

Zeitschrift: Schweizerische Zeitschrift für Soziologie = Revue suisse de sociologie
= Swiss journal of sociology

Herausgeber: Schweizerische Gesellschaft für Soziologie

Band: 21 (1995)

Heft: 2

Artikel: Enjeux socio-économique du partage du travail

Autor: Guillaume, Marie-Luce

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-814764>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 28.12.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

ENJEUX SOCIO-ÉCONOMIQUES DU PARTAGE DU TRAVAIL

Marie-Luce Guillaume

Centre de gravité en valorisation des ressources humaines

Faculté des Sciences économiques et sociales

Université de Fribourg, Suisse

Dans le contexte actuel de la crise économique règne un certain désarroi quant aux mesures à prendre pour résorber le chômage et résoudre les problèmes sociaux qui en découlent. Parmi celles-ci, la réduction de la durée du travail, traduite sous forme de partage du travail, est prônée par certains économistes, syndicats ou responsables politiques comme étant la meilleure, voire la seule solution au problème du chômage et à ses conséquences, telles l'exclusion ou la naissance d'une société à deux vitesses. L'emploi doit désormais être réparti sur un plus grand nombre de travailleurs pour une masse supposée donnée d'heures travaillées. Contrairement à ce discours, il n'existe pas de relation mécanique et automatique entre réduction du temps de travail et création d'emplois. En d'autres termes, l'équation «*un emploi en plus, un chômeur en moins*» n'est que rarement vérifiée, en raison des choix de société et des enjeux socio-économiques qu'impliquent une politique de partage du travail.

Le partage du travail est une formule utilisée aujourd'hui à tort et à travers, ne recouvrant pas toujours la même réalité. L'objet de ce travail est de recentrer le débat en analysant la portée de ce concept et de cerner ses implications socio-économiques. L'objectif n'est pas de faire une analyse de la nature du travail ni d'étudier les causes du chômage et les autres mesures qui s'imposent pour le résoudre, mais de comprendre ce que signifie aujourd'hui le partage du travail et ses modes d'applications.

Cette approche est divisée en deux parties. La première résume les différentes notions que recouvrent partage du travail et réduction du temps de travail, selon les courants économiques et philosophiques actuels. La seconde démontre que très souvent les objectifs liés à une politique de partage du travail ne peuvent être atteints, en raison de nombreuses contraintes socio-économiques.

1. Analyse du concept de partage du travail

Dans la littérature politique et syndicale, une confusion existe entre partage du travail et partage de l'emploi, deux notions qui ne recouvrent pas toujours la même réalité. En outre, celle-ci s'inscrit dans différents courants philosophiques et sociaux, dont il est donc important de comprendre le discours, afin d'en analyser les enjeux socio-économiques.

1.1 *Le partage du travail et la réduction du temps de travail*

Le partage du travail, communément appelé «work-sharing», fait référence à un

- *«arrangement consistant à repartager, durant les périodes de contraction du volume de production, le travail disponible entre le personnel par la réduction des heures de travail. Ce partage peut être décidé unilatéralement par l'employeur ou faire l'objet d'une entente entre le syndicat et l'employeur»*
- ou à une *«répartition de l'ouvrage à effectuer entre les membres d'une équipe à la suite d'instructions générales reçues du contremaître»* (Chenau, Weiss, 1993, 14).

Le temps reste l'instrument de mesure universel du travail. Les heures de présence à la tâche constituent encore le meilleur moyen de contrôle et contribuent fortement à l'idée que le travail peut se partager comme le temps. Il y aura par conséquent sur le marché du travail *plusieurs temps de l'emploi*, par opposition à la réglementation hebdomadaire qui a prévalu jusqu'à nos jours. En fonction de cette définition, il est possible de regrouper les différentes formules d'application du partage du travail en deux types de mesures :

1. les mesures liées à la réduction de la durée du travail, hebdomadaire ou annuelle, telles que la réduction légale de la durée hebdomadaire («la semaine de 32 heures»), l'allongement du temps libre (vacances, loisirs, congés non payés), l'introduction du temps partiel, les horaires réduits en fonction de la production (saisonnière, par exemple), la diminution des heures supplémentaires;
2. les mesures liées aux réaménagements de la durée de la vie active, telles que les retraites anticipées ou progressives, les congés parentaux, les congés sabbatiques, le prolongement de la scolarité et du temps de formation.

Il est important de ne pas confondre le partage du travail et la réduction «normale» et régulière du temps de travail intervenue depuis le siècle passé. Celle-ci est liée au progrès technique, à la rationalisation ou à l'organisation de l'activité de production. Bien qu'aujourd'hui les deux termes soient très souvent utilisés indifféremment, ils ne se réfèrent pas toujours à la même situation :

- la réduction du temps de travail désigne habituellement la diminution de la durée hebdomadaire du travail;
- le partage du temps de travail couvre un champ beaucoup plus large, englobant toutes les formes de réorganisation du temps de travail, comme le temps partiel, les préretraites, etc.

Pour Michel Noblecourt (1984), la différence est encore plus nuancée et les deux notions sont inséparables : *«La réduction du temps de travail ne peut se produire sans une floraison de nouvelles formes d'aménagement du temps de travail. (...) Les nouvelles formes d'aménagement du temps de travail ne peuvent s'épanouir sans réduction du temps de travail.»* Cet auteur les distingue aussi selon leur fonction : *«L'aménagement du temps de travail est privilégiée pour accroître la flexibilité et allonger la durée d'utilisation des équipements, tandis que la réduction du temps de travail constitue une contrepartie aux contraintes temporelles imposées aux salariés.»*

Le partage du travail suggère trois types de réaction à l'environnement socio-économique dans lequel il est souhaité :

- offensif, il vise avant tout à surmonter des contraintes de production et à compenser *«les désagréments du travail posté et des horaires atypiques. Les applications demeurent donc limitées : elles concernent essentiellement les secteurs capitalistiques (...) et supposent que le surcroît de production trouve des débouchés»* (Sicot, 1993, 27). Il implique pour l'entreprise une réadaptation structurelle fondamentale aux conditions actuelles du marché, portant sur le long terme.
- défensif, son but n'est pas de créer des emplois, mais d'éviter les licenciements économiques. Il opère en temps de crise et se traduit très souvent par une baisse du revenu. Dans ce cas, le partage du travail est assimilé à un partage du chômage, de la pénurie ou des sacrifices, et correspond à un ensemble de mesures temporaires, assimilées parfois au concept de chômage partiel et prises à court terme, pour maintenir la paix sociale en attendant des jours meilleurs. Il est alors reconnu comme une absolue nécessité, tout en ne remettant pas en cause la structure de production de l'entreprise.

- contraint, il répond à une situation particulière de l'entreprise : rajeunissement de la main-d'œuvre, activité saisonnière, de pointe, etc.

De telles différences de nature ne seront pas sans effet sur l'aménagement du temps de travail, tel qu'il sera analysé dans la deuxième partie.

1.2 *Le partage de l'emploi*

Le partage de l'emploi, ou «job sharing», constitue *«une forme parmi d'autres de travail à temps partiel. C'est un système où deux personnes (en général deux, car à plus, ça devient compliqué) partagent volontairement la responsabilité d'une fonction à temps plein»* (Chaponnière, 1993, 9). Cette formule repose sur un partage proportionnel au temps de travail des salaires et des avantages annexes. Par contre, elle suppose que chacune des personnes impliquées assume l'entière responsabilité liée au poste de travail.

A l'heure actuelle, le partage de l'emploi se limite à l'exercice de certaines professions, en particulier dans le domaine de l'enseignement, de la santé ou de l'hôtellerie. Il est surtout privilégié ou souhaité par les personnes qui doivent ou désirent réaliser un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée (par exemple, les responsabilités familiales). Il résulte très souvent d'un choix volontaire. Cette forme de travail est en principe liée à la nature même du travail à temps partiel, c'est-à-dire à des emplois précaires, moins qualifiés, généralement exécutés par des femmes, où les chances de promotion sont faibles. En Suisse, elle ne rencontre pas toujours les faveurs des employeurs. En effet, pour eux, le partage de l'emploi peut être contraire à la logique de l'entreprise et signifier un manque de continuité du travail ou de communication entre collègues, des difficultés à partager les responsabilités ou à organiser un nouveau mode de production, le coût doublé de la formation continue, des tensions lors de promotion ou des problèmes juridiques en cas de licenciement, etc.

1.3 *Travailler moins pour travailler tous ou travailler moins pour vivre mieux ?*

Le partage du travail, en tant qu'instrument de politique de l'emploi, est l'aboutissement de deux courants de pensée, fort différents dans leur projet de départ, dans leur volonté de transformer le marché du travail et leurs objectifs socio-économiques.

1.3.1 Travailler moins pour travailler tous

Les tenants de ce courant considèrent le marché du travail comme une masse définie à répartir, comme un *«gâteau de dimension limitée à partager entre tous»* (Chenaux, Weiss, 1993, 9). La création d'emplois ne peut être infinie et la société actuelle se rapproche du point de saturation de l'offre d'emplois. Le partage du travail se révèle être le seul moyen *direct* pour résorber le chômage, qu'il soit structurel ou conjoncturel. Le travail est dans ce contexte assimilable à une marchandise, qui peut être partagée ! Il s'agit en fait d'une vision très *statique* du marché de l'emploi. Du fait de l'évolution technique et technologique, de la rationalisation du travail «grâce» aux progrès de l'informatique, certains auteurs prédisent que le nombre d'emplois disponibles ne va pas augmenter. Historiquement, cette idée est propre aux mouvements ouvriers et syndicaux : *«L'idée qu'il y a une masse de travail à répartir et pas davantage est sous-jacente à un comportement ouvrier qu'on trouve constamment et quel que soit le système économique»* (Valarché, 1985, 11).

Cette vision malthusienne du marché du travail s'oppose à une vision beaucoup plus *dynamique* de l'économie, *«qui considère le travail non pas comme un bien disponible en quantité limitée, mais comme le moyen de répondre à une demande de biens et de services théoriquement illimitée. Le travailleur n'est pas considéré comme une personne qui occupe un emploi, mais comme un créateur de richesses dont l'activité contribue à satisfaire les besoins et dont le revenu alimente la demande. Au-delà des <destructions> d'emplois, la rationalisation et l'usage des machines permettent de libérer des forces productives pour accroître la production de biens et de services. Tout le problème est de diriger les forces ainsi <libérées> non pas vers le chômage, mais vers de nouvelles activités productives»* (Lederrey, 1993). En d'autres termes, à toute époque apparaissent de nouveaux besoins exigeant la création de nouveaux emplois et entraînant la disparition de certains. Cette idée se retrouve chez A. Sauvy qui ne croit pas à la réduction des emplois en raison d'un phénomène de «déversement» de la demande : le progrès technique et la «machinisation» de l'économie augmentent le nombre d'emplois si les surplus de revenus dégagés par ces progrès se reportent sur la demande de nouveaux biens et services. Sauvy (1986) reproche à nos sociétés de ne pas avoir procédé à une enquête générale sur les besoins non satisfaits, publics ou privés, et d'avoir ainsi ignoré les milliards d'heures de travail à naître. Le chômage serait «le coût de cette ignorance».

1.3.2 Travailler moins pour vivre mieux : la société du temps choisi

La philosophie du «travailler moins pour vivre mieux» prend ses racines dans l'œuvre de G. Aznar (1983) et A. Gorz (1983), et propose «*un projet politique et social ambitieux ... connu sous le nom de société du temps libéré ou de société du temps choisi*» (Chenaux, Weiss, 1993, 21). L'objectif visé, par opposition au courant précédent, est d'améliorer la qualité de la vie des partenaires sociaux, en les libérant ou en les émancipant du travail, qui cesse d'être conçu comme l'une des seules sources de l'épanouissement de l'homme. En d'autres termes, le travail doit être démystifié et représenter un nouveau modèle de société, où travail lucratif et activités non rémunérées s'équilibrent. Une véritable révolution de la société est envisagée, basée sur une nouvelle redistribution du travail.

Les défenseurs de la société du temps libéré se réfèrent à Marx, pour qui *l'épanouissement de la personne* doit dicter l'organisation de la société et du travail. Seule une réduction du temps de travail permettra cet épanouissement et le développement artistique, scientifique et culturel de l'être humain. Le travail, dans une vision capitaliste, est en effet aliénant. Il faut donc aider l'homme à sortir de cette aliénation, en développant une société non plus basée sur le travail rémunéré, seule source de valorisation sociale ou d'affirmation de soi, ou sur l'éthique du travail, comme seul mode de structuration (acquisition du revenu, assurances sociales, etc.). Le dogme du travail a perverti le «prolétaire». Le projet de société de Marx connaît un développement relativement extrémiste lors de la parution du livre «Le droit à la paresse», de Paul Lafargue, gendre de Marx. Pour Lafargue, «*la paresse est la mère de toutes les vertus, car elle est ce par quoi l'homme cherche à économiser ses forces, à surmonter ses déceptions. C'est elle qui lui fait inventer des organisations sociales, révolutionner des techniques, imaginer des cultures*» (Lafargue, cité par Chenaux, Weiss, 1993, 34). Lafargue ira jusqu'à proposer une journée de travail de trois heures, basée sur une nouvelle répartition du travail, grâce aux nouveaux moyens de production et aux progrès considérables de la productivité. Lafargue puise son slogan dans l'antiquité grecque, où le travail était méprisé par les philosophes et n'était réservé qu'aux esclaves, car il dégradait l'homme libre.

Sur le plan politique, cette vision est essentiellement reprise par les mouvements socialistes (voire syndicalistes) ou écologistes. Leur objectif est d'introduire une nouvelle approche du monde du travail, qui permettrait l'épanouissement d'une *société du temps libéré ou du temps choisi* (Echange et Projet, 1980). Que ce soit en France ou en Allemagne, où ce mouvement

représente un véritable courant de société, ce projet propose que la société ne connaisse plus «la domination de la rationalité économique», mais où dominant «le culturel et le sociétal» (Gorz, cité par Chenaux, Weiss, 1983, 23). Le droit au temps choisi est ainsi une étape dans la nouvelle société à venir.

L'apport principal d'un tel projet est de dissocier le travail du revenu et de la durée du travail, d'abolir le salariat et de garantir un revenu social à vie à tout citoyen (du type du RMI en France), à même de couvrir tous les besoins primaires. Chaque individu serait ainsi parfaitement libre de procéder à un arbitrage entre temps de travail et argent. Pour A. Gorz (1983, 98–99), le partage du travail doit s'inscrire dans un processus de banalisation des métiers, seule condition pour que le travail socialement nécessaire soit redistribué afin que *«tous puissent travailler et que tous puissent travailler de moins en moins à mesure que les techniques gagnent en efficacité. Lorsque les techniques tendent à réduire très fortement et très rapidement la quantité de travail nécessaire, la banalisation de celui-ci revêt une urgence grandissante. Elle seule, en effet, peut empêcher qu'une minorité de professionnels confisque la quantité des travaux requis, s'érige en caste technocratique détentrice du monopole de compétence et condamne la majorité de la population à la marginalité et à la dépendance»*. Dans une telle société, le revenu ne sera plus la contrepartie d'une quantité de travail offerte, mais sera déterminée sur la base d'une nouvelle politique de répartition de la richesse et du revenu national. Utopique ? non, répond A. Gorz, pour qui l'utopie est de maintenir l'organisation actuelle de notre société et de refuser la «révolution» qui s'annonce à travers le chômage.

1.4 Partage du travail, chômage et justice sociale

L'idée de partage du travail naît avec les premières apparitions du chômage conjoncturel ou structurel, dès 1900. Cependant, les politiques de partage du travail ne sont pas des politiques suivies de l'emploi. Elles se modulent sur les cycles économiques : en temps de crise, elles sont défendues avec vigueur pour résoudre le chômage et répondre à un souci de justice et de solidarité sociales; en temps de croissance économique, elles disparaissent des projets politiques et des revendications ouvrières.

1.4.1 Lien entre temps de travail et chômage

Le partage du travail s'avère être un instrument de politique économique reconnu, lorsque le niveau de chômage atteint un certain seuil de tolérance

pour un pays. Cela explique les difficultés à l'introduire de manière *définitive*, et les raisons pour lesquelles ce moyen est utilisé de manière cyclique et temporaire. Historiquement, l'introduction du partage du travail est ainsi liée à une notion *conjoncturelle du chômage*.

En effet, suite à la crise de 1929, l'OIT élabore les premiers programmes de partage du travail, en vue de résorber le chômage croissant des années 1930 et pour faire face à la grande misère qui en résulte. En 1935, la Convention no 47, proposant la semaine de 40 heures, est votée. Mais son succès sera faible : elle n'entre en vigueur qu'en 1957 et ne sera adoptée que par une dizaine de pays seulement. Cette convention marque cependant un tournant dans l'histoire du partage du travail : un lien entre réduction du temps de travail et chômage est désormais établi et la modification du temps de travail devient un instrument de politique de l'emploi.

La crise des années Trente incite de nombreux pays à chercher dans la réduction du temps de travail une solution à la crise qu'ils traversent. L'Allemagne introduit en 1927 une loi sur le chômage partiel, afin de tenir compte des réductions de temps de travail. En France, au début des années 1930, la CGT revendique la semaine de 40 heures, le Parti radical français est partisan d'une répartition du travail disponible; la semaine de 40 heures sans réduction de salaire fera partie du projet politique de Léon Blum, dès 1936. La Belgique passera à la semaine des 40 heures en 1936. Les Etats-Unis d'Amérique s'y attellent à leur tour, mais de manière plus individuelle et plus tard que les pays européens. Le partage du travail y est surtout un choix de quelques entreprises et ne répond pas à un projet d'ambition nationale.

Dès 1945, la naissance de l'Etat-Providence, l'illusion du plein-emploi, la croissance économique rangent le partage du travail aux oubliettes. Le monde connaît une euphorie économique, à laquelle mettent fin les chocs pétroliers des années septante. C'est le début d'une nouvelle crise : le chômage n'est plus seulement conjoncturel mais devient aussi structurel. La question se pose dès lors de savoir comment freiner ce processus de réduction d'emplois et maintenir le «stock» de travail existant.

Le partage du travail est à nouveau d'actualité ! Sous la pression des syndicats, en 1980, la CEE recommande à ses Etats membres de combattre le chômage en réduisant les horaires de travail et les heures supplémentaires. L'OCDE adresse le même message, en 1982 : les pays membres doivent chercher les moyens de relancer leur croissance économique et introduire des mesures de réduction du temps de travail.

1.4.2 Lien entre partage du travail et justice sociale

L'idée de justice sociale est très forte dans tous les mouvements qui défendent le partage du travail : une société peut-elle tolérer qu'une partie de sa population souffre et ne jouisse pas de conditions de vie décentes ? Cette attitude influence fortement l'introduction du partage du travail sous la forme d'un mode de *gestion sociale* de l'emploi et du chômage. Une nouvelle solidarité doit se mettre en place, une nouvelle redistribution des richesses et de revenus doit être recherchée. Une société plus égalitaire et un nouveau contrat social sont à définir.

Avec le progrès technique continu et l'augmentation ininterrompue de la productivité, certains économistes (cf. le Mouvement français pour l'Abondance) prétendent que la société du 20ème siècle est entrée dans *l'ère de l'abondance*. «*L'abondance, au sens large du mot, est réalisable dans une nation, au moment où, non seulement il n'existe plus de travail pour ceux qui ont besoin de gagner leur vie, mais dans laquelle la production des choses utiles peut croître en même temps que le chômage des hommes*» (cité par Chenaux, Weiss, 1993, 38). Le point fort de ce courant est le lien entre augmentation de la production et augmentation du chômage. Pour faire face à ce problème, les «abondancistes» proposent d'instaurer une nouvelle société, où les biens et produits seraient répartis selon les besoins, où les échanges seraient réglés par une monnaie nouvelle. Comment ? par l'instauration d'un service obligatoire et d'un revenu social, qui serait distribué à chaque citoyen. Cette idée se retrouve dans la proposition d'une société du temps choisi. Elle sera même à l'origine des politiques d'allocation universelle ou de revenu minimum garanti, qui permettent à chacun de vivre avec un minimum de ressources, sans travailler !

Le partage du travail fait aussi partie des aménagements sociaux proposés par les *mouvements féministes* dans leur recherche d'une société plus égalitaire. L'élimination de toutes les inégalités sociales entre hommes et femmes et la redéfinition générale des rôles sociaux se feront par une refonte complète du monde du travail, par essence encore trop dominé par le modèle de société de type masculin. En outre, le partage du travail, rémunéré ou non, s'avère être la solution idéale pour pouvoir trouver le parfait équilibre entre vie privée et vie professionnelle, aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Il est aussi important de souligner que ces revendications dévoilent une vision plus large du partage du travail : celui-ci ne se limite pas à l'ensemble des activités rémunérées, mais concerne aussi des nombreuses activités non rémunérées, comme le travail familial (ou domestique).

2. Enjeux socio-économiques du partage du travail

L'introduction d'une politique de partage du travail est confrontée à de nombreux *facteurs socio-économiques* tels l'organisation interne de l'entreprise en fonction de ses caractéristiques de production et ses objectifs, les choix individuels en matière de temps de travail, les relations entre syndicats et patronats, qui peuvent rendre son application difficile. En outre, les effets sur l'emploi seront aussi fonction de la situation dans laquelle se trouve l'entreprise : en situation offensive, elle sera plus à même de répondre à une politique de partage de travail qu'en situation défensive.

Toute politique de partage du travail, suite à une réduction de la durée du travail, exige une nouvelle organisation du temps productif ainsi que l'internalisation de plusieurs niveaux de contraintes. Il s'agit d'un processus long et difficile, qui ne doit pas uniquement viser la diminution du chômage ou la création d'emplois, mais aussi l'épanouissement de la personne dans sa vie professionnelle et privée

2.1 *Les contraintes d'ordre technique, économique et juridique*

2.1.1 *La taille des entreprises*

Selon différents modèles macro-économiques (pour plus de détails, voir van Ginneken, 1984), toute réduction du temps de travail conduit à la création d'emplois. Toutefois, selon une étude de l'INSEE (Marchand, Rault, Turpin, 1983), ces résultats varient en fonction des réactions des entreprises, selon leur taille. Trois types de réaction peuvent être distingués :

- l'adaptation structurelle : elle signifie pour l'entreprise un engagement dans de nouveaux investissements ou un aménagement du temps de travail, tel le travail par équipe. Il semble que seules *les grandes entreprises*, déjà habituées à diverses formes d'organisation du travail, peuvent assimiler les changements qu'entraîne toute réduction de la durée de travail et maintenir leur capacité de production. En effet, «*peu d'entreprises ont été amenées à introduire le travail par équipe par suite de la réduction de la durée du travail*» (van Ginneken, 1984, 54). Les entreprises de taille moyenne ont eu beaucoup plus de difficultés à maintenir leur niveau de production antérieur lorsqu'elles ont tenté d'introduire un nouvel aménagement du temps de travail.
- la gestion du temps et le recours à la sous-traitance : certaines entreprises préfèrent modifier le temps de travail, en augmentant les cadences ou

les heures supplémentaires (si la loi le permet), en réduisant les temps morts, en s'adaptant aux exigences saisonnières, et recourir si nécessaire à la sous-traitance, plutôt que d'augmenter leurs effectifs, en raison des coûts que cela entraîne et de l'insécurité liée aux perspectives économiques.

- la réduction de la production : *les petites entreprises* n'ont parfois que cette solution. Généralement, elles ne sont pas en mesure de compenser une réduction de la durée du travail par la création d'emplois. Elles sont par conséquent contraintes de réduire leur niveau de production.

Ces remarques permettent de nuancer les résultats obtenus par de nombreux modèles, surtout macro-économiques, qui ne tiennent pas compte de la dimension des entreprises, et démontrent que les écarts constatés en matière de créations d'emplois sont aussi dus à des facteurs micro-économiques de gestion interne.

2.1.2 L'aménagement du temps et du rythme de travail

La réduction du temps de travail contraint les entreprises à modifier leurs habitudes en matière d'organisation du temps de travail. Mais les effets sur l'emploi sont liés à la capacité d'adaptation structurelle de l'entreprise aux nouveaux modèles d'aménagement du temps et du rythme de travail, qui peuvent être regroupés selon différents modes :

- le travail en équipe : est généralement corrélé par une plus longue durée d'utilisation des équipements. Il peut être plus facilement introduit dans le cas d'une organisation taylorienne du travail et de l'existence d'un travail posté.

L'introduction du travail en équipe rencontre très souvent des oppositions d'ordre légal. En effet, une telle organisation implique dans de nombreux cas le travail *le dimanche ou de nuit*, dont les modalités d'application sont protégées et régies par la loi ou certaines conventions de travail. Son succès dépendra par conséquent des possibilités de moduler ces contraintes en fonction des nouvelles exigences liées à ce type d'aménagement du temps de travail.

- le temps partiel : pour beaucoup, il répond davantage à une «américanisation» du marché du travail, qu'à une réorganisation fondamentale de la société. Il est surtout privilégié par les femmes, soumises aux contraintes familiales, et se concentre dans les emplois non qualifiés, voire précaires.

- le travail à temps scolaire : cette solution permet aux salariés de ne pas travailler pendant les vacances scolaires. Cela équivaut à un mi-temps, non plus calculé sur la semaine ou le mois, mais sur l'année.
- la préretraite progressive : permet la transition en douceur de l'état de salarié à celui de retraité. Par exemple, le préretraité travaille uniquement en période de surcharge, d'absence programmée de salariés, de formation de jeunes collaborateurs (idée de tutorat), etc. Pour l'entreprise, cela signifie un rajeunissement professionnel, tout en conservant un certain savoir-faire.
- le temps partiel d'insertion ou de formation : consiste à créer un rythme de travail qui conjugue activité professionnelle et études. Cette solution permet ainsi aux jeunes qui ont besoin de gagner leur vie de continuer leurs études.
- le temps partagé : un même employé travaille pour plusieurs employeurs.
- les horaires individualisés : permettent de répondre aux aspirations des salariés à concilier vie professionnelle et vie familiale. Ils sont généralement très développés dans le secteur des services.

Le choix de tel ou tel mode dépendra non seulement de la structure de l'entreprise et de son coût d'introduction, mais aussi de la volonté et de la capacité individuelle à s'adapter aux nouveaux horaires. Le travail en équipe est plus spécifique des grandes entreprises industrielles, alors que le temps partiel et les autres types d'aménagement du temps de travail seront plus fréquents dans les petites et moyennes entreprises, principalement du secteur tertiaire.

2.1.3 La nature du chômage à résorber

S'agit-il d'un chômage structurel ou conjoncturel ? Le chômage actuel est davantage d'ordre structurel et suppose par conséquent la mise en œuvre de politiques structurelles à long terme. La réduction de la durée de travail au contraire semble être une mesure plutôt temporaire, à court terme et d'ordre conjoncturel, visant avant tout à freiner les licenciements. Son succès dépendra aussi de la flexion conjoncturelle des taux d'activité (Gazier, 1992, 414). Cette contrainte découle de la précédente et repose sur l'effet du «travailleur découragé», qui restera en situation de chômage, ou du travailleur additionnel (femmes au foyer, préretraité forcé, étudiants) attiré sur le marché du travail par de nouvelles perspectives d'emploi et qui n'était pas enregistré comme chômeur auparavant.

2.1.4 *Les contraintes d'ordre juridique*

Il existe tout un ensemble de mesures officielles ou juridiques qui réglementent le marché du travail, telles celles portant sur la durée du travail, le travail de nuit, les prestations sociales, les contrats de travail, les conditions de chômage partiel ou d'autorisation d'heures supplémentaires. L'introduction du partage du travail entre très souvent en opposition avec les conventions collectives, surtout en cas de non-compensation salariale. De plus, certaines entreprises cherchent à introduire le partage du travail, car les coûts liés à un licenciement (fixés par la loi) sont beaucoup trop élevés.

2.2 *Les contraintes d'ordre comportemental*

2.2.1 *La formation de la main-d'œuvre*

Une condition préalable à l'introduction du partage du travail est la formation de la main-d'œuvre, considérée comme un des meilleurs moyens de lutte contre le chômage. «*L'allongement de la durée d'utilisation des équipements par des formules d'aménagement des horaires et des équipes de travail supplémentaires implique des transformations importantes dans la nature-même du travail et donc exige un accroissement des connaissances et des savoir-faire des salariés pour faire face à ces transformations*» (Taddéi, 1988, 314). En effet, de par son organisation et sa structure, le travail par équipe exige un surcroît de responsabilité et de polyvalence, que seul un niveau de formation adéquat permet d'assumer. Les travailleurs habitués à un certain mode de production doivent donc être réceptifs à ces nouveautés et prêts à les accepter.

Le problème de la formation se retrouve aussi dans *les effets de substitution du travail*. Du fait de la non-homogénéité du travail, l'efficacité d'une politique de réduction du temps du travail dépend de la capacité des travailleurs à exécuter la tâche «libérée», ce qui s'avère difficile à une époque de forte spécialisation. D'une part, pour occuper les emplois créés, les entreprises devront recruter dans une population de chômeurs, en moyenne moins qualifiés et moins mobiles que les travailleurs actifs, et dont l'expérience professionnelle peut être mal adaptée aux postes offerts. D'autre part, plus un travail est qualifié, moins il est susceptible d'être partagé. Face un décalage structurel entre offre et demande de travail en raison d'une formation mal adaptée, qui de l'Etat ou des entreprises doit mettre sur pied une meilleure formation professionnelle ? A court terme, la formation dans les entreprises, par des stages ou des cours internes, permet de réagir

le plus rapidement possible aux nouvelles exigences du marché. Mais cet investissement immatériel coûte cher et augmente indirectement le coût salarial. Parallèlement à cette initiative privée, l'Etat a un rôle à jouer en entreprenant les réformes nécessaires dans le système éducatif et l'enseignement technique et professionnel, pour faire face aux nouvelles orientations du marché du travail qui se dessinent à l'horizon.

Les effets de substitution peuvent aussi être réduits par la résistance des travailleurs au déclassement ou à la déqualification professionnels. En effet, le partage du travail est très souvent vécu comme une dévaluation de la formation ou des diplômes, et par conséquent comme une rétrogradation de la position sociale. Pour ne pas perdre l'identité sociale qu'il s'est forgée, et s'il estime que la position qui lui est offerte ne correspond pas à celle qu'il devrait occuper compte tenu de sa formation, le travailleur pourrait préférer devenir ou rester chômeur, pour ne pas accepter un travail considéré comme déclassé : *«... il peut se faire que le détenteur de titres n'ait d'autres recours, pour défendre la valeur de son titre, que de refuser de vendre sa force de travail au prix qui lui est offert, le choix de rester au chômage revêtant alors le sens d'une grève (individuelle)»* (Bourdieu, cité par D'Iribarne, 1990, 95).

2.2.2 Les facteurs humains et sociaux

Le partage du travail n'a pas seulement une dimension technique ou organisationnelle, mais aussi une dimension sociale et humaine qui ne peut être ignorée. Plusieurs facteurs humains et sociaux sont à considérer :

- *les rigidités mentales et les habitudes socioculturelles* : *«S'il est exact que le travail soit une forme de base de l'activité humaine, cela implique que toute transformation fondamentale du travail humain entraîne une transformation de la vie humaine et donc de notre culture»* (BPS, 1993, 7). Le partage du travail implique de nouveaux modes de vie qui parfois ne peuvent être assimilés par les travailleurs et vont à l'encontre de leurs traditions. Il impose aussi aux travailleurs un nouvel état d'esprit face à leur travail. Par exemple, le travail de nuit ou le dimanche peuvent conduire à une certaine marginalisation sociale, du fait d'un rythme de vie différent de celui de la majorité des travailleurs. *«Jusqu'où peuvent aller l'atypisme et la flexibilité des horaires de travail sans remettre en cause la santé et la vie privée de chacun ?»* (Sicot, 1993, 28).

La baisse du pouvoir d'achat, liée à l'introduction du partage du travail sans compensation salariale, exige de nouvelles habitudes en matière de consommation et de niveau de vie. Mais il est parfois difficile

d'accepter de vivre avec un salaire moindre ! En outre, pour les travailleurs qui vivaient déjà dans une situation financière précaire, toute baisse du pouvoir d'achat peut avoir des conséquences dramatiques.

- *les effets sur la santé* : les différents modes de partage du travail, surtout s'ils sont imposés par nécessité économique, peuvent entraîner des effets graves sur la santé. En particulier, dans le cas de préretraite, le travailleur se sent poussé «dehors», exclu du monde du travail et déstabilisé; il s'ensuit un sentiment de rejet, d'inutilité qui peut hypothéquer considérablement la santé du préretraité. D'autres problèmes de santé peuvent apparaître. Par exemple, en Suisse, l'entreprise Reuge (Ste-Croix), entreprise familiale et plus que centenaire, leader mondial de la boîte à musique, doit envisager en 1988 une restructuration suite à des problèmes de succession. La réorganisation qui s'ensuit affecte de nombreux ouvriers dans leur santé : *«Changer le comportement des employés est plus périlleux que modifier la technique. (...) Ils sont angoissés. (...) Beaucoup, déboussolés, n'avaient pas supporté les bouleversements liés à l'arrivée de la nouvelle équipe en 1988. Gagnés par la déprime, ils étaient tombés malades»* (Menusier, 1994). Pour éviter de tels effets lors de l'introduction de la deuxième phase de restructuration, l'entreprise Reuge introduit une méthode d'accompagnement et d'encadrement des changements : la simulation socio-technique. Dans le cadre de cette expérience, *«chacun mime le rôle qu'il occupera (...), à la mise en route de la chaîne de montage»* (Menusier, 1994), ce qui permet à chacun d'intervenir dans le processus de restructuration et de faire part des problèmes rencontrés, avant l'introduction définitive de la nouvelle organisation.
- *la gestion du temps libre* : *«réduire le temps de travail, c'est accroître le temps libre. Cela signifie que, sans une politique nouvelle des loisirs, sans une politique culturelle adaptée, on offre plus de perspectives au développement du <travail au noir> qu'à la réduction du chômage»* (Le Monde, Dossiers et Documents, no 218, février 1994, 3). En d'autres termes, une politique de partage du travail comporte le danger d'enlever à certains individus la seule activité qui comptait pour eux. Face aux heures libérées, ils ressentent une certaine impression de vide, qu'ils ne savent combler, et deviennent des «appâts» pour l'industrie de certains loisirs, en particulier la télévision : *«(...) la télévision vampirise le temps libre. Entre 1965 et 1986, la baisse quotidienne de la durée du travail dans l'industrie française (1h48) a été quasiment proportionnelle à l'augmentation de la durée d'écoute de télévision (1h40). C'est une des raisons pour lesquelles des partisans de la réduction de la durée du travail préfèrent que les plages de temps libre soient regroupées sur l'année ou la vie active, plutôt que réparties au jour le jour»* (Chenaux,

Weiss, 1993, 33). De plus, comme la réduction du temps de travail est de moins en moins compensée sur le plan salarial, les travailleurs «libérés» ne disposent pas d'un pouvoir d'achat suffisant pour acheter certains produits de loisirs et s'adonner à des activités hors de chez eux.

- *le dialogue social* : le partage du travail est ressenti comme une mesure contrainte, afin d'éviter les licenciements. Les syndicats ont le sentiment d'une décision unilatérale, prise sous la menace, et non pas le sentiment de la réalisation d'un compromis entre employeurs et salariés. Pour eux, le choix se limite à accepter d'abandonner certains acquis sociaux ou «cautionner» par leur refus la délocalisation de la production. Ce manque de consensus se répercutera sur l'attitude des travailleurs vis-à-vis du partage du travail. Ils auront l'impression d'être sacrifiés par rapport aux arguments de croissance économique et de compétitivité.

2.2.3 Les exigences de mobilité

Le partage du travail exige aussi des individus une aptitude à quatre types de mobilité (Valette, 1993, 116–119) :

1. la mobilité temporelle : avec la réduction du temps de travail, l'individu se doit d'oublier le schéma traditionnel d'une vie active, de 20 à 65 ans (ou à l'âge de la retraite). Le partage du travail se traduit très souvent par des mesures de réduction de la durée de la vie active, comme les préretraites, les congés sabbatiques ou l'allongement de la période des études. Les mentalités doivent se modifier : par exemple, *«autrefois, la retraite marquait le passage entre l'activité et l'inactivité, à un âge et dans des conditions financières bien précises. Aujourd'hui, la transition est devenue plus floue, les règles changent constamment et, bien souvent, les salariés concernés ne savent pas exactement quels sont leurs droits et quelle sera leur situation exacte s'ils perdent leur emploi»* (Temam, 1993, 47–48).
2. la mobilité fonctionnelle : elle est nécessaire surtout dans l'introduction du travail par équipe. Les travailleurs doivent faire preuve de polyvalence et d'adaptation aux tâches demandées, et de volonté à suivre une formation supplémentaire, pour éviter le phénomène de déqualification.
3. la mobilité statutaire : le statut social est généralement lié à l'activité exercée. Une modification de celle-ci, suite à une politique de partage du travail, peut induire une modification du statut social, qu'il est parfois difficile d'accepter et qui peut se traduire par une perte de confiance en soi et des problèmes de santé, liés au sentiment de perte d'identité sociale et de déclassement professionnel.

4. la mobilité spatiale : le partage du travail implique dans certains cas une relocalisation ou une centralisation des activités. Celui qui ne veut pas perdre son emploi, ou qui veut en trouver un, devra faire preuve de sa volonté à se déplacer, parfois au détriment de sa santé ou de sa vie familiale.

Face à toutes ces contraintes de base, il est difficile de dresser un bilan des effets d'une réduction hebdomadaire de la durée du travail sur le marché de l'emploi. Cela explique pourquoi de nombreux pays connaissant un fort taux de chômage sont encore réticents à introduire de manière légale une réduction du temps de travail, en particulier sous forme de partage du travail. En outre, les expériences passées de partage de travail, en Suisse ou à l'étranger, ne sont pas suffisamment convaincantes pour permettre le développement d'une politique *globale* efficace aujourd'hui.

3. Conclusion : L'apport du partage du travail à court terme et à long terme

Le partage du travail, compris comme une réduction du temps de travail, est-il une illusion ?

La réponse est ambiguë et dépend des enjeux à court terme et des perspectives à long terme. A court terme, le partage du travail recouvre deux stratégies fort différentes : les mesures dites défensives et les mesures dites offensives. La réduction défensive du temps de travail est conçue davantage comme un moyen temporaire d'action sur le marché de l'emploi, comme un partage de la crise que les pays industrialisés traversent. L'essentiel est d'agir vite sur le chômage, car son coût humain et le risque de désintégration sociale sont trop élevés. Dans ce cas, l'urgence dicte les comportements. Les mesures ainsi prises sont de l'ordre d'une politique de gestion sociale et d'une réduction du pouvoir d'achat des actifs occupés. Les actions engagées sont presque toujours très ponctuelles et limitées à quelques entreprises de production de masse. Elles sont généralement conçues comme *réversibles* : elles ne s'accompagnent que rarement de mesures effectives de restructuration, destinées à améliorer la productivité. En outre, elles se traduisent très souvent par une baisse des salaires et de la production.

A court terme, le dogme du partage du travail s'inspire d'une politique malthusienne et suppose qu'il y a un nombre limité d'emplois, à répartir entre tous les travailleurs. Le partage du travail s'est ainsi transformé en partage du chômage, en partage des sacrifices. Il redistribue le temps de

travail et les revenus, mais il ne les accroît pas. Il ne touche pas aux causes fondamentales de la crise du marché de l'emploi. Il s'avère être une recette devenue classique en temps de crise, qui disparaît des projets politiques et perd toute actualité dès les premiers signes de reprise et de croissance économiques. Il est assimilé à une gestion en douceur des suppressions d'emplois et est devenu aussi un enjeu électoral pour de nombreux partis politiques. Ceux-ci n'amènent aucun débat de fond, qui porterait sur la question de savoir si le poids du chômage doit reposer uniquement sur les salariés et les entreprises. Ils ne s'interrogent pas non plus sur l'équilibre à rechercher entre les ajustements micro-économiques des entreprises, dont l'intérêt immédiat est la baisse du coût salarial en substituant des machines aux hommes, et les exigences macro-économiques, tenant de la cohésion et de la justice sociales, de la flexibilité des salaires et du progrès technique.

Les mesures dites offensives s'inscrivent dans un projet à plus long terme. Elles ne visent pas uniquement un objectif de partage du chômage. Elles cherchent à surmonter essentiellement certaines rigidités de production, à améliorer la productivité et à compenser les nouvelles contraintes d'horaire de travail par d'autres moyens que le salaire. Les gains de productivité qui résultent de cette restructuration interne se traduisent généralement par la création de nouveaux emplois. Ce modèle de mesures est *irréversible* et engage l'entreprise dans une réadaptation structurelle fondamentale qui modifie toute sa planification de long terme. Un tel modèle n'est réalisable que dans certaines entreprises spécifiques, pour lesquelles la question des débouchés de la nouvelle production ne se heurte pas à la concurrence nationale et internationale.

Qu'elles soient défensives ou offensives, les actions de réduction du temps de travail exigent une grande flexibilité de la part des partenaires engagés dans le processus, et leur accord sur les nouveaux termes des conventions collectives. Car très souvent, la réduction du temps de travail s'accompagne de baisses de salaire, sans autre compensation, surtout dans les cas de modèles défensifs. L'encadrement socio-juridique de l'Etat joue un rôle fondamental à ce niveau. Comme parfois il faut agir vite, la législation du travail doit être élaborée de façon à être flexible et répondre aux conditions nouvelles du marché du travail. Elle doit être à même d'intégrer les nouveaux termes des conventions collectives, comme par exemple l'autorisation de travailler de nuit sur une base volontaire. Actuellement, cet encadrement est encore trop conservateur et trop rigide, et de ce fait amoindrit les chances d'application d'un modèle de partage du travail.

A long terme, quelles sont les stratégies à adopter ? Le partage du travail a-t-il un avenir dans nos sociétés occidentales ? La réponse ne peut être unique. Selon les modèles macro-économiques, la réduction du temps de travail peut être créatrice d'emplois. Mais l'ampleur de cette création varie en fonction des hypothèses retenues et, par conséquent, il s'avère difficile de chiffrer l'effet final sur l'emploi. Il en résulte qu'aucun de ces modèles ne permet de construire une politique globale de partage du travail. Ces derniers ont toutefois le mérite d'éveiller une réflexion plus profonde sur l'emploi et de mettre en évidence les mécanismes intervenant entre certaines variables macro-économiques, telle la productivité, l'investissement ou la consommation, et les stratégies de réduction de la durée du travail. Ils révèlent aussi les conditions-cadres, telles les critères de cohésion et de justice sociales, la protection sociale des travailleurs, la législation sur le marché du travail, qui peuvent être améliorées par les pouvoirs publics pour permettre l'introduction du partage du travail au niveau micro-économique. Le flou laissé par les modèles macro-économiques n'est pas résorbé par les ajustements micro-économiques qui s'inscrivent dans toute politique du partage du travail. Ceux-ci reposent sur les conditions de production spécifiques à chaque entreprise, sur la faculté individuelle à s'adapter aux nouvelles structures du marché de l'emploi, sur la capacité d'introduire une nouvelle organisation du travail dans un schéma traditionnel. Au niveau micro-économique, la solution reste individuelle et résulte davantage *d'un double arbitrage* : entre salariés et entreprise tout d'abord; entre diminution du pouvoir d'achat et réduction de la durée du travail ensuite. Il n'y a donc pas de solution uniforme, standard et efficace pour l'ensemble de l'économie, mais seulement une réponse partielle au problème du chômage.

Ces remarques ne doivent cependant pas occulter un certain optimisme, ni les apports du partage du travail. Si elle n'est pas à même d'apporter une réponse chiffrée en terme d'emplois créés, l'analyse de la réduction de la durée du travail a la qualité de susciter, au delà des résultats mathématiques et techniques, une réflexion plus profonde et plus humaniste sur la société de demain et de réunir en un seul débat les enjeux macro- et micro-économiques. L'introduction du partage du temps de travail réclame un débat de fond, beaucoup plus philosophique, et des choix de société : « *Le partage du travail ne pourrait-il permettre d'explorer enfin de nouveaux horizons, de nouvelles frontières ? Entre l'autonomie et l'hétéronomie, d'une part, entre l'économie et la société, d'autre part* » (Chouraqui, 1994). Il devient de plus en plus important de s'interroger sur la place de l'homme et du travail dans la société.

Le travail salarié, tel qu'il est encore conçu aujourd'hui, reste la forme de base de l'activité humaine : «*Vivre, pour l'homme, a toujours signifié travailler*» (Henry, 1993). L'introduction du partage du travail bouleverse ainsi le concept du travail comme seule norme du statut social, comme moteur du tissu social. Le salaire n'est plus offert en échange d'un travail, mais en échange de l'acceptation d'une réduction de salaire, en contrepartie de plus de liberté et de loisirs. Le moule traditionnel disparaît et la valeur du travail est ébranlée. Le temps de travail n'est plus le seul critère d'appréciation de l'activité humaine.

A long terme, le partage du travail implique un choix de société et de nouveaux modes de vie. Sommes-nous prêts à nous diriger vers de nouvelles pistes et vers une société de plus grande solidarité et d'un meilleur partage des richesses, avec les bouleversements que cela comporte dans notre manière de vivre ? La réponse dépend du choix social auquel tout citoyen désire adhérer, et des forces sociales en présence désireuses d'entreprendre une refonte de la société.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Aznar G. (1993), *Travailler moins pour travailler tous*, Editions Syros, Paris.
- Barou Y., Peronnet F., Rocherieux F. (1982), Réduire la durée du travail : analyse macro-économique et enjeux sociaux, *Travail et Emploi*, Paris, (11), 37-54.
- Banque Populaire Suisse, (1993), Le travail : une denrée de luxe ou un droit de l'homme ?, *Le Journal*, Berne, (3), 4-7.
- Bernard C. (1993), Quelle réduction du temps de travail ?, *Problèmes économiques*, Paris, (2.335), 4-7.
- BNP (1990), La réduction de la durée du travail est-elle créatrice d'emploi, *Problèmes économiques*, Paris, (2.174), 1-3.
- Bourdieu P. (1979), *La distinction*, Les Editions de Minuit.
- Boulin J. Y., Cettes G., Taddéi D. (1993), *Le temps de travail : comparaisons internationales et l'avenir du temps de travail*, Collection Futuribles, Editions Syros, Paris.
- Brunhes B. (1993), Choisir l'emploi, *Collection Futuribles*, Editions Syros, Paris, (février), 51-56.
- Cettes G., Taddéi D. (1990), Capacités de production et temps de travail, *Collection Futuribles*, Editions Syros, Paris, (juin), 3-19.
- Chaponnière M., Tendon E., Michellod M. (1993), Partager un emploi : la grande illusion ?, *Femmes Suisses*, Carouge/Genève, (12), 8-12.
- Chenau J-Ph., Weiss P. (1993), Partage du travail : la grande illusion, *Etudes et Enquêtes*, Centre patronal, Lausanne et Fédération des syndicats patronaux, Genève, (19).
- Chouraqui A. (1994), Partage du travail : un débat à reprendre, *Le Monde*, 26 janvier 1994, Paris.
- Delplanque B. (1993), Partager le chômage, *Problèmes économiques*, Paris, (2.324), 8-11.

- D'Iribarne P. (1990), *Le chômage paradoxal*, Economie en Liberté, Presses Universitaires de France, Paris.
- Dubey J. C. (1993), Baisse continue de la durée normale du travail de 1985 à 1992, *La Vie économique*, Département fédéral de l'économie publique, Berne, (5), 52–54.
- Echange et projet (1980), *La révolution du temps choisi*, synthèse par Jacques Delors, Laurence Cosse et Jean-Baptiste de Foucauld, Préface de Jacques Delors, Albin Michel, Paris.
- Futuribles (1992), *Le temps et l'emploi*, Editions Syros, no spécial, mai-juin, Paris.
- Gazier B. (1992), *Economie du travail et de l'emploi*, Editions Dalloz, Paris (2ème édition).
- van Ginneken W. (1984), La réduction de la semaine de travail et l'emploi – Comparaison entre sept modèles macro-économiques européens, *Revue internationale du Travail*, Bureau International du Travail, Genève, 123 (1), 37–56.
- Gorz A. (1983), *Les chemins du paradis – L'agonie du capital*, Editions Galilée, Paris.
- Gorz A. (1988), *Métamorphoses du travail – Quête de sens – Critique de la raison économique*, Editions Galilée, Paris.
- Henry M. (1993), Le travail, condition de vie, *Le Monde des Débats*, septembre 1993, article publié dans *Le Monde – Dossiers et Documents*, Paris, 218 (1994), 8.
- Lalivie d'Epinay Ch., Garcia C. (1988), *Le mythe du travail en Suisse – Splendeur et déclin au cours du XXème siècle*, Georg Editeur SA, Genève.
- Lederrey J-L. (1993), Le partage du travail : la fausse bonne solution, *Journal de Genève et Gazette de Lausanne*, Genève, 2 décembre 1993.
- Marchand O., Rault D., Turpin E. (1983), Des 40 heures aux 39 heures; processus et réactions des entreprises, *Economie et Statistique*, Paris, (avril), 3–15.
- Menusier A. (1994), La simulation finlandaise ou le pari réfléchi du géant suisse de la boîte à musique, *Le Nouveau Quotidien*, Lausanne, 7 mars 1994, 17.
- Noblecourt M. (1984), Aménagement et réduction «inséparables», *Le Monde* du 9 novembre 1984, article publié dans *Le Monde – Dossiers et Documents*, no 218, février 1994, Paris, p. 3.
- Perret B., Roustang G. (1993), *L'économie contre la société, Affronter la crise de l'intégration sociale et culturelle*, Editions Le Seuil, Paris.
- Ruh H., Schaad J., Schellenbauer P., Ulich E., Wuergler H. (eds., 1994), *Arbeitszeit und Arbeitslosigkeit – Zur Diskussion der Beschäftigungspolitik in der Schweiz*, Verlag der Fachvereine (vdf), Zurich.
- Rigaudiat J. (1993), *Réduire le temps de travail*, Alternatives Economiques, Editions Syros, Paris.
- Saint Geours J. (1992), Le chômage et le partage du travail, *Collection Futuribles*, Editions Syros, Paris, (novembre), 69–72.
- Sauvy A. (1986), A quand l'enquête sur les besoins, *Le Monde* du 12 mars 1986, article publié dans *Le Monde – Dossiers et Documents*, Paris, no 218, février 1994, 1.
- Sicot D. (1993), 32 h – pourquoi pas ? *Alternatives Economiques*, Paris, (novembre), 25–31.
- Taddéi D. (1988), *Le temps de l'emploi*, Collection Mutations, Hachette, Paris.
- Taddéi D., Cueva S., Timbeaux X. (1992), Capacité de production et équilibre de sous-emploi en courte période : l'impact des politiques de temps de travail, *Revue Economique*, Paris, janvier, 31–54.
- Temam D. (1993), Préretraites : l'envers du décor, *Alternatives Economiques*, Paris, (112), 46–48.

- Valarché J. (1985), Partage du travail et mobilité des travailleurs – Utopies et Réalités, *Colloques économiques*, Editions Universitaires, Fribourg, (16), 9–31.
- Valette F. (1993), *Partage du travail : une approche nouvelle pour sortir de la crise*, Editions L'Harmattan, collection Logiques Sociales, Paris.
- Weizmann M. L. (1986), *L'économie de partage*, L'Expansion/Hachette/J. C. Lattès, Paris.

adresse de l'auteur :

Marie-Luce Guillaume

Institut des sciences économiques et sociales

Université de Fribourg, Miséricorde, CH–1700 Fribourg