

TEMPS CHOISI ET PARTAGE DU TRAVAIL ¹

JACQUES H. DRÈZE

ALLOCATING TIME AND SHARING WORK

SUMMARY

1. *Economic principles*

i) According to some, work sharing and work-time reductions are the only realistic answer to mass unemployment. The long-term record does not validate such resignation. Others point out that unfilled needs everywhere suggest instead more work in order to meet more needs. In the short-term, however, work is inefficiently distributed among job holders, and a better allocation of work effort over more jobs is consistent with meeting unfilled needs.

ii) In the long run, reductions in working time (weekly, annually or over the life cycle) absorb about one-third of per capita productivity gains, with the remaining two-thirds being allocated to incomes and consumption. This allocative choice takes the form of a collective choice: to a large extent, working conditions (of which work schedules are an instance) are a “public good”. Marginal preferences for income versus leisure are apt to vary between workers. Theory suggests that the solution chosen should correspond roughly to median preferences. Survey data on preferred working times do not contradict this theoretical prediction.

Greater efficiency is achieved when individual preferences are accommodated through voluntary part-time work, overtime, alternative work schedules in different firms, etc.

iii) Work schedules cover only one aspect of the allocation of time. Education, recreation, domestic tasks, family solidarity, social and political involvement also take up time and raise problems about scheduling and coordination. Reconciling work with non-work activities is particularly difficult for women.

¹ Je remercie Lei Delsen, André Simon et Anne Sonnet pour la documentation qu'ils m'ont communiquée.

iv) Regarding the allocation of work among individuals, hours worked are only one dimension. The other crucial dimension is regularity of employment; namely contractual relationships which both parties expect to have stability, with neither party being able to enforce termination at whim. Regular jobs are essential both to fulfilment through work and to accumulation of human capital within the firm. They also provide the stability needed for the pursuit of deeper human goals (family, friendship, home ownership, cultural and social activities, etc.).

Most workers thus attach a positive value to holding a regular job, within which they supply hours subject to declining preferences for income versus leisure. The value attached to a regular job varies within the individual, typically reaching a peak in adulthood and then declining in later life.

Firms also favour regular jobs, but subject to a fixed cost of recruitment, training, making redundancy commitments, etc. Accordingly, they create regular jobs only in anticipation of stable demand; and otherwise resort to temporary hirings, overtime or sub-contracting. Due to the fixed costs, they retain redundant workers when demand is temporally slack (labour hoarding). Hiring then becomes inelastic in relation to wages or hours.

v) Decentralised market economies suffer from a structural weakness, namely volatility of aggregate demand. To absorb aggregate fluctuations through unemployment is doubly inefficient: it entails a waste of resources (human and physical) and means an inefficient allocation of jobs and hours between the employed and the unemployed. Work sharing is a potential answer to the second source of inefficiency.

First, due to individual differences in the value of a regular job to workers, some of the unemployed attach a higher value to such jobs than do some of the employed. But there is no market for trading jobs. The declining value of a regular job with age constitutes a rationale for early retirement schemes. Second, due to the declining preferences for income versus leisure, the allocation of working hours between employed and unemployed is inefficient. Part-time work is a partial answer, limited by the fixed costs of hiring.

vi) The challenge presented by mass unemployment is to improve the allocation of work (jobs and/or hours) in the short- to medium-term, through measures compatible with an efficient allocation of global time in the long-term. This is clearly a desirable goal, compatible with parallel measures to stimulate overall activity. But, as we shall see, it is not easy to implement. One major reason is that reducing working time has an impact on employment which is comparable to reducing wages; namely an impact that is quantitatively small in the short-term (say 1 to 3 years), though substantial in the longer run (say 5 to 10 years).

Seen as a long-term measure, work sharing is still a sensible approach in Europe today, due to our inability to restore full employment quickly. The idea is temporarily to accelerate the trend towards a reduction in hours worked, as a means of reducing unemployment over time. In the longer-term, however, reductions in working time are paid for by the workers, who remain eager to increase their incomes. The aim of alleviating unemployment thus involves reducing working time faster than is desired by employed workers. This is therefore a collective choice, concerning the unemployed as much as the employed.

2. *The European experience*

vii) Many European countries have attempted to promote job-sharing through a number of specific incentives or regulatory measures. The degree of success is mixed. Reductions in hours worked per week have been gradual, mostly taking place in the early eighties and have had little immediate impact on employment. One reason for this is that the reductions were implemented first in firms or sectors with redundant workers, hence ones which were not rehiring. The positive impact came later, during the 1986-90 recovery when the employment aspect of growth was unexpectedly high. Labour hoarding had been eliminated through reductions in working time and new hirings were for shorter hours. Still, reductions in the working-week have acted as a substitute for lay-offs in individual firms (e.g. Volkswagen).

Reductions in the working week pose the problem of maintaining company hours and output (hence costs) through shift-work. I shall return to this issue in my conclusion.

Quantitatively, the more significant measures were early retirement and part-time work; extended periods of leave also contributed, though on a smaller scale.

viii) In countries like Belgium, France, Germany or the UK, early retirement programmes have withdrawn up to 3 or 4% from the labour supply. Perhaps one third of these cases corresponded to workers' wishes, another third to the shedding of labour and one third to involuntary retirement with replacement. The cost of these measures is quite high — say around US \$6,000 per worker/year on average, with a range from US \$3,000 to \$12,000.

More recently, activity rates among older workers have fallen substantially (twice as much as is accounted for by early retirement programmes). Only one European worker in four is still employed at the official retirement age. Progressive retirement (like half-time early retirement) seems desired by many workers, but is seldom implemented, outside Sweden.

The low activity of older workers — though less damaging than unemployment of the young — is a form of exclusion, calling for attention. The financial equilibrium of retirement funds is not directly affected (though it is influenced by overall unemployment), but demographic trends call for the maintenance and possible postponement of the official retirement age.

ix) Part-time work has increased everywhere in Europe over the past 15 years, and especially over the last five. Part-time work is almost exclusively concentrated among women and a large number of them declare in surveys that they take such jobs by choice. The best predictor of a woman working part-time is the age of her youngest child. These data have not been linked to the availability of child-care facilities.

The most significant trend has been observed in the Netherlands, a genuine extreme case, where two women out of three work part-time, with 80% of these doing so by self-declared choice. Also one Dutch man out of six works part-time, 45% of these by choice. Among the explanations advanced, evidence suggests that the quality of part-time jobs has improved (average female wages are higher for part-timers than for full-timers), and that women have convinced trade unions to promote part-time work, with firms accommodating this and public programmes supporting it.

In other countries, unions and women's organisations are generally hostile to part-time jobs due to the low quality and low pay of the work. The debate is not over.

x) Extended periods of leave, whether on a full-time or half-time basis, are clearly chosen (never imposed). Leave of up to five years duration is possible in several countries, with a replacement income equal to unemployment benefits, and mandatory re-hiring. In Denmark 2.5% of the labour force is currently on extended leave. In Belgium, where 85% of the beneficiaries are women, the percentage is 1.2%, but rises to 4% in the public services, where (unlike the private sector) this is a worker's right.

Some organisations favour a compulsory period of leave of five years duration during the career of each worker (male and female). This is more difficult to implement and its mandatory nature is not consistent with individual choice.

3. Conclusion

xi) The following conclusions seem warranted:

a) Extended periods of leave improve the allocation of time as well as jobs and deserve full encouragement.

b) Part-time work is sought by many women aged 25-40, especially mothers of young children, for periods of five years or more.

c) Progressive, i.e. part-time, retirement is sought by men and women and deserves to be promoted as a substitute for early retirement or other forms of inactivity.

d) To meet the valid objections raised against part-time work, a significant upgrading of the quality of part-time jobs (schedules, wages, rights, career opportunities, etc.) is needed.

e) The trend towards shorter weekly and annual hours will continue and its immediate acceleration could help reduce unemployment in the medium-term, provided this is done:

- with no increase in unit labour costs;
- with no loss of output, by dissociating company hours of production/operation from individual working hours;
- in a manner conducive to an improved quality of life.

f) Scheduling activities at work and outside work raises difficult problems of coordination calling for collective decisions which ideally should largely be influenced by women.

xii) One integrated approach towards meeting the requirements mentioned under *b*, *c*, *d* and *e* is to promote a four-day working week, with six days of activity by firms and public services, and with weekly working time being progressively reduced to 32 hours.

This would carry the implication that nearly all employees work part-time (four days or less out of six) from the viewpoint of the firm — thereby providing a (the *only*?) solid basis for upgrading the quality of part-time jobs. It would also facilitate work-sharing.

Yet, this would also create new problems of coordinating work with non-work activities, which need to be investigated as per *f*.

Post-scriptum: Links with the social teaching of the Church

xiii) Promoting a better allocation of time and more sharing of jobs is entirely in the spirit of the Church's social teaching and of recent pronouncements by bishops in a number of countries which stress:-

- the personal dimension of work
- the right to work (full employment)
- the advancement of women through work, at no expense to the family.

However, the social teaching of the Church still remains largely centred on the male bread winner earning a family wage. It should instead respond to the current trend of ideas favouring individual social security rights. And it should respond to the challenge of implementing equal access of men and women to paid employment as well as individual and social fulfilment through work.

INTRODUCTION

Début 1993, la direction de Volkswagen annonce que l'évolution économique impose une réduction rapide d'effectif de 30.000 salariés, sur 110.000. Le conseil d'entreprise demande à la direction d'explorer des alternatives. Quelques semaines plus tard, la direction surprend tout le monde en proposant une réduction de 20% de la durée du travail (semaine de 4 jours) avec perte de salaire proportionnelle. La négociation s'engage. Elle conduira à un accord prévoyant une semaine de 28 heures 48' (80% de 36 heures), avec abandon de 16% du salaire brut, aussi pour les cadres. Cette fois, le syndicat IG-Metall surprend en approuvant l'accord, alors qu'il lutte depuis 10 ans pour des réductions de durée de travail sans perte de salaire. En payant sur base mensuelle les primes de fin d'année et le pécule de vacances et en anticipant les avantages conventionnels prévus pour 1994, le revenu mensuel net a pu être maintenu. Mais la perte de revenu brut en 1995 est bien de 16%. L'accord, signé pour une durée de 2 ans, prévoit le maintien de l'emploi, et l'engagement à titre définitif des jeunes apprentis échangé contre le passage progressif à la retraite des travailleurs de 55 ans et plus (prépension à mi-temps).² Venu à échéance le 1er janvier 1993, l'accord a été reconduit.

Début 1994, la direction de Renault annonce sa décision de fermer à échéance de 4 mois son usine de Vilvoorde, en Belgique. Cette décision entraîne la suppression de 3100 emplois. Elle est présentée comme

² Pour un exposé détaillé, cf. Labit et Thoemmes (1995).

irrévocable et suscite une réaction unanime: l'indignation. La réprobation vise à la fois l'absence de toute prise en compte de la dimension sociale, et l'absence de toute négociation, en violation de la plus élémentaire éthique mais aussi des conventions collectives belges et des directives européennes. Tant les syndicats que les autorités locales pressent Renault (qui annonce bientôt 2700 pertes d'emplois en France) de rechercher une solution alternative dans la voie de partage du travail suivie par Volkswagen. Ces appels sont vains et la décision sera mise en application.

Il existe, on le voit, deux attitudes diamétralement opposées concernant les perspectives concrètes de partage du travail. Il existe aussi deux points de vue opposés concernant les mérites globaux de ce partage. A première vue, ces points de vue sont tous deux séduisants. Le premier dit que le partage du travail est la seule solution "pensable", aussi bien à court terme qu'à long terme, pour rencontrer le problème du sous-emploi que nous connaissons aujourd'hui, tout en améliorant la qualité de la vie. Mais selon l'autre point de vue, il y a dans le monde, et chez nous, tant de besoins insatisfaits que c'est un non-sens de chercher à réduire la quantité de travail presté, au lieu de chercher à travailler davantage pour vivre mieux.

Ces deux points de vue sont des demi-vérités. Le premier est logique à court terme, mais incorrect à long terme; le second appelle un verdict inverse. En effet, il y a énormément de besoins partout dans le monde et chez nous. Mais il n'est pas nécessaire pour les rencontrer d'allonger aujourd'hui la durée des prestations de ceux qui travaillent, alors que tant de chômeurs souhaiteraient trouver un emploi. Le second point de vue n'est donc pas réaliste à *court terme*. Dans le *long terme*, par contre, la durée du travail relève davantage de la logique du temps choisi que du partage. Je m'efforcerai de justifier ce point de vue dans la suite.

Pour dépasser le niveau des demi-vérités, je chercherai dans les pages qui suivent à placer les problèmes de temps de travail sous un double éclairage, théorique et empirique. Une première partie apportera des éléments de réflexion économique, une seconde tentera de dresser le bilan des expériences européennes récentes. Je résumerai enfin les conclusions que je tire de cette double démarche.

I. ELEMENTS DE REFLEXION ECONOMIQUE

Temps choisi

La réduction de la durée de travail dans la vie se manifeste depuis environ 150 ans d'une façon très régulière (cf. tableau 1). Elle se produit sur trois fronts: durée hebdomadaire, durée annuelle (congs), durée de la

Tableau 1: *Indice des heures travaillées dans la vie - Royaume-Uni.*

Année	1891	1911	1931	1951	1971	1981
Hommes	153	146	126	118	100	88
Femmes	51	46	41	40	40	40
Hommes et Femmes	102	96	83	79	69	64

Source: Armstrong (1984).

vie active (retraite). Durées hebdomadaire et annuelle diminuent tendanciellement et parallèlement, à un taux annuel de 1/2% environ (cf. tableau 2). La durée de la vie active est raccourcie à l'entrée par l'allongement des études, à la sortie par l'abaissement de l'âge de la retraite. La durée moyenne de la vie active a cependant augmenté, entre le début et le milieu du vingtième siècle, grâce à l'amélioration de la santé et de la longévité.³

La réduction tendancielle de la durée individuelle absorbe environ un tiers des progrès de la productivité horaire du travail. Ceci semble bien répondre au choix des travailleurs de prélever une partie des fruits du progrès sous forme de temps retrouvé, mais la plus grosse partie sous forme de revenus, donc de consommation, ou de sécurité (sociale). Dans une certaine mesure, les décisions sont individuelles: temps partiel, interruptions de carrière ou retraite progressive relèvent parfois (mais encore trop rarement, j'y reviendrai) du temps choisi. Pour une majorité de travailleurs, cependant, les horaires hebdomadaires et les congés annuels font l'objet de conventions au niveau de l'entreprise, du secteur ou parfois du pays. Les régimes légaux de retraite ont typiquement une portée nationale. L'équilibre financier des caisses de retraite est aujourd'hui fragile dans plusieurs pays, ce qui freine l'abaissement de l'âge conventionnel de retraite.

Comment les désirs des travailleurs pour l'affectation des fruits du progrès se concrétisent-ils, lorsque la décision est collective? La théorie économique traite plus généralement les "conditions de travail" (dont les horaires sont un aspect) comme des *biens publics*, dont la théorie est bien développée et facile à illustrer.⁴ Considérons le choix du nombre d'heures

³ Au Royaume-Uni, la durée moyenne est passée de 36 ans à 40 ans entre ces deux dates.

⁴ Cf. Milleron (1972).

Tableau 2: *Nombre d'heures annuelles de travail par personne disposant d'un emploi, 1870-1992.*

	1870	1913	1929	1938	1950	1973	1992
Autriche	2 935	2 580	2 281	2 312	1 976	1 778	1 576
Belgique	2 964	2 605	2 272	2 267	2 283	1 872	1 581
Danemark	2 945	2 553	2 279	2 267	2 283	1 742	1 638
Finlande	2 945	2 588	2 123	2 183	2 035	1 707	1 643
France	2 945	2 588	2 297	1 848	1 926	1 771	1 542
Allemagne	2 941	2 584	2 284	2 319	2 316	1 804	1 563
Italie	2 886	2 536	2 228	1 927	1 997	1 612	1 490
Pays-Bas	2 964	2 605	2 260	2 244	2 208	1 751	1 338
Norvège	2 945	2 588	2 283	2 118	2 101	1 721	1 465
Suède	2 945	2 588	2 283	2 204	1 951	1 571	1 515
Suisse	2 984	2 624	2 340	2 257	2 144	1 930	1 645
Royaume-Uni	2 984	2 624	2 286	2 267	1 958	1 688	1 491
Australie	2 945	2 588	2 139	2 110	1 838	1 708	1 631
Canada	2 964	2 605	2 399	2 240	1 967	1 788	1 656
Etats-Unis	2 964	2 605	2 342	2 062	1 867	1 717	1 589
Japon	2 945	2 588	2 364	2 391	2 166	2 042	1 876
Médiane	2 945	2 588	2 282	2 242	2 019	1 747	1 578

Source: Maddison (1995, p. 266).

de travail dans un atelier où les ouvriers sont rémunérés à l'heure. Chaque ouvrier évaluera (en unités monétaires) son propre taux marginal de substitution (TMS) entre revenu et loisir, c'est-à-dire le salaire horaire qui le rend indifférent entre travailler ou non une heure de plus (par semaine). Le taux augmentera normalement avec la durée hebdomadaire du travail (la rareté du loisir), dessinant une courbe d'offre d'heures ascendante. Chaque ouvrier souhaitera une durée telle que son TMS soit égal au salaire en vigueur: c'est la durée optimale pour lui.⁵ Ces durées optimales varieront d'un individu à l'autre, en fonction notamment de l'âge, du sexe, de la situation de famille, des ressources patrimoniales, de l'attrait du travail, etc. Le choix collectif doit donc concilier (agrèger) les préférences individuelles. Si les décisions se prennent par vote à la majorité, elles correspondront aux

⁵ Les économistes traitent les problèmes d'allocation du temps entre travail et loisir par les mêmes techniques que l'allocation du revenu entre consommation et épargne ou l'allocation du budget de consommation entre logement, habillement, alimentation etc.

préférences de l'électeur médian:⁶ une moitié des ouvriers souhaitera alors travailler davantage, une autre moitié travailler moins. Cette solution toute théorique trouve une confirmation grossière dans le fait que les enquêtes relatives aux horaires souhaités ne font pas apparaître de majorités claires en faveur d'un changement, cf. e.g. Van den Bergh et Wittelsburger (1981).

En raison des différences entre individus et groupes sociaux, l'efficacité économique s'accroît avec la possibilité de choix individuels: temps partiel et heures supplémentaires au sein d'une entreprise, cumul d'emplois⁷ ou horaires différents selon les entreprises.

La réduction de la durée individuelle du travail s'accompagne de réorganisations diverses, telles le recours au travail en équipe (travail posté) et au travail du samedi ou du dimanche, qui permettent de dissocier ("découpler" lit-on parfois) les horaires des entreprises de ceux des travailleurs, cf. tableau 3. Au fur et à mesure que la durée hebdomadaire du travail diminue, cette dissociation s'impose, si l'on veut maintenir (ou augmenter) la durée d'utilisation des équipements et limiter les investissements matériels. Les formules de réorganisation sont largement inspirées par la technologie, la rentabilité ou le service à la clientèle. C'est pourquoi le recours à ces formules varie d'entreprise à entreprise, et aussi de pays à pays. Les disparités entre pays jettent un doute sur l'hypothèse que les formules retenues soient toujours les meilleures.

Les horaires de travail ne constituent qu'une facette parmi d'autres de la gestion du temps. Parmi les autres facettes, les activités d'éducation et de loisirs, le travail ménager méritent une attention particulière. Les horaires de ces activités relèvent d'une logique différente. Pour l'éducation des jeunes, les horaires sont (je l'espère!) guidés par la pédagogie. Les heures de travail des enseignants s'y ajustent. La non-coïncidence des horaires scolaires avec les horaires de travail pose problème à beaucoup de parents. Pour l'éducation des adultes et les loisirs, les horaires sont choisis en dehors des plages utilisées systématiquement pour le travail salarié.

Ainsi, lorsqu'à partir de 1950 la semaine de travail "typique" s'est progressivement concentrée sur 5 jours (au lieu de 6 auparavant), les activités de loisirs et d'éducation adulte ont englobé le samedi. Les écoles ont adopté la semaine de 5 jours beaucoup plus tard, sans doute moins pour des raisons pédagogiques que pour permettre une organisation plus simple des loisirs familiaux.

⁶ Si les préférences individuelles sont distribuées symétriquement par rapport à la médiane, cette solution est économiquement efficace.

⁷ Dans l'Europe des 15, quelque 5 millions de travailleurs, soit 3,5% des personnes ayant un emploi, déclarent exercer une seconde activité et y consacrent en moyenne 12 heures/semaine.

Tableau 3: *Pourcentage des travailleurs ayant des horaires atypiques, 1995.*

	Travail en équipe		le samedi		le dimanche	
	habituelle- ment	parfois	habituelle- ment	parfois	habituelle- ment	parfois
Belgique	12.9	2.4	19.0	21.4	9.4	15.0
Danemark	6.6	1.4	26.9	19.7	19.6	15.8
Allemagne	9.0	1.6	22.5	17.3	11.1	10.5
Grèce	7.5	2.8	44.2	19.5	14.2	18.0
Espagne	5.1	0.7	39.3	5.1	15.6	3.3
France	7.5		24.9	29.5	8.8	20.2
Irlande	9.6	4.1	31.2	29.1	18.3	17.8
Italie	13.9	3.6	41.7	20.6	8.1	13.6
Luxembourg	10.8	1.1	20.3	21.5	9.3	14.4
Pays-Bas	7.0	6.5	27.2	13.2	14.6	8.6
Autriche	13.4	3.1	25.2	21.2	13.8	13.0
Portugal	5.9	0.2	31.2	4.2	12.4	1.5
Finlande	20.0		29.4	15.3	21.0	12.4
Suède	21.5	1.7	18.5	20.8	15.8	18.3
Royaume-Uni	13.3	3.2	24.7	36.7	12.3	29.1
Europe 15	10.3	1.8	28.3	21.9	11.7	15.5

Soruce: Eurostat, 1996.

Le travail ménager continue à peser principalement sur les épaules des femmes, quels que soient leurs horaires professionnels.⁸ Je n'avalise pas, je constate. Aussi longtemps que durera cette asymétrie culturelle, les femmes éprouveront plus de difficulté que les hommes à concilier famille et travail, même en dehors de la période de fécondité et de première enfance. Elles consacrent également plus de temps à l'accompagnement des personnes malades ou âgées.

Idéalement, on souhaiterait que la société globale cherche à organiser au mieux la gestion du temps pour toutes les activités, en réalisant un équilibre entre leurs exigences respectives. C'est extrêmement difficile,

⁸ Selon l'enquête Equipes Populaires (1990), un ou une belge exerçant un emploi à temps plein consacre *en moyenne* 1 heure par jour aux trajets, et 8 heures au travail, ce qui laisserait 6 à 7 heures libres, y compris pour le travail ménager, auquel les hommes disent consacrer 2 heures, les femmes 3. La différence est plus forte en l'absence d'activité professionnelle. Le temps consacré aux activités ménagères diminue rapidement lorsque le revenu augmente.

parce que les lieux de décision sont éparés: instances politiques, conventions collectives, entreprises, écoles, organismes culturels ou sportifs ... *Le marché n'est pas une institution adaptée à la solution de ce problème.* Dans la recherche d'une gestion équilibrée du temps, le point de vue des femmes devrait être prépondérant: d'une part, elles en subissent davantage les conséquences; d'autre part, elles s'impliquent davantage et connaissent mieux les problèmes. Il faut malheureusement reconnaître que leur poids politique, syndical, économique ou même culturel reste faible au regard de leur implication.

*Partage du travail*⁹

Pour poser le problème du partage du travail, il faut partir d'une considération complémentaire à celles qui précèdent et parler "emplois", plus précisément même, "emplois stables". Un emploi stable est une relation de travail considérée par les deux parties comme appelée à se prolonger aussi longtemps que les circonstances le permettront, sans qu'aucune des deux parties y mette fin pour des raisons futiles — comme ce pourrait être le cas pour des emplois "occasionnels", c'est-à-dire limités à l'exécution d'une tâche précise pendant une durée donnée, sans présomption de reconduction.

Les emplois stables permettent l'acquisition d'expérience, le développement de relations interpersonnelles complexes, la constitution d'un capital de confiance réciproque, la mise en oeuvre de motivations et de récompenses (promotion, participations bénéficiaires) dans la durée, l'alternance des tâches, etc. C'est dans le cadre d'emplois stables que peuvent éclore (ou pas, naturellement) l'épanouissement dans le travail et la création d'un capital de productivité ("firm-specific human capital").

Les emplois stables sont importants pour les travailleurs, pour deux raisons. D'une part, ils favorisent l'épanouissement dans le travail, je viens de le rappeler. D'autre part, ils apportent les espérances de sécurité économique mais aussi de permanence géographique et sociale requises pour créer les relations et les insertions durables qui améliorent la qualité de vie: fonder une famille, acquérir un logement, entretenir des relations amicales, appartenir à une communauté locale, avec ses dimensions éducative, médicale, culturelle, sportive, etc.

La plupart des adultes attachent du prix à l'exercice d'un emploi stable

⁹ Les remarques qui suivent sont développées plus systématiquement dans Drèze (1986, section 2).

— à l'intérieur duquel ils offrent des heures de travail soumises au taux marginal de substitution décroissant entre revenu et loisir évoqué plus haut.¹⁰ Différentes personnes attachent des prix différents à l'exercice d'un emploi stable. En particulier, ce prix varie avec l'âge et la situation familiale, croissant progressivement au début de l'âge adulte pour atteindre son sommet au moment où les charges familiales sont les plus lourdes, puis s'atténuer à mesure que ces charges diminuent.

Du point de vue des entreprises, l'offre d'emplois stables comporte un coût d'entrée: frais de prospection et de recrutement, période de formation dans l'entreprise, engagements à terme (e.g. augmentations barémiques liées à l'ancienneté et primes de licenciement). En outre, la création d'un emploi stable suppose une perspective d'activité elle aussi stable, donc soutenue par une demande pour les biens ou services produits par l'entreprise. Des anticipations pessimistes ou trop incertaines découragent les entreprises de payer le coût d'entrée. Elles se reportent alors sur des contrats temporaires, des travailleurs intérimaires, des heures supplémentaires ou de la sous-traitance. Corrélativement, le coût d'entrée et le capital de productivité incitent les entreprises à ne pas licencier leurs employés stables en cas de baisse temporaire du niveau d'activité. Il y a alors rétention temporaire de main-d'oeuvre excédentaire — et inélasticité de l'embauche aux salaires comme à la durée du travail.

Or il faut reconnaître que les économies de marché décentralisées sont atteintes d'une faiblesse structurelle, à savoir la volatilité de la demande agrégée. Ce n'est pas ici le lieu d'introduire un exposé de théorie macro-économique, au demeurant difficile en raison du manque d'unanimité entre théoriciens. Mais les données statistiques sont parlantes. Entre 1928 et 1935, le revenu national (PIB) réel a régressé de 29% en Amérique du Nord et de 10% en Europe occidentale (cf. Maddison 1995, p. 71). Entre la période 1950-1973 et la période 1973-1994, les taux de croissance du PIB réel sont retombés de 4 à 2,5% en Amérique du Nord et de 4,8% à 2,1% en Europe occidentale — entraînant des réductions cumulées de croissance de quelque 35% et 70% respectivement. Depuis 20 ans, les taux de croissance européens calculés sur 5 ans alternent entre 3% et 1,5%, soit des écarts cumulés de 7,5% sur 5 ans. Quelle que soit l'interprétation théorique du phénomène, son amplitude ne fait pas de doute, avec les conséquences inéluctables pour la volatilité de la demande de travail. Aujourd'hui, nous sommes confrontés à un chômage massif et à une grande incertitude sur

¹⁰ La majorité des études économiques ignore malheureusement la distinction emplois-heures, par paresse intellectuelle ou technique ...

l'évolution macro-économique à moyen terme. Nous vivons donc ce problème de façon aiguë.

L'absorption des fluctuations économiques par du chômage entraîne une double inefficacité: gaspillage de ressources, surtout humaines mais aussi physiques (sous-utilisation des capacités), alors que de nombreux besoins restent insatisfaits, d'une part; répartition inefficace des emplois et des heures travaillées entre actifs et inactifs, d'autre part. Le thème du partage du travail concerne le second aspect.

Tout d'abord, en raison des différences individuelles concernant le prix attaché à un emploi stable, il y a coexistence systématique de chômeurs attachant un prix élevé à un emploi stable, et de titulaires de tels emplois y attachant un prix moindre. Mais il n'y a pas de marché pour échanger ces emplois. (Le fait que le prix attaché à un emploi stable diminue avec l'âge explique le recours fréquent à la prépension en Europe). Ensuite, parce que l'offre d'heures de travail est caractérisée par un taux marginal de substitution croissant (avec les heures prestées) entre revenu et loisirs, la répartition des heures prestées entre actifs et inactifs est inefficace. Un plus grand nombre d'emplois (même occasionnels) avec des horaires plus légers serait globalement plus efficace, à productivité donnée. (On trouve ici une justification du temps partiel). Mais la multiplication des emplois est freinée par les coûts d'entrée.

Si l'on reconnaît un degré d'instabilité structurelle aux économies de marché décentralisées, et si l'on considère que les inefficacités décrites au paragraphe précédent sont significatives, il est naturel de chercher à partager les emplois et les heures pendant les périodes de récession. C'est d'ailleurs bien l'approche que suivrait naturellement une institution coopérative, comme un kibboutz. Confronté à une chute d'activité temporaire, un kibboutz veillerait à répartir efficacement la charge de travail réduite entre ses membres, au lieu de réduire à l'inactivité une partie arbitraire de ceux-ci, en particulier les plus jeunes, tout en maintenant un horaire plein pour les autres.

Choisir de partager

Le défi auquel nous sommes confrontés en Europe aujourd'hui est celui de toute économie connaissant un taux de chômage élevé, dont la résorption ne peut être espérée sans un délai significatif: *est-il possible d'améliorer le partage du travail (emplois et/ou heures) à court ou moyen terme, par des mesures compatibles avec une gestion efficace du temps à long terme?* Les pages précédentes montrent que ce serait souhaitable. La plupart des pays européens ont cherché le moyen d'y parvenir, avec des résultats parfois décevants, dont la deuxième partie rend compte. La

réflexion économique et l'expérience permettent au moins de clarifier la nature du défi.

Une perception correcte de l'horizon temporel (des temps opératoires) apporte une première clarification. Lorsque j'ai commencé à réfléchir au partage du travail, il y a presque 20 ans, je parlais de l'observation suivante: l'impact sur l'emploi de réductions du coût salarial est faible à court terme (élasticité @ -0.15) mais substantiel à long terme (élasticité < -1);¹¹ pour lutter efficacement contre le chômage, la modération salariale est au mieux un instrument de long terme (disons à 10 ans). Par contre, on pourrait espérer des résultats plus rapides en réduisant le temps de travail — même avec une hausse de coût à court terme, pour autant que le coût à long terme n'augmente pas. En particulier, on pourrait anticiper la réduction tendancielle de la durée du travail, réaliser en une fois la réduction des 10 prochaines années, tout en veillant à ce que toute hausse de coût éventuelle soit clairement perçue comme temporaire et annulée à terme.

Je me trompais sur un point, que l'expérience a mis en lumière. *L'impact sur l'emploi de mesures de réduction du temps de travail est lui aussi faible à court terme, et demande aussi longtemps pour sortir ses effets que la modération salariale.* En dehors de canaux particuliers — prépension, temps partiel et subsidiairement interruption de carrière — la réduction de la durée annuelle de travail ne crée des emplois qu'à moyen terme, surtout en période de récession prolongée.¹²

La question posée aujourd'hui est donc de savoir si nous voulons recourir à la réduction de la durée du travail *en tant que mesure à moyen terme de lutte contre le chômage*. Compte tenu de l'ampleur du chômage aujourd'hui et des perspectives sombres de résorption à court terme, je crois que nous ne pouvons rejeter l'idée de favoriser le partage du travail, en accélérant temporairement la réduction de la durée du travail.¹³ C'est d'ailleurs bien ce qui s'est produit depuis 1979: réduction rapide au début des années 80, insignifiante de 1985 à 1995; cf. tableau 4.

Conçue comme mesure à moyen terme, la réduction de la durée du travail pose aux travailleurs le problème qu'ils résolvent depuis 150 ans: comment répartir les fruits du progrès entre temps retrouvé et hausses de

¹¹ Cf. Drèze et Modigliani (1981).

¹² Le Japon a entrepris en 1987 de ramener la durée hebdomadaire du travail de 48 à 44 puis à 40 heures, apparemment dans un but de maintien de l'emploi. La durée annuelle moyenne semble avoir diminué de 10% sur 10 ans; cf. OECD (1997).

¹³ Certes, l'évolution démographique nous aidera à résorber le chômage au début du 21ème siècle, mais elle nous invitera aussi à prolonger la vie active *effective*, pour rééquilibrer les charges de pension; ce faisant, nous augmenterons l'offre de travail, ce qui rendra plus difficile la résorption du chômage.

Tableau 4: *Heures annuelles moyennes par personne au travail.*

	1973	1985	1994	Rapport 1985/73	Rapport 1994/85
Belgique	1872	1643	1603	0.88	0.98
Danemark	1742	1586	1568	0.91	0.99
Allemagne	1804	1674	1590	0.92	0.95
Grèce	2000	1803	1803	0.90	1.00
Espagne	2150		1741		
France	1771	1696	1670	0.96	0.99
Irlande	2010	1815	1747	0.90	0.96
Italie	1612	1710	1682	1.06	0.98
Pays-Bas	1751	1654	1447	0.94	0.87
Portugal	1900	1871	1847	0.98	0.99
Royaume-Uni	1688	1684	1683	0.99	1.00
Moyenne non pondérée	1845	1696	1671	0.92	0.99

Source: 1973: Maddison (1995, p. 266); 1985-94: OECD (1997, p. 31).

revenu? En effet, à moyen terme, la réduction de la durée du travail sera payée par les travailleurs, ou alors elle détruira des emplois au lieu d'en créer (par l'effet de la hausse des coûts salariaux). Les mesures parfois ingénieuses imaginées pour réduire le temps de travail sans perte de revenu individuel¹⁴ sont des solutions de court terme, qui ne résistent pas à la durée. A long terme, les travailleurs doivent "acheter le temps retrouvé".

La question naturelle est alors de savoir si les modalités de réduction du temps de travail offrent un gain de qualité de vie compensant la perte de revenu. J'ai évoqué plus haut les termes généraux de ce choix pour chaque personne ou ménage. J'évoquerai en conclusion un exemple précis (la semaine de 4 jours, avec passage progressif de 36 à 32 heures/semaine). L'idée de lutter contre le chômage ajoute cependant une dimension supplémentaire à la question: *alors même que la réduction du temps de travail dépasserait l'ampleur souhaitée par le travailleur médian, serait-elle justifiée par les perspectives de partage du travail qu'elle ouvre?* Il s'agit cette fois d'un choix collectif, concernant les inactifs (d'aujourd'hui et de demain), et plus seulement les actifs arbitrant loisirs et revenus.

¹⁴ Il s'agit essentiellement d'anticiper les gains de productivité et de mobiliser les économies de l'assurance-chômage.

Tel est bien le défi d'aujourd'hui. Il est plus complexe, en raison de la dimension de partage entre actifs et inactifs. Le fait que le partage s'inscrive dans la durée ne simplifie pas les choses — même si tout actif d'aujourd'hui est un inactif potentiel de demain. Et je ne saurais trop rappeler que les options concrètes concernent l'organisation du temps dans toute la vie sociale, et pas seulement au travail.

II. BILAN DES EXPERIENCES RECENTS

Dans cette deuxième partie, je vais essayer de résumer brièvement les leçons de l'expérience acquise en Europe depuis 20 ans. Je traiterai successivement quatre façons de partager le travail: transformer des heures en emplois, par la réduction de la durée hebdomadaire ou annuelle; échanger des emplois, par la retraite anticipée; partager des emplois, par le temps partiel; et enfin échanger des emplois temporairement, par l'interruption de carrière.

Les heures hebdomadaires et annuelles

Durant la décennie qui a suivi le premier choc pétrolier, la durée annuelle effective du travail a diminué dans presque tous les pays européens; cf. tableau 4. Ramenée à une base hebdomadaire, la réduction a porté sur 2 à 3 heures, soit 5 à 8%. D'une part, la récession rendait le recours aux heures supplémentaires superflu. D'autre part, la montée du chômage invitait à anticiper la réduction tendancielle, dans l'espoir de stimuler l'embauche. Le caractère d'anticipation ressort du tableau 4: la durée annuelle n'a pratiquement pas bougé pendant la décennie suivante. Le souci de stimuler l'embauche a trouvé deux expressions: d'une part des mesures générales contraignantes, plutôt modiques; d'autre part, des mesures d'incitation, offrant des avantages fiscaux aux entreprises pour une réduction de la durée effective accompagnée d'embauche nette.

Les mesures générales ont eu un effet en termes d'embauche dans le cas des entreprises qui travaillent en continu et sont, arithmétiquement, obligées de recruter davantage quand le temps de travail de chaque équipe diminue. En dehors de ce cas-là, tous ceux qui ont cherché à mettre le doigt sur des exemples d'embauche consécutive à la réduction, par exemple de 40 à 39 heures en France, de 40 à 38 heures directement ou par paliers en Belgique, ont éprouvé beaucoup de difficulté à en trouver.¹⁵

¹⁵ Cf. Commissariat général du Plan (1985) ou Quatrième Congrès des Economistes belges de langue française (1980).

L'explication est simple: cela se passait pendant une période de contraction d'activité économique où la plupart des entreprises cherchaient à réduire leur emploi plutôt qu'à l'augmenter. Les entreprises qui ont accepté facilement la réduction des heures étaient celles qui pouvaient l'absorber sans perte de production et sans embauche. L'opposition la plus forte s'est manifestée, à juste titre, dans les secteurs où la réduction des heures se traduit arithmétiquement par une perte de production proportionnelle; c'est le cas, par exemple, dans les usines de montage automobile, où l'on travaille à deux équipes cinq jours par semaine.

En réalité, c'est pendant les années de reprise de 1987 à 1990 que l'effet de la réduction de la durée hebdomadaire du travail s'est fait sentir. A la fois parce que toutes les réserves de main-d'oeuvre avaient été épuisées par la contraction des heures, ne laissant plus de marge dans les entreprises; et parce que la reprise d'activité s'est faite sur une base de 38 heures plutôt que de 40 heures, ce qui impliquait nécessairement davantage de personnel.

Quant aux mesures d'incitation, elles ont touché un petit nombre d'entreprises, en particulier des entreprises en expansion, ouvertes à l'embauche ou avides de flexibilité dans les horaires. Récemment, la loi dite de Robien en France et une loi similaire en Belgique ont rajeuni les mesures d'incitation. En France, un millier d'entreprises, occupant quelque 100 000 personnes, se sont prévaluées de cette loi. Les effets nets sur l'emploi n'ont pas encore été estimés.

Dans certains cas isolés d'entreprises en contraction, la réduction des heures a permis d'éviter des licenciements. L'exemple de Volkswagen évoqué ci-dessus, est frappant mais exceptionnel.

La préretraite ou prépension

Ce mode de partage du travail a eu en Europe des effets significatifs.¹⁶ Particulièrement au Royaume-Uni, en France, en Allemagne et en Belgique, les programmes de prépension mis en place à la fin des années 70 ou au début des années 80 ont soustrait à la force de travail entre 3 et 4% de l'ensemble de la population active. Ce sont là des chiffres significatifs. Dans ces pays, l'on connaîtrait aujourd'hui un taux de chômage plus élevé s'il n'y avait pas eu de programmes de prépension. Tels sont les faits. Je ne porte pas de jugements sur l'attrait de la prépension par comparaison avec d'autres formes de partage du travail. Je constate que ce mode de partage a eu un impact significatif. Pour autant que l'on puisse juger (les chiffres ne sont pas toujours facile à interpréter), environ un tiers de ces prépensions sont liées à des fermetures d'entreprises ou à des réductions importantes

¹⁶ Drèze (1986), section 4.1.

d'activité, environ un tiers à des prépensions souhaitées, et le troisième tiers à des prépensions imposées dans le cadre d'entreprises ne faisant pas l'objet de restructurations majeures. Mais ce sont là de simples ordres de grandeur.

Tant en France qu'au Royaume-Uni et en Belgique, la prépension a permis un partage du travail lorsqu'elle s'accompagnait d'une obligation d'embauche. Dans les autres cas, elle a permis au mieux d'éviter des licenciements. Quant au coût budgétaire des prépensions, il a été fort variable — de l'ordre de 200 000 francs belges en moyenne pour ces trois pays, mais en Belgique, 100 000 francs seulement dans le cas d'un ouvrier remplacé, et jusqu'à 400 000 francs dans le cas de certains employés. Humainement, la prépension imposée est ressentie comme une contrainte, voire comme une atteinte à la dignité. Le résultat net de l'ensemble de ces programmes n'est donc pas exempt d'ambiguïtés. Mais ils ont rencontré un important succès quantitatif.

On ne peut malheureusement pas en dire autant de la retraite progressive. Dans les enquêtes sur les *desiderata* en matière d'aménagement du temps de travail, il est généralement très difficile de dégager des majorités claires. Quand on demande à des personnes au travail: "Est-ce que vous souhaiteriez travailler plus d'heures ou travailler moins d'heures?", certains voudraient travailler plus d'heures et d'autres voudraient travailler moins d'heures. Mais une question a régulièrement donné lieu à des majorités importantes (de l'ordre de 70%), c'est la question: "Souhaiteriez-vous une transition de travail à temps partiel, entre la période de pleine activité et la période de retraite?". Cette formule de partage temporaire — limitée à une plage dans la vie active d'une personne — serait très naturelle. Beaucoup de personnes qui ont la maîtrise de leur temps la pratiquent en passant progressivement à une activité réduite, sans connaître la cassure brutale du passage de l'activité à la retraite.

Ce passage est aujourd'hui fortement influencé par le sous-emploi. Comme on peut le constater au tableau 5, les taux d'activité diminuent rapidement après 55 ans. Si l'on se base (quelque peu arbitrairement) sur un âge normal de retraite de 65 ans pour les hommes et de 60 ans pour les femmes, on constate que *moins d'un quart des travailleurs atteignent cet âge normal* au travail: les trois quarts se répartissent entre chômage, retraite anticipée et incapacité de travail. Pour le groupe d'âge correspondant à la décennie qui précède et qui concerne 11.2% des hommes et 11.7% des femmes, le taux d'activité chute à raison de plus de 50% chez les hommes et de quelque 45% chez les femmes, soit en gros 6% de la population totale ou deux fois au moins le nombre de préretraités. Il semble clair qu'une forme de partage du travail s'opère des plus âgés vers les moins âgés comme le laissait prévoir la réflexion économique (prix attaché à un emploi stable diminuant avec l'âge).

Tableau 5: *Taux d'activité des travailleurs moins jeunes, 1995.*

	Hommes					Femmes		
	50-54	55-59	60-64	65-69	45-49	50-54	55-59	60-64
Belgique	82.3	53.2	18.6	3.9	57.0	41.9	21.5	5.4
Danemark	89.2	83.1	50.8	13.7	86.0	72.4	57.6	21.6
Allemagne	91.3	72.6	28.7	6.5	73.8	67.8	47.2	10.4
Grèce	88.2	74.8	47.4	22.1	46.0	34.0	28.9	20.2
Espagne	87.9	71.3	39.7	5.7	44.2	34.7	24.9	15.1
France	89.9	60.2	11.2	4.1	76.1	67.5	44.9	10.4
Irlande	84.6	73.0	56.1	24.7	43.1	35.1	26.3	15.2
Italie	79.0	57.4	29.9	10.3	48.1	35.6	19.8	7.8
Luxembourg	89.0	53.8	(14.8)		48.8	31.2	18.3	(8.2)
Pays-Bas	85.8	60.1	20.3	9.4	60.6	47.9	28.6	7.9
Autriche	86.5	62.9	20.0	10.0	69.3	59.6	27.6	9.8
Portugal	86.9	70.4	52.6	33.1	69.4	59.7	42.1	25.9
Finlande	81.4	58.2	21.7	9.5	88.2	80.8	56.2	17.9
Suède	92.9	85.7	56.8	15.3	93.0	90.6	79.0	47.5
Royaume-Uni	87.1	73.7	50.1	15.1	78.2	70.6	55.8	25.0
Europe 15	87.3	67.8	32.3	9.8	66.5	57.6	39.8	14.1

Source: Eurostat, 1996.

Il ressort en outre du tableau 6 que la fréquence du temps partiel n'est pas uniformément plus élevée chez les travailleuses âgées; chez les hommes, elle est strictement conforme à la moyenne, pour l'Europe des 15. Ceci confirme le peu de succès de la prépension à mi-temps et de la retraite progressive.

Ces données font apparaître trois problèmes.

(i) Les faibles taux d'activité des travailleurs âgés suggèrent une forme d'exclusion — du monde du travail, donc aussi de l'insertion sociale et relationnelle qui y est liée. Dans la mesure où les emplois correspondants sont occupés par des jeunes, c'est un moindre mal. Mais le problème reste entier pour les âgés inactifs et mérite notre attention, en particulier pour la promotion d'activités non-marchandes.

(ii) Les faibles taux d'activité posent une double question pour les régimes de retraite. Est-ce une raison d'abaisser l'âge normal de la retraite? Y a-t-il là une source de déséquilibre pour les caisses de retraite? Ma réponse personnelle à la première question est négative. Les prévisions démographiques et l'absence dans beaucoup de pays de réserves de

Tableau 6: *Travail à temps partiel, 1995.*

	Hommes + Femmes		Hommes		Femmes		
	Total	Services	Total	Services	Total	Service	groupe âge 50-64
Belgique	13.8	17.8	2.8	3.9	29.8	32.3	28.0
Danemark	21.6	27.0	10.4	14.1	35.5	38.1	40.0
Allemagne	16.3	21.4	3.6	5.3	33.8	35.6	44.0
Grèce	4.8	4.0	2.8	2.0	8.4	6.9	9.0
Espagne	7.5	10.1	2.7	3.5	16.6	18.1	5.0
France	15.6	19.5	5.1	6.7	28.9	30.9	30.0
Irlande	12.1	16.4	5.4	7.6	23.1	25.5	33.0
Italie	6.4	6.9	2.9	2.9	12.7	12.6	13.0
Luxembourg	7.9	10.0	(1.1)	(1.5)	20.3	20.6	
Pays-Bas	37.3	42.6	16.7	19.1	67.3	67.8	80.0
Autriche	13.9	17.5	4.0	4.7	26.9	28.7	33.0
Portugal	7.5	7.0	4.2	3.0	11.6	10.9	10.0
Finlande	11.8	14.5	8.0	10.2	15.8	17.4	4.0
Suède	25.8	31.6	10.3	13.2	43.0	44.8	23.0
Royaume-Uni	24.1	30.5	7.7	10.9	44.3	47.4	55.0
Europe 15	16.0	20.5	5.2	6.9	31.3	33.8	36.0
Europe 12 1987	13.0	17.2	3.9	5.0	27.8	30.9	

Source: Eurostat, 1996.

capitalisation pour les pensions légales suggèrent plutôt un relèvement de l'âge normal de la retraite au début du 21^{ème} siècle, si le taux de chômage redescend vers des niveaux plus raisonnables (en particulier si le taux de chômage des jeunes rejoint celui des adultes). Ma réponse à la seconde question est également négative, pour autant que le revenu de remplacement des inactifs n'ayant pas encore atteint l'âge de la retraite ne soit pas mis à charge des caisses de retraite (en général, il ne l'est pas). Ce qui menace l'équilibre financier des caisses de retraite, c'est davantage le chômage que sa répartition par groupes d'âge.

(iii) La retraite progressive reste manifestement un souhait difficile à satisfaire.¹⁷

¹⁷ Je relève cependant avec intérêt dans OECD (1995, p. 321) que la proportion d'hommes suédois travaillant à temps partiel quintuplait entre le groupe d'âge 55-59 et le groupe d'âge 60-64, où il atteignait 30%, en 1990. Je crois savoir que ce recours à la retraite progressive a fortement régressé depuis lors.

Le temps partiel

Le travail à temps partiel constitue la forme la plus controversée de partage du travail. Prôné par les uns au titre soit de la flexibilité des horaires soit de la lutte contre le chômage complet, il est rejeté par d'autres au titre de la faible qualité des emplois et de l'insuffisance du revenu.

Il est bien connu que le travail à temps partiel est exercé presque exclusivement par des femmes (cf. tableau 6). En Angleterre, où le travail féminin s'était généralisé pendant la deuxième guerre mondiale, une enquête de 1977 (tableaux 7 et 8) faisait apparaître une forte concentration du travail à temps partiel parmi les mères de jeunes enfants, les femmes mariées de plus de 25 ans, et subsidiairement les célibataires âgées. Les données datent malheureusement de 20 ans.

L'intensité du travail à temps partiel est fort variable tant selon les pays que selon les secteurs (tableau 9). En gros, les pays du sud (Espagne, Grèce, Italie, Portugal) y recourent peu; le Danemark, la Suède, le Royaume-Uni et surtout les Pays Bas y recourent beaucoup.¹⁸ Le tableau 9 ne détaille malheureusement que les secteurs marchands. Or ce sont certains secteurs non-marchands, à savoir l'éducation, la santé et le service social, qui emploient le plus grand nombre de femmes à temps partiel. Le tableau 9 fait ressortir l'importance du temps partiel dans le commerce de détail, connu pour l'inconfort des horaires et la modicité des rémunérations. Mais il révèle aussi que dans les institutions financières, le temps partiel est trois fois plus important en Allemagne qu'en Italie, et encore deux fois plus important en Suède qu'en France.

L'exercice du travail à temps partiel a sensiblement augmenté en Europe entre 1990 et 1995.¹⁹ On peut y voir l'effet combiné: de la récession; des mesures prises dans plusieurs pays au début des années 80 pour éliminer les entraves réglementaires ou fiscales au temps partiel; et d'une évolution culturelle vers des horaires globaux (y compris le travail ménager et éducatif) moins lourds pour les femmes. L'évolution la plus significative est enregistrée aux Pays-Bas, où un sixième des hommes et plus de deux-tiers des femmes travaillent à temps partiel et où l'explication culturelle est mise en avant.

Le tableau 10 reproduit des données sur le pourcentage des personnes déclarant travailler à temps partiel par choix et le pourcentage des

¹⁸ La Finlande intrigue, avec son taux de temps partiel supérieur à la moyenne pour les hommes, mais inférieur pour les femmes; cf. tableau 6.

¹⁹ Cf. les deux dernières lignes du tableau 6. L'exception la plus notable concerne les femmes danoises (dont 35.5% travaillaient à temps partiel en 1995, venant de 38.4% en 1990).

Tableau 7: *Proportion des femmes travaillant à temps partiel, par état civil et âge, Royaume-Uni, 1977.*

Age	14-19	20-24	25-34	35-44	45-54	55-59	60-64	65 et plus	total
Mariées	17.2	19.3	51.5	57.5	48.0	49.4	64.7	80.2	50.2
Non-mariées	4.1	4.3	14.9	20.7	21.5	33.3	50.0	70.5	21.1

Source: Jallade (1982).

Tableau 8: *Proportion des femmes de 16 à 59 ans travaillant à temps partiel, pas état civil et âge du plus jeune enfant, Royaume-Uni, 1977.*

Age du plus jeune	0-4	5-9	10-15	16 et plus	pas d'enfant à charge
Mariées	78	78	56	52	31
Non-mariées	49	52	35	34	6

Source: Jallade (1982).

demandeurs d'emploi cherchant un temps partiel. Les chiffres relatifs aux Pays-Bas suggèrent qu'une forte majorité des femmes (et une minorité croissante d'hommes) y ont opté pour un emploi à temps partiel. Parmi les explications que j'ai rencontrées pour cette situation unique en Europe, je relève ceci:

- 87% des entreprises y ont fait l'expérience du travail à temps partiel (Delsen, 1995);
- la qualité des emplois à temps partiel s'est relevée et les salaires féminins y seraient même supérieurs en moyenne à ceux d'emplois à temps plein (Tijdens, 1995);
- les femmes auraient renversé la prévention traditionnelle des syndicats à l'endroit du temps partiel (*ibidem*);
- des programmes publics (associés au nom du Ministre Melkert) ont subsidié le travail à temps partiel et en ont amélioré la protection (Delsen, 1997);
- les crèches et écoles maternelles sont moins accessibles aux Pays-Bas que dans certains autres pays d'Europe (EC Childcare Network, 1990).

Tableau 9: *Emploi à temps partiel en % de l'emploi total par activité économique, 1996.*

	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	NL	A	P	FIN	S	UK	EUR 15	Part total
Agriculture	6	19	18	11	9	17	6	12	28	19	26	16	22	19	15	5
Activités extractives	4	10	4	(0)	(0)	4	2	2	12	6	1	3		2	3	0
Industrie manufacturière	4	9	9	3	3	6	4	4	20	7	4	3	11	8	7	21
Prod. d'élect, gaz, eau	4	4	4	1	1	4	4	2	13	5	1		7	6	4	1
Construction	4	6	5	6	2	5	4	4	10	4	3	6	8	7	5	8
Distribution	17	26	23	4	8	15	16	7	37	20	7	20	25	38	20	15
Hôtels, restaurants	23	47	21	5	11	21	23	11	55	17	5	32	30	51	25	4
Transports, communications	5	12	10	2	3	10	6	4	24	8	3	7	17	11	9	6
Intermédiation financière	13	13	14	2	4	10	7	5	23	14	4	10	21	15	12	3
Service aux entreprises	15	20	23	4	14	16	9	11	33	23	11	17	21	21	19	7
Administration publique	14	15	14	1	3	18	8	3	24	10	1	3	12	14	12	8
Autres services	26	34	28	7	18	28	22	9	59	24	13	14	41	40	29	21
Emploi total	14	21	16	5	8	16	12	7	38	15	9	12	23	24	16	

Les colonnes correspondent, dans l'ordre, aux pays suivants:

Belgique, Danemark, Allemagne, Grèce, Espagne, France, Irlande, Italie, Pays-Bas, Autriche, Portugal, Finlande, Suède, Royaume-Uni.

Source: Eurostat (1997).

Tableau 10: *Travail à temps partiel souhaité, 1995.*

	Personnes travaillant à temps partiel, pourcentage ne souhaitant pas temps complet		Demandeurs d'emploi, pourcentage recherchant un emploi partiel	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Belgique	8.7	10.9	(2.0)	17.7
Danemark	25.5	58.8	9.1	19.3
Allemagne	27.3	66.8	4.2	26.0
Grèce	24.2	39.4	3.4	4.4
Espagne	2.5	3.6	2.2	7.8
France	46.2	63.5	3.2	20.6
Irlande	13.2	25.1		34.2
Italie	19.0	28.2	5.3	27.3
Luxembourg		62.7		(30.2)
Pays-Bas	45.2	80.0	24.0	69.3
Autriche	15.7	18.0		34.2
Portugal	15.4	9.3		(1.8)
Finlande	23.2	27.3	4.7	11.1
Suède	36.5	56.9	9.9	17.5
Royaume-Uni	36.0	79.4	7.1	53.5
Europe 15	32.2	62.5	4.9	23.0

Source: Eurostat, 1996.

Le débat sur les avantages et inconvénients de l'extension du temps partiel féminin reste ouvert. Il paraît difficilement contestable que beaucoup de femmes mariées et mères de jeunes enfants souhaitent alléger leurs prestations de travail, au moins temporairement. L'objection selon laquelle on ne peut rencontrer ce souhait sans restreindre parallèlement les perspectives d'emploi à temps plein des autres femmes s'applique-t-elle aux Pays-Bas? Le débat n'est pas clos. Il est très important pour les femmes face au travail et à la famille.

Les interruptions de carrière

Dans plusieurs pays d'Europe, des mesures spéciales ont été prises pour favoriser les interruptions temporaires de carrière (congé parental, congés de formation, année sabbatique, ...). Les deux pays pour lesquels je dispose de chiffres récents sont le Danemark, où quelque 70 000 personnes

bénéficient de ces mesures (33 000 en congé parental, 34 000 en congé de formation, 3 000 en année sabbatique), soit quelque 2.5% de la population active;²⁰ et la Belgique, où le chiffre est aujourd'hui de 51 000 (dont 35 000 en interruption complète et 16 000 en interruption partielle), soit quelque 1.2% de la population active. En Belgique, 85% des bénéficiaires sont des femmes; le taux d'interruption de carrière est quatre fois plus élevé dans le secteur public (4%) où l'interruption est de droit, que dans le secteur privé où ce droit est limité.

L'expérience de deux pays fait donc apparaître une demande non-négligeable pour cette forme de temps choisi. Dans les deux pays cités, la personne en interruption de carrière est obligatoirement remplacée par un chômeur. Il y a donc aussi partage de travail. Budgétairement, l'opération est neutre, car la personne en interruption de carrière bénéficie d'une allocation d'un montant correspondant à celui d'une allocation de chômage. Socialement, l'interruption de carrière, jamais imposée économiquement, est plus attrayante que l'abaissement uniforme de l'âge de la retraite.

Certains mouvements préconisent la formule du "crédit-temps" — par exemple 5 ans d'interruption, obligatoires pour tous dans la carrière, au moment choisi par le travailleur (et prenant donc la forme de retraite anticipée obligatoire si il n'y a pas eu d'interruption auparavant). Cette formule est plus difficile à faire accepter par les entreprises, surtout quand il y a changement d'employeur en cours de carrière. Son caractère contraignant ne va pas dans la direction du temps choisi.

CONCLUSION

Les progrès de la technique et de l'organisation ne semblent pas menacés d'essoufflement, en particulier dans les services dont relèvent aujourd'hui deux emplois sur trois. C'est une raison de croire que *la réduction tendancielle de la durée individuelle du travail se poursuivra* elle aussi. On relève de surcroît des indices d'évolution culturelle allant dans ce sens. Cette tendance pourrait certes être freinée par une baisse des revenus du travail, c'est-à-dire un recul de productivité économique dominant les gains de productivité physique. C'est déjà le cas pour le travail moins qualifié.²¹ Si cette situation se prolongeait ou se généralisait, la réduction des heures individuelles resterait malgré tout souhaitable aussi longtemps que le chômage sévit, dans un souci de partage du travail.

²⁰ Au Danemark, les chômeurs bénéficient également de l'interruption de carrière; ils ne sont pas demandeurs d'emploi pendant la période d'interruption.

²¹ Cf. Drèze et Sneessens (1994).

Je tire 8 conclusions de l'exposé qui précède.

1. Une forme de temps choisi réalise parallèlement un partage du travail: l'interruption de carrière, dont bénéficient 2.5% de la population active au Danemark et 1.2% en Belgique (dont 85% de femmes). Ces chiffres sont à la fois significatifs et relativement modestes. Je regrette de ne pas disposer de chiffres pour d'autres pays. Nous rencontrons ici une formule entièrement souhaitable, dont on peut espérer qu'elle s'étende progressivement.

2. Le temps partiel temporaire répond aujourd'hui au souhait de nombreuses femmes mariées et/ou mères de famille âgées de 25 à 40 ans; "temporaire" pouvant signifier pendant 5, 10 ou 15 ans selon les cas. On voudrait que ce choix leur soit ouvert, sans pénalité pour leur carrière.

3. Beaucoup de travailleurs souhaiteraient une transition progressive de l'activité vers la retraite, c'est-à-dire une "prépension à mi-temps". Mais cette formule n'est guère pratiquée. Dans une optique de temps choisi avec partage du travail, la retraite anticipée relèverait alors elle aussi du temps partiel, qui apparaîtrait comme la forme principale et de temps choisi et de partage du travail.

4. On objecte cependant au travail à temps partiel qu'il ne concerne pratiquement, aujourd'hui, que les femmes; aux femmes de faible qualification, il est trop souvent imposé contre leur gré. Pour rencontrer ces objections, une requalification des emplois à temps partiel s'impose (horaires, salaires, droits, carrière, ...).

5. Pour beaucoup de travailleurs, l'interruption de carrière, le temps partiel ou la retraite anticipée sont des formules moins attrayantes que la réduction de la durée hebdomadaire ou annuelle du travail. La réduction tendancielle se poursuivra; son accélération temporaire peut combattre le chômage à moyen terme, si elle s'opère:

- sans augmentation durable des coûts salariaux (relativement à leur évolution de référence);
- sans pertes de production, par la dissociation des horaires des travailleurs et des entreprises;
- selon des modalités améliorant la qualité de vie.

6. Le partage temporaire du travail dans les entreprises disposant d'excédents de main-d'oeuvre mérite d'être encouragé.

7. La gestion du temps de travail et des activités hors-travail (ménagères, éducatives, sportives, sociales, politiques, de solidarité ...) pose des problèmes difficiles de choix collectif, qui devraient être influencés principalement par les femmes.

8. Pour réaliser une forme d'égalité entre les hommes et les femmes au travail, des changements d'attitude (en particulier des hommes, mais aussi des employeurs) et une évolution culturelle sont souhaitables.

Une approche intégrée pour rencontrer les conclusions 2, 3, 4 et 5 existe, à savoir *la semaine de travail de 4 jours avec 6 jours de fonctionnement des entreprises*: 4 jours de travail pour le temps choisi et le partage du travail, 6 jours de fonctionnement pour l'utilisation des équipements et la rentabilité. Je voudrais mettre en lumière la profondeur et la complexité de cette mutation à première vue anodine; et montrer comment elle pourrait répondre au souci de combiner partage du travail et temps choisi, notamment en encourageant le relèvement de la qualité des emplois à temps partiel et en facilitant leur exercice temporaire.

La formule envisagée impliquerait que les entreprises du secteur manufacturier et les services privés ou publics fonctionnent normalement 6 jours par semaine, du lundi au samedi — le travail du dimanche étant corrélativement réduit au strict minimum (industrie lourde, transports de personnes, hôtellerie, services de sécurité). Un travailleur à temps plein presterait quatre journées par semaine, éventuellement décalées selon une rotation préétablie. Le nombre de trajets hebdomadaires domicile-travail tombe de 4 à 5. Chaque semaine comporte au moins un jour libre en dehors du samedi. Des week-ends de 3 ou 4 jours peuvent alterner avec d'autres plus courts. La durée d'une journée de travail pourrait être fixée initialement à 9 heures (semaine de 36 heures) et ramenée progressivement à 8 heures (semaine de 32 heures), pour ménager une transition progressive vers une réduction sensible du temps de travail et en permettre le financement.

Du point de vue de la gestion globale du temps, de nouveaux défis surgissent. Un couple où deux adultes travaillent à temps plein souhaitera coordonner les deux horaires, soit pour disposer de loisirs en même temps, soit au contraire pour qu'au moins un des deux adultes soit à la maison quatre jours sur six. Dans le second cas, le partage des tâches, en particulier éducatives, peut ouvrir la voie à une révolution culturelle. Le samedi n'est plus un jour de loisir généralisé²² et privilégié pour l'organisation d'activités éducatives, culturelles, sportives ou politiques. Seul le dimanche reste privilégié. Les horaires scolaires étant guidés par des choix pédagogiques, on peut penser qu'ils resteraient étalés sur 5 jours, du lundi au vendredi. Un nouvel équilibre de coordination doit être recherché.

²² Rappelons cependant que 30% des européens travaillent régulièrement le samedi et 50% régulièrement ou occasionnellement (tableau 3).

Du point de vue des entreprises, la durée de fonctionnement augmente (de quelque 40% au début, 33% à terme). Mais une nouvelle organisation du travail s'impose, pour tenir compte du fait que, chaque jour ouvrable, un tiers du personnel est absent. Pour des tâches structurées, dans l'accomplissement desquelles les personnes sont substituables (automobile, aéronautique), cela ne pose pas de problème, sauf pour les cadres, et plus particulièrement les cadres de petites et moyennes entreprises. Mais pour des tâches personnalisées, c'est moins évident. Ainsi, une assez grande banque belge pratique la semaine de quatre jours avec cinq jours d'ouverture depuis 1974.²³ Le personnel s'étant vu offrir le choix entre travailler 4 jours (de 9 heures) ou 5 jours (de 7 heures 1/5), 90% a choisi la formule de 4 jours. Mais depuis 2 ans, cette banque engage à nouveau pour une semaine de 5 jours, en raison: (i) du nombre croissant de spécialistes pointus, dont l'absence 1 jour sur 5 est regrettée; (ii) de la difficulté d'organiser rapidement des réunions de plusieurs personnes, dont les jours de présence peuvent ne pas coïncider.

L'aspect le plus important est peut-être celui-ci: *avec 4 jours de présence pour 6 jours d'ouverture, toute le monde travaille à temps partiel du point de vue de l'entreprise*. L'organisation du travail est basée sur le principe que le temps partiel est la norme. La différence s'estompe entre un travailleur à temps plein présent 4 jours sur 6, à trois-quarts temps présent 3 jours sur 6, ou à mi-temps présent 2 jours sur 6. (Il est même commode d'organiser une présence continue avec un temps plein plus un mi-temps ou avec deux trois-quarts temps). Les horaires individuels peuvent être choisis, sans pénalité de performance.

Le fait que tout le monde travaille à temps partiel est la réponse effective (la seule?) aux problèmes d'intégration et de carrière rencontrés par les femmes qui choisissent (ou voudraient choisir mais n'osent pas) de travailler moins qu'un horaire complet, pour l'équilibre familial et la qualité de vie. C'est aussi le moyen de recourir plus efficacement au temps partiel:

- pour l'insertion des jeunes ou la formation en alternance;
- pour la retraite progressive (prépension à mi-temps);
- pour l'interruption de carrière à mi temps;
- pour partager le travail en périodes de récession.

Les problèmes illustrés ici par le passage à une semaine de 4 jours avec 6 jours d'ouverture sont communs à toutes les formules de dissociation entre horaires individuels et d'entreprise. Nous nous trouvons donc bien en présence d'une mutation profonde de l'organisation du travail et de la vie.

²³ Cf. Cambier et Verbeke (1985).

Elle devrait faire l'objet d'un choix de société (difficile!), intégrant les différentes dimensions du problème (travail, familles, écoles, activités socioculturelles ...). Dans ce choix, le point de vue des femmes devrait être prépondérant, ce qui n'est pas facile à institutionaliser. Et le choix devrait se faire dans une optique prospective, intégrant dans toute la mesure du possible les innovations attendues de la révolution en cours des technologies de l'information. L'enjeu d'une égalité accrue entre hommes et femmes devant le travail s'ajoute à ceux du temps choisi et du partage du travail en récession pour solliciter notre attention.

POST-SCRIPTUM: LIEN AVEC LA DOCTRINE SOCIALE DE L'ÉGLISE

La promotion du temps choisi et du partage du travail s'inscrit dans le droit fil de la doctrine sociale de l'Eglise.

D'une part, cette doctrine met l'homme au centre de l'activité économique. *Laborem exercens* présente le travail comme "un bien pour l'homme" par lequel "il se réalise lui-même comme homme et même, en un certain sens, il devient plus homme" (§9). Cela suppose que "dans tout ce processus, l'homme se manifeste en même temps et se confirme comme celui qui domine ... Le travail humain a une valeur éthique qui, sans moyen terme, reste directement liée au fait que celui qui l'exécute est une personne, un sujet conscient et libre, c'est-à-dire un sujet qui décide de lui-même" (§6). La maîtrise du temps appartient indiscutablement à la maîtrise de l'homme sur son travail, à son épanouissement dans le travail. Cela vaut en particulier pour la femme, dont la promotion par et dans le travail doit être rendue compatible avec sa spécificité et sa vie de famille (§19).

D'autre part, la doctrine sociale de l'Eglise affirme sans équivoque le droit au travail, c'est-à-dire qu'elle revendique le plein emploi (cf. e.g. *Laborem exercens*, §18). Ce point de vue a été affirmé avec force dans diverses prises de positions collectives des évêques de France, de Belgique, des Pays-Bas, du Royaume Uni, des Etats-Unis et sans doute de bien d'autres pays. La référence explicite au partage du travail se retrouve dans plusieurs de ces documents.

Par contre, la doctrine sociale de l'Eglise semble aussi lente que les régimes de sécurité sociale à se dégager d'une conception du travail centrée sur l'homme chef de famille. Ainsi: "Une juste rémunération du travail de l'adulte chargé de famille est celle qui sera suffisante pour fonder et faire vivre dignement sa famille et pour en assurer l'avenir. Cette rémunération peut être assurée soit par l'intermédiaire d'autres mesures sociales, telles que les allocations familiales ou les allocations de la mère au foyer ..." (*Laborem exercens*, §19).

La réflexion actuelle concernant la sécurité sociale s'oriente timidement mais clairement, vers une conception individuelle des droits, davantage compatible avec la protection des personnes individuelles, souvent menacée par la fragilité des unions; cf. e.g. Atkinson (1996). Cette orientation pose un défi à l'Église catholique, pour qui la famille stable reste (à juste titre) le pilier de la société.

En même temps, la participation accrue et encore croissante des femmes à la population active semble bien refléter une volonté explicite des femmes de s'inscrire dans le programme des encycliques: "C'est par le travail que l'homme doit se procurer le pain quotidien et contribuer au progrès continu des sciences et de la technique, et surtout à l'élévation constante, culturelle et morale de la société dans laquelle il vit en communauté avec ses frères" (*Laborem exercens*, §1).

La réalisation d'un programme d'égal accès des femmes et des hommes aux revenus d'une part, à l'épanouissement par le travail d'autre part, est un défi auquel la doctrine sociale de l'Église ne peut rester étrangère. Ce n'est pas une ligne de force des textes existants. Ce n'est (malheureusement) pas non plus un domaine où la vie de l'Église a valeur d'exemple. Il y a là sans doute un thème privilégié pour l'Académie pontificale des Sciences humaines.

REFERENCES

- Armstrong, P.J. (1984), *Technical Change and Reductions in Life Hours of Work*, The Technical Change Centre: London.
- Atkinson, A.B. (1995), *Incomes and the Welfare State*, Cambridge University Press Cambridge.
- Cambier, G. et L. Verbeke (1985), "Dix ans d'expérience de réaménagement du temps de travail", *Reflets et perspectives de la vie économique*, 5, 355-66.
- Commissariat général du Plan (1985), *Aménagement et réduction du temps de travail*, La Documentation française: Paris.
- Delsen, L. (1995), *Atypical Employment: An International Perspective*, Wolters-Noordhoff: Groningen.
- Delsen, L. (1997), "When Do Men Work Part-time?", to appear in *Prospects and Paradoxes of Part-time Work*, J.O. Reilly et C. Fagan, Eds, Routledge, London.
- Drèze, J.H. (1979), "Salaires, emploi et durée du travail", *Recherches économiques de Louvain*, 45, 1, 17-34, et 109-132.
- Drèze, J.H. (1980), "Réduction progressive des heures et partage du travail". in *Les Conditions de l'Initiative économique*, 4ème Congrès des Economistes de Langue française, 3ème Commission, 2-4 et 57-83.
- Drèze, J.H. (1984), "Laborem Exercens: un programme économique", in *Le travail, un bien pour l'homme*, PIST, Namur, 73-82.
- Drèze, J.H. (1986), "Work-Sharing: Some Theory and Recent European Experience", *Economic Policy*, 1, 3, 561-619.
- Drèze, J.H. (1993), "Temps de travail: Leçons européennes et perspectives belges", *Revue Nouvelle*, 46-59; chap. 8, Drèze (1995).
- Drèze, J.H. (1995), *Pour l'emploi, la croissance et l'Europe*, De Boeck-Wesmael.
- Drèze, J.H. et F. Modigliani (1981), "The Trade-off Between Real Wages and Employment in an Open Economy (Belgium)", *European Economic Review*, 15, 1-40.
- Drèze, J.H. et H. Sneessens (1994), "Technical Development, Competition from Low-Wage Economies and Low-Skilled Unemployment", *Swedish Economic Policy Journal*, 185-214
- EC Childcare Network (1990), *Childcare in the European Community*, CEE (DGX): Bruxelles.
- Equipes Populaires (1990), "Travail et temps libre", Rapport d'enquête, Namur.
- Eurostat (1996), *Enquête sur les forces de travail*, Office statistique des Communautés européennes: Luxembourg.
- Eurostat (1997), "L'emploi à temps partiel dans l'Union européenne", *Statistiques en bref*, 13.
- Jallade, J.P. (Ed.) (1982), *L'Europe à temps partiel*, Economica: Paris.
- Labit, A. et J. Thoemmes (1995), "La semaine de 4 jours chez Volkswagen: un scénario original de sorite de crise?", *Travail et Emploi*, 64, pp. 5-22.
- Maddison, A. (1995), *L'économie mondiale 1820-1992*, OCDE, Paris.
- Milleron, C. (1972), "Theory of Value with Public Goods: A Survey Article", *Journal of Economic Theory*, 5, 419-77.

- OECD (1997), "Working Time: Trends and Policy Issues", Document DEELS/ELSA/WPS(97)4.
- Quatrième Congrès des Economistes de Langue française, 3ème Commission, "Réduction progressive des heures et partage du travail", in *Les Conditions de l'Initiative Economique*, 1980.
- Tijdens, K. (1995), "Gender and Labour Market Flexibility, the Case of Working Hours", Faculty of Economics and Econometrics: University of Amsterdam.
- Van Den Bergh, R.C. et H. Wittelsburger (1981), *Working Time Reductions and Unemployment*, Conference Board in Europe: Brussels.