

LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL ET LA « COMBINAISON » FAMILLE-EMPLOI AUX PAYS-BAS

Marie Wierink

DARES

Le travail à temps partiel aux Pays-Bas est une forme d'emploi qui touche près de sept femmes sur dix, et au total, près de quatre personnes sur dix en emploi. Mais il n'en est pas pour autant synonyme de marginalisation et de déqualification puisque tous les niveaux d'emploi sont concernés. Cet état de fait tient à une conjonction de facteurs :

— facteurs historiques, socio-culturels, qui ont laissé très longtemps les femmes à l'écart de l'emploi, faisant peser l'ensemble des responsabilités familiales et ménagères sur elles au nom de leur vocation « naturelle » à les assumer,

— facteurs sociaux et politiques tenant à la vigueur d'un mouvement social composé des forces féministes et syndicales et soutenu par une politique officielle de l'émancipation, au temps de la crise de l'emploi des années 1980 et des impératifs de flexibilisation de la décennie suivante.

Ce mouvement social s'est mobilisé autour les thèmes de la réduction du temps de travail, du travail à temps partiel choisi, et du partage plus égalitaire du travail rémunéré et non rémunéré entre les hommes et les femmes, sans opposer travail à temps plein et à temps partiel.

Reprenant les interrogations soulevées par Hakim (1999) sur la persistance de modèles divergents d'engagement professionnel des femmes en Europe, et sa proposition d'une théorie des préférences assises sur des systèmes de valeurs et d'attitudes sexuées différenciées à l'égard de l'emploi et de la sphère familiale, peut-on éclairer l'exception néerlandaise en matière de travail à temps partiel, qu'a mise en évidence Odile Benoit-Guilbot ? Plutôt que d'axer mon propos sur les caractéristiques du système productif ou de l'évolution de l'organisation du travail, je souhaiterais apporter quelques éclairages sociétaux, sur longue période, aidant à comprendre comment une main-d'œuvre féminine apparemment aussi bien formée que dans les pays européens avoisinants, peut faire aussi massivement le choix du temps partiel, ou plus exactement le choix de ne pas ou de ne plus travailler à temps complet, et comment la régulation du temps de travail de tous,

Avril 2001

Revue de l'OFCE 77

hommes et femmes, s'en trouve progressivement affectée. Différentes enquêtes qualitatives, portant aussi bien sur des femmes, mères de famille, qualifiées que non qualifiées, font état d'une organisation délibérée de leur vie professionnelle sur la base du temps partiel. Elles mêlent dans leur volonté explicite de « combiner » famille et emploi, à la fois des contraintes objectives, comme les limitations des horaires scolaires et l'insuffisance de l'offre de structure de garde d'enfants, et l'attachement à un temps de présence significatif auprès de leurs enfants (Turkenburg, 1995 ; Groenendijk, 1998 ; Morée, 1992 ; van der Heuvel, 1997).

On constate aux Pays-Bas à partir des années 1980 une forte augmentation du taux d'activité et d'emploi des femmes. Tout particulièrement, c'est le comportement des femmes mariées, puis des femmes avec enfants qui change, passant de l'arrêt d'activité lors de ces événements à la poursuite d'activité. Le travail à temps partiel, d'abord caractérisé comme la modalité d'entrée ou de ré-entrée sur le marché du travail après interruption, est de plus en plus une modalité de poursuite d'activité, après une première naissance. On observe toutefois depuis les années 1990 qu'un tiers des mères les plus qualifiées qui continuent de travailler après une première maternité le font à temps complet (plus de 30 h dans l'enquête citée), soit 32 %, et que ceci représente un doublement par rapport aux années 1970. (Steenhof, 2000).

Du côté de la demande de travail, le taux de travail à temps partiel est le plus fort dans les secteurs les plus féminisés, où visiblement, les politiques de gestion de la main-d'œuvre se sont adaptées à grande échelle aux caractéristiques de l'offre. Mais même dans les secteurs où les femmes sont beaucoup moins nombreuses, comme dans l'industrie, elles sont encore nombreuses à être occupées dans des emplois d'une durée moindre qu'un temps complet.

A tous niveaux de qualification, on rencontre le phénomène du travail à temps partiel chez les femmes, à l'exception toutefois des emplois à forte composante d'encadrement. Pour les emplois de salariées professionnelles bien qualifiées, le taux d'emploi à temps partiel est proche de 40 %, et même, dans les professions exercées à titre libéral ou indépendant, de 50 %. On constate pourtant la subsistance d'un « plafond de verre », marqué notamment par le fait qu'on n'a pas la même proportion de femmes aux niveaux de direction des entreprises que dans l'ensemble de la main-d'œuvre des différents secteurs (De Olde, Slinkman, 1999), ce qui tendrait à démontrer le caractère de frein à la carrière de l'emploi féminin à temps partiel. Il faut pourtant se garder de conclure rapidement en la matière, dans la mesure où les effets du « plafond de verre » sont également notés dans des pays où les femmes qualifiées sont majoritairement employées à temps plein.

Pour comprendre les particularités du marché du travail féminin néerlandais, je propose un regard historique, qui mettra l'accent sur les évolutions socio-culturelles et institutionnelles qui structurent les comportements des acteurs du marché du travail. Ces facteurs socio-culturels et institutionnels me paraissent avoir une influence d'autant plus grande que le système socio-politique néerlandais reste profondément néo-corporatiste. Selon l'analyse proposée par Visser et Hemerijck (1997), le type de prise de décisions politiques et administratives, de régulation des rapports sociaux et politiques dans une telle société suppose des processus de concertation, de régulation entre acteurs sociaux politiques et gouvernementaux, nécessitant un fort soutien social.

Après un retour en arrière pour éclairer la situation sociale et politique des femmes du début du XX^e siècle aux années 1960, puis une présentation succincte de la pensée et de la militance féministe aux Pays-Bas au cours des années 1970, je décrirai les développements institutionnels accompagnant, voire dépassant, le modèle de la famille couramment dénommée « à un apporteur et demi ».

Les Hollandaises, longtemps tenues à l'écart du travail

Au début du XX^e siècle, les Pays-Bas sont un pays à peine entré dans l'industrialisation à grande échelle, et marqué par des traditions religieuses très vivaces. Profondément clivée entre catholiques et protestants, la société est déchirée par la question sociale, avec la montée de l'organisation ouvrière, la question politique avec la délicate mutation d'un système de suffrage censitaire vers le suffrage universel, et la question scolaire, de loin la plus vive, qui déchire les partisans de la subvention par l'État des écoles confessionnelles, et leurs opposants, de tradition politique libérale. Au tournant des années 1920, différents arrangements politiques conduisent à un apaisement de ces tensions, au travers de compromis passés par les élites politiques des différents courants, qui fédèrent des groupes politiques, sociaux et syndicaux apparentés dans les différents « piliers » catholiques, protestants et socialistes (Lijphart, 1968).

En ce qui concerne la division sexuelle du travail, les deux communautés confessionnelles ont des conceptions communes, mais construites différemment, conduisant à une spécialisation sexuée des rôles. Du côté protestant, la gestion du domaine terrestre est partagée entre les hommes et les femmes, conformément à leur vocation respective à travailler à l'extérieur du domaine familial pour les hommes, ou à l'intérieur pour les femmes. Du côté catholique, le culte marial emporte avec lui la sacralisation de la maternité, et soutient une

politique nataliste, forme de résistance démographique à l'influence protestante (Schama, 1987 ; Pijfers, Roes, 1996). De telles conceptions, qui confondent sphère productive ménagère et présence au foyer, s'accommodent aisément du travail invisible accompli par les femmes dans les exploitations agricoles ou commerciales familiales, et même par extension de leur activité ménagère au service d'autrui comme bonnes, lavandières etc.

En outre, les femmes obtiennent en 1919 leurs droits civiques, actifs et passifs, dans le prolongement de l'ouverture en 1917 du suffrage universel aux hommes, qui met fin à ce qui restait d'un système de suffrage censitaire ; face à la revendication de l'abolition de leur exclusion de la vie politique, on peut penser que le travail n'était pas considéré comme une voie d'émancipation citoyenne de premier plan pour toutes les femmes aux yeux des féministes de la première vague, eu égard aux charges familiales et ménagères.

Le travail féminin est loin d'être dévalorisé pour autant comme en a témoigné l'Exposition Nationale du travail féminin, organisée en 1898 à la Haye. Inspirées par une initiative des femmes américaines et danoises ayant organisé de telles manifestations en 1893 et 1895, un petit groupe de femmes de la bourgeoisie hollandaise, membres d'une association de femmes de Groningue, montent le projet d'une grande exposition destinée à mettre en valeur la dignité et la valeur des différentes activités professionnelles féminines, du monde agricole au monde industriel, des enseignantes aux infirmières. Un slogan de cette manifestation en résume toute l'inspiration : « la gloire de l'invisible ». L'objectif est de donner à voir ce qui n'est pas vu, tout ce que les femmes apportent à la société, par la diversité de leurs travaux, des activités professionnelles dans l'industrie, l'artisanat, l'agriculture, les services de toutes sortes. Après deux années de préparation, l'exposition, accompagnée de congrès et conférences sur des thèmes allant des conditions du travail industriel au travail social, à l'action caritative, aux conditions de travail des bonnes, en passant par les tâches des éducatrices et des mères etc., se tiendra à la Haye du 9 juillet au 21 septembre 1898 et attirera 90 000 visiteurs¹. Certaines historiennes voient dans cette manifestation la première expression publique de grande ampleur des femmes et des féministes dans la société néerlandaise (Grever, Waaldijk, 1998).

Toujours pendant la première moitié du XX^e siècle, on peut noter deux faits significatifs des conceptions dominantes restrictives quant au travail salarié des femmes. D'une part, on observe dans le sud et l'ouest du pays, l'existence de stratégies patronales « d'accommodation » du travail ouvrier des jeunes filles. Sous la pression des églises, des employeurs industriels en manque de main-d'oeuvre mettent en place

1. A l'époque, les Pays-Bas métropolitains comptent cinq millions d'habitants.

sur le temps de travail des heures de formation ménagère et générale, pour marquer leur respect de la « nature différente » des jeunes filles et de leur future vocation maternelle et domestique. Leurs initiatives sont structurées par des écoles de formation ménagères spécialisées, sous obédience catholique ou protestante (Van Drenth, 1991), et ces institutions perdureront jusqu'aux années 1960. A leur mariage, les jeunes ouvrières sont congédiées ou démissionnaires.

D'autre part, des tentatives répétées d'interdiction légale du travail des femmes mariées voient le jour, à partir de 1904. Après des interdictions successives, limitées à quelques secteurs professionnels, il s'en faudra de peu qu'elles n'aboutissent en 1937 à l'interdiction totale du travail des femmes mariées, sous la pression d'un ministre catholique des affaires sociales, Romme, laissant toutefois à l'écart les emplois industriels et domestiques (Bousardt, 1990 ; Posthumus van der Groot, de Waal, 1948). Si le chômage de masse lié à la crise des années 1930 est à l'arrière-plan de ces tentatives de l'entre-deux guerres, la motivation principale est bien celle de la préservation d'un ordre social. Dans son projet de loi, le ministre Romme est on ne peut plus clair : « *D'après un commandement naturel, l'homme doit être le gagne-pain de sa famille, et la femme a la charge de veiller par son travail sur cette famille. La femme, empêchée par son emploi de soutenir les intérêts de sa famille, est un mal social d'une telle importance que s'y opposer complètement par voie gouvernementale est parfaitement adapté. Le principe de base n'est pas d'interdire un travail défini, mais d'interdire le travail de la femme mariée, de telle façon que ce soit au bénéfice de la protection de la famille*². »

Ce sujet fera l'objet de batailles politiques acharnées et d'une mobilisation associative féministe très large, entretenant une sensibilisation féministe originale aux Pays-Bas, transcendant horizontalement la quasi-totalité des courants politiques, y compris confessionnels. En 1939, le projet de loi sera retiré, mais le mal est déjà fait. Bien que cette politique néerlandaise ne soit pas une exception dans l'Europe des années 1930³, le contexte de professionnalisation forte de la vie politique en a renforcé l'influence. Ces conceptions ont davantage influencé la construction de l'Etat-providence néerlandais, à travers la politique de revenus et de protection sociale qui sera mise en place dans l'après-guerre, que la structure de l'emploi, des années 1920 aux années 1950. D'une part, les différentes mesures réglementaires d'interdiction ont été

2. D'après Posthumus-de Groot, cité in Veerman, Verheijen (1984).

3. Le BIT, dans un volume « Études et Documents » de 1938, observe que le problème de la conservation de son emploi par la femme lors de son mariage est un problème quasi-général en Europe du Nord, dans les années trente, dans le secteur des administrations centrales ou locales, à l'exception des pays d'Europe centrale ou d'Europe du Nord (Norvège, Danemark, Bulgarie, Hongrie et Tchécoslovaquie), ou des pays de tradition latine où l'autorisation du mari est exigée (France, Italie, Espagne, Belgique). Ces mesures restrictives ont été soit récemment introduites au titre de mesures de lutte face à la crise, soit existent déjà depuis de longues années.

prises plus tôt, des années 1920 aux années 1930, visant les fonctionnaires de l'État, puis les institutrices, et d'autre part, la faiblesse des effectifs salariés féminins, comparée à l'importance du travail des femmes dans les emplois familiaux commerçants ou agricoles non concernés par l'interdiction les ont privées d'un réel impact statistique sur l'emploi salarié recensé.

Mais, sur le plan des pratiques et des mentalités, l'impact est très fort. Cette interdiction du travail des femmes mariées dans l'administration, qui touche au cœur de l'emploi tertiaire féminin est très fermement appliquée au-delà de l'emploi public dans le monde professionnel lié aux organisations confessionnelles. C'est ainsi que l'ensemble des organisations liées au travail social, à la santé, traditionnellement d'obédience confessionnelle, à l'enseignement confessionnel, s'y conforme strictement. Les entreprises privées suivent le mouvement, soit que leur direction soit liée idéologiquement à l'une ou l'autre des confessions, soit qu'elles appliquent des usages largement acceptés. C'est ainsi que, même au-delà de la sphère d'application obligatoire de la loi, des pratiques coutumières de démission au mariage, ou d'inclusion dans les contrats de travail de clauses de résolution automatiques sont à l'œuvre. Ce n'est qu'en 1957 que l'interdiction du travail des femmes mariées dans le secteur public sera abrogée, mais les pratiques persisteront encore longtemps dans les organisations et entreprises sous influence confessionnelle pendant de longues années (Blok, 1989), jusqu'à la nullité légale du licenciement pour cause de mariage ou de grossesse en 1976.

Il convient également de prendre en considération le facteur démographique pour éclairer le retard des femmes néerlandaises à participer au marché du travail. Le taux d'accroissement démographique tourne autour de 1,3 de 1930 à 1970⁴. Pour illustrer le poids de la jeunesse et des enfants à charge dans la charge ménagère qui pèse sur les femmes, il faut savoir qu'en 1945 deux enfants scolarisés sur trois appartiennent à une famille qui compte au moins quatre enfants (Dansma, 1999). Le taux de fécondité va chuter brutalement à partir de 1970, avec la révolution contraceptive (2,58 enfants par femme en 1970, 1,60 en 1980), qui autorise en quelque sorte la reconnaissance par les femmes elles-mêmes de leurs aspirations au travail.

Enfin, on peut citer comme facteur explicatif supplémentaire à l'inactivité prolongée des femmes mariées aux Pays-Bas, la mise en place après-guerre d'une politique économique basée sur la restauration de la compétitivité internationale des Pays-Bas par le moyen d'une « politique dirigée des salaires ». Celle-ci fixait les salaires maximaux sur la base d'un revenu nécessaire à la subsistance d'une famille de quatre personnes à un actif, et était accompagnée en même temps d'un

4. Statistisch jaarboek, 1990.

contrôle des prix et loyers (Windmuller, De Galan, 1987). De ce fait, le niveau des salaires et l'organisation des budgets familiaux dans les années 1950 et 1960 étaient tels qu'ils ne constituaient pas une incitation à rechercher un second revenu. Du côté des syndicats, les différentes organisations protestante, catholique tout comme socialiste défendent, pendant les années de la reconstruction, une politique de salaire qui permet à un père de famille de faire vivre dignement sa famille, avec son seul salaire. « La place de la mère de famille est auprès de ses enfants, pas à l'usine ! » disent certaines affiches syndicales du syndicat catholique KAB dans les années 1950.

Les voix féministes dans le mouvement social des années 1960

Les années 1960 sont aux Pays-Bas, comme dans d'autres pays européens, le théâtre de l'avènement à la jeunesse, des premiers bébés du *baby-boom* de l'après-guerre, et sont marquées par une forte radicalisation sociale. Aux Pays-Bas, on y ajoute les conséquences de la démocratisation de la poursuite des études des jeunes filles comme des jeunes garçons. La force des structures sociales confessionnelles et leur puissance de normalisation des comportements s'effritent rapidement, notamment dans le monde catholique, le plus étroitement encadré (Aerts, 1994 ; J.C Kennedy, 1997 ; Righart, 1995).

Les jeunes femmes instruites ne se satisfont plus de l'avenir prédéterminé qui était celui de leurs mères. On assiste très vite (1967-1970) à une contestation féministe (Wierink, 1998), très organisée, mais divisée en deux branches. La branche modérée, le mouvement *Man Vrouw Maatschappij* (Ribberink, 1998), sera très habile à infiltrer les milieux politiques et décisionnels et sera très influente dans le démarrage de la politique de l'émancipation. Une seconde branche, animée par des jeunes étudiantes politiquement plus radicalisées, les *Dolle Minas*, sera à l'origine d'actions plus médiatisées. À côté de ces deux organisations explicitement féministes, se mettent en place dans toutes les organisations sociales, syndicales, politiques des groupes de femmes qui s'inscrivent souvent dans le prolongement d'associations féminines préexistantes. Le tournant des années 1970 voit l'installation des thèmes féministes sur la scène médiatique et cette contestation féministe, même chez les plus modérées, met en cause très directement la répartition traditionnelle des rôles entre les hommes et les femmes.

Mais s'il y a contestation des rôles traditionnels, il n'y a pas de survalorisation du rôle dévolu au sexe masculin. La conception quasi-professionnelle du rôle de la mère de famille et de ses responsabilités

liées au « zorg⁵ », terme générique exprimant l'univers des tâches matérielles et responsabilités affectives liées à la sphère privée, est en quelque sorte récupérée et détournée par les féministes. Dès 1967, dans son texte fondateur du féminisme néerlandais, « Le malaise de la femme », Joke Smit insiste sur l'importance de ce qui se joue dans la sphère familiale et domestique, sur les frustrations des femmes qui y sont enfermées, et sur la nécessité de répartir ces responsabilités entre les hommes et les femmes, pour un bien-être individuel et collectif. Cette vision des choses s'accompagne de revendications fortes de développement de modes de garde pour enfants, pour permettre à chacun des parents un épanouissement professionnel, et d'une réduction collective drastique du temps de travail pour tous (cinq heures de travail par jour pour tous) permettant un partage équitable des tâches liées au « zorg ».

Du côté des entreprises, devant les pénuries d'emploi du début des années 1960, certaines avaient lancé des politiques de développement du travail à temps partiel en direction du réservoir de main-d'œuvre que constituaient les femmes mariées. Ces entreprises (industrie textile, électronique, mais aussi banques et services postaux) avaient choisi d'emblée de s'adapter aux contraintes extra-professionnelles des femmes par la proposition de mi-temps ou d'horaires flexibles (Plantenga, 1993 ; Tijdens, 1998). Mais cette politique restera conjoncturelle, et ces emplois seront les premiers supprimés dès les difficultés économiques de la fin des années 1970.

La période des années 1970 est une période d'action intense pour les associations féministes qui sont très nombreuses, dans la mesure où elles doublent le réseau des groupes politiques, confessionnels et syndicaux. L'ensemble des partis politiques a son groupe de femmes, qui constitue un aiguillon de ses prises de position dans le domaine des rapports de genre, y compris chez les confessionnels. Ce qui est au début une constellation d'associations féministes de divers plumages se structure peu à peu et des regroupements importants se constituent comme la « Plateforme pour le partage du travail payé et non payé » (1982), qui installe fortement l'objectif de réduction du temps de travail pour tous et celui de travail à temps partiel pour tous, sans les opposer, dans la problématique de la valorisation du travail professionnel et du travail non payé (Wierink, *op. cit.*), puis plus tard Vrouwen Alliantie, ou Alliance des femmes qui rassemble en 1998 plus de quarante associations.

5. Le terme de « zorg » pourrait plus facilement trouver un équivalent anglais du *care*, et des *caring duties*. Au-delà de son acception individuelle limitée à la sphère privée reproductive, le « zorg » est aussi une responsabilité collective assumée par l'État-providence, dit en néerlandais « verzorgingstaat », littéralement l'état qui prend soin de tous.

Une institutionnalisation précoce et suivie de la contestation féministe : la politique de l'émancipation

L'institutionnalisation précoce des préoccupations féministes dans l'univers politique par la mise en place dès 1974 d'une politique de l'Emancipation, sous le gouvernement très progressiste de Den Uyl. Celui-ci va soutenir l'influence féministe en lui donnant un débouché politique à travers un secrétariat d'état, et en subventionnant la création de postes de chargées de questions féminines dans les organisations. Cette politique va être poursuivie par les différents gouvernements qui suivront, pourtant à connotation confessionnelle et de droite très marquée, jusqu'en 1989, où les socialistes reviennent dans une coalition dominée par les chrétiens-démocrates. On constate que la question de l'émancipation des femmes transcende les divergences politiques, même si les politiques menées d'un gouvernement à l'autre sous cette bannière ne mettent pas forcément les mêmes accents sur les structures ou l'idéologie (Keuzekamp, Teunissen, 1990 ; Outshoorn, 1996).

Le soutien institutionnel par le subventionnement va permettre le développement d'initiatives concrètes comme des centres de formation professionnelle pour les femmes, et le financement de postes de permanentes dans les organisations syndicales qui seront déterminants dans la réorientation de la politique de ces organisations à l'égard des femmes, et du travail à temps partiel. Malgré des réticences syndicales fortes contre le travail à temps partiel au départ, les femmes qui investissent les structures syndicales vont contribuer à faire accepter cette forme d'emploi. Elles vont en faire un thème revendicatif fort du point de vue de l'augmentation de la qualité des conditions de travail à temps partiel, au nom du pragmatisme et de l'urgence à traiter de la situation des travailleuses à temps partiel dont le nombre ne cesse de croître (Van Eijl, 1997).

Cette montée du temps partiel parmi les objectifs syndicaux est parallèle avec la politique syndicale de réduction collective du temps de travail des années 1982-1984. Elle n'y porte pas contradiction dans la mesure où, à côté des objectifs de création d'emploi, les objectifs de qualité de vie et d'augmentation du temps libre sont fortement mobilisateurs dans cette première vague de réduction du temps de travail. En outre, les modalités de gestion de la réduction collective de la durée du travail de cette époque poussent les entreprises à mettre en place une gestion du personnel par planning, qui les prépare à savoir gérer des effectifs plus nombreux à temps partiel, ou en intérim.

La politique de l'émancipation est peu efficace sur le thème des structures de garde jusqu'au début des années 1990. On assiste aux Pays-Bas à des résistances durables à faire le choix d'une socialisation forte et précoce des enfants, enracinée dans la division traditionnelle

des rôles familiaux, et dans la conception dominante du bien-être des enfants, assurée d'abord dans un cadre familial. A partir de 1990, au plan politique, ces résistances semblent vaincues et des efforts considérables de financement de nouvelles places sont faits, conjointement à une mobilisation des organisations syndicales et patronales pour négocier dans les accords collectifs une participation des employeurs au financement du développement des structures de garde de la petite enfance et péri-scolaires. Malgré ces efforts, le bilan reste modeste. En 1996, on comptait 7.48 places en structure de garde collective pour 100 enfants de 0 à 4 ans (Van Doorne-Huiskes, 1996). Pour la période gouvernementale 1998-2002, le gouvernement a annoncé la poursuite d'efforts de financement supplémentaire, axés prioritairement en direction des structures d'accueil péri-scolaires, qui restent le parent pauvre du dispositif collectif de garde d'enfants aux Pays-Bas.

De la famille à un apporteur et demi à la famille à deux temps partiel ?

Au début des années 1990, avec la montée des préoccupations de flexibilisation de l'organisation du travail, sous la poussée des organisations du travail désireuses d'aller plus loin dans la réduction du temps de travail tout en limitant la flexibilisation des horaires de travail, et des femmes désirant réintégrer le marché du travail ou s'y maintenir après maternité, le temps partiel s'impose dans tous les secteurs d'activité. Entre 1985 et 1990, les ménages à un apporteur passent sous la barre des 50 % (Bos, Groot, 1997), et dorénavant les ménages à deux apporteurs sont majoritaires dans les statistiques fiscales. On parle alors de la montée du modèle de la famille « à un apporteur et demi », la demi-revenu étant celui évidemment de la femme.

En 1993, les partenaires sociaux se convertissent au temps partiel et prennent position au niveau central pour son développement « à tous les niveaux d'emploi » (STAR, 1993). La deuxième vague d'accords de réduction collective du temps de travail, entre 1994 et 1996, qui diminue en moyenne dans un certain nombre d'entreprises la durée hebdomadaire de travail de 38 h à 36 h, s'accompagne de mesures de flexibilisation de l'organisation du travail, dont le développement du travail à temps partiel est un instrument majeur. En complément de cette bonne volonté des partenaires sociaux, à partir de 1993, on assiste au début d'une bataille politique de longue durée, menée tant par la gauche que par les confessionnels, visant à instaurer « un droit au travail à temps partiel » pour l'ensemble des salariés, qui deviendra en 1997 « un droit à l'adaptation du temps de travail », adopté en février 2000 (Wierink, 2000).

Plusieurs forces ont poussé dans cette direction. D'une part, on mesure régulièrement aux Pays-Bas à partir de 1994 le potentiel de travail à temps partiel non satisfait : de nombreuses enquêtes établissent qu'entre 20 et 30 % des Néerlandais aspirent à modifier leur durée de travail, et qu'ils sont plus nombreux à vouloir réduire leur temps de travail qu'à vouloir l'augmenter. Malgré les bonnes intentions des partenaires sociaux au niveau central, peu de conventions collectives ont donné de véritables garanties aux salariés de transmutabilité d'un emploi à temps plein en un temps partiel et inversement, un bilan décevant qui encourage les tenants d'une intervention du législateur en ce domaine. D'autre part, à partir du premier gouvernement « violet » (1994), la politique officielle de l'émancipation s'est emparée de la question du temps de travail, toujours sous l'aiguillon des associations féministes qui mettent l'accent sur le partage du travail payé et non payé.

Guidé par les recommandations d'une commission⁶ mise en place en 1995 et chargée de proposer des scénarios d'avenir du partage du travail, le gouvernement soutiendra le scénario dit de la « combinaison », préféré par cette commission. Celui-ci s'appuie sur le développement de formules d'organisation du travail permettant à tous, femmes et hommes, de travailler dans le cadre d'emplois à temps partiel long (28 à 32 h), et de se répartir équitablement les responsabilités familiales et domestiques. Pour les membres de cette commission, la question de l'égalité de situation professionnelle des femmes avec les hommes est conditionnée par un meilleur partage des responsabilités familiales dont les femmes supportent la plus grande part. Mais il est clair que les péripéties parlementaires ayant émaillé la discussion du projet de loi sur l'adaptation du temps de travail témoignent de la difficulté de passer des bonnes intentions à la pratique.

Dans le prolongement de cette prise de position, le gouvernement a mis en place une seconde commission⁷, dite de l'aménagement des temps, chargée de subventionner des expériences innovantes en matière d'offre et de coordination des services aux familles, aux administrés et aux enfants, pour faciliter la vie des familles dont les deux parents travaillent. En mars 2000, une première vague de plus de 70 projets a été retenue.

6. Commissie Toekomst scenarios voor herverdeling van betaalde en onbetaalde arbeid, 1995.

7. Commissie Dagindeling, 1997.

Le temps partiel, un outil de redéploiement du temps de travail et du temps parental⁸ entre les hommes et les femmes ?

Il est encore un peu tôt pour répondre à cette question. Les Pays-Bas donnent l'exemple d'une politique apparemment très réussie d'une mobilisation de la main-d'œuvre féminine, atteignant du même coup de très bonnes performances en termes de création d'emploi et de recul du chômage. Mais la situation n'est pas pour autant sans nuage. Quelques indicateurs laissent penser que le travail à temps partiel ne suffit peut-être pas à faire surmonter aux femmes toutes leurs difficultés sur le terrain de l'emploi. On note, comme ailleurs, un recul continu de l'âge de la première maternité, mais plus préoccupant encore, un pourcentage très élevé de femmes qui accèdent à leur première maternité après 35 ans, soit 9 % en 1995 (SCP, 1998). Toujours sur le plan démographique, le nombre de couples restant sans enfants a tendance à augmenter. N'y a-t-il pas là pour les femmes les plus jeunes l'indice d'un malaise persistant à concilier les deux univers professionnel et familial et d'une confiance limitée dans le partage effectif des charges familiales avec leurs compagnons ?

Enfin, l'évolution vers le travail à temps partiel long pour les hommes et pour les femmes ne gomme pas les difficultés de vie quotidienne subsistantes face aux structures sociales les plus longues à évoluer, comme l'école. Le développement inégal des structures de garde périscolaires, l'absence de tradition forte de vacances collectives pour les enfants restent des obstacles difficiles à surmonter pour les familles à deux actifs. Les tensions qui sont maintenant sensibles sur le marché du travail aux Pays-Bas seront-elles un facteur de stimulation suffisant pour accélérer les transformations tant dans la sphère professionnelle que non professionnelle ?

Références bibliographiques

AERTS M., 1994 : *De politiek van de katholieke vrouwen emancipatie*, SUA.

BARRÈRE-MAURISSON M.A., RIVIER S., MARCHAND O., 2000 : « Temps de travail, temps parental, la charge parentale : un travail à mi-temps », *Premières Informations et Premières Synthèses*, DARES, n° 2000.5, 20.1.

8. Pour reprendre l'image de M. A. Barrère Maurisson, S. Rivier et O. Marchand, in « Temps de travail, temps parental, la charge parentale : un travail à mi-temps » *Premières informations et Premières synthèses*, DARES, n° 2000.05 n° 20.1.

- BLOK E., 1987 rééd. 1989 : *Werkende Vrouwen in de jaren veertig en vijftig*, Sara-van Gennep, Amsterdam.
- BOS W. ET GROOT M., 1997 : « Twee verdiemers in opmars », in *Jaarboek Welvaartsverdeling*, CBS.
- BOUSARDT M., 1990 : *Onder vrouwelijke hoede, vrouwen bij de Arbeidsinspectie*, SDU uitgeverij, 'sGravenhage.
- DANSMA D., 1999 : *Familieband, geschiedenis van het gezin in Nederland*, Kosmos Z et K uitgevers, Utrecht/Antwerpen.
- DE OLDE C., E. SLINKMAN, 1999 : *Het glazen plafond*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Elsevier.
- GREVER M., WAALDIJK B., 1998 : « Panorama in de duinen » in *Nationale Tentoonstelling van Vrouwenarbeid 1989, 100 jaar later, De glorie van het ongeziene*, IIAV, DCA et Ministerie van sociale zaken en werkgelegenheid.
- HAKIM C., 1999 : « Models of the family, women's role and social policy, a new perspective from Preference theory », *European Societies*.
- GROENENDIJK H., 1998 : *Werken en zorgen : de moeite waard. Een onderzoek naar het welbevinden van buitenshuis werkende moeders*, Van Arkel.
- KENNEDY J. C., 1997 : *Nieuw Babylon in aanbouw, Nederland in de jaren zestig*, Boom.
- KEUZENKAMP S., ET TEUNISSEN A., 1990 : *Emancipatie ten halve geregeld, continuïteit en inenging in het emancipatie beleid*, Vuga.
- OUTSHOORN J., 1996 : « Ontwikkeling van probleempercepties, omslag in het emancipatie beleid », *Culturele dynamiek en beleidsontwikkeling in Nederland*, O. van Heffe, P.J. Klok, M.S. de Vries (red.), Van Gorcum.
- LIPHART A., 1968 : *Verzuiling, pacificatie, en kentering in de Nederlandse politiek, 1986*, Becht-Haarlem, 1^{re} édition *The politics of accommodation : pluralism and democracy in the Netherlands*, Berkeley, University of California.
- MOREE M., 1992 : « Mijn kinderen hebben er niets van gemerkt, Buitenshuis werkende moeders tussen 1950 en nu », ed. Jan van de Arkel, Utrecht.
- PUIFERS H., ROES J., 1996 : *Memoriale, katholiek leven in Nederland in twintigste eeuw*, Waanders Uitgevers.
- PLANTENGA J., 1998 : *Een afwijkend patroon, honderd jaar vrouwen arbeid in Nederland en (West) Duitsland, SUA*.
- POSTHUMUS-VAN DER GOOT W., DE WAAL A., 1977 : red. *Van moeder op dochter, de maatschappelijke positie van de vrouw in Nederland vanaf de Franse tijd*, Nijmegen, 1^{re} édition 1948.
- RIBBERINK A., 1998 : *Leidsvrouwen en zaakwaarneemsters, een geschiedenis van de actiegroep Man Vrouw Maatschappij, 1968-1973*, éd. Verloren.

- RIGHART H., 1995 : *De eindeloze jaren zestig, geschiedenis van een generatie-conflict*, De arbeiderspers.
- SCHAMA S , 1991 : *L'embarras des richesses, la culture hollandaise au siècle d'or*, Gallimard (1^{re} édition 1987)
- SCP, 1998 : *25 jaar verandering*, SCP, Rijswijk.
- STAR, Fondation du Travail, septembre 1993: « Overwegingen en aanbevelingen ter bevordering van deeltijdarbeid en differentiatie in arbeidsduurpatronen »
- STEENHOF L., 2000 : « Werkende moeders », *Maandstatistiek van de bevolking* 2000/4, avril.
- TJUDENS K., 1998 : *Zeggenschap over arbeidstijden*, Welboom.
- TURKENBURG M., 1995 : *Een baan en een kind, aspiraties en strategieën van laag opgeleide vrouwen*, Tilburg University Press.
- VAN DER HEUVEL T., 1997 : *Over carrières gesproken, werkgeschiedenissen van hoger opgeleide vrouwen*, Tilburg University Press.
- VAN DOORNE-HUISKES A., HULSKER H., TWISK C., 1996 : *Witte vlekken in de kinderopvang*, Emancipatieraad, décembre.
- VAN DRENTH A., 1991 : *De zorg om het Philipsmeisje, fabrieksmeisjes in de elektrische industrie in Eindhoven (1900-1960)*, Walburg Pers.
- VAN EUL C., 1997 : *Maandag tolereren we niets meer... , vrouwen, arbeid en vakbeweging, 1945-1990*, Stichting IISG et Stichting FNV Pers.
- VAN ZANDEN (Jan Luiten), 1997 : *Een klein land in de 20^e eeuw, economische geschiedenis van Nederland 1914-1995*, Het Spectrum.
- VEERMAN H., VERHEIJEN C.M.L.H., 1984 : *Beroepsarbeid en gezin, vrouwen in een spanningsveld ?* Van Loghum Slaterus.
- VISSER J., ET HEMERICIK A., 1997 : *A Dutch miracle, job growth, welfare reform and corporatism in the Netherlands*, Amsterdam University Press.
- WIERINK M., 1998 : « Temps de travail aux Pays-Bas, la voix des femmes », *Futuribles*, novembre, n° 236.
- WIERINK M., 2000 : « Pays-Bas, temps de travail : le droit de choisir », *Chronique Internationale de l'IRES*, n° 63, mars.
- WINDMULLER J.P. , DE GALAN C., 1997 : *Arbeidsverhoudingen in Nederland*, Aula, 1987, 1^{er} édition en 1968 ;