Les Possibles — No. 11 Automne 2016

Le partage du travail et les frères Bogdanov

mardi 11 octobre 2016, par Thomas Coutrot

Les économistes critiques qui s'obstinent à prôner la RTT « se comportent comme les frères Bogdanov en physique, ils compensent un manque de reconnaissance scientifique par une surexposition médiatique » [1]. Près de 20 ans après la première loi Aubry, le débat sur la réduction du temps de travail continue de diviser profondément la société française et les économistes. Ce débat s'est même radicalisé avec le pamphlet de MM. Cahuc et Zylberberg sur le « négationnisme économique ». De l'aveu même des auteurs [2], leur but principal est de discréditer les partisans de la RTT qui cherchent à reprendre l'offensive [3]. Selon les pamphlétaires, « les travaux les plus rigoureux (qui) comparent des entreprises ayant bénéficié de cette mesure avec des entreprises similaires n'en ayant pas bénéficié » aboutissent « tous à la même conclusion : la réduction du temps de travail ne crée pas d'emplois » (p. 71). Prétendre que la RTT crée des emplois serait aussi absurde que nier l'existence du génocide juif ou du réchauffement climatique.

Aucun économiste raisonnable ne peut attribuer les créations d'emploi des 35 heures aux baisses de charges

Au-delà de l'outrance du propos, on a pu noter [4] que cette affirmation était erronée. L'article de MM. Chemin et Wasmer, brandi pour prouver l'échec des 35 heures avec l'exemple de l'Alsace & Moselle [5], conclut en réalité ... qu'il ne peut rien conclure. Et plusieurs études publiées dans des revues prestigieuses, notamment celle de l'Insee (Économie et Statistique), aboutissent au contraire, précisément en comparant avec rigueur les entreprises passées aux 35 heures aux autres, à des évaluations concordantes autour de 350 000 emplois créés entre 1998 et 2002. Ces évaluations consensuelles sont celles que reprend le rapport parlementaire Romagnan et celui de l'IGAS, qui ont suscité la colère de nos pamphlétaires. 350 000 emplois créés, c'est certes bien peu face à l'ampleur du chômage, et cela s'est accompagné d'une intensité accrue du travail pour beaucoup de salariés, surtout parmi les moins qualifiés. Mais ce n'est pas totalement désastreux.

Confrontés à ces évaluations, la ligne de repli des pourfendeurs de la RTT est simple : « ce sont les baisses de charges des lois Aubry qui ont créé des emplois, pas les 35 heures » [6].

Pour quiconque connaît les calculs économiques au fondement des lois Aubry [7], cette affirmation paraît étrange. Pour les concepteurs de la loi, l'acceptation de la RTT par les salariés supposait à l'évidence un maintien intégral du salaire mensuel. Une hausse du salaire horaire d'environ 10% était donc jugée inévitable. Mais ils voulaient absolument éviter une hausse du coût salarial par unité produite, qui aurait selon eux dégradé la situation économique et la compétitivité des entreprises. À partir d'hypothèses précises sur les gains de productivité et la modération salariale post-RTT, les exonérations de cotisations sociales étaient donc calibrées pour respecter « la stabilité à la fois des coûts des entreprises, de la production et des comptes publics » (Gubian & alii, p. 28).

Ces calculs *ex ante* étaient ils justes ? Une étude fouillée a répondu *a posteriori* à cette question en s'appuyant sur une riche base de données [8]. Elle est signée de trois chercheur.e.s « insoupçonnables » puisque membres du CREST, centre de recherche de l'Insee et place-forte des économistes orthodoxes...

Usant de méthodes sophistiquées, l'étude de Crépon & alii confirme en premier lieu que les entreprises passées à 35 heures entre 1997 et 2000 ont bien créé plus d'emplois que les autres (10% de plus pour celles qui ont appliqué la loi Aubry 1). Surtout, le coût salarial unitaire, que les concepteurs de la loi craignaient de voir augmenter, a en fait légèrement diminué, de 1% précisément (Crépon & alii, tableau 2, p. 63). La modération salariale et les gains de productivité prévus ont bien été au rendez-vous, se joignant aux exonérations pour annuler la hausse du coût salarial et même au delà.

L'argument de Cahuc et Zylberberg pourrait donc sembler conforté : contrairement au discours patronal unanime, la RTT a réduit les coûts salariaux. Malheureusement pour eux, les ordres de grandeur ne sont pas crédibles : comment une baisse de 1% du coût salarial pourrait-elle créer 10% d'emplois supplémentaires ? À titre d'illustration, cela voudrait dire que le CICE , qui a réduit de 5% le coût salarial, aurait créé 8 millions d'emplois depuis 2013... Cela se saurait. Une controverse existe à propos de l'impact sur l'emploi des baisses de cotisations [9], très difficile à mesurer, mais même les partisans les plus fous de ces politiques ne prétendent pas à des effets aussi extraordinaires. Aucun économiste raisonnable ne peut attribuer les créations d'emploi des lois Aubry à la baisse du coût du travail.

Idéologie, quand tu nous tiens !

L'étude de Crépon & alii mérite d'ailleurs un examen plus approfondi tant elle constitue un exemple typique de ce mélange incontrôlé, que Cahuc et Zylberberg poussent à l'extrême, entre maîtrise technique et biais idéologique. Même si cela peut paraître au premier abord fastidieux, il s'avère assez fascinant de se plonger dans les méandres de raisonnements d'apparence scientifique mais bricolés pour faire coller des chiffres rebelles à des préjugés tacites.

Après avoir fait parler les données avec force équations et modèles, Crépon & alii aboutissent à une première conclusion, limpide : « le différentiel d'emploi de 10% entre les entreprises restées à 39 heures et celles passées à 35 heures est bien imputable à la politique de RTT » (p. 75) [10]. Mais, ajoutent-ils, cela ne prouve pas qu'il y a eu partage du travail : il pourrait s'agit de l'effet des baisses de charges. Ils proposent donc des investigations complémentaires pour trancher.

Voulant montrer leur impartialité, les auteurs proposent un modèle théorique fondant la possibilité d'un effet « partage du travail » - ce que la plupart des économistes orthodoxes se refusent même à envisager. Dans ce modèle d'inspiration hétérodoxe, les entreprises ne maximisent pas leur profit à tout moment mais après la RTT, maintiennent leur production et donc augmentent leur emploi pour continuer à répondre à la demande inchangée de leurs clients. Dans le cadre d'un tel modèle « de partage pur du travail » - donc à production constante - , l'emploi devrait augmenter d'environ 5% (p. 77). Les auteurs contrastent ce modèle avec le modèle orthodoxe (qu'ils appellent « classique ») où seule la baisse du coût salarial peut expliquer des créations d'emplois en cas de RTT. Ils semblent même prêts, en bons scientifiques, à s'en remettre au verdict des données pour départager les deux modèles.

C'est là qu'intervient le dérapage. Les 10% d'emplois créés résultent-ils d'un partage du travail ? Impossible, répondent les auteurs, car on attendait seulement 5% : « l'hypothèse de partage pur du travail est rejetée » (p. 77).

Pourtant, ils le montrent eux-mêmes, les entreprises passées aux 35 heures ont augmenté en même temps leurs investissements et leur production : c'est en allant bien au-delà d'un « pur partage du travail » qu'elles ont créé plus d'emplois que prévu. Mais par un étonnant glissement, au lieu de reconnaître que le partage du travail n'a pas été « pur », nos auteurs préfèrent conclure... qu'il n'a pas existé. Comme si la survenue d'une averse plus forte que prévue par la météo prouvait qu'il n'a pas plu.

Dans la foulée et sans autre forme de procès, ils n'hésitent pas à proclamer *a contrario* le modèle orthodoxe validé : « la RTT a pu créer des emplois parce qu'y étaient associées des aides et parce qu'elle incitait à une certaine modération salariale » [11].

Bien sûr, les auteurs ne sont pas les frères Bogdanov : ils ont pleinement conscience du caractère stupéfiant de leur résultat [12]. Comment justifier qu'une baisse de 1% du coût salarial puisse créer 10% d'emplois ? L'existence d'un lien systématique (les économistes aiment l'appeler « élasticité ») entre le coût du travail et l'emploi est controversée et son ampleur difficile à mesurer ; beaucoup d'études y échouent. Mais les rares qui y parviennent trouvent en général une élasticité de l'ordre de 0,6 [13] : une baisse de 1% du coût salarial devrait créer environ 0,6% d'emplois supplémentaires. 0,6% peut-être, mais 10%, jamais : les données statistiques devraient obliger Crépon & alii à juger le modèle « classique » bien moins performant que celui du partage (même « pur ») du travail pour expliquer les créations d'emplois associées à la RTT.

Il eût été plus naturel, en s'appuyant sur les études de terrain et d'autres enquêtes statistiques [14], de conclure que les réorganisations du travail et les investissements concomitants au passage à 35 heures ont pu permettre aux entreprises de gagner en efficacité et de créer plus d'emplois que prévu, délaissant la « pureté » du partage du travail. Au lieu de quoi les auteurs, pour justifier leur invraisemblable élasticité, terminent leur papier par une discussion embarrassée à propos d'une hypothétique « interaction entre la réduction des coûts unitaires et la conjoncture générale de la période » qui aurait permis aux entreprises passées à 35 heures d'augmenter leurs parts de marché : mais « il ne s'agit que d'une hypothèse » et « il reste encore difficile de parvenir à une explication » (p. 79)...

Les 35 heures : pourquoi tant de haine ?

Quand on les regarde sans œillères, les études tant micro que macroéconomiques convergent vers le même diagnostic : les 35 heures ont été un demi-succès, bien en dessous des espoirs initiaux des partisans de la RTT [15] mais sans aucun rapport avec le catastrophisme des opposants. Au plan économique, l'ampleur de la RTT et des créations d'emploi ont été modestes et les réorganisations du travail ont été importantes, favorisant la flexibilité et l'intensification du travail dans les entreprises. Au plan social, le temps libéré est un acquis pour beaucoup de salariés, mais les moins qualifiés et les moins protégés en ont peu profité et les inégalités face aux conditions de travail ont augmenté. Comment expliquer alors la violence et la mauvaise foi qui continuent à caractériser ce débat 20 ans après ?

Depuis l'annonce de la loi sur les 35 heures par Lionel Jospin en octobre 1997 et la démission fracassante de Jean Gandois, le président du CNPF, suivie de la fondation d'un Medef de combat, la RTT met en furie les représentants patronaux et la droite. Les économistes libéraux ont eux aussi immédiatement disjoncté : en témoigne l'étrange attitude (restée inaperçue des médias) des directeurs de la Direction de la Prévision et de l'Insee, deux organes du Ministère de l'Économie, qui ont refusé pendant des mois de faire plancher leurs équipes sur la préparation de la loi Aubry, jugée aberrante et anti-économique, alors même que leur ministre (DSK) le leur demandait.

Depuis lors, il n'est pas un candidat ni un gouvernement de

droite qui n'ait annoncé bruyamment qu'il allait « en finir avec les 35 heures ». Les candidats à la primaire de la droite promettent, pour Juppé, de revenir à 39 heures, et pour Sarkozy et Fillon, de supprimer la notion même de durée légale. Même si très peu d'entreprises sont revenues formellement à 39 heures – les patrons considérant le plus souvent inutile de remettre en cause des accords où ils ont trouvé leur compte -, le détricotage progressif des lois Aubry, engagé par François Fillon dès 2003, s'est poursuivi au fil des ans, avec la banalisation des heures supplémentaires et des forfaits jours, et une hausse moyenne de 5% de la durée du travail des salariés à temps plein [16]. Il ne reste plus grand chose des 35 heures, sauf les jours de RTT engrangés par certaines catégories de salariés.

Cette virulence patronale maintenue contre une mesure qui a été plutôt profitable pour les entreprises avant d'être vidée de son contenu au fil des ans, s'explique par la politique et l'idéologie. C'est qu'avec le SMIC, la durée légale du travail – et donc la majoration obligatoire des heures supplémentaires - est le dernier outil important de la régulation politique du travail qui subsiste après 30 ans de dérégulation. Les règles organisant les contrats de travail, le licenciement, la formation professionnelle ou la santé au travail ont largement été remises au bon vouloir des entreprises par les réformes successives incluant la loi El Khomri. Mais le SMIC et la durée légale demeurent des « principes essentiels » - même selon le rapport Badinter [17] qui a préludé à la loi Travail.

La durée légale demeure donc un outil potentiel entre les mains du politique pour interférer dans l'organisation du travail au sein des entreprises. En la réduisant, non seulement l'État abaisse le seuil de déclenchement des heures supplémentaires, mais il modifie la norme sociale du temps de travail, la « durée normale » selon l'expression du rapport Badinter. Ce qui est proprement intolérable pour les représentants et idéologues des milieux d'affaires. Pour eux, le marché est toujours plus efficient que la politique, les patrons savent toujours mieux que les élus du peuple ou des salariés ce qui est bon pour leur entreprise. L'enjeu du débat autour de la RTT est d'éradiquer définitivement l'idée selon laquelle un projet politique démocratiquement adopté pourrait légalement et légitimement, au nom de l'intérêt général, interférer avec le monopole patronal de décision sur l'organisation du travail.

Les 35 heures, une « expérience naturelle »

Pour ce faire, il faut convaincre que les lois de l'économie sont des lois naturelles, comme celles de la physique ou de la biologie, indépendantes de la volonté humaine. Toujours et partout, il est vrai que la baisse du salaire crée des emplois et que la réduction du temps de travail en détruit, tout comme E=mc2. C'est vrai au plan macro (celui des décisions gouvernementales) comme au niveau micro : comme le disent Cahuc et Zylberberg, 'réduire le temps de travail ne va pas créer des emplois ou en détruire selon que le chef d'entreprise et ses employés sont de gauche ou de droite' [18].

Pour les approches hétérodoxes en revanche, les individus ne sont pas que des « agents économiques » mais des acteurs sociaux : leurs logiques d'action sont complexes, mêlant rationalité instrumentale, normes et conventions sociales, croyances collectives, quête de reconnaissance, etc… C'est pourquoi des dirigeants ou des salariés « de gauche » ou « de droite » n'auront justement peut-être pas la même attitude face à la RTT ni les mêmes résultats après sa mise en œuvre.

Les 35 heures ont fourni à cet égard un véritable terrain d'expérimentation – une « expérience naturelle » ! Et l'expérimentation a confirmé les vues hétérodoxes. Face à la réduction annoncée de la durée légale au 1er janvier 2000, les chefs d'entreprise ont réagi de façons très diverses. Certains avaient déjà anticipé la RTT grâce à la loi Robien, votée par la majorité de droite en 1993. D'autres, malgré l'appel du Medef au boycott de la loi [19], se sont engagés dès le vote de la loi Aubry 1 (1998), qui prévoyait des aides incitatives mais posait des exigences strictes en matière de réduction réelle du temps de travail et de création d'emplois. D'autres encore, comme Peugeot, Renault et d'autres grands groupes, ont mis en œuvre une RTT tronquée (intégrant les temps de pause dans le temps de travail) en créant peu d'emplois, afin de peser sur le contenu de la loi Aubry 2 qui était annoncée pour 2000 [20]. D'autres enfin ont attendu cette loi Aubry 2 pour réduire le temps de travail *a minima* en créant là encore moins d'emplois (5 %) que les entreprises engagées dès la loi Aubry 1 (10 %).

Pour les économistes orthodoxes, cette diversité n'a qu'une cause : la rationalité économique. Les chefs d'entreprise ont choisi la réaction économiquement optimale à la baisse de la durée légale à l'issue d'un calcul prenant en compte leurs particularités (coûts salariaux, technologie, marchés…). Dans une approche hétérodoxe en revanche, ces paramètres entrent en jeu mais ne sont pas les seuls. Ainsi une étude menée en 1999 par l'institut CSA pour la Dares par entretiens approfondis auprès de 500 chefs d'entreprise montre que « les logiques d'entrée dans la RTT ne sont pas seulement économiques » [21] : à côté de facteurs techniques [22] qui favorisent en effet l'entrée précoce dans la RTT, d'autres facteurs socio-politiques jouent fortement : la présence de syndicats dans l'entreprise, la non-adhésion à une fédération patronale, et même les « opinions philosophiques et politiques de l'employeur ». Ainsi une opinion positive vis-à-vis du syndicalisme, et surtout le fait, minoritaire parmi les patrons interrogés, de considérer que les politiques publiques devraient donner « la priorité à la cohésion sociale plutôt qu'à l'initiative économique », sont statistiquement fortement associés à une entrée précoce dans la RTT.

Menée 2 ans plus tard, une autre étude similaire, portant cette fois-ci sur la mise en œuvre de la RTT [23], confirme que les choix stratégiques des entreprises face aux 35 heures, qui débouchent sur des résultats très différents en matière d'emplois créés, ne s'expliquent pas seulement par des critères économiques : « tout se passe comme si l'existence de collectifs de travail assez

autonomes et turbulents favorisait les modalités de RTT les plus actives et créatrices d'emploi ». En effet, le pluralisme syndical dans l'entreprise, un fort taux de syndicalisation, l'existence d'une grève au cours des trois dernières années expliquent statistiquement une forte RTT accompagnée de nombreuses créations d'emploi [24]. Autrement dit, contrairement à la vision scientiste, l'impact des 35 heures sur l'emploi a certes dépendu des paramètres économiques des entreprises, mais aussi des stratégies politiques éminemment diverses des acteurs : État, dirigeants, syndicats, salariés…

Vers les 32 heures ? Oui si…

Cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas des « lois économiques », c'est-à-dire des régularités dans les comportements des acteurs qu'on peut analyser comme résultant du jeu de leurs calculs au service de leurs préférences individuelles. Mais cette rationalité instrumentale et ces préférences sont elles-mêmes conformées et encastrées dans et par les institutions et normes sociales, les passions humaines, les visions politiques… Ces « lois » sont donc conditionnelles à des structures sociales et des conjonctures historiques très particulières.

Le décalque en économie de la méthode expérimentale des sciences « dures », qui s'applique à des objets inertes, est donc impossible. Ceux qui le proposent prennent le risque de paraître aussi ignorants des fondements de leur discipline que les frères Bogdanov… « L'expérience naturelle » des 35 heures a montré que la RTT n'est pas une aberration économique mais un enjeu politique : non seulement la décision des pouvoirs publics était évidemment politique, mais le choix par les entreprises du moment d'y aller (Robien, Aubry 1, Aubry 2 précurseurs, Aubry 2) ou pas, et des modalités de mise en œuvre qui ont déterminé l'impact sur l'emploi et les conditions de travail, ont résulté également pour une large part de choix politiques.

La vigueur – pas tant scientifique qu'idéologique – du débat autour des 35 heures confirme que la baisse du coût du travail ou la RTT incarnent deux choix de société antagoniques. « Eux » parient sur des gains de compétitivité qui stimuleraient la croissance et les inégalités, avec leurs retombées en terme d'emplois de domesticité et autres *bullshit jobs*. Nous voulons accompagner la décroissance des émissions et des consommations matérielles en redistribuant et en redéfinissant la richesse : la reprise du processus séculaire de réduction du temps de travail, vers les 32 heures pour commencer, est à cet égard essentielle. Face à ces choix politiques, les arguments économiques ont une pertinence mais de second ordre, pour orienter les choix d'intendance et de mise en œuvre.

Les 35 heures sont riches d'enseignements mais depuis 1998 beaucoup de choses ont changé. Le PS conservait quelques traces de son passé social-démocrate, il les a effacées. Une (petite) partie des dirigeants d'entreprise [25] acceptait un compromis social autour de la RTT, le patronat est plus uni que jamais autour d'une ligne dure. Renouer avec la croissance et les gains de productivité semblait alors atteignable, nous sommes désormais entrés dans une longue phase de stagnation. Financer la RTT par des gains de productivité et une modération salariale était crédible : ce n'est plus le cas. Le partage du travail, plus que jamais nécessaire, peut moins que jamais être dissocié du partage des richesses et de l'exploration d'alternatives sociétales [26].

Notes

[1] A. Zylberberg, « 35 heures, impôts, SMIC : lutter contre les impostures en économie », *Challenge*, 07/09/2016

[2] « Quel sujet illustre le mieux ce négationnisme ? La réduction du temps de travail ».

[3] Outre la CGT, qui plaide pour les 32 heures depuis l'arrivée de P. Martinez, on peut citer l'appel d'Alternatives Economiques à « remettre la réduction du temps de travail au cœur du débat public », ou l'ouvrage de P. Larouturrou et D. Méda, *Einstein avait raison,* Éd. de l'Atelier, 2016.

[4] E. Heyer, S. Jugnot, F. Lerais, D. Méda, « 35 heures : « Pierre Cahuc, Stéphane Carcillo et Francis Kramarz préfèrent le déni et le dénigrement », *Le Monde*, 6/09/2016

[5] M. Chemin, E. Wasmer, « Using Alsace-Moselle Local Laws to Build a Difference-in-Differences Estimation Strategy of the Employment Effects of the 35-Hour Workweek Regulation in France », Journal of Labor Economics October 2009, Vol. 27, No. 4 : 487-524. La conclusion de cet article : « nous ne pouvons pas conclure avec certitude que l'impact global de la réforme des 35 heures ait été proche de zéro. Cependant, nos résultats sont certainement compatibles avec cette interprétation ». Heyer & alii font remarquer qu'en tout état de cause la source utilisée (l'enquête Emploi de l'Insee) n'est pas suffisamment précise pour donner lieu à

des analyses au niveau départemental.

[6] A. Zylberberg, interview à *L'Opinion*, 20/07/2016

[7] A. Gubian, S. Jugnot, F. Lerais, V. Passeron, « Les effets de la RTT sur l'emploi : des simulations ex ante aux évaluations ex post », *Économie et Statistique*, n° 376-377, 2004.

[8] B. Crépon, M. Leclair, S. Roux, « RTT, productivité et emploi : nouvelles estimations sur données d'entreprises », *Économie et Statistique*, n° 376-377, 2004.

[9] M. Husson, *Créer des emplois en baissant les salaires ? Une histoire de chiffres*, Editions du Croquant, 2015

[10] Cette conclusion confirme d'ailleurs l'inanité de la fameuse étude sur l'Alsace-Moselle.

[11] Phrase qui ne serait d'ailleurs pas fausse si elle se contentait de signifier que les aides ont permis au processus de partage du travail de fonctionner à plein...

[12] « On peut néanmoins s'interroger sur l'ampleur des effets mis en évidence dans cet article », l'élasticité de l'emploi au coût du travail que supposeraient ces effets étant « « très supérieure aux estimations fournies jusqu'ici par la littérature » (p. 78).

[13] B. Dormont, « L'influence du coût du travail sur la demande de travail », *Économie et Statistique*, n° 301-302, 1997. De façon peu usuelle, Crépon & alii rapprochent les créations d'emploi non de l'évolution du coût salarial unitaire (-1%) mais de la baisse de la productivité globale des facteurs par tête (-2 %). L'élasticité affichée de l'emploi à son coût n'est alors plus égale à 10, mais à 5. Peu importe : cela reste totalement invraisemblable.

[14] P. Askenazy, « Working time regulation in France from 1996 to 2012 », *Cambridge Journal of Economics*, 37-2, 2013.

[15] E. Confais, G. Cornilleau, A. Gubian, F. Lerais, H. Sterdyniak, « Veut-on réduire le chômage ? », *Lettre de l'OFCE*, n°112, 1993

[16] M. Pak, S. Zylberman, C. Letroublon (2013), « La durée du travail des salariés à temps complet », Dares, *Analyses,* n° 47, juillet. Au total, entre 1998 et 2012, la France n'a pas réduit davantage sa durée du travail que les autres pays européens.

[17] Comité chargé de définir les principes essentiels du Code du travail, « Rapport au Premier Ministre », janvier 2016.

[18] Cahuc et Zylberberg, p. 93.

[19] E.A. Seillière (président du Medef) : « ne rien faire, c'est la méthode la plus simple, la plus recommandable. On attend benoîtement le 1er janvier 2000. Il peut se faire qu'il y ait des changements politiques ou des modifications de majorité au pouvoir », *Le Monde*, 12/12/1997.

[20] Commissariat Général du Plan, « Réduction du temps de travail, les enseignements de l'observation », 2001.

[21] T. Coutrot, A. Gubian, « La réduction du temps de travail au milieu du gué », *Revue économique,* n°51-3, 2000

[22] Non cotation en Bourse, saisonnalité de la demande, dynamique de croissance antérieure, organisation en jute-à-temps, non ouverture 7 jours sur 7.

[23] T. Coutrot, N. Guignon, « Négociation sociale et performance économique : le cas des 35 heures », *Travail et Emploi,* n° 92, Octobre 2002.

[24] Fait remarquable, la grande majorité des dirigeants interrogés considère que la RTT a augmenté les coûts salariaux, mais leur opinion est curieusement indépendante des exonérations perçues ou des gains de productivité signalés. Elle est en revanche fortement corrélée à la préférence du dirigeant pour « l'initiative économique » plutôt que la « cohésion sociale », manifestant qu'il s'agit plus d'une croyance a priori que d'une constatation fondée sur les faits.

[25] 20 000 entreprises ont signé des accords Robien ou Aubry 1 entre 1996 et 1999.

[26] Voir T. Coutrot, « Capital, nature et démocratie : crises imbriquées, issues à défricher », in *Un monde qui vient*, LDH, La Découverte, 2016