

LES COMPARAISONS INTERNATIONALES DES TEMPS DE TRAVAIL : APPORTS, PORTEES, LIMITES

Michel Lallement *

Prétendre rendre compte du temps de travail d'un point de vue comparatif relève certainement de la gageure. A suivre en effet les préconisations méthodologiques des chercheurs du LEST (Maurice, 1989), il n'y a guère d'intérêt à comparer terme à terme un objet réputé similaire dans différents espaces nationaux. C'est pourtant une telle démarche qui est couramment utilisée par de nombreux instituts d'étude (tels ceux de l'OCDE ou de la Communauté européenne) mais aussi par les chercheurs qui, renonçant aux comparaisons limitées à quelques pays, tentent d'embrasser dans un même mouvement les multiples réalités du temps de travail à l'échelle internationale. A vrai dire, la stratégie comparative n'est pas sans ambivalence ni contradiction : elle oscille sans cesse, en effet, entre raison (n'est-ce pas là la démarche sociologique par excellence, comme l'ont soutenu aussi bien E. Durkheim que M. Weber ?) et trahison (risque d'occultation des idiosyncraties nationales, ignorance possible de la spécificité des découpages institutionnels propres à chaque pays...) (Lallement, 1999a). Le travail comparatif est d'autant plus risqué sur le plan méthodologique que l'on multiplie les espaces de référence. Lorsque le niveau d'observation s'élève ainsi, seule la comparaison d'indicateurs synthétiques (tels ceux qui concernent le temps de travail) devient possible.

Pour éviter à la fois les travers d'un comparatisme quantitatif naïf et les apories du relativisme absolu, J. Affichard et *al.* (1998) suggèrent de contextualiser les données en s'intéressant aux caractéristiques institutionnelles des domaines étudiés. Ils proposent plus précisément d'observer avec attention les modes de construction des catégories statistiques utilisées, de veiller aux pièges de la traduction linguistique des notions manipulées et d'être attentif aux principales dispositions juridiques qui encadrent l'objet étudié. C'est dans un tel esprit, mais en laissant délibérément de côté la question de la régulation ^{1[1]}, que nous ouvrirons la

* CNAM, Paris.

^{1[1]} . Cette dimension est traitée dans la contribution de J.-Y. Boulin au présent ouvrage. A ce propos, voir également Anxo et O'Reilly (2000). Nous n'aborderons pas non plus la dimension proprement économique du temps de travail. Pour une analyse comparative des

discussion. Nous nous intéresserons ensuite aux principaux résultats qu'il est possible de mettre en évidence à l'examen des indicateurs relatifs au temps de travail dans les pays de l'Union européenne. Dans une dernière section, nous tenterons de dépasser le stade de la confrontation entre indicateurs pour montrer (à l'aide du cas du temps partiel notamment) tout l'intérêt de décrypter, par delà les seules données quantitatives, les linéaments de quelques configurations sociétales spécifiques.

I. I. L'objectivation du temps de travail

La condition minimale afin d'opérer une comparaison internationale consiste à définir au préalable l'objet et, plus encore, à le construire. Dans le cas du temps de travail, comme dans bien d'autres d'ailleurs, les difficultés méthodologies liées à cette étape première sont nombreuses. En témoigne d'emblée la multiplicité d'indicateurs, d'intérêts variés, qu'il est possible de confronter : durée légale, durée conventionnelle, durée offerte, durée habituelle, durée effectivement travaillée, durée rémunérée, durée d'ouverture de l'établissement, durée de la vie active, etc. Chacun de ces indicateurs n'a de sens en fait qu'en fonction du type de questionnement que l'on souhaite privilégier.

Commençons par le cas de la norme légale de temps de travail, soit les 35 heures aujourd'hui en France. Cette norme est en fait inexistante dans de nombreux pays et, même lorsqu'elle existe, elle est souvent datée et elle sert davantage de référence pour le calcul des salaires, des heures supplémentaires, du chômage partiel, du temps partiel, pour la construction d'accords et de compromis dérogatoires... que de norme contraignante *stricto sensu* (Michon, 1999). Il est donc délicat, pour ne pas dire peu pertinent, de vouloir comparer terme à terme ce type d'indicateur. Mais, outre le fait qu'un changement de norme légale n'est pas heureusement sans effets sur les pratiques (ainsi qu'en témoignent les premiers bilan des lois Aubry en France), il convient de reconnaître que l'existence, la production et les formes d'usage d'une telle norme peuvent être d'excellents révélateurs des modes de régulation et d'implication politique de l'Etat dans le champ des relations de travail : quoi de commun, en effet, entre la politique volontariste actuelle de l'Etat français et la situation anglaise ? En Grande-Bretagne, en effet, ce n'est que récemment qu'a été adoptée la directive européenne sur la 48 heures

relations entre temps de travail, revenu national, productivité et partage de la valeur ajoutée, cf. Lehndorff (1998, p. 575 et suiv.).

hebdomadaires. Le tableau brossé par G. Bosch en 1997 montre plus généralement combien, sur la plan légal, les situations sont variées : existence d'une durée légale hebdomadaire en Belgique, Finlande, France, Japon, Espagne, d'accords conventionnels sur ce même objet au Danemark, en Allemagne, en Italie, en Suisse et au Royaume-Uni. Les périodes de référence pour les calculs sont également multiples (ils varient entre trois semaines et l'année voire plus) et les limitations ne font pas plus exception même si des barrières communes s'imposent (9 à 10 heures par jour en règle générale, 45 à 48 heures par semaine, le Royaume-Uni ayant été longtemps le seul à ne pas introduire de limites). Ajoutons, enfin, dans un esprit durkheimien, que l'énoncé de la norme légale n'est pas sans refléter certaines conceptions communes du temps : celles qui font, par exemple, qu'à un moment donné de leurs histoires, les sociétés industrielles ont adopté une référence hebdomadaire pour normer collectivement les activités productives.

Le second indicateur couramment utilisé est la durée conventionnelle de la branche, de la région, de l'entreprise ou de l'établissement. Cet indicateur définit des horaires collectifs négociés, norme qui ne s'applique ni aux non salariés, ni aux travailleurs à temps partiel ni, enfin, aux travailleurs précaires lorsque ceux-ci ne sont pas en activité. Cette norme conventionnelle ne prend en compte ni l'absentéisme, ni les effets des conflits du travail, ni les heures supplémentaires, ni le recours au chômage partiel ni même, enfin, l'existence d'un éventuel second emploi. C'est dire que, par définition, il existe toujours une marge avec la durée réelle (ou effective) de travail. Cette dernière durée est mesurée à l'aide d'enquêtes auprès des entreprises (on appréhende alors une durée collective) et des individus ou des ménages (durée individuelle).

Même si elles ne mesurent pas la même chose, lorsque l'on opère des comparaisons internationales, c'est à ce type d'enquêtes auquel l'on recourt habituellement. L'OCDE s'intéresse ainsi au " nombre moyen d'heures annuelles effectivement ouvrées par personne ayant un emploi " et elle utilise pour cela des sources nationales, ce qui n'est pas sans poser d'emblée un problème de comparabilité immédiate puisque les champs de validité des données, les méthodes d'enquête utilisées, les populations ciblées et les formes de redressement statistiques ne sont pas les mêmes. Une manière de donner sens malgré tout à ces données consiste à les comparer en tendance : " on suppose alors de fait que les différences de méthode restent inchangées, que les pays ne modifient pas leurs propres

indicateurs. Ou encore que les biais imputables aux différences de méthodes restent stables ” (Michon, 1999, p. 3).

Les données recueillies par Eurostat dans l'enquête communautaire sur les forces de travail (enquête lancée pour la première fois en 1960 puis réactivée en 1968) concernent quinze états membres depuis 1995. Ces enquêtes ont fait l'objet de précisions croissantes ^{2[2]} au fur des années en même temps que de nouveaux besoins de connaissance apparaissaient. C'est ainsi que, depuis le milieu des années 1990, l'on cherche à mieux mesurer le volume annuel du temps de travail en prenant en compte les évolutions du travail à temps partiel. A l'heure actuelle, cette enquête permet d'obtenir plus exactement des données sur le temps partiel, sur le nombre d'heures par semaine habituellement effectuées (heures supplémentaires, payées ou non, comprises mais temps de déplacement domicile-lieu de travail et pauses pour le repas principal exclus) ainsi que sur le nombre d'heures effectivement prestées au cours de la semaine de référence. Les rubriques 51 et 52 de l'enquête intègrent les principales raisons pour lesquelles il existe des différences entre ces deux dernières mesures (conflits du travail, congé de maternité ou parental, heures supplémentaires).

Chaque institut national de la statistique des Etats membres est responsable du choix de son échantillon, de la préparation des questionnaires et des entretiens auprès des ménages. Si, en vertu d'un ensemble de définitions, méthodes de classements et nomenclatures (par exemple, la NACE pour les activités économiques), procédures et règles administratives communes, les données obtenues sont vérifiées et codées selon les exigences d'Eurostat, il n'en demeure pas moins des différences méthodologiques de portée variable : différence de définition de la notion de ménage et intégration différenciée des ménages collectifs dans la population enquêtée ^{3[3]}, périodicités des résultats variables, taux global de sondage allant, en 1998, de 0,30 % (Suède) à 0,87 % (Belgique), variables de stratification différentes (arrondissement, région, sexe, chômage enregistré...), moyens humains peu comparables (l'effectif du personnel de terrain va de 50 au Danemark à 7 000 en Allemagne)... Largement influencé par

^{2[2]} . Ce qui n'est pas sans influencer certainement les résultats, comme le montre par exemple M. Gollac (1997) à propos des enquêtes sur les conditions de travail.

^{3[3]} . Pour tous les pays, néanmoins, l'on exclut du champs de l'enquête les personnes qui, bien qu'ayant des liens avec le ménage qui fait l'objet de l'enquête, vivent habituellement dans un autre ménage, vivent dans des ménages collectifs, ont émigré.

l'existence, ou non, de contrainte légale à répondre au questionnaire, le taux de réponse varie de même entre 55-60 % aux Pays-Bas et 98 % en Allemagne.

La difficulté d'harmonisation méthodologique est redoublée par l'existence de conventions de temps différenciées d'un pays à l'autre. Cela apparaît clairement dans le cas du temps partiel (rubrique 44 de l'enquête Eurostat) (*cf.* encadré 1). Aussi, comme le précise la notice méthodologique, “ la distinction entre travail à temps plein et travail à temps partiel doit être faite sur la base d'une réponse spontanée du déclarant. Il est impossible d'établir une distinction plus précise entre le temps partiel et le temps plein parce que la durée du travail varie sensiblement d'un pays membre à l'autre ainsi que d'une branche d'activité à l'autre ” (p. 68). Tout horizon normatif n'est pas pour autant effacé. Dans la même note, il est suggéré en effet la possibilité de confronter une telle réponse avec celle relative au nombre d'heures habituellement prestées “ étant donné que le temps partiel peut difficilement dépasser 35 heures tandis que le travail à temps plein commence normalement aux environs de trente heures ” (*ibid.*). Qu'elles soient explicites (*ex ante*) dans le cadre de la catégorisation qui informe le questionnaire (définition du travail à domicile par exemple) ou implicite (*ex post*) comme dans le cas du temps partiel, il existe donc bien des conventions de passage entre univers nationaux.

Encadré 1 – Les définitions du temps partiel

D'un espace national à l'autre, la définition du temps partiel n'est pas la même. Dans de nombreux cas d'ailleurs il n'existe pas de norme légale. “ Aux Pays-Bas, on recense les travailleurs à temps partiel à partir de 35 heures hebdomadaires ; au Danemark, entre 15 et 30 heures. Le nombre d'heures à partir duquel on quitte le domaine du travail à temps plein pour entrer dans celui du temps partiel est donc éminemment variable : ce peut être 30, 32 ou 35 heures. Dans tous les cas, le travail à temps partiel ne se définit donc pas par un temps de travail mais par un écart à la norme : travailler à temps partiel constitue une dérogation à la norme sociale qui identifie l'emploi “ normal ” à du temps plein ” (Maruani, 2000, 96). Au niveau des grands organismes internationaux, les définitions ne sont pas plus harmonisées. Pour le BIT, le travail à temps partiel est un “ emploi salarié régulier dont la durée est sensiblement plus courte que la durée normale en vigueur dans l'établissement dont il s'agit ”.

Pour l'OCDE, le temps partiel renvoie à une durée habituelle du travail inférieure à 30 heures par semaine. Pour l'Union européenne, l'horaire doit être " inférieur à l'horaire normal ou plein en vigueur dans l'entreprise ou le secteur économique choisi " ou dont l'horaire est " inférieur à l'horaire légal, conventionnel ou usuel ". Pour Eurostat, le travail à temps partiel est défini sur la base de la déclaration spontanée et de l'auto-évaluation de la personne interrogée. Même si elle peut paraître plus pertinente, une telle option n'est pas sans poser de sérieux problèmes méthodologiques. Dans le volet français de l'enquête (pris en charge par le biais de l'enquête emploi), par exemple, l'on s'intéresse au temps de travail souhaité par la personne (temps complet, temps partiel au taux actuel ou temps partiel à un taux plus élevé). Dans l'enquête anglaise (*Labour Force Survey*), en revanche, les situations de temps partiel sont analysées, pour les personnes qui ne sont ni en étude ni en maladie, par rapport à l'impossibilité de trouver un travail à temps complet ou au souhait de ne pas exercer un travail à temps complet (sans préciser pour autant si le temps partiel correspond au taux d'activité souhaité par la personne).

En dépit de ces stratégies méthodologiques minimales, l'objectivation par la statistique reste certainement impuissante pour saisir la façon dont sont produites et perçues les frontières sociales du temps de travail. En bonne méthode comparative, il conviendrait ainsi d'observer systématiquement les modes de construction des normes dans le cadre de rapports salariaux informés par des spécificités institutionnelles, spécificités que le LEST a proposé, il y a quelques années, de nommer " effet sociétal ". On ne comprend pas, par exemple, la façon dont se diffusent en Allemagne les normes conventionnelles d'un *Land* et d'une branche à l'autre si l'on ne se réfère pas au fonctionnement du système de relations professionnelles, à son histoire et, plus généralement, à son imbrication dans un ensemble institutionnel qui intègre l'école, l'entreprise, la famille, etc. (Lallement, 1999b). A défaut de pouvoir s'engager systématiquement dans une telle direction, c'est d'abord en comparant terme à terme des indicateurs synthétiques que l'on a coutume de raisonner afin d'évaluer l'évolution tendancielle du temps de travail en Europe, voire au delà.

II. II. Une baisse tendancielle du temps de travail dans la majorité des pays de l'Union européenne

Lorsque l'on observe, depuis les années 1960, l'évolution du temps de travail annuel effectif, l'on constate presque partout une diminution significative dans l'ensemble des pays industrialisés, et cela quel que soit le point de départ initial. Le rythme est cependant inégal d'un espace national à l'autre et l'on peut ainsi noter que, d'abord en retard après guerre sur ses partenaires, la France se rapproche de la norme depuis les années 1960. Les évaluations macro-économiques montrent par ailleurs que, “ sur la période 1960-85, la réduction a été de plus de 20 % aux Pays-Bas, en Belgique et en Allemagne Fédérale, c'est-à-dire là où la durée annuelle était la plus élevée (Japon excepté). En revanche, la diminution a été relativement faible en Suède, aux Etats-Unis et au Canada, qui connaissaient des durées moins longues ” (Marchand, 1992, p. 30). Outre les jours fériés ^{4[4]}, trois facteurs ont pesé sur moyen terme en faveur d'un mouvement dont le trend s'est prolongé au cours de la décennie 1990 : l'évolution de la durée hebdomadaire du travail, la conjoncture économique et, enfin, le développement des emplois à temps partiel.

Particulièrement déterminant dans le cas de la France, le mouvement de réduction hebdomadaire du temps de travail est le premier vecteur important à considérer. Alors que, dans les années 1960, la durée hebdomadaire variait en Europe entre 45 et 48 heures, la norme (au sens statistique du terme) est passée aujourd'hui en deçà de la barre des 40 heures. En 1997, le temps de travail hebdomadaire moyen effectif de la population active occupée atteignait ainsi 36,8 heures pour les pays de l'Union européenne, les Pays-Bas (31,5 heures) et la Grèce (39,9 heures) occupant les deux extrêmes de l'éventail composé par les quinze pays européens. Selon les calculs effectués par H. Seifert (1999), le temps de travail individuel aurait ainsi diminué d'une heure en moyenne au cours de la période 1987-1997. Ajoutons que, dans cet ensemble, l'Allemagne détient le record avec une diminution de deux heures tandis que la Grèce et la Grande-Bretagne se signalent en raison de leur inscription sur un trend inverse.

Il s'agit là cependant d'une vision extrêmement globale du temps de travail et il est intéressant, pour mieux apprécier les transformations récentes, de différencier emplois à temps partiel et emplois à temps plein. Le tableau 1 fournit à ce titre une vue plus nuancée de

^{4[4]} . Faute de disposer de données fiables à ce sujet, nous ne traitons pas ici de cette dimension. On peut cependant en appréhender indirectement l'importance à partir des données fournies dans le tableau 2 ci-après.

la réalité européenne et il montre notamment l'existence d'une relative permanence de la hiérarchie des pays du point de vue de l'évolution du temps de travail effectif (emplois à temps plein comme à temps partiel) ^{5[5]}. Pour les personnes employées à temps plein, l'on observe de 1987 à 1997 une diminution moyenne du temps de travail hebdomadaire effective de 0,6 heure par semaine (le Portugal et le Danemark étant, en raison de leurs politiques contractuelles, à l'avant garde du mouvement, avec des réductions de 1,4 et 1,2 heures) (Seifert, 1999). Pour affiner l'analyse comparative, il convient également de dépasser la simple observation de la moyenne et tenir compte également des différences d'écart-types. Les graphiques 1 à 6 sont instructifs à ce titre : aux courbes unimodales françaises, reflet d'une norme horaire dominante (avec un petit effet " temps partiel " repérable du côté féminin), s'opposent les courbes bimodales allemandes (peut-être révélatrices d'un lent mouvement de transition d'une norme à l'autre) et, enfin, les courbes anglaises beaucoup plus écrasées, courbes qui signalent une quasi-absence de régulation du temps de travail ^{6[6]}.

Le second facteur à prendre en considération pour rendre raison de l'évolution du temps de travail est la conjoncture économique. Comme l'on peut aisément le pressentir, la tendance à la réduction du temps de travail n'est pas linéaire puisque, lors des périodes de récession, le temps de travail offert diminue, et inversement. Il n'est pas possible pour autant d'énoncer de loi générale puisque, d'un pays à l'autre et d'une période à l'autre, les élasticités ne sont pas les mêmes (Plasman, 1997). Soit, pour illustration, le cas de la France et de la Grande-Bretagne sur la période 1989-99. C'est le premier de ces deux pays qui a le mieux profité de la récente reprise économique. L'élasticité des heures de travail s'est en effet révélée beaucoup plus forte ^{7[7]} et les conséquences sur l'emploi s'en sont immédiatement ressenties (Volz, 2000). Les choix de politique économique se sont ici avérés décisifs. A la différence de la France qui, à compter de 1997, a privilégié une stratégie de croissance basée sur la stimulation de la demande intérieure, la Grande-Bretagne n'a pu surmonter rapidement les effets des choix drastiques relatifs aux forces de travail. C'est ici que le structurel percute le

^{5[5]} . Les tableaux et graphiques sont reportés en annexe.

^{6[6]} . On peut penser cependant que l'exclusion des " self employers " hors des données prises en compte ici révélerait l'existence d'une norme social de temps plus prégnante qu'il n'y paraît *a priori*.

^{7[7]} . Le quotient du taux de variation du total des heures de travail et de celui du PIB réel est ainsi de 0,9244 sur la période 1993-1998 en Grande-Bretagne, il atteint 0,9716 en France.

conjoncturel : l'expérience britannique montre en effet " qu'une période de croissance rigoureuse et durable n'a que peu d'influence sur la quantité d'heures travaillées sur long terme si celle-ci provient d'une récession sérieuse. Les mesures de correction prises pour surmonter les insuffisances des conditions d'offre (déréglementation du marché du travail, assouplissement des restrictions sur les licenciements, conditions d'obtention des allocations chômage plus sévères pour faire accepter des emplois à salaire moins élevé, avec des conditions de travail moins favorables ou des statuts à temps partiel ou encore à les faire disparaître du marché du travail... Tout cela sert à réduire le chômage de long terme mais non en soi à créer de nouveaux emplois) laissent des marques qui peuvent s'avérer extrêmement durables " (Volz, 2000, p. 11). Dans la mesure où il importe d'intégrer une dimension structurelle à l'analyse conjoncturelle, on comprend mieux pourquoi il est difficile, pour ne pas dire impossible, de déceler une corrélation entre temps de travail et taux de chômage. La comparaison entre pays européens montre ainsi qu'un temps de travail relativement court est compatible avec un taux de chômage faible (Pays-Bas, Danemark) ou élevé (Allemagne, Belgique). De même, une durée du travail élevée ne protège pas nécessairement contre le chômage (Irlande, Espagne, Italie) (Seifert, 1999) ^{8[8]}.

Pour l'analyse comparée des temps de travail, le temps partiel constitue la dernière variable déterminante (graphiques 7 et 8). Celle-ci est d'autant plus intéressante à considérer que, entre 1987 et 1997, elle a autant contribué à la croissance de l'emploi en Europe que l'emploi à temps complet (0,4 % pour les deux types d'emplois en taux moyen de croissance annuelle pour les douze pays qui composaient l'ancienne Communauté européenne). Selon l'OCDE (1999), " la croissance de l'emploi à temps partiel a été particulièrement conséquent dans des pays où la croissance de l'emploi total a été relativement lente, comme l'Allemagne et la France, et souvent moindre, en termes relatifs, lorsque la croissance de l'emploi total a été rapide (par exemple en Irlande et aux Pays-Bas) " (p. 19). Comme l'indique le tableau 2, c'est donc un triple effet qu'il convient de prendre en compte : réduction du temps de travail des emplois à temps plein, réduction du temps de travail des emplois à temps partiel et effet de structure lié au développement de ces derniers emplois. Cette dernière dimension est ainsi

^{8[8]} . Ce constat n'est pas contradictoire avec la thèse soutenue par G. Cette (2000). Pour ce dernier, en France, le passage aux 35 heures n'aura pas d'effet sur le taux de chômage d'équilibre de long terme. En conséquence, la politique de réduction du temps de travail ne doit viser qu'une anticipation des " évolutions spontanées ", le bénéficiaire étant néanmoins une baisse plus rapide du chômage conjoncturel à court et moyen terme.

particulièrement importante aux Pays-Bas, en Grande-Bretagne, en Allemagne ou encore en France.

Dans l'ensemble des pays européens, les transformations de la durée du temps de travail s'accompagnent enfin d'un mouvement d'aménagement et d'individualisation des normes temporelles. Certes inégal dans son ampleur d'un espace national à l'autre (tableau 3), le mouvement de fond n'en est pas moins avéré et il est notamment possible d'en rendre raison en considérant quelques enjeux économiques d'importance. Le développement du travail en équipe à partir des années 1980 correspond ainsi directement au souci d'optimiser l'utilisation des outils de production industriels et, plus encore, de dégager de nouvelles marges de manœuvre en terme d'ajustement conjoncturel quand les normes de l'horaire collectifs sont perçues par les entreprises comme une véritable contrainte exogène (Michon, Taddéi, 1991 ; Seifert, 1995). Il faudrait, de même, évoquer avec un véritable luxe de détails les multiples formules associées à la notion extensive de flexibilité : individualisation de la gestion du temps, annualisation, travail en équipe, mise en place de banques de temps... autant de dispositifs qui sont devenus des pratiques courantes en France (Boisard, Fermanian, 1999) et ailleurs. Comme le note G. Bosch (1997), " there is a great deal of evidence that in Europe, and particularly in individual jobs and those involving group work, flexitime is one of the main instrument for adjusting to fluctuations in order. One of the major advantages of flexitime is that it allows both short and long-term, as well as individual and collective variations in working time to be dealt with in the same system " (p. 28). Ajoutons enfin, à la suite de H. Seifert (1999), qu'il n'existe pas de corrélation entre flexibilité du temps de travail et performance en emploi : ainsi la Finlande, championne en termes de travail en équipe, de travail de nuit et de travail du week-end, n'est pas pour autant plus efficace que ses partenaires dans la lutte contre le chômage.

Flexibilité rime, enfin, avec transformation des normes relatives à la durée et aux étapes de la vie active. Sans entrer dans le détail des formes multiples de transitions émergentes entre activité, chômage et inactivité (congé-formation, temps partiel, pré-retraite...), contentons nous simplement de noter la forte réduction du temps de la vie active au cours de ces trente dernières années. En raison d'une entrée et d'une sorties plus tardives sur le marché du travail, le temps passé en activité s'est considérablement rétréci. L'on passe ainsi, pour les pays de l'OCDE, d'un âge moyen d'entrée sur le marché du travail de 18,3 ans et de sortie de 62,4 ans en 1969 à, respectivement, 21,7 ans et 58,8 ans en 1997.

III. III. Temps de travail, statuts sociaux et dynamiques sociétales

Comme nous l'avons suggéré en introduction, si la comparaison construite à partir d'indicateurs synthétiques permet bien de dégager quelques résultats intéressants, cette démarche n'en est pas moins problématique à de nombreux égards. Sur le plan méthodologique, en effet, il est d'abord possible de douter de l'homogénéité des réponses d'un bout à l'autre de l'Europe. Dans l'esprit heideggerien qui avait permis à P. Bourdieu (1963) de problématiser la question de la conscience du temps, on peut ainsi faire l'hypothèse que la structure sectorielle (place respective de l'agriculture, de l'industrie et des services) n'est pas sans influencer les réponses aux questionnements : pour un agriculteur portugais, la façon de concevoir et de formaliser le nombre d'heures habituellement prestées est certainement fort différente de celle d'un ouvrier de l'industrie automobile française ou encore de celle d'un manager de haut niveau en Angleterre.

La même remarque vaut à propos des liens entre temps et statuts sociaux. H. Seifert (1999) constate qu'il est impossible de trouver une corrélation significative entre temps de travail de certains groupes (comme les managers, les chercheurs et les techniciens) et l'efficacité économique des pays auxquels ceux-ci appartiennent. Pour donner sens à cette remarque, il convient en fait d'annexer le territoire étroit du temps de travail à des champs d'analyse beaucoup plus vastes : ceux notamment de la structure comparée des espaces sociaux nationaux. Le cas des ingénieurs allemands et français fournit une illustration concrète d'une telle intuition. Comme nous l'avons suggéré ailleurs (Dupré, Lallement, Lefèvre, 1999), de nombreux ingénieurs français ont façonné leur identité professionnelle en faisant un usage extensif de leur temps de travail professionnel. Même si cela est peut-être moins vrai pour les jeunes générations, la présence et la disponibilité sont vécues comme un signe statutaire distinctif, de sorte que, pendant longtemps, nombre d'ingénieurs ont travaillé sans véritablement compter leur temps mais sans pour autant chercher à toujours optimiser leur activité. Les enquêtes dans les entreprises allemandes révèlent, à l'inverse, que seuls les "cadres" de haut niveau travaillent de manière forfaitaire. Bien que, dans ce pays également, les pratiques soient aujourd'hui évolutives, l'on constate que, pour la majorité des ingénieurs, le temps de travail est normé comme pour n'importe quel autre salarié, ce qui n'empêche pas une efficacité comparable à celle de leurs *alter ego* français pourtant davantage présents au sein de leur entreprise. Cette différenciation dans les pratiques et dans le rapport au temps

apparaît également avec force lorsque l'on examine les rapports de genre. Le tableau 4 en porte témoignage : les temps courts sont partout dominés par les femmes, les temps longs par les hommes. La conclusion n'est guère différente lorsque l'on s'intéresse aux transitions sur le marché du travail. Le taux d'abandon du travail à temps partiel pour un emploi à temps plein est ainsi beaucoup plus élevé chez les hommes que chez les femmes et l'on peut ajouter, pour lier ce résultat au constat précédent, que les personnes à temps partiels très courts sont celles qui ont le moins de chance de trouver un emploi à temps plein (OCDE, 1999) ^{9[9]}.

Pour aller plus loin dans la démarche comparative, le cas du temps partiel s'avère tout à fait pertinent si l'on accepte d'en faire un prisme d'analyse privilégié des logiques nationales de gestion de l'emploi et de la mobilité sur le marché du travail. Afin d'œuvrer en ce sens, nous suivrons ici les suggestions proposées par A. Fouquet, A. Gauvin et M.T. Letablier (1997). Comme ces auteurs, nous allons focaliser l'attention sur le temps partiel féminin, objet qui, bien plus que son équivalent masculin, est révélateur de dynamiques sociétales différenciées. Afin de borner de façon très sommaire l'espace du temps partiel, le schéma de l'encadré 2 mobilise deux indicateurs : le taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans (indicateur du caractère continu ou non des carrières professionnelles féminines) et le taux de temps partiel féminin ^{10[10]}. Bien que rudimentaire, cette projection permet de situer les différents modèles d'usage de cette forme particulière d'emploi à temps réduit ^{11[11]}.

^{9[9]} . L'OCDE met en évidence également le fait que les travailleurs à temps partiel ont généralement moins d'ancienneté que les travailleurs à temps complet et qu'ils sont plus nombreux à travailler sous contrat à durée déterminée. De même, les travailleurs à temps partiel bénéficient moins souvent d'une formation en rapport avec leur emploi.

^{10[10]} . Comme le propose M. Maruani (2000, p. 84), il serait utile d'intégrer d'autres variables telles que la part des femmes dans la population active ou encore la période à laquelle le travail à temps partiel s'est développé (situation de chômage ou plein emploi, concomitance ou disjonction de la croissance du travail à temps partiel et de celle de l'activité féminine).

^{11[11]} . Il n'existe pas de données pour l'Irlande en 1998. En effectuant une projection avec les données antérieures, l'on pourrait cependant classer ce pays aux côtés des pays d'Europe du Sud, ce qui n'est pas étonnant puisque l'Irlande partage avec l'Italie, l'Espagne et la Grèce de nombreuses caractéristiques socio-démographiques relatives à l'activité féminine, au taux de salariat, à la structure familiale... (Barrère-Maurrisson, Marchand, 2000).



Commençons par évoquer rapidement le cas de la France (auquel il est possible d'associer la Belgique), pays où les femmes bénéficient aujourd'hui de taux d'activités élevés et de trajectoires professionnelles continues. En France, le temps partiel a pris son essor avec les années 1980, période où les difficultés sur le marché du travail commençaient véritablement à se faire pesantes. Contrairement à ce que peut laisser entendre la rhétorique de la conciliation (le travail à temps partiel comme moyen de concilier famille et activité professionnelle), la fonction principale de cette forme de réduction du temps de travail a bien été d'écarter les femmes d'une norme d'emploi toujours dominante - celle de l'emploi à temps plein – au nom de la lutte contre le chômage (Maruani, 2000). En France, autrement dit, l'incitation en faveur du temps partiel est davantage liée à la volonté de créer des emplois. Et la balle a été lancée avant tout du côté des employeurs qui ont pu bénéficier, grâce à diverses mesures de politique de l'emploi, d'incitations fiscales propres à les encourager à développer cette forme individualisée de réduction du temps de travail. Cette stratégie du refoulement explique pourquoi, en France, le temps partiel involontaire est plus élevé que dans de nombreux autres pays (OCDE, 1999) et pourquoi les transitions du temps partiel vers les temps plein y sont si difficiles ^{12[12]}. Cela est tout aussi cohérent avec le fait que plus la proportion de temps partiel dans l'emploi total est élevée dans un pays, plus faible est la proportion de ces travailleurs qui souhaiteraient travailler à temps complet.

Dans l'espace du temps partiel, nous pouvons distinguer un deuxième ensemble constitué pour l'essentiel des pays d'Europe du sud, pays qui se caractérisent par un faible taux de temps partiel féminin et par un taux d'activité bas (Italie, Espagne, Grèce, Luxembourg) ou

^{12[12]} . B. Galtier (1998) montre par exemple que, parmi les femmes qui avaient déclaré en 1994 souhaiter faire plus d'heures, un peu moins d'un quart occupaient un emploi à temps complet deux ans plus tard et un peu moins d'un autre quart travaillaient encore à temps partiel mais étaient désormais satisfaites de leur sort.

élevé (Portugal). Dans les deux cas, l'important est que, pour les femmes, la transition de l'inactivité vers l'activité s'opère par le biais du temps plein. Une telle caractéristique n'est qu'une pièce dans un puzzle plus complexe qui, en dépit d'évolutions récentes notables (baisse du taux de fécondité), associe faible intégration des femmes au marché du travail (relativement aux autres pays européens), chômage féminin, prégnance encore forte du modèle du *Breadwinner* masculin, faible taux de divorce... Dans ce cadre, peu de femmes utilisent le temps partiel comme moyen d'articuler travail et vie familiale car, comme le montrent M. Smith et *al.* (2000) à propos du cas espagnol, le risque est encore grand, en raison du maintien d'un modèle familial traditionnel, de se voir imposer en lieu et place un retrait pur et simple du marché du travail. De fait, en Espagne, le temps partiel est plutôt utilisé par les étudiants et non par des femmes actives qui souhaiteraient réduire leur temps de travail.

La troisième configuration rassemble l'ensemble des pays au sein desquels le temps partiel a servi, et sert encore, de levier à la croissance de l'emploi féminin. Les pays d'Europe du Nord (Allemagne, Autriche, Pays-Bas, Royaume-Uni) offrent une première variante d'un tel modèle. Ici, l'importance du taux partiel féminin va de pair avec une trajectoire professionnelle marquée par la rupture (retrait partiel et/ou provisoire du marché du travail) lorsque les femmes ont des enfants de bas âge. A la différence de la France, au Royaume-Uni le temps partiel sert davantage à gérer la tension entre activité professionnelle et charges familiales. Conséquence lourde en terme de genre et de logique du ressentiment, une minorité de personnes déclare occuper un emploi à temps partiel parce qu'elle n'ont pu en trouver un à temps complet. “ Alors que le temps partiel est plus répandu au Royaume-Uni, la proportion des personnes ainsi employées, faute d'avoir obtenu un travail à temps complet, y est beaucoup plus faible : 12 % des personnes à temps partiel contre 31 % en France ” (Mercier, Lee, 1999, p. 2).

Mais arrêtons plus longuement sur le cas archétypal des Pays-Bas. Dans ce pays, le temps partiel a sans conteste servi de passerelle pour l'emploi. Dans les années 1960, les Pays-Bas possédaient le taux d'activité féminin le plus faible en Europe (moins de 20 %), il a dépassé le seuil des 64 % en 1998 ^{13[13]}. De nombreux facteurs expliquent une telle croissance : plus

^{13[13]} . L'évolution la plus impressionnante concerne les femmes mariées dont le taux d'activité est passé de 15 % en 1975 à 42 % en 1994. Les enfants ne sont plus un obstacle au maintien sur le marché du travail. Tout au contraire puisque la proportion de femmes qui

grand niveau d'éducation des femmes, déclin du taux de fécondité, émancipation ^{14[14]}, système fiscal plus favorable au travail féminin, tertiarisation rapide et massive de l'économie ^{15[15]}... Par ailleurs, au milieu des années 1970, les employeurs se sont aperçus qu'il était possible de répondre autrement aux tensions sur le marché du travail qu'en augmentant les salaires. La solution ? Utiliser tout simplement le "réservoir" de main-d'œuvre constitué par les femmes mariées (Visser, Hemerijck, 1997). Tous ces paramètres ne permettent cependant pas d'expliquer par eux-mêmes le choix du temps partiel.

Le développement de cette forme d'emploi est en fait le produit de deux facteurs principaux. Le premier est d'ordre stratégique : au début des années 1980, les employeurs hollandais ont été rapidement persuadés que le temps partiel était un moyen efficace d'échapper aux pressions syndicales en faveur d'une réduction collective du temps hebdomadaire du travail. "For employers, part-time employment was the ideal alternative because it is an individual choice and allows differentiation across groups of workers, disconnects operating hours from working hours, brings actual and contractual working hours nearer as part-time workers tend to be sick in their own time, and is reversible. Higher overhead and co-ordination costs are recaptured by lower absentee rates and fringe benefits for part-time workers. From 1983 full-time jobs are increasingly transformed into part-time jobs" (Visser, Hemerijck, *ibid.*, pp. 34-35). Le second facteur s'inscrit sur un registre beaucoup plus culturaliste. Les Pays-Bas restent marquées par une forte valorisation, d'origine religieuse, de la cellule familiale, ce qui

attendaient leur premier enfant et sans emploi rémunéré est passée de 33 à 19 % de 1980 à 1992. Comme le notent J. Visser et A. Hemerijck (1997), le modèle hollandais est celui d'une redistribution de l'emploi grâce au temps partiel, ce qui a assuré à ce pays, depuis le milieu des années 1980, une croissance réellement riche en emplois : les emplois à temps partiels et les emplois "flexibles" ont procuré ainsi trois quart des créations d'emploi depuis 1983.

^{14[14]}. Dans les années 1960, dans les services et dans le secteur public, le contrat de travail des femmes prenait fin le jour du mariage. Et ce n'est qu'en 1973 qu'est supprimée la loi permettant à un employeur de licencier une femme mariée ou enceinte.

^{15[15]}. Depuis 1975, ces services accueillent de nombreuses femmes sur le marché du travail, notamment dans les domaines de la santé, de l'éducation, des services sociaux ou encore du commerce. Le processus s'est révélé cumulatif puisque l'accès des femmes sur le marché du travail a eu pour conséquence une demande sociale d'infrastructure de gardes d'enfants et donc d'emplois féminins...

se traduit encore à l'heure actuelle par un déficit de structures de garde collectives (compensées par des réseaux familiaux, de quartier ou amicaux). A ce titre, le temps partiel féminin est donc bien, faute de mieux, une manière de gérer les tensions entre investissement professionnel et responsabilités familiales ^{16[16]}.

La variante “scandinave” (Danemark, Finlande, Suède) de la troisième configuration que nous venons de distinguer se caractérise par un travail à temps partiel développé de longue date. Ce travail à temps partiel est corrélé avec les taux d'activités féminins les plus élevés d'Europe, avec des trajectoires professionnelles continues, avec une forte protection sociale, avec un souci d'égalité entre hommes et femmes plus prononcé, etc. Prenons ici, à titre d'illustration, le cas de la Suède et comparons le à la situation française. En Suède, à la différence de la France, le développement du travail à temps partiel au cours des années 1970 ne peut s'interpréter comme une alternative au chômage et son recours croissant ne répond pas uniquement simplement à des impératifs de flexibilité et de rentabilité (Anxo, Boulin, Lallement, Lefèvre, Silvera, 1997). Pour s'en persuader, il est utile de rappeler que la Suède est longtemps restée calée sur un modèle rural tandis que la France a tôt expérimenté la transition urbaine et industrielle. A. Pitrou et A.M. Gaillard (1989) expliquent ainsi les différences d'accès des femmes au marché du travail dans les deux pays. En France, la mobilisation vers l'usine a d'emblée assimilé le modèle du travail féminin à celui des hommes (travail à temps plein) et, après une période de reflux, c'est assez naturellement que la tertiarisation a précipité l'entrée sur le marché du travail avec ce même travail à temps plein comme norme de référence. En Suède, à l'inverse, le temps partiel a été développé avant tout en référence à un double souci : respect de la vie familiale et égalité des genres. “L'évolution des temps de travail se présente donc de façon différente dans les deux pays : les employeurs français ne se sont décidés que récemment - et souvent pour des raisons tenant plus à la souplesse d'organisation dont ils avaient besoin qu'à l'intérêt des femmes - à introduire des possibilités de temps partiel, alors que les femmes suédoises ont plutôt tendance depuis 20 ans

^{16[16]} . Comme le montrent les graphiques 7 et 8, le temps partiel reste une affaire majoritairement féminine même si cette forme d'emploi s'est aussi développée chez les hommes (les Pays-Bas détiennent le record européen avec plus de 18 %). En fait, il existe deux formes typiques de temps partiel : l'un, typiquement féminin et concentré dans des secteurs comme les soins aux particuliers ou le commerce, d'environ 20 heures par semaine (“half day job”) et l'autre d'environ 30 à 35 heures par semaine (4 jours par semaine).

à allonger la durée de leurs journées de travail même lorsqu'elles ont des enfants en bas âge ” (Pitrou, Gaillard, 1989, p. 4). Au total, le temps partiel des femmes suédoises représente bien plutôt une forme de “ transition ” entre l'inactivité traditionnelle des mères de familles (ou reconnue comme tel en tous les cas) et une activité largement soutenue voire impulsée par les institutions économiques et politiques. Et cette transition a permis bien plus qu'en France d'asseoir une tradition d'activité des mères de famille et d'assurer une meilleure répartition des tâches parentales entre pères et mères d'une part, entre les parents et la collectivité d'autre part.

Conclusion

Les chemins de la comparaison sont souvent semés de chausse-trappes. Si l'usage d'indicateurs permet de mettre en évidence des tendances de fond au sein des sociétés européennes (diminution tendancielle du temps de travail, flexibilité croissante du travail et de l'emploi, réduction générale de la vie active pour les hommes, etc.), le risque n'en est pas moins grand d'occulter l'épaisseur sociétale que des données synthétiques ne permettent pas de rendre intelligibles. Nous avons tenté de le suggérer en évoquons le cas du temps partiel. Comme le rapporte justement M. Maruani (2000), “ qu'y a-t-il en commun, en effet, entre les 42 % de Suédoises et les 45 % de Britanniques qui travaillent à temps partiel ? Rien n'est plus régulé que le temps partiel suédois, rien n'est moins régulé que le temps partiel britannique. Par ailleurs, tout laisse à penser que les femmes qui, en Suède, travaillent à temps partiel sont celles qui, en Grande-Bretagne, ne travaillent pas ” (p. 85). Nous savons aussi qu'aux Pays-Bas, lorsqu'il est assorti d'un nombre important d'heures, l'emploi à temps partiel des femmes est presque aussi stable que l'emploi à temps complet, situation qui tranche singulièrement avec de nombreuses configurations sociétales. Dans un même esprit, les monographies comparées – telles celles consacrées aux ingénieurs (Dupré, Lallement, Lefèvre, 1999) – mettent tout autant en évidence la diversité des régulations et des “ mondes vécus ” des temps sociaux, diversité que les indicateurs utilisés par l'OCDE ou Eurostat ne permettent pas de repérer.

Bref, sans préalable réflexif sur la construction des catégories et données statistiques, sans mise en perspective socio-historique et sans investigations micro-sociologiques, il serait bien difficile, et donc peu pertinent, de donner un sens aux chiffres sur le temps de travail. Cette posture méthodologique est d'autant plus nécessaire aujourd'hui que l'on assiste à des

transformations de fond qui ont pour nom éclatement de la norme hebdomadaire, entrecroc entre temps partiel et emplois à temps plein bénéficiant d'une réduction collective du temps de travail, modulations pluri-annuelles, développement des congés-formation, etc. La Confédération européenne des syndicats l'a bien compris qui, en lieu et place des 35 heures hebdomadaires, a récemment inscrit sur son agenda une revendication plus que révélatrice : celle des 50 000 heures comme nouvelle norme de durée de la vie active...

BIBLIOGRAPHIE

- Affichard J., Hantrais L., Letablier M.T., Schultheis F. (1998), *La situation sociale dans les Etats membres de l'Union européenne. Pertinence des indicateurs quantitatifs pour le suivi des politiques sociales*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes.
- Anxo D., Boulin J.Y., Lallement M., Lefèvre G., Silvera R. (1997), *Partage du travail et mode de vie des salariés. Comparaison France-Suède*, Rapport de recherche, Paris, DARES, METIS, IRIS, synthèse finale, 170 pages.
- Anxo D., O'Reilly J. (2000), "Working-time regimes and transitions in comparative perspective" in O'Reilly J., Cebrian I., Lallement M. eds (2000), *Working Time Changes. Social Integration through Working Time Transition*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing.
- Boisard P., Fermanian D. (1999), "Les rythmes de travail hors norme", *Economie et statistique*, n° 321-322, pp. 111-131.
- Bosch G. (1997), "Annual Working Hours : an International Comparison" in Bosch G., Meulders D., Michon F. eds, *Le temps de travail : nouveaux enjeux, nouvelles normes, nouvelles mesures*, Bruxelles, éd. du DULBEA, pp. 13-36.
- Bourdieu P. (1963), "La société traditionnelle. Attitude à l'égard du temps et conduite économique", *Sociologie du travail*, n° 1, pp. 24-44.
- Cette G. (2000), "Emploi, chômage et réduction du temps de travail. Quelques considérations générales", communication au colloque de l'AISLF, Québec, 3-7 juillet.
- Commission européenne (1999), *Enquête communautaire sur les forces de travail – Méthodes et définitions*, Eurostat, Thème 3, Population et conditions sociales, Luxembourg, Office des publications officielles des communautés européennes.
- Dupré M., Lallement M., Lefèvre G. (1999), "Le temps de travail des ingénieurs : premiers éléments pour une comparaison France-Allemagne", *Sociologia del Lavoro*, n° 74-75, pp. 229-245.
- Fouquet A., Gauvin A., Letablier M.T. (1997), "Les contrats sociaux entre les sexes, différents selon les pays de l'Union européenne", Conseil d'analyse économique, Paris.
- Galtier B. (1998), "Les trajectoires d'emploi des salariés à temps partiel dans le secteur privé", Paris, Conseil supérieur de l'emploi, des revenus et des coûts, Document de travail n° 98-04.

- Gollac M. (1997), “ Des chiffres insensés ? Pourquoi et comment on donne sens aux statistiques ”, *Revue française de sociologie*, XXXVIII, pp. 5-36.
- Lallement M. (1999a), “ La comparaison : raison ou trahison ? ”, communication au séminaire “ Comparaisons internationales ”, Paris, IRESS-GRIS, programme “ Identité européenne en question ” du CNRS.
- Lallement M. (1999b), *Les gouvernances de l'emploi*, Paris, Desclée de Brouwer.
- Lehndorff S. (1998), “ Von der „kollektiven“ zur „individuellen“ Arbeitszeitverkürzung ? Arbeitszeittrends und –erfahrungen in der Europäischen Union ”, *WSI Mitteilungen*, n° 9, September, pp. 569-579.
- Lehndorff S. (2000), “ Tertiarisierung, Arbeitsorganisation und Arbeitszeitregulierung ”, communication à la conférence internationale “ The economics and socio-economics of services : international perspective ”, Lille/Roubaix, 22-23 juin.
- Marchand O. (1992), “ Une comparaison internationale des temps de travail ”, *Futuribles*, n° 165-166, mai-juin, pp. 29-39.
- Maruani M. (2000), *Travail et emploi des femmes*, Paris, La découverte, Repères.
- Maurice M. (1989), “ Méthode comparative et analyse sociétale ”, *Sociologie du travail*, n° 2, pp. 175-190.
- Mercier M.-A., Lee P. (1999), “ Le marché du travail en France et au Royaume-Uni ”, *INSEE Première*, n° 670, août, 4 pages.
- Michon F. (1999), “ Sur les difficultés de la comparaison internationale des temps de travail ”, communication au séminaire “ Comparaisons internationales ”, Paris, IRESS-GRIS, programme “ Identité européenne en question ” du CNRS.
- Michon F., Taddéi D. eds (1991), *Economies et sociétés*, n° spécial “ Le travail en équipes et le temps de travail dans les pays développés ”, n° 9-10, AB, 17.
- OCDE (1999), “ Evolution récente et perspectives du marché du travail – La qualité des emplois à temps partiel ”, in *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Paris, éd. de l'OCDE.
- O'Reilly J., Cebrian I., Lallement M. eds (2000), *Working Time Changes. Social Integration through Working Time Transition*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing.
- Pitrou A., Gaillard A. (1989), “ Familles de France et de Suède : à la recherche de nouveaux modèles ”, miméo, LEST. Une version a paru dans *Cahiers des Sciences Humaines*, ORSTOM, vol. 25, n° 3, p. 415-428.
- Plasman R. (1997), “ Working Hours and Economic Growth : an Analysis by Decomposition into Trend and Cycle ” in Bosch G., Meulders D., Michon F. eds, *Le temps de travail :*

nouveaux enjeux, nouvelles normes, nouvelles mesures, Bruxelles, éd. du DULBEA, pp. 111-138.

Seifert H. (1995), “ Spielräume für Betriebsnutzungszeiten ”, *WSI Mitteilungen*, 48, 10, pp. 641-646.

Seifert H. (1999), “ Working Time in Europe ” in Groß H., Dasko D. eds, *Operating Time in Europe*, Köln, Berichte des ISO, 60, Institut zur Erforschung sozialer Chancen, pp. 41-56.

Smith M., Cebrian I., Davia M.-A, Hernanz V., Malo M.-A., “ Transitions through part-time work in Spain and the United Kingdom : a route into secure employment ? ” in O’Reilly J., Cebrian I., Lallement M. eds, *Working Time Changes. Social Integration through Working Time Transition*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing.

Visser J., Hemerijck A. (1997), *A Dutch Miracle. Job Growth, Welfare Reform and Corporatism in the Netherlands*, Amsterdam, Amsterdam University Press.

Volz J. (2000), “ Une comparaison France-Grande-Bretagne ”, *Problèmes économiques*, n° 2663, 3 mai, pp. 6-11.

ANNEXE - Tableaux et graphiques

**Tableau 1 – Evolution de la durée du travail hebdomadaire effective
dans les pays de l'union européenne (1993, 1995, 1998)**

Temps Pays	Temps complet							Temps partiel						
	1993		1995		1998		D***	1993		1995		1998		D
N*	C**	N	C	N	C	N		C	N	C	N	C		
Grèce	44,9	1	44,5	2	44,5	2	- 0,4	-	-	23,8	3	21,4	6	-
Royaume-Uni	44,5	2	44,9	1	44,8	1	+ 0,3	17,1	10	17,4	15	17,9	13	+ 0,8
Irlande	43,8	3	43,8	3	-	-	-	18,7	8	18,8	12	-	-	-
Portugal	43,8	3	43,7	4	43,1	3	- 0,7	25,5	1	24,8	1	20,0	8	- 5,5
Espagne	42,3	5	42,3	5	42,3	4	0	18,8	6	18,2	13	17,9	13	- 0,9
Luxembourg	41,6	6	41,1	8	40,3	13	- 1,3	21,0	4	20,0	9	20,2	7	+ 0,2
France	41,4	7	41,3	7	41,0	9	- 0,4	22,4	3	22,6	6	22,9	3	- 0,5
Pays-Bas	41,3	8	41,5	6	41,0	9	- 0,3	17,7	9	18,0	14	18,4	11	+ 0,7
Italie	40,3	9	40,4	11	40,6	12	+ 0,3	25,1	2	24,4	2	24,0	1	- 1,1
Belgique	40,1	10	40,6	10	41,2	8	+ 1,1	20,8	5	21,3	7	21,7	5	+ 0,4
Danemark	40,1	10	40,3	12	40,1	14	0	18,8	6	19,2	10	19,1	10	- 0,1
Allemagne	-	-	41,2	9	41,7	6	-	-	-	19,2	10	18,0	12	-
Autriche	-	-	-	-	41,8	5	-	-	-	23,4	4	22,1	4	-
Suède	-	-	-	-	41,3	7	-	-	-	23,1	5	19,9	9	-
Finlande	-	-	-	-	40,9	11	-	-	-	21,0	8	23,8	2	-
Moyenne pondérée****	42, 3				43,7 42,9			19,3				19,9 19,6		

* Nombre d'heures de travail habituellement effectuées par semaine

** Classement

*** Différence 1998-1993

**** Moyenne pondérée par la population active à temps complet et à temps partiel de chaque pays. Pour 1998, le premier chiffre ne tient pas compte de l'Allemagne, de l'Autriche, de la Suède et de la Finlande. Le second les prend en considération.

Source : enquête sur les forces de travail, Eurostat, 1998

Tableau 2 - Contribution des emplois à temps partiel et de la réduction du temps des emplois à temps plein à l'évolution de la durée moyenne effective annuelle des salariés (en heures)

Pays	Période	Nombre d'heures par an en moins	Effet de la réduction du temps de travail des emplois à temps plein	Effet de la réduction du temps de travail des emplois à temps partiel	Effet de la transformation de la part des emplois à temps partiel dans l'emploi total
Belgique	1983-93	- 7,5	- 2,5	0,2	- 4,9
Danemark	1985-93	- 6,6	- 7,1	- 0,9	1,4
France	1983-93	- 4,1	0,4	0,7	- 4,4
Allemagne	1983-93	- 10,9	- 6,1	- 0,9	- 3,9
Italie	1983-93	- 3,7	- 3,0	0,4	- 0,9
Pays-Bas	1987-93	- 6,6	0	3,2	- 11,3
Espagne	1987-93	- 6,0	- 3,8	- 0,4	- 1,8
Suède *	1987-94	7,7	1,8	3,6	2,3
GB	1983-93	- 1,5	3,8	- 0,5	- 5,0
USA	1983-93	7,3	4,7	1,3	1,2

* Données qui concernent l'ensemble de la population active occupée

Source : OCDE (1998) et Lehndorff (1998)

Tableau 3 - Pourcentage de personnes travaillant habituellement le samedi, le dimanche, la nuit ou par roulement (équipes)

Pays	Samedi			Dimanche			Nuit			Equipe		
	1992	1995	1998	1992	1995	1998	1992	1995	1998	1992	1995	1998
Grèce	13,8	14,2	14,3	41,9	44,2	43,0	4,4	3,8	4,1	7,3	7,5	13,3
Royaume-Uni	12,0	12,8	13,3	25,4	25,8	25,2	6,0	6,2	6,3	12,4	13,9	16,1
Irlande	18,5	18,4	-	32,2	31,3	-	5,2	5,8	-	9,6	9,7	-

Portugal	15,4	12,4	12,0	28,3	31,2	29,5	0,9	0,8	9,3	6,5	5,9	7,9
Espagne	14,1	15,7	14,8	39,5	39,4	36,3	4,3	4,7	4,4	4,7	5,1	7,4
Luxembourg	8,4	9,3	8,1	18,4	20,3	19,0	5,1	3,6	3,0	25,5	10,8	10,8
France	8,9	8,8	8,4	26,4	24,9	23,9	3,6	3,6	3,9	10,9	7,5	9,0
Pays-Bas	14,0	14,6	15,5	26,5	27,2	28,3	2,1	2,8	2,3	7,6	7,0	9,0
Italie	7,8	8,1	8,4	39,4	41,7	39,4	4,3	4,9	5,1	13,5	13,9	18,5
Belgique	8,7	9,4	9,6	16,9	19,0	18,8	4,9	4,8	5,2	13,1	12,9	16,5
Danemark	19,4	19,7	20,0	26,2	27,0	26,4	8,0	7,4	8,0	7,7	6,6	7,9
Allemagne	10,4	11,1	-	21,1	22,6	-	7,6	7,6	-	10,5	9,1	-
Autriche	-	13,8	15,1	-	25,2	26,1	-	7,8	8,7	-	15,6	15,3
Suède	-	-	17,1	-	-	19,5	-	-	7,5	-	-	25,2
Finlande	-	21,0	18,6	-	29,5	27,1	-	9,9	9,8	-	23,6	24,5

Source : Eurostat, enquête sur les forces de travail (1998)

Tableau 4 – Occupation par genre des emplois à temps courts et à temps longs
(% de la population active occupée en 1996)

	De 1 à 14 heures par semaine		Plus de 45 heures par semaine	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Belgique	0,5	3,7	5,7	2,1
Danemark	7,4	9,6	13,3	4,5
Allemagne (1995)	1,0	7,7	8,8	2,8
Finlande (1995)	1,9	2,7	5,2	2,7
France	0,8	4,3	14,5	5,9
Grande-Bretagne (1995)	3,3	14,4	43,0	10,9
Grèce (1995)	0,4	1,2	20,0	12,1
Italie	0,8	2,0	14,6	5,9
Irlande (1995)	1,2	6,0	20,4	5,7
Luxembourg (1995)	0,2	5,3	7,2	3,8
Pays-Bas	6,3	23,0	2,1	0,4
Autriche	0,7	3,5	5,8	2,2
Portugal	0,3	2,6	28,8	13,3
Suisse	2,2*	4,5*	8,9	3,9
Espagne	2,9	5,6	3,6	1,8
UE 15 (1995)	1,8	8,3	17,8	5,9

* 1-15 heures hebdomadaires

Source : Eurostat et Lehndorff (1998)

Graphiques 1 à 6 - Pourcentage de salariés par nombre d'heures de travail hebdomadaires habituelles effectuées

Graphique 1 - France (hommes)

Graphique 2 - France (femmes)

Graphique 3 - Allemagne (hommes)

Graphique 4 - Allemagne (femmes)

Graphique 5 - Royaume-Uni (hommes)

Graphique 6 - Royaume-Uni (femmes)

_____ **1987** _____ **1990** _____ **1996**

Source : Eurostat, enquête sur les forces de travail

**Graphique 7 – Hommes travaillant à temps partiel
(en % du total des hommes ayant un emploi)**

**Graphique 8 – Femmes travaillant à temps partiel
(en % du total des femmes ayant un emploi)**

Source : Eurostat, enquête sur les forces de travail (1998)