



**HAL**  
open science

## Régulation des temps sociaux en France et en Suède

Michel Lallement

► **To cite this version:**

Michel Lallement. Régulation des temps sociaux en France et en Suède. *Économies et sociétés*, 2002, *Économie du travail*, série AB, n° 22, pp. 1349-1367. halshs-00797637

**HAL Id: halshs-00797637**

**<https://shs.hal.science/halshs-00797637>**

Submitted on 6 Mar 2013

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Article paru dans *Économies et Sociétés, Série Socio-économie du Travail*, n° 31  
Août 2002, p.1349-1367.

## RÉGULATION DES TEMPS SOCIAUX EN FRANCE ET EN SUEDE

Michel Lallement<sup>1</sup>

### Résumé

Cet article prend pour point de départ des constats opérés à l'occasion d'une recherche empirique consacrée à l'analyse comparative des relations entre temps de travail et mode de vie en France et en Suède. Deux résultats sont notables : la plus grande mobilisation du syndicalisme français dans les négociations et la plus forte valorisation de la famille, en Suède, afin de profiter du temps libre. La présente contribution soutient que, pour rendre raison de ces deux constats, c'est bien moins le recours à un schéma culturaliste nécessairement atemporel qu'il est pertinent de mobiliser qu'une explication par l'alliance paradoxale de pesanteurs institutionnelles (structuration des relations professionnelles, valorisation de la famille) et de changements sociaux d'ordre structurel (évolution de l'action publique, montée d'une famille « post-moderne »).

### Abstract

This article takes for starting point the results of an empirical research devoted to the comparative analysis of the relationships between working time and way of life in France and Sweden. Two results are important to take into account: the greatest mobilization of the French trade unionism in the negotiation and the strongest valorisation of the family, in Sweden, in order to benefit from non working time. In this contribution, we argue that the cultural theory is not relevant in order to explain these two facts. According to our point of view, an institutional approach is more likely interesting to use. We also explain the results of our empirical research by the paradoxical alliance of institutional structures (types of industrial relations, place of the family within the society) and of social changes (evolution of the public action, emergence of a so-called "post-modern" family).

---

<sup>1</sup> CNAM-GRIOT, Analyse sociologique du travail, de l'emploi et des organisations, 2, rue Conté, 75003 Paris, [Lallemen@cnam.fr](mailto:Lallemen@cnam.fr)

## 1. INTRODUCTION

Cet article est le produit d'une double insatisfaction<sup>2</sup>. La première résulte d'un travail de comparaison entre la France et la Suède dans le cadre d'un programme de recherche relatif à l'implantation et aux effets de nouveaux modèles de temps de travail (Anxo, Boulin, Lallement, Lefèvre, Silvera, 1998). Fondée sur des investigations empiriques dans des entreprises similaires et auprès d'acteurs (responsables de branches, directions d'entreprise, syndicalistes, salariés) ayant des fonctions et des rôles comparables, cette recherche avait notamment pour ambition de mettre en évidence la réalité et la portée des nouveaux types d'articulation entre travail et hors travail qui, dans les deux pays, étaient en train de s'inventer à l'heure de la réduction du temps ouvré. Si des résultats empiriques ont pu être établis, nous n'avons pas eu l'opportunité d'esquisser une interprétation générale de ces derniers au prisme d'hypothèses qui intègrent la dynamique socio-historique des deux configurations nationales étudiées. Le premier objectif de ce texte sera donc d'avancer dans cette direction et, dans un même mouvement, de participer à une réflexion sur les fondements institutionnels des régulations qui informent les relations de travail et les marchés de l'emploi.

La seconde insatisfaction est liée à la lecture de certains travaux culturalistes qui, lorsqu'ils abordent la France ou la Suède, débouchent sur des conclusions en grande partie en porte à faux avec ce que nous avons pu observer lors de nos investigations. Afin d'illustrer concrètement le type de posture qui nous semble pouvoir prêter le flanc à la critique, l'on peut mobiliser, par exemple, le schéma culturaliste proposé par P. Guillet de Monthoux (1990) ou encore celui éprouvé par P. d'Iribarne (1998). Pour qui est quelque peu accoutumé aux catégories en usage dans la tradition institutionnaliste en sciences sociales<sup>3</sup>, le diagnostic apparaît très vite déstabilisant. Pour P. Guillet de Monthoux, le premier, « la notion d'Etat ainsi que les recherches dans le domaine des sciences politiques ne sont guère utiles à l'analyse du fonctionnement du modèle suédois. La notion traditionnelle de famille ne nous est pas plus utile. Tout comme on remarque l'absence de la notion d'Etat dans la conscience du Suédois moyen, on discute beaucoup aussi de la faiblesse des groupes naturels et de la fragilité des relations entre personnes. Les versions les plus sombres, souvent explicitées, d'ailleurs, par la littérature réaliste moderne, décrivent la Suède comme un lieu d'individualisme « obligatoire » où les individus pataugent dans un marécage de désespoir institutionnalisé » (p. 70).

Les failles de cet individualisme négatif se liraient à l'expérience quotidienne. A l'occasion de l'étude d'un projet de « plate-forme » commune pour des produits industriels de haute gamme engageant une firme française et une firme suédoise, P. d'Iribarne et son équipe (1998) suggèrent ainsi qu'il est possible d'opposer terme à terme les deux cultures nationales. Dans le groupe suédois, l'autonomie de décision est forte, les différences statutaires sont peu perceptibles mais, en revanche, la pression sociale du groupe agit comme une véritable chape de plomb sur les comportements et les opinions. Côté français, les traits sont symétriques : les salariés ne peuvent prendre de décision qu'avec l'aval de leur direction, la logique de statut joue pleinement tandis que le conflit ouvert est un mode de régulation banal. En bref, P. d'Iribarne retrouve ici les deux modèles de socialisation distingués par E. Durkheim : solidarité mécanique typique de la culture suédoise, solidarité organique caractéristique des relations sociales à la française.

---

<sup>2</sup> . Une première version de ce texte a été présentée aux VIIIèmes journées de Sociologie du travail qui se sont tenues à Aix-en-provence les 21, 22 et 23 juin 2001. Je remercie les deux *referees* de la revue pour leurs remarques, critiques et suggestions.

<sup>3</sup> . Pour une approche institutionnaliste qui intègre le cas suédois, cf. J. Hartog et J. Theeuwes (1993).

Afin de rendre raison des différences observées, on en appelle alors à des paramètres lourds et exogènes comme la logique de l'honneur française directement héritée de l'Ancien Régime (d'Iribarne, 1989) ou, côté suédois, à un rapport longtemps déterminant de la nature sur l'individu (en raison notamment d'une industrialisation tardive et d'un faible nombre d'habitant pour un espace conséquent) (Guillet de Monthoux, *op. cit.*). Plus encore, « dans la société moderne, la culture et ses institutions remplacent la nature. On dirait qu'en Suède ni l'Etat ni la famille ne peuvent se substituer à la nature de manière satisfaisante » (*ibid.*, pp. 72-73). Et il reviendrait en fait aux corporations, aux organisations et aux firmes de jouer ce rôle intégrateur, diagnostic qui va beaucoup moins de soi dans l'univers français si l'on en juge par les débats toujours passionnés sur la réalité des cultures d'entreprise. En bref, exception singulière, la Suède serait une nation sans Etat et un peuple sans famille alors que la France, comme beaucoup d'autres pays, bénéficierait de ce double équipement institutionnel.

Pour entrer dans le vif de la discussion, l'on pourrait évoquer les risques d'un radicalisme méthodologique assumé comme tel, qui consiste à faire de n'importe quelle entité singulière (individu, entreprise...) le révélateur pertinent d'une macro-culture nationale. C'est à en vertu d'une telle hypothèse que P. Guillet de Monthoux peut se permettre de lire toute la Suède à travers les caractéristiques propres à Ikéa<sup>4</sup> ou que P. d'Iribarne peut mener ses investigations comparatives en se contentant d'une entreprise par pays. Les lignes qui suivent ne visent pas tant à questionner ce type de parti-pris à l'aide d'un argumentaire épistémologique qu'à éprouver la robustesse des hypothèses évoquées précédemment à l'aide de notre matériau empirique. En contrepoint aux thèses culturalistes, nous proposons une interprétation plus attentive aux effets socio-politiques d'actions collectives dont les impacts sur le temps, la famille et l'emploi nous semblent toujours déterminants des régulations propres à chaque pays.

---

<sup>4</sup>. A l'image des pratiques repérables chez Ikéa, les relations sociales en vigueur dans les entreprises suédoises seraient ainsi marquées par la convivialité apparente (tutoiement, appellation par les prénoms, interdiction de la cravate...), par une forme d'égalitarisme (tout le monde pointe), par un souci d'économie (tout le monde prend l'avion en seconde classe), par un souci du non-gaspillage, par un art consommé de la bonne gestion et, enfin, par une tradition de la rationalisation et de l'innovation qui passe avant tout par l'entreprise. Autrement dit, si le fondateur d'Ikéa, Ingvar Kamprad, « était né en France, l'ENA l'aurait kidnappé ; en Italie, il serait devenu homme politique, mais en Suède, pays où les entreprises apportent l'innovation et les leaders, Kamprad devait nécessairement devenir chef d'entreprise » (p. 90-91).

## 2. ACTION COLLECTIVE ET MODE DE VIE : UNE SYNTHÈSE DE QUELQUES INVESTIGATIONS EMPIRIQUES

Etabli pour l'essentiel à partir d'une enquête de terrain menée, à la fin des années 1990, auprès de huit établissements français et six établissements suédois (cf. encadré 1), deux séries de résultats vont nous servir à asseoir la discussion : la première porte sur les relations professionnelles, la seconde sur les questions d'articulation entre travail et famille.

### Encadré 1 - Les terrains et les méthodes d'enquête

Les entreprises étudiées dans le cadre de l'enquête ont en commun d'avoir tôt mis en place, bien avant que les lois Aubry ne les y incitent, des innovations en matière de temps de travail : négociations de nouveaux dispositifs, expérimentation d'aménagement et de réductions collectives du temps de travail, développement du temps partiel, etc. Ces entreprises, choisies de manière aussi comparables que possible dans les deux pays, appartiennent à des secteurs aussi différents que l'électronique-métallurgie, l'agro-alimentaire, la banque, la santé et les collectivités locales.

Dans chaque entreprise, des entretiens approfondis ont été conduits avec les représentants de la direction et/ou le directeur des ressources humaines, avec les responsables syndicaux et, surtout, avec au moins une quinzaine de salariés par entreprise (sur le lieu de travail ou à domicile). En tout, près de 250 entretiens ont été réalisés par les équipes de recherche française et suédoise. Pour une présentation plus systématique des conditions de réalisation de l'enquête et des résultats plus précis de la recherche, cf. D. Anxo, J.Y. Boulin, M. Lallement, G. Lefèvre et R. Silvera (1997).

### *Action collective et régulation sociale*

La première question qui nous a intéressé était celle des conditions de déclenchement, de négociation et d'application de nouveaux modèles de temps de travail dans les entreprises françaises et suédoises. L'échantillon est certes restreint mais, comme il nous a été possible d'en juger en confrontant nos résultats avec d'autres études, les observations reflètent bien des tendances dominantes dans les deux pays. Par exemple, en France comme en Suède, l'initiative du changement vient toujours des directions d'entreprise et l'action syndicale a une nature beaucoup plus défensive (réaction au projet proposé par la direction) qu'offensive. On peut noter par ailleurs un clivage entre secteur privé et secteur public. Dans le premier cas, et cela vaut aussi bien pour les entreprises françaises que suédoises, nous avons eu affaire à des organisations qui donnaient priorité à la recherche d'une rationalisation de la production ou de l'activité (allongement de la durée des équipements ou de l'ouverture de services)<sup>5</sup>. Dans le secteur public, en revanche, le souci de bien-être social et le volontarisme politique l'ont bien davantage emporté. En Suède, l'accent a souvent été mis sur la volonté de développer une

<sup>5</sup> . Côté français, il s'agissait donc d'entreprises qui, avant l'application des lois Aubry, ont largement anticipé les changements qui allaient leur être imposés afin d'en faire des leviers favorables à leur performance économique. Cela ne sera pas systématiquement le cas, ensuite, pour l'ensemble des entreprises françaises qui passeront aux 35 heures, comme le montrent les évaluations sur l'application des lois Aubry I et II. Les travaux de J. Pelisse (2000), par exemple, mettent en évidence la diversité des logiques d'adaptation (accès aux aides financières, rationalisation de l'entreprise, embauche, adaptation des horaires à la demande).

véritable politique sociale en faveur de l'amélioration des modes de vie et de l'égalité entre hommes et femmes. En France, de tels objectifs restent l'exception et ne servent au mieux que de fleurs rhétoriques pour inciter au passage à temps partiel.

Qu'en est-il maintenant lorsque l'on évalue les forces sociales en présence et leurs degrés de mobilisation respectifs ? Sans grande surprise, les monographies ne font que refléter les différences qu'objectivent les taux de syndicalisation entre les deux pays. Le nombre de syndiqués suédois est en augmentation constante depuis le milieu des années 1960 tandis qu'il ne cesse de décliner depuis vingt ans en France. Alors que les syndicats suédois mobilisent près de huit salariés sur dix, leurs *alter ego* français n'en rassemblent qu'à peine un sur dix. Dans les entreprises françaises de l'échantillon, une minorité de salariés appartient aux organisations syndicales : le taux d'adhésion moyen correspond *grosso modo* à la moyenne nationale. Dans les entreprises suédoises, la grande majorité des salariés interrogés revendique une appartenance syndicale. Pratique « normale » qui engage moins de conviction idéologique qu'en France, l'adhésion syndicale peut s'interpréter immédiatement en termes utilitaires : si, en Suède, tous les salariés, syndiqués ou non, bénéficient des accords négociés par les organisations syndicales, ces dernières détiennent en revanche des positions clefs. Ce sont elles, par exemple, qui prennent en charge le paiement des indemnités chômage. La norme est donc la syndicalisation pour tous, jeunes et vieux, hommes et femmes...

Si on les aborde à partir d'un unique indicateur, le taux de syndicalisation en l'occurrence, les différences entre les deux pays sont tranchées et évidentes. Mais l'examen plus détaillé des pratiques en vigueur dans les entreprises françaises et suédoises oblige rapidement à nuancer le propos. Dans les deux pays, l'initiative des négociations observées provient soit de la direction locale, soit d'un niveau hiérarchique supérieur. En Suède, plus encore, l'avis des salariés compte moins qu'en France dans les décisions syndicales, quand il n'est pas tout simplement ignoré. Autrement dit, un taux d'adhésion élevé ne signifie pas que les organisations syndicales puissent bénéficier localement de fortes capacités d'initiative pour impulser le changement en matière de temps de travail. Aussi, alors même qu'ils sont moins syndiqués, les salariés français sont finalement davantage mobilisés dans l'action collective dans les périodes de transformations des régulations collectives. En France, pour être plus exact, les organisations syndicales ont avec elles les atouts de la légalité pour représenter les intérêts des salariés mais, aux yeux de ces derniers, elles n'en ont pas toujours la légitimité. C'est pourquoi, au niveau des établissements, l'implication des salariés est relativement plus forte qu'en Suède. Et elle l'est d'autant plus que l'on a affaire à des salariés plutôt qualifiés (ouvriers professionnels, techniciens...) qui valorisent des pratiques « démocratiques » dans le travail et l'action collective, en rupture notamment avec le modèle de la fusion évoqué par R. Sainsaulieu pour les années 1970. Lorsque les changements touchent à des régulations collectives, l'on constate qu'il y a davantage de réunions d'informations, des consultations... de manière à gagner une légitimité plus évidente et beaucoup plus stabilisée côté suédois.

### *Politique familiale et division sociale du temps*

Le second résultat important qu'il nous importe de souligner dans la foulée des enquêtes de terrain menées dans les deux pays a trait plus directement aux articulations entre temps de travail et de hors travail. La question était la suivante : quels impacts peut-on repérer sur le mode de vie des salariés suite à une transformation du cadre temporel de leurs activités ? Le premier constat opéré à ce propos invite à remarquer une forme d'individualisation largement plus marquée en Suède du point de vue de l'accès aux dispositifs d'aménagement-réduction du temps de travail. Tout comme les accords et les conventions collectives, les lois sur le

temps partiel, sur les congés parentaux... sont avant tout conçues comme autant de droits, et donc de ressources, dont les individus et leurs familles peuvent disposer sans que ne pèsent des négociations, pressions... aussi fortes qu'en France. De ce fait, les départs en congés parentaux sont-ils considérés comme allant de soi et les dispositifs au service d'une telle option sont par ailleurs plus incitatifs qu'en France : congé parental de quinze mois assorti, pour les douze premiers mois, d'un taux de compensation de 80 % du revenu précédant la naissance de l'enfant <sup>6</sup> ; depuis 1980, pères et mères bénéficient de 60 jours de congés par enfant malade ; il est possible de réduire son temps de travail jusqu'à 75 % (en référence à la norme du temps plein) sans compensation de salaire pour élever son enfant jusqu'à ce dernier atteigne l'âge de 8 ans... (Daune-Richard, 2000). Ce faisant, les congés parentaux restent bien une affaire de mère (une minorité des pères les utilisent) et les analyses comparées des marchés du travail montrent que la discrimination sexuée vaut plus généralement pour l'ensemble des rapports à l'emploi. « Ainsi, lorsque les années 1980 s'achèvent, le modèle qui visait deux individus égaux dans la famille au regard de l'engagement professionnel et familial n'est pas réalisé. D'un côté, en terme d'apport financier, on peut considérer que la famille suédoise tend à fonctionner sur le modèle d'un apporteur trois quart, soit un salaire à temps plein, masculin, et un salaire à trois quarts de temps, féminin. De l'autre, le temps parental reste inégalement réparti entre pères et mères » (Daune-Richard, *ibid.*, p. 7).

Le cas des congés parentaux n'en est pas moins heuristique. Grâce à cette illustration particulière, nous touchons là une ligne d'opposition forte et générale entre la France et la Suède. Alors qu'en France, les politiques d'aménagement-réduction du temps de travail ont été motivées au cours de cette dernière décennie par des enjeux de lutte contre le chômage, elles l'ont été en Suède pour des raisons autres : en dépit des difficultés économiques rencontrées par le pays (Barbier, Gautié, 1997), le souci de bien-être des salariés et l'amélioration de l'égalité entre les genres constituent les objectifs affichés de la politique du temps de travail. Cette observation entre en résonance directe avec un second constat empirique : celui en vertu duquel, à la suite d'une réduction significative et comparables de leur temps de travail, les salarié(e)s suédois donnent davantage priorité à la famille que leurs équivalents français pour l'usage et la consommation du temps libéré. Une des constantes du discours enregistré côté suédois consiste en effet à valoriser l'espace domestique, surtout lorsque le salarié est parent : la réduction du temps de travail doit d'abord servir à renforcer l'action éducative au sein du foyer familial.

Pour comprendre la portée de ce thème récurrent, il importe de souligner que, tout comme la France, la Suède a développé une politique de développement des crèches propice à l'engagement professionnel des femmes sur le marché du travail, par le biais du temps partiel tout particulièrement<sup>7</sup>. Mais, à l'heure actuelle, les structures d'accueil sont jugées encore insuffisantes. Toutes les demandes ne sont pas satisfaites et les modes de garde sont au demeurant relativement onéreux. Les compressions budgétaires du début des années 1990 se sont traduites en outre par une réduction du personnel d'encadrement des services d'accueil municipaux (Björnberg, Eydal, 1995). Malgré tout, et même si grâce au congé parental les enfants de moins d'un an sont toujours pris en charge à 95 % par un des parents, la moitié

---

<sup>6</sup>. En France, faut-il le rappeler, la durée du congé de maternité est de seize semaines et, sauf exception, il n'ouvre pas droit à compensation de revenu.

<sup>7</sup>. En Suède, le taux d'activité des femmes était de 74 % en 1998 contre 61 % en France. Point commun en revanche : dans les deux pays, les profils d'activité par âge n'enregistrent plus cette courbe bi-modale synonyme de retrait du marché du travail à la naissance des enfants. Ajoutons à propos des temps partiels féminins que les proportions (41 % des actives suédoises contre 31 % des françaises) et leurs usages sociaux ne sont pas les mêmes : sur ce point, cf. Daune-Richard (1993) et Lallement (2001).

environ des enfants suédois en âge préscolaire sont désormais gardés à l'extérieur. Depuis 1995, les autorités municipales sont d'ailleurs tenues de fournir des cadres d'accueil pour les enfants de un à six ans (quelle que soit la situation des parents sur le marché du travail) et de proposer également des solutions de garde pour les enfants de six à douze ans lorsque leurs parents travaillent à plein temps. Somme toute, sur ce registre, la France présente un visage comparable : sur deux millions d'enfants de moins de trois ans, la moitié environ réclame un mode d'accueil extérieur à la famille restreinte. Or les crèches collectives, familiales et les assistantes maternelles agréées ne couvrent qu'un tiers de ces besoins<sup>8</sup>. La principale différence entre les deux pays concerne en fait la prise en charge des enfants de plus de trois ans. En France, l'école assure cette fonction de façon systématique et gratuite sur l'ensemble de la journée. En Suède, l'école ne commence qu'à sept ans (six si les parents le désirent et si la municipalité l'autorise) et s'arrête nettement plus tôt dans l'après-midi : 14 h 00 pour les élèves de moins de 12 ans, 16 h 00 pour les plus âgés. De telles conventions expliquent en partie les différences relatives au développement des congés parentaux et au temps partiel dans les deux pays et elles sont congruentes avec le constat d'une plus forte valorisation, en Suède, de la famille comme lieu de socialisation.

Enfin, si les Françaises et les Suédoises continuent de consacrer plus de temps aux activités domestiques et parentales et moins aux activités professionnelles que leurs conjoints, l'inégalité reste beaucoup plus marquée côté français. Pour les chercheurs qui se sont penchés récemment sur cette question, plusieurs facteurs expliquent la persistance de telles particularités : plus faibles écarts de rémunérations entre hommes et femmes en Suède ; moindre diminution, dans ce pays, du revenu disponible des familles à la naissance d'un enfant... (Anxo, Flood, Kocoglu, 2001). Mais il s'agit là, en fait, non pas tant d'éléments explicatifs proprement dit que de facteurs de cooccurrence dont l'articulation favorise la relative pérennité de toute configuration sociétale. C'est pourquoi, sur ce terrain comme sur celui de l'action collective, une véritable explication des idiosyncrasies nationales exige de prendre de recul.

### 3. ELEMENTS D'INTERPRETATION SOCIO-POLITIQUE

Les travaux de comparaison internationale les plus rigoureux nous ont appris que, pour éviter d'attribuer indûment à certains paramètres le statut de facteur causatif (alors qu'ils sont au mieux des variables corrélées), il convient de construire un « modèle » capable de subsumer dans une matrice générale les différentes causes partielles voire de lier entre eux des éléments que la réalité livre séparément. C'est dans un tel esprit méthodologique que nous tentons maintenant de nouer quelques fils entre les différents paramètres évoqués précédemment.

#### *Deux modèles d'action publique*

Notre raisonnement comparatif est fondé plus précisément sur une matrice de base qui articule trois éléments : l'Etat, les relations de travail, les relations de genre et de famille. Partant, quelles sont les cohérences minimales ou, si l'on préfère, les combinatoires sociétales qui méritent d'être pointées ? Le fait central à noter, nous semble-t-il, est que les relations entre l'Etat et le monde du travail d'une part, l'Etat et la famille d'autre part relèvent dans les deux pays d'une logique transversale. En Suède, la régulation relève de la *délégation* ; en France, elle est traversée par une tension permanente entre *intervention et non intervention*.

---

<sup>8</sup>. A l'heure actuelle, la moitié des petits français âgés de trois ans et moins sont gardés par un parent et un sur dix bénéficie des services d'une crèche. En Suède, 73 % des enfants de cinq ans et moins ont accès à ces mêmes services (Morel, 2000).

En Suède, tout d'abord, l'Etat confie à des groupes intermédiaires (organisations syndicales et patronales, cellules familiales) le soin de prendre en charge des fonctions aussi centrales que la réglementation de la production des richesses et l'éducation infantile. Cela ne signifie pas pour autant une démission complète de l'Etat. Tout au contraire puisque ce dernier intervient largement mais en associant les groupes intermédiaires (comme dans le cas de la politique de l'emploi) et en garantissant des droits réels aux individus et aux groupes (droit des enfants, droit au congé parental) qui facilitent ainsi leur action. Dans cette configuration, les femmes ont gagné une réelle reconnaissance politique et bénéficient d'une plus forte implication masculine dans la gestion des affaires familiales.

En France, et pour emprunter une hypothèse durkheimienne bien connue, les rapports entre l'Etat, les acteurs des relations professionnelles et la famille sont plus que jamais marqués par un mouvement conjoint de « publicisation » et de privatisation. Ainsi qu'en témoigne l'essor des politiques de l'emploi depuis les années 1980, l'action de l'Etat sur le marché du travail est d'abord de plus en plus importante - il suffit d'évaluer, pour s'en persuader, les masses budgétaires consacrées à ce registre de l'action publique (Lallement, 2002) - et, dans le domaine du temps de travail tout particulièrement, la législation n'a jamais été aussi nourrie. La politique familiale n'est pas en reste. L'Etat français ne cesse de s'immiscer dans la sphère familiale en garantissant une moindre dépendance des femmes à l'égard de leurs maris, en intervenant davantage comme protecteur face aux risques liés à la fragilité des liens conjugaux, etc. Dans le même temps, l'entreprise comme la famille deviennent de plus en plus privées : d'un côté, l'Etat dote les employeurs de nombreux moyens juridiques pour forger eux-mêmes leurs normes de régulation propres (Lallement, 1999) ; de l'autre, la famille contemporaine n'aura jamais été aussi autonome et indépendante des contrôles sociaux de voisinage (Singly, 1993).

### *Les implications sur l'action collective*

Poussons plus avant l'hypothèse afin d'en conforter son assise. La dialectique privé/public dont il a été question précédemment s'inscrit d'abord dans le matériau institutionnel qui informe non seulement les relations de travail mais également le rapport à la citoyenneté. Typé de manière presque caricaturale, et en vertu d'hypothèses de sociologie historique classiques (Lipset, 1983), le modèle politique suédois doit ses caractéristiques actuelles à une longue phase rurale-féodale. Jusqu'au début du siècle, le maintien de notabilités rurales aux côtés d'un appareillage bureaucratique public a non seulement freiné le décollage industriel, rigidifié les positions statutaires mais également accentué la vivacité révolutionnaire de la classe ouvrière. Des trois grands pays scandinaves, la Suède est en outre celui qui bénéficie le plus tardivement de l'accès à de nouveaux droits politiques. En 1898, la proportion d'hommes adultes en droit de voter atteint 86 % au Danemark, 91 % en Norvège et 25 % en Suède. Ce double retard dans l'accès aux droits économiques et politiques explique donc le radicalisme syndicaliste et socialiste du mouvement ouvrier suédois. Mais, avec l'acquisition du droit de vote des hommes en 1909, le ton et l'action se tempèrent. Selon une configuration assez proche de l'Allemagne wilhémienne, l'architecture politique suédoise prend forme finalement sur un modèle qui privilégie plus qu'en France la décentralisation politique (large autonomie conférée à des entités infra-étatique). La France jacobine synthétise de ce point de vue, en dépit du mouvement de décentralisation récent, des options historiques opposées : rôle central de l'Etat, plus grand émiettement communal...

L'histoire du mouvement ouvrier français, marqué plus que jamais par sa division, diverge de la trajectoire empruntée par les suédois sur un autre plan encore. La seconde caractéristique suédoise est en effet une plus grande centralisation des forces de la société civile. Le système de relations professionnelles suédois se caractérise non seulement par un fort taux de syndicalisation mais aussi par l'existence d'organisations professionnelles puissantes qui jouissent d'une forte autonomie vis-à-vis des pouvoirs publics. A ce titre, les oppositions avec la France restent saisissantes. Outre des taux d'adhésion qui n'ont rien de comparable, l'action des organisations syndicales et patronales suédoises se déploie dans un espace institutionnel qui a été forgé dans les années 1950 alors que la scène sociale était dominée par LO et la SAF. Si la Suède a bien connu récemment, tout comme en France, un mouvement de décentralisation de la négociation, la grande différence tient toujours d'une part à la force et aux modes de structuration différenciés des acteurs syndicaux et d'autre part à une régulation beaucoup moins administrée, qui laisse davantage de marges de manœuvre aux organisations syndicales et aux employeurs pour définir les règles du jeu social.

Si l'on accorde quelque pertinence à ces prémisses, il devient possible d'interpréter avec plus de finesse encore les résultats empiriques évoqués précédemment. Dans les entreprises suédoises, les politiques d'aménagement-réduction du temps de travail ont souvent été menées au nom de principes généraux (égalité des sexes, amélioration des conditions de vie ou enjeux économiques). Parce que la conduite du changement repose dans cette configuration sur les épaules d'organisations syndicales socialement mandatées à cette fin, les transformations sont à la fois plus encadrées par des régulations collectives et, en même temps, plus souvent laissées à la discrétion de l'individu. Il est difficile en revanche de percevoir le rôle concret des « communautés » de l'action collective, groupes sociaux de « l'entre-deux » qui, en France, constituent autant de vecteurs favorables à l'innovation sociale. Dans la dynamique des négociations d'entreprise françaises, l'on voit ainsi jouer des « effets territoires » (mobilisation d'acteurs économiques, politiques, sociaux au service de la défense de l'emploi dans un espace donné), « effets profession » (usage du métier comme référent identitaire prompt à faciliter l'action collective) ou encore des « effets culture d'entreprise » (sacrifice consentis au nom de la survie de l'établissement ou de son développement) (Anxo, Boulin, Lallement, Lefèvre, Silvera, 1998).

### *La construction sociale de la valeur de l'enfant*

L'on peut développer un raisonnement similaire à propos de la famille et des rapports de genre. A cette fin, commençons par rappeler que les femmes suédoises ont acquis dès les années 1920, beaucoup plus tôt donc que leurs homologues françaises, des droits majeurs comme le droit de vote, le droit à la majorité légale et l'autorité dans le mariage, l'éligibilité à un certain nombre de fonctions publiques et l'accès à un certain nombre d'établissements d'enseignements<sup>9</sup>. Cet investissement et cette reconnaissance politiques gagnent en ampleur et en légitimité avec les premières difficultés démographiques rencontrées par la Suède au cours des années 1930. En tant que levier économique et démographique, la famille acquiert alors le statut, dans la rhétorique publique, de valeur centrale, d'unité sociale que l'on distingue nettement de l'Etat et du reste de la société. Les femmes deviennent de la sorte les garantes d'un avenir plus radieux en assurant à la fois production et reproduction. D'où l'insistance, chez Alva Myrdal par exemple, en faveur d'une réelle intégration sociale des

---

<sup>9</sup> . Cette reconnaissance dans le champ politique ne s'est pas démentie depuis. A l'heure actuelle, la Suède est le pays qui détient le record mondial de féminisation parlementaire. Les femmes sont aussi en responsabilité dans le système de relations professionnelles. A la fin des années 1990, elles étaient à la tête de trois grands syndicats et d'une confédération. Inutile de préciser que, sur ce terrain, la France est loin d'être à la hauteur.

femmes. « Cette nouvelle formulation du problème a indéniablement placé les femmes au centre de la vie politique en tant que productrices d'enfants dont le pays manquait, consommatrices des divers services caractérisant une société moderne avec sa nouvelle politique économique et, enfin, en tant qu'éducatrices des nouveaux êtres humains adaptés à une société moderne développée sur les plans technique et social. » (Hirdman, 1994, p. 247).

Il y aura cependant loin de la coupe aux lèvres puisque, en dépit de réelles avancées sur le plan politique, les femmes suédoises resteront encore longtemps prisonnières d'un schéma familialiste prégnant. Même si, en 1939, une loi interdit le licenciement des femmes enceintes ou mariées, au tournant des années 1940 et 50, 8 femmes sur 10 des grandes zones urbaines se déclarent encore au foyer. Alors qu'elles demeuraient l'apanage d'une frange de féministes bourgeoises et urbaines, les thèses égalitaristes entre genres gagnent du terrain dès les années 1950 et 60 et sont réappropriées d'abord par les libéraux puis par les sociaux-démocrates. « Cela a commencé dans le parti libéral lorsque des femmes du parti ont commencé à parler de discrimination des femmes sur le marché du travail et ont proposé une solution, une nouvelle utopie selon laquelle hommes et femmes devraient travailler à mi-temps et partager les tâches d'éducation des enfants. Lors des élections de 1960, ce thème, légèrement modifié, fut repris par le parti libéral dans son ensemble » (*ibid.*, p. 253). Mais le paradoxe final est que, en dépit d'une autonomie tôt acquise, le monde de l'entreprise pénalise toujours fortement les femmes. Il n'est pas interdit de penser que, historiquement, leur présence s'est avérée moins cruciale pour consacrer la valeur accordée aux enfants. En d'autres termes, la reconnaissance de droits politiques semble avoir suffi pour endiguer, dans la pratique comme dans les esprits, les craintes familialistes qui se sont éveillées au cours des années 1930. Les femmes suédoises restent désavantagée, de ce fait, dans le domaine économique<sup>10</sup>.

En France, les transformations sont à la fois plus brutales (expression radicale du féminisme avec le mouvement de 1968) et plus lentes si l'on en juge à l'aune des réglementations relatives à la contraception et à l'avortement. Les deux pays ont certes légiféré dans ces deux domaines de façon presque concomitante à la fin des années 1970. Mais, dans le cas suédois, la loi plutôt libérale de 1975 n'a fait qu'entériner toute une série d'initiatives dont la première date de 1938. En France, en revanche, la loi réellement novatrice sur l'interruption volontaire de grossesse a été votée en 1975 sur fond de controverses et en ménageant difficilement les intérêts et valeurs des catholiques et néo-natalistes d'une part et des mouvements féministes d'autre part. Le constat vaut plus généralement pour de nombreux autres indicateurs généralement mobilisés afin de typer l'évolution des modèles familiaux, à l'instar par exemple de la reconnaissance tôt accordée en Suède aux *sambo* (couples non mariés). Mais le plus important ici est de noter combien le souci familial s'est davantage résolu en Suède par un traitement politique de l'égalité des sexes plutôt que par une volonté moralisante, récurrente et toujours forte en France qui incite, sans résultats massifs, les femmes à retourner au foyer pour assumer leur fonction de mère-épouse. Une des conséquences de ces stratégies

---

<sup>10</sup>. Il est vrai que, comparées à leurs homologues françaises, les suédoises souffrent moins d'inégalités flagrantes du point de vue de l'accès à l'emploi. Les profils salariaux sont également plus égalitaires en Suède qu'en France. Reste que, à l'instar de la France, le marché du travail suédois demeure caractérisé par une réelle dissymétrie dans la distribution sexuelle des professions et par une forte concentration des femmes dans certaines professions. Les hommes sont massivement présents dans les professions techniques et industrielles (les ingénieurs et techniciens sont des hommes à 80 %) tandis que les femmes sont surtout concentrées dans les emplois de bureau (professions féminisées à près de 90 %), du commerce de détail, de la santé (infirmières et sous-infirmières de la petite enfance). Il est vrai que, placées au miroir de la situation des françaises, les femmes suédoises sont plus nombreuses dans les postes à responsabilité (cadres supérieurs), sur les statuts de chefs d'entreprises ou même dans les professions intermédiaires. Il n'empêche : comme en France, elles sont « sur-représentées » dans les métiers les moins prestigieux et les moins rémunérés.

divergentes d'un pays à l'autre est un partage des tâches éducatives et domestiques relativement plus égalitaire en Suède qu'en France.

Afin d'éclairer plus précisément le sens de cette opposition, faisons l'hypothèse que la question des conditions de la reproduction socio-économique et, subséquemment, celle de la place de l'enfant sont au centre des choix collectifs opérés dans chacun des deux pays<sup>11</sup>. L'histoire de long terme de la France et de la Suède est, à ce titre, commune à celle de la grande majorité des pays industrialisés qui ont pu, grâce aux politiques de santé et à l'amélioration des conditions de vie en règle générale, reconsidérer la place antérieurement accordée aux enfants. La respiration socio-démographique propre à la Suède a eu cependant, nous l'avons vu, des conséquences fortes sur le statut politiques des femmes. Mais elle pèse toujours et tout autant sur la valeur sociale accordée aux enfants. Selon un schéma similaire à celui qu'a pu mettre en évidence Paul Bois dans son livre classique sur les Paysans de l'Ouest (1971), les années 1930 portent en elles un événement traumatique qui n'a cessé depuis d'informer les pratiques et les représentations sociales des familles suédoises. Ce fut le moment où « en quelques années l'événement fugitif a sécrété la mentalité durable ; le temps court a mis en place le temps long » (Leroy-Ladurie, 1973, p. 179). Ainsi peut-on comprendre pourquoi la valeur des enfants reste forte sur long terme, y compris dans des périodes comme celle des années 1980 où l'indicateur conjoncturel de fécondité est plus élevé en Suède qu'en France.

Les observations et analyses proposées il y a quelques années déjà par A. Pitroux et A.M. Gaillard (1989) n'ont donc rien d'anachronique. En Suède, l'arrivée au monde d'un enfant bouscule plus qu'en France le mode de vie d'un couple. Les petits suédois focalisent davantage les énergies et l'attention au point que les parents acceptent volontiers de transformer leurs vies : moindre investissement professionnel du père et surtout de la mère (ce qui signifie une réduction volontaire du temps de travail voire même un changement d'emploi), limitation des sorties, des loisirs associatifs et des fréquentations entre amis... L'Etat est certes garant des conditions de l'enfant (qualité du système éducatif qui assure un minimum d'égalité, forte protection des droits de l'enfants...) mais la famille n'en est pas moins considérée comme instance pédagogique et affective privilégiée. Aussi, dès la naissance, l'enfant devient-il rapidement le centre de la vie sociale extra-professionnelle des familles suédoises. « L'idée de fond, c'est qu'un père a bien autre chose à apporter à sa famille qu'un bon revenu et le confort matériel qu'il procure, et qu'une mère a d'autres richesses à donner que celles qui permettent à la maison de fonctionner. Dans cette logique les enfants ont eux aussi une toute autre place que celle que la tradition leur a prescrite, c'est-à-dire prolonger le couple qui les a procréés : ils sont des individus pleins de richesse et de potentialités qu'il convient non seulement de respecter, mais à qui il faut offrir le maximum de chances d'épanouissement » (Pitroux, Gaillard, *op. cit.*, p. 15). Et le moyen privilégié pour favoriser un tel épanouissement est sans conteste la disponibilité. C'est pourquoi le temps hors travail dont disposent les parents est surtout considéré comme une variable déterminante du bien-être des enfants. Et les données les plus récentes ne démentent pas cette thèse. Selon une étude présentée au printemps 2001, 90 % des suédoises interrogées disent ainsi ne pas

---

<sup>11</sup>. Dans les années récentes, les indicateurs conjoncturels de fécondité des deux pays dessinent une courbe en ciseaux : en France, cet indicateur atteignait 1,81 en 1988, 1,65 en 1993, 1,75 en 1998 et 1,90 en 2001. Aux mêmes dates, les données suédoises étaient les suivantes : 1,96 ; 1,99 ; 1,51 et 1,5. La source de ces données est le *World Population Data Sheet* du *Population Reference Bureau*.

envisager d'avoir d'enfants si leur conjoint n'est pas disposé à prendre des responsabilités dans la gestion quotidienne de la famille (Sommestad, 2001)<sup>12</sup>.

#### 4. CONCLUSION

Résumons notre propos. En France, les rapports entre l'Etat, les acteurs des relations professionnelles et la famille sont plus que jamais marqués par un mouvement conjoint de « publicisation » et de privatisation. Dans ce pays cependant les liens avec la parentèle sont plus nourris qu'en Suède où le repli domestique semble plus fort encore. Mais, à la différence de la Suède, cette logique d'ensemble n'oblige pas à céder aussi facilement au principe de l'égalité entre les genres. Toutes proportions gardées, à l'instar d'un mouvement ouvrier qui n'a pas bénéficié d'une reconnaissance institutionnelle aussi forte qu'en Suède, le mouvement féministe français est resté en retrait de la scène politique. Si ce n'est dans les failles de protestations aussi spectaculaires que soudaines (expression typique de l'action collective en France), il n'a pas su imposer d'avancées aussi décisives et rapides qu'en Suède. Pris en tenaille entre familialisme et féminisme, les débats et politiques publiques sur la famille reflètent la même tension qui marque les relations de travail et qui caractérisent, plus généralement, les articulations entre Etat et société civile (Commaille, 1993).

En bref, pour rendre raison des constats empiriques présentés au début de cet article, c'est bien moins le recours à un schéma culturaliste nécessairement atemporel qui nous paraît pertinent qu'une explication par l'alliance paradoxale de pesanteurs institutionnelles (structuration des relations professionnelles, valorisation de la famille) et de changements sociaux d'ordre structurel (évolution de l'action publique, montée d'une famille « post-moderne »). Le diagramme qui vient d'être esquissé n'a cependant aucune valeur explicative totale. Pour parfaire la démonstration que nous avons entamée, il conviendrait d'avancer sur d'autres fronts complémentaires. L'on pourrait tenter, par exemple, de marier plus explicitement perspectives de long terme et analyses de court terme en prenant en compte bien davantage les évolutions récentes du syndicalisme, des relations de genre, de l'action publique...

Autre proposition possible : explorer, avec plus d'attention encore, l'histoire comparée de la France et de la Suède. Sans que cela ne prédispose le moins du monde à l'adoption d'une posture culturaliste, l'examen des variables religieuses pourrait certainement y aider. Partant de l'hypothèse que le catholicisme dominant en France enferme plus que la religion luthérienne (en situation de monopole en Suède) les femmes dans le rôle d'épouse et de mère, il serait ainsi possible de relire certains des résultats évoqués précédemment. Il est vrai que la sécularisation est aujourd'hui un fait avéré et que le temps des métamorphoses religieuses n'est pas le même dans les deux pays. En Suède, la vague luthérienne s'est ainsi retirée plus rapidement que celle du catholicisme en France. Cette piste de recherche n'en est pas moins intéressante à considérer. Elle permettrait certainement d'enrichir des approches sociologiques du travail et de l'emploi trop souvent ignorantes du fait religieux mais

---

<sup>12</sup>. A l'inverse, et comme nous l'avons souligné précédemment, les années 1980 ont consacré l'idée que les implications parentales ne doivent pas être un frein aux investissements professionnels des parents. C'est pourquoi, la politique publique a donné la priorité au développement d'un service de garde à même de favoriser l'intégration pérenne des femmes sur le marché du travail. En matière d'action publique, l'affirmation d'un référentiel égalitaire (Daune-Richard, 1999) conforte, plus qu'elle ne la concurrence, l'exigence de partage des responsabilités observable dans l'univers domestique.

également, et à condition de l'articuler avec un cosmos d'autres variables, de rompre plus fermement encore avec les tentations monistes qui informent toujours certains travaux de comparaison internationale.

### Références bibliographiques

- Anxo D., Boulin J.Y., Lallement M., Lefèvre G., Silvera R. (1997), « Partage du travail et mode de vie des salariés. Comparaison France-Suède », rapport pour la Direction de l'Animation de la Recherche et des Etudes Statistiques, Ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, octobre, 170 pages.
- Anxo D., Boulin J.Y., Lallement M., Lefèvre G., Silvera R. (1998), « Recomposition du temps de travail, rythmes sociaux et modes de vie : une comparaison France-Suède », *Travail et emploi*, n° 74, 1, pp. 5-20.
- Anxo D., Daune-Richard A.M. (1991), « La place relative des hommes et des femmes sur le marché du travail - Une comparaison en France et en Suède », *Travail et emploi*, n° 47, 1, pp. 63-78.
- Anxo D., Flood L., Kocoglu Y. (2001), « Allocation du temps et partage des tâches en France et en Suède », *Premières informations et Premières synthèses*, n° 11.2, mars, DARES, 8 pages.
- Barbier J.C., Gautié J. (1997), « Marché du travail : le modèle suédois à la croisée des chemins », *Problèmes économiques*, n° 2525, 18 juin, pp. 29-31.
- Björnberg U., Eydal G. (1995), « Suède : questions touchant la famille en 1995 », *Observatoire européen des politiques familiales nationales*, pp. 169-182.
- Bois P. (1971), *Paysans de l'Ouest*, Paris, Flammarion.
- Commaile J. (1993), *Les stratégies des femmes - Travail, famille et politique*, Paris, la découverte.
- Daune-Richard A.M. (1993), « Activité et emploi des femmes : des constructions sociétales différentes en France, au Royaume-Uni et en Suède », *Sociétés contemporaines*, décembre, n° 16, pp. 125-143.
- Daune-Richard A.M. (1999), « La notion de référentiel appliqué à la garde des jeunes enfants : une comparaison France-Suède », *Recherches et prévisions*, n° 56, pp. 33-46.
- Daune-Richard A.M. (2000), « Women's Work between the Family and Welfare State: Part-Time Work and Childcare in France and Sweden », Paper for the 12<sup>th</sup> annual meeting for the Advancement of Socio-economics, « Citizenship and Exclusion », London, July, 7-10.
- Guillet de Monthoux P. (1990), « Le modèle suédois » in Schnapper D., Mendras H. eds, *Six manières d'être européen*, Paris, Gallimard, pp. 67-92.
- Hartog J., Theeuwes J. eds (1993), *Labour Market Contracts and Institutions*, North Holland, Elsevier Science Publishers B.V.
- Hirdman Y. (1994), « Le conflit des genres », in J.P. Durand éd., *La fin du modèle suédois*, Paris, Syros, pp. 244-262.
- Iribarne P. (1989), *La logique de l'honneur*, Paris, Seuil.
- Iribarne P., Segal J.P., Chevrier S., Globokar T. (1998), *Cultures et mondialisation*, Paris, Seuil.
- Lallement M. (1999), *Les gouvernances de l'emploi*, Paris, Desclée de Brouwer.

- Lallement M. (2001), « Les comparaisons internationales des temps de travail : apports, portées, limites », in G. Groux (sous la direction de), *L'action publique négociée. Approches à partir des « 35 heures » -France-Europe*, Paris, L'Harmattan, pp. 177-203.
- Lallement M. (2002), « L'évolution des politiques publiques de l'emploi en France », *Sociologia del lavoro*, n° 84, n° spécial « Les politiques de l'emploi : un cadre comparatif », à paraître.
- Leroy-Ladurie E. (1973), *Le territoire de l'historien*, Paris, Gallimard.
- Lipset S. (1983), « Radicalism or reformism: The Sources of Working-class Politics », *The American Political Science Review*, vol. 77, pp. 1-18.
- Morel N. (2000), « Quelle conception des rapports sociaux entre les sexes dans les politiques sociales en France et en Suède ? Une analyse à partir des mesures permettant la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle », mémoire pour le DEA Politique sociale et société, Paris 1, 96 pages.
- Pelisse J. (2000), « Variété des logiques d'entreprise dans la réduction du temps de travail », *4 pages du CEE*, n° 38, mars, 4 pages.
- Pitrou A., Gaillard A. (1989), « Familles de France et de Suède : à la recherche de nouveaux modèles », Miméo, LEST. Une version a paru dans les *Cahiers des Sciences Humaines*, ORSTOM, vol. 25, n° 3, pp. 415-428.
- Sommestad L. (2001), « L'égalité entre les femmes et les hommes : la clé de notre prospérité économique future ? », *Actualités suédoises*, n° 432, octobre, 4 pages.