

# L'organisation des sciences humaines du travail au service de l'entreprise

Expérience suédoise<sup>1</sup>, par *Paule Rey*<sup>2</sup>

## Résumé

En 1952, la Confédération des Employeurs suédois a créé, en accord et avec l'appui des syndicats d'ouvriers et d'employés, le Conseil pour l'administration du personnel ou PAR. Cet organisme met à la disposition de l'industrie ses spécialistes qui représentent les différentes sciences humaines du travail. Les trois buts que poursuit le PAR sont les suivants: promouvoir la recherche sur l'homme au travail; offrir un service de consultation aux entreprises pour tout ce qui concerne l'administration du personnel; informer l'industrie et le public sur les problèmes humains du travail. La section de médecine du travail, par exemple, a réalisé de grandes enquêtes sur des questions telles que l'absentéisme ou le vieillissement; mis au point et diffusé des programmes de prévention contre les accidents et les maladies professionnelles; formé des nouveaux médecins d'usine.

A côté de ses propres travaux, le PAR finance la recherche universitaire soit en octroyant des bourses, soit en appuyant la création de nouvelles chaires, soit, et c'est le cas pour l'Institut de Physiologie du Travail, en fournissant des fonds de roulement annuels.

Le PAR réalise ainsi, dans le domaine des sciences humaines du travail, une jonction efficace, tout en respectant les libertés des deux parties, entre l'Université et l'Industrie.

## Zusammenfassung

1952 hat der Zentralverband Schwedischer Arbeitgeber, im Einverständnis und mit der Unterstützung des Gewerkschaftsbundes und der Zentralorganisation der Angestellten, die Personaladministration (PA-Rat) geschaffen. Diese Organisation stellt der Industrie Spezialisten zur Verfügung, welche die verschiedenen Arbeitswissenschaften repräsentieren. Der PA-Rat hat folgende drei Ziele: Förderung der Kenntnisse über den arbeitenden Menschen; Auskunftsdienste über alle die Personaladministrationsfragen betreffenden Gebiete; Förderung der Information über alle menschlichen Probleme, die die Arbeit betreffen. Die Abteilung Arbeitsmedizin hat zum Beispiel große Umfragen über Absenteismus und Altern unternommen; hat Programme betreffend Verhütung von Arbeitsunfällen und Arbeitskrankheiten entwickelt und für ihre Propagation gesorgt; hat die Ausbildung zukünftiger Werkärzte gefördert.

Neben seinen eigenen Arbeiten finanziert der PAR die wissenschaftliche Forschung an den Universitäten durch Erteilung von Stipendien oder indem er die Schaffung neuer Lehrstühle fördert oder, wie dies für das Arbeitsphysiologische Institut der Fall ist, durch Unterstützung des Jahresbudgets.

Der PAR ermöglicht eine fruchtbare Zusammenarbeit zwischen Universität und Industrie auf dem Gebiete der Arbeitswissenschaften, dies jedoch ohne die Freiheit der beiden Parteien zu beeinträchtigen.

Il est nécessaire de se demander, tout d'abord, si une expérience suédoise concernant l'industrie peut intéresser la Suisse; s'il y a suffisamment de ressemblance, entre les deux pays, pour que l'on soit justifié de s'inspirer de la Suède comme modèle d'une organisation. Pour ma part, frappée par le haut niveau de vie qui règne en Suède, j'aurais volontiers pensé que la Suède se rapprochait

<sup>1</sup> Conférence donnée le 24 mai 1962 devant le Groupement romand d'hygiène industrielle et de médecine du travail

<sup>2</sup> Adresse de l'auteur: Dr *Paule Rey*, médecin, laboratoire de physiologie du travail, Institut de physiologie, Genève

de la Suisse par de nombreux points. En fait, fondamentalement, ces deux pays sont très différents.

Premièrement, pour un nombre pas beaucoup supérieur d'habitants, 7 475 000, la superficie de la Suède est de 449 687 km<sup>2</sup>, ce qui représente une densité de 18 habitants au km<sup>2</sup>. Ensuite, la Suède est très riche en ressources naturelles, soit par son sous-sol, soit par ses forêts qui occupent le 54,7% du territoire.

<i>Richesses naturelles</i>	<i>Rapport annuel</i>
Forêts (bois) . . . . .	env. 4 000 millions de Kr.
(papier) . . . . .	env. 6 000 millions de Kr.
Mines . . . . .	env. 2 400 millions de Kr.
Métallurgie . . . . .	env. 24 000 millions de Kr.

en tout, 36 400 sur un total de 63 000 millions de Kr.

Les produits manufacturés sont cependant en très forte augmentation, surtout depuis les investissements considérables d'après guerre. Par exemple, l'industrie des machines est actuellement la première de Suède par le personnel qu'elle emploie et par son rapport.

Du point de vue qui nous intéresse, retenons que le travail lourd est encore très abondamment représenté en Suède, mais que la mécanisation et l'automatisation qui s'introduisent, de plus en plus, dans l'exploitation et la transformation des matières premières, rapprochent les conditions de travail de celles que l'on rencontre dans les manufactures. On trouvera donc aussi bien en Suède qu'en Suisse, quoique dans des proportions différentes, le travail lourd qui représente surtout des charges musculaires, et le travail fin et précis qui représente surtout une charge sensorielle et nerveuse.

Enfin, du point de vue politico-social, le régime suédois est bien différent du nôtre. Mais il serait faux de penser que toutes les entreprises sont nationalisées ou appartiennent à des coopératives.

Ressources naturelles . . . . .	Forêts . . . . .	80%	privé
	Mines . . . . .	85%	Etat
	Force hydraulique . . . . .	40%	Etat
Agriculture . . . . .	Régions cultivées . . . . .	93%	privé
		2%	Etat
		reste	coopératives
Manufactures . . . . .	92% des travailleurs sont occupés par des entreprises privées		
	8% par le gouvernement et les coopératives		
Transports . . . . .	Trains . . . . .	92%	Etat
	Avions . . . . .	50%	Etat
	Bateaux . . . . .	presque 100%	privé
Communications . . . . .	Poste et téléphone		Etat

Il y a donc largement la place, en Suède, pour les initiatives privées et c'est l'une de ces initiatives qui va faire l'objet de ma communication : l'organisation

des sciences humaines au service de l'entreprise telle qu'elle a été conçue et réalisée par la *Confédération des Employeurs suédois*.

Cette confédération patronale réunit 8000 entreprises représentant différents secteurs de l'industrie et des transports et occupant 900 000 personnes. Après la guerre de 1939, l'intérêt de l'industrie pour les sciences humaines du travail s'est accru. Les problèmes de la main-d'œuvre s'aggravant avec l'évolution moderne de l'industrie, avec la nécessité de produire toujours plus et toujours mieux, avec les besoins toujours plus grands de l'industrie en personnel toujours plus qualifié, toutes ces raisons ont suscité, de la part de la confédération des employeurs, une réaction très intéressante : l'envie de profiter de l'essor des sciences humaines du travail et d'encourager leur développement. L'idée que, pour pouvoir s'offrir leurs services, il fallait les associer aux autres réalisations de la confédération. L'idée aussi que les sciences humaines du travail devaient contribuer à l'évolution de toutes les entreprises grandes ou petites ; qu'aucune notion de concurrence ne pouvait enrayer ce développement. L'idée que les sciences appliquées reposent sur des connaissances de base fournies par la recherche fondamentale et qu'on ne peut espérer rien des unes sans soutenir les autres. L'idée que les sciences humaines du travail sont utiles à tous les secteurs de l'économie et, d'autre part, qu'elles sont utiles non seulement pour élever la productivité – ce qui n'est qu'un aspect accessoire de leur intervention – mais qu'elles permettent d'assurer, au personnel, de meilleures conditions de travail et d'existence, qu'elles permettent de promouvoir la santé physique et morale de la population. Le gouvernement et les syndicats ouvriers ne pouvaient qu'appuyer l'initiative des employeurs.

C'est ainsi qu'est né en 1952 le PAR, soit le « *personal administrativa rådet* » ou, en traduction libre, le conseil pour l'administration du personnel. Si l'initiative venait des employeurs, ceux-ci n'ont pas créé d'un coup ce conseil, mais ils ont constitué tout d'abord des commissions où étaient représentés les syndicats ouvriers et les associations d'employés, le gouvernement et les sciences humaines du travail. Ainsi, le PAR ne risquait pas d'être mal accueilli lors de sa création. Ensuite, le PAR a débuté modestement pour prendre, en fonction des besoins, des dimensions considérables. Dès le départ, le PAR avait le maximum de chances de survivre et de grandir et c'est ce qu'il a fait. Si bien qu'une partie des renseignements que je donnerai ne sont déjà plus vrais aujourd'hui et qu'il faudra grossir les chiffres.

Mais dès le début il a été admis en principe que le PAR devait offrir des services compétents, en matière d'administration du personnel, à toutes les entreprises qui pourraient s'y intéresser et pas seulement à celles qui sont membres de la confédération. Qu'il ne s'agissait pas d'un organisme émanant de la seule confédération des employeurs, mais que les syndicats participeraient, de même que le gouvernement, à son fonctionnement. Et, en fait, le gouvernement, les syndicats d'ouvriers et d'employés contribuent aussi financièrement aux

activités du PAR. Le PAR est un organisme indépendant, donc pas un organisme d'état et dont le conseil d'administration compte des représentants des différents organismes suivants (*tableau 1*).

<p><b>Le PAR ou Personal administrativa rådet</b></p> <p>Organisme indépendant fondé en 1952 par la Confédération des employeurs suédois; compte parmi les membres de son conseil d'administration des représentants de:</p> <p>Confédération des employeurs Confédération des syndicats ouvriers Organisation centrale des employés Gouvernement Industrie</p> <p><b>Buts:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Promouvoir la recherche sur l'homme au travail</li><li>2. Offrir un service de consultation aux entreprises</li><li>3. Encourager l'information et la formation sur les problèmes humains du travail</li></ol>
---

*Tableau 1*

<p><b>PAR Organisation Bureau central à Stockholm:</b></p> <p>secrétariat pour l'organisation de la recherche administration générale</p> <p>services: 1. sélection et recrutement 2. formation des cadres 3. consultation 4. information</p> <p>Bureau permanent comptant 80 employés dont la moitié de consultants.</p>
---

*Tableau 2*

Commençons par les *services de consultation et d'information* parce qu'ils sont assurés en grande partie par le personnel même du PAR. Le PAR a créé un bureau central à Stockholm et deux bureaux supplémentaires, l'un à Göteborg et l'autre à Malmö. Ce bureau central occupe un grand bâtiment au centre de la ville et c'est là que se trouvent réunis les différents services dont nous allons considérer maintenant les fonctions. En plus de l'administration générale et du secrétariat pour l'organisation de la recherche, le bureau groupe quatre services principaux. Chaque service a à sa tête un chef et plusieurs subordonnés, tous spécialistes dans les questions d'administration du personnel. Ces services jouissent d'une certaine autonomie les uns par rapport aux autres et vis-à-vis

de l'administration centrale, en ce sens qu'ils peuvent être atteints directement par les entreprises et prévoir leur propre programme d'action.

Mais il existe entre eux une véritable coopération dont les chefs de service ont l'initiative. Par exemple, *le service de formation* qui s'occupe de la formation des cadres dans l'industrie, de certains groupes de professionnels comme les chronométrateurs, et aussi de la formation des futurs spécialistes des différentes disciplines humaines du travail, prépare ses cours avec les psychologues du service de sélection. Il y a, au bureau central, une unité politique remarquable et un véritable esprit de collaboration.

Comment fonctionnent pratiquement ces services? Prenons l'exemple du service de formation des cadres. Le service organise à la demande des entreprises des cours de formation. Ces cours ne se donnent pas forcément à Stockholm, mais le service délègue, auprès d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises, ses spécialistes. Ainsi, n'importe quelle entreprise suédoise, où qu'elle soit placée dans cet immense territoire, peut faire appel aux spécialistes.

Pour les consultations, l'entreprise ou le groupe d'entreprises versent au bureau des honoraires selon la nature du travail demandé et assument les frais de transport et de logement du spécialiste. Mais comme les frais généraux et les frais de roulement du bureau sont assurés directement par la confédération des employeurs, les honoraires versés sont accessibles à toutes les entreprises, grandes ou petites. Tous les autres services sont gratuits. Ces consultations peuvent concerner un problème quelconque de l'administration du personnel. Il peut s'agir de la mise sur pied d'un système de rémunération, d'une enquête sur les relations humaines dans l'entreprise, d'une étude sur le travail de force. En fait le PAR met à disposition des entreprises des spécialistes de toutes les sciences humaines du travail: médecine du travail, si j'ose l'associer aux sciences humaines du travail, physiologie, psychologie, sociologie du travail, organisation du travail, etc.

*La section de médecine du travail* est dirigée par le Professeur *Forssman*. Il est le médecin conseil pour la confédération des employeurs. Sa tâche consiste principalement à établir des plans à long terme concernant les problèmes de santé dans l'industrie, à donner son avis sur la prévention des risques professionnels, à organiser des services médicaux dans les usines, à mener des enquêtes sur des sujets tels que: l'absentéisme, les problèmes de l'âge et les risques dus à certaines substances toxiques.

De plus, le Prof. *Forssman* distribue des renseignements dans toutes les entreprises sur tous ces aspects de la médecine du travail (conférences, manuels et autres publications).

Il a pour collaborateurs un médecin du travail à temps partiel et un ingénieur de la sécurité à temps plein.

Sa dernière tâche est de former les médecins industriels et les ingénieurs de

sécurité par des cours qui ont lieu chaque année et où se traitent les questions les plus récentes de la médecine du travail ou d'autres disciplines, la physiologie du travail par exemple. De plus, le Prof. *Forssman* participe à l'enseignement, dans ces différentes branches, des étudiants en médecine et des infirmières d'usine.

La coopération est excellente du côté des employeurs et aussi du côté des employés. C'est ainsi que le Prof. *Forssman* est le président du Conseil pour la protection des travailleurs créé par les syndicats ouvriers.

*Le service d'information* met à la disposition des entreprises ou de quiconque le désirant tous les documents qu'il possède sur les problèmes humains du travail. Ce service a beaucoup développé les moyens audio-visuels et notamment le film. Il aide techniquement les entreprises à organiser des séances d'information, loue des films à l'étranger, conseille les entreprises sur la meilleure façon d'utiliser ces moyens d'information. Donc il apporte une aide en matériel, en conseils et en technique. Quoiqu'il puisse paraître accessoire, ce service a pris, depuis quelque temps, une très grande extension. En effet, il permet au personnel trop réduit quoique déjà nombreux (80 membres dont la moitié environ de consultants pour le bureau permanent), d'avoir une action efficace sur un très grand nombre d'entreprises.

Le premier but que s'est fixé le PAR (*tableau 3*), la recherche, bénéficie déjà d'un effort considérable, de la part de la confédération des employeurs, qui ira en augmentant toujours plus. En 1959, le PAR a reçu 500 000 Kr. par an de la confédération des employeurs (ce qui représente environ 450 000 fr. S.) et la moitié ou plus de cette somme a été allouée à la recherche. Rappelons-nous que la PAR est également aidé financièrement par les syndicats ouvriers et l'association des employés; qu'un grand nombre de ses services sont honorés et

<b>Recherche</b>	<i>Tableau 3</i>
Le PAR reçoit annuellement, de la Confédération des employeurs:	
500 000 Kr. S. (1959)	
<i>200 000 à 300 000 couronnes</i>	
sont attribuées à la recherche sous forme de bourses, de fonds de recherche ou pour la création de chaires d'enseignement universitaire.	
 <b>Le Comité de distribution des bourses compte 20 membres</b>	
représentant l'Université et l'Industrie et fonctionne aussi comme organe de coordination	
Domaines: médecine du travail; physiologie, psychologie et sociologie du travail	

nous comprendrons que des fonds aussi importants puissent être consacrés à la recherche. Et il ne s'agit pas seulement de recherches dont les résultats sont immédiatement applicables, de recherches en vue d'une réalisation pratique immédiate dans l'industrie. Non, il s'agit avant tout de recherches fondamentales dont l'objet est l'homme en général et l'homme au travail en particulier. Ces fonds sont distribués à l'extérieur du bureau central. Est-ce à dire que le bureau central ne mène lui-même aucune recherche! Ce serait lui refuser une belle part de son activité. Mais l'ambition du PAR dépasse les intérêts directs de l'industrie et c'est pourquoi ces fonds sont répartis dans les universités et les instituts spécialisés tels que l'institut de physiologie du travail pour n'en citer qu'un.

Les fonds sont répartis, selon les besoins, sous forme de bourse personnelle pour des chercheurs privés, sous forme de fonds de recherche pour les instituts universitaires, enfin même attribués à une chaire d'enseignement en science humaine dans les universités.

Le comité de distribution des bourses, dont le secrétariat fait partie des services administratifs placés à la tête du bureau central et dont le président est le Prof. *Forssman* déjà nommé, ce comité de distribution des bourses compte vingt membres qui viennent soit de l'Université, soit de l'Industrie. C'est le Comité qui reçoit les demandes de bourse formulées par les chercheurs privés ou les instituts et qui examine l'intérêt des études proposées.

La médecine du travail et les sciences humaines profitent toutes de cette institution. La physiologie du travail a suscité un intérêt grandissant de la part du comité de distribution et bénéficie d'une aide appréciable.

Les rapports entre le PAR et l'Université sont étroits et multiformes (*tableau 4*). Les professeurs de sciences humaines sont associés dans un même effort de recherche. De plus, des enquêtes menées par le PAR concernant

**Rapports du PAR avec l'université**

*Tableau 4*

**Recherche:**

Présence de nombreux professeurs dans le centre de recherche du PAR.

**Consultation:**

Nombreux professeurs parmi les consultants.

**Enseignement:**

Création et financement de chaires dans différentes universités.

Exemples: 1. *Ecole supérieure de commerce de Stockholm*, chaire de psychologie sociale et d'administration du personnel

2. *Institut royal de technologie à Stockholm*, chaire de psychologie industrielle

quelques grands problèmes du travail l'ont été en collaboration avec l'Université. Le PAR attend aussi de l'Université qu'elle consacre plus d'heures à l'enseignement des sciences humaines de façon à stimuler des vocations chez les jeunes étudiants et de mieux faire connaître les problèmes du travail. C'est pourquoi le PAR aide aussi financièrement l'enseignement universitaire ou celui des grandes écoles. Parmi d'autres, je citerai deux exemples de création de nouvelles chaires, l'une en psychologie sociale, l'autre en psychologie industrielle.

Mais le PAR n'attend pas tout de l'université. Son propre personnel, qualifié dans ces différentes disciplines, organise des cours, à Stockholm surtout, mais maintenant aussi à Göteborg et à Malmö, cours ouverts à tous les représentants du monde du travail.

Enfin, de nombreux professeurs sont appelés en consultation pour résoudre des problèmes d'entreprises. C'est le cas notamment du Prof. *Lundgren*, directeur de l'Institut de physiologie du travail à Stockholm. J'ai l'intention de vous donner un aperçu de l'organisation et du fonctionnement de cet institut, c'est pourquoi je le cite en passant.

Voyons maintenant quelques thèmes de ces grands travaux de recherche entrepris, comme je le disais tout à l'heure, par le PAR, en collaboration avec l'école ou par ses propres groupes de recherche (*tableau 5*).

En psychologie du travail, un de ces grands travaux a été de vérifier la validité des tests psychologiques en fonction de la sélection du personnel, travail conduit avec la participation de l'Université de Stockholm. Dans ce projet, on a cherché à établir les exigences en qualification d'une entreprise et à voir s'il était possible de construire un modèle pour établir ces exigences. D'autre part, on a analysé l'apport des tests projectifs pour la sélection du personnel.

La formation des adultes a également fait l'objet d'une importante recherche

**Quelques thèmes de recherche  
En psychologie du travail:**

*Tableau 5*

*Validité des tests de sélection*, en collaboration avec l'Université de Stockholm.

*Formation des adultes*, par le Comité pour la formation des adultes (créé par le PAR).

**En médecine du travail:**

*Enquête sur la cause des accidents, du point de vue médical et psychiatrique*, par le Comité pour l'étude des accidents (créé par le PAR).

**En physiologie du travail:**

*Etude de l'effort dans le travail forestier*, par l'Institut de Physiologie du Travail.

par le comité spécialement créé par le PAR pour s'occuper de ces problèmes et en collaboration avec le département pédagogique de l'Université de Stockholm.

En médecine du travail, on s'est spécialement attaqué aux accidents. De manière à étudier les nombreux facteurs qui peuvent concourir à l'apparition d'un accident, on a réuni, dans un même comité, différentes disciplines. Si bien qu'au point de vue médical et psychiatrique s'est ajouté le point de vue technique, physiologique, psycho-social. Voilà un excellent exemple de collaboration de plusieurs spécialistes telle qu'elle est nécessaire dans l'investigation de n'importe quel problème du travail. L'âge et l'emploi ont également été confiés à un comité multidisciplinaire du même type que celui que je viens de nommer.

En physiologie du travail, l'étude du travail forestier est l'une de celles qui ont été l'objet d'une grande somme d'efforts de la part de l'institut de physiologie du travail. Je n'ai pas l'intention de vous citer tous les autres travaux entrepris par cet institut, car ce serait hors de mon propos.

Passons plutôt à l'organisation de cet institut qui nous servira de modèle d'une réalisation du PAR en dehors des bureaux centraux. En effet, l'Institut de physiologie du Travail n'appartient pas au bureau central et ne loge pas dans les locaux du bureau central.

Comment est organisé l'Institut de physiologie du Travail? (*tableau 6*). Il est partiellement au moins une émanation du PAR, mais il possède sa structure propre, jouit d'une autonomie entière sinon qu'il doit déposer un rapport annuel sur ses activités.

Le conseil d'administration compte douze membres représentant le gouvernement, les institutions patronales, les associations ouvrières, l'industrie et l'institut lui-même.

Le directeur de l'institut, le Prof. *Lundgren*, siège au conseil d'administration. C'est lui qui est responsable de la bonne marche de son institut, lui qui

<b>Institut de physiologie Organisation</b>	<i>Tableau 6</i>
Conseil d'administration: 12 membres	
Président actuel:	représentant du Ministère du Travail
Secrétaire actuel:	représentant du Ministère du Travail
Membres représentant:	le gouvernement les institutions patronales les associations ouvrières l'industrie l'institut de physiologie (2 membres)
Personnel de l'Institut:	
Directeur:	Dr <i>Lundgren</i> , médecin et physiologiste du travail
Personnel ordinaire ou affilié:	6 personnes
Personnel technique et administratif	

nomme son personnel. Sans compter le personnel subalterne tel que secrétaires, laborantines et mécaniciens, le personnel ordinaire ou affilié comprend six personnes de diverses formations. La physiologie pratiquée par le Dr *Lundgren* étant orientée essentiellement vers le travail lourd et les conditions du milieu physique, il a dans son personnel un ingénieur-chimiste. On appelle membres affiliés ceux qui ne faisant pas partie du personnel ordinaire, sont cependant payés soit par la confédération des employeurs, soit par d'autres organismes privés (tels que l'association pour le MTM).

Le financement de l'institut est assuré par diverses sources dont la plus importante est naturellement la confédération des employeurs suédois. Mais d'autres aussi et notamment l'institut pour la recherche forestière.

Comme l'institut est appelé par les entreprises pour de simples consultations ou pour de grandes enquêtes, les honoraires versés par l'entreprise complètent très heureusement les fonds que possède l'institut. Ces honoraires sont calculés de manière à couvrir les salaires pendant toute la durée de l'enquête, à couvrir les frais de déplacement et de logement et à couvrir en partie les frais généraux.

En conclusion, que peut-on retirer de l'expérience suédoise sur cette question qui faisait l'objet de mon propos: l'organisation des sciences humaines au service de l'entreprise? Tout d'abord ceci: C'est que les sciences humaines bénéficient de l'appui de la confédération des employeurs suédois, mais n'ont pas à pâtir d'un état de sujétion. Bien au contraire, la recherche fondamentale dans ces disciplines reçoit des fonds aussi librement que la recherche scientifique en Suisse bénéficie du Fonds national. C'est que les employeurs suédois ne demandent pas seulement qu'on leur fournisse des recettes d'organisation du travail, mais de véritables connaissances sur l'homme fondées sur l'expérience objective et désintéressée.

Mais en même temps, les spécialistes et les professeurs fonctionnant comme experts auprès de l'industrie, sont appelés à intervenir dans l'organisation des conditions de travail, si bien qu'ils ne restent pas coupés de la réalité du monde du travail comme cela peut se produire dans d'autres pays. La collaboration université-industrie devient alors extrêmement enrichissante pour les deux parties sans que l'une ou l'autre doive se sentir lésée dans son indépendance.

Je retiendrai encore un point qui m'a paru refléter l'excellence des relations sociales en Suède. La confédération des employeurs suédois aurait pu créer le PAR pour elle seule, en faire un organisme purement patronal. Or, dès la création du comité pour la fondation du PAR, les syndicats ouvriers et les associations des employés suédois ont été appelés à y participer. Les sciences humaines du travail n'ont pas, en effet, à défendre les intérêts de l'une ou l'autre des parties, mais elles ont pour mission, sur la base de notions scientifiques prouvées, de rendre les conditions de travail plus humaines et ainsi à contribuer avec la médecine, au maintien de la santé et à la prévention des accidents et des maladies.