Nous avons besoin d'une nouvelle culture, adaptée à notre époque et qui permette de trouver des solutions. Ce qui nous amène à l'éducation et à l'école, institutions culturelles par excellence dans notre pays.

Comment voyez-vous l'avenir ?

Une nouvelle culture d'apprentissage doit préparer les gens aux défis du 21^e siècle. Nous fondons cette approche sur la science. On sait désormais à quoi se rattacher pour appliquer judicieusement, dans des situations inédites, ce que l'on a appris. On connaît aussi les conditions d'un apprentissage réussi sous l'angle de la psychologie du développement. En d'autres termes, on a maintenant une assez bonne connaissance de ce qui est nécessaire au succès de l'instruction. Cela est très lié aux mathématiques, avec les sciences de l'apprentissage. Elles nous permettent de comprendre

les processus formatifs chez l'individu. Les mathématiques sont un concept et un enseignement vieux de plusieurs siècles, tombées dans l'oubli. Nous voudrions les remettre au goût du jour.

Vous faites de l'archéologie pour préparer les gens à l'avenir ! ?

Les connaissances en matière d'apprentissage durable sont très anciennes. Et la science tend à confirmer ce que l'on percevait depuis longtemps. L'apprentissage est la ressource de notre époque. Apprendre en toute autonomie et acquérir des connaissances font partie des compétences essentielles pour l'avenir. Tout comme tisser un réseau ou trouver des ressources, s'en servir et les remettre en question en permanence. La nouvelle culture générale se compose principalement de compétences qui permettent de s'adapter à des circonstances en évolution rapide.

Donc, dans le monde du travail de demain, les gens devront avant tout avoir la capacité de s'adapter très vite ?

Exactement. Il faudra s'adapter aux évolutions technologiques comme aux constellations de travail. Nous partons également du principe que des domaines professionnels entiers vont radicalement changer. Des métiers apparaîtront, encore inimaginables aujourd'hui. Impossible de savoir ce qui sera pertinent dans vingt ans, si ce n'est que nous devons être capables de nous adapter rapidement et d'apprendre de manière autonome.

Ces objectifs d'apprentissage ne figurent-ils pas déjà dans le Plan d'études 21 ?

Si, heureusement. Mais ce plan est considéré comme « trop bien intentionné » : il est si vaste que son application pose problème.

Vous avez été l'un des initiateurs de la votation sur un revenu de base inconditionnel. Qu'est-ce qui vous a fait bifurquer vers l'apprentissage intrinsèque ?

Bien que nous ayons perdu dans les urnes en 2016, l'évolution du monde du travail aboutira certainement à un découplage – au moins partiel – entre revenu et travail. Le chantage exercé par le marché du travail sera donc moins oppressant. Voilà, selon moi, l'essence même de l'idée du revenu de base. Un jour, ce dernier resultera pour ainsi dire d'une réforme fiscale, ce qui me semble en tout cas aussi important. Nous taxons aujourd'hui principalement le travail, et cela n'a aucun sens. La taxation de la consommation devrait représenter l'avenir de la logique fiscale.



Photo: mäd

Christian Müller Cet économiste de 43 ans a cofondé «Intrinsic Learning Lab». La société anonyme fait partie du cercle encore jeune des entreprises ayant adopté un positionnement *purpose*, donnant la priorité à leur objectif plutôt qu'à la quête du profit à court terme. L'objectif principal d'Intrinsic est d'inciter à la «transition radicale de la performance, de l'extrinsèque vers l'intrinsèque, dans l'apprentissage et dans la vie en général».

Entre parenthèses, pourquoi un impôt sur la consommation ?

Pour faire court, disons qu'il ne faudrait plus taxer celles et ceux qui donnent, mais celles et ceux qui consomment, ne serait-ce qu'en raison de l'urgence écologique. Plutôt que le travail, on devrait donc taxer la consommation, autrement dit les émissions de CO₂ et l'utilisation de ressources. Les personnes qui polluent ou qui consomment le plus doivent contribuer davantage au bien commun, via l'imposition. Une franchise devrait toutefois continuer à s'appliquer, comme actuellement pour l'impôt sur le revenu des personnes à bas salaire. Dans la logique de l'impôt sur la consommation, cette franchise serait désormais versée sous la forme d'un revenu de base inconditionnel.

Quel est le rapport avec l'éducation ?

En taxant la consommation plutôt que le travail, nous incitons chaque individu à assumer davantage de responsabilité sociale. La boucle est bouclée sur deux questions qui me paraissent centrales : comment y parvenir en tant que société ? Et de quoi les gens ont-ils besoin dans un monde du travail qui va bientôt changer si radicalement ?

Que pouvez-vous nous en dire ?

Les gens ont besoin de compétences décisionnelles, de responsabilité personnelle et de marge de manœuvre. Quand on n'est pas soumis au chantage, on subit en outre nettement moins la logique industrielle. Décider soi-même peut être aussi bien une belle libération qu'une liberté vertigineuse. Nous avons grandi dans une culture de hiérarchies, de structures linéaires et déterministes. Si celles-ci disparaissent en partie, nous devons apprendre à manier la liberté. Voilà ce qui nous amène à l'éducation et à l'école.

Concrètement, comment l'école doit-elle préparer les enfants aux perspectives et au travail de demain ?

En leur donnant confiance en elles et eux-mêmes, en leurs compétences, leurs capacités, leurs talents, leurs déclencheurs ainsi que dans le potentiel qui relève de leur personnalité. L'enseignement actuel a tendance à optimiser la moyenne et à produire des forces de travail bien dociles. Certes, de nombreuses écoles proposent un enseignement de plus en plus individualisé, mais demain, le marché du travail aura besoin d'actrices et d'acteurs exceptionnel-le-s, littéralement hors normes. Dans la logique de la nouvelle éducation, la question est donc : comment utiliser l'individualité et le génie de chacune et chacun – également dans une perspective économique – pour que règne la prospérité ? Si possible, bien sûr, non pas de façon exclusive, mais holistique et globale. Tel serait l'objectif.

Que deviennent les personnes qui ne peuvent ou ne veulent pas exceller dans un tel système scolaire ? Et comment évaluer la médiocrité dans ce contexte ?

Un tel système scolaire reconnaît que tout le monde ne doit pas forcément être un-e génie, mais que la véritable valeur réside dans la diversité et l'interaction des capacités de chacun-e. Une société inclusive a besoin de personnes aux atouts différents. Cela est particulièrement important dans le sens d'une politique démocratique. Le système scolaire devrait viser à encourager judicieusement la diversité des talents. Il s'agit moins de célébrer la performance individuelle que la croissance collective, l'intelligence issue de la collaboration et du soutien mutuel. Dans ce monde-là, on trouve de la place pour toutes et tous, et chaque contribution est précieuse pour progresser ensemble. •



Exclusivement
sur
moneta.ch

« Apprendre en toute autonomie est une compétence essentielle » (suite et fin)

Dans la seconde partie de cette entrevue, découvrez quel sens aurait une révolution intrinsèque de l'éducation pour la prospérité. Sans oublier l'importance des compétences relationnelles dans le monde (du travail) de demain et la raison pour laquelle la société occidentale devrait viser un haut niveau de performance, selon Christian Müller.

À lire sur:
moneta.ch/travail-apprendre

« Ce sera peut-être complètement différent »¹⁻⁶

Les métiers changent constamment, suivant l'évolution de la société et de l'environnement. Le charbonnier est devenu mécatronicien-ne d'automobiles. Il n'y a plus ni charbonnier ni allumeur de réverbères, mais de nouveaux métiers sont apparus, comme informaticien-ne de l'environnement ou conseiller-ère en énergie. Lesquels sont actuellement en mutation ? Quelle image de leur avenir professionnel se font des élèves d'aujourd'hui ? Nous avons interrogé une classe secondaire de Pratteln (BL).

Concrètement, nous avons posé les questions suivantes aux élèves : « Quel est le métier de vos rêves ? Comment évoluera-t-il ces dix à quinze prochaines années, par exemple en raison de la numérisation, du changement climatique ou de la migration ? Ou en raison des exigences que vous et votre génération avez vis-à-vis du

marché du travail ? Parmi ces changements, desquels vous réjouissez-vous et lesquels vous inquiètent ? Écrivez un texte court à ce sujet. » Vous découvrirez ici six de ces textes ; les autres vous attendent sur moneta.ch/travail-metiers.



Photo: mäd

Isabelle

Hôtesse de l'air

Après le gymnase, je voudrais suivre une formation d'hôtesse de l'air. J'aimerais beaucoup voyager et trouve géniale l'idée d'en faire mon métier. Ça me passionnerait de rencontrer de nouvelles personnes à chaque vol, de découvrir des cultures différentes à chaque destination. Je suis très ouverte et adore discuter avec les gens. J'aime l'idée d'offrir aux passagères et passagers le meilleur vol de leur vie, grâce à un service exceptionnel. Dans dix ans, j'en aurai vingt-quatre et le métier d'hôtesse de l'air aura peut-être beaucoup changé, mais en quoi ? Est-ce que les humains auront déjà été remplacés par des robots, ou ne volerons-nous plus du tout ? Je pense qu'en tout cas, la formation d'hôtesse de l'air sera plus difficile. Il y aura davantage d'exigences en ce qui concerne la santé. On travaillera encore plus hygiéniquement et tout le monde devra être capable de réagir en cas d'urgence médicale. L'hygiène devient de plus en plus importante, beaucoup de gens se soucient davantage de la propreté.

Aujourd'hui déjà, l'enregistrement d'un vol est très numérisé. Quand nous entrerons dans un aéroport dans dix ans, peut-être que des machines ou des robots feront le contrôle de sécurité au lieu des humains. Peut-être que des robots nous assisteront et nous guideront même vers la porte d'embarquement. Nous scannerons nos billets et ils nous expliqueront tout ce qui concerne notre vol. Les hôtesses de l'air et les personnes qui s'occupent des vols pourraient ainsi mieux se concentrer sur les souhaits des passagères et passagers, et aider plus efficacement beaucoup de gens. Je me réjouis de voir des robots. D'un autre côté, ça m'inquiète un peu de penser qu'il pourrait y avoir beaucoup moins de gens qui travailleront dans les aéroports. J'aurais moins de chances de trouver un emploi, car les machines feraient plein de choses. Je suis curieuse de voir à quoi ressemblera le travail dans le futur. Ce sera peut-être complètement différent de ce que j'imagine. Personne ne peut le dire.

Ledion

Conseiller d'entreprise

J'aimerais devenir conseiller d'entreprise dans le secteur financier, car je pense que ce métier me convient vraiment bien. J'ai une bonne compréhension de la manière dont on traite les gens et les entreprises. Et je m'intéresse beaucoup à tout ce qui concerne la finance. Je trouve passionnante la manière dont l'économie fonctionne et dont on développe des stratégies financières. Cela me motive complètement à travailler dans ce domaine. Mais en pensant à l'avenir, je suis aussi un peu inquiet, surtout en ce qui concerne l'intelligence artificielle et l'impact qu'elle pourrait avoir sur le secteur financier. Dans les quinze prochaines années, l'IA sera sûrement capable de donner des conseils financiers très pointus, peut-être même meilleurs que ceux des humains. Cela m'inquiète, car alors, les conseillères et conseillers en entreprise seraient inutiles face à une IA tout simplement plus rapide et efficace. Mais d'un autre côté, je pense qu'il y a également des raisons pour lesquelles l'IA ne va pas pouvoir tout faire dans le conseil financier. Les entreprises risquent de perdre leur équilibre si elles s'appuient trop sur des algorithmes et des décisions prises par des machines. Ou bien des entreprises faibles pourraient se retrouver soudain en meilleure position grâce à l'utilisation de l'IA, ce qui fausserait la concurrence. Ce serait comme un « code de triche » dans un jeu. Je pense qu'en tant que conseillère ou conseiller d'entreprise, on a besoin non seulement de connaissances techniques, mais aussi de beaucoup d'expérience et d'une bonne compréhension de la manière dont les gens prennent des décisions, du rôle que jouent leurs émotions. Selon moi, l'IA ne peut pas remplacer complètement ce côté humain. Je suis donc convaincu que mon métier restera important à l'avenir. Il y aura toujours des entreprises qui auront besoin de conseils personnalisés et d'un soutien sur mesure pour réussir. L'IA peut certainement être un outil utile, mais l'expérience et le jugement d'un humain sont irremplaçables. Je crois vraiment que mon métier restera très important dans les années à venir.

>>>

Dans quinze ans, le métier d'informaticien sera sûrement très différent d'aujourd'hui. La technologie évolue vite et cela a une grande influence sur le monde du travail. J'imagine que les informaticien-ne-s auront encore plus d'importance à l'avenir, car presque tout est lié aux ordinateurs et aux logiciels.

Tout d'abord, l'intelligence artificielle (IA) jouera un rôle bien plus important. Travailler avec cette nouvelle technologie me fascine beaucoup. Il existe déjà de nombreuses applications d'IA, mais dans quinze ans, on l'utilisera sûrement dans presque tous les domaines. Les informaticien-ne-s ne se contenteront pas d'écrire des programmes : elles et ils développeront également des systèmes d'IA capables d'apprendre et de prendre des décisions de manière autonome. Cela signifie qu'elles et ils devront apprendre beaucoup plus sur les machines et analyser les données.

Un autre point important est la cybersécurité. Comme toujours plus de personnes sont en ligne et que les données sont stockées numériquement, la protection devient très importante. Les informaticien-ne-s devront se spécialiser dans le développement de systèmes sûrs et résistants aux attaques des pirates informatiques. Ce sera passionnant, mais aussi exigeant.

De plus, la collaboration entre les informaticien-ne-s et les autres professions va augmenter. Les informaticien-ne-s ne travailleront pas seulement dans des entreprises informatiques, mais aussi dans des domaines comme la médecine, l'éducation et même l'art. Elles et ils collaboreront avec des médecins, des profs et des artistes pour trouver de nombreuses solutions. Elles et ils auront également besoin de bonnes compétences en communication pour expliquer leurs idées et travailler en équipe.

Une autre nouveauté pourrait être le travail à domicile. Beaucoup de gens ont vu pendant la pandémie qu'ils pouvaient faire plein de choses à la maison. Les informaticien-ne-s auraient donc de nouveaux horaires et lieux de travail, ce qui rendrait la vie professionnelle plus agréable.

En résumé, dans quinze ans, le métier d'informaticien-ne sera beaucoup plus dynamique et varié. La combinaison de l'IA, de la cybersécurité et de la collaboration apportera de nouvelles possibilités. La seule chose qui m'inquiète est que le métier aura beaucoup à voir avec les machines. Il faudra donc d'abord bien les connaître pour pouvoir se rapprocher du métier.

Je trouve passionnant de réfléchir à l'évolution de ce métier et j'espère pouvoir devenir un jour informaticien !

Pour l'instant, je n'ai pas de métier de rêve. Enfant, je voulais devenir médecin. Mes modèles étaient ma marraine, qui est médecin, et ma mère, qui travaille encore maintenant dans les soins. Je me déguisais en doctoresse et j'avais une valise avec des instruments médicaux et des seringues. Je pouvais parfois m'en servir pour soigner mes deux frères et sœurs. Que se passerait-il si je réalisais mon rêve d'enfant ? À quoi ressemblera le travail d'un médecin dans dix ans ?

J'ai souvent entendu dire que la génération Z était exigeante. Les jeunes d'aujourd'hui veulent équilibrer leur vie privée et leur vie professionnelle. Cette attitude a certainement des côtés positifs et négatifs. Je ne peux évidemment pas en juger moi-même et veux éviter les préjugés. Les jeunes d'aujourd'hui sont plutôt affirmé-e-s et partagent ouvertement leur opinion, ce que les adultes ont parfois du mal à accepter.

Le fait que la jeune génération soit plus tournée vers le numérique est certainement un avantage, car la numérisation sera un autre grand changement. Grâce aux moteurs de recherche sur Internet, les gens en savent beaucoup plus. Des gens s'informent avant de prendre rendez-vous chez le médecin, ce qui lui fait gagner du temps. Mais cela peut aboutir à des erreurs, selon la source d'information, et certaines personnes font parfois plus confiance à Internet qu'à des médecins formé-e-s. J'imagine qu'un jour – probablement pas dans dix, mais peut-être dans cinquante ans –, chaque personne portera une puce qui fournira des données de mesure, par exemple la tension artérielle, des valeurs d'inflammation et autres.

Cela permettrait de résoudre un autre problème : le manque de personnel. De nombreux jeunes adultes préfèrent un emploi du lundi au vendredi avec des horaires de travail réguliers. Une telle puce ferait économiser du temps et du personnel.

Pour moi, ce ne serait sûrement pas un grand changement, car je n'ai pas encore d'expérience professionnelle. Je pense que les ordinateurs facilitent les tâches, mais leurs connaissances ont aussi de quoi effrayer. Selon une étude, une intelligence artificielle est capable d'établir des diagnostics qui ont atteint le niveau de l'humain.

Le mieux serait que je me lance dans la recherche et que j'invente cette puce. Peut-être que j'obtiendrai un prix Nobel !

Conducteur de pelleteuse

Noè

À six ans et demi, je rêvais de conduire une pelleteuse (mon rêve absolu). Mais aujourd'hui, à 14 ans, j'ai bien changé. Mon rêve actuel est de devenir architecte. Cela dit, j'ai du mal à imaginer le métier d'architecte dans quatorze ans, alors permettez-moi de parler du métier qui m'a fasciné pendant mon enfance.

La première idée de l'avenir de ce métier était que des robots seraient assis dans les pelleteuses à la place des humains. Mais, petit à petit, toujours plus d'idées me sont venues, par exemple une pelleteuse préprogrammée que l'on amènerait sur un chantier pour y creuser des trous. Si c'était la solution, elle existerait peut-être déjà. Mais ce n'est pas si simple : on creuse rarement quelques trous pour faire ensuite exactement les mêmes ailleurs. On serait donc obligé de reprogrammer l'excavatrice après chaque travail ou journée.

Je ne pense pas que la forme des excavatrices changera. Seule la cabine de conduite devrait disparaître, car les conductrices ou conducteurs pourraient piloter les pelles à distance, depuis un bureau ou n'importe où.

Oui, ce serait une possibilité, mais j'imagine quelque chose d'encore mieux, comme un hologramme de pelleteuse (lumière solide) que l'on pourrait piloter confortablement depuis chez soi, grâce à un simulateur. Ou peut-être que des robots seront assis dans ces simulateurs pour faire ce travail. Ou bien l'excavatrice sera-t-elle un robot. Qui sait, peut-être que dans quatorze ans, il n'y aura plus d'humains, juste des robots, ou carrément plus de planète Terre. Nous devrions donc toujours nous réjouir du présent et espérer qu'il y ait un lendemain. Voilà ce que je pense du métier de conductrice ou conducteur de pelleteuse dans quatorze ans.

Asli

Enseignante

Mon rêve est de devenir enseignante. J'ai toujours voulu faire quelque chose dans le social, parce que j'aime beaucoup le contact avec les gens et surtout travailler avec les jeunes. Cela dit, je me demande à quoi pourrait ressembler le métier dans dix ou quinze ans, puisque la société évolue déjà avec la numérisation, mais aussi avec d'autres aspects comme les changements climatiques ou la migration, entre autres. Je pense que la transmission de connaissances par l'enseignant-e, comme elle se fait, deviendra moins importante, car elle pourrait passer par l'intelligence artificielle ou d'autres médias numériques. Les enseignant-e-s auront plutôt un rôle de soutien afin d'aider les élèves individuellement. Le soutien mental sera un aspect important, parce que la charge mentale n'arrête pas d'augmenter dans la société. On pourrait aussi renoncer en grande partie à corriger les examens et les devoirs, ce qui permettrait aux enseignant-e-s de passer plus de temps pour des tâches directes avec les élèves. L'apprentissage autonome jouera un rôle important dans l'enseignement du futur, car les élèves travailleront de plus en plus avec leurs propres appareils numériques, par exemple des ordinateurs portables. Cela ouvre aussi de nouvelles manières de communiquer et rend les élèves plus autonomes. Je me réjouis de la plupart de ces changements, qui pourraient rendre les cours plus intéressants et plus variés. Cependant, je me demande si la numérisation ne réduit pas le contact personnel entre l'enseignant-e et la classe. L'utilisation d'appareils risque également d'avoir une influence sur la santé mentale. Il serait important de trouver un juste milieu qui permette de profiter des avantages de la numérisation sans nuire à la relation avec les enseignant-e-s et au développement personnel des élèves. •

« Ce sera peut-être complètement différent »

Textes 7 à 24

Les métiers changent constamment, suivant l'évolution de la société et de l'environnement. Lesquels sont actuellement en mutation? Quelle image de leur avenir professionnel se font des élèves d'aujourd'hui? Nous avons interrogé une classe secondaire de Pratteln (BL). Lisez en ligne dix-huit autres réponses.

À lire sur: moneta.ch/travail-metiers

Exclusivement
sur
moneta.ch

Partout, plus que des *bullshit jobs* ?

On parle beaucoup d'intention (*purpose*), dans le contexte des nouvelles formes de travail. Mais qu'en est-il du sens du travail ? Cette question apparemment anodine suscite encore de vives controverses.

Texte: Roland Fischer

Il y a une dizaine d'années, un petit article a fait grand bruit. Son auteur, David Graeber, avait acquis une certaine notoriété en publiant « Dette: 5000 ans d'histoire ». L'article rappelait, entre autres, qu'« en 1930, John Maynard Keynes prédisait que, d'ici à la fin du siècle, les technologies auraient suffisamment progressé pour que des pays tels que la Grande-Bretagne ou les États-Unis puissent instaurer une semaine de travail de quinze heures. » Comme nous le savons, il n'en a rien été. Selon M. Graeber, il ne faut pas imputer cette prédiction erronée au progrès technologique, mais plutôt à la façon dont celui-ci se répercute sur le monde du travail: « La technologie a été mobilisée pour trouver des moyens de nous faire travailler plus. Dans ce but, des emplois effectivement inutiles ont dû être créés. Des populations entières [...] passent toute leur vie professionnelle à effectuer des tâches dont elles pensent secrètement qu'elles n'ont pas vraiment lieu d'être. » David Graeber qualifie les emplois correspondant à cette définition de « jobs à la con » (*bullshit jobs* en version originale). Il les a vus gagner du terrain, tout particulièrement dans l'industrie financière. Un de ses exemples préférés: les services de conformité (compliance, en anglais) des banques. « Personne n'a l'intention de respecter ne serait-ce qu'une seule de ces lois [...]. Il existe des rituels très élaborés avec lesquels on fait semblant de se consacrer à un problème », résumait M. Graeber dans une entrevue. Il soulignait aussi l'existence de nombreux « jobs de merde » (*shit jobs*), des sales boulots socialement valorisés, mais mal payés. Exactement l'inverse, à son avis, des « jobs à la con ». Notre auteur mettait ainsi le doigt sur une blessure sociopolitique connue depuis longtemps: quel sens peut encore avoir le travail s'il s'éloigne de plus en plus de ses origines productives? Si la plupart des gens ne font plus de pain, ne gardent plus de troupeaux, n'érigent plus de murailles ?

Bouleversements sur le marché du travail

La polémique qu'a lancée David Graeber revient inévitablement à l'esprit quand on suit le débat actuel sur l'intention (*purpose*) et les nouvelles formes de travail (*new work*). Une génération entière semble aujourd'hui

motivée à choisir un métier qui a du sens pour elle. Cela alors que les emplois qui ont un sens, du point de vue de M. Graeber, sont justement en voie d'extinction. Tel est en tout cas le contexte économique et historique qui détermine aussi son argumentation. Ces cent dernières années, le marché du travail a connu d'énormes changements. Le nombre d'emplois dans l'industrie et l'agriculture a drastiquement baissé, tandis que le nombre de « professions intellectuelles, managers, employés de bureau, vendeurs et employés du secteur des services » a triplé, passant « d'un quart à trois quarts de la population active totale ». David Graeber décrit cela comme un « gonflement non pas du secteur des « services », mais du secteur administratif ».

Il est donc judicieux de s'interroger concrètement sur le sens que les gens trouvent réellement dans leur travail. Simon Walo, sociologue à l'Université de Zurich, étudie précisément cela. Pas si simple, selon lui, de définir un travail « sensé » (*meaningful*). Le sens comprend aussi, par exemple, des possibilités d'évolution, donc des critères plutôt égoïstes. Au lieu de se demander à quel point un emploi est utile « en soi », la recherche s'est alors orientée avec pragmatisme vers la détermination de son sens subjectif. D'après la logique pure du marché, aucun emploi totalement superflu ne devrait exister, puisqu'il finirait par être rationalisé. Les sociologues ont toutefois pris leurs distances d'avec un monde du travail « épuré », relève M. Walo, car un tel argument présuppose une « forte hypothèse de rationalité ». Laquelle est désormais dépassée: comme nous le savons, homo oeconomicus est une chimère.

L'énigme macroéconomique du plein emploi

Et nous voilà face à une énigme macroéconomique: comment peut-il y avoir suffisamment de travail pour tout le monde, ou presque ? Autrement dit: que signifie exactement « plein emploi » et comment cet état social idéal s'ajuste-t-il à un système d'économie de marché ? On le comprendrait facilement dans une économie planifiée, le plein emploi pouvant être considéré comme un paramètre sur lequel reposent beaucoup d'autres. Mais comment un pays tel que la Suisse parvient-il à équilibrer le temps que peuvent fournir les personnes en mesure de travailler et le travail effectivement « nécessaire » ? Simon Walo connaît bien cette énigme, qui compte même parmi ses phénomènes préférés. Elle s'explique en tout cas moins simplement qu'avec les mots de John M. Keynes ou David Graeber. Quand des emplois ont été biffés dans un secteur, de nouveaux sont toujours apparus dans un autre et ne sont pas forcés-



ment absurdes. Les chiffres ne montrent pas non plus une augmentation en flèche du travail perçu comme inutile, ainsi que le postule M. Graeber. Depuis que l'on étudie le phénomène, on note une proportion constante d'environ 20 pour cent de travailleuses et travailleurs qui considèrent leur travail comme inutile. Le constat n'est toutefois pas rassurant, bien au contraire: «Un cinquième des personnes actives ont le sentiment de faire quelque chose de totalement inutile: c'est beaucoup trop!» Le rejet en bloc de la thèse des «jobs à la con», surtout par les économistes du courant de pensée majoritaire, a incité M. Walo à ménager un peu d'empirisme. Son article ««Bullshit» After All? Why People Consider Their Jobs Socially Useless» appuie, dans les grandes lignes, le postulat de David Graeber.

Un revenu de base plutôt qu'un «job à la con»?

Comment donner davantage de sens au monde du travail? Simon Walo propose de renforcer la régulation du système financier, en particulier dans le domaine du «capitalisme de casino», que David Graeber voyait comme l'une des raisons de l'émergence des «jobs à la con». Et que penser d'un revenu de base inconditionnel qui donnerait aux gens la liberté d'exercer seulement des emplois qu'ils considèrent comme utiles? L'anxiété vis-à-vis de l'automatisation, désormais entièrement alimentée par l'IA vient justement de remettre cette idée à l'ordre du jour. On accuse régulièrement l'automatisation de massacrer des emplois, ce qui ne s'est encore jamais produit à ce jour. Cela pourrait-il changer? Allons-nous assister, avec l'intelligence artificielle, à une sorte d'obsolescence ultime de l'être humain, du moins en tant que force de travail? Le philosophe Nick Bostrom parle volontiers, dans ce contexte, d'un *solved world* (litt. «monde résolu») et de la manière dont nous y serions libres d'être «le meilleur de nous-mêmes». Loin de tout asservissement par le travail salarié, en tout cas selon les utopistes de la Silicon Valley.

Voilà qui sonne étrangement technocratique. Qu'a-t-on résolu exactement? Probablement pas le problème ancestral de l'équité. Mais il peut valoir la peine de continuer à réfléchir très fondamentalement au sens du travail et, surtout, au temps que nous voulons consacrer à la tâche ingrate de gagner notre vie. Et, plus fondamentalement encore, nous demander s'il faut chercher un sens à notre vie dans le travail ou plutôt à côté du travail. •

Exclusivement
sur
moneta.ch

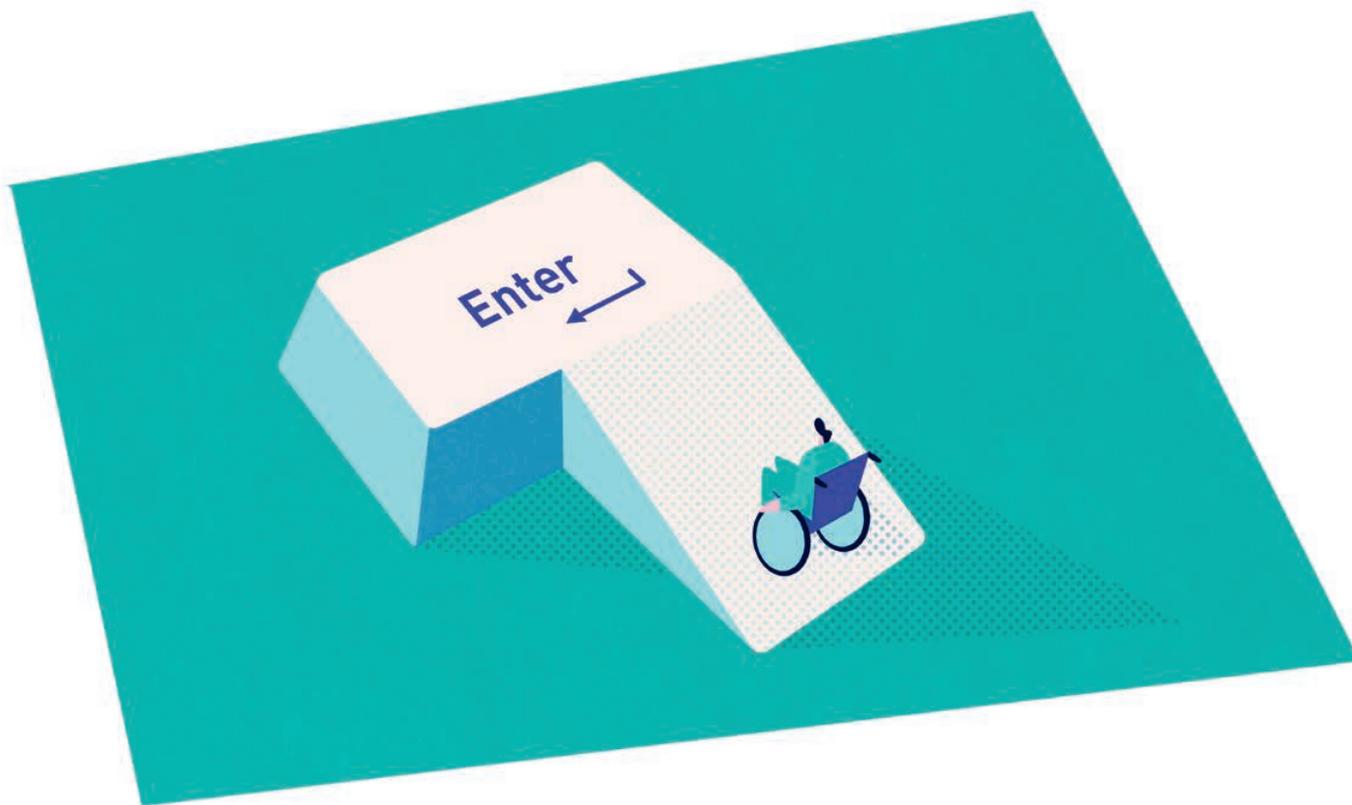
«La plupart des technologies ont abouti non pas à moins, mais à plus de travail»

Par Katharina Wehrli

Comment le marché suisse du travail va-t-il évoluer? Pénurie de main-d'œuvre qualifiée, croissance démographique, numérisation, impact de l'IA sur certaines branches et professions... Nous parlons de tout cela avec Michael Siegenthaler, spécialiste du marché du travail à l'EPF de Zurich.

À lire sur:

moneta.ch/travail-marche-du-travail



L'inclusion sur le lieu de travail va au-delà de la technique

Le numérique et l'intelligence artificielle facilitent déjà la communication à de nombreuses personnes avec handicap. On peut s'attendre à de nouvelles avancées révolutionnaires, notamment en ce qui concerne l'accès au marché du travail. Malgré tout cela, la difficulté de concrétiser l'inclusion dans notre pays tient à d'autres raisons.

Texte: Nicole Haas

Pour Nicole Sourt Sánchez, aller au travail est tout sauf évident. Diplômée en sciences de l'éducation, titulaire d'un master, elle est cheffe de projet pour l'association Sensability et chargée de cours à l'université de Zurich. Et elle est presque aveugle.

Sensability conseille, entre autres, des entreprises dans l'aménagement de postes de travail inclusifs. Nicole Sourt Sánchez organise des ateliers et passe beaucoup de temps au bureau. Elle se sert d'un lecteur d'écran pour prendre connaissance de ce qui s'y affiche. Le logiciel reconnaît les éléments de texte dans les documents et les lit à haute voix. Elle peut également déchiffrer les informations à l'aide d'une barrette qui transcrit les caractères en braille. Hélas, le dispositif a ses limites: «Il est par exemple incapable de traiter les textes transformés en image», explique-t-elle. «Sans les personnes attentives à l'inclusion, qui m'envoient des documents lisibles, je ne pourrais pas travailler correctement.»

Nicole Haas travaille en tant qu'accompagnatrice de rétablissement et reporter sans barrières. Seules des personnes avec handicap écrivent pour ce projet. Elles choisissent des sujets et en rendent compte selon leur perspective.

inclusive-media.ch/fr

Quand elle enseigne à l'Université de Zurich, une autre barrière surgit. Des écrans tactiles permettent de piloter la technique dans les amphithéâtres, mais les personnes avec un fort handicap visuel ne sont pas en mesure de les utiliser. L'Université de Zurich met donc à la disposition de notre enseignante quelqu'un qui l'assiste pour les aspects techniques.

Beaucoup de types de handicaps, pas moins d'obstacles

Les obstacles que rencontrent les personnes avec handicap dans la vie professionnelle sont presque aussi variés que les types de limitation physique, psychique et cognitive. Certains écueils sont frappants: ainsi, comment une personne en fauteuil roulant peut-elle entrer dans un bâtiment si son seul accès comporte des marches? S'ajoutent à cela des obstacles moins visibles, dissimulés dans les procédures. Le processus de recrutement est souvent conçu de manière à ce qu'un handicap soit déjà perçu négativement. Par exemple quand la ou le responsable du personnel considère qu'un handicap implique une moins bonne efficacité au travail ou des charges supplémentaires. Ou bien lorsque les moyens auxiliaires et assistances existent, mais que l'assurance-invalidité ne les finance pas, ou seulement de haute lutte. Cela changera-t-il? Que deviendra l'accès au monde du travail? Sera-t-il plus inclusif grâce à l'évolution technique?

Des chercheuses et chercheurs, notamment celles et ceux de l'Institut Gottlieb Duttweiler (GDI), s'intéressent à ces questions. Dans différentes études sur l'avenir du marché du travail suisse, leur conclusion est la suivante: oui, la numérisation, les nouvelles technologies, ainsi que des modèles de travail plus flexibles (de même que le manque de personnel qualifié) vont faciliter l'accès des personnes avec handicap au monde du travail. Dans une autre étude, Bertolt Meyer, psychologue, spécialisé dans l'organisation du travail, constate que l'innovation technique aura aussi des effets positifs indirects en faisant tomber des préjugés: «La haute technologie incarne la compétence comme nulle autre. Une prothèse de main bionique moderne, un exosquelette ou une prothèse de marche en carbone ne reflètent ni l'incompétence ni le besoin d'assistance, mais la technique, le progrès et de nouvelles capacités.»

Islam Alijaj, nouvel élu PS au Conseil national, en donne la preuve. Ce politicien et entrepreneur souffre d'un handicap physique. À cause d'une infirmité motrice cérébrale, il présente en outre un trouble de la parole, mais dispose de toutes ses facultés cognitives. Après neuf années d'école spécialisée, son parcours scolaire a failli prendre fin au niveau d'apprentissage d'un élève de sixième. Avec une bonne dose de persévérance et de volonté, M. Alijaj s'est frayé un chemin vers l'apprentissage, puis est devenu entrepreneur, activiste et politicien. Sa campagne électorale de l'automne dernier a été remarquée quand, au moyen de l'intelligence artificielle (IA), il a créé une vidéo où l'on voit un avatar parler à sa place. Ce double a l'apparence et la voix d'Islam Alijaj, à une différence près: on le comprend parfaitement.

Reconnaissance vocale, oculométrie...

L'avenir sera plus inclusif

Les logiciels de reconnaissance vocale sont déjà très répandus. Ils peuvent simplifier considérablement la communication orale de personnes qui ont des difficultés d'élocution, mais aucun logiciel n'arrive encore à comprendre la prononciation d'Islam Alijaj et de la restituer. Il recourt donc à une assistance humaine au Parlement, lors des séances et pour les longs travaux d'écriture. Une aide dont le financement a fait l'objet de discussions et critiques. Le principal intéressé a bien sûr son avis sur la question: «Actuellement, il est souvent plus facile de financer un emploi protégé que d'obtenir les mêmes moyens pour une assistance sur le marché du travail.» Mais si l'intelligence artificielle continue à évoluer à grande vitesse, comme on peut s'y attendre, les logiciels de reconnaissance vocale pourront comprendre Islam Alijaj dans un avenir proche. Au moyen de sa parole, même limitée, il pourra alors se servir d'un ordinateur en toute autonomie, rédiger des courriels ou utiliser un synthétiseur vocal qui parlera avec sa propre voix.

L'oculométrie (ou suivi des yeux, eye tracking) est une autre technologie porteuse d'espoir pour de nom-

breuses personnes avec handicap physique – notamment des troubles moteurs des membres supérieurs. Cette technique relie les mouvements des yeux à un curseur. Ainsi, une personne qui peut bouger seulement ses yeux devient par exemple en mesure d'écrire des textes. L'oculométrie est intégrée au système d'exploitation Windows 10 de Microsoft. À l'avenir, on devrait pouvoir la trouver en standard dans un grand nombre de logiciels. La liste des applications et outils sur lesquels planchent la recherche et le développement, dans ce domaine, est presque sans fin: la rétine artificielle fait depuis longtemps l'objet de recherches; les exosquelettes aident les paralysé-e-s médullaires à marcher en toute autonomie. Pourtant, si on s'en sert déjà en médecine de rééducation, on les voit encore peu au quotidien et dans le monde du travail.

Recourir à une technique d'assistance nécessite toutefois d'apprendre et de s'exercer à l'utiliser. Les écoles ont besoin pour cela de ressources en temps et en compétences, lesquelles sont généralement limitées. En outre, la technique ne suffit pas à rendre le monde du travail plus inclusif ni à adoucir la discrimination que subissent les personnes avec handicap. Islam Alijaj abonde dans ce sens: «Nous devons changer la perception par la société. Il doit être clair que les personnes avec handicap ne sont pas des créatures impuissantes, mais des gens dont le potentiel demande juste à être développé.»

En retard malgré vingt ans de loi sur l'égalité des personnes handicapées

Au bout du compte, la législation peut également faire la différence. L'intégration de l'oculométrie au système d'exploitation Windows conçu aux États-Unis ne doit rien au hasard: les entreprises qui veulent accéder au marché de l'Oncle Sam doivent se conformer à l'«American with Disabilities Act» (littéralement «Loi sur les Américain-e-s avec handicap», ou ADA). Ce texte oblige les entreprises à tenir compte des besoins de ces personnes. Aucune norme comparable ne s'applique aux prestataires privés en Suisse, même vingt ans après l'introduction de la loi sur l'égalité pour les personnes handicapées (LHand). En comparaison avec l'UE aussi, la protection contre la discrimination paraît limitée en Suisse. Parmi les raisons qui ont motivé Islam Alijaj à siéger au Conseil national, on peut citer sa volonté de participer à l'élaboration du cadre juridique de la numérisation et de l'inclusion.

La LHand doit être révisée prochainement et le Conseil fédéral a déjà publié un projet en ce sens. Il contient un passage obligeant les prestataires privés à rendre leurs produits numériques accessibles aux personnes avec handicap. Dans l'ensemble, ces dernières ainsi que les organisations qui les représentent estiment que le texte manque d'ambition. L'initiative pour l'inclusion suscite davantage d'espoir en ce qui concerne la participation au marché du travail: elle vise à ancrer dans la Constitution l'égalité et le droit à l'assistance. •

Davantage de temps et d'argent pour les tâches de soin

Le travail de soin subit une pression sur les coûts, avec de graves conséquences pour toutes celles et tous ceux qui accomplissent ces tâches essentielles. Elles et ils sont généralement mal payé-e-s, voire pas du tout, et endurent souvent une forte pression temporelle. Comment y remédier ? Comment imaginer le travail de soin du futur ? Texte: Katharina Wehrli

Les tâches de soin sont vitales. Dès la naissance, nous avons besoin que des gens s'occupent de nous. C'est une question de survie. Même à l'âge adulte – et cela bien avant la vieillesse et une éventuelle dégradation de notre état –, nous dépendons d'autres personnes. Près de 70 pour cent de tout le travail accompli en Suisse relève de «l'économie d'assistance et de soins» (care economy), selon l'économiste Mascha Madörin. Cette pionnière suisse de l'économie féministe englobe dans ce terme un large éventail d'activités rémunérées ou non : de la gastronomie aux tâches domestiques et familiales sans rétribution, en passant par le commerce de détail et les secteurs de l'éducation, du social et de la santé.

Ce type de travail, pour lequel on utilise souvent le mot anglais «care», est indispensable aux sociétés modernes : sans lui, on ne produirait rien, l'économie et la société s'effondreraient. Or, il prend beaucoup de temps et ne peut être que partiellement rationalisé : «On fabrique des voitures de plus en plus vite, mais il est impossible de prodiguer des soins ou de mettre au lit les enfants toujours plus rapidement sans que le résultat et les conditions de travail en souffrent», lit-on sur la plateforme Economiefeministe (en allemand) fondée par Mascha Madörin et d'autres scientifiques.

La répartition inégale des tâches de soin entraîne un énorme manque à gagner

Les activités chronophages de l'économie d'assistance coûtent donc de plus en plus cher, comparées à d'autres tâches que la technologie et l'automatisation permettent d'accélérer. Voilà un problème majeur, une raison importante qui explique pourquoi cette économie subit une pression constante sur les coûts, avec des conséquences pour les personnes qui y travaillent : elles ont toujours moins de temps à disposition et/ou de revenu. Les femmes sont les plus concernées, car elles accomplissent la plupart de ces tâches rémunérées, par exemple dans le secteur hospitalier, la garde de jeunes enfants ou le nettoyage. Des domaines d'activité où le

niveau salarial est habituellement bas. Elles assument la plus grande partie non rétribuée de ce travail, notamment l'éducation des enfants et les tâches ménagères qui y sont liées, ainsi que les soins aux proches malades. Les femmes perçoivent dans l'ensemble un revenu bien inférieur à celui des hommes, de l'ordre de 40 pour cent ou 100 milliards de francs de moins par an. Cet écart se perpétue ensuite sous la forme d'un déficit de rente : les femmes touchent en moyenne 31 pour cent de rente en moins que les hommes, et lorsqu'elles sont âgées, la pauvreté les frappe de manière disproportionnée.

Il est donc urgent de se demander comment financer et organiser socialement les tâches de soin à l'avenir. Elles ne doivent plus continuer à reposer sur l'exploitation financière et temporelle des femmes et, plus généralement, d'une main-d'œuvre sous-payée ou non rémunérée. Mais comment imaginer le travail de soin du futur ?

Les tâches de soin doivent être au cœur de l'économie et de la société

Un changement fondamental de mentalité s'impose. Plusieurs spécialistes s'accordent sur ce point, en se penchant sur les améliorations structurelles envisageables dans le secteur des soins rémunérés et non rémunérés. Au lieu de les dévaloriser les tâches de soin, on doit les placer au cœur de l'économie et de la société. L'historienne Anja Peter, du bureau Feminismus, tient à le souligner : «Si nous admettons que sans travail non rémunéré, rien, absolument rien d'autre ne peut exister – ni productivité, ni politique, ni culture –, alors nous devons tout repenser. Ce travail et les personnes qui l'accomplissent seraient donc au cœur de notre (ré)organisation sociale et économique», poursuit-elle. Spécialiste en perspectives féministes sur l'économie et les tâches de soin, elle a co-fondé Economiefeministe.

Il faut avant tout davantage de temps et d'argent pour que les tâches de soin ne soient plus effectuées sous une forte pression temporelle, que ce soit dans des emplois mal payés ou au sein de la famille sans rémuné-



ration. La vision d'Anja Peter est «que toutes les personnes qui réalisent un travail de soin et toutes celles qui en dépendent doivent être bien traitées. Cela impliquerait la sécurité matérielle ainsi que suffisamment de temps, de capacité décisionnelle et de liberté de choix, sans oublier le droit au repos.»

Le travail de soin incombe à toute la société

Voilà où l'État entre en jeu. Vu que le travail de soin est aussi indispensable que rentable, vu qu'il nécessite beaucoup de temps et ne peut être que difficilement rationalisé, vouloir l'organiser selon des critères de l'économie de marché est aberrant. Cela aboutit à une pression encore plus forte sur le temps et les coûts, ce qui pousse le système ainsi que toutes celles et tous ceux qui accomplissent des tâches de soin à leurs limites (d'où une crise). En outre, la pression à la rentabilité lie l'accès aux prestations de soin aux moyens financiers de chaque personne, ce qui accroît les inégalités. Comme le constate Anja Peter, «il est inacceptable que des services de base tels que les soins de santé, aux personnes âgées, aux enfants et l'éducation dépendent des capacités financières des ménages». Elle ajoute que, sous l'angle des droits de la personne, ces prestations indispensables devraient être accessibles à toutes et tous. L'État doit donc redéfinir son rôle et devenir un facilitateur, en incluant et en finançant les prestations de soin dans une mesure bien plus large qu'aujourd'hui, en les envisageant comme le travail de la société dans son ensemble.

Investir dans le service public

Cela concerne entre autres le travail de soin rémunéré, comme le souligne par exemple Xenia Wassihun, secrétaire centrale pour l'égalité et le secteur social au Syndicat des services publics (SSP): «Parce qu'elles sont très importantes pour la société, les tâches rémunérées

de soin, d'assistance et de prise en charge devraient être reconnues comme une prestation de service public et rétribuées en conséquence. Il faudrait suffisamment de personnes qualifiées, un bon ratio d'encadrement et des conditions d'emploi adaptées à la charge physique et psychique de ces métiers.» Elle ajoute que cela vaut également pour le travail de soin au sein des familles, non rémunéré à ce jour. Là encore, l'État pourrait encourager de meilleures conditions et une répartition plus équitable des tâches non rémunérées en investissant dans le service public. Ce peut être avec des modèles flexibles de durée du travail, du temps partiel aussi pour les hommes et un congé parental payé.

Un congé parental d'un an pour toutes et tous?

Le fait que seulement 18 pour cent des mères reprennent leur activité professionnelle après 14 semaines montre que la durée de ce congé maternité, tout comme les deux semaines de congé paternité actuelles, sont bien insuffisantes et ne correspondent pas aux besoins des jeunes parents. Dans les familles qui en ont les moyens, les femmes prolongent généralement l'interruption de travail à leurs frais, en prenant un congé non payé, voire en abandonnant momentanément leur activité professionnelle. «Un congé parental d'un an apporterait, par exemple, un soulagement financier et temporel aux jeunes familles», relève Anja Peter. Elle rappelle qu'un tel soutien existe depuis longtemps déjà ailleurs en Europe comme en Suède ou en Norvège. Et de souligner que dans les pays scandinaves, outre le congé parental, les recettes fiscales de l'État financent largement la garde extra-familiale des enfants ainsi que les soins et l'assistance aux personnes âgées.

>>>

»» **Moins de travail lucratif = davantage de temps pour les tâches de soin**

L'une des mesures d'allègement les plus efficaces pour toutes les personnes qui accomplissent des tâches de soin non rémunérées serait une baisse généralisée de la durée du travail. Avec 42 heures par semaine, la durée moyenne du travail en Suisse est très élevée, comparée au reste de l'Europe. Une réduction donnerait à toutes et tous, femmes et hommes, davantage de temps pour le travail de soin. Une condition importante pour que sa répartition devienne plus équitable. Tel est aussi l'avis du SSP, qui réclame une baisse généralisée du temps de travail, à l'instar d'Unia et d'autres syndicats, avec le mouvement Grève du climat ainsi que le PS et les Verts. Cependant, la revendication d'un abaissement de la durée du travail est portée avant tout par les groupes et réseaux qui s'engagent en première ligne pour une révolution des soins. Sur la plateforme care-revolution.ch de la Jeunesse socialiste, on peut lire: « Nous demandons une réduction du temps de travail hebdomadaire à 25 heures par semaine avec un salaire identique. (...) Une baisse du temps de travail rémunéré permet d'éviter que les (...) qui s'occupent d'enfants doivent abaisser leur temps de travail pour accomplir des tâches non rémunérées. On peut les répartir solidairement entre tout le monde et modifier le rapport de force entre les genres. »

Un revenu pour le travail domestique et familial

Passer d'un temps de travail de 42 à 25 heures par semaine avec un salaire inchangé peut paraître utopique. Pourtant, de telles visions sont nécessaires pour initier des améliorations fondamentales dans les tâches de soin. Il en va de même pour la proposition de rémunérer le travail domestique et familial: cette revendication remonte aux années 1970, dans le sillage du mouvement féministe. Elle a récemment obtenu un nouvel élan, portée entre autres par la journaliste et auteure Sibylle Stillhart. Dans son livre « Schluss mit gratis! Frauen zwischen Lohn und Arbeit » (littéralement: « Pour en finir avec la gratuité! Les femmes entre salaire et travail », ouvrage non traduit en français) paru en 2019, elle plaide pour mettre à l'ordre du jour politique le paiement des tâches de soin aujourd'hui non rémunérées. « La véritable réussite d'une société se mesure par les enfants qu'elle met au monde. Ce sont toujours des femmes qui réalisent ce miracle, tout comme l'exploit de les faire grandir jusqu'à l'âge adulte. L'État doit en assumer la responsabilité et rémunérer le travail de soin », écrit l'auteure.

Et que serait un salaire approprié pour le travail domestique et familial? Sibylle Stillhart renvoie à Mascha Madörin (voir moneta 1-19), qui a fait le calcul: « Si l'on payait tout le travail actuellement non rémunéré des hommes et des femmes qui élèvent des enfants jusqu'à 14 ans – en incluant les tâches domestiques supplémentaires consacrées aux enfants –, il faudrait environ 110 milliards par an en Suisse. Cela représente à peu près 7000 francs mensuels par couple avec deux enfants. » Anja Peter souligne qu'un revenu pour le travail à domi-

cile libérerait les familles de la pression permanente du temps et de l'argent, ouvrant de nouvelles marges de décision. Elle précise à cet égard: « Indemniser les tâches actuellement non rémunérées comme la garde d'enfants ainsi que les soins et l'assistance aux personnes âgées et aux malades à domicile: voilà certainement la mesure la plus efficace, à court terme, pour lutter très directement contre les fortes lacunes dans le revenu des femmes ainsi que pour obtenir une revalorisation sociale et matérielle de ce travail important. »

Financement par l'impôt sur le bénéfice et l'assouplissement du frein à l'endettement

Mais où l'État trouvera-t-il l'argent pour rémunérer correctement ces tâches de soin? Sibylle Stillhart pointe la responsabilité des (grandes) entreprises et propose que « l'État augmente les impôts sur les bénéfices des grands groupes, responsabilisant ainsi les employeurs, qui profitent tout autant que l'ensemble du pays de la naissance d'enfants et de leur éducation par des mères et des pères (pour devenir des <forces de travail>). » De son côté, Mascha Madörin expliquait récemment (voir moneta 4-23) que la Suisse disposerait d'une marge de manœuvre financière plus que suffisante pour remédier au sous-financement chronique du secteur des soins. Elle pourrait assouplir son frein à l'endettement, extrêmement rigide, pour financer des prestations de soin indispensables. « Rappelons qu'en comparaison avec les autres pays d'Europe, la sphère politique suisse est très avare en finances publiques quand il est question de soulager les femmes de leurs tâches bénévoles, de les payer partiellement et de rétribuer équitablement le travail de soin rémunéré », écrivait Mascha Madörin, ajoutant que « l'écart de revenus de cent milliards de francs entre femmes et hommes en Suisse représentait, pour 2018, 41 pour cent des dépenses publiques (Confédération, cantons et communes réunis), contre seulement 12 pour cent en Suède et 10 pour cent en France! »

Indépendamment du modèle privilégié par les spécialistes pour financer le travail de soin, elles s'accordent sur une chose: c'est en définitive la volonté politique qui déterminera le réalisme de propositions visant à revaloriser et à mieux financer les tâches de soin rémunérées et non rémunérées. On doit donc, en priorité, renforcer et étendre le mouvement en faveur des soins, afin qu'il puisse contribuer à la mise en œuvre de telles propositions. Voilà la condition pour lancer une transformation sociale, avec à la clé une économie au service des besoins – vitaux – de tous les êtres humains. •

Informations supplémentaires en allemand:

• economiefeministe.ch
• denknetz.ch/care-und-care-gesellschaft

• **Uta Meier-Gräwe, Ina Praetorius, Feline Tecklenburg (Hg.)**
Wirtschaft neu ausrichten!
Care-Initiativen in Deutschland, Österreich und der Schweiz.
Éditions Barbara Budrich, 2023.

• **Franziska Schutzbach**
Die Erschöpfung der Frauen.
Wider die weibliche Verfügbarkeit.
Éditions Droemer Verlag, 2021.

• **Sibylle Stillhart**
Schluss mit gratis!
Frauen zwischen Lohn und Arbeit.
Éditions Limmat Verlag, 2019.

LES PAGES DE LA BAS

SOIF DE DÉMOCRATIE

Depuis bientôt 40 ans, Intercomestibles commercialise de la bière, de l'eau minérale et des spiritueux à Zurich. L'entreprise table sur la codécision de sa centaine d'employées et employés. Pour ses activités bancaires, elle se fie à la BAS. Texte: Pieter Poldervaart

Depuis des décennies, les camions d'Inter Comestibles 87 SA sont ornés d'une bouteille de bière qui se prend pour une fusée. Une version légèrement différente est apparue voilà un an : sur la bache du camion électrique, la bouteille stylisée est propulsée par un éclair. Une évolution irréversible pour le distributeur de boissons : « À l'avenir, nous achèterons systématiquement des véhicules électriques », affirme Roland Rügsegger, président du conseil d'administration (CA) de l'entreprise zurichoise. D'autres détails soulignent cet engagement pour l'environnement : l'année dernière, tout l'éclairage des 4500 mètres carrés de bureaux et entrepôts a été remplacé par des LED, faisant baisser la consommation d'électricité de dix pour cent. Et dans la mesure du possible, l'entreprise vend des boissons régionales, biologiques et équitables.

Toutefois, Intercomestibles ne peut se passer de marques industrielles : « Bien que nous proposons une douzaine d'alternatives, le Coca classique représente une grande part du chiffre d'affaires », explique M. Rügsegger. Y renoncer affaiblirait sensiblement le revenu et pourrait aboutir à une réduction d'effectif. « Or, l'un de nos objectifs est justement d'offrir de nombreux emplois bien soutenus socialement. »

Le personnel aux commandes

Des emplois rémunérés équitablement et stables : voilà donc la marque de fabrique d'Intercomestibles, qui a en stock un assortiment de 400 bières, 800 spiritueux, 500 boissons non alcoolisées (comme l'eau minérale, les jus et les sirops) ainsi que 100 vins. L'entreprise fondée en 1987 brasse un chiffre d'affaires de 25 millions de francs. Bien qu'elle ne soit pas une coopérative, mais une société anonyme, elle a choisi de répartir largement les droits de vote : sur les 300 000 francs du capital-actions, 30 000 francs, mais plus de cinquante pour cent des droits de vote reviennent au personnel, tandis que la majorité du capital est aux mains de particuliers proches et de quelques fournisseurs. Même si seul le personnel fixe peut détenir des actions, les intérimaires participent aussi à des projets de codécision. Actuellement, un groupe planche sur des idées touchant au développement durable et un autre sur la santé mentale du personnel – pendant les heures de travail, faut-il préciser.

Transparence des salaires et bonus pour toutes et tous

Intercomestibles sort de l'ordinaire également en ce qui concerne les salaires. Ainsi, les revenus horaires nets atteignent 24, 28 et 33 francs, le plus élevé s'appliquant à la direction – composée de sept personnes – et le revenu moyen allant aux gens qui ont des responsabilités supplémentaires. L'entreprise a choisi de prendre à sa charge l'intégralité des cotisations à la caisse de pension. Et quand les affaires vont bien, une fois les provisions usuelles effectuées, un bonus est réparti équitablement en fonction du nombre d'heures travaillées. « C'est un peu compliqué, mais juste », précise M. Rügsegger. Les intérimaires aussi reçoivent un coup de pouce. Et pour ce qui est des finances de l'entreprise, la collaboration avec la BAS dure depuis bientôt vingt ans, que ce soit avec un compte commercial, un prêt ou un crédit en compte courant. Le président du CA de conclure : « La BAS et Intercomestibles ont les mêmes valeurs, c'est pourquoi nous apprécions beaucoup cette collaboration. »

Communion d'idées

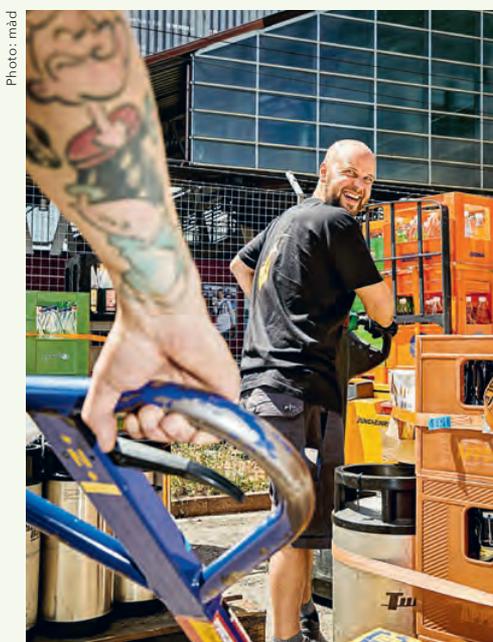
Le fait que Roland Rügsegger rejoigne le commerce de boissons établi dans le Kreis 3 de Zurich en 2011 était une évidence : aujourd'hui âgé de 61 ans, l'homme avait déjà cofondé Turbinenbräu avec des amis en 1997, en réaction à la fermeture de Hürliemann, dernière brasserie de la ville. Turbinenbräu se trouve à un kilomètre et demi à vol d'oiseau d'Intercomestibles. Dans cette brasserie aussi, le profit passe après les idéaux, que M. Rügsegger continue de faire progresser avec des personnes qui ont les mêmes idées.

Informations supplémentaires sur : intercomestibles.ch

Un projet du secteur d'encouragement BAS



HABITAT OU ESPACE DE TRAVAIL DURABLE



Chez Intercomestibles, une culture de participation et de codécision forment la base d'une entreprise démocratique.

TEMPS PARTIEL, CONGÉ PARENTAL ET AVANTAGES SOCIAUX GÉNÉREUX : RIEN DE NOUVEAU POUR LA BAS

Depuis la création de la BAS, sa politique du personnel accorde une grande importance à l'égalité, à la transparence et à la participation. Les conditions d'engagement progressistes de la Banque reflètent ses valeurs et ses principes. Elle traite l'ensemble de ses collaboratrices et collaborateurs d'égal-e à égal-e. En retour, elle attend de leur part un intérêt pour les sujets sociaux et écologiques ainsi qu'un engagement fort en faveur de ses objectifs. Texte: Julia Barriga

La BAS a toujours été aussi cohérente dans ses activités de financement et de placement que dans ses conditions d'emploi : égalité des droits, équilibre entre travail et famille, transparence interne des salaires, facteur 1:5 entre le salaire le plus bas et le plus élevé, pas de système de bonus, semaine de 40 heures et annualisation du temps de travail. Le temps partiel est possible dans tous les domaines. En 2023, 61 pour cent du personnel (dont 40 pour cent d'hommes) travaillait à moins de 90 pour cent.

Vacances d'ancienneté et excellentes prestations sociales

Toutes les cinquièmes années d'ancienneté, les collaboratrices et collaborateurs bénéficient d'un mois de congé payé supplémentaire. La BAS prend en charge 70 pour cent des primes de la prévoyance professionnelle et le personnel les 30 pour cent restants. La Banque paie intégralement les primes de l'assurance indemnités journalières en cas d'accident ou de maladie.

Contribution financière et temps de travail pour la formation continue

La BAS accorde une grande importance à la formation et au perfectionnement de son personnel. Elle forme des apprenti-e-s employé-e-s de commerce CFC Banque avec ou sans maturité professionnelle (type économie). Elle offre à ses collaboratrices et collaborateurs des possibilités de développement intéressantes et variées, orientées vers les perspectives. Le personnel peut prendre part régulièrement à des formations et perfectionnements internes, mais aussi suivre des formations externes, en partie pendant les heures de travail, et auxquelles la Banque participe financièrement.

INFO IMPORTANTE SUR LES ENCARTS

Les offres de souscription pour des participations ou des obligations, insérées dans ce journal, n'ont pas été validées par la BAS. Il ne s'agit donc pas d'une recommandation d'achat de la Banque.

Congé parental depuis les années 1990

La BAS a toujours proposé un congé parental qui va aujourd'hui bien au-delà de ce que prévoit la loi. Elle continue de verser le salaire à cent pour cent pendant les semaines de congé légales, et elle offre dans trois cas (maternité, paternité ou adoption) un congé supplémentaire entièrement payé de plusieurs semaines. Les mères et les pères travaillant à la Banque peuvent en outre prolonger leur congé parental par un congé non payé.

Participation à trois niveaux

La culture d'entreprise de la BAS promeut la participation à trois niveaux : les collaboratrices et collaborateurs prennent des décisions professionnelles en toute autonomie dans leur domaine de responsabilité clairement défini, toujours en s'orientant vers la raison d'être de la BAS ; elles et ils sont représenté-e-s par une personne élue au conseil d'administration ; la participation dans l'entreprise est assurée par une commission du personnel élue par ce dernier.

Intéressé-e- à travailler à la BAS ?

La BAS accorde une attention particulière à sa clientèle existante et elle souhaite intéresser encore plus de personnes à une activité bancaire fondée sur des valeurs éthiques. Elle a besoin pour cela de spécialistes supplémentaires dans différents domaines. Quand elle recrute de nouvelles personnes, la Banque attache autant d'importance à leurs compétences professionnelles et sociales qu'à leurs valeurs. La BAS cherche des professionnel-le-s qui s'identifient à ses valeurs éthiques, s'intéressent à la durabilité, s'investissent et prennent des responsabilités.

Vous trouverez les offres d'emploi actuelles sur bas.ch/fr/collaborer

Le service du personnel recevra aussi avec plaisir les candidatures spontanées via bas.ch/candidature



Marco Bernegger

Je travaille à la BAS parce que je peux y déployer mes compétences conformément à mes valeurs. J'apprécie le fait qu'en tant qu'employeuse, la BAS place l'être humain au centre de ses préoccupations et se considère comme une organisation « apprenante ».



Tanja Reuter

Je trouve important et inspirant de pouvoir mettre mon énergie et mes compétences au service d'une entreprise orientée vers le sens. Je peux ainsi contribuer à un impact positif pour les personnes et l'environnement, tout en soutenant la transition.



Philipp Brian

Je viens de l'économie classique. L'idéal de la BAS m'a attiré. Au point de me convaincre et de refuser une proposition d'emploi mieux rémunéré. Alors certes, je gagne moins aujourd'hui, mais l'idéal et le sens constituent une partie de mon salaire.



Roman Koch

À la BAS, les collaboratrices et collaborateurs bénéficient d'une grande considération et disposent d'une liberté importante pour s'organiser. Je suis heureux de travailler avec des collègues dont je partage les valeurs.



Simone Fausel

Je suis fière de faire partie de la BAS. J'y ai trouvé un emploi, mais aussi un contexte professionnel dans lesquels je peux m'épanouir tout en apportant une contribution positive à la société.



Sébastien Volery

Le respect de l'être humain et de son environnement comme règle d'or, au détriment de la maximisation du profit, ainsi que le partage de valeurs communes m'ont conduit naturellement à la BAS. Sa philosophie m'a permis d'être aligné avec la pratique de mon métier. Dans mes précédents emplois, j'étais deux personnes distinctes : l'une vraie, l'autre jouée.



Yves Kumbu

J'aime l'environnement de travail et la collaboration entre équipes ainsi que la flexibilité. Chacune et chacun peut contribuer à la bonne conjoncture de l'entreprise.



Bruno Bisang

Le congé paternité n'est pas nouveau à la BAS. Il y a 21 ans déjà, j'ai pu rester quatre semaines à la maison après la naissance de ma fille.



Franca Meier-Brocca

J'apprécie le fait qu'à la BAS, l'être humain passe avant le profit. Je peux conseiller ma clientèle sans devoir lui vendre quelque chose.



AUTRES AVANTAGES



- 40 heures de travail par semaine, durée annualisée.
- 70 pour cent de cotisation par la BAS, en tant qu'employeuse, à la caisse de pension.
- 100 pour cent de prise en charge des primes de l'assurance indemnités journalières en cas d'accident ou de maladie.
- 5 à 6 semaines de vacances.
- 1 mois de congé payé supplémentaire tous les 5 ans d'ancienneté.
- 8 semaines de congé de paternité et d'adoption, ou congé du deuxième parent.*
- 6 mois de congé maternité payé.*
- 100 pour cent du salaire maintenu lors d'un congé parental ou d'adoption.

- Travail à domicile et télétravail en Suisse.
- Contribution généreuse aux formations internes et externes.
- Allocation familiale BAS supplémentaire.
- Participation aux frais de transport (50 pour cent de l'AG 1^{ère} ou 2^e classe).
- Indemnité de repas.

*Pour les personnes qui travaillent à la BAS depuis 2 ans au moment de la naissance/adoption.

RÉSULTAT SEMESTRIEL 2024 : LA STABILITÉ AVEC UN EFFECTIF CROISSANT

Le premier semestre a été bon pour la BAS. Tous les domaines d'activité ont vu leurs revenus augmenter, plus particulièrement dans l'octroi ou le renouvellement de crédits. Le bénéfice est inférieur à celui de l'année précédente en raison de charges d'exploitation en hausse et de corrections de valeur plus importantes.

Texte: Julia Barriga

Au 30 juin 2024, le bénéfice de la BAS s'est élevé à 3,687 millions de francs (-23 pour cent) après prise en compte des impôts latents. La baisse par rapport à l'exercice précédent s'explique par des charges de personnel et de systèmes atteignant 15,535 millions de francs (+10,3 pour cent) ainsi que des corrections de valeur pour risque de défaillance et des pertes sur opérations d'intérêts à hauteur de 2,519 millions (+468,5 pour cent). Les corrections de valeur avaient pu être dissoutes en 2023. Les liquidités et fonds propres demeurent très stables et dépassent les exigences strictes du régime des petites banques qui s'applique à la BAS.

La BAS en chiffres au 30.6.2024

Nombre de preneuses
et preneurs de crédit

1350

Nombre d'actionnaires BAS

9404

Nombre de collaboratrices
et collaborateurs

168

136,45 équivalents plein temps

Avoirs de la clientèle

CHF 2 190 526 164

Prêts à la clientèle

CHF 1 899 418 769

Total du bilan

CHF 2 512 666 366

Fonds propres

CHF 297 890 969

Revenus en hausse dans tous les domaines, forte augmentation des charges d'intérêts

Les produits des opérations de commissions et prestations de services ont augmenté de 651 348 francs (+12,6 pour cent) par rapport à la même période de 2023. Le résultat brut des opérations d'intérêts a progressé de 838 135 francs (+5,7 pour cent). L'augmentation des revenus des affaires actives découlant du renouvellement de crédits existants ou de l'octroi de crédits ainsi que de l'accroissement des volumes a permis une nette élévation du produit des intérêts et des escomptes (+26,5 pour cent). Malgré la faiblesse des taux d'intérêt, la rémunération des avoirs auprès de la BNS a de nouveau substantiellement contribué aux produits, dans des proportions comparables à 2023. Les charges d'intérêts de la BAS ont connu une forte hausse en raison de la rémunération de la plupart des comptes de passif.

Légère augmentation des avoirs de la clientèle, demande accrue pour le fonds BAS

Les avoirs de la clientèle – obligations de caisse comprises – ont augmenté de 1,2 pour cent par rapport au 31.12.2023, pour totaliser 2,191 milliards de francs. Les actifs sous gestion se sont élevés à 3,027 milliards, soit 12 pour cent de plus qu'en 2023. Les investissements dans le fonds ABS Living Values – Balanced Fund ont atteint 107 millions de francs (+10,3 pour cent).

Croissance du personnel et nouvelles étapes de numérisation

Les charges d'exploitation de la BAS sont 10,3 pour cent supérieures à 2023, en raison de l'augmentation des effectifs (+16 nouvelles collaboratrices et nouveaux collaborateurs, soit 13 postes à plein temps, entre janvier et juin 2024) ainsi que des coûts de licences informatiques plus élevés. Anita Wymann, présidente du conseil d'administration, détaille les ambitions de la BAS: « Grâce à nos investissements continus dans le personnel et la numérisation, dans le cadre de notre stratégie de croissance, nous voulons enthousiasmer davantage de clientes et clients pour l'activité bancaire basée sur les valeurs. Nous souhaitons leur offrir à l'avenir des prestations et conseils encore meilleurs. »

Perspectives pour le second semestre

On peut imaginer que les troubles géopolitiques persisteront, alors que les soubresauts de l'inflation se sont en grande partie atténués. Pour la Suisse et l'UE, les prévisions économiques tablent sur une croissance légèrement supérieure à celle de 2023. « Après les deux baisses de taux d'intérêt plutôt inattendues de la BNS, nous ne nous attendons pas un nouveau changement, mais plutôt à une évolution marginale des taux pour le second semestre », prédit Rico Travella, membre de la direction générale. « Nous ressentons toujours un grand engouement pour une banque véritablement durable. Nous avons la certitude de pouvoir continuer à développer notre communauté de clientes et de clients, aussi bien en ce qui concerne l'accueil de fonds que l'octroi de crédits. »

Vous trouverez les chiffres détaillés du premier semestre 2024 sur : bas.ch/mi2024

PREMIÈRE ÉTUDE SUR LE MARCHÉ SUISSE DU CRÉDIT DURABLE

Swiss Sustainable Finance (SSF) a publié, en mai dernier, la première étude de marché sur l'octroi de crédits durables par des banques suisses. L'étude a été réalisée en collaboration avec la ZHAW School of Management and Law. La BAS a participé à son élaboration ainsi qu'à l'enquête elle-même.

Texte: Katrin Wohlwend

Une première étude sur le marché suisse du crédit durable est parue le printemps dernier. Elle aborde l'intégration de facteurs de durabilité dans les décisions d'octroi de crédit et l'utilisation d'instruments de financement spécialisés. Elle vise à donner une image plus transparente des approches de durabilité - en constante évolution - sur le marché suisse du crédit.

La BAS voit la publication de cette étude comme un jalon encourageant vers une plus grande durabilité et une meilleure transparence du secteur financier. Bien que l'investissement durable soit aujourd'hui entré dans le langage courant, il subsiste d'importantes différences quant aux ambitions et à la transparence des offres. Avec leurs opérations de crédit, les banques ont l'impact le plus direct sur l'économie réelle ; elles en assument donc une grande responsabilité. Malheureusement, ces activités sont encore largement opaques. C'est ainsi la toute première fois que le rôle de la durabilité dans les pratiques d'octroi de crédits fait l'objet de recherches approfondies.

L'étude couvre un volume de prêts de 956 milliards de francs suisses, soit environ 71 pour cent de l'ensemble du marché du crédit en Suisse. Vingt-cinq banques (dont la BAS) y ont participé. En outre et à l'invitation de SSF, la BAS a également intégré le groupe de travail chargé d'élaborer l'enquête pour les banques participantes. Les résultats de l'étude montrent que la durabilité prend de plus en plus d'importance dans les opérations de crédit en Suisse : 18 des 25 établissements interrogés déploient déjà une stratégie de durabilité pour leurs activités de crédit.

Produits ou modèles d'affaires ?

« Toutefois, du point de vue de la BAS, l'intégration de facteurs de durabilité ne touche en général pas encore assez le modèle d'affaires des banques dans leur ensemble, mais se focalise plutôt sur certains produits », regrette Bertrand Donninger, coordinateur des activités de crédit de la BAS, qui a représenté celle-ci dans le groupe de travail occupé à préparer l'enquête. Et de poursuivre : « On parle du modèle d'affaires dans sa globalité seulement si des critères d'exclusion s'appliquent à toute l'activité commerciale et pas seulement à certains produits ou domaines d'activité. L'examen de la part des offres durables dans le volume d'affaires et les revenus d'une banque offre aussi une information intéressante. » Cette perspective est très importante pour mettre en lumière les ambitions des prestataires en matière de durabilité, comme le fait la BAS par exemple dans le cadre de son analyse de durabilité d'entreprises.

L'étude de marché de SSF, quant à elle, se concentre sur l'évolution du marché suisse dans sa globalité. Elle parvient à la conclusion que la durabilité jouera à l'avenir un rôle de plus en plus important, également sur le marché du crédit. De nouveaux instruments sont apparus au fil des années pour le financement d'entreprises, par exemple des crédits avantageux liés à la réalisation d'objectifs de durabilité. Dans sa stratégie de durabilité adoptée début 2024, la BAS aussi s'est engagée à viser encore plus précisément le financement de la transition d'entreprises et de biens immobiliers vers une plus grande durabilité.

L'étude de SSF et de la ZHAW présente, pour la première fois, des données sur la pratique actuelle du marché et la mise en œuvre d'approches de financement durable, sur la base d'une enquête menée auprès d'établissements de crédit. Voilà une précieuse contribution à la transparence pour le secteur financier, qui pourrait inciter à une meilleure durabilité sur le marché du crédit.



Informations supplémentaires
L'étude de marché peut être téléchargée gratuitement sur : sustainablefinance.ch

La version complète est en anglais.
Un résumé existe en français et en allemand.

LE COURRIER

L'essentiel, autrement.

l'info à vos côtés

COMPRENDRE
LE MONDE,
AGIR ENSEMBLE



-30% sur nos abos
aux membres de nos
réseaux partenaires

lecourrier.ch/offres

PAWO CHOYNING DORJI • BHOUTAN

THE MONK AND THE GUN

«Une comédie aussi drôle qu'émouvante!»

ARCINFO

Maintenant en DVD et Streaming



ACADEMY AWARDS 2024
SHORTLISTED
BEST INTERNATIONAL
FEATURE FILM

www.trigon-film.org

www.filingo.ch



habitatdurable

propriétaires responsables



Dès le
1^{er} octobre
gratuit pour
2024

HabitatDurable,
l'association des
propriétaires
qui s'investissent
pour l'avenir.

De A comme Assurance jusqu'à Z comme Zéro émission,
chez nous, vous êtes toujours conseillé de manière
compétente, durable et éthique.

www.habitatdurable.ch

L'argent

bien placé

a de l'impact.

 **OIKO**
CREDIT
investing in people

Kajal Pophale, une agricultrice indienne,
est l'une des nombreuses personnes qui
bénéficient de nos investissements. Grâce
à la pompe à eau solaire de notre partenaire
Ecozen, elle ne dépend plus de la pluie et
des combustibles fossiles pour irriguer ses
champs.

**Vous aussi,
donnez du sens à votre investissement.**

Découvrez le rendement social
et financier que vous pourriez
avoir dès aujourd'hui :



Oikocredit Suisse | 021 701 26 74 | info@oikocredit.ch | www.oikocredit.ch

« Avec de bonnes conditions de travail, on trouve assez de personnel »

Pour Mirjam Brunner, du syndicat Unia, il est plus que nécessaire d'abaisser substantiellement la durée du travail en Suisse. Travailler moins serait bon pour la santé et le climat.

Propos recueillis par Stefan Boss

moneta: Quand a été la dernière fois que vous avez pensé « je travaille trop » ?

Mirjam Brunner Tout dépend de ce que l'on entend par « travail ». En ce qui concerne le travail salarié, je ne peux en tout cas pas me plaindre. Je fais des journées de six heures, quatre fois par semaine, avec une réduction de salaire en proportion. En plus de cela, j'accomplis de nombreuses tâches de soin non rémunéré.

En Suisse, le personnel à plein temps travaille 41,7 heures par semaine en moyenne: un record européen. Les Helvètes aiment donc tant travailler ?

Non, vraiment pas. Beaucoup de personnes ont diminué leur temps de travail parce que le cent pour cent est trop lourd pour elles. La durée du travail à temps plein n'a d'ailleurs pas baissé au cours des vingt dernières années. Actuellement, le problème est que chacune et chacun doit trouver individuellement une façon de réduire son temps de travail. Et cela est impossible pour beaucoup de gens, ne serait-ce que pour des raisons financières.

Quelle réduction de la durée du travail demande le syndicat Unia ?

Nous demandons une forte réduction avec une compensation salariale intégrale. En même temps, nous revendiquons l'engagement de davantage de personnel. On doit arrêter d'intensifier le travail, si on veut que les gens restent en bonne santé. Nous négocions des conventions collec-

tives de travail pour nos membres. La durée est plus ou moins longue selon la branche, ce qui change la teneur de nos revendications. Il est question, en partie, d'abaisser la durée de vie active, comme nous avons déjà pu le faire dans le secteur du bâtiment.

Un magasin d'électroménager à Spiez a récemment introduit la semaine de quatre jours, faute de personnel qualifié. Est-ce un pas dans la bonne direction ?

Je pense que oui. Avec de bonnes conditions de travail, on trouve assez de personnel. De nombreuses professions en manquent parce que leurs conditions sont mauvaises. La baisse de la durée du travail améliore les conditions et motive beaucoup de gens.

Pour des raisons écologiques, la Grève du climat en Suisse demande une réduction du temps de travail à 24 heures par semaine. Mais comment financer une telle mesure ?

La Grève du climat remet en question la théorie économique classique, selon laquelle il faut toujours plus de croissance. Réduire le temps de travail pourrait nous faire revenir dans les limites planétaires, et ainsi contribuer fortement au tournant nécessaire dans l'économie.

En quoi une baisse du temps de travail serait-elle bonne pour le climat ? Les gens n'en profiteraient-ils pas pour voyager encore plus à travers le monde ?

On manque de recul sur ce sujet. Une étude a toutefois montré qu'en France, après l'introduction de la semaine de 35 heures, les gens se sont davantage occupés de leurs enfants, ou ont plus souvent choisi de se déplacer à vélo ou à pied. Tout cela fait du bien aussi au climat.

En Suisse, il y a un grand nombre de travailleuses et travailleurs pauvres. Ces personnes peinent à joindre les deux bouts malgré un ou plusieurs emplois. Une réduction de la durée du travail ne les appauvrirait-elle pas encore plus ?

Nous demandons une réduction du temps de travail pour le même salaire. Et nous revendiquons des augmentations de salaire ciblées dans les branches à bas revenu. Dans l'ensemble, la productivité du travail a augmenté en Suisse : de 10,3 pour cent entre 2016 et 2022, alors que les salaires nominaux ont progressé de seulement 3,4 pour cent pendant la même période. Voilà qui montre bien que nos revendications sont tout sauf fantaisistes.

Comme elle s'y est engagée en signant l'accord de Paris, la Suisse devra être climatiquement neutre en 2050. Combien d'heures par semaine travaillerons-nous encore à ce moment-là ?

(Elle rit.) En tant que syndicat, nous n'avons pas de chiffre concret. Mais à titre personnel, j'approuve entièrement la revendication de la Grève pour le climat, c'est-à-dire 24 heures par semaine d'ici 2050. Bien sûr, baisser la durée du travail sera insuffisant pour atteindre la neutralité climatique, mais cela fait partie d'une transformation indispensable.



Mirjam Brunner est spécialiste du droit du travail au syndicat Unia.