

Monsieur David ALIS
Maître de Conférences
Institut de Gestion de Rennes
11, rue Jean Macé
BP 1997
35 019 Rennes cédex 7
Tél : 02 99 84 77 71
Fax : 02 99 84 78 00
E-mail : david.alis@univ-rennes1.fr

Chercheur confirmé

**Analyse sociétale et réduction du temps de travail :
Comparaison Pays-Bas / France**

Communication n° 188

**Analyse sociale et réduction du temps de travail :
Comparaison Pays-Bas / France**

Communication n°188

Analyse sociétale et réduction du temps de travail : Comparaison Pays-Bas / France

Résumé

Au moment où la majorité des entreprises françaises sont amenées à négocier les 35 heures dans un climat social parfois conflictuel, nous avons choisi de nous intéresser à la genèse et aux modalités des politiques de réduction du temps de travail en France et aux Pays-Bas. Notre objectif est de montrer les limites d'une approche purement fonctionnaliste et statistique dans l'analyse des politiques d'emplois nationales pour mettre en avant la fertilité et la nécessité de l'analyse sociétale.

Nous montrerons la difficulté d'exporter des politiques d'emplois dans un pays donné sans prendre en compte cette dimension souvent oubliée.

Mots clés : analyse sociétale, culture nationale, réduction du temps de travail, aménagement du travail, Comparaison Pays-Bas – France, relations sociales

Abstract

French firms are being forced to negotiate working time reduction due to the Aubry Laws and the 35 hour work week. Many social conflicts appear as a result of this proposed time reduction. This paper compares working time reduction policies in France and in the Netherlands. It shows disadvantages of functionalist and statistic approaches and demonstrates the importance of societal analysis in order to make international comparisons.

Difficulties, resulting from the exportation of employment policies to foreign countries without taking into account neglected cultural dimensions, are underlined.

Key- words : societal analyses, national culture, working time reduction, time flexibility, comparison France – Netherlands, industrial relations.

Analyse sociétale et réduction du temps de travail : Comparaison Pays-Bas / France¹

Au moment de la préparation de la loi Aubry I du 13 juin 1998 sur les 35 h, certains chercheurs ont considéré le cas Hollandais comme exemplaire pour la France (Boulin et Cette 1997). Les Pays-Bas auraient réussi à réduire le temps de travail au service de l'emploi sans mettre en péril la compétitivité économique du pays, grâce au développement de politique de flexibilité des horaires (recours massif au temps partiel et réductions collectives du temps de travail) et d'une politique de modération salariale forte. Les accords de Wassenaar en 1982 auraient ainsi permis de sauver les Pays-Bas d'une situation de quasi-faillite au début des années 80. Cet exemple devrait inspirer les pouvoirs publics français : des initiatives similaires en la matière pourraient favoriser des résultats proches. Le Ministère du Travail français souligne l'intérêt du "modèle hollandais" dans ses publications récentes (Jean 1999).

Au moment où la majorité des entreprises françaises sont amenées à négocier les 35 heures dans un climat social parfois conflictuel, il est important de prendre du recul, à la fois dans l'espace et dans le temps. Nous avons choisi de nous intéresser à la genèse et aux modalités des politiques de réduction du temps de travail en France et aux Pays-Bas. Notre objectif est de montrer les limites d'une approche purement fonctionnaliste et statistique dans l'analyse des politiques d'emplois nationales pour mettre en avant la fertilité et la nécessité de l'analyse sociétale. Comme l'explique Cazal (1997 p39), "les catégories statistiques et les représentations des formes d'emplois sont parfois très différentes en Europe. Les notions de chômage, de temps de travail, de précarité, diffèrent fortement selon que l'on est en Espagne, en Angleterre ou en France". Une perspective sociétale est donc indispensable pour bien comprendre les évolutions en cours. Nous avons proposé un modèle permettant d'expliquer et de comparer la genèse et la mise en œuvre des politiques de réduction du temps de travail aux Pays-Bas et en France à l'aide de trois espaces socio-économiques. Nous montrerons ainsi la fertilité de l'analyse sociétale dans les comparaisons internationales sur le temps de travail.

¹ Je tiens à remercier Marieke Zegwaart pour son aide dans la recherche documentaire sur le cas hollandais. Je remercie aussi les deux correcteurs pour leurs remarques qui ont permis d'améliorer la qualité de l'article proposé.

1. Cadre théorique : l'analyse sociétale

Nous définirons l'analyse théorique par opposition aux analyses fonctionnalistes et culturelles. Nous proposerons ensuite un modèle pour comparer la genèse et les modalités de mise en œuvre des politiques de réduction du travail en France et aux Pays-Bas.

1. 1. L'apport de l'analyse sociétale aux comparaisons internationales

Nous avons repris la distinction proposée par l'Ecole du LEST (Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail d'Aix-en-Provence) entre trois types de courants théoriques en comparaison internationale (Maurice, Sellier, Silvestre, 1982, Maurice 1989) : les approches fonctionnalistes, les approches culturelles et les approches sociétales. Nous analyserons les apports et les limites de ces approches pour mettre en lumière l'apport de l'analyse sociétale.

L'analyse fonctionnaliste

Les approches fonctionnalistes correspondent à certains travaux issus des sciences économiques. Dans ces approches, les travaux sur l'emploi et le temps de travail ne font pas référence directement à la culture : " Ne connaissant pas a priori si un phénomène n'est pas conditionné par un contexte national particulier, il est nécessaire d'examiner dans quelle mesure la variation observée sur certaines dimensions dans une nation correspond ou pas à celle observée dans d'autres nations (...) Le "pays ou la "Nation " ne sont que des contenants locaux dans lesquels s'insèrent les phénomènes étudiés " (Maurice 1989 p178)..

L'analyse fonctionnaliste suppose ainsi une faible interaction entre le contexte national (macro) et le phénomène étudié (micro), mais par contre une forte continuité entre les phénomènes étudiés que l'on compare, terme à terme, dans chaque pays.

Les débats actuels sur le temps de France s'inscrivent principalement dans une perspective fonctionnaliste. Le gouvernement met en avant l'apport de la réduction du temps de travail pour réduire le chômage et utilise des bilans quantitatifs. Le patronat français adopte lui aussi une perspective fonctionnaliste pour démontrer le point de vue inverse (le dirigeant patronal V. Scherrer (1992) dénonçait dès la fin des années 80 *La France paresseuse*). Les statistiques internationales sur le temps de travail sont parfois utilisées sans précaution dans des débats idéologiques et scientifiques. Déjà, la notion même de temps de travail est ambiguë : parle-t-on de durée légale ou de durée réelle ? S'intéresse-t-on à la seule durée des salariés à temps plein ou fait-on une moyenne de la durée travaillée par les salariés à temps plein et ceux à temps partiel ? Les économistes s'affrontent sur la relation unissant temps de travail et emploi, comme le rapportent Cette et Taddei (1997 p269) qui s'opposent aux économistes Layard, Nickell et Jackman (1991). Ceux-ci " mettent en relation graphique les évolutions observées du taux de chômage et de la durée du travail sur la période 1975-1988 dans différents pays industrialisés. Ils observent ainsi que les pays ayant connu les plus fortes

baisses de la durée du travail sont également ceux dans lesquels le taux de chômage a le plus augmenté. Ils en tirent comme enseignement que la réduction du temps de travail ne serait pas une solution au problème du chômage. (...) Si l'on reproduit le même graphique, pour les mêmes pays, mais sur une période plus longue (1975-1995) depuis le premier choc pétrolier, on constate que la relation dégagée n'apparaît plus. A la limite, sur les seuls pays d'Europe continentale (...), la relation pourrait même être inversée. ”

Le danger, constaté ici, est de chercher à expliquer une variable (ici le taux de chômage) par une autre (le temps de travail) sans s'interroger suffisamment sur le sens des variables, des relations et du contexte. Cette perspective méconnaît les réalités culturelles et sociales des pays concernés.

L'analyse culturelle

Cette approche s'oppose fortement à la précédente, comme l'écrit Maurice (1989 p 180) “ la référence “ nationale ” ne se réduit pas à un simple contexte, mais elle est conceptualisée en tant que culture nationale (...) Une forte continuité existe entre culture nationale et phénomène étudiés, ceux-ci étant en quelque sorte parties prenantes du même univers culturel. La comparabilité lorsqu'elle existe, ne peut que s'établir entre des univers culturels différents, dont on pourra éventuellement décrire la composition interne ”.

Ces approches sont illustrées en France par les travaux de d'Iribarne sur la logique de l'honneur. Rejetant toute démarche universaliste, cet auteur analyse la dimension culturelle du management à partir de l'étude du fonctionnement concret de trois usines d'un même groupe industriel : France, Etats-Unis et Pays Bas. Le fonctionnement concret est situé dans son contexte, c'est à dire la culture nationale résultante de plusieurs facteurs comme l'histoire et la religion du pays . D'Iribarne se place dans les perspectives de Tocqueville et de Montesquieu. Il oppose ainsi la logique de l'honneur et des rangs (la France) à la logique du contrat et des objectifs (les Etats-Unis) et à la logique du consensus et de la modération (les Pays-Bas). Selon cet auteur, la culture n'est pas un pouvoir “quelque chose auquel on pourrait attribuer les comportements ”, mais un contexte “quelque chose au sein duquel les comportements peuvent être décrits de manière intelligible ” (Geertz cité par P. d'Iribarne, 1993 p XXII). Comprendre les différences de cultures nationales permet d'expliquer le fonctionnement réel des usines.

Les travaux de d'Iribarne ont été critiqués. Livian (1992 p74) émet plusieurs réserves : “ la relative étroitesse pour l'instant du matériau empirique recueilli ; l'explication purement historique de ce “pacte social” (l'auteur remonte à l'Ancien Régime) et donc la faible place du changement dans son analyse (comment pourrait-on faire évoluer des éléments culturels ancrés depuis si longtemps ? Faut-il même y renoncer ?) ; l'absence de références aux structures économiques et sociales globales (quel est le rôle de l'Etat, du système éducatif, de la famille ?...) ainsi que l'interaction entre culture nationale, culture du secteur d'activité et culture d'organisation. ” Le présupposé holiste peut être remis en cause : “ de bout en bout, l'analyse procède d'un présupposé discutable de cohérence entre les différents traits d'une même culture : comment être sûr que tout cela fait réellement système ? ” (Segrestin 1990 p655). Amadiou (1993) rejette ainsi la généralité des approches culturelles, qui oublient les individus, la

prise en compte de leurs intérêts et des règles dans lesquelles ils évoluent. Il rejoint les critiques de Boudon et Bourricaud (1986) : les valeurs et autres éléments du système culturel ne sont jamais fidèlement intériorisés par l'individu afin de constituer un programme qui viendrait régler mécaniquement son comportement. Tout phénomène culturel doit être situé dans son contexte socio-historique, en étant analysé comme la réponse d'acteurs sociaux placés dans des systèmes d'interaction de structure distincte.

L'analyse sociétale

L'analyse sociétale, que défend Maurice (1989 p 180), se situe entre les deux approches fonctionnaliste et culturelle.

Elle s'oppose au biais de l'analyse fonctionnaliste "lié au choix de concepts et d'indicateurs qui ont pour objet de dé-socialiser les objets d'analyse en postulant leur continuité d'un pays à l'autre". L'approche sociétale prend en compte et respecte le caractère social des phénomènes étudiés.

Cette analyse s'oppose aussi au biais culturaliste, "le biais inverse d'un particularisme fondé sur la notion de "culture nationale" avec laquelle les objets étudiés sont dans une parfaite continuité, sans que celle-ci soit d'ailleurs problématisée."

L'approche sociétale repose sur l'analyse des processus d'interdépendance macro / micro et les "acteurs et espaces" qui se construisent conjointement dans leur rapport à la société. "Celle-ci ne se limite plus dès lors à un simple contexte ou environnement local, ou encore à un ensemble flou de valeurs ou de traits culturels, mais au contraire représente la matrice de l'ensemble des rapports sociaux qui la constituent." (Maurice 1989 p 180).

Le travail séminal de l'Ecole du LEST a porté sur la comparaison France/ Allemagne. Maurice, Sellier Silvestre ont ainsi analysé pourquoi les entreprises françaises et allemandes avaient des types de structure d'emplois, d'organisation du travail et de structure salariale très contrastées. Pour analyser ces différences, ces chercheurs ont mis en évidence dans chaque pays la cohérence des règles de fonctionnement du système éducatif, du système productif et du système de relations professionnelles. Ces règles entrent en cohérence entre elles et produisent l'effet sociétal. Ainsi le professionnalisme et la qualification des ouvriers allemands, favorisés par le système d'apprentissage, sont valorisés dans les politiques de classification et de rémunération, à la différence de la société française. Dans l'analyse sociétale, la société "ne doit cependant pas être considérée comme une entité qui serait en dehors ou au dessus des phénomènes observés. La conception de la notion d'acteur (...) conduit plutôt à souligner l'interaction irréductible entre acteurs et sociétés qui se construisent conjointement." (Maurice 1989 p186)

Les chercheurs de LEST pensent qu'il faut aller chercher les spécificités nationales, non pas dans les valeurs de chaque pays, mais dans les éléments sur lesquels sont construits les rapports sociaux. "Il s'agit toujours là de retrouver les cohérences de systèmes nationaux, mais pas à travers la culture. Ils insistent davantage sur les structures industrielles, ce que ouvre davantage la voie à des actions de

changement ” (Livian 1992). Les valeurs et la culture sont ainsi le résultat des rapports sociaux, organisationnels et industriels (Maurice, Sellier et Silvestre, 1982)

Gadrey et alii (1998), Baret et alii (1998) utilisent l’approche sociétale dans le cas du travail à temps partiel. Ils montrent comment le temps partiel dans la grande distribution alimentaire n’a pas le même sens en France, en Allemagne, en Grande Bretagne ou au Japon. Le développement de cette forme d’emploi est le produit de “ l’interaction systémique entre d’une part un effet de secteur constitué des principales contraintes auxquelles sont soumises les entreprises de grande distribution, et d’autre part des normes et des règles nationales ou sociétales. Effet sociétal et effet de secteur s’imposent aux acteurs comme des contraintes de leurs décisions et de leurs actions, mais ils sont aussi construits et transformés par eux (...) L’organisation du temps de travail apparaît comme la résultante d’interactions complexes entre les contraintes concurrentielles et de flexibilité subies par les entreprises, les normes de division familiale du travail et les régulations publiques du rapport salarial en matière de temps de travail notamment. ”

Cette approche permet de mieux comprendre les significations multiples du temps partiel dans l’entreprise et la société.

1. 2 Le modèle d’analyse théorique proposé

Nous avons choisi de nous inspirer de l’analyse sociétale pour mieux rendre compte du développement des politiques de réduction du temps de travail en France et aux Pays-Bas. Comme le notent Boisard (1996 a et b) et Gauvain et Jacot (1999), le temps de travail n’est pas indépendant des traditions de relations sociales (poids de la négociation collective par exemple) et plus largement du contexte culturel (place des femmes dans la société, importance de la famille, organisation des temps sociaux...).

L’analyse sociétale utilise la notion d’espaces socio-économiques et de leur interdépendance pour permettre des comparaisons. Nous avons ainsi élaboré un modèle à trois espaces socio-économiques en nous inspirant des travaux de Gadrey et alii (1998), Baret et alii (1998) et Boisard 1996 (a et b)

Figure 1. Cadre d’analyse sociétale pour les comparaisons internationales sur le temps de travail

Espaces des relations professionnelles
(relations entre gouvernement, patronat ; syndicat
dispositifs législatifs et contractuels)

Mise en œuvre
des politiques d'aménagement et de
réduction du temps de travail
(sous une forme individuelle et/ou collective)

Espace organisationnel
compétitivité et organisation
des entreprises

Espace domestique
division familiale du travail

Au centre du schéma se trouve ainsi la variable à expliquer : la mise en œuvre des politiques d'aménagement et de réduction du temps de travail. Trois espaces d'analyse sont ensuite proposés : espace des relations professionnelles, espace organisationnel et espace domestique. Comme le notent Gadrey et alii (1998) dans le cas du temps partiel, "ces espaces d'analyse [ou dimensions] sont interdépendants, mais on peut les distinguer pour les besoins de l'analyse avant d'envisager leurs relations. Ces dimensions jouent deux rôles complémentaires : d'une part, elles permettent de regrouper les informations empiriques, ce qui facilite leur interprétation et les mises en évidence des relations les plus importantes. D'autre part, ces dimensions constituent des instances théoriques de médiation entre les données générales sur l'économie et la société, et les données spécifiques au secteur et aux entreprises."

Ces trois espaces socio-économiques peuvent être définis en termes de question ou de thèmes d'analyse. Nous nous sommes à cet effet inspirés des grilles de questionnement de Boisard (1996 a et b).

Espace des relations professionnelles

L'espace des relations professionnelles porte sur les relations entre partenaires sociaux : patronat, syndicats, pouvoirs publics. Il peut être caractérisé à l'aide des questions suivantes :

- "Le poids de la réglementation : celle-ci détermine-t-elle largement le régime du temps de travail (cf la tradition régaliennne en France...), ou, au contraire est-elle réduite à l'énoncé de quelques limites essentielles (ex. durées maximales), renvoyant la détermination des conditions d'emploi à la négociation des partenaires sociaux (cf la négociation collective de branche en Allemagne) ?
- Les conditions d'intervention des pouvoirs publics : si ceux-ci interviennent, leur action est-elle plutôt de type directive (ex. mesure législative contraignante) ou incitative (ex. aides publiques, réduction des charges sociales pour favoriser le temps partiel...)?
- Les niveaux de négociation : quel est le niveau privilégié ? quelle est l'articulation entre les niveaux interprofessionnel, branche et entreprise ?

- Les modalités de la régulation : un cadre est-il défini strictement dans la négociation supérieure ou des possibilités d'adaptation très larges sont-elles prévues pour les acteurs de l'entreprise ?

Espace organisationnel

L'espace organisationnel renvoie aux stratégies des entreprises et des branches. Les questions portent sur les liens entre temps de travail et compétitivité.

- La réduction du temps de travail améliore-t-elle ou dégrade-t-elle la compétitivité des entreprises ?
- L'aménagement du temps de travail est-il mis au service de la compétitivité de l'entreprise (hausse de la durée d'utilisation des équipements, développement de l'annualisation...)?
- La réduction du temps de travail s'accompagne-t-elle d'impacts sur les salaires pour éviter de peser sur la "compétitivité-prix" des entreprises ?

Espace domestique

L'espace domestique renvoie à la division sexuelle des rôles sociaux et familiaux. Les questions portent sur les liens entre temps social, temps de travail, conditions de travail et de vie.

- Les objectifs poursuivis par la réduction du temps de travail concernent-ils l'amélioration des conditions de vie ?
- Quelles sont les modalités de mise en œuvre retenues, en particulier, quelle est la priorité dans les choix entre les formes collectives ou individuelles de la réduction du temps de travail ?
- Les formes de réduction du temps de travail varient-elles selon les sexes ?

Nous avons été particulièrement attentif à l'espace domestique dans la mesure où il souvent délaissé dans les analyses gestionnaires alors même qu'il exerce une influence importante dans la division du travail (Barrère-Maurisson 1992).

Le protocole s'appuie principalement sur les résultats d'analyses secondaires. Pour le cas français, les travaux de Alis (1999), Cette et Taddei (1994, 1997), Freyssinet (1997, 1999) ont été principalement utilisés. Pour le cas hollandais, nous nous sommes basés sur les travaux de Visser (1998) et Karsten (1996, 1997, 2000) ainsi que sur les travaux des chercheurs français qui ont approfondi le cas hollandais (Jean 1999, Boulin et Cette 1997, Wierink 1998, Aubry et alii 1999).

2. Les Pays-Bas : le consensus sur le temps partiel au service de l'emploi féminin

Au début des années 80, le taux de chômage des Pays-Bas était l'un des plus élevés de l'OCDE. Le nombre de chômeurs s'élevait à plus de 800 000 personnes, soit 13% de la main d'œuvre. Un nombre équivalent de travailleurs avait été écarté du marché du travail par des mesures d'âges et la

généralisation du statut d'inapte au travail. La "maladie hollandaise" (*dutch disease*) apparaissait dans les manuels d'économie, maladie liée au niveau trop élevé des dépenses publiques (Visser 1998). A la fin des années 90, on parle en revanche du miracle hollandais. Le taux de chômage est inférieur à 3%. L'annexe 1 présente ces évolutions macro-économiques en les comparant avec les évolutions françaises. Comme l'explique Jean (1999), "cette baisse du taux de chômage n'est pas à attribuer à des retraits d'activité. Le nombre très élevé de personnes considérées comme invalides (près de 11% de la population active en 1997) est souvent cité à tort, comme l'une des explications du recul du chômage. Ce chiffre était proportionnellement plus élevé en 1982. Au contraire, il faut noter que, du fait de l'entrée massive des femmes sur le marché du travail, le taux d'activité a nettement augmenté depuis le début des années 80."

Selon Jean (1999) et Visser (1998), ce miracle hollandais est lié aux accords centraux signés à Wassenaar en novembre 1982 par les partenaires sociaux et les pouvoirs publics. Ces accords "politiques" ont été prolongés par une série d'accords décentralisés et contractuels. Ces accords "ont marqué l'acceptation par les syndicats d'une politique de modération salariale (9% de réduction) et de l'abandon de l'indexation des salaires, et la levée par le patronat de son veto à la réduction collective du temps de travail, qui a induit le passage de 40 à 38 heures (5% de réduction) de la durée conventionnelle hebdomadaire du travail, surtout réalisée entre 1983 et 1986 par des jours de congés supplémentaires. Il s'agissait donc d'échanger de la modération salariale contre l'emploi. La compétitivité et la rentabilité des entreprises ont été rétablies, grâce à cette modération des salaires réels et à la dévaluation du florin". (Jean 1999). C'était la voie d'une certaine "redistribution du travail" qui était choisie, voie aujourd'hui envisagée et mise en oeuvre en France.

Comment les partenaires sociaux ont-ils pu négocier un tel pacte social? Nous avons choisi de montrer l'apport de l'analyse en termes d'espaces socio-économiques interdépendants. Nous passerons en revue ces trois espaces et leurs relations.

2. 1. Un espace des relations professionnelles marqué par le consensus

Selon Brunstein (1994), les Pays-Bas sont le pays européen dans lequel la segmentation idéologique des syndicats de patrons et de salariés est la plus poussée. Cependant, cette caractéristique n'a jamais été ressentie comme une difficulté ou un enjeu majeur dans les négociations sociales. Les travaux sur les relations professionnelles aux Pays-Bas mettent l'accent sur le goût du consensus et de la négociation, bien marqué par la "pilarisation" conceptualisée par le politologue Lijphart (1975) : la nécessité d'intégrer le pluralisme a permis de développer une forme de démocratie solide et stable. La société néerlandaise est considérée comme fondée sur différentes entités indépendantes, qui sont ses "piliers" (protestants, catholiques et socialistes), tous ensemble indispensables pour porter la structure nationale.

Simonet (1992 p94) montre comment ce point de vue est à l'œuvre dans les relations professionnelles. " La recherche du consensus est centrale dans la culture des Pays-Bas. Elle se développe selon l'approche dite de la " pilarisation " et de l'accommodation : chaque partenaire est un pilier du système social ou économique qu'il convient de prendre en compte pour éviter toute domination, même celle d'une majorité, et pour construire par l'écoute, l'argumentation et la négociation un compromis raisonnable permettant une réelle coopération. ". Bien que ces piliers ne jouissent plus d'un rôle prédominant dans la société hollandaise, la culture de la politique hollandaise se caractériserait toujours par les " trois C " : consultation, compromis et consensus.

Les pouvoirs publics, les syndicats et les patronats coopèrent ainsi étroitement. Les partenaires sociaux collaborent dans plusieurs Comités, comme la Fondation du travail (StAr), un organisme paritaire de consultation créé 1945, ou le Conseil économique et social (SER), fondé en 1950, instance tripartite officiellement chargée d'une mission de conseil et d'orientation auprès du gouvernement.

L'intervention du gouvernement en faveur d'un nouveau consensus social a été fortement institutionnalisée au sein de ces organismes grâce à la consultation et la négociation collective.

Chaque année, ces Conseils économiques et sociaux réunissent le gouvernement, les patronats et les syndicats pendant deux rounds de négociations, à l'automne et au printemps. Ces contacts formels et informels fréquents, favorisent le consensus sur les sujets principaux (Guélaud 2000).

Tous les parties se considèrent mutuellement comme des représentants légitimes de leurs mandants, ce qui permet une confiance fondamentale entre partenaires. Ce libéralisme social différent de l'approche anglo-saxonne, se manifeste par " un modèle d'organisation sociale qui s'autorégule et n'est donc ni structuré ni réglementé a priori " (Simonet, 1992).

Selon Donnadiou et Dubois (1995), le syndicalisme hollandais peut être caractérisé par le modèle social-démocrate nordique (à rapprocher du modèle " rhénan ") qui attache une grande valeur aux processus de délibération et de négociation démocratiques. Ce modèle se manifeste par des syndicats et des patronats qui sont forts, puissamment organisés et qui négocient beaucoup. " C'est un modèle marqué d'abord par un choix de participation ou de coopération à la gestion de l'économie et de l'entreprise. C'est pourquoi le terme de partenariat est sans doute ce qui le qualifie le mieux. " (Donnadiou et Dubois 1995 p97).

Les accords de Wassenaar " *mother of all accords* " (Visser, 1998) témoignent de la solidité des liens entre les institutions hollandaises. Ils correspondent à un pacte social pour l'emploi associant modération salariale et réduction du temps de travail. Ces accords ont été prolongés à plusieurs reprises : " en 1993, les partenaires sociaux concluent un nouveau pacte social, marquant l'engagement à admettre plus de décentralisation dans les négociations salariales et une flexibilité accrue en échange de la poursuite de la réduction du temps de travail " (Jean 1999).

Le gouvernement a établi en 1996, un nouvel cadre légal concernant le temps de travail, défini dans le " Working Hours Act ". Il différencie deux régimes : d'une part, un régime que l'on peut qualifier de standard fixant essentiellement des minima et maxima constituant des protections pour les salariés, et

d'autre part un régime encadré relevant de la négociation collective. Ce loi favorise donc la flexibilité du travail aux niveaux de la branche et de l'entreprise (Karsten 1997).

Selon Visser (1998), les accords de Wassenaar ont été l'occasion d'initier une nouvelle phase de consensus dans les relations industrielles. Ces accords permis le passage d'un corporatisme "immobile" à un corporatisme "pro-actif". Auparavant, l'Etat jouait un rôle principal, en coopération étroite avec les syndicats et patronats. Les accords de Wassenaar ont permis un rééquilibrage, le gouvernement hollandais choisissant d'abandonner sa position de leader pour redevenir un pilier parmi d'autres. Le gouvernement a privilégié deux objectifs principaux : le développement de l'emploi et la politique de modération salariale, ce qui a permis une baisse des coûts du travail durant la décennie 80.

2. 2. Un espace organisationnel marqué par les sacrifices consentis par les salariés

Pour permettre de maintenir ou d'augmenter la compétitivité des entreprises, les salariés hollandais ont été amenés à accepter certaines contreparties : contribution salariale et horaires aménagés en fonction de la saisonnalité.

L'ensemble des salariés hollandais ont été soumis à un effort de modération salariale continu. Le pouvoir d'achat par salarié a, de 1979 à 1996, progressé de moins de 2% contre 8% en France. Cette différence signifie que, "la société hollandaise aurait plutôt "arbitré" pour davantage d'emploi par la réduction du temps de travail, tandis que la société française aurait plutôt "arbitré" pour le pouvoir d'achat par tête au détriment de l'emploi" (Boulin, Cette, 1997). Ces sacrifices, concernant la modération salariale, illustreraient le modèle hollandais.

Les salariés hollandais ont aussi été soumis à de nouvelles formules de temps de travail. Comme le montre Maruani (2000), les salariés hollandais à temps complet étaient 18,9% en 1996 à travailler le samedi 8,8% le dimanche. Ces proportions s'élevaient respectivement à 36% et 11,7% dans le cas des salariés à temps partiel. Les salariés à temps partiel ont ainsi été soumis à davantage de contraintes concernant les horaires que les salariés à temps complet.

Kayserbruger (1999 p.73) note que ces évolutions (aménagement du temps de travail et modération salariale) se sont développées dans les 90 : "à partir du début de la décennie 90, on assiste aux Pays-Bas, comme dans la majorité des pays européens, au développement d'une politique de flexibilisation des conditions de travail et des structures salariales (individualisation et différenciation). (...) On remarque une accentuation de la décentralisation des négociations au niveau de l'entreprise, permettant la mise en œuvre de solutions sur mesure, entreprise par entreprise. Depuis 1995, les négociations ont été marquées par des tentatives – côté patronal – de flexibilisation de l'organisation du travail (modulation et annualisation) et de poursuite de la politique de modération salariale Pour les salariés, cela s'est traduit par des tentatives de remise en cause des dispositifs d'ETV [6 à 12 jours de congés supplémentaires accordées dans le cadre des accords de Wassenaar], du moins quant à leur utilisation. [Dans les secteurs du transport et du bâtiment], les revendications patronales visant notamment à

revenir sur le nombre d'ATV ou sur le mode de prise de ces jours n'ont pas pu aboutir ; il s'agissait d'utiliser ces jours comme moyen de modulation du temps de travail. ”

Ainsi, selon Kayserbruger (1999), dans le contexte de croissance forte que connaissent aujourd'hui les Pays-Bas, la politique de réduction de temps de travail, engagée depuis 18 ans, pose globalement problème. L'économie hollandaise est confrontée à deux types de handicaps : une sous-capacité de production et une pénurie de personnel. Du coup, de nombreux secteurs ainsi que les PME demandent le retour aux 40 heures. Ce retour en arrière est difficilement envisageable : les salariés qui ont joué le jeu en acceptant une modération salariale, sont aujourd'hui peu favorables à un allongement de la durée du travail. Ils revendiquent en revanche des augmentations salariales. Les négociations s'annoncent difficiles.

Ainsi, même si les relations apparaissent consensuelles, les conflits ne sont pas pour autant inconnus.

2. 3. Un espace domestique caractérisé par une meilleure prise en compte des contraintes familiales

Les modalités de réduction du temps du travail après 1982 ont été la réduction collective (passage de 40 h à 38 h), mais surtout le développement du temps partiel (réduction individuelle du temps de travail), comme le montre le tableau suivant.

Tableau 1. L'emploi à temps partiel aux Pays-Bas

(Source : Maruani 2000 p 81)

	1983	1996
En pourcentage de l'emploi total	21,2	38,1
En pourcentage de l'emploi féminin	50,3	68,5
En pourcentage de l'emploi masculin	6,9	17

Cette montée du temps partiel est à relier à la division sociale et familiale du travail. Wierink (1998 p.41) rappelle que jusqu'au milieu des années 80, les femmes étaient très peu nombreuses à être actives ou à occuper un emploi aux Pays-Bas. Ce n'est qu'à la fin des années 50 que les Pays-Bas ont mis fin aux traditions d'interdiction du travail des femmes mariées dans les emplois publics. A partir de la fin des années 60, les femmes néerlandaises ont cessées d'être licenciées, ou contraintes à la démission au moment de leur mariage. A cette époque, seule une femme sur trois travaillait. Les politiques publiques et les politiques d'entreprises perpétuaient une stricte division sexuelle des rôles entre hommes et femmes.

L'évolution des mentalités est lente mais réelle. En 1968, 68% des Néerlandais étaient défavorables au travail d'une mère de famille si les enfants devaient aller à la crèche. Cette proportion est passé à 44% en 1991. Wierink (1998 p 65) montre comment les mouvements féministes ont profondément fécondé la problématique du temps de travail aux Pays-Bas. " Sous cette influence, la réduction du temps de travail n'apparaît pas seulement sur la scène politico-sociale comme un outil de politique économique mais comme un instrument de transformation de la vie quotidienne et des rapports entre les sexes et les générations. " Selon ce chercheur, dans les années 70, au lieu de faire de l'emploi à plein temps le modèle à atteindre, les mouvement féministes néerlandais ont privilégié le temps partiel, en exigeant une reconnaissance par les hommes du travail domestique.

Le développement du temps partiel aux Pays-Bas à partir des années 80 est ainsi inséparable de l'arrivée des femmes sur le marché du travail. Il a permis une forte remontée du taux d'activité nationale. L'entrée des femmes sur le marché du travail s'est alors effectuée pour l'essentiel sur la base du temps partiel. Cette évolution fait du temps partiel aux Pays-Bas un choix volontaire. Trois particularités hollandaises contribuerait à cette préférence des femmes hollandaises pour le temps partiel (Entreprise et carrières 1997) :

- l'opinion dominante selon laquelle il faut assurer soi-même l'éducation des enfants, et non la confier à des tiers.
- le faible nombre de crèches aux Pays-Bas (quand 5% des enfants hollandais de moins de quatre ans étaient pris en charge à l'extérieur du domicile en 1990, ils étaient 25% en Belgique).
- la fiscalité décourageante pour un ménage travaillant à temps plein ; il vaut donc mieux chercher un salaire d'appoint, moins imposé.

Au niveau des ménages, le revenu complémentaire apporté par le travail féminin a permis de mieux accepter la faible hausse du revenu principal. Le gel des rémunérations des salariés à temps plein a ainsi favorisé la recherche d'un revenu complémentaire pour maintenir le niveau de vie familial. "En somme, le pouvoir d'achat a progressé en partie grâce au travail des femmes. Au niveau de l'économie, le dynamisme de l'emploi a compensé l'atonie des salaires, évitant une chute de la consommation ". (Jean 1999)

On peut enfin effectuer trois remarques pour montrer le caractère " choisi " du temps partiel aux Pays-Bas.

D'une part, le temps partiel ne peut pas être assimilé à un temps " subi " par le salarié. Ainsi, selon Aubry et alii (1999 p 207) qui citent les enquêtes Eurostat réalisées en 1995, "le pourcentage de salariés à temps partiel qui préféreraient une emploi à temps plein mais qui n'ont pu en trouver serait de 37% en France contre 6% aux Pays-Bas. Les Pays-Bas seraient donc à la fois le pays industrialisé dans lequel le travail à temps partiel est le plus développé et celui dans lequel il serait le moins subi, le plus choisi ou dont on se satisfait le mieux ! "

D'autre part, les Pays-Bas sont le seul pays européen où la proportion d'hommes à temps partiel est relativement conséquente (17% en 1996).

Enfin, concernant l'évolution des formes d'emplois occupées, selon Aubry et alii (1999, p209), "une des caractéristiques fortes du travail à temps partiel aux Pays-Bas est sa diffusion sur l'ensemble de l'éventail des qualifications parmi les femmes, si l'on excepte les positions de " top management " " qui ne ressortent d'ailleurs pas clairement dans les statistiques. ". Selon Karsten (1997), le statut du travailleur féminin à temps partiel est identique à celui de travailleur féminin à temps plein en terme de rémunération, de qualification et de niveau d'emplois occupés.

Il est à noter que cette caractéristique "choisie " du temps partiel n'a été obtenue que suite à une politique volontariste des pouvoirs publics et des organisations syndicales et patronales (Wierink 1998, Karsten 1997).

On peut cependant noter qu'à partir de 1994, la proportion de femmes désirant augmenter leur nombre d'heures hebdomadaires augmente. L'heure est ainsi au développement temps partiel long. En 1995, le Ministre des Affaires sociales et de l'Emploi a mis en place une commission multipartite chargée d'élaborer plusieurs scénarios d'avenir de répartition du travail payé et non payé. Le scénario dit de la " combinaison " a été retenu comme le meilleur scénario pour la cohésion sociale par la Commission, et le plus compatible avec la culture néerlandaise et les mentalités. Ce scénario implique de la part des pouvoirs publics la stimulation d'emplois à temps partiel long, pour tous quel que soit le sexe et le niveau de fonction, pour favoriser un partage égal des tâches ménagères et familiales entre les deux partenaires et de favoriser des investissements professionnels équivalents (Wierink 1998, Meda, 2000) Suite aux travaux de cette Commission, le nouvel cadre légal concernant le temps de travail, " Working Hours Act ", voté en 1996, a introduit une innovation : " il intègre dans les processus d'organisation du temps de travail pour une entreprise, la nécessité de tenir compte des responsabilités des salariés, extérieures à leur travail, de toute nature, à caractère familial ou non, sauf empêchement majeur de l'entreprise. Derrière ces responsabilités autre que professionnelles, on entend tout aussi bien les charges familiales du salarié que ses éventuels engagements associatifs. " (Wierink 1998 p.62). La demande de flexibilité des entreprises doit être équilibrée ou compensée par la demande de souplesse des salariés.

Les Pays-Bas sont ainsi en train de devenir une " société du temps partiel " où hommes et femmes développent des investissements professionnels qui commencent à se ressembler et où la répartition des tâches familiales et domestiques est en train de devenir plus égalitaire, sur le modèle des pays scandinaves.

Cette analyse montre l'importance de prendre en compte l'articulation entre temps de travail et temps familial dans les politiques d'aménagement des temps de travail (Gauvain et Jacot 1999, Hantrais et Letablier 1995, 1997).

3. La France : une négociation conflictuelle sur le temps de travail

Les années 80 ont vu en France le développement de la négociation d'entreprise (suite aux lois Auroux de 1982), négociations qui ont permis le développement à l'initiative le plus souvent patronale de l'aménagement du temps de travail et de la flexibilité. Au début des années 90, on a pu constater un retour du temps de travail au service de l'emploi (Alis 1999).

Alors que la précédente majorité avait fait du développement du temps partiel un axe majeur de sa politique d'emploi, le nouveau gouvernement mis en place après la dissolution de 1997 a choisi de généraliser la réduction collective du temps de travail à 35 heures par semaine par la loi Aubry I du 13 juin 1998 et la loi Aubry II du 19 janvier 2000.

La deuxième loi (dite Aubry II) sur les 35 heures votée le 19 janvier 2000 a fixé dans le détail les modalités de ce passage et règle de nombreux points litigieux : temps de travail des cadres, impact sur le SMIC, contingentement et majoration des heures supplémentaires, etc. L'ensemble législatif (lois, décrets, circulaires) s'avère très complexe pour le directeur des ressources humaines ou le chef d'entreprise : le texte de loi comprend 37 articles, les décrets et la circulaire d'application sont très fournis.

Ainsi, comme l'écrit Hautefort (2000 p1), "le passage aux 35 heures constitue l'une des plus grandes (sinon la plus grande) réforme(s) du droit du travail français sur les cinquante dernières années. En effet, par la méthode qui a été choisie, soit une législation en deux étapes, la deuxième devant tenir compte des négociations suscitées par la première, le législateur est parvenu à une réforme qui non seulement affecte pratiquement la moitié du Code du travail, mais surtout opère un profond bouleversement dans les méthodes et habitudes de travail. "

Ce qui frappe l'observateur quant aux modalités de cette réforme est le poids de l'Etat (bien marqué par la longueur et le détail des textes), et la difficulté à trouver un terrain d'entente entre partenaires sociaux. Là encore, un cadre d'analyse sociétale s'avère utile pour comprendre la genèse et les modalités de cette réforme.

3. 1. Un espace des relations professionnelles marqué par des relations sociales conflictuelles et le primat de l'intervention étatique

Selon Simonet (1992 p41), la France se caractérise par un système de relations sociales conflictuel, légaliste et centralisé. Ce modèle "repose sur une tradition d'affrontements entre un patronat majoritairement autocrate et de droit divin et un syndicalisme longtemps majoritairement révolutionnaire. Le conflit prédomine par rapport à la négociation (...) Patronat et syndicats ne se reconnaissent pas de légitimité mutuelle et s'affrontent dans une logique de lutte des classes "

Les syndicats, autorisé tardivement en France par la loi Waldeck-Rousseau (1884), sont nombreux, parce que divisés sur des bases idéologiques, plus militants, face à des employeurs eux-mêmes individualistes et peu organisés en fédérations. Au niveau numérique, la crise du syndicalisme est patente (Amadiou 1999, Adam 2000). Sur la question du temps de travail, les positions des centrales syndicales apparaissent très divergentes (Freysinet 1997). Cette crise du syndicalisme et ces divergences concernent aussi le mouvement patronal.

Confrontés à cette faiblesse des mouvements patronaux et syndicaux, l'Etat français occupe une place à part, bien mise en évidence par Rojot (1989 p2489). " L'Etat joue un double rôle. C'est lui qui codifie les règles qui vont régir les rapports entre les employeurs, les salariés et leurs organisations ; et ces règles peuvent être de deux types : normatives ou substantives. Dans le premier cas, l'Etat établit des règles de forme, c'est-à-dire le type de rapport qui correspond à l'ordre public social (réglementation de la négociation collective, de la grève, etc.). Dans le deuxième cas, il établit des règles de contenu, (...) Par exemple (...) l'Etat détermine autoritairement ce que doivent être les conditions de travail et les rémunérations des salariés du secteur privé. Dans son second rôle, l'Etat veille à l'application des règles. Or le système français se caractérise par trois aspects :

- en premier lieu, l'abondance des règles de toute nature, substantives et normatives : le code du travail et le corps de jurisprudence sociale croissent d'année en année ;
- en deuxième lieu, l'importance dans le système français de la place dévolue aux règles substantives d'origine étatique par rapport aux autres règles normatives. Ce qui dans de nombreux cas résulterait des relations entre acteurs sociaux (dans le cadre de règles normatives) est en France fixé par des règles substantives décidées par l'Etat . Ainsi le salaire minimum, la rémunération et le taux des heures supplémentaires, la durée des congés payés.
- en troisième lieu, la complexité de l'application de ces règles. "

Cette analyse de Rojot s'avère d'une singulière actualité au moment du vote de la loi Aubry II sur les 35 heures. La complexité des lois Aubry (particulièrement de la loi Aubry II) est bien soulignée par le juriste Favennec (1999).

On peut cependant noter le renouveau de la négociation d'entreprise et de branche lié aux lois Aubry. Les pouvoirs publics ont choisi de favoriser la négociation collective. La loi Aubry I du 13 juin 1998 prévoyait en effet explicitement de s'appuyer sur la négociation qu'elle favorisait par un dispositif incitatif, comme en témoignent les articles 2 et 3 (qui portaient sur la négociation d'entreprise) et l'article 13 (qui portait sur la préparation de la deuxième loi). " C'est donc un schéma inédit concernant les relations entre la loi et la négociation collective qui est expérimenté : la loi précède et active la négociation censée inspirer et informer l'élaboration d'une seconde étape législative. " (Boisard 1999 p174).

Deux dispositifs étaient disponibles (et le restent encore aujourd'hui pour les entreprises moins de 20 salariés) : -10 % de temps de travail, + 6% d'embauche ou -15% de temps de travail, + 9%

d'embauche. Ces dispositifs existent en deux volets : offensif (création d'emplois) et défensif (sauvegarde d'emplois).

L'attribution de l'aide repose sur deux conditions :

- la signature d'un accord avec un ou plusieurs syndicats présents dans l'entreprise,
- le conventionnement de l'accord par les pouvoirs publics (signature d'une convention avec la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle - DDTEFP).

Ces dispositifs incitatifs mis en place par l'Etat, qui permettent d'anticiper la loi et de bénéficier d'aides publiques sous formes d'exonérations de charges à condition de signer un accord d'entreprise (signé avec le délégué syndical, ou en cas d'absence de délégué syndical, avec un salarié mandaté par un syndicat) ont connu un succès certain. 26 600 accords ont ainsi été conclus entre le vote de la loi Aubry I le 13 juin 1998 et la date du 8 mars 2000.

Tableau 2. les accords 35 heures entre le 13 juin 1998 et le 8 mars 2000

	Total des accords	Accords sollicitant l'aide financière (*)	Accords d'entreprises éligibles, qui ne sollicitent pas d'aide	Accords d'entreprises non éligibles (**)
Emplois créés ou préservés	175 028	129 531	26 677	18 820
Effectif concerné	3 008 439	1 659 173	752 128	597 139
Nombre d'accords	26 618	25 304	1 307	6

(*) RTT < 10%, 6% ou plus d'emplois créés ou préservés

(**) en raison du caractère de monopole ou des concours prépondérant de l'Etat

La négociation collective de branche s'est aussi développée. 132 accords de branche sur les 35 heures ont été conclus. 120 accords ont été étendus regroupant près de 10 millions de salariés. 20% des entreprises ont accédé aux aides incitatives par application directe d'un accord de branche. C'est une accélération de la négociation collective sans précédent. L'impact des lois Aubry I et II sur le dialogue social doit être ici souligné.

Mais ce bilan doit être selon nous relativisé : ce bilan a été obtenu alors que les aides étaient maximales. La France compte 80 000 entreprises de plus de 20 salariés. Il reste donc plus de 50 000 entreprises qui devraient passer à 35 heures dans des conditions économiques difficiles (baisse des aides) et dans un climat social tendu. La montée des conflits au printemps 2000 illustre ce point de vue.

3. 2. Un espace organisationnel marqué par la recherche de l'échange aménagement contre réduction du temps de travail

Comme aux Pays-Bas, l'acceptation du principe même de réduction du temps de travail au service de l'emploi a amené les salariés français à consentir certaines contreparties : aménagements des horaires et contribution salariale.

Les statistiques du Ministère du Travail montrent ces deux phénomènes à l'œuvre.

L'annualisation et l'augmentation de la durée d'utilisation des équipements (industrie) et de l'amplitude d'ouverture (services) restent bien les modalités privilégiées d'aménagement du temps de travail "échangées" contre la réduction du temps de travail.

Tableau 3. Les gains d'efficacité économique

(analyse sur les 4076 accords Aubry signés au 30 avril 1999 -DARES 1999)

Variations en fonction des fluctuations d'activité	48,7%
Augmentation de la durée d'utilisation des équipements	18,7%
Augmentation de l'amplitude d'ouverture	21%

De même, la modération salariale est de rigueur dans une majorité d'accords. 65% des salariés concernés par les conventions bénéficient tous du maintien intégral de leur salaire puis connaissent une modération temporaire sous forme d'augmentation moindre ou de gel.

Tableau 4. Impacts sur les rémunérations dans les accords conventionnés

(analyse sur les 4076 accords Aubry signés au 30 avril 1999 -DARES 1999)

Evolution prévue des salaires	Modération salariale	Rien de prévu	Total
Compensation immédiate	65	19,1	84,1
Compensation intégrale pour tous	5,6	0,5	6,1
Compensation partielle pour tous	5	4,5	9,5
Pas de compensation	0,2	0,1	0,3
Total	75,8	24,2	100

Cet échange au niveau micro-économique n'est pas toujours gagné. L'acceptation de la modération salariale et de la flexibilité des horaires n'est pas acquise parmi les syndicats et de nombreux responsables politiques. Réciproquement, l'acceptation du principe même de réduction collective du temps de travail n'est pas acquis par le MEDEF qui continue à plaider pour une révision des lois Aubry I et II.

3. 3. Un espace domestique caractérisé par le développement de l'emploi féminin à temps plein

L'aménagement et la réduction du temps de travail influencent aussi les rôles familiaux et sociaux. La France connaît un taux d'emploi féminin élevé. Selon les sociologues Maruani et Reynaud (1993 p24) : " Dans la France des années 90, le modèle dominant [de l'activité féminine] n'est plus celui du choix (travail ou famille) ni celui de l'alternance (travailler s'arrêter retravailler), mais celui du cumul : pour une mère de deux enfants, il est désormais devenu normal de travailler alors qu'il y a trente ans, il était tout aussi normal de s'arrêter dès la première naissance."

Tableau 5. Evolution des taux d'activité féminins en France de 1954 à 1990

(Source Maruani et Reynaud 1993 p 24)

	1954	1975	1990
15 – 24 ans	51%	45%	34%
25 – 54 ans	43%	55%	73%
55 – 64 ans	38%	36%	31%
65 ans et plus	13%	6%	2%

Loin de favoriser une meilleure prise en compte des contraintes familiales, le développement de l'aménagement du temps de travail s'était fait dans les années 80 dans une logique de compétitivité au détriment de la qualité de vie des salariés (travail le soir, le week-end, développement de la modulation annualisation avec des délais de prévenance courts).

Le développement significatif du temps partiel que la France a connu de 1992 à 1999 s'est fait au détriment, au moins en partie, de la qualité de vie des salariés concernés. Le temps partiel est ainsi passé de 12% à 18% de l'emploi total durant cette période, mais la proportion des salariés à temps partiel qui souhaitent travailler davantage est passée de 32% en mars 1991 à 43 % en mars 1997. Dans le secteur privé, le temps partiel est bien souvent choisi par l'employeur pour s'adapter à la saisonnalité de la demande (travail le soir, le samedi, le dimanche) et cette flexibilité peut se heurter à la volonté des salariés de mieux équilibrer vie professionnelle et vie familiale.

Maruani (2000 p107) dénonce la montée du temps partiel en France : " Au bout de vingt ans de croissance continue de l'activité féminine, l'essor du travail à temps partiel a fait régresser le mouvement d'homogénéisation des comportements d'activité féminins et masculins. Il contribue à institutionnaliser un " mode d'emploi féminin " et à généraliser " l'activité réduite ". Dans le meilleur des cas, lorsqu'il est choisi, il prolonge la discontinuité des cycles de vie professionnelles des femmes par des périodes de retrait partiel de l'activité. Dans la pire des situations, quand il est subi, il repousse

une partie des femmes vers le sous-emploi et la pauvreté. En tout état de cause, il est devenu la figure emblématique de la division sexuelle du marché du travail. ”

Dans cette perspective, la loi des 35 heures peut favoriser l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, en évitant le coupure entre les hommes à temps plein et les femmes à temps partiel et en freinant le développement du temps partiel subi. De nombreuses dispositions des lois Aubry I et II vont d'ailleurs dans ce sens.

Meda (1999a et b) poursuit cette analyse et valorise l'apport de la réduction du temps de travail à une nouvelle répartition des rôles sociaux et familiaux et à une diminution de la place du travail dans la société (et pas seulement de son temps). Cet auteur souligne à cet égard l'intérêt se s'inspirer des exemples hollandais et scandinaves. “ Réduire la place du travail signifie deux choses : d'abord que des contraintes soient imposées à l'entreprise, de l'extérieur, dans sa démarche de réduction et de réorganisation (...) Stipuler, comme les accords de branche ou la loi néerlandaise sur les temps que de la place doit être libérée pour d'autres usages du temps, c'est faire soudainement rentrer dans l'entreprise les autres dimensions de la vie sociale, c'est exiger d'elle que la norme d'emploi soit aussi formatée, de l'extérieur, par les autres vies du salarié. Telle est la seconde signification d'une réduction de la place du travail : réduire cette place, c'est reconnaître qu'il existe d'autres usages du temps, d'autres impératifs sociaux, d'autres sources de bien-être social et de richesse, pour la collectivité et les individus, que la production recensée par le PIB. ” (Meda 1999a p255).

Nous ne disposons pas d'un recul suffisant pour vérifier les impacts des politiques de réduction du temps de travail en France sur les conditions de vie. Ces impacts risquent en tout état de cause d'être contrastés selon les types d'organisations et de métiers.

Ainsi, le cadre d'analyse sociétale constitué des trois espaces préalablement définis (relations professionnelles, organisationnel et domestique) apportent des éléments d'information féconds pour mieux comprendre la genèse et les modalités des politiques françaises sur le temps de travail et pouvoir les comparer avec le cas hollandais.

Conclusion : pour le développement de l'analyse sociétale

Les politiques de réduction du temps de travail gagnent à être analysées en profondeur à l'aide de l'analyse sociétale. De telles grilles d'analyses permettent de comprendre en profondeur les rapports salariaux et organisationnelles entre pays.

Comme le notent Gadrey et alii (1998), " ce qui importe dans cette analyse sociétale, c'est la relative cohérence d'un système dont les paramètres sont interdépendants, de sorte que si ce modèle se transforme, ou s'il entre en crise, les diverses dimensions seront simultanément affectées ". Les recherches devraient ainsi concerner les trois espaces d'analyse que nous avons mis en évidence : espace des relations professionnelles, espace organisationnel et espace domestique. Les recherches devraient souligner leur interdépendance. Le cas hollandais montre l'importance de prendre en compte l'espace domestique dans l'analyse du développement de la réduction du temps de travail. Le cas français, lui, nous semble particulièrement intéressant dans la mesure où le système se transforme sans que l'on puisse bien anticiper les résultats des évolutions en cours : amélioration ou dégradation des conditions de travail et de vie, de la compétitivité des entreprises, du dialogue social ?

Au niveau théorique et méthodologique, nous n'avons qu'effleurer les potentialités offertes par l'analyse sociétale. Cette première étude devrait être prolongée ultérieurement dans une perspective interdisciplinaire liant économistes, sociologues et gestionnaires (Michon et Segrestin 1990). Cette socio-économie comparée est selon nous indispensable pour comprendre les impacts des politiques de réduction du temps de travail en Europe. Cependant, de telles méthodologies sont lourdes à mettre en œuvre et gagnent à être effectuée en équipe (cf les recherches de Gadrey et alii 1998, Baret et alii 1998).

Au niveau pratique, de telles analyses sont fécondes pour les acteurs sociaux car elles permettent de mieux comparer les règles juridiques et contractuelles des différents pays industrialisés. A cet égard, les travaux lancés par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail apportent des éclairages utiles sur les politiques d'entreprises. Ces travaux enrichissent les débats actuels. Ils invitent les directeurs des ressources humaines à mieux prendre en compte les particularités locales avant d'agir. Il ne s'agit pas seulement d'une compréhension rapide de quelques éléments sur la " masculinité/ féminité ", " l'individualisme / collectivisme ", le " contrôle de l'incertitude " ou la " distance hiérarchique " des cultures nationales. Il s'agit d'analyses en profondeur sur les rôles sociaux et familiaux, le système de relations professionnelles et l'organisation des entreprises. Cette analyse sociétale fournit des clés de lecture pour les directeurs de ressources humaines soucieux de satisfaire leurs rôles " d'agent de changement ", de " champion des salariés ", " d'expert administratif " et de " partenaire d'affaires " (Ulrich 1997). Nous partageons le point de vue de d'Iribarne (1993 p15) selon lequel: " quand on rencontre des résistances "absurdes " aux plans les mieux conçus, on peut, à mieux les comprendre, échapper à l'impression douloureuse d'être confronté

à l'irrationalité constitutive des passions humaines. Et quand on saisit enfin ce qui anime "ces gens-là", des voies s'ouvrent à l'action".

L'analyse des pratiques des entreprises hollandaises nous apparaît enfin utile pour inspirer dans les firmes françaises et européennes des modes d'organisation qui tiennent compte à la fois des besoins des entreprises et des souhaits des salariés, bien adaptés aux modes de vie et aux rôles sociaux et familiaux. Karsten (2000) propose et développe à cet égard le concept de "chronomanagement".

Bibliographie

Adam G., *Les relations sociales année zéro*, Bayard Editions, 2000.

Alis, D. "Cinq entreprises face au 35 heures : de la théorie à la pratique", *Revue Française de Gestion*, novembre - décembre 1999.

Amadiou J.F., *Organisation et travail : coopération, conflit et marchandage*, collection ressources Humaines, Editions Vuibert, 1993.

Amadiou J.F., *les syndicats en miettes*, Editions du seuil, 1999.

Aubry E., Cette G., Lahéra F., Wierink M., "Temps partiel choisi aux Pays Bas" in *Le temps partiel en France* (G. Cette), Rapport du CAE, Conseil d'Analyse Economique, La documentation Française, 1999.

Baret C., Gadrey J., Gallouj C., "le temps de travail dans la grande distribution alimentaire en France, Allemagne, Grande-Bretagne", *Travail et Emploi* n°74, 1998.

Barrère-Maurisson M. A., *La division familiale du travail : la vie en double* ; PUF, 1992.

Boisard P., "Les horaires de travail dans les pays de l'Union européenne" CEE, Centre d'Etudes de l'Emploi 4 pages n°12, 1996a.

Boisard P., "L'aménagement du temps de travail dans l'Union européenne" CEE, Centre d'Etudes de l'Emploi 4 pages n°13, 1996b.

Boisard P., "L'aménagement du temps de travail, une nouvelle négociation à inventer" in *Réduction du temps de travail : Que faut-il croire ?* (Dir. J.P. Chanteau et D. Clerc), Editions Syros, 1999.

Boudon R., Bourricaud F., "Culturalisme et culture" in *Dictionnaire critique de la sociologie*, 2^{ème} édition, 1986.

Boulin, J.Y. et Cette G., "Réduire la durée du travail : l'exemple des Pays-Bas", *Futuribles*, n° 222, juillet - août 1997.

Brunstein, I. (Ed.), *Human Resource Management in Western Europe*, De Gruyter, 1995.

Cazal D., "les nouvelles formes de l'emploi en Europe", *Sciences Humaines* n°69, février 1997.

Cette G. et Taddei D., *Réduire la durée du travail : de la théorie à la pratique*, Le livre de Poche références, 1997.

CSERC, Conseil supérieur de l'emploi, des revenus et des coûts, *Durées du travail et emplois*, La Documentation Française, 1998.

Donnadieu, G., Dubois, J. *Réguler le social dans l'entreprise. Crise ou mutation des relations sociales ?* Editions Liaisons, 1995

Entreprise et Carrières, “ Temps partiel : des femmes sous influence ” in “ Pays-Bas : un modèle en sursis ”, n°407, 28 octobre - 3 novembre 1997.

Favennec F. ., “ La réforme Aubry ou l'art législatif en péril. Le point de vue du juriste ”. in *Les 35 heures : une approche critique*, (P. Fabra, P. Artus, B. Brunhes , B. Collomb, F. Favennec, P. Lemoine), Economica, 1999.

Freyssinet J., *Le temps de travail en miettes*, Editions de l'Atelier, 1997.

Freyssinet J. “ les liens entre les politiques du temps de travail et l'emploi : l'expérience française ” in *Travail - Activité - Emploi : une comparaison France – Allemagne*, Cahier Travail et Emploi, La Documentation Française, Mars 1999.

Gadrey J., Jany-Catrice F., Ribault T., “ Une approche sociétale du travail à temps partiel : le cas du Commerce de détail au Japon et en France, in “ les frontières du temps de travail ”, 6ème journée d'études du CLERSE –IFRESI, 5 juin 1998.

Gauvin A, Jacot H. (coord.) *Temps de travail, temps sociaux, pour une approche globale*, Editions Liaisons 1999.

Guéland, C. “ Pays-Bas: le dialogue malgré tout ”, *Enjeux - Les Echos*, Mars 2000, n° 156

Hantrais L. Letablier M.T., “ La relation emploi-famille. Une comparaison des modes d'ajustement en Europe ”, CEE, Centre d'Etudes de l'Emploi, dossier n°6 , 1995.

Hantrais L. Letablier M.T., “ Familles, travail et politiques familiales en Europe ”, CEE, Centre d'Etudes de l'Emploi, cahier n°35, 1997.

Hautefort M. “ Avant propos ” IN *LAMY SOCIAL “ 35 heures : loi Aubry II, Décrets, circulaire ”*, numéro spécial hors série, Mars 2000.

d'Iribarne, P. *La logique de l'honneur. Gestion des entreprises et traditions nationales*, Editions du seuil, 1993 [Première édition 1989]

Jean, S. “Emploi : les enseignements de l'expérience néerlandaise ”, *Etude DARES*, Ministère du Travail, 1999 [repris dans la revue *Partage*, n°140, mars – avril 2000].

Karsten, L., “The persistency of reduced work time ” , *Bulletin Nederlandse Arbeidersbeweging n° 40*, 1996

Karsten, L., “ Industrial relations in the Netherlands 1945 – 1996 : the Rhenisch-Delta model and the working time issue ” , *New Zealand journal of industrial relations*, 1997

Karsten, L., “ The European working time directive and its effects on flexibility within organisations : a British – Dutch analysis ”, *ISIDA conference Palermo*, 2000

Kayserbruger D. (dir.), Bernard Brunhes Consultants, *Le temps de travail de ceux qui ne le comptent pas : l'exemple des autres pays : Pays-Bas, Allemagne, Grande-Bretagne, Etats-Unis, Espagne*, les éditions d'organisation, 1999.

Layard R., Nickell S. et Jackman RE, *Unemployment, Macro economic Performance and the Labour Market*, Oxford University Press, 1991.

- Lijphart A., *The Politics of accommodation, Pluralism and democracy in the Netherlands*, University of California Press, 1975.
- Livian Y.F., “ Du bon usage des comparaisons internationales ”, *Personnel* n°337, novembre – décembre 1992.
- Maruani M. *Travail et Emploi des femmes*, Editions La Découverte, Collection Repère n°287, 2000.
- Maurice M., Sellier F., Silvestre J.J., *Politiques d’Education et organisation industrielle en France et en Allemagne*, PUF, 1982.
- Maurice M. “ Méthode comparative et analyse sociétale : les implications théoriques des comparaisons internationales ”, *Sociologie du travail*, Vol.. 31, n°2, 1989.
- Meda D., *Qu’est-ce que la richesse ?* éditions Alto-Aubier 1999a.
- Meda D., “ Une occasion de changer de société ”, *Le Monde*, 15 septembre 1999b.
- Meda D., “ Les femmes peuvent-elles changer la place du travail dans la vie ? ”, *Droit Social*, Mai 2000.
- Michon F., Segrestin D. (dir.), *L’emploi, l’entreprise, la société : Débats Economie – Sociologie*, Economica, 1990.
- Rojot J. “ Relations industrielles ” in *Encyclopédie de Gestion*, (dir. Y. Simon et P. Joffre), 1^{ère} édition, 1989.
- Scherrer V. *La France paresseuse*, Points Actuels, Seuil 1992.
- Segrestin D., “ Compte-rendu de *La Logique de l’honneur* ”, *Revue Française de Sociologie*, vol. XXXI, n°4, 1990.
- Simonet, J. *Pratiques du management en Europe. Gérer les différences au quotidien*, Les éditions d’organisation, 1992.
- Ulrich D., *Human Resource Champions*, Harvard Business School Press, 1997.
- Visser, J. “ Two cheers for corporatism, one for the market : industrial relations, wage moderation and job growth in the Netherlands ” *British Journal of Industrial Relations*, June 1998.
- Wierink M. “ Temps de travail aux Pays-Bas : la voix des femmes ”, *Futuribles* novembre 1998.

Annexe 1. Evolution de quelques variables macro-économiques en France et aux Pays-Bas
(source Aubry et alii 1999 p212)

	Pays-Bas	France
Taux de chômage (en % de la population active)		
1982	8,5	8,0
1983	11,0	8,3
1997	5,6	12,4
Durée annuelle du travail des salariés (y compris temps partiel, en heures)		
1982	1 552	1 567
1997	1 365	1 539
Evolution de 1982 à 1997 (en %)	- 12	- 1,8
Croissance de la population active de 1982 à 1997 (en %)	22,3	7,5
Croissance de l'emploi de l'ensemble de l'économie de 1982 à 1997 (en %)	26,2	2,4
Croissance de la productivité par tête, sur l'ensemble de l'Economie, de 1982 à 1997 (en %)	18,4	30,6
Croissance du volume du produit intérieur brut de 1982 à 1997 (en %)	49,4	33,6
Croissance de la rémunération réelle par salarié (secteur des entreprises) de 1982 à 1997 (en %)	8,3	16,9
Travail à temps partiel (en % de l'emploi total)		
1982	19,8	9,1
1996	36,5	16
Effectifs travaillant moins de 30 heures par semaine (en % de l'emploi total)		
1983	18,5	8,9
1997	29,1	15,5
Taux d'activité des femmes (en % de la population âgée de 15 à 64 ans)		
1983	40,2	55,6
1997	61,3	60,1