

**Faculté des sciences économiques,
sociales, politiques et de communication**

**Quels sont les impacts d'une
réduction du temps de travail sur
l'employeur, le travailleur ainsi que le
marché du travail ?**

Incluant une comparaison entre la Belgique et la Slovénie

Auteur·e : Hugo Michel
Promoteur·rice : Evelyne Léonard
Année académique 2023-2024
Master 120 en sciences du
travail

Remerciements

Je tiens tout d'abord à remercier Madame Evelyne Léonard, ma promotrice, pour son encadrement et ses conseils tout au long de la réalisation de ce mémoire. Son expertise et sa disponibilité ont été essentielles pour mener à bien ce travail.

Je souhaite également remercier les professeurs de l'UCL qui ont pris le temps de répondre aux entretiens, qui m'ont permis d'avoir des avis précieux, mais également les professeurs de l'Université de Ljubljana qui, de près ou de loin, m'ont aidé dans la réalisation de ce travail.

Je ne saurais oublier mes parents, qui m'ont supporté tout au long de ce parcours exigeant. Leur patience et leur encouragement constant m'ont permis de surmonter les moments de doute et de fatigue.

Mes amis ont également joué un rôle crucial en me motivant et en m'apportant leur soutien moral et physique lors de périodes où la motivation faisait défaut.

Enfin, je tiens à me remercier moi-même pour la persévérance, la détermination et l'effort que j'ai investis tout au long de ces études. Ce projet a été un véritable défi, et le point final de ce parcours.

Table des matières

1. INTRODUCTION	4
2. PARTIE THEORIQUE.....	6
2.1. Etat de l’art	6
2.1.1 Historique du temps de travail	6
2.1.2 Modèles traditionnels de travail en Europe	9
2.1.3 Conciliation entre vie privée et vie professionnelle	13
2.1.4 La semaine de quatre jours en Europe.....	15
2.2 Recherches approfondies sur les deux pays : Belgique et Slovénie	21
2.2.1 Historique du temps de travail en Belgique	21
2.2.2 Historique du temps de travail en Slovénie	30
2.2.3 Comparaison de la situation actuelle	31
2.3 Conclusion de la partie théorique	36
3. PARTIE PRATIQUE	37
3.1. Problématique et méthodologie.....	37
3.2 Analyse.....	39
3.2.1 Analyse des impacts d’une réduction du temps de travail, de manière globale	39
3.2.2 Analyse du cas de la Belgique et de la Slovénie	64
3.3 Perspectives et solutions.....	69
4. LIMITES DU TRAVAIL.....	70
5. CONCLUSION	71
6. BIBLIOGRAPHIE	73
7. ANNEXES	80
7.1 Annexe 1 - Questionnaire vierge.....	80
7.2 Annexe 2 - Entretien N1	83
7.3 Annexe 3 - Entretien N2.....	90

1. Introduction

Le temps et l'organisation du travail sont des sujets qui n'ont jamais été autant abordés qu'aujourd'hui, particulièrement après la période de confinement qui a vu énormément d'institutions et d'établissements dans l'obligation de se réinventer et de trouver des nouvelles méthodes de travail. En effet, la pandémie du Covid-19 a été un fait majeur dans la question de la place qu'occupe le travail dans notre vie ainsi que du sens que l'on donne à celui-ci. Si certaines personnes, travaillant dans des métiers essentiels, ont été dans l'obligation de continuer à travailler à un haut rythme et de se déplacer (soins, aides à la personne, etc.), d'autres personnes ont subi des modifications marquantes de leur train de vie, aussi bien privé que professionnel avec, notamment, le développement massif du télétravail. Cette méthode de travail, utilisée en très grande partie pendant la pandémie, a permis aux employés, en particulier, de repenser leur organisation du temps et de l'espace, augmentant leur flexibilité mais également leur liberté. Si, aujourd'hui, presque tout est fait pour permettre l'épanouissement personnel et le bien-être du travail, cela n'a pas toujours été le cas.

Le temps de travail n'a commencé à susciter des « affrontements » qu'à partir de l'arrivée du patronat, du travail salarié en manufacture « réunie », et donc de la disparition du putting out system¹ (Rigaudiat, 1996). L'objet produit n'était plus le principal facteur qui guide la relation entre le producteur et la société, mais c'est plutôt la relation -salariale- entre l'ouvrier et le patron qui était au centre de l'attention. Ce dernier contrôlera non seulement le temps travaillé, mais également l'intensité. Il a ensuite fallu parcourir un long chemin pour parvenir à transformer les quatre-vingts heures de travail, voire plus, aux débuts de la révolution industrielle (fin du 18^e siècle et début du 19^e) (Rigaudiat, 1996), aux huit heures par jour telles que nous les connaissons aujourd'hui, et ensuite aux 40 heures de travail par semaine. Ces types de contrat ont d'abord été établis aux Etats-Unis, avant d'arriver dans la plupart des pays d'Europe dans les années 1970 et 1980, et ensuite dans l'est de l'Europe et au Portugal au début des années 2000. Un autre grand changement survenu par la suite est l'arrivée et la prolifération des contrats et heures de travail dits « atypiques », qu'ils soient en-dessous et au-dessus des 40 heures habituelles (Lehndorff, 2014). Tous ces changements sont également dus aux changements de mentalité, avec l'arrivée de la « société des loisirs », qui était déjà répandue

¹ Dans ce système caractéristique de la proto-industrialisation, un marchand urbain confie la fabrication de pièces textiles à des artisans ruraux travaillant à domicile et les récupère ensuite pour les mettre en vente. (Les Echos, 2019).

dans les pays industrialisés occidentaux dans les années 1960 et 1970 (Veal, 2022). Le terme de « société des loisirs » n'a jamais été clairement défini par ses partisans d'origine, mais il en ressortait la vision d'un travail hebdomadaire à temps plein d'environ 30 heures, assez proche des 32 heures proposées actuellement sur 4 jours (Veal, 2019).

Même si les contrats atypiques existaient déjà le siècle précédent, ils se sont énormément multipliés ces dernières années, offrant aux travailleurs plus de liberté et de flexibilité. Une des pistes, de plus en plus discutée, permettant de réduire considérablement la durée du travail, est la semaine de quatre jours. Elle offrirait la possibilité d'un troisième jour de congé sur la semaine, pouvant être utilisé aussi bien pour des loisirs, que pour des activités ménagères, des activités à but-non lucratif, etc. C'était, avant les nombreuses recherches, le sujet principal de ce travail, avant que celui-ci ne soit redéfini par souci pratique. En effet, la semaine de quatre jours en Belgique, disponible à la demande des travailleurs, s'organise à temps de travail compressé et non-réduit, il est donc difficile d'analyser les résultats de cette mise en place ne proposant pas d'horaire réduit. Dans les autres pays, cette mise en place est trop récente que pour l'analyser avec suffisamment de recul. La semaine de quatre jours sera quand même abordée, en regardant ce qui se met en place à propos de cette nouvelle organisation du travail dans différents pays. Dans la suite de ce travail, nous aborderons donc plus généralement la réduction du temps de travail, quelle que soit sa forme, ainsi que les effets que cette réduction a pu avoir et a encore aujourd'hui au sein de notre société, avec cette question :

Quels sont les impacts d'une réduction du temps de travail sur l'employeur, le travailleur ainsi que le marché du travail, incluant une comparaison entre la Belgique et la Slovénie ?

Pour répondre à cette question, nous commencerons premièrement par une partie théorique. Dans celle-ci, nous analyserons d'abord l'historique du temps de travail dans les différents pays d'Europe et nous commenterons les différentes données et chiffres concernant ce temps de travail. Nous analyserons ensuite la problématique du temps de travail traditionnel et des longues heures prestées par les travailleurs, et parlerons également du plus grand enjeu de cette réduction du temps de travail : la conciliation vie privée et vie professionnelle. Viendra par la suite une comparaison entre l'historique du temps de travail en Belgique et en Slovénie, ainsi qu'une comparaison du temps de travail et du marché dans les deux pays cités. Pour la partie pratique, nous analyserons, dans la littérature, ce qui a déjà bien pu être étudié et questionné grâce à différentes enquêtes à propos d'une réduction du temps de travail. A ces analyses viendront s'appuyer quelques entretiens avec des professeurs experts en la matière.

Pour terminer la partie pratique, une comparaison des situations en Belgique et en Slovénie sera réalisée, en regard d'une potentielle réduction du temps de travail dans ces deux pays. Nous nous intéresserons également aux derniers débats et discussions de ces récentes années à ce sujet.

Nous discuterons, par la suite, des perspectives et des solutions qui pourraient être mises en place dans un futur proche ou lointain, en regard de ce qui aura été découvert et des mises en place récentes dans l'objectif d'une réduction du temps de travail pour certains travailleurs.

Enfin, nous discuterons des limites de ce travail et terminerons par la conclusion, dans laquelle nous ferons un bref résumé du travail et de nos découvertes.

2. Partie théorique

Nous allons commencer par analyser le temps de travail dans les pays européens ainsi que son historique. L'objectif est de comprendre comment ce dernier a évolué au fil de temps pour savoir vers quoi l'on se dirige dans le futur. Nous découvrirons ensuite les différents modèles traditionnels de travail en Europe pour découvrir pourquoi ces modèles ont été et sont encore problématiques, particulièrement au niveau de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle pour les travailleurs. Seront ensuite développées brièvement les différentes expériences de semaine de quatre jours en Europe. Par après, nous découvrirons précisément l'historique du temps de travail en Belgique ainsi que toutes les réformes qui y ont eu lieu. Cela s'accompagnera d'une description de l'historique du temps de travail en Slovénie ainsi qu'une comparaison du marché et du temps de travail entre les deux pays.

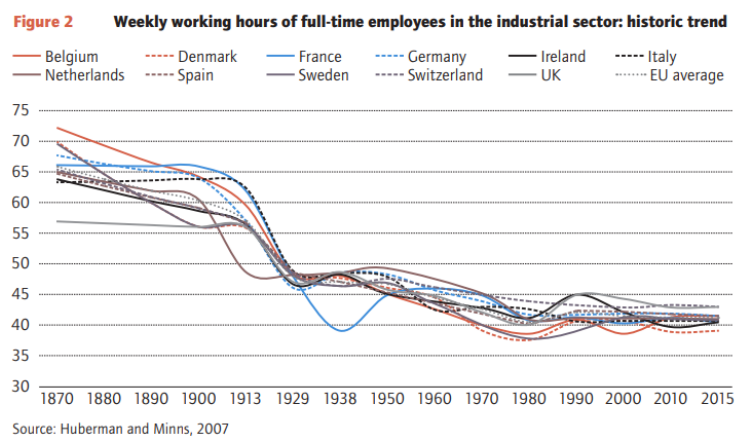
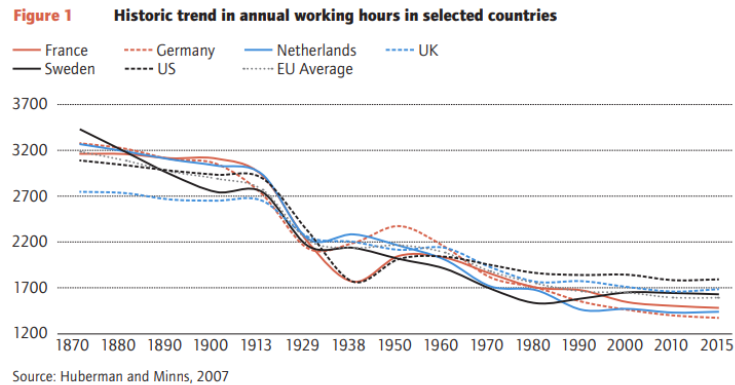
2.1. Etat de l'art

Commençons par découvrir la situation générale dans les différents pays d'Europe, particulièrement au niveau de l'historique du temps de travail et de ce qui est observé aujourd'hui.

2.1.1 Historique du temps de travail

Comme énoncé précédemment dans l'introduction, le temps de travail est en diminution constante depuis de nombreuses années, même siècles, en passant d'abord d'une semaine de six jours à une semaine de cinq jours, à une année réduite grâce aux congés payés et à une

diminution du temps de vie consacré au travail avec l'augmentation des années d'études ainsi que la mise en place du régime des pensions (De Spiegelaere & Piasna, 2017).



On remarque que, si le nombre d'heures hebdomadaires de travail pour la moyenne européenne n'a baissé « que » de 25 heures, passant d'environ 65 heures en 1870 à 40 heures en 2015, la moyenne d'heures sur l'année a, elle, diminué de moitié. Nous sommes en effet passé de 3200 heures en 1870 à moins de 1700 heures en 2015. Cela confirme bien ce qui a été cité précédemment. Non seulement les travailleurs prestent moins d'heures sur une semaine, mais surtout moins de jours sur l'année, grâce aux congés payés, et moins d'années sur une vie, avec l'augmentation des années d'études et la mise en place du système des pensions.

Les objectifs de ces diminutions sont de permettre, pour la plupart, une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle, mais également des meilleures conditions de vie, une meilleure santé, un développement du temps consacré aux loisirs, etc.

En 2022, selon Eurofound, le temps de travail hebdomadaire moyen normal convenu dans les différents pays européens se situait entre 35,7 heures pour la France, et 40 heures pour la Croatie et Malte (Figure 2). Mais attention, ces chiffres ne reflètent pas spécialement la réalité. En effet, comme nous pouvons le constater sur le second graphique, le nombre moyen

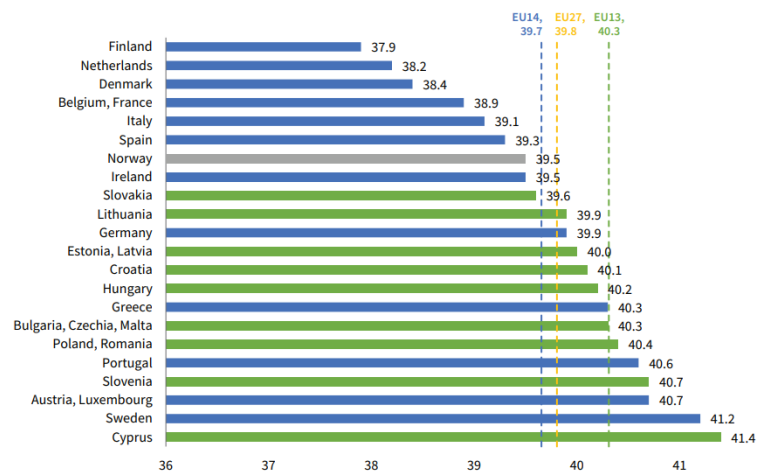
d'heures hebdomadaires prestées pour un employé à temps plein se situe, pour tous les pays européens, au-dessus de la moyenne normale convenue. Le plus bas étant la Finlande avec une moyenne de 37,9 heures par semaine et le plus élevé étant Chypre, avec une moyenne de 41,4 heures par semaine (Figure 9). Au Royaume-Uni, le temps de travail hebdomadaire moyen normal pour un travailleur à temps plein était de 36,3% en 2022 (Statista).

Figure 2: Average collectively agreed normal weekly working hours, 2022



EUROFOUND, 2022

Figure 9: Average number of usual weekly working hours in main job for full-time employees, 2022



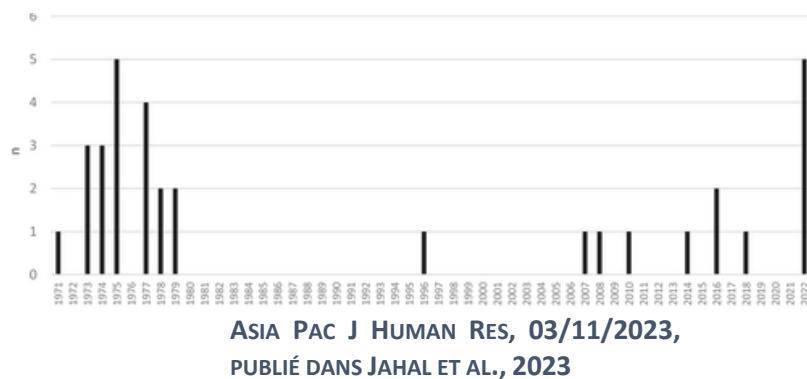
EUROFOUND, 2022

La semaine de quatre jours à temps de travail hebdomadaire réduit diminuerait donc considérablement le temps de travail des employés, en diminuant de 20% l'horaire, en passant, pour prendre l'exemple de la France, à une semaine de 32 heures en quatre jours au lieu des 35 aujourd'hui. Cette réduction d'horaire pourrait s'accompagner, dans certains cas, d'une

réduction de salaire à hauteur de 20%. Une autre forme de semaine de quatre jours, citée précédemment, serait une semaine à temps de travail hebdomadaire non-réduit, et donc un horaire comprimé. En effet, les 38 ou 40 heures moyennes seraient compressées sur quatre jours, avec des journées allant de 9h30 à 10 heures.

Cette idée de la semaine de quatre jours est devenue très populaire aux Etats-Unis dans les années 1970 (Gannon, 1974 ; Hedges, 1971 ; LaCapra, 1973, cité dans Jahal & al., 2023) et est revenue au premier plan ces dernières années, durant la période du Covid-19, dans le but de trouver des solutions et mises en place viables tant pour les entreprises que pour ses employés (Pang, 2020, cité dans Jahal & al., 2023). C'est ce que nous pouvons constater sur le graphique ci-joint. En effet, en 2022, cinq nouveaux articles sont parus, ce qui en fait le plus grand nombre sur une année depuis 1975.

Nombre d'articles publiés concernant la semaine de quatre jours, de 1971 à 2022



L'augmentation du nombre de recherches sur le sujet est dû, comme on l'a expliqué, au covid, et en cascade, « à la demande accrue d'organisation flexible du travail et à l'augmentation du risque de burn-out chez les employés » (Jahal & al.,2023).

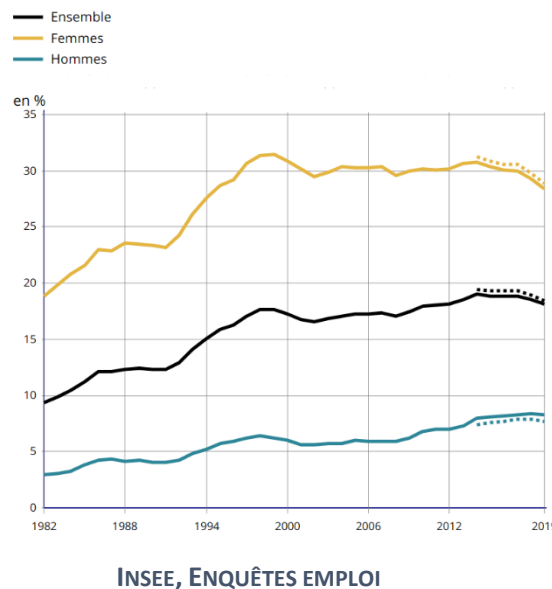
2.1.2 Modèles traditionnels de travail en Europe

Selon Bourhis et Wils (2001), le travail traditionnel se définit comme : « un emploi dit permanent, (c'est-à-dire avec un contrat de travail à durée indéterminée), à temps complet avec des horaires réguliers, et où le travail s'effectue chez l'employeur. »

Un temps complet qui signifie, comme on vient de le découvrir, environ 37 à 40 heures en fonction des pays, avec cinq jours de travail sur la semaine (en travail traditionnel car évidemment, dans certains secteurs, les horaires, jours de travail etc. peuvent varier).

Ce paysage traditionnel du travail a commencé à se transformer avec des emplois permanents à temps partiel, et réguliers. Ils se sont fortement multipliés dans les années 1980 et 1990. On a donc d’abord vu une diminution de la durée de la semaine de travail (comme proposé dans la semaine de quatre jours à temps hebdomadaire réduit) et, par la suite, une variabilité des horaires, qui peut affecter des personnes travaillant à temps plein mais également à temps partiel. Les horaires, pour répondre aux besoins du consommateurs, sont devenus de plus en plus instables et irréguliers, portant donc une atteinte à la régularité et à la stabilité de la semaine de travail (Bourhis & Wils (2001) (comme proposé dans la semaine de quatre jours compressés, dans laquelle les heures censées être réalisées durant le cinquième jour sont réalisées à d’autres moments de la journée).

Sur le graphique suivant, nous pouvons voir la part du temps partiel dans l’emploi de 1982 à 2019.



Comme nous pouvons le constater, la part des emplois à temps partiel n’a cessé d’augmenter depuis le début des années 80 en France, particulièrement chez les femmes où le taux a augmenté de 10%, atteignant 28,4% en 2019. Dans l’UE 28, c’est un peu moins d’un tiers des femmes (30,8%) de 20 à 64 ans qui travaillaient en temps partiel en 2018 (Eurostat, 2019).

Ces grosses semaines de travail diminuent donc depuis des années et tendent encore à le faire, si la tendance se poursuit. Chung (2022) identifie quatre problèmes de la culture du travail de longue durée :

a) Le caractère performatif du travail de longue durée

Les longues heures de travail seraient plus performatives que nécessaires, et les travailleurs clameraient travailler plus d'heures qu'ils ne l'ont réellement fait (Reid, 2011, cité dans Chung, 2022). En effet, ceux déclarant des heures de travail prolongées ont tendance à exagérer leur temps effectif (Yanofsky, 2012, cité dans Chung, 2022). Dans notre culture (ouvrière), quelqu'un qui donne priorité au travail et qui preste de longues heures est considéré comme un travailleur productif, engagé, motivé... (Acker, 1990 ; Williams, 1999 ; Berdahl & al., 2018, cité dans Chung, 2022). Ce temps « passé au travail » serait donc signe d'engagement (Mazmanian & al., 2013, cité dans Chung, 2022) et assurerait un avantage concurrentiel dans l'organisation et sur le marché du travail (Reid, 2011, cité dans Chung, 2022), mais reflète également « une aspiration à un statut social élevé et une supériorité sur les autres en termes de réussite » (Gershuny, 2005, cité dans Chung, 2022).

Le fait que les gens travaillent moins d'heures sur la semaine (excepté pour les Etats-providence libéraux comme les Etats-Unis ou le Royaume-Uni (Schor, 2008, cité dans Chung, 2022)) peut être dû au fait que les mentalités changent, et que la plupart des personnes ne placent plus le travail comme priorité. En effet, la nouvelle « société des loisirs » met d'autres priorités en avant, comme la famille, les activités non-professionnelles, etc. Ce qui nous amène à la seconde critique.

b) L'impact des longues heures de travail sur le bien-être des familles des travailleurs

En plus d'avoir un impact négatif sur la santé physique et mentale des individus (Caruso & al., 2006, cité dans Chung, 2022), ce qui coûterait aux employeurs britanniques plus de 10 milliards de livres sterling par an (Health and Safety Executive, 2019, cité dans Chung, 2022), ces longues heures de travail ont également un impact néfaste sur les relations des travailleurs avec leur entourage proche, partenaires et enfants (Crouter & al., 2001, cité dans Chung, 2022). En effet, le temps excessif passé à travailler peut « nuire au bien-être socio-émotionnel, cognitif et physique des enfants » (Johnson et coll., 2013, Chung, 2021) car ça réduit le temps passé avec eux.

c) Les inégalités de cette culture du travail

En effet, elle « exclut largement ceux qui ont des responsabilités en dehors du travail » (Berdahl et al., 2018, cité dans Chung 2022). En particulier, elle creuse un fossé encore plus grand entre les hommes et les femmes sur le marché du travail. Selon certaines études, elle est même la principale cause des écarts de rémunération ou de l'exclusion des femmes dans certains

emplois (Goldin, 2014 ; Cha & Weeden, 2014, cité dans Chung, 2022). En effet, dans la plupart des couples hétérosexuels, les femmes supportent le poids des tâches ménagères et la garde des enfants (Dotti Sani & Treas, 2016 ; Wishart et al., 2019, cité dans Chung, 2022), souvent dû au fait que les hommes doivent assurer la sécurité financière du ménage en travaillant plus d'heures, leur empêchant d'être plus actifs dans les tâches ménagères et les soins aux enfants (Walthery & Chung, 2021, cité dans Chung, 2022).

On l'aura compris, c'est donc un cercle vicieux, qui accentue les préjugés quant à la capacité des femmes, même celles qui ne sont pas mères, à travailler (Budig et al., 2012, cité dans Chung, 2022) et les limite dans l'atteinte des postes de direction.

Il en est de même pour les personnes avec des responsabilités de soins, comme les personnes handicapées ou longuement malades.

d) La cohésion sociale

Ce dernier point rassemble, en somme, les trois problèmes évoqués précédemment. Il est exprimé que les travailleurs ne pouvant pas ou ne voulant pas effectuer de longues heures de travail sont stigmatisés (Chung, 2022) ou sont enclins à une moins bonne carrière (Chung 2020b; Williams et coll., 2013; Cech et Blair-Loy, 2014 ; cité dans Chung, 2022).

En effet, selon l'Eurobaromètre (2018) :

29 % des personnes interrogées au Royaume-Uni sont d'accord ou tout à fait d'accord pour dire que le travail flexible est mal perçu par leurs collègues. De même, 29 % des personnes interrogées dans le cadre de l'enquête britannique sur les attitudes sociales de 2018 ont répondu qu'elles subiraient « certainement » ou « probablement » un impact négatif sur leur carrière si elles demandaient à travailler de manière flexible (Curtice et al., 2019 ; cité dans Chung, 2022).

Cela montrerait que ces travailleurs ont d'autres responsabilités en dehors du travail.

Et pourtant, les plus engagés et productifs sont les travailleurs flexibles ayant une meilleure conciliation entre vie privée et professionnelle (Kelliher et De Menezes, 2019, cité dans Chung, 2022). Plus radicale, la perte d'emploi a, elle aussi, un impact sur le statut social, la perception des autres ainsi que l'estime de soi (Sage, 2019; Van Oorschot, 2006 ; cité dans Chung, 2022).

2.1.3 Conciliation entre vie privée et vie professionnelle

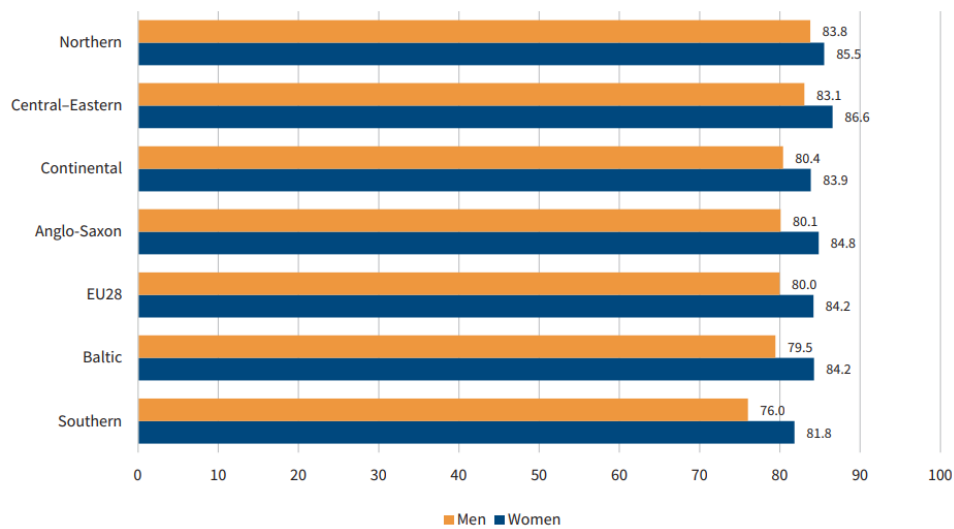
Selon Eurofound (2017), trois changements sociétaux majeurs sont à la base de la question sur la conciliation vie privée-vie professionnelle :

- la féminisation du travail, modifiant les attitudes et les normes concernant le travail des femmes et la division du travail.
- la tendance vers un travail plus intensif et l'incidence des heures de travail atypiques.
- la frontière de plus en plus floue entre le travail et les activités domestiques et de loisir.

Ces changements remettent la question de la conciliation entre les différentes activités de travail et de loisir au centre des débats, et un facteur jouant un rôle crucial dans cette conciliation sont bien évidemment les longues heures de travail (Harrington, 2001 ; White et al, 2003 ; Fagan et al, 2012; Eurofound, 2013). En effet, le travail à temps partiel conduit à une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle, raison pour laquelle de plus en plus de ménages choisissent cette solution. Cependant, il est important de prendre en compte l'impact de ce travail à temps partiel sur les revenus futurs (dont la pension) ainsi que sur les perspectives de carrière. C'est pourquoi il est important de trouver d'autres moyens d'arriver à une meilleure conciliation entre toutes ces activités, car le travail à temps partiel ne suffit pas toujours pour mener une vie décente. Un autre point qui ressort d'études antérieures est que les employés qui peuvent contrôler leur temps de travail et leur autonomie sont plus enclins à gérer ces conflits de conciliation (Fagan et al, 2012 ; Golden, 2015, cité dans Eurofound, 2017), ce qui n'est, malheureusement, pas toujours possible.

Nous découvrons, sur le graphique suivant, à quel point les heures de travail coïncident ou non avec la vie privée des employés.

Part des employés qui déclarent que leurs heures de travail coïncident « bien » ou « très bien » avec leur vie privée (en %), dans les différentes parties d'Europe



Source: EWCS 2015 (authors' calculations)

Ces résultats sont assez positifs car, en moyenne dans l'UE, seules 18% des personnes ne se disent pas satisfaites de l'équilibre entre leur vie professionnelle et privée.

Seulement, selon Tausig et Fenwick (2001, cité dans dans Bhende et al., 2020), cette satisfaction peut varier selon deux facteurs principaux : le premier, professionnel, qui est le nombre d'heures passées au travail et le second, familial, qui est le fait d'être parent. Le premier facteur semble logique et ressort dans l'article publié par Eurofound (2017) : travailler de longues heures augmenterait le risque d'avoir un mauvais équilibre entre travail et vie privée chez presque 85% des personnes, que ce soit hommes ou femmes.

Le second ressort également dans l'étude menée par Eurofound (2017), qui exprime le fait qu'avoir un enfant à l'âge de la maternelle augmente le risque d'avoir un mauvais équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Le risque d'augmentation est de 24,1% chez les hommes et de 100% chez les femmes. Ce risque ne s'étend pas à toute la période de parentalité mais on peut remarquer une grande différence en fonction du sexe du parent. En effet, comme nous en avons déjà parlé dans le point précédent, c'est bien la femme qui supporte en grande partie les tâches domestiques, y compris le temps passé avec l'enfant. Avant, cet équilibre ne se questionnait pas car ces dernières n'étaient pas présentes sur le marché du travail mais, aujourd'hui, la plupart des femmes travaillent (un de nos trois changements sociétaux majeurs) et doivent tout de même porter le poids de ces tâches domestiques et de la garde de l'enfant. Ce

qui explique l'importance du concept d'équilibre et surtout, le pourcentage élevé pour les femmes (100%) du risque d'une détérioration de ce dernier en cas d'enfant en bas âge.

Cependant, le terme « équilibre » n'est pas spécialement adapté. En effet, selon une étude plus ancienne de Greenhaus et al. (2003), une implication et une répartition psychologiques dans les deux rôles permettraient à l'individu d'avoir un équilibre d'implication positif, ce qui augmenterait la qualité de vie (tandis qu'un équilibre d'implication négatif² aurait un impact limité sur la qualité de vie). Mais ils expriment également le fait qu'un déséquilibre dans la participation entre la famille et le travail engendre du stress et affecte, lui aussi, la qualité de vie d'une personne.

Mais les résultats de l'enquête de Bhende et al. (2020) ne vont pas tout à fait dans ce sens-là. Ils expriment, eux, le fait que :

Les employés qui avaient une implication déséquilibrée en faveur de la famille étaient plus satisfaits et vivaient le moins de conflits travail-famille. À l'inverse, c'est l'implication déséquilibrée des employés en faveur du travail qui a révélé les niveaux de conflit et de stress entre le travail et la famille les plus élevés.

S'impliquer et avoir plus de temps pour s'occuper de sa famille serait donc bénéfique, aussi bien d'un point de vue privé que d'un point de vue professionnel.

2.1.4 La semaine de quatre jours en Europe

Plusieurs pays européens ont décidé de mettre en place la semaine de quatre jours dans certains secteurs d'activité, et parfois à la demande du travailleur. En général, ces nouveaux horaires sont plutôt des « tests » qui permettront d'évaluer l'efficacité de cette forme de travail pour envisager, ou non, une mise en place à long terme. Voici une liste non-exhaustive de certains pays ayant adopté cette semaine réduite ou compressée (Euronews, 2022):

- Semaine compressée : Belgique
- Semaine réduite : Allemagne, Portugal, Royaume-Uni (Angleterre, Ecosse, Pays de Galles), Espagne, Islande, Suède.

² Engendré par une implication psychologique limitée, aussi bien au niveau du travail que de la famille.

D'autres pays, en dehors de l'Europe, ont déjà testé ou sont en train de tester cette semaine de quatre jours comme le Japon, qui suit un plan du gouvernement qui a pour but d'améliorer l'équilibre vie privée-vie professionnelle. Mais également la Nouvelle-Zélande, qui est également en train de tester cette méthode à plus petite échelle. Aux Etats-Unis et au Canada, même si ce mouvement n'a pas encore été lancé, beaucoup de travailleurs se disent favorables à une semaine réduite. Travailleurs, mais aussi employeurs : au Canada, 51% des entreprises de plus de 500 employés seraient susceptibles de mettre en place la semaine de quatre jours.

Nous allons, ci-dessous, développer les différents cadres de la semaine de quatre jours dans les pays européens³ cités précédemment :

Belgique

La semaine de quatre jours en Belgique est une des mesures prises, par le gouvernement, permettant de viser l'objectif des 80% de taux d'emploi d'ici 2030. Son autre objectif est également d' « améliorer le bien-être du travailleur et de permettre une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle »⁴.

Depuis le 20 novembre 2022, les travailleurs du secteur privé ont donc la possibilité de demander à leur employeur une semaine compressée de quatre jours. En effet, les 38 heures étant normalement réparties sur cinq jours le seraient, cette fois-ci, réparties sur quatre, avec des journées de 9,5 heures. Seule une modification du règlement de travail est nécessaire lorsque les heures de travail ne dépassent pas 9,5 heures par jour, ou 38 heures par semaine. Cependant, lorsque les horaires de travail atteignent plus de 9,5 heures par jour, ou 40 heures par semaine, une convention collective de travail est nécessaire (FGTB). Chaque heure excédent la limite maximale de 40 heures sera considérée comme du sursalaire (Berta, 2023).

Cette instauration se fait donc sur base volontaire du travailleur qui adresse, par écrit, une demande à l'employeur. La demande ne peut pas excéder six mois, mais est renouvelable autant de fois que possible. L'employeur, lui, est en droit de refuser la demande du travailleur pour une raison « valable », refus qui doit être notifié par écrit au travailleur dans le mois suivant la demande.

³ Pays géographiquement situés en Europe. Certains de ces pays ne font plus ou n'ont jamais fait partie de l'Union européenne : Le Royaume-Uni en est sorti en 2020 et l'Islande n'en a jamais fait partie.

⁴ 129 Projet de loi portant des dispositions diverses relatives au travail, exposé des motifs, Doc., Ch., 2021-2022, n° 2810/001, p. 6.

Cette mesure ne concerne pas les travailleurs du secteur public, ni ceux occupant un poste de direction, les personnes de confiance, les travailleurs domestiques et les représentants commerciaux.

Allemagne

L'Allemagne, en collaboration avec l'organisation 4DWG⁵, a commencé un test pilote parmi 45 entreprises, le premier février 2024. Les travailleurs de ces entreprises travaillent donc quatre jours par semaine au lieu de cinq précédemment et ce, durant six mois. La semaine de quatre jours en Allemagne, quant à elle, est une semaine de travail réduite et non compressée, sans diminution du salaire. Cette organisation du travail, si elle est envisageable, risque de devenir plutôt courante en Allemagne. En effet, 71% des travailleurs en Allemagne aimeraient avoir la possibilité de travailler quatre jours au lieu de 5 et plus de 75% des interrogés supportent l'idée d'un test d'expérimentation, dont plus de deux tiers parmi les employeurs.

De plus, trois quarts des interrogés pensent que ce type de semaine serait plus avantageux pour les employés, et 59% pensent que ce serait potentiellement applicable pour les employeurs. Parmi les employeurs interrogés, 46% d'entre eux pensent qu'un essai d'une semaine de quatre jours dans leur entreprise est « faisable » (Euronews, 2024).

Portugal

Toujours en collaboration avec le groupe 4DWG, le Portugal a annoncé, en juin 2023, le lancement d'un projet pilote, dans lequel 39 entreprises privées se sont inscrites.

Les entreprises vont probablement suivre le modèle « 100 :80 :100 » ; 100% du salaire, 80% du temps, mais avec un maintien de la productivité d'au moins 100% (Euronews, 2024). Cependant, comme il n'y a pas d'aide financière de l'Etat, il n'y a pas de contrainte concernant le nombre d'heures exact à prester, cela étant décidé entre la direction et les employés. Si l'expérience est satisfaisante, ce projet pourrait être étendu au service public. L'évaluation du projet pilote mesurera les effets de cette semaine sur les employés et employeurs, par exemple, pour les employés :

- effets sur le bien-être,
- qualité de vie,
- santé mentale,

⁵ 4 Day Week Global, association à but non lucratif.

- santé physique,
- niveau d'engagement envers l'entreprise,
- satisfaction au travail.

Pour les travailleurs :

- taux d'absentéisme de courte et longue durée, capacité de recrutement,
- organisation des processus internes,
- indicateurs de performance financiers et extra-financiers (par exemple, les plaintes des clients / utilisateurs),
- fréquence des accidents du travail,
- consommation de biens intermédiaires, à la fois matières premières et coûts énergétiques. (idealista news, 2022).

Royaume-Uni

Angleterre

Un programme pilote de 6 mois, a été lancé en juin 2022 pour « étudier l'impact de la réduction du temps de travail sur la productivité des entreprises et le bien-être de leurs travailleurs, ainsi que l'impact sur l'environnement et l'égalité des sexes. » (EuroNews, 2022). C'est la plus grosse expérimentation sur la semaine de 4 jours, avec un temps de travail hebdomadaire moyen de 32 heures (modèle 100 :80 :100) réalisée jusque maintenant, incluant au total 61 entreprises, de taille variée et dans différents secteurs, et 2900 travailleurs.

Encore une fois, l'horaire n'était pas préalablement défini tant qu'il y avait une baisse significative du temps de travail. Les entreprises pouvaient donc s'adapter en fonction de leurs besoins, leur structure, leur culture du travail, etc. Pour ce projet, les participants ont eu deux mois de préparation, avec des ateliers, coaching, etc. (Lewis et al., 2023).

Et les résultats, parus en février 2023, sont concluants. En effet, 39% des employés se sont dit moins stressés, pour 71% d'entre eux, le niveau de d'épuisement professionnel a baissé, et 48% se sont dit plus satisfaits pour leur travail qu'avant.

L'anxiété, la fatigue, les problèmes de sommeil ont diminué tandis que la santé mentale et physique des travailleurs s'est améliorée.

Pour plus de la moitié d'entre eux, l'équilibre vie privée-vie professionnelle s'est améliorée, tant sur le plan financier que relationnel. En effet, pour 54%, il a été plus facile de concilier travail et tâches ménagères, et les finances et relations dans le ménage était mieux

gérés, tout comme leur temps. Pour 60% d'entre eux, il était plus simple de combiner travail rémunéré et responsabilités familiales, et 60% ont été mieux capables de combiner travail et vie sociale. De plus, le rythme de travail aurait augmenté de 62%, toujours avec la même charge de travail.

On peut également observer une baisse du nombre de démissions de 57% et un chiffre d'affaires maintenu, voire une hausse de 1,4% en moyenne (Lewis et al. 2023)

Finalement, 54 des 61 entreprises ont maintenu la semaine de quatre jours encore aujourd'hui, plus d'un an plus tard, et 31 en ont fait un changement permanent (Pignon et al., 2024).

Ecosse

Fin janvier 2024, le gouvernement a annoncé un test dans la société « South of Scotland Entreprise » sur environ 140 fonctionnaires. Ceux-ci travailleront 32 heures par semaine sans perte de travail. Le gouvernement a lancé un sondage dans le pays, dans lequel 80% des répondants se disaient favorables à l'initiative. Le groupe UPAC, lui, a récemment annoncé que ses employés allaient bénéficier d'une semaine de quatre jours (100% de salaire) après avoir déjà lancé un programme pilote (Euronews, 2024).

Pays de Galles

Au Pays de Galles, la situation est un peu moins avancée que dans les pays cités précédemment. En effet, le gouvernement réfléchit à la possibilité de mettre en place un essai de semaine de quatre jours, après recommandation de plusieurs personnes politiques et commissions (Euronews, 2024).

Espagne

L'Espagne, en décembre 2022, a également décidé de lancer un projet pilote de quatre jours dans certaines PME. L'objectif est de réduire d'au moins une demi-journée de travail la semaine des travailleurs participants à ce test, ceux-ci devant être obligatoirement en contrat à durée indéterminée et à temps plein pour y participer.

Les entreprises inscrites bénéficient d'une aide gouvernementale à hauteur de 10 millions, à condition qu'elles trouvent un moyen d'augmenter la productivité, compensant les coûts salariaux, et ceci, dans l'année suivant le lancement du projet. Les entreprises, par ailleurs, doivent rester au moins deux ans dans ce projet (Euronews, 2024).

Islande

Le test le plus important concernant la semaine de quatre jours a été réalisé en Islande durant quatre ans, de 2015 à 2019. Avant, la durée du travail en Islande était une des plus grandes en Europe, et donc le temps accordé aux loisirs était par conséquent parmi un des plus bas (OCDE, 2015, cité dans Sourie, 2023). La productivité, elle, était moindre que ses pays voisins, et c'est sur base de ce manque de productivité que l'Islande a décidé de lancer un projet pilote, diminuant les heures de travail, sans diminuer le salaire. Plus de 2500 employés ont donc vu leur temps de travail passer de 40 à 35 ou 36 heures pendant 4 ans, ce qui concerne 1,3% de la population active du pays (Sourie, 2023). Ces employés étaient actifs dans le secteur public, les bureaux, écoles et hôpitaux. Ce test a été vu comme un « immense succès » avec une hausse de la productivité. En effet, en Islande 77% des salariés travaillent dans le secteur tertiaire (les services) contre seulement 18,3% dans l'industrie, secteur dans lequel les aménagements de travail peuvent être parfois plus compliqués, contrairement au secteur des services où de nouveaux modes de travail et de nouvelles habitudes peuvent être développés, comme la réduction des réunions ou la suppression de tâches inutiles (France Info, 2021). En plus d'une hausse de la productivité, les expériences montrent qu'une réduction du temps de travail a souvent pour effet une réduction de la fatigue, ainsi « qu'un engagement supérieur dans son activité et une meilleure entente avec ses collègues » (Sonntag, 2018, cité dans Sourie, 2023). Les employés interrogés ont aussi affirmé une amélioration du bien-être au travail, et moins de stress. Le soutien entre collègues et l'indépendance ont augmenté, et le management est devenu plus juste. L'objectif le plus important qui s'est développé est l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, permettant, notamment, de consacrer plus de temps au travail domestique (pour les hommes) et à la pratique du sport, et améliorant les relations sociales (Sourie, 2023).

Autre point positif, la diminution du temps de travail a parfois nécessité « des embauches supplémentaires, notamment dans le secteur de la santé » (Ingvarsdottir, 2021, cité dans Sourie, 2023).

Grâce au succès de ce projet pilote, sur 197 000 personnes faisant partie de la population active, 170 200 travaillent maintenant à horaires réduits ou ont des contrats leur permettant de le faire, c'est-à-dire 86% de la population active (Sourie, 2023).

Il me semblait important de développer un peu plus cette nouvelle forme de travail, discutant des différentes avancées de la semaine de quatre jours en Europe, pour montrer à quel point ce sujet est d'actualité, encore plus aujourd'hui. Cependant, si, contrairement à la Slovaquie, on

parle bien de la semaine de quatre jours en Belgique, celle-ci fonctionne totalement différemment de ses pays voisins. Comme on l'a vu, le gouvernement belge propose une semaine de quatre jours à temps de travail compressé, et non à temps de travail réduit. Il nous serait donc impossible d'analyser des données totalement différentes, n'abordant pas de réduction du temps de travail. C'est pour cette raison que, dans la suite de ce travail, nous allons analyser l'historique, l'impact et les discussions actuelles concernant la réduction du temps de travail en Belgique et en Slovénie.

2.2 Recherches approfondies sur les deux pays : Belgique et Slovénie

2.2.1 Historique du temps de travail en Belgique

Au XIXe siècle, la législation sociale en Belgique est clairement inexistante, l'Etat ne s'occupant pas des relations entre l'employeur et le travailleur, avec, comme mot d'ordre, la « liberté du travail ». Toutes tentatives de négociation concernant le temps de travail ou les salaires se voyaient directement stoppées par la conviction que le contrat de travail ne regarde que l'employeur et celui qu'il emploie.

Ce manque d'intervention et cette emprise totale des employeurs a donc fait exploser le dumping social⁶ en Belgique, où les travailleurs n'osaient pas protester par peur de voir leur contrat rompu, et l'employeur d'engager une personne offrant son travail au prix le moins coutant. (Vanvenlthem L., 2016)

C'est grâce à « l'enquête de 1843 sur la condition des classes ouvrières et sur le travail des enfants » que les premiers chiffres sont apparus. Dans le milieu du XIXe siècle, les travailleurs travaillent entre huit et quinze heures par jour, hommes, femmes et enfants compris. Cette moyenne de douze heures se preste, en général, six jours par semaine, le dimanche étant

⁶ Le terme « dumping social » fait référence à une pratique consistant à tirer un avantage économique d'une dégradation des conditions de travail (baisse de salaire, augmentation des heures prestées...). Au XIX e siècle, en Belgique, en l'absence presque complète de législation sociale, les chefs d'industrie ont toute latitude pour embaucher les ouvriers vendant leur force de travail au coût le plus bas. Si un travailleur n'est pas satisfait de ses conditions de travail et souhaite une amélioration de celles-ci, l'employeur pourra très facilement brandir la menace de son licenciement et de son rapide remplacement par une personne sans emploi qui acceptera de telles conditions. Cette pratique entraîne de fait une concurrence exacerbée, d'une part entre les travailleurs eux-mêmes, d'autre part entre travailleurs et sans-emplois, limitant la possibilité pour les classes populaires de se regrouper autour d'intérêts communs. (Vanvelthem (IHOES), 2016).

la plupart du temps (mais pas tout le temps) un jour de repos. Ces douze heures ne prennent bien évidemment pas en compte le temps de déplacement entre le domicile et l'industrie, qui fait diminuer encore plus le temps de loisir, qui était presque uniquement dédié au sommeil et à la récupération. Evidemment, l'argument principal avancé pour justifier ce maintien élevé du temps de travail est la perte de production et, par conséquent, la perte de profit et la baisse des salaires (Vanvenlthem L., 2016).

A partir de 1870, l'Association internationale des travailleurs (AIT) va jouer un rôle crucial dans la volonté de réduction du temps de travail. Leur revendication : la journée de 8 heures de travail (huit heures de travail, huit heures de repos, huit heures de loisir). Ces nouveaux horaires, après la période de récession économique à la fin du XIXe siècle, permettraient aussi de « mieux redistribuer le travail disponible et de diminuer le nombre de sans-emplois, ayant également un effet positif sur les salaires. Cette journée de huit heures devient de plus en plus populaire, et fait partie des principales revendications des différents partis et manifestations dans le pays. L'un des premiers à avancer des arguments en faveur de la limitation du temps de travail est d'ailleurs Karl Marx qui, en 1866, écrit ceci aux délégués du Conseil central provisoire de l'AIT :

Nous déclarons que la limitation légale de la journée de travail représente la condition préalable sans laquelle toutes les tentatives ultérieures d'amélioration et d'émancipation avorteront. Elle est indispensable pour rétablir l'énergie et la santé physique des classes laborieuses qui forment la grande masse de chaque nation.

Elle n'est pas moins indispensable pour leur fournir la possibilité de se développer intellectuellement, de s'ouvrir au monde extérieur, et de déployer une activité politique et sociale. Nous proposons huit heures de travail comme limite légale de la journée de travail. [...] »⁷

⁷ Karl MARX, « Instructions pour les délégués du Conseil central provisoire de l'A. I. T. sur les différentes questions à débattre au Congrès de Genève (3-8 septembre 1866) », dans Karl MARX et Friedrich ENGELS , Le parti de classe, t. II, Paris, Maspero, 1973, p. 103. Librement disponible à cette adresse : <http://bit.ly/2elcvlp>

Des travailleurs du Conseil de la fédération de la Vesdre mentionnent également que cette réduction est « nécessaire » dans le but de s' « instruire et pratiquer la vie de famille », mais également parce que leur « corps ne sont pas des machines »⁸.

Durant la récession du XIXe siècle, un autre argument avancé afin de lutter contre le chômage et jouer sur le salaire de la main-d'œuvre est la meilleure répartition des emplois disponibles. Voici un extrait du journal *Le Peuple*, du 1^{er} mai 1890 : « [...] tandis que privés de travail et ainsi de moyens de vivre, une foule des vôtres sont obligés de chômer, d'autres prolétaires, [...] sont tenus rivés à la chaîne dans l'atelier, dans l'usine, [...] douze, treize, quatorze et même quinze heures par jour. [...] La journée de Huit Heures, en restreignant le contingent des sans-travail, supprimera une cause essentielle de l'avilissement des salaires et fera augmenter ceux-ci.[...] »⁹

C'est ensuite grâce à plusieurs grèves et révoltes que la Belgique voit arriver un début de droit social, notamment à travers une loi, votée en 1889, prévoyant :

l'interdiction du travail industriel pour les enfants de moins de douze ans, la limitation de la journée de travail à 12 heures et 6 jours par semaine pour les jeunes entre 12 et 16 ans ainsi que l'interdiction du travail de nuit pour les garçons de moins de 16 ans et les femmes de moins de 21 ans (Vanvelthem L., 2016).

Comme on peut le remarquer, rien ne concerne les adultes masculins, qui n'ont droit à aucune protection. En effet, l'Etat ne veut toujours pas interférer dans le travail touchant les adultes, et limite son intervention à certains secteurs « dangereux ».

Deux dispositions vont ensuite voir le jour au début du XXe siècle :

- La loi sur le repos du dimanche (1905)
- La loi sur la réduction du temps de travail dans les mines (1909). Cette disposition sera la première applicable à « tous les travailleurs d'une industrie et non aux seules franges considérées comme « faibles » et à protéger (femmes et enfants) (Vanvelthem L., 2016).

⁸ Extrait cité par : Jean NEUVILLE, *La lutte ouvrière pour la maîtrise du temps*, Bruxelles, Éditions Vie ouvrière, 1981, partie I : Les 12 heures et le glissement vers les 10 heures, p. 39.

⁹ *Le Peuple*. Organe quotidien de la démocratie socialiste, no spécial, 1er mai 1890, p. 1

Par la suite, grâce aux différentes pressions, de l'AIT notamment, mais également du Parti Ouvrier belge et aux différentes actions syndicales, le temps de travail journalier des ouvriers se dirigera vers les dix heures et puis vers les neuf heures. D'autres améliorations auront lieu tels que l'augmentation des salaires, les progrès techniques, ou encore l'idée parmi les patronats qu'il est contre-productif d'user la main-d'œuvre jusqu'à épuisement. Un des principaux arguments contre la réduction du temps de travail, en dehors de « la liberté du travail », est la « crainte d'une perte de la position concurrentielle de l'économie belge », selon l'Association charbonnière de Charleroi, en 1886 : :

Nous estimons qu'il n'y a pas lieu de rien changer aux lois actuelles pour apporter la moindre entrave à la liberté du travail ; de plus, nous ferons observer qu'une diminution d'heures de travail dans les mines augmenterait encore les difficultés déjà si grandes que l'industrie charbonnière rencontre pour lutter contre l'étranger. (Neuville J., 1981, cité Vanvelthem L., 2016)

Et pourtant, dès la fin du siècle précédent, de façon exceptionnelle et à l'initiative de la direction, des expériences ont lieu et celles-ci tendent à montrer que, malgré une réduction du temps de travail, celle-ci n'entraîne pas spécialement une baisse de la productivité ni de la compétitivité. C'est une expérience menée par L-G Fromont, directeur de la société des produits chimiques d'Engis, tentant de réduire la durée du travail journalier des ouvriers aux fours, qui va permettre de démontrer cela. Il va en réorganiser la production avec trois brigades réparties sur 24 heures et travaillant chacune huit heures. Au départ, ce sont les travailleurs eux-mêmes -étant payés selon leur productivité- qui vont refuser. Après quelques mois, il obtiendra des résultats plus que positifs :

[...] en huit heures de travail (soit sept heures et demie de travail effectif), les mêmes ouvriers, aux mêmes fours, avec les mêmes outils et les mêmes matières premières, ont produit tout autant qu'auparavant en douze heures (soit dix heures de travail effectif). Il va de soi que le prix de revient de la tonne de blende grillée a diminué, que le salaire est resté le même, et que patron et ouvrier y ont trouvé leur compte. [...] ¹¹. (Vanvelthem L., 2016).

¹¹ E. M AHAIM , préface du livre de L.-G. FROMONT, Une expérience industrielle de réduction de la journée de travail, Bruxelles, Misch et Thron, 1906, p. XVII.

Au début du XXe siècle donc, l'ouvrier doit être « préservé » dans le but de maintenir son efficacité, grâce à un accès au bien-être et à l'instruction. Ce n'est que pendant l'entre-deux-guerres que l'objectif sera de donner la possibilité d'une vie épanouie en dehors du travail, et non plus seulement de rendre le travail « supportable ». Pour cela, la journée de huit heures s'inscrira dans la législation, comme un « partage des gains de productivité sous la forme d'une diminution du temps de travail ». Mise en pause durant la guerre, elle est rapidement réintroduite, avec plus de poids, après l'armistice. Le POB (Parti Ouvrier Belge) et les mouvements socialistes (coopératives, mutuelles, syndicats...), qui ont joué un rôle actif dans « l'union sacrée » pendant le conflit, sont renforcés, notamment par l'introduction du suffrage universel masculin (1919) et l'abrogation de l'article 310 du Code pénal (1921), ce qui permet aux organisations syndicales d'agir et de se concerter plus facilement. Globalement, l'après-guerre est caractérisé par l'arrivée de la négociation collective, notamment par la création officielle des premières commissions paritaires¹² (1919) (Vanvelthem L., 2016). La même année est créée l'Organisation internationale du travail (OIT). L'objectif est d'uniformiser, dans les pays industrialisés, les conditions de travail pour éviter une concurrence déloyale : « *dans tous les établissements industriels, [...] la durée du travail du personnel ne pourra excéder huit heures par jour et quarante-huit heures par semaine* »¹³ (Convention de l'OIT, 1919).

Ensuite, un gros changement a lieu durant l'entre-deux-guerres en Belgique : l'intervention de l'Etat dans les affaires sociales. En 1921, la loi des huit heures par jour et 48 heures par semaine est donc votée, même si cette dernière a déjà été mise en place bien avant dans beaucoup d'entreprises et secteurs industriels. Même si le débat de la perte de la compétitivité revient sur la table, les défenseurs de la réduction du temps de travail possèdent assez d'arguments pour défendre leur volonté, comme « le bien-être et la santé de la classe ouvrière, l'allongement de la carrière ou l'accès à une meilleure vie de famille », mais également la légifération en matière d'éducation populaire. En effet, les dernières décisions prises devraient permettre de libérer du temps pour toutes autres sortes d'activité : loisirs, bien-être, amélioration de la santé et de l'hygiène et l'instruction. C'est donc également durant l'entre-deux-guerres qu'est implémentée l'instruction obligatoire pour tous les enfants et adolescents âgés de 6 à 14 ans, bien que cette loi ait été votée bien plus tôt, en 1914 (Vanvelthem L., 2016).

¹² Une commission paritaire permet aux organisations syndicales et patronales de conclure une convention collective de travail (CCT) au niveau d'un secteur d'activité

¹³ Convention tendant à limiter à huit heures par jour et à quarante-huit heures par semaine le nombre des heures de travail dans les établissements industriels, adoptée à Washington le 28 novembre 1919, article 2.

L'Europe, après cette période, connaît une forte croissance avant d'être touchée par une grave récession économique en 1930, ainsi qu'une forte augmentation du taux de chômage. Celui-ci passe de 4% en 1929 à 40% en 1932. Face à cette montée fulgurante, la réduction hebdomadaire du temps de travail à 45 heures, voire 40 heures, va se populariser. L'objectif est d'instaurer un deuxième jour de congé, le week-end, qui permettrait d'avoir des avantages multiples, en plus de diminuer le taux de chômage en répartissant équitablement le travail disponible. Il permettrait de préserver la santé des travailleurs et augmenter le temps qu'ils peuvent consacrer à la détente. En effet, les entreprises ayant réalisé beaucoup de bénéfices grâce aux progrès techniques et à la hausse de la production, le week-end de deux jours serait une répercussion de ces bénéfices. La semaine des 40 heures est dès lors revendiquée lors des grèves de juin 1936. Le cahier des revendications inclut également une réévaluation des salaires en fonction du coût de la vie et une diminution annuelle du temps de travail via les congés payés. Grâce à ces grèves et revendications, plusieurs lois vont voir le jour. Celle, entre autres, du 9 juillet 1936 permettant de réduire le temps de travail hebdomadaire à « 40 heures par semaines pour les ouvriers occupés sur les chantiers ou dans des endroits insalubres » mais aussi celle du 27 juin 1936 qui instaurera la semaine de congés payés. Ces lois vont en amener d'autres, qui viseront à développer le tourisme social. En effet, à cette période, le tourisme n'est pas très répandu, mais on y voit maintenant clairement l'idée de le populariser.

L'après-guerre voit naître le « Projet d'accord de solidarité sociale », réflexion qui avait éclot en 1941 entre les représentants patronaux et syndicaux. L'objectif de ce pacte est de : Permettre un redémarrage rapide de l'industrie belge et une hausse de la productivité en contrepartie de la mise en place d'une large couverture sociale pour les travailleurs (sécurité sociale, allocations de chômage, congés payés, etc.) et d'un partage des gains de la croissance, sous la forme soit d'une augmentation des salaires, soit d'une réduction du temps de travail (Vanvelthem L, 2016).

A ce moment-là, la plupart des pays occidentaux se basent sur le modèle fordiste, basé sur la recherche de gains de productivité. C'est donc à partir de là que les commissions paritaires ont acquis un statut légal et que les négociations entre représentants patronaux et syndicaux ont joué un rôle très important dans la réglementation des conditions de travail. En effet, durant la guerre, le temps de travail s'est vu augmenter pour répondre aux besoins de l'époque, rétablissant la journée de travail à 48 heures par semaine dans plusieurs secteurs. Ce retour en

arrière était nécessaire pour reconstruire le pays. Les syndicats, par la suite, ont alors préféré négocier pour des augmentations de salaire et, par conséquent, du pouvoir d'achat à une réduction du temps de travail. Cependant, les négociations concernant la réduction du temps de travail se sont poursuivies avec, notamment, l'accroissement de jours fériés, dont le premier mai (Vanvelthem L, 2016).

Durant les années qui suivent, en 1948-49, la volonté d'une réduction hebdomadaire du temps de travail revient au premier plan, dans le but d'une meilleure répartition de l'emploi et d'une lutte contre le chômage. C'est au milieu des années 1950 que sont conclus des accords organisant une réduction du temps de travail à 45 heures par semaine, avec « recours systématique aux commissions paritaires pour fixer de manière conventionnelle la durée du travail au niveau sectoriel ». La durée du travail, pendant cette période, connaît une réduction continue. Plusieurs lois vont ensuite voir le jour, dont celle de 1964 généralisant la durée du travail à 45 heures par semaine. En 1960 sont également apparus les accords interprofessionnels (AIP), dont celui de 1969, réduisant le « temps de travail d'une heure par semaine en cas de semaine de travail de 44-45 heures, puis d'une heure par semaine en 1970-1971 en cas de semaine de travail de 43-44 heures » (Valenduc G. & Vendramin P., 2013). Une autre loi importante instaure le régime des 40 heures par semaine, en 1978, bien que ce régime ait déjà été mis en place dans beaucoup de secteurs via la négociation collective et des accords interprofessionnels en 1971 et 1973 (Vanvelthem L, 2016).

Annuellement, le temps de travail diminue également fortement. Les congés payés ne cessent d'augmenter et, en 1975, les quatre semaines de congés payés sont instaurées. Cela a pour conséquence une généralisation des loisirs et du tourisme, lors de la période des Trente glorieuses¹⁴.

Après cela, la réduction collective du temps de travail diminuera lentement, et les négociations se feront plus souvent à l'échelle de l'entreprise. Apparaît alors un nouveau phénomène : la stagflation¹⁵. C'est dans l'optique d'une meilleure répartition de l'emploi et d'une réduction du chômage que sera ensuite revendiquée, dès 1977, une nouvelle réduction

¹⁴ L'expression « les Trente Glorieuses » désigne communément la phase de grande expansion des économies d'Europe occidentale (auxquelles on peut ajouter le Japon) entre la fin de la Seconde Guerre mondiale et le premier choc pétrolier. À l'étranger, les termes « âge d'or » et « miracle » (miracle japonais, miracle allemand, miracle italien) sont utilisés pour désigner cette époque faste. *Blancheton, Histoire des faits économiques (2020)*

¹⁵ une croissance économique très faible et un important chômage, associés à une hausse générale des prix.

collective du temps de travail, à 36 heures par semaine. Cette requête ne verra jamais le jour. En effet, grâce à cet important taux de chômage, le rapport de force s'inverse sur le marché du travail, et c'est pourquoi le patronat d'y oppose. Cependant, ce dernier va proposer deux autres importantes formes de travail, pour mieux gérer le temps disponible : le travail à temps partiel et la flexibilité. L'objectif est d'améliorer la compétitivité de l'entreprise en organisant le travail selon ses besoins, imposant à ses travailleurs des horaires variables, et s'accompagnant d'une réduction salariale. Pour justifier une telle mise en place, la FEB¹⁶ se défend :

[...] Un nouvel objectif à assigner au travail à temps partiel visera [...] à répartir plus équitablement le travail disponible. [...] La FEB estime que la promotion du travail à temps partiel doit se faire dans des conditions de flexibilité et de souplesse. Elle croit en effet que l'objectif visé ne serait pas réalisé par des mesures imposant des contraintes supplémentaires aux entreprises. [...] Dans l'optique "répartition de l'emploi disponible", le travail à temps partiel sera accueilli favorablement, dans la mesure où il peut se développer comme régime stable et ouvert à toutes les catégories de travailleurs [...] ¹⁷ (1977).

Les années suivantes, les syndicats refuseront la généralisation de ce type de contrat. En effet, ceux-ci sont avant tout utiles aux employeurs, leur permettant d'engager et de licencier en fonction de la conjoncture, alors que les travailleurs risquent juste de voir leur pension et leur pouvoir d'achat diminués. De plus, ce temps partiel peut également entraîner de la discrimination économique, particulièrement pour les femmes, qui représentent environ 80% de cette forme de travail. Ce discours de la LGBT témoigne de la non-volonté d'instaurer une telle forme de travail (1984) :

Les soi-disant avantages sociaux [du temps partiel] cachent une série d'autres motifs qui profitent aux patrons : les travailleurs à temps partiel sont une catégorie de travailleurs marginaux qui sont engagés en période de haute conjoncture, mais licenciés en période de basse conjoncture ; les travailleurs à temps partiel ont un rendement plus

¹⁶ Fédération des Entreprises de Belgique

¹⁷ IHOES, papiers Jacques Yerna, boîte « RDT 2/2 », dossier « Durée du travail + Aménagement temps travail [...] », Travail à temps partiel - proposition de la FEB, 27 décembre 1977, p. 2.

élevé, sont moins intégrés dans l'entreprise, défendent moins leurs droits, sont plus difficiles à motiver syndicalement, sont moins accessibles sur le plan syndical et sont plus faciles à mettre au travail aux heures de pointe ; les travailleuses n'ont souvent pas la liberté de choisir entre un emploi à temps plein et un emploi à temps partiel. [...] ¹⁸

Par la suite, c'est l'Etat qui va devoir trancher afin d'arriver à des accords, les négociations interprofessionnelles n'aboutissant pas. A la fin de années 1970, la semaine de travail passera à 39 ou 38, voire aux 36 heures par semaine dans certains secteurs ou certaines entreprises. Entre 1981 et 1987, sous les gouvernements « Martens-Gol » favorisant les profits des entreprises, des expériences de flexibilité du temps de travail sont menées grâce à des « pouvoirs spéciaux ». Les entreprises peuvent déroger aux réglementations en échange d'obligations d'embauche, comme travailler jusqu'à 12 heures par jour avec moins de jours travaillés. Cette flexibilité a ensuite été intégrée dans la législation belge, permettant des horaires variables sans sursalaire et affaiblissant la stabilité de l'emploi (contrats de remplacement généralisés, période d'essai prolongée, etc.). Les syndicats, bien que divisés, ont fini par accepter cette flexibilité à partir de 1986 en échange d'un plus grand contrôle sectoriel et de garanties d'augmentation de l'emploi (Vanvelthem L., 2016)

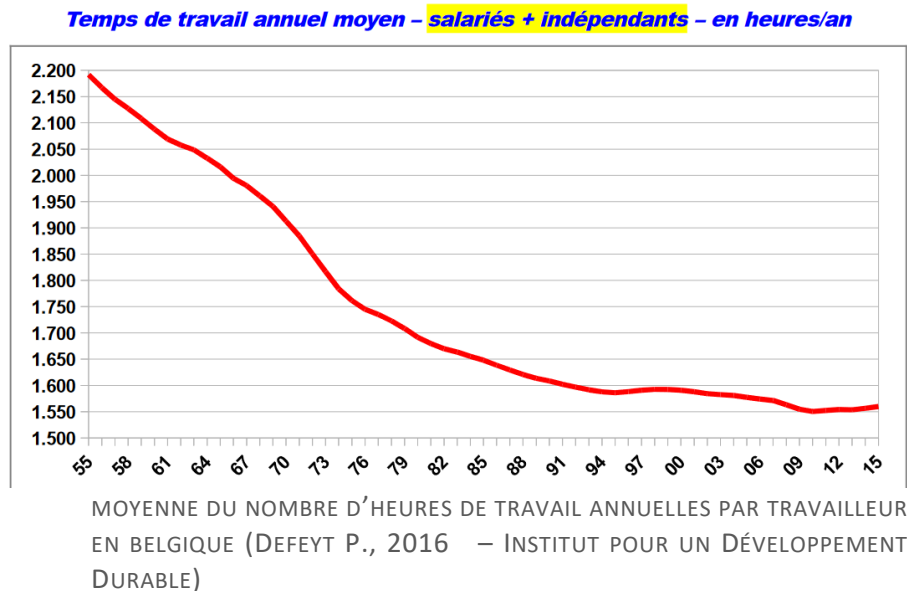
Bien que cet aménagement de réduction du temps de travail et de flexibilité « au cas par cas » se consolide dans les années suivantes, des accords collectifs ont quand même lieu. La première importante en 1996, abaissant la durée du travail hebdomadaire à 39 heures. Les secteurs et entreprises ont jusqu'au 1er janvier 1999 pour signer des conventions collectives de travail (CCT) pour mettre en œuvre cette mesure. La durée du travail peut être ajustée sur une base différente (mensuelle, trimestrielle, semestrielle ou annuelle) de manière équivalente. L'arrêté royal du 11 décembre 1998 garantit le droit aux 39 heures par semaine pour les travailleurs non couverts par une CCT.

Ensuite, la loi du 10 août 2001 réduit la durée hebdomadaire de travail à 38 heures à partir du 1er janvier 2003, avec des modalités particulières pour certains secteurs. Cette loi officialise une pratique déjà répandue, car la plupart des conventions collectives de travail prévoyaient déjà une durée hebdomadaire de travail de 38 heures ou moins (Valenduc G. & Vendramin P., 2013)

¹⁸ IHOES, papiers Jacques Yerna, boîte « RDT 1/2 », dossier « Journée de réflexion et d'information sur le travail à temps partiel. Aspects sociojuridiques. [...] 25 avril 1984 », [document sans titre], p. 11

Actuellement, la durée légale du travail est de 8 heures par jour et de 38 heures par semaine (en moyenne annuelle). Le dépassement de ces limites ne peut excéder 1 heure par jour et 7 heures par semaine.

Ci-dessous, on se rend compte de la diminution constante du temps de travail jusqu'à la fin des années 80, et ensuite une stagnation jusque 2015 et aujourd'hui encore.



2.2.2 Historique du temps de travail en Slovénie

Jusque 1991, la Slovénie faisait encore partie de la Yougoslavie, c'est pour cette raison qu'il est difficile de trouver des données précises et distinctes des autres pays faisant partie de cette république. On sait cependant que, durant la première moitié du XXe siècle, la semaine de travail officielle était de 48 heures. Les conventions collectives, remontant déjà à la fin du XIXe siècle, ont été réglementées dès 1907 sous la monarchie austro-hongroise. Entre les deux guerres mondiales, elles sont devenues une source juridique importante pour les relations de travail, avec des lois comparables à celles d'autres pays européens. Après la Seconde Guerre mondiale, en Slovénie, alors partie de la Yougoslavie socialiste, un système d'autogestion des employés et de propriété sociale a été mis en place. Ce système, qui durera plusieurs décennies, impliquait une réglementation stricte des conditions de travail et une législation extensive sur l'autogestion à partir des années 1970. Les relations de travail classiques entre employeur et employé n'existaient pas ; à la place, des relations mutuelles étaient établies entre les employés. Les entreprises d'État ne pouvaient pas utiliser les conventions collectives, car il n'y avait pas d'employeur distinct. Les employés géraient collectivement les organisations de travail par des

accords d'autogestion. Seuls les employeurs privés continuaient à utiliser les conventions collectives. Ce système a interrompu le développement des conventions collectives pendant un demi-siècle (Liukkunen U., 2019).

Cependant, grâce à certains accords, la semaine de travail a quand même été réduite à 42 heures en 1963, 40 heures en 1965 et enfin 38 heures en 1970 (L. Woodward, 1995). On peut s'imaginer que les heures de travail « officielles » ne correspondaient pas du tout aux heures de travail effectives prestées par le travailleur, qui étaient sans doute beaucoup plus élevées.

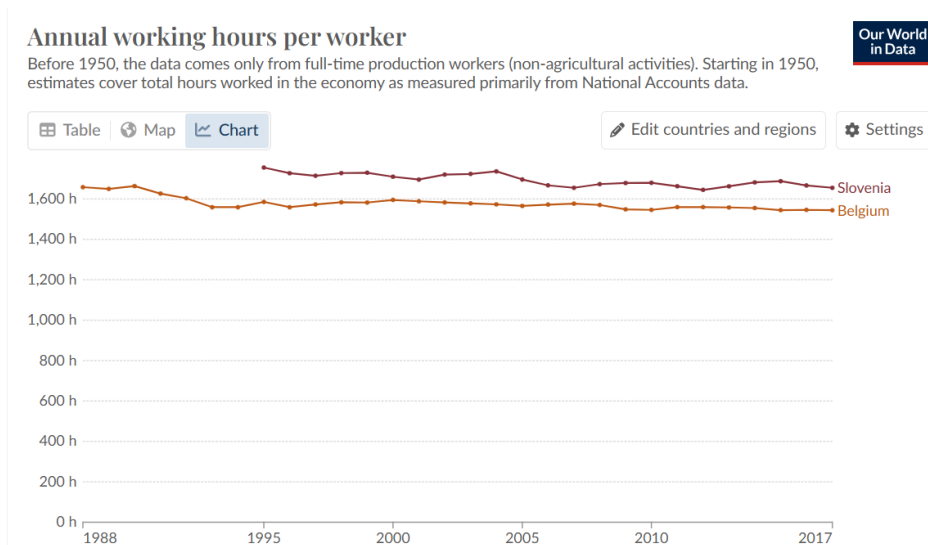
Dans les années 1990, avec les réformes économiques et l'introduction de la propriété privée, le système des conventions collectives a été rétabli. Des conventions étaient conclues à plusieurs niveaux, couvrant tous les employés des secteurs privé et public. La législation imposait l'obligation de conclure des conventions collectives, limitant l'autonomie de la négociation collective. Finalement, avec l'adoption de la loi sur les conventions collectives (ZKOlP) et la transformation des associations d'employeurs en associations volontaires, un système basé sur les principes d'autonomie et de volontarisme a été restauré.

Aujourd'hui, la durée légale du temps de travail en Slovénie est de 40 heures par semaine, ce qui est plus élevé que la semaine officielle en 1970 en Yougoslavie.

2.2.3 Comparaison de la situation actuelle

Aujourd'hui, la situation diffère beaucoup dans les deux pays. Certes, certains chiffres sont assez similaires, les deux pays faisant partie de l'Union européenne, mais la structure du marché du travail dont, par exemple, la part des employés à temps partiel ou encore le taux de chômage restent très différents. Ci-dessous, nous allons comparer, en sous-points, certaines données relatives au temps de travail dans les deux pays en question.

2.2.3.1 Nombre annuel d'heures de travail par travailleur



MOYENNE DU NOMBRE D'HEURES DE TRAVAIL ANNUELLES PAR TRAVAILLEUR EN SLOVÉNIE ET EN BELGIQUE (HUBERMAN & MINNS, 2007)

Comme on peut le constater sur le graphique ci-dessus, le nombre d'heures prestées annuellement par travailleur est plus élevé en Slovénie qu'en Belgique, bien que cette différence ait commencé à se réduire à partir de la fin des années 90. Comme nous le verrons aux points suivants, cette différence se traduit par rapport aux nombres d'heures prestées sur une semaine, et non par rapport aux nombres de jours travaillés sur une année, les travailleurs slovènes disposant de plus de jours de congés que les travailleurs belges.

2.2.3.2 Les congés

Congés payés : tout comme la Belgique, la Slovénie dispose de quatre semaines de congés payés (BNP Paribas, 2024).

Jours fériés : la Slovénie dispose de 15 jours fériés¹⁹ (Gov.si, 2024) tandis que la Belgique ne dispose que de 10 jours fériés (Belgium.be, 2024)

Congés parentaux : En Slovénie, le congé de maternité est de 105 jours et le congé de paternité de 30 jours (Site de la Commission européenne, 2024). En Belgique, le congé de maternité est également de 105 jours, cependant, le congé de naissance (autrefois appelé congé de paternité) n'est que de 20 jours²⁰ (Site du SPF, 2024).

¹⁹ Uniquement les jours fériés pendant lesquels les Slovènes ne travaillent pas. Au total, la Slovénie dispose de 21 jours fériés (jours de fête nationale). (Gov.si, 2024).

²⁰ Le nombre de jours de congé de naissance a été augmenté en 2023 : le congé de naissance compte vingt jours pour les naissances qui ont lieu à partir du 1^{er} janvier 2023 alors qu'avant, celui-ci n'était que de 15 jours.

Evidemment, d'autres types de congés peuvent être pris en compte, comme le crédit-temps et l'interruption de carrière, les congés de circonstance, les congés d'adoption, etc., mais ils varient grandement entre les deux pays, c'est pourquoi il est plus difficile de les comparer. Sur base de ces chiffres, nous pouvons déjà constater que les travailleurs slovènes jouissent de plus de jours de repos que les travailleurs belges.

2.2.3.3 Les temps partiels

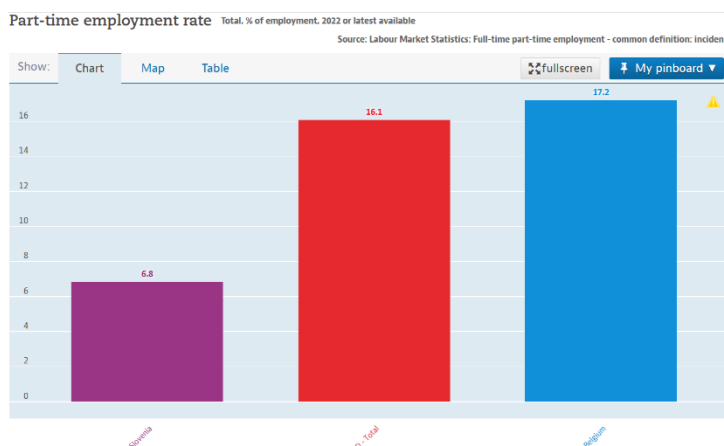
Les travailleurs slovènes en temps partiels travaillent moins d'heures sur la semaine. En effet, le graphique suivant montre le nombre d'heures prestées en moyenne sur une semaine par un travailleur à temps partiel. Cependant, on peut remarquer que l'écart commence à diminuer, les Slovènes travaillant de plus en plus d'heures à temps partiel et les Belges, de moins en moins.

Average usual weekly hours worked on the main job ⁰

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Belgium	20.2	20.0	20.2	20.3	20.2	20.2	20.2	20.4	20.0	20.0	20.1	19.2	19.1
Slovenia	16.3	16.5	17.0	16.9	16.7	17.1	17.9	17.2	17.4	17.9	18.6	18.3	17.9

HEURES DE TRAVAIL MOYENNES PAR TRAVAILLEUR EN TEMPS PARTIEL EN BELGIQUE ET EN SLOVÉNIE (OECD.STAT, 2024)

Cependant, les travailleurs slovènes à temps partiels sont beaucoup moins nombreux qu'en Belgique. Si cette dernière n'est que légèrement au-dessus de la moyenne des 27 pays de l'OCDE, la Slovénie se situe, quant à elle, bien en dessous avec une différence de presque 10 points.



POURCENTAGE DE TEMPS PARTIEL SUR L'EMPLOI TOTAL EN BELGIQUE, SLOVÉNIE ET DANS LA MOYENNE DE L'OCDE (OECD, 2023)

Le pourcentage des personnes à temps partiel est bien plus élevé en Belgique qu'en Slovénie, pourtant, ce n'est pas spécialement la volonté des travailleurs. En effet, bien que le pourcentage des travailleurs à temps partiel involontaires ait connu une légère hausse en Slovénie dû à la crise qui a touché le pays à partir de 2009, les chiffres sont restés relativement bas. Ils ont également légèrement augmenté après le Covid, sans grand impact. En 2022, la part des travailleurs à temps partiel involontaires parmi l'emploi total et parmi la part des travailleurs à temps partiels est de respectivement à 0,7% et 7,5%.

En revanche, en Belgique, les chiffres sont totalement différents. Bien qu'ils aient eu tendance à diminuer progressivement depuis 2010, ils ont ensuite explosé après la crise du Covid. En 2022, la part des travailleurs à temps partiel involontaires parmi l'emploi total et parmi la part des travailleurs à temps partiels est de respectivement à 4,5% et 18,4%, ce qui est bien plus élevé qu'en Slovénie.

		Time												
		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Country	Series													
Belgium	Share of involuntary part-timers
	Share of involuntary part-timers in total employment	2.7	2.5	2.3	2.3	2.4	2.4	2.2	2.0	1.7	1.5	1.2	5.3	4.5
	Share of involuntary part-timers in labour force	2.5	2.3	2.2	2.1	2.2	2.2	2.0	1.8	1.6	1.4	1.1	4.8	4.2
	Share of involuntary part-timers as % of part-time employment	11.1	10.0	9.3	9.2	9.9	9.7	8.6	8.1	7.2	6.1	4.8	21.6	18.4
Slovenia	Share of involuntary part-timers
	Share of involuntary part-timers in total employment	0.7	0.7	0.7	0.9	0.9	1.3	1.3	1.1	0.6	0.4	0.5	0.9	0.7
	Share of involuntary part-timers in labour force	0.7	0.7	0.7	0.9	0.8	1.1	1.2	1.0	0.6	0.4	0.5	0.8	0.7
	Share of involuntary part-timers as % of part-time employment	6.6	6.9	7.6	9.4	8.4	11.6	13.1	9.8	5.9	4.5	5.6	8.9	7.5

UNVOLUNTARY PART-TIME WORKERS, IN PERCENTAGE (OECD.STAT, 2024)

Ces pourcentages expliquent le fait que la moyenne d'heures prestées annuellement par travailleur est plus élevée en Slovénie qu'en Belgique, tout comme la moyenne hebdomadaire qui montre une différence de trois heures de travail par semaine (emploi à temps partiel et emploi à temps plein compris). Le travailleur slovène, en 2022, travaillait en moyenne 39,5 heures tandis que le travailleur belge, lui, en travaillait 36,7. (Site de l'OCDE, 2024).

2.2.3.4 Les temps pleins

Average usual weekly hours worked on the main job

		Time												
		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Belgium		37.0	36.9	37.0	37.3	37.2	37.2	37.1	37.6	37.3	37.3	37.3	36.7	36.7
Slovenia		39.6	39.6	39.9	39.7	39.5	39.4	39.5	39.3	39.4	39.6	39.6	39.6	39.5

HEURES DE TRAVAIL MOYENNES PAR TRAVAILLEUR EN TEMPS PLEIN ET EN TEMPS PARTIEL EN BELGIQUE ET EN SLOVÉNIE (OECD.STAT, 2024)

Average usual weekly hours worked on the main job ¹

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Belgium	40.7	40.8	40.8	41.0	40.9	40.8	40.7	40.9	40.7	40.7	40.7	40.3	40.3
Slovenia	41.7	41.6	41.7	41.7	41.7	41.5	41.3	41.3	41.3	41.2	41.1	41.0	40.9

HEURES DE TRAVAIL MOYENNES PAR TRAVAILLEUR EN TEMPS PLEIN EN BELGIQUE ET EN SLOVÉNIE (OECD.STAT, 2024)

Finalement, si l'on ne prend en compte que les emplois à temps plein dans chacun des deux pays, les moyennes sont quasiment identiques, avec un nombre d'heures se situant au-dessus des 40 heures par semaine, bien que celles-ci tendent à diminuer très légèrement au fil des années.

Dernier chiffre évocateur et assez étonnant concernant les heures de travail prestées à temps plein : en Belgique, un salarié à temps plein travaille en moyenne 38,7 heures par semaine, ce qui signifie qu'un travailleur indépendant effectue beaucoup plus d'heures sur la semaine, la moyenne des deux combinés étant située à 40,3 heures. Cependant, en Slovénie, cela est totalement différent : un salarié à temps plein travaille en moyenne 40,5 heures par semaine, soit presque autant qu'un travailleur indépendant, la moyenne des deux se situant à 40,9 heures²¹ (Site de l'OCDE, 2024).

2.2.3.5 La structure du marché



TAUX DE CHÔMAGE EN SLOVÉNIE, BELGIQUE ET MOYENNE DE L'OCDE, DE 1996 À 2022 (OECD.STAT, 2024)

²¹ La part des indépendants parmi les personnes en emploi étant presque la même dans les deux pays : 12,5% pour la Slovénie et 13,2% pour la Belgique (Eurostat, Labour Force Survey, 2018).

En termes de taux de chômage et de taux d'emploi, la Slovénie s'en sort mieux que la Belgique. La Slovénie, fin 2023, avait un taux de chômage à 3,8% et un taux d'emploi à 72,3%. La Belgique, pour la même période, avait un taux de chômage à 5,3% et un taux d'emploi à 66,7% (Site de l'OCDE, 2024).

2.3 Conclusion de la partie théorique

Dans cette partie théorique sont explorées les différentes transformations du temps de travail durant les derniers siècles ainsi que l'impact de ces dernières sur les acteurs et sur le marché du travail. Depuis des dizaines voire des centaines d'années, la réduction du temps de travail, qu'elle soit journalière, hebdomadaire ou annuelle, a permis aux travailleurs d'améliorer leur qualité de vie. Le besoin de concilier la vie privée et professionnelle, la préservation de la santé physique et mentale, etc. ont été les plus grandes revendications qui ont donné lieu à ces changements.

Selon les différentes théories et expériences, notamment celles sur la semaine de quatre jours, cette réduction du temps de travail aurait un impact positif et bénéfique sur le bien-être des employés et n'aurait pas spécialement d'impact négatif sur la productivité de l'entreprise. De plus, l'aspect de la flexibilité au sein de l'organisation est un point de plus en plus important pour la plupart des travailleurs.

Concernant les employeurs, cette diminution du temps de travail n'aurait pas d'impact négatif sur la productivité et elle pourrait même, dans certains cas, augmenter. Elle permettrait également de connaître moins de démissions, en augmentant la satisfaction et la motivation au travail, ainsi qu'en augmentant le bien-être des employés.

Au niveau du marché du travail, cette réduction favoriserait une meilleure répartition de l'emploi. Cela permettrait en effet de réduire le taux de chômage grâce à des embauches compensatoires. Elle encouragerait également une meilleure efficacité organisationnelle de la part des entreprises en s'adaptant à de nouvelles exigences, que ce soit de la part des travailleurs mais également du marché du travail.

La théorie pointe également les différents modèles de travail traditionnels et modernes dans les pays d'Europe, ainsi que les différents changements sociétaux qui ont mené vers une modification de ces modèles traditionnels, comme la féminisation du travail ou encore le développement des heures atypiques. Tous ces changements avaient pour objectif, comme déjà

expliqué, d'améliorer la conciliation entre vie privée et vie professionnelle de travailleurs, sans impacter la productivité des entreprises.

La partie pratique ci-dessous nous permettra de vérifier, totalement ou partiellement, ce qui a été découvert dans la littérature et de voir si cette réduction a en effet les impacts énoncés précédemment.

3. Partie pratique

3.1. Problématique et méthodologie

La diminution du temps de travail est un thème fréquent dans les discussions publiques et professionnelles, surtout dans le contexte post-pandémique où les pratiques de travail ont subi des changements majeurs. Le confinement a révélé l'importance de repenser les pratiques de travail, offrant une plus grande souplesse et une meilleure conciliation entre vie professionnelle et personnelle. La semaine de travail de quatre jours se démarque parmi les approches envisagées comme une possibilité prometteuse pour améliorer le bien-être des salariés tout en préservant, voire en augmentant, la productivité.

Cependant, par manque de politiques et de mises en place de la semaine de quatre jours à temps de travail réduit dans les deux pays précédemment cités, il est difficile de se concentrer uniquement sur cette forme de réduction du temps de travail, car les données se font plus rares. La problématique principale de ce mémoire est donc d'examiner l'impact de la réduction du temps de travail, peu importe sous quelle forme, sur les employés, les employeurs et le marché du travail. Les questions spécifiques à explorer incluent :

- Quel est l'impact de la réduction du temps de travail sur les performances et le bien-être des employés, notamment au niveau de l'équilibre vie privée et vie professionnelle ?
- Quelles sont les conséquences de cette diminution sur le marché du travail en général?
- Quelles sont les conséquences pour les employeurs en ce qui concerne la productivité et les coûts liés à cette réduction?

Afin de répondre à ces questions, nous utiliserons une approche en deux parties :

1) Des recherches documentaires. Nous parcourrons et analyserons des expériences et enquêtes ayant déjà été réalisées par le passé, sur une réduction du temps de travail, dans plusieurs pays d'Europe.

L'objectif de cette analyse est d'obtenir des réponses au niveau micro, c'est-à-dire d'une entreprise et de ses employés, mais également macro, sur un marché du travail national au sens plus large. C'est pour cette raison que les enquêtes sélectionnées portent principalement sur les réformes françaises, lors du passage aux 35 heures, car ces réformes ont eu lieu à une échelle nationale, le pays entier étant concerné ainsi que presque l'entièreté de ses employés. Ces expériences, ayant eu lieu à la fin des années 90 et dans le début des années 2000, sont les plus complètes et celles pour lesquelles il y a le plus de recul possible. L'autre principale source documentaire est une enquête réalisée en Belgique francophone en 2012, concernant une hypothétique réduction du temps de travail. Il est intéressant de comparer comment les gens perçoivent la réduction du temps de travail ainsi que ses impacts, et les effets que cette réduction a factuellement sur eux, l'entreprise et le marché du travail à plus grande échelle. Cette enquête ayant été réalisée ici, en Belgique, elle est d'autant plus pertinente à analyser.

Viendront compléter ces données d'autres documents et enquêtes ayant été réalisées, souvent à plus petite échelle, dans d'autres pays d'Europe. En effet, les enquêtes précédemment citées ne répondent pas forcément à toutes nos questions et c'est pour cela qu'il a fallu aller chercher d'autres expériences (notamment en ce qui concerne la santé des travailleurs) pour avoir des réponses et des analyses les plus complètes possible.

2) Des entretiens. Deux entretiens (Annexe 2 et 3) ont été réalisés avec un professeur de sociologie et un professeur expert sur les politiques de l'emploi en Belgique, à partir d'un questionnaire (Annexe 1) visant à obtenir des réponses aux questions que l'on s'est posé. J'ai choisi de réaliser deux entretiens car, premièrement, il est compliqué de trouver des professeurs ayant étudié précisément ce type de sujet et qui soient également disponibles pour un entretien dans les délais impartis, étant à distance et réalisant toutes les communications uniquement par mail. Deuxièmement, l'objectif de ces entretiens était de pouvoir appuyer ce qui avait été trouvé lors de la recherche documentaire, et donc d'approuver ou de réfuter, totalement ou partiellement, ce que disaient les enquêtes. Dans ce cas, j'ai préféré m'appuyer sur un nombre restreint d'entretiens, mais de qualité, afin d'obtenir l'avis, sur la situation actuelle, de deux experts en la matière, mais ayant tout de même des positions différentes.

En plus des enquêtes et des entretiens, des articles publiés par l'OIT²² et Eurofound viendront appuyer nos trouvailles.

Enfin, une comparaison de la situation dans les deux pays, c'est-à-dire la Belgique et la Slovénie, sera réalisée. Nous comparerons les données recueillies concernant la situation des travailleurs, le temps de travail, le marché du travail de manière plus globale, etc. Ensuite, nous discuterons des débats actuels concernant une possible réduction du temps de travail et des dispositions mises en place.

3.2 Analyse

Dans cette phase d'analyse, nous allons tenter de coupler la littérature et les résultats des recherches ayant déjà été réalisées avec les quelques entretiens grâce auxquels nous avons pu récolter des données primaires, afin de comparer ce qui en ressort avec ce qui a déjà été étudié précédemment. Nous parcourons également les données recueillies concernant la Belgique et la Slovénie, pour ensuite discuter des possibles modifications actuelles du temps de travail aujourd'hui dans ces deux pays.

Tout d'abord, nous allons commencer par une analyse globale de l'impact de la réduction du temps de travail.

3.2.1 Analyse des impacts d'une réduction du temps de travail, de manière globale

3.2.1.1 Impacts pour les employés

3.2.1.1.1 Temps libre

Au deuxième semestre 2012, une enquête en Belgique francophone a été réalisée par la Fondation Travail-Université, à la demande de la CSC²³. Au total, 1451 questionnaires ont été récoltés, mélangeant salariés et demandeurs d'emploi. Les résultats de cette enquête montrent que les employés manifestent un fort désir d'avoir davantage de temps libre et privilégient des options telles qu'une semaine de quatre jours ou des journées de travail plus courtes au lieu

²² Organisation Internationale du Travail

²³ Confédération des Syndicats Chrétiens

d'ajustements annuels à leur emploi du temps. Cette préférence pour une meilleure répartition du temps libre illustre le souhait de concilier plus harmonieusement travail et vie personnelle.

La distinction faite entre les différentes options de réduction du temps de travail met en évidence l'importance de cette aspiration. Par exemple, la plupart des employés optent pour une semaine de travail de quatre jours ou des horaires réduits afin de pouvoir profiter régulièrement de périodes plus longues de repos pendant la semaine. L'annualisation du temps de travail, en revanche, n'est pas aussi populaire car elle ne satisfait pas directement le besoin des employés en termes de temps libre quotidien ou hebdomadaire.

L'influence du sexe et de l'âge des employés est également à prendre en compte lorsque l'on parle de cette volonté d'avoir du temps libre. Les femmes ont tendance à privilégier des journées plus courtes et le travail à temps partiel. Les jeunes employés, spécialement ceux qui ont moins de 35 ans, préfèrent également des semaines avec une durée réduite tandis que les plus de 50 ans préféreraient limiter les heures supplémentaires. Cela met en évidence une tendance générationnelle et de genre dans les choix pour réduire le temps de travail (Valenduc G. & Vendramin P., 2016). C'est également ce qu'a remarqué Thierry, professeur à la faculté ESPO de l'UCLouvain, lorsqu'il collabore avec des jeunes travailleurs. Selon lui, « une partie de la génération actuelle n'est pas dans le schéma du travailler plus pour gagner plus », certains jeunes privilégiant un bon équilibre entre des moments d'engagement, des moments privés et des moments professionnels (Annexe 3).

L'enquête, réalisée par la DARES entre novembre 2000 et janvier 2001 et reprenant les opinions de 1618 salariés, à la suite de la réduction du temps de travail en France, montre également qu'une réduction hebdomadaire procure plus de temps libre aux salariés. En effet, d'après celle-ci, la réduction du temps de travail (RTT) a plutôt amélioré la vie quotidienne pour 59 % des salariés interrogés. Les salariés peuvent mieux gérer leur emploi du temps et réduire leur stress grâce à l'augmentation du temps libre qui accompagne cette amélioration.

Ici, non seulement le sexe des employés est mis en avant, mais également leur place et niveau dans l'entreprise. Ainsi, les cadres ainsi que les professions intermédiaires, hommes et femmes, ont constaté une nette amélioration de leur qualité de vie en raison d'une augmentation du temps libre : Plus de temps libre a été signalé par 34 % des hommes cadres, 40 % des femmes cadres et 38 % des professions intermédiaires. Cependant, les femmes non qualifiées se situent en deçà de cette moyenne, avec seulement 21 % d'entre elles signalant une augmentation du temps, ce qui traduit une grande différence.

La parentalité est également étudiée dans cette enquête. Les femmes qui ont des enfants âgés de moins de douze ans ont été particulièrement avantagées par la réduction du temps de travail, en signalant une amélioration significative dans leur vie quotidienne. Ainsi, 73 % des femmes avec des enfants non scolarisés ont affirmé que leur vie quotidienne avait connu une amélioration. Les femmes ayant des enfants de moins de douze ans présentent une proportion légèrement inférieure (71 %), mais toujours bien supérieure à la moyenne générale de 59 %.

Par conséquent, les employés ont bénéficié d'une meilleure conciliation entre leur vie personnelle et professionnelle grâce à la réduction du temps de travail, notamment pour les parents et les femmes cadres (Méda D. & Orain R., 2020).

Cette meilleure conciliation permettrait, selon Marc, sociologue à la faculté ESPO de l'UCLouvain, de réaliser « plein de choses qui sont tout aussi bénéfiques à la société », car « quand les personnes réduisent leur temps de travail, elles font un autre type de travail à côté », comme s'occuper d'un club de football, s'instruire, s'occuper des petits-enfants, etc. (Annexe 2)

Seulement, selon Thierry, cette réduction du temps de travail se doit d'être collective, et non individuelle, ce qui défavoriserait largement les femmes, qui utiliseraient cette réduction pour « s'occuper des autres, des jeunes enfants » mais également « des tâches quotidiennes », ces dernières étant encore très mal réparties entre les hommes et les femmes, les faisant travailler parfois jusqu'à « 45/50 heures par semaine » (Annexe 3). En effet, selon Eurofound (2021), « en moyenne, dans l'UE27, en 2021, les hommes ont consacré près de 6 heures de plus par semaine que les femmes au travail rémunéré, tandis que les femmes ont passé 13 heures de plus que les hommes au travail non rémunéré. Autres chiffres :

En 2021, les hommes ayant des enfants ont consacré 1,3 heure de plus par semaine au travail rémunéré et 14,2 heures de plus au travail non rémunéré comparativement aux hommes sans enfants. Les femmes ayant des enfants ont travaillé 1,5 heure de moins dans le travail rémunéré que les femmes sans enfants, mais 29,3 heures de plus dans le travail non rémunéré (Eurofound, 2021).

On y voit bien là non seulement une grande différence entre les ménages avec et sans enfants, mais également une grande différence au sein même du ménage, entre les hommes et les femmes.

Le tableau ci-dessous, réalisé à la suite d'une enquête réalisée en France par l'Institut Louis Harris en 1999 auprès de 526 salariés ayant connu une réduction du temps de travail, illustre parfaitement nos propos. On y voit l'utilisation du temps libéré par la réduction du temps de travail, selon le sexe.

L'utilisation du temps libéré, selon le sexe

en %

	Hommes	Femmes	Ensemble
Quelle utilisation faites-vous du temps libéré par la réduction du temps de travail? Vous en profitez pour...			
Bricoler, jardiner	63	35	51
Vous reposer	43	50	46
Vous occuper de vos enfants	41	41	41
Passer du temps avec votre entourage	39	40	40
Faire vos courses	31	48	38
Effectuer des tâches domestiques	21	50	34
Vous occuper de vous	25	41	32
Vous divertir	27	28	28
Effectuer vos démarches administratives	22	31	26
Pratiquer une activité sportive	28	15	23
Vous occuper de votre santé	11	22	16
Vous investir dans une association	11	5	8
Réaliser des voyages	6	8	7
Pratiquer une activité culturelle, artistique	7	5	6
Avoir une activité rémunérée	3	2	2
Suivre une formation, des cours	1	2	1
Vous n'avez pas plus de temps libre	5	2	4
Autres	1	1	1
Ne se prononce pas	1	0	1

*NB : Le total des pourcentages est supérieur à 100, les personnes ayant pu citer plusieurs réponses.
Source : MES-DARES, enquête Louis Harris auprès des salariés, juillet 1999*

3.2.1.1.2 Augmentation de la productivité

En 2022, une étude a été menée par un étudiant de l'Université de Maribor, Emmett Clarkson, dans l'entreprise « Plastika Skaza Doo », en Slovénie. Cette étude, menée auprès de 45 travailleurs, a étudié en profondeur l'impact sur la productivité d'une réduction d'une journée de travail à six heures au lieu de huit, que ce soit dans les entreprises manufacturières ou de services. Pour les entreprises manufacturières, deux exemples marquants ont été relevés, dans l'entreprise citée ci-dessus et dans l'entreprise « Donar doo », ayant instauré des journées plus courtes également. Il a été constaté que ces journées de six heures augmentent la productivité des employés qui, finalement, effectuent la même quantité de travail qu'en huit heures. Les raisons sont qu'ils utilisent et organisent mieux leur temps grâce à la suppression de certaines distractions, des réunions raccourcies et optimisées, une meilleure priorisation des tâches et une plus grande efficacité. Dans deux autres entreprises, qui sont Filmundus (Peters,

2015, cité dans Clarkson E., 2022) et Inscripta (Taimi, 2019, cité dans Clarkson E., 2022), la productivité s'est même vu augmenter, ce passage à six heures étant facilité par des technologies de l'information.

Concernant les entreprises de services, de nombreuses expériences ont déjà été effectuées. Deux exemples frappants sont respectivement l'entreprise Toyota en Suède et également Microsoft au Japon. Pour la première société, qui a réduit sa journée de travail à six heures par jour, elle a connu une augmentation de sa productivité de 14% et de ses revenus de 25%. Il y avait également moins de files d'attente et moins d'erreurs de la part des employés (Strong et Harper, 2019, pp64-65, cité dans Clarkson E., 2022). Pour la deuxième, ayant instauré la semaine de quatre jours pour 2300 employés, on constate une augmentation de la productivité de 40% ! (Werber, 2019, pp1-2, cité dans Clarkson E., 2022)

Le même constat ressort de l'enquête de l'Institut Louis Harris en France. Une meilleure productivité et une meilleure efficacité sont parmi les facteurs qui influencent l'amélioration des conditions de travail, selon les travailleurs. Plusieurs raisons pourraient expliquer cette augmentation de la productivité et de l'efficacité : parmi les salariés, 34% d'entre eux affirment que cette réduction leur a permis d'élargir leur domaine de compétences et 34% d'entre eux également se considèrent plus autonomes qu'auparavant (Doisneau L., 2000).

Pour Thierry, professeur à l'UCLouvain, la productivité augmente également car les personnes sont plus reposées, et qu'il y a moins de lassitude (Annexe 3). C'est encore un constat qui ressort de l'étude dont on a parlé précédemment : 47% d'entre eux citent comme raison de leur amélioration de leurs conditions de travail le fait d'être plus reposés et donc d'être moins fatigués (Doisneau L., 2000).

Un autre facteur qui pourrait également influencer la productivité mais collective cette fois-ci, selon Marc, également professeur à l'UCLouvain, c'est la diminution du nombre de maladies ou de malades de longue durée : « Il peut y avoir une productivité qui augmente à l'échelle de l'entreprise parce que, par exemple, tout simplement, il y a moins de maladies ou moins de maladies longues durées et moins d'absence. Tout d'un coup, ça dope la productivité de l'entreprise au sens général » (Annexe 3). On en vient à notre troisième impact de la réduction du temps de travail.

3.1.1.1.3 La santé

La protection de la santé des travailleurs a été une des premières raisons de l'apparition des réglementations et des Conventions sur le temps de travail (En 1919 dans les industries et en 1930 dans les commerces et bureaux). En effet, on ne peut nier les effets néfastes des longues heures sur la santé et la sécurité sur ces lieux de travail. Et les coûts liés aux accidents professionnels sont énormes : « l'Union européenne a estimé que le coût total des accidents professionnels, quelle que soit leur origine, s'élève à 55 milliards d'Euros par an pour l'UE-15 » (Commission européenne, 2004, cité dans Organisation internationale du Travail, 2007, pp4). De plus, d'après une étude par le « Centre de recherche sur les politiques de santé de l'Université du Massachusetts » menée sur dix mille travailleurs américains, on a mis en évidence que les emplois qui exigent des heures supplémentaires régulières entraînent un danger accru de 61% par rapport aux emplois sans besoin d'heures supplémentaires. Autres chiffres :

L'étude a aussi identifié une corrélation entre la durée excessive du temps de travail et

le risque d'accidents : travailler douze heures ou plus par jour augmente

le risque de 37%, travailler soixante heures ou plus par semaine l'augmente de 23%

(Organisation internationale du Travail, 2007, pp4).

Dembe et al. (2005) conclut donc que « le taux d'accidents augmente parallèlement à l'augmentation des heures travaillées par jour ou par semaine sur une base régulière ». (Organisation internationale du Travail, 2007, pp4)

En Belgique, une enquête a également été réalisée en 2010 concernant ces longues heures de travail et les constats vont dans le même sens. Les personnes prestant plus de 40 heures par semaine sont plus susceptibles d'avoir des problèmes de santé et de bien-être, tant mentaux que physiques.

Les problèmes de santé associés par les salariés à de longues heures de travail (plus de 40 heures par semaine) selon le sexe (en %, Belgique, 2010).

	Hommes		Femmes	
	En moyenne	Personnes prestant plus de 40 heures/semaine	En moyenne	Personnes prestant plus de 40 heures/semaine
Estimer que le travail constitue un risque pour sa santé ou sa sécurité	25	33	20	35
Estimer que son travail affecte sa santé de manière principalement négative	24	29	19	21
Avoir souffert d'insomnies ou de troubles du sommeil au cours des 12 derniers mois	19	27	23	27
Avoir souffert d'une fatigue généralisée au cours des 12 derniers mois	32	36	38	46
Avoir souffert de dépression ou d'anxiété au cours des 12 derniers mois	7	8	10	15
Avoir souffert de douleurs musculaires dans les épaules, le cou ou les membres supérieurs au cours des 12 derniers mois	37	40	47	56
Avoir souffert de maux de dos au cours des 12 derniers mois	45	47	45	49

Source : Enquête EWCS 2010.

L'institut "National Library of Medicine" a publié un article, écrit par BMJ Open²⁴ en 2022, analysant comment une réduction du temps de travail influence la santé des travailleurs. Sept articles ont été retenus, la taille des échantillons allant de 63 à 580 travailleurs, principalement dans les pays scandinaves. Deux études ont expérimenté une réduction à six heures par jour (études réalisées par Lorentzon et par Wergeland et al.), deux autres ont expérimenté une réduction de 25% du temps de travail (études réalisées par Barck-Holst et al., et par Schiller et al.), deux autres une réduction hebdomadaire à 37,5 heures au lieu de 40 heures pour un groupe de travailleurs et deux heures et demie d'activité physique par semaine au lieu du temps de travail pour un autre groupe de travailleurs (études réalisées par Thiele Schwarz et al.), et une dernière étude a introduit une semaine de travail de 30 heures au lieu de 39 (étude réalisée par Akerstedt et al.). Les groupes subissant une modification du temps de travail ont été comparés avec des groupes de travailleurs dont le temps de travail est resté inchangé. Il est également important de préciser qu'à part pour deux études, il y a eu, dans les cinq autres études, des embauches supplémentaires de personnel pour compenser la charge de travail.

²⁴ BMJ Open est une revue médicale en accès libre et évaluée par des pairs qui publie des recherches médicales de toutes les disciplines et domaines thérapeutiques. Elle est publiée par BMJ et prend en considération tous les types d'études de recherche, des protocoles aux phases d'essai, jusqu'aux méta-analyses.

Voici les différents résultats qui en ressortent :

Symptômes généraux et physiques

Quatre études ont étudié les différents symptômes physiques et généraux afin d'évaluer l'effet de la diminution du temps de travail. Dans le groupe expérimental, une amélioration significative des symptômes cardiaques et respiratoires a été constatée par Åkerstedt et ses collègues. On n'a cependant pas observé de variation notable en ce qui concerne l'état de santé auto-évalué. Von Thiele Schwarz et al. ont également obtenu des résultats similaires, ce qui suggère que l'absence de résultats significatifs pourrait être due au fait que les sujets de l'étude étaient déjà en bonne santé. Lorentzon a lui découvert que le pourcentage de congés maladie était de 6,1% dans le groupe expérimental et de 12,3% dans le groupe témoin. Il a également remarqué une amélioration dans la santé perçue (72 % contre 60 %). le sentiment d'avoir beaucoup d'énergie restante en arrivant à la maison (51 % contre 7 %, les deux partant de 20 %). De plus, dans le groupe expérimental, la satisfaction concernant l'activité physique a augmenté (+7 % contre -15 %).

Wergeland et ses collègues ont observé une diminution significative des douleurs au cou, aux épaules et au dos. Cette réduction pourrait être due à une réduction du temps passé assis.

Symptômes neuropsychologiques

La relation entre la réduction du temps de travail et les symptômes neuropsychologiques a été évaluée par quatre études. Dans le groupe expérimental, une réduction significative a été observée par Barck-Holst et al. au niveau moyen de stress ainsi qu'à l'indice de stress, surtout pendant les jours ouvrables. Schiller et al., ainsi que Lorentzon, ont constaté une amélioration au niveau du stress ainsi que de la fatigue mentale : niveau satisfaisant de stress (+20 %, -5 %), sentiment de calme (64 % contre 45 %), niveau satisfaisant de fatigue perçue (+20 % contre -22 %). Un autre constat positif est le niveau de vigilance perçue comme bon (65 % contre 50 %). Tous ces chiffres sont probablement dus à la diminution de la charge de travail et à l'accroissement du temps libre.

Sommeil

On a examiné la qualité du sommeil dans cinq études différentes. Le groupe expérimental a montré des améliorations significatives du sommeil selon les observations de Åkerstedt et Schiller et al. Les recherches de Lorentzon ont révélé que les infirmières qui

travaillent moins d'heures bénéficient de plus de temps pour dormir : 7 heures contre 5,8 heures. Même si diverses mesures ont été mises en place, la quasi-totalité des études ont constaté une nette amélioration du sommeil parmi les groupes bénéficiaires.

Qualité de vie au travail

La majorité des études se sont penchées sur les effets de cette réduction sur la qualité de vie au travail. Les chercheurs Åkerstedt et son équipe n'ont observé aucun impact sur les exigences du travail. Cependant, une diminution de la charge de travail a été constatée pour les deux groupes. Von Tiele Schwarz et Hasson ont constaté une réduction de la fréquence et de la durée des congés maladie, ainsi qu'une amélioration de l'évaluation subjective de la capacité à travailler.

Qualité de vie hors travail

Trois recherches ont examiné comment la réduction du temps de travail affecte la qualité de vie en dehors du travail. Le groupe expérimental a montré une augmentation significative du temps passé avec la famille et les amis, selon les conclusions de Åkerstedt et al. De plus, Lorentzon a remarqué que le groupe expérimental avait le sentiment d'avoir beaucoup d'énergie restante en arrivant à la maison (51 % contre 7 %, les deux partant de 20 %).

Activité physique

Les résultats des trois études sur l'évaluation de l'activité physique sont mitigés. Pour Von Thiele et al. ainsi que pour Lorentzon, cette dernière a été observée en hausse. Cependant, il est possible que ces changements soient le résultat d'une plus grande sensibilisation engendrée par l'expérience de Von Thiele et al., dans laquelle l'on remplaçait deux heures et demie de travail par de l'activité physique.

Marqueurs biologiques

La réduction du temps de travail seule n'est pas suffisante pour évaluer les effets sur le métabolisme. D'autres facteurs sont à prendre en compte, comme les habitudes alimentaires ou sportives rendues possibles grâce à la libération de temps libre.

Comme on l'a bien précisé plus haut, cinq de ces sept études ont été accompagnées d'embauches compensatoires pour équilibrer la quantité de travail.

3.1.1.1.4 L'intensification du travail

Selon Thierry, professeur à l'UCLouvain, cette embauche de personnel est obligatoire si on ne veut pas surcharger les travailleurs :

Finale­ment, pour les ouvriers, c'était moins le cas (l'amélioration du bien-être). Et eux mettaient en évidence le fait que la réduction du temps de travail avait surtout généré une intensification du travail, que les régimes, la productivité avait augmenté de manière telle que, finalement, ils ressentaient peu d'impact positif sur leur bien-être. Et donc je pense qu'un des éléments clés, c'est dans quelle mesure il y a des embauches compensatoires qui sont réalisées vis-à-vis de la réduction du temps de travail. Si c'est pour réaliser la même chose avec moins d'heures, ça peut être lourd dans certaines activités (Annexe 3).

C'est ce qui ressort de l'étude menée par la DARES : parmi les personnes ayant ressenti un sentiment de dégradation de leurs conditions de vie, dont le pourcentage est 13% des travailleurs enquêtés, le motif principal de cette dégradation est l'intensification du travail (invoquée à 34%), l'aggravation de la fatigue et le stress viennent ensuite (20%), et l'aggravation de la flexibilité (10%). Les personnes étant le plus touchées par cette intensification du travail sont les femmes et hommes cadres, mais également les hommes de profession intermédiaire (Méda D. & Orain R., 2002).

D'ailleurs, cela joue beaucoup sur la vision, positive ou négative, que les travailleurs se font de la réduction du temps de travail. En effet, parmi les personnes ayant vécu une intensification du travail due à une réduction des horaires, 68% d'entre eux pensent que cette dernière a dégradé leurs conditions de travail, ce qui paraît logique. Cependant, « lorsque la RTT²⁵ a permis d'augmenter les effectifs dans l'unité de travail, les opinions positives sur l'amélioration des conditions de travail montent à 33 % » au lieu de 26% normalement (Valenduc G. & Vendramin P., 2016, pp 54).

²⁵ Réduction du Temps de Travail

3.1.1.1.5 L'individualisation du travail

Selon De Coninck F. et al (2006), après avoir étudié le passage aux 35 heures dans les administrations en France, un autre impact négatif de la réduction du temps de travail est l'individualisation du travail et ses différentes conséquences sur l'organisation. En effet, le fait de personnaliser les horaires a provoqué un morcellement des équipes, ce qui complique davantage le partage des méthodes de travail et la transmission de certaines consignes. La continuité du travail et la transmission des connaissances sont compromises en raison de la réduction des chevauchements entre équipes. Cette individualisation implique aussi que de moins en moins de travailleurs sont présents sur le lieu de travail au même moment. Cela entraîne également des conséquences.

Les cadres hautement placés ont signalé qu'il était de plus en plus difficile de rassembler tous leurs collaborateurs simultanément. Comme déjà cité précédemment, cela rend la transmission des consignes plus compliquée et entrave la participation collective aux projets de réorganisation. Étant donné la diminution des plages disponibles pour organiser des réunions, il est désormais nécessaire de les concentrer en fin de matinée ou en début d'après-midi, lorsque tous les employés sont présents, généralement les mardis et jeudis. Malgré les avantages d'une approche plus ciblée et efficace lors des réunions, on constate une diminution de la collaboration collective, les rendant plus séquentielles et moins collaboratives.

Tout cela a entravé la sensation de travail d'équipe et collectif, ainsi que l'entraide et la collaboration, qui est devenue plus formelle et abstraite. Les interactions entre employés ont été formalisées grâce à l'augmentation de l'utilisation d'outils de gestion du temps, tels que les pointeuses et les logiciels de gestion des horaires. La nature du travail en équipe a été transformée, favorisant davantage la coordination formelle plutôt que la coopération spontanée et informelle.

3.1.1.1.6 Variabilité et imprévisibilité des horaires

Selon l'enquête réalisée en Belgique concernant une hypothétique réduction du temps de travail, 61,4% des salariés craignent que cette dernière augmente la flexibilité du travail (Valenduc G. & Vendramin P., 2016). Cependant, si cette variabilité des horaires est vue comme une crainte pour beaucoup de travailleurs, elle est, après les expériences et les enquêtes, positives pour beaucoup d'entre eux.

En effet, selon l'étude menée par la DARES, pour les salariés qui avaient un horaire régulier et qui est, après la RTT, devenu variables en jour (nombres de jours par semaine devenu irrégulier), cette dernière a été vécue positivement :

Ainsi, près de la moitié d'entre eux dit arriver à concilier plus facilement le travail et la vie de famille (contre un tiers en moyenne), 75 % disent avoir changé le moment où ils effectuent leurs activités domestiques (contre 44 % en moyenne), 61 % disent plus sortir en famille depuis la RTT (contre 37 % en moyenne) et 70 % disent passer plus de temps avec leurs enfants depuis la RTT (contre 47 % des salariés avec enfants) (Méda D. & Orain R., 2002, pp31).

Comme on l'a déjà mentionné précédemment, le motif principal de dégradation des conditions de travail n'est pas, comme le pensaient les salariés avant l'enquête, la variabilité des horaires, mais bien l'intensification du travail. La flexibilité des horaires n'est la cause que pour 10% des 206 personnes ayant vécu une dégradation de leurs conditions de vie (c'est-à-dire 26 personnes). Seulement, ces chiffres diffèrent en fonction de la situation du travailleur. Ainsi, ce pourcentage passe à 28% pour les femmes en horaires alternants ou avec des horaires plus variables après la RTT. Et, en général, ce sont les femmes non qualifiées qui n'ont pas d'enfant de moins de douze ans qui ont vu leurs horaires varier le plus.

Le tableau ci-dessous montre bien que la plupart des travailleurs ont vu leurs conditions de travail inchangées, mais ce sont bien les personnes avec des horaires plus variables qui ont vécu le plus une dégradation des conditions de travail²⁶.(Méda D. & Orain R., 2002)

²⁶ A noter que « conditions de travail » ne signifie pas la même chose que « conditions de vie ». Le taux des personnes ayant vécu une amélioration des conditions de vie est bien plus élevé que l'amélioration des conditions de travail. Cela peut être expliqué par le fait que certains travailleurs ont vu une intensification de leur charge de travail, par exemple, mais ont eu plus de temps libre à côté et donc une meilleure conciliation vie privée-vie professionnelle.

Bilan des conditions de travail après RTT

en %

Organisation des horaires	Amélioration des conditions de travail	Conditions de travail inchangées	Dégradation des conditions de travail
Ensemble	26	47	28
Réguliers, sans changement	25	49	27
Réguliers, nombre de jours plus variable	28	43	29
Alternants, sans changement	23	50	27
Variables, sans changement	31	42	27
Horaires plus variables	25,5	41	34

Source : enquête RTT/modes de vie, DARES.

Champ : salariés concernés par l'enquête (1618 salariés, à temps complet).

Cette forte variabilité des horaires, si elle s'accompagne d'une baisse de salaire pour compenser la réduction du temps de travail, pourrait amener à l'augmentation des « flexi-job »²⁷, particulièrement pour les catégories précédemment citées, c'est-à-dire les personnes peu ou non qualifiées, avec un salaire moins élevé. Seulement, selon Marc, professeur à l'UCLouvain, cette popularisation des flexi-job, elle ne va pas dans le sens d'une réduction de travail :

Il y a à la fois toute une proportion du salariat qui veut réduire son temps de travail, qui veut une meilleure articulation du professionnel, et puis on voit bien avec la création des statuts comme le flexi Job etc, il y a toute une autre partie qui demande à travailler plus, souvent pour cause de nécessité pour des salaires bas, etc. Bon donc on est quand même dans une période où la multiplication des petits contrats peut faire que certains cherchent plutôt à augmenter le temps de travail alors que d'autres vont chercher à le diminuer. (Annexe 2)

Même constat pour Thierry, également professeur à l'UCLouvain lorsqu'il évoque les flexi-job :

On voit une très forte augmentation d'une offre de flexi job. Donc finalement des gens qui cumulent bien souvent un temps presque complet avec du travail supplémentaire

²⁷ Un contrat de flexi-job est un contrat par lequel un travailleur s'engage à effectuer un emploi complémentaire pour un employeur à condition que ce travailleur soit déjà occupé chez un ou plusieurs autres employeurs à raison de 4/5ème d'un temps plein (SPF Emploi)

donc, plutôt que de réduire le temps de travail, on va plutôt vers une augmentation du temps de travail pour un grand nombre de personnes. (Annexe 3)

Le constat est clair, si l'on diminue le salaire proportionnellement au temps de travail, on se dirige vers une forte augmentation de flexi-job pour les personnes non ou peu qualifiées, qui n'auront pas assez pour subvenir à leurs besoins avec un salaire. On se dirigera donc, comme mentionné dans les entretiens, vers une augmentation du temps de travail pour une partie de la population, alors qu'une autre partie penchera vers une diminution de celui-ci.

3.1.1.1.7 Les salaires

L'enquête réalisée par l'Institut Louis Harris, déjà mentionnée précédemment, montre des chiffres assez différents en termes de rémunération. Ainsi, 43% des salariés ont vécu un gel des rémunérations, un tiers d'entre eux déclare que leur rémunération a baissé et 5% déclarent avoir connu une plus lente augmentation. Il n'y a donc que 19% des salariés qui n'ont connu aucune conséquence sur leur rémunération, mais ce chiffre s'élève à 24% pour les salariés relevant d'un accord offensif²⁸.

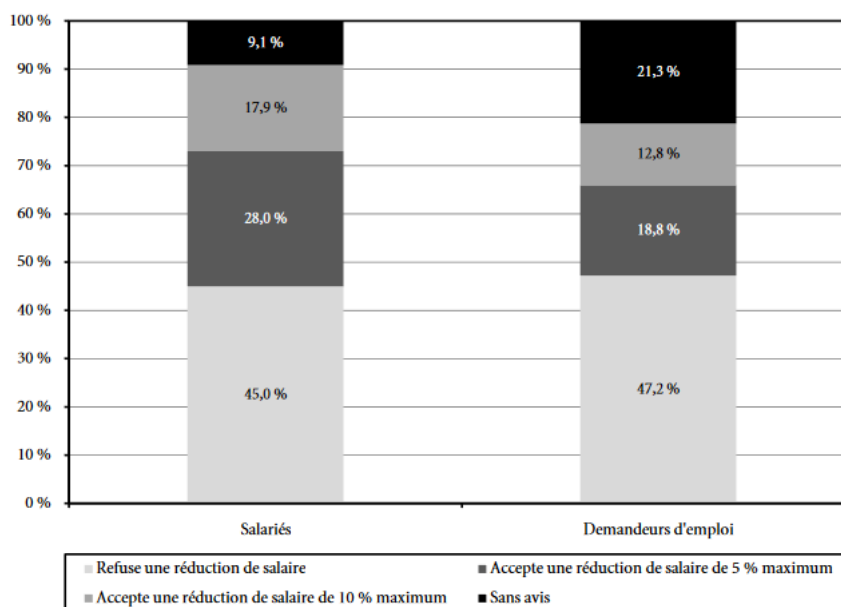
Cependant, malgré les répercussions salariales liées à la réduction du temps de travail, 78% des salariés souhaitent continuer dans le système actuel. Parmi les femmes et ceux qui estiment avoir plus de temps libre, cette proportion est encore plus importante chez ceux bénéficiant d'une réduction du temps de travail sous forme de journées ou de demi-journées. Seulement 16% d'entre eux affirment préférer revenir à l'ancien système, ce chiffre étant plus élevé chez les ouvriers, chez les hommes et chez les salariés avec de plus bas salaires (Doisneau L., 2000).

²⁸ Lors de la réforme du temps de travail en France, la loi Robien (1996) prévoyait un système d'aide aux entreprises réalisant une RTT dans le but de favoriser l'emploi. Il y a deux volets à ce dispositif : le volet offensif qui doit permettre de créer de l'emploi et le volet défensif qui est censé éviter les licenciements économiques. Pour les deux volets, « l'entreprise qui réduit d'au moins 10% la durée de travail de tout ou d'une partie de ses salariés bénéficie d'un allègement des cotisations sociales patronales » (Doisneau L., 2000, pp61).

Dans le volet offensif, une réduction du temps de travail de 10% (ou 15% et plus) voit l'entreprise avoir droit à un allègement des cotisations sociales à hauteur de 10% (ou 15%), cet allègement étant subordonnée à l'augmentation des effectifs.

Dans le volet défensif, si l'entreprise, grâce à une réduction du temps de travail, s'engage à maintenir ses effectifs malgré une procédure collective de licenciements économiques, elle bénéficie également de ces allègements (Doisneau L., 2000).

L'enquête hypothétique réalisée en Belgique relève des chiffres différents sur la volonté, ou non, de diminuer son salaire proportionnellement aux heures de travail. En effet, le graphique ci-dessous montre le degré d'acceptation d'une politique de réduction du temps de travail selon la perspective de réduction du salaire (Belgique francophone, 2012).



Source : Enquête FTU 2012.

Parmi les salariés interrogés, ils sont donc 45% à refuser une réduction de salaire. Parmi les demandeurs d'emploi, ce chiffre s'élève à 47,2%.

Cependant, ces chiffres varient en fonction de la situation économique des salariés. Parmi les répondants avec une situation aisée²⁹ (ayant répondu très facilement, facilement ou assez facilement), ils sont 34,2% à refuser la perspective d'une réduction de salaire alors que les salariés en situation difficile sont 54,8% à la refuser.³⁰

Le niveau de diplôme joue également sur cette perspective : les diplômés CEB et CESI sont 60,5% à la refuser tandis que les diplômés de l'enseignement supérieur sont 34%. Les jeunes sont également plus réticents à cette réduction de salaire, avec un pourcentage de 63% pour les salariés vivant chez leurs parents. Tout comme les salariés dans les entreprises de petite taille (moins de 50 personnes), qui sont 53% à la refuser. Enfin, le statut varie aussi : les ouvriers

²⁹ « Une question visant à mesurer la sécurité économique des individus demande : « Si vous pensez au revenu mensuel total de votre ménage, est-ce que votre ménage arrive à joindre les deux bouts ? » Une échelle de six positions possibles est proposée : très facilement, facilement, assez facilement, avec quelques difficultés, avec pas mal de difficultés, avec beaucoup de difficultés » (Valenduc G. & Vendramin P., 2016, pp72).

³⁰ Commission de l'Enseignement Supérieur Inclusif (Ares.be)

sont 52,9% à être opposés contre 45,4% chez les employés (Valenduc G. & Vendramin P., 2016).

3.2.1.2 Impact sur le marché du travail

Les résultats de l'enquête sur une hypothétique réduction du temps de travail en Belgique francophone montrent que les répondants voient cette réduction positivement. En effet, comme on peut le voir ci-dessous, les travailleurs sont plutôt positifs quant à l'impact sur le marché du travail d'une possible réduction du temps de travail permettant, selon eux, de mieux répartir les postes disponibles, de diminuer le taux de chômage mais aussi de donner une place aux jeunes (Valenduc G. & Vendramin P., 2016).

**Tableau 21. Vision des finalités de la réduction du temps de travail
(Belgique francophone, 2012)**

	Salariés		Demandeurs d'emploi	
	Scores *	% de sans avis	Scores *	% de sans avis
Objectifs de répartition de l'emploi				
Diminuer le chômage	3,7	7,8	3,5	19,3
Donner une place aux jeunes sur le marché du travail	3,8	4,5	3,9	17,1
Partager le travail	3,9	3,8	3,9	15,7

* 1 SIGNIFIE QUE LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL « N' AIDE PAS DU TOUT » ET 5 QU'ELLE « AIDE BEAUCOUP ». ON CONSIDÈRE QU'UNE RÉPONSE POSITIVE FERME S'EXPRIME AU-DELÀ DE 3.

Source du tableau : enquête FTU 2012

Cependant, il est important de préciser qu'il est difficile de mesurer l'impact d'une réduction du temps de travail sur le marché du travail, le taux d'emploi et le taux de chômage de manière précise, ces taux dépendant de nombreuses autres variables. Nous allons tenter ici d'analyser des expériences ayant eu lieu ainsi que les résultats obtenus à la suite d'un ARTT³¹. Certaines expériences et recherches reprennent des résultats provenant d'une vingtaine de pays européens et d'autres résultats proviennent d'expériences à plus petite échelle.

La première, par exemple, nous vient du Nord-Pas-de-Calais. En effet, dans les années 90, la région a un taux de chômage de 3 points plus élevé que la moyenne nationale, ce qui pousse le nouveau gouvernement, en 1993, à chercher de nouvelles méthodes pour diminuer le taux de chômage dans sa région. C'est ainsi qu'en 1999, après la mise en place également de la

³¹ Aménagement et Réduction du Temps de Travail

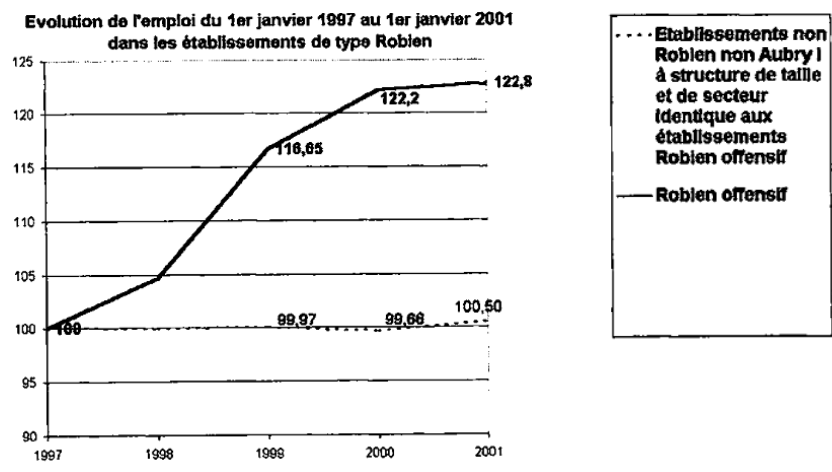
loi Robien et de la loi Aubry 1³², 2285 accords sont signés dans la région. Les entreprises signataires ont alors réduit leur temps de travail de 10,2% en moyenne.

Pour réaliser l'enquête, ils ont évalué l'effet de la réduction du temps de travail sur l'emploi en comparant l'évolution des effectifs entre les entreprises ayant signé des accords RTT et celles qui n'en ont pas signé. Les différences concernant la taille et le secteur d'activité ont été prises en. Cette méthode a également permis de distinguer l'impact spécifique des accords RTT des autres facteurs économiques.

Les résultats qui en ressortent sont plutôt positifs. Pour les accords Robien offensifs : entre le 1er janvier 1997 et le 1er janvier 2000, les établissements ayant signé ceux-ci ont enregistré une augmentation de plus de 22 % de leurs effectifs. Cependant, si l'on prend en considération le dynamisme initial de ces institutions, on constate qu'ils ont un impact emploi³³ mesuré d'environ 12,8 points avec une réduction du temps de travail atteignant 10,9 %. Sur le graphique ci-dessous, reprenant l'évolution de l'emploi dans les établissements de type Robien offensif, on se rend bien compte de la différence de croissance par rapport aux établissements non-signataires.

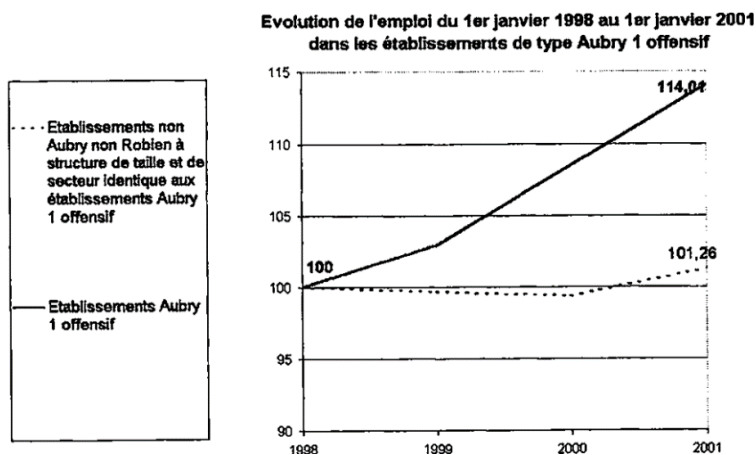
³² « La loi n° 1998-461 du 13 juin 1998, dite loi « Aubry I », fixe la durée légale du travail à 35 heures hebdomadaires au 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 1er janvier 2002 pour les autres. Elle institue un système d'aide aux entreprises qui procèdent à une réduction collective du temps de travail pour favoriser l'emploi avant le passage à la durée légale à 35 heures. Pour bénéficier de cette « aide incitative », un accord entre les partenaires sociaux doit être conclu au niveau de l'établissement, de l'entreprise ou, dans certains cas, de la branche. L'entreprise doit s'engager à augmenter ses effectifs de 6 % en cas de réduction du temps de travail de 10 % (ou de 9 % en cas de réduction de 15 %) ou à éviter dans les mêmes proportions des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement économique. Dans les deux cas, le nouveau niveau d'emploi doit être maintenu pendant au moins deux ans » (DARES, 2002).

³³ L'impact sur l'emploi est mesuré « par l'écart des taux de croissance des effectifs des établissements signataires et non signataires (à structure de taille et de secteur identique) après réduction du temps de travail, corrigé de l'écart des taux de croissance des effectifs avant réduction du temps de travail » (Deslart V., 2004).



SOURCE : FICHER CONSTRUIT PAR L'AUTEUR GRÂCE À UN RAPPROCHEMENT DE LA BASE EXHAUSTIVE ASSEDIC-UNEDIC DES EFFECTIFS ANNUELS POUR CHAQUE ÉTABLISSEMENT RÉGIONAL DE 1992 À 2001 ET DE LA BASE DES ACCORDS DE RTT SIGNÉS DANS LA RÉGION NORD - PAS-DE-CALAIS¹

Pour les accords Aubry offensif : de 1998 à 2001, ces établissements ont enregistré une augmentation de l'emploi de 14 points, affichant un taux de croissance presque 13 points supérieur à celui des non-signataires comparables. Une RTT de 10% a un impact emploi estimé à environ 10,6 points. Le constat est le même que sur le graphique précédent, avec une plus grande croissance pour les établissements signataires.



SOURCE : FICHER CONSTRUIT PAR L'AUTEUR GRÂCE À UN RAPPROCHEMENT DE LA BASE EXHAUSTIVE ASSEDIC-UNEDIC DES EFFECTIFS ANNUELS POUR CHAQUE ÉTABLISSEMENT RÉGIONAL DE 1992 À 2001 ET DE LA BASE DES ACCORDS DE RTT SIGNÉS DANS LA RÉGION NORD - PAS-DE-CALAIS.

Au total, la moyenne de l'impact emploi en combinant ces accords offensifs est de 10,8% (fourchette de 9,7 à 11,8%) pour une réduction du temps de travail, comme on l'a dit précédemment, de 10,2%

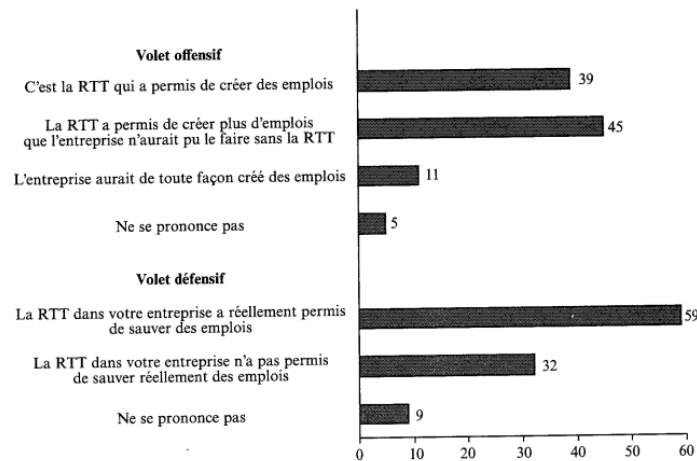
Concernant les accords défensifs, le bilan est un peu plus mitigé, ceux-ci ayant eu un impact beaucoup plus faible. Cependant, il est difficile de tenir un bilan définitif car les établissements signataires de ces accords n'étaient que onze. Il est donc difficile de tirer une conclusion concernant ces accords. Ce qui en ressort, c'est que les établissements signataires ont continué à voir leur emploi décliner. L'impact moyen estimé pour l'ensemble des accords défensifs est de 2,0 points (fourchette de -2 à 6,4%).

Une chose semble différer de ce qui a été observé au niveau national après l'instauration des lois, ce sont les modalités d'aménagement du temps de travail. En effet, dans la région Nord-Pas-de-Calais, près de 65% des établissements ont négocié une annualisation du temps de travail, contre seulement 50% sur l'ensemble du territoire français.

Malgré ces constats positifs et cette évolution favorable, il est incertain de dire que cela a eu un impact positif sur l'évolution de l'emploi régional. En effet, une bonne partie de ces nouveaux emplois dans ces entreprises est due à une augmentation de leur activité, dont on doit se demander d'où elle vient. Pour les entreprises industrielles, qui ont des marchés non-locaux, cette augmentation due à une meilleure adaptation est un gain pour la région Nord-Pas-de-Calais. Toutefois, certaines activités supplémentaires dans le secteur de la construction et des services auraient pu être récupérées au détriment de concurrents locaux. Il est donc difficile d'assurer que le marché global ait vu sa taille augmenter (Delsart V., 2004).

Cependant, c'est également ce qui ressort de l'enquête menée par l'Institut Louis Harris en France après l'instauration des 35 heures. Comme on peut le voir sur ce graphique, une majorité des travailleurs voient cette réduction comme positive pour les emplois dans leur entreprise. Encore une fois, les travailleurs ayant été dans le système du volet défensif sont plus sceptiques que ceux dans le système offensif, avec seulement 60% de ceux-ci pensant que la RTT a permis de sauver des emplois (Doisneau L., 2000).

Graphique 3
Les opinions des salariés sur l'emploi (en %)

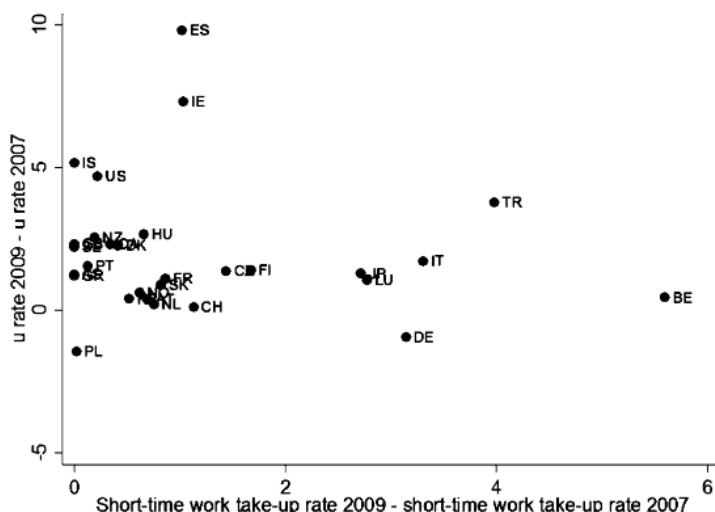


Source : MES-DARES, enquête Louis Harris auprès des salariés, juillet 1999

A une plus grande échelle et dans un contexte de récession en 2008 et 2009, Arpaia et al. (2010) ont également étudié l'impact d'un programme d'adaptation du temps de travail dans 27 pays européens dans le secteur de la manufacture. Durant cette récession, les gouvernements ont rendu plus accessibles les mises en place à la réduction du temps de travail, dans le but de limiter la destruction d'emplois lors d'une hausse du taux de chômage. Seulement, il y a encore des limites à l'enquête. En effet, celle-ci est influencée par d'autres plusieurs biais et des problèmes d'endogénéité.

Nous allons tout de même présenter les résultats de l'enquête, basés sur des chiffres de l'OCDE (2010). On peut constater une relation négative entre « la relation entre les variations des taux de chômage et les variations des taux de recours au travail à temps partiel » entre 2007 et 2009. C'est surtout le cas pour la Belgique et l'Allemagne, qui ont vécu des plus grandes augmentations du taux de recours au travail à temps partiel. Ces pays ont vécu des augmentations plus faibles du chômage.

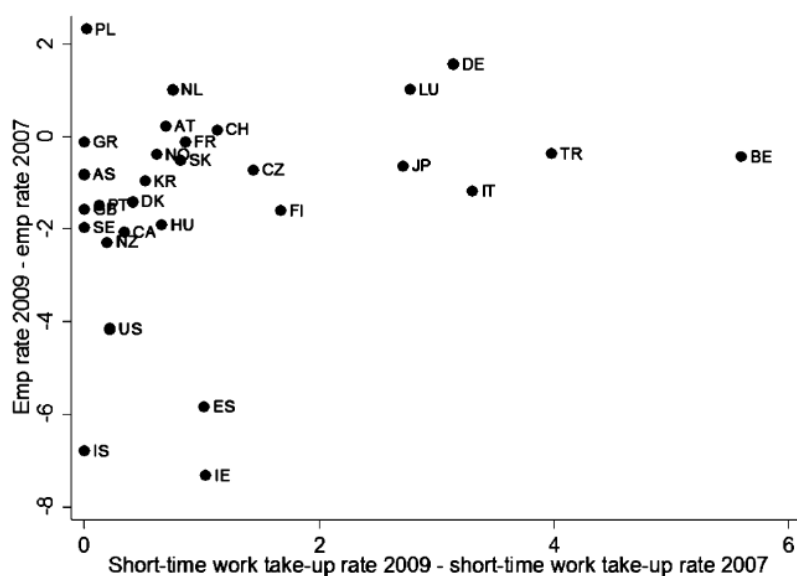
Sur ce graphique est présentée la relation entre les changements des taux de chômage et les changements dans les taux de recours au temps partiel entre 2007 et 2009, dans les différents pays d'Europe.



SOURCE : BASE DE DONNÉES DE L'OCDE (2010)

Même constat pour la relation « la relation entre les variations du taux d'emploi et les variations des taux de recours au travail à temps partiel » qui est, cette fois-ci, positive. Plus il y a eu des recours au temps partiel, moins le taux d'emploi a fluctué négativement.

Le graphique ci-dessous présente la relation entre les changements des taux d'emploi et les changements dans les taux de recours au temps partiel entre 2007 et 2009, dans les différents pays d'Europe.



SOURCE : BASE DE DONNÉES DE L'OCDE (2010)

Toutes ces enquêtes montrent des résultats positifs de la diminution du temps de travail sur le marché du travail en général. Cependant, Thierry, professeur à l'UCLouvain, est moins confiant, qui y croyait encore il y a dix ans mais qui doute de plus en plus depuis la crise du Covid : « on se rend compte qu'il y a déjà beaucoup de métiers en tension sur lesquels les employeurs sont plutôt en train de pleurer pour trouver des candidates et des candidats » (Annexe 3). Selon lui, les principales mesures pour faire baisser le chômage, aujourd'hui, c'est d'agir sur le profil des personnes candidates à l'emploi, dans le but de créer plus de rencontres entre les profils recherchés par les employeurs et les profils des demandeurs d'emploi.

Cependant, Marc, également professeur à l'UCLouvain, voit cette réduction d'un autre œil pour certains types de métiers, comme les emplois routiniers par exemple :

Je pense à un McDo où les gens travaillent que 4 jours par semaine, pour autant que les personnes soient à temps plein, donc nécessairement ça crée de l'emploi, hein. Donc ça, c'est l'argument de ceux qui sont en faveur, c'est de dire, d'un côté, on a des travailleurs qui souffrent de trop travailler, le taux de maladie, le taux de burn out, et cetera est très élevé. De l'autre côté, on a toute une masse de travailleurs qui souffrent de ne pas travailler (Annexe 2).

Les avis sont donc partagés, particulièrement aujourd'hui, où certains secteurs sont en pénurie de travailleurs, en Belgique notamment, mais où le taux de chômage reste plus élevé que la moyenne européenne et que les objectifs annoncés par le gouvernement. La réduction du temps de travail n'est pas une solution unique mais peut en être une pour diminuer partiellement ce taux de chômage en redistribuant l'emploi dans certains secteurs et pour certaines catégories de personnes.

C'est également ce qui ressort d'un article de Piasna A. et De Spiegelaere (2021), qui a observé que, grâce à la réforme des 35 heures en France, il y a eu une réduction du nombre de contrats à temps partiels chez les femmes. En effet, en diminuant les heures de travail, les tâches domestiques pourraient être redistribuées dans le ménage et les femmes auraient donc la possibilité de travailler plus au lieu de s'occuper des soins des enfants et des tâches ménagères.

3.2.1.3 Impact pour les employeurs

L'impact d'une telle réduction pour les employeurs n'est en général pas aussi défini et étudié que pour les travailleurs. Cependant, on peut faire des observations par rapport à ce qu'on a découvert précédemment et à tous les autres impacts étudiés.

3.2.1.3.1 Productivité

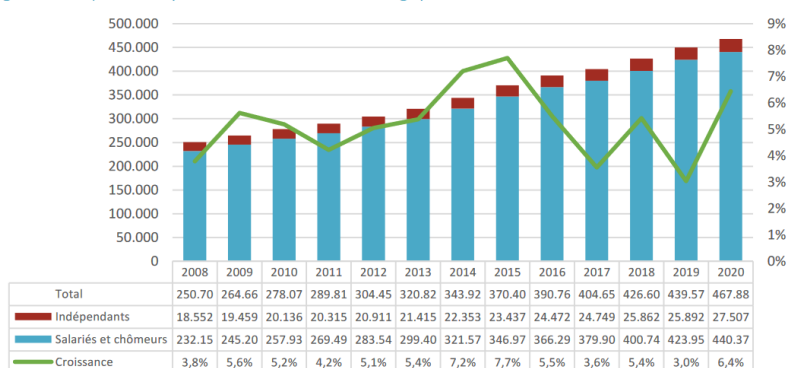
La première crainte pour les employeurs et les entreprises est, on s'en doute, une perte de productivité et donc de compétitivité. Cependant, presque toutes les enquêtes examinées montrent qu'il n'y a pas de baisse de productivité dans la plupart des entreprises. En effet, ce maintien de la productivité individuelle mais également collective peut s'expliquer par plusieurs facteurs : baisse de l'absentéisme, baisse de la fatigue, augmentation du bien-être, etc. Forcément, en plus de maintenir voire d'augmenter la productivité, tous les coûts liés aux problèmes précédemment cités peuvent être réinvestis dans l'objectif d'embauches compensatoires. C'est en effet ce que pense Thierry, professeur à l'UCLouvain :

le coût est gérable pour la structure, parce que ce qu'ils doivent consacrer en termes de budget pour la réduction du temps de travail est équivalent à ce qui était avant des budgets qui étaient de l'ordre de dépenses liées aux absences du personnel etc. (Annexe 3)

Et les chiffres sont en effet impressionnants. Selon une idée d'IDEA Consult, une étude menée par Federgon³⁴ et écrite par De Coen A. et al (2022), 472 827 personnes étaient en incapacité de moins d'un an en Belgique en 2019, avec une hausse de 18% depuis 2008. Concernant les personnes en invalidité (en incapacité de plus d'un an), ce chiffre s'élève à 467 884 en 2020. Le graphique ci-dessous montre très bien l'évolution au cours des dernières années.

³⁴ Fédération des prestataires de services RH

Figure 3. Évolution du nombre de salariés, d'indépendants et de chômeurs en incapacité de travail de longue durée (invalidité) entre 2008 et 2019 en Belgique

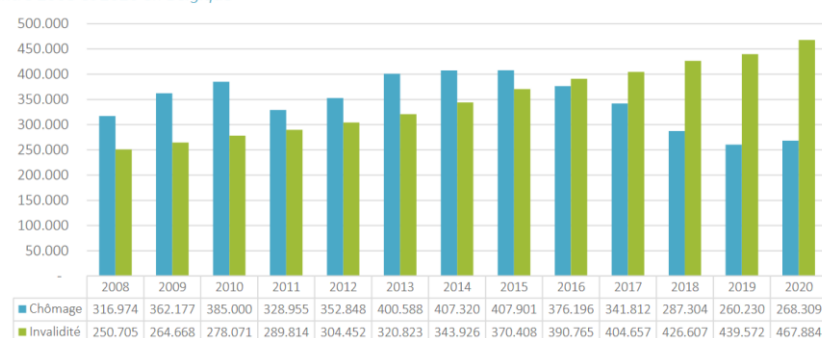


Source : IDEA Consult sur la base des données de l'INAMI

Si l'on regarde le rapport entre le nombre de personnes en incapacité de longue durée par rapport à la population en âge de travailler, ce pourcentage est passé de 3,7% en 2008 à 6,7% en 2020, ce qui signifie qu'il a presque doublé. Les raisons de cette augmentation sont principalement mentales : de 2016 à 2020, le nombre de personnes en dépression a augmenté de 42,02 %, et en burn-out, de 33,09 %.

Et le constat est encore plus flagrant lorsqu'on le compare avec le nombre de chômeurs. A partir de 2016, le nombre de personnes en invalidité a dépassé le nombre de chômeurs, celui-ci étant en diminution depuis 2014.

Figure 5. Évolution du nombre de personnes en incapacité de longue durée (invalidité) et de chômeurs entre 2008 et 2020 en Belgique



Source : IDEA Consult sur la base des données de l'INAMI et du Steunpunt WSE

L'une de ces raisons est le vieillissement de la population, accompagné d'une réduction de la population jeune ces dernières années, la fréquence des malades et des accidents augmentant avec l'âge. C'est également un point souligné par Thierry lorsqu'il parle de la pénibilité du travail pour les personnes âgées :

La pénibilité fait en sorte que la période de présence effective en fin de carrière est faible et le fait d'avoir une réduction du temps de travail dans ces périodes-là permet finalement d'éviter que les gens ne soient absents pour raison de maladie et finalement puissent être plus présents dans l'entreprise (Annexe 3)

Tout cela a en effet un coût pour les entreprises, mais également pour l'Etat. En 2019, le coût non médical de l'incapacité de longue durée était de 21,2 milliards d'euros à l'Etat, argent qui pourrait être utilisé à d'autres fins. Par exemple, un financement pour les entreprises en vue d'embauches compensatoires pour une meilleure répartition de l'emploi et une diminution du temps de travail, ce qui, par la même occasion, diminuerait probablement le nombre de personnes en incapacité dues à une charge de travail trop importante.

3.2.1.3.2 Flexibilité et adaptabilité

Les employeurs pourraient mieux s'adapter aux demandes spécifiques de certains de leurs clients mais aussi aux fluctuations des demandes. Cette flexibilité a d'ailleurs, depuis des années maintenant, été un compromis voulu par les entreprises lorsqu'il fallait négocier une réduction du temps de travail : « dans les négociations collectives en Allemagne, aux Pays-Bas, et dans les pays scandinaves et méditerranéens, cela a été le principal compromis requis et obtenu par les employeurs (Treu, 1989 ; Hinrichs et al., 1991 ; Taddei, 1998 ; Bosch et Lehndorff, 2001, cité dans Tijdens G., 2003, pp73). Dans certaines entreprises allemandes, les fabricants étaient intéressés, notamment, par la réintroduction du travail le samedi et dimanche (Bosch, 1986,1990, cité dans Tijdens G., 2003). Dans le secteur des services néerlandais, les demandes spécifiques des clients en dehors de l'horaire de travail basique ont aussi été un argument avancé (Tijdens G., 2003).

Cette flexibilité pourrait également permettre, dans certains secteurs compétitifs, d'attirer des jeunes talents, à la recherche de ce type d'organisation du travail, voulant mieux concilier vie privée et vie professionnelle. C'est en tout cas ce que pense Thierry lorsqu'il évoque la situation d'une entreprise ayant organisé une réduction du temps de travail avec concertation de son personnel, qui voyait son employeur satisfait, qui se rendait compte que c'était un facteur de motivation et qui arrivait à attirer d'autres travailleurs (Annexe 3).

Cependant, cette flexibilité peut aussi être vue d'un mauvais œil pour les employeurs, qui se verraient dans l'obligation de réorganiser les équipes en fonction des horaires réduits et

du plus grand nombre de travailleurs au sein de l'organisation. Cela pourrait donc être une contrainte organisationnelle pour l'employeur et certains employés devant gérer les emplois du temps d'autres travailleurs.

3.2.1.3.3 Impact écologique

Une entreprise, en supprimant une demi-journée ou une journée sur le lieu de travail pour ses travailleurs, pourrait diminuer son empreinte écologique de plusieurs façons.

Les résultats trouvés à la suite des essais de la semaine de quatre jours aux Etats-Unis et au Royaume-Uni vont dans ce sens. Les observations au Royaume-Uni montrent une baisse de 3,5 à 3,15 heures pour le temps de trajet passé en voiture du boulot à la maison. Aux Etats-Unis, on remarque une baisse encore plus forte, de 3,56 à 2,59 heures, remarque Juliet Schor, économiste et sociologue au Boston College (BBC, 2023).

Tyler Grange, un cabinet de conseil en environnement, a aussi fait remarquer, à la suite de l'essai britannique, que certains centres de stockage peuvent consommer la même quantité d'électricité que 50 000 foyers.

Evidemment, il est difficile de savoir comment le troisième jour de repos pourrait être utilisé par les travailleurs bénéficiant d'un jour de congé supplémentaire, mais il est sûr que cela pourrait être une piste pour réduire l'empreinte écologique.

3.2.2 Analyse du cas de la Belgique et de la Slovaquie

Dans cette partie, nous n'analyserons pas l'impact de la réduction du temps de travail dans les deux pays choisis, ne possédant pas suffisamment de données pour le faire, mais nous analyserons et comparerons les données recueillies concernant l'évolution du temps de travail, ainsi que la situation sur le marché du travail. Ensuite, nous parlerons des dernières avancées et débats concernant la réduction du temps de travail dans les deux pays, ces dernières années.

3.2.2.1 Evolution du temps de travail et du marché du travail

Slovaquie

Tout d'abord, on a pu remarquer que les travailleurs slovaques travaillent plus d'heures annuellement. Cela est notamment dû au fait que ceux-ci travaillent plus d'heures par semaine. Cependant, ces écarts ont commencé à se réduire à la fin des années 90, même si cette évolution est plus lente en Slovaquie qu'en Belgique.

Au niveau du travail à temps partiel, celui-ci a tendance à diminuer depuis le début des années 2010. Cependant, les travailleurs slovènes étant à temps partiel travaillent de plus en plus d'heures qu'avant.

Concernant les jours de congés et jours fériés, ceux-ci augmentent en Slovénie, ce qui semble pertinent avec l'évolution du temps de travail et des droits des travailleurs.

Le taux d'emploi, bien que déjà élevé, continue à augmenter, montrant une amélioration et une bonne situation du marché du travail.

Belgique

Naturellement, le nombre d'heures de travail par travailleur en Belgique est en diminution, particulièrement en raison d'une réduction hebdomadaire des heures de travail.

La proportion de travailleurs à temps partiel est assez élevée comparé à la moyenne de l'OCDE, ce qui pourrait indiquer une flexibilité importante du marché du travail. Au niveau des travailleurs à temps partiel involontaires, ceux-ci avaient tendance à diminuer depuis 2010. Cependant, ils ont nettement augmenté après le COVID, probablement dû à une restructuration et à la fermeture de plusieurs sociétés pendant et après cette période. Cette période de diminution avant la crise du COVID est tout de même positive, montrant que les emplois à temps plein se sont stabilisés, même si l'augmentation qui a suivi montre probablement une instabilité économique.

Les jours de congé, notamment le congé de naissance, ont tendance à augmenter en Belgique, ce qui indique une amélioration des droits pour les parents et le bien-être familial.

Le taux de chômage, lui, tend à diminuer, mais il reste toujours beaucoup plus élevé qu'en Slovénie.

3.2.2.2 Comparaison des différences et similarités et conséquences sur la réduction du temps de travail

Similarités

Au niveau des congés payés, les deux pays offrent quatre semaines par an. Les congés de maternité sont également similaires, offrant 105 jours. En termes de congés de parentalité (congés de paternité), la Belgique se dirige doucement vers une augmentation de ces derniers, bien qu'ils restent inférieurs à ceux octroyés en Slovénie.

Différences

La première différence marquante est en termes d'heures de travail prestées annuellement par travailleur. En effet, comme mentionné précédemment, les Slovènes travaillent plus d'heures par an que les Belges. Les travailleurs slovènes ne travaillent pas forcément moins de jours sur une année, possédant plus de jours fériés que les travailleurs belges, mais cela est surtout dû au fait que les travailleurs slovènes prestent plus d'heures par semaine que les travailleurs belges.

Les conséquences de ces différences en vue d'une potentielle réduction du temps de travail sont donc marquées également. En effet, le fait que les Slovènes prestent beaucoup d'heures sur la semaine, cela signifie qu'ils pourraient bénéficier d'une réduction hebdomadaire du temps de travail, sans impacter négativement la productivité globale et de l'entreprise. Les jours de congé disponibles pourraient compenser cette diminution hebdomadaire. En Belgique, il semblerait plus difficile de ne pas affecter la productivité globale en mettant en place une réduction collective du temps de travail, à moins d'améliorer la productivité par heure, grâce à une meilleure utilisation du temps via des formations, outils technologiques, etc.

La seconde différence concerne les travailleurs à temps partiel. En effet, ces derniers travaillent moins d'heures en Slovaquie qu'en Belgique, et ils sont également beaucoup moins nombreux sur le marché du travail. La différence la plus marquante se situe au niveau des travailleurs à temps partiel involontaires. En Belgique, en 2022, près d'un travailleur sur cinq à temps partiel ne l'est pas par choix.

Cette grande part de travailleurs à temps partiel peut indiquer que le marché du travail est assez flexible. Cependant, concernant ceux l'étant involontairement, il serait possible de leur offrir des emplois plus stables et à temps plein, en diminuant collectivement le temps de travail hebdomadaire et en partageant les heures de travail disponibles. En Slovaquie, la réduction du temps de travail permettrait aux travailleurs à temps plein de travailler un peu moins d'heures sur la semaine et aux travailleurs à temps partiel d'en travailler un peu plus, ces derniers prestent peu d'heures sur la semaine (moins de 18h en 2022 (OECD.Stat, 2024))

Enfin, la dernière grande différence concerne le taux de chômage et le taux d'emploi. En effet, le taux d'emploi en Belgique est de 66,7% contre 72,3% en Slovaquie. Le taux de chômage est lui de 5,3% en Belgique contre 3,8% en Slovaquie (Site de l'OCDE, 2024). Si ce dernier se situe nettement en dessous de la moyenne de l'OCDE en Slovaquie, il est cependant supérieur en Belgique. L'objectif serait donc de créer plus d'emplois en redistribuant les heures

de travail disponibles. En revanche, en Slovénie, cela signifie que le marché du travail est assez stable et il serait envisageable d'expérimenter des formes de réduction du temps de travail, permettant d'améliorer l'équilibre de vie des travailleurs. En effet, selon une enquête réalisée par la « Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail », et publiée par Eurofound (2007), près de 20% des femmes et 15% des hommes en Slovénie en 2007 avaient des difficultés à assumer les responsabilités familiales plusieurs fois par semaine en raison du temps passé au travail. En Belgique, ce chiffre se situait à un peu plus de 5% pour les deux sexes. Cette réduction collective du temps de travail permettrait donc de mieux concilier l'équilibre vie privée et vie professionnelle de nombreux travailleurs.

3.2.2.3 Les discussions et changements actuels

Bien que ces deux pays ne soient pas des acteurs principaux aujourd'hui en termes de réduction du temps de travail, des mises en place sont quand même présentes dans le but de faire valoir les droits et les besoins des travailleurs. En 2022, de nombreux développements ont eu lieu en termes de législation sur le temps de travail dans beaucoup de pays d'Europe. Ces changements ont été décidés grâce à deux nouvelles directives de l'Union européenne (Eurofound, 2023):

- Directive (EU) 2019/1158 : Cette directive porte sur l'équilibre entre vie professionnelle et privée pour les parents et aidants. Tous les travailleurs en possession d'un contrat de travail ont droit à un congé parental, de paternité ou pour aidants. Ils ont également le droit d'utiliser le travail flexible.
- La Directive (UE) 2019/1152 : Cette directive garantit travailleurs le droit de recevoir des informations (écrites) sur les aspects essentiels de leur travail, donc d'avoir des conditions de travail transparentes. Elle limite également la durée des périodes d'essai, elle autorise l'acceptation des emplois chez d'autres employeurs, et oblige à fournir des informations à l'avance sur les périodes de travail. Elle agit également contre les contrats à zéro heure et donne l'obligation de proposer une formation gratuite.

Nous allons ici découvrir les principaux changements en Belgique et en Slovénie, notamment en regard de ces deux directives.

Slovénie

Conformément à la première directive de l'UE, la Slovénie a décidé d'inscrire dans sa législation nationale une loi accordant aux parents et aidants le droit de demander un temps de

travail réduit. L'employeur a l'obligation d'y répondre par écrit dans les 15 jours. Toujours dans la même optique, les travailleurs ont le droit à un congé pour aidants³⁵ de cinq jours ouvrables par an. De plus, le temps consacré à l'éducation et à la formation est considéré comme du temps de travail régulier. (Eurofound, 2023)

Concernant la deuxième directive citée précédemment, il y a également eu une nouvelle loi à ce propos. Tous les employeurs sont maintenant obligés de fournir des preuves électroniques et détaillées du temps de travail, c'est-à-dire les heures de début et de fin des postes, les périodes de repos, les heures supplémentaires, les heures de travail réparties inégalement, et le nombre total d'heures travaillées sur des semaines et des mois. Cette loi survient à la suite d'un scandale dans lequel douze migrants indiens avaient été trouvés dans une usine. Ils y travaillaient illégalement, prenaient énormément d'heures, dormaient sur place, etc. (Eurofound, 2023).

Belgique

En rapport avec la deuxième directive de l'UE, la Pacte social belge a introduit certaines dispositions. La première concerne le délai d'annonce des horaires de travail des employés à temps partiels avec des horaires variables. Ce délai est passé de cinq à sept jours ouvrables à l'avance. Il peut être modifié par une convention collective mais ne peut être inférieur à 3 jours ouvrables. La deuxième concerne l'organisation du temps de travail pour les personnes en temps plein. Ces derniers peuvent désormais organiser leur horaire selon un cycle de deux semaines consécutives, mais ne peuvent pas dépasser neuf heures par jour et 45 heures par semaine. L'employeur a le droit de refuser cet aménagement mais doit le justifier. (Eurofound, 2023)

La Belgique, contrairement aux autres pays qui sont passés par la législation pour mettre en œuvre la première directive européenne mentionnée plus haut, a utilisé un accord collectif avec les partenaires sociaux. La Convention collective n°62 donne donc le droit aux employés du secteur privé de demander un aménagement flexible du travail pour remplir certaines responsabilités de soins. (Eurofound, 2023)

³⁵ Grâce à ce congé, vous pouvez suspendre complètement vos prestations ou les réduire pour apporter de l'aide ou du soutien à une personne qui, en raison de son grand âge, de son état de santé ou de son handicap est vulnérable et en situation de dépendance. Il ne doit pas nécessairement s'agir de membres de votre famille ou de votre ménage. (ONEM, 2024)

Cela ne concerne plus les directives mais, comme on l'a déjà mentionné précédemment, depuis le 3 octobre 2022, les employés à temps plein dans le secteur privé ont le droit de demander à leur employeur la mise en place d'une semaine de quatre jours. (Eurofound, 2023).

Une autre disposition en rapport avec le temps de travail est celle du droit à la déconnexion. La date limite pour le dépôt de la convention collective concernant ce droit était le 1^{er} avril 2023. En effet, les employeurs possédant une entreprise de plus de 20 employés se devaient de conclure une convention collective de travail, voire d'inscrire dans le règlement de travail, « les modalités pratiques de l'application par l'employé de son droit à être indisponible en dehors des heures de travail, les directives pour l'utilisation des outils numériques de manière à garantir les périodes de repos, les vacances, la vie privée et familiale de l'employé » (IJE, 2022).³⁶

3.3 Perspectives et solutions

Aujourd'hui, qu'en est-il ? Certaines entreprises belges adoptent-elles une réduction du temps de travail quelle qu'elle soit, en dehors des dispositions discutées précédemment ? Se dirige-t-on vers moins d'heures pour les travailleurs ?

En Belgique, en tout cas, on ne se dirige pas vers une réduction du temps de travail hebdomadaire ni vers une semaine de quatre jours comme elle se présente dans les autres pays d'Europe. En effet, la porte est plutôt fermée à ce niveau-là, et c'est ce que constatent nos deux professeurs de l'UCLouvain, dont Marc, qui pense que le sujet est entériné pour les cinq prochaines années dans notre pays (Annexe 2). Si l'on ne se dirige pas vers une réduction hebdomadaire du temps de travail, il y a pourtant d'autres mises en place qui sont faites pour alléger les travailleurs, comme les congés parentaux, les crédits-temps, les interruptions de carrière.

Une autre mise en place récente est, par exemple, une convention collective du 22 septembre 2022 qui introduit une « réduction collective de la durée du travail avec embauche compensatoire pour le personnel des secteurs dépendant de la Région wallonne ». Les travailleurs concernés peuvent, à partir d'un certain âge, réduire leur temps de travail : temps plein de 38 heures à 36 heures à partir de 55 ans, à 34 heures à partir de 58 ans et à 32 heures à partir de 60 ans, avec maintien du salaire et embauche compensatoire.

³⁶ Institut des Juristes d'Entreprise

Cette mesure permettrait d'alléger la fin de carrière des travailleurs âgés et de les maintenir en emploi, ceux-ci étant les plus représentés parmi les personnes en incapacité ou en invalidité.

Les limites de ces mesures, c'est qu'elles sont prises à petite échelle et pour une partie de la population uniquement. Mais alors, y-a-t' il une solution miracle ? Comme on l'a découvert au long du travail, les avis sont extrêmement partagés à propos d'une réduction collective du temps de travail. Les enquêtes montrent, certes, des résultats positifs, mais il y a énormément de facteurs à prendre en compte. Selon Thierry, il faudrait mettre en place des incitants encourageant cette réduction, mais il ne faut pas « la forcer ». En effet, selon lui :

On est dans une société de l'épuisement, hein. Il y a beaucoup plus de gens malades et le travail les rend malades parce que c'est la performance. Et donc je trouve qu'il n'y a pas une recette miracle pour sortir de la société de l'épuisement dans laquelle nous sommes, mais que la réduction collective est un de ces moyens (Annexe 3).

En effet, il n'y a donc pas de recette miracle. Des choses sont mises en place en Belgique dans le but de réduire le temps de travail mais sur une plus grande période, et non de façon hebdomadaire. Les tests pilotes sur la semaine de quatre jours à temps de travail réduit en Europe montrent des résultats positifs, mais il faudra voir dans les années futures si cette mise en place est efficace et viable à long terme, tant pour les entreprises que pour les travailleurs. Si c'est le cas, il faudra espérer que la Belgique suive le pas et cela pourrait être efficace pour son objectif national de taux d'emploi, qui doit atteindre au moins 80% d'ici 2030.

4. Limites du travail

Etant parti en Erasmus et étant en études d'approches européennes, j'ai dû inclure, dans ce travail, une partie comparaison entre le pays dans lequel je suis parti, c'est-à-dire la Slovaquie, et la Belgique. Cela a été la plus grosse limite de ce mémoire. En effet, il m'a été très compliqué, même impossible, d'obtenir des entretiens avec des professeurs de l'Université de Ljubljana, par faute de réponse ou de capacités. Sur une dizaine de mails envoyés, je n'ai malheureusement reçu que deux réponses, me disant qu'ils ne se sentaient pas en mesure de répondre aux questions posées. Cela est frustrant, car il aurait été intéressant de comparer les mentalités de deux pays, comme on l'a vu, différents en matière de temps de travail, de taux d'emploi et de structure du marché du travail en général.

C'est une des raisons pour lesquelles ma comparaison entre ces deux pays s'est limitée aux points précédemment cités, c'est-à-dire à l'analyse de l'historique du temps de travail, du marché du travail et de son évolution, ainsi qu'aux débats et dispositions actuels dans les deux pays. Une autre raison est que l'impact de la réduction du temps de travail ne diffère pas énormément d'un pays à l'autre. Les impacts étudiés dans les enquêtes étaient très similaires et donnaient les mêmes finalités, à quelques détails près. Il m'a donc été plus intéressant d'évaluer ces impacts au niveau européen, en comparant les données de pays ayant déjà réalisés des enquêtes concernant cette réduction. En effet, la Belgique et la Slovénie étant deux pays peu impliqués dans une réduction du temps de travail, en tout cas à l'heure actuelle, les données se font plutôt rares concernant un possible impact sur les différents acteurs. Il aurait donc été très compliqué de fournir une analyse complète et détaillée en ne comparant uniquement que ces deux pays.

5. Conclusion

La réduction du temps de travail, dont la mise en place d'une semaine de quatre jours, constitue un progrès significatif dans l'organisation contemporaine du travail. Dans ce mémoire, nous avons examiné en détail les divers aspects de cette réduction, en évaluant ses effets sur les employés, les employeurs ainsi que sur le marché du travail dans plusieurs pays européens.

Dans nos recherches, nous remarquons clairement que cette réduction du temps de travail peut entraîner des effets positifs importants sur le bien-être des employés en diminuant le stress, en améliorant l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, et donc en contribuant à une meilleure qualité de vie. Pour les employeurs et les entreprises, nous avons aussi remarqué les entreprises pouvaient maintenir voire accroître leur productivité grâce à, notamment, une réduction de l'absentéisme et à une augmentation du bien-être général des employés.

Cependant, il existe de nombreux défis et contraintes à la mise en place de la réduction du temps de travail. Par exemple, la réorganisation des équipes et l'ajustement des processus pour préserver l'efficacité opérationnelle. De plus, les coûts initiaux liés à l'embauche de personnel supplémentaire ou à la réorganisation des horaires peuvent représenter un obstacle pour certaines entreprises, surtout pour les PME³⁷. Nous avons également observé, en

³⁷ Petites et Moyennes Entreprises

comparant les enquêtes dans plusieurs pays, que les contextes culturels et économiques influencent fortement l'adoption et le succès de ces mesures.

Il est enfin essentiel de souligner qu'une réduction du temps de travail doit s'accompagner de mesures et politiques de soutien appropriées, comme des mesures de flexibilité, des incitations fiscales, des aides financières, pour maximiser ses avantages. Les discussions et les analyses ont mis en évidence l'importance de ne pas imposer une solution unique, mais de permettre des adaptations selon les besoins spécifiques de chaque secteur et entreprise.

En conclusion, il est clair que la réduction du temps de travail comporte de nombreux avantages potentiels, mais cela nécessite une planification méticuleuse et une adaptation continue des entreprises et des employés pour surmonter les défis et maximiser ses effets positifs. L'organisation du travail est complexe et il faudra, à l'avenir, qu'elle repose sur une approche équilibrée qui tienne compte des besoins des travailleurs mais aussi des exigences des employeurs, tout en promouvant une économie durable et inclusive.

6. Bibliographie

- Archive:Employment statistics/fr. (s. d.). *Statistiques annuelles sur l'emploi*. Eurostat. Consulté 7 novembre 2023, à l'adresse https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Employment_statistics/fr
- Berta, Ornella. *La semaine de quatre jours selon le modèle belge, évolution positive du temps de travail ? Analyse et réflexion critique au regard de l'impact sur le bien-être des travailleurs*. Faculté de droit et de criminologie, Université catholique de Louvain, 2023.
- Bhende, P., Mekoth, N., Ingalhalli, V., & Reddy, Y. V. (2020). Quality of Work Life and Work–Life Balance. *Journal of Human Values*, 26(3), 256-265. <https://doi.org/10.1177/0971685820939380>
- Bourhis, A., & Wils, T. (2001). L'éclatement de l'emploi traditionnel : Les défis posés par la diversité des emplois typiques et atypiques. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 56(1), 66-91. <https://doi.org/10.7202/000141ar>
- Clarkson E. (2022). *The effect of a 6-hour workday on individual performance, psychological well-being and productivity of employees- the case of an entreprise plastika skaza d.o.o*. University of Maribor, Faculty of Economy.
- Claeys & Engels Newsletter. (2022). *Belgian Labour*. IBJ/IJE. <https://ije.be/en/news/partnerblog/new-belgian-labour-deal-5-points-you-should-be-aware-of>
- De Coen A., De Rouck E., Valsamis D., (2022). *Tomber, se relever et reprendre pied sur le marché du travail : L'activation des personnes en incapacité de longue durée en*

chiffres. IdeaConsult. [https://federgon.be/fileadmin/media/pdf/fr/Etude -
L incapacite de travail en chiffres 17-03-2022.pdf](https://federgon.be/fileadmin/media/pdf/fr/Etude_-_L_incapacite_de_travail_en_chiffres_17-03-2022.pdf)

De Coninck, F., Delahay, H., Crague, G., & Galland, J. (2006). Les transformations du travail collectif l'impact de l'aménagement et de la réduction du temps de travail dans une administration. *Sociétés Contemporaines*, n o 61(1), 119-139. <https://doi.org/10.3917/soco.061.0119>

Defeyt P. (2016). *Temps de travail : évolutions historiques et enjeux de court et moyen termes*. Institut pour un développement durable. <http://www.iddweb.eu/docs/TempsTravail2016.pdf>

Delève E. (2021). *L'Islande teste la semaine de quatre jours*. Franceinfo. Consulté le 8 novembre 2023 à l'adresse https://www.francetvinfo.fr/replay-radio/le-monde-est-a-nous/lislande-teste-la-semaine-de-quatre-jours_4680765.html

Delsart, V. (2004). L'efficacité d'une politique régionale de réduction du temps de travail. *Revue D'Économie Régionale & Urbaine*, 3, 347-368. <https://www.cairn.info/revue-d-economie-regionale-et-urbaine-2004-3-page-347.htm>

Doisneau L. (2000). Les accords Robien un an après, l'expérience des employés. *Travail et emploi*, 83, 61-77. https://travail-emploi.gouv.fr/publications/Revue_Travail-et-Emploi/pdf/83_1225.pdf

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2023). *Working time in 2021–2022*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2806/677895>

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2017). *Working time patterns for sustainable work*. Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2806/736407>

Eurostat (2023). *Self-employment statistics*. Europa.eu. Consulté 5 mars 2024, à l'adresse https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Self-employment_statistics

Export Entreprises SA (2024). *Les conditions de travail en Slovénie*. BNPParibas. Consulté le 5 mars 2024, à l'adresse <https://www.tradesolutions.bnpparibas.com/fr/implanter/slovenie/les-conditions-de-travail>

Export Entreprises SA. (2024). *Les conditions de travail en Belgique*. BNPParibas. Consulté le 5 mars 2024 à l'adresse <https://www.tradesolutions.bnpparibas.com/fr/implanter/belgique/connaitre-les-conditions-de-travail>

Ferragioni G., Colombo S. (2023). *The climate benefits of a four-day workweek*. Consulté 5 mai 2024, à l'adresse <https://www.bbc.com/future/article/20230220-is-a-4-day-workweek-good-for-the-climate>

FGTB. *La semaine de 4 jours sur base volontaire*. (s. d.). Consulté le 8 novembre 2023, à l'adresse <https://www.fgtb.be/semaine-4jours-volontaire>

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail. (2006).

L'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle- Sortir du dilemme. Dans *Eurofound*. <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2021-05/ef0789fr.pdf>

GOV.SI. (s. d.). *National holidays and other work-free days*. Portal GOV.SI. Consulté le 5 mars 2024 à l'adresse <https://www.gov.si/en/topics/national-holidays/>

Huberman & Minns (2007). *Annual working hours per worker*. Our World in Data. Consulté 5 mars 2024, à l'adresse <https://ourworldindata.org/grapher/annual-working-hours-per-worker>

Huberman, M., & Minns, C. (2007). The times they are not changin' : Days and hours of work in Old and New Worlds, 1870–2000. *Explorations in Economic History*, 44(4), 538-567. <https://doi.org/10.1016/j.eeh.2007.03.002>

Insee et Dares. *Temps partiel – Emploi, chômage, revenus du travail* | Insee. (s. d.). Consulté 7 novembre 2023, à l'adresse <https://www.insee.fr/fr/statistiques/7456899?sommaire=7456956>

Jahal, T., Bardoel, E. A., & Hopkins, J. (2023). Could the 4-day week work ? A scoping review. *Asia Pacific Journal Of Human Resources*, 62(1). <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12395>

Joly J., Hurst L., Walsh D., Carbonaro G. (s. d.). *Four-day week : Which countries are embracing it and how is it going so far ?*. Euronews. Consulté le 8 novembre 2023, à l'adresse <https://www.euronews.com/next/2024/02/02/the-four-day-week-which-countries-have-embraced-it-and-how-s-it-going-so-far>

Lehndorff, S. (2014). It's a Long Way from Norms to Normality : The 35-Hour Week in France. *ILR Review*, 67(3), 838-863.

Lewis K., Stronge W., Kellam J., Kikuchi L. (2023). *The results are in : The UK's four-day week pilot*. APO. Consulté le 8 novembre 2023, à l'adresse <https://apo.org.au/node/322792>

Liukkunen, U. (2019). Collective Bargaining in Labour Law Regimes. Dans *Ius comparatum*. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-16977-0>

Ministerrådet, N. (2011). Labour Market Consequences of the Economic Crisis. Nordic Economic Policy Review.

[file:///C:/Users/Hugo/Downloads/Nordic Economic Policy Review.pdf](file:///C:/Users/Hugo/Downloads/Nordic_Economic_Policy_Review.pdf)

OECD Data Explorer (s.d). *Average usual weekly hours worked on the main job*. OECD. Consulté 5 mars 2024, à l'adresse [OECD Data Explorer • Average usual weekly hours worked on the main job](#)

OECD Data Explorer (s.d). *Part-time employment rate*. OECD. Consulté le 5 mars 2024 à l'adresse <https://www.oecd.org/en/data/indicators/part-time-employment-rate.html>

OECD Data Explorer (s.d). *Taux d'emploi*. OECD. Consulté le 5 mars 2024 à l'adresse <https://www.oecd.org/fr/data/indicators/employment-rate.html>

OECD Data Explorer (s.d). *Taux de chômage*. OECD. Consulté le 5 mars 2024 à l'adresse <https://www.oecd.org/fr/data/indicators/unemployment-rate.html#indicator-chart>

Orain, R., & Méda, D. (2002). Transformations du travail et du hors travail : le jugement des salariés sur la réduction du temps de travail. *Travail et Emploi*, 90, 23-38. https://travail-emploi.gouv.fr/publications/Revue_Travail-et-Emploi/pdf/90_1691.pdf

Pham H. (2002). *Les modalités de passage à 35 heures en France*. DARES. https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/publication_pips_200202_n-06-3_modalites-passage-a-35-heures-en-2000.pdf

Piasna, A., & De Spiegelaere, S. (2021). Annexe 2. Réduction du temps de travail, équilibre entre vie professionnelle et vie privée et égalité des genres. *Dynamiques régionales*, 10(1), 111-135.

Piasna, A., & De Spiegelaere, S. (2021). Working time reduction, work-life balance and gender equality. *IWEPS*, (10), 19-42. <https://biblio.ugent.be/publication/8718715>

- Pignon, T., Lewis, K., Mullally, L., & Kikuchi, L. (2024). *Making it stick : The UK four-day week pilot one year on*. APO. Consulté le 8 novembre 2023, à l'adresse <https://apo.org.au/node/325802>
- Redação. (2022). *Début de la semaine de travail de 4 jours au Portugal en juin dans certaines entreprises privées*. Idealista/news. Consulté le 8 novembre 2023 à l'adresse <https://www.idealista.pt/fr/news/style-de-vie-en-portugal/2022/11/11/5257-debut-de-la-semaine-de-travail-de-4-jours-au-portugal-en-juin-dans-certaines>
- Rigaudiat, J. (1996). *Réduire le temps de travail*. [Réduire le temps de travail - Jacques Rigaudiat - Google Livres](#)
- Sourie, J. (2023). Islande : travailler moins pour vivre mieux ? *Action Publique*, N° 17(2), 38-40. <https://doi.org/10.3917/aprp.017.0038>
- SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. (s. d.). *Contrat de travail flexi-job*. *Emploi.belgique.be*. Consulté 7 avril 2024, à l'adresse <https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/contrats-de-travail-particuliers/contrat-de-travail-flexi-job>
- Tijdens, K. G. (2003). Employees' and Employers' Preferences for Working Time Reduction and Working Time Differentiation : A Study of the 36-Hour Working Week in the Dutch Banking Sector. *Acta Sociologica*, 46(1), 69-82. <https://www.jstor.org/stable/4194961>
- Valenduc, G., & Vendramin, P. (2013). La réduction du temps de travail. *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 2191-2192(26-27), 5-84. <https://doi.org/10.3917/cris.2191.0005>
- Vanvelthem, L. (2016). Histoire du temps de travail en Belgique (1) : 1800-1914. https://www.ihoes.be/PDF/Analyse_159_Temps_travail_1.pdf

- Vanvelthem, L. (2016). Le temps de travail en Belgique depuis la fin de la Première Guerre mondiale. https://www.ihoes.be/PDF/Analyse_160_Temps_travail_2.pdf
- Veal, A. (2022). The 4-day work-week : the new leisure society ? *Leisure Studies*, 42(2), 172-187. <https://doi.org/10.1080/02614367.2022.2094997>
- Voglino G, Savatteri A, Gualano MR, Catozzi D, Rousset S, Boietti E, Bert F, Siliquini R. (2022). *How the reduction of working hours could influence health outcomes: a systematic review of published studies*. *BMJ Open*. 12(4):e051131. doi: 10.1136/bmjopen-2021-051131.
- Woodward, S. L. (1995). *Socialist Unemployment: The Political Economy of Yugoslavia, 1945-1990*. Princeton University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctv15r57gf>
- Working time. (2024). *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. Eurofound. Consulté le 6 mars 2024 à l'adresse <https://www.eurofound.europa.eu/en/topic/working-time>
- Your Europe (2024). *Congés et formules souples de travail dans l'UE : Quels sont les droits des travailleurs?*. Europa.eu. Consulté le 21 mars 2024, à l'adresse https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/working-hours-holiday-leave/leave-flexible-working/index_fr.htm

7. Annexes

7.1 Annexe 1 - Questionnaire vierge

Introduction et Contexte (5 minutes)

1. ****Présentation personnelle**** (2 minutes) : Pouvez-vous vous présenter et décrire brièvement votre domaine de recherche en sociologie du travail ?

2. Avis global : Que pensez-vous, de manière générale, de la réduction du temps de travail ? Positif ? Négatif ? Réalisable ?

Impact WLB

3 ****Équilibre travail-vie personnelle**** (3 minutes) : Quelles sont les attentes des employés concernant l'équilibre travail-vie personnelle, et comment la réduction du temps de travail peut-elle y répondre ?

4. ****Impact intergénérationnel**** (4 minutes) : Comment les attentes en matière d'équilibre travail-vie personnelle varient-elles entre les différentes générations de travailleurs ?

5. ****Différences culturelles**** (3 minutes) : Existe-t-il des différences significatives dans les attentes en matière d'équilibre travail-vie personnelle entre différents pays ou cultures ?

Impacts employés

6. ****Productivité**** (3 minutes) : Comment la réduction du temps de travail influence-t-elle la productivité individuelle des employés selon les études ?

7. ****Satisfaction au travail**** (3 minutes) : Quel est l'impact de la réduction du temps de travail sur la satisfaction et l'engagement des employés ?

(8. ****Équilibre travail-vie personnelle**** (3 minutes) : Quels effets la réduction du temps de travail a-t-elle sur l'équilibre travail-vie personnelle des employés ?)

9. ****Changement dans les tâches quotidiennes**** (3 minutes) : Quels changements observe-t-on généralement dans les tâches quotidiennes des employés suite à une réduction du temps de travail ?

10. ****Santé et bien-être**** (3 minutes) : Quels changements sont observés dans la santé physique et mentale des employés suite à une réduction du temps de travail ?

Impact sur les Employeurs (15 minutes)

11. ****Performance de l'entreprise**** (3 minutes) : Comment la réduction du temps de travail affecte-t-elle la performance globale des entreprises ?

12. ****Gestion des équipes**** (3 minutes) : Quelles sont les principales adaptations nécessaires pour les employeurs en termes de gestion des équipes et de planification des tâches ?

13. ****Coûts et bénéfices**** (3 minutes) : Quels sont les principaux coûts et bénéfices pour les employeurs lorsqu'ils adoptent une politique de réduction du temps de travail ?

14. ****Recrutement et rétention**** (3 minutes) : Quel impact la réduction du temps de travail a-t-elle sur le recrutement et la rétention des talents dans les entreprises ?

Impact sur le Marché du Travail (10 minutes)

15. La diminution du temps de travail permettrait-elle de réduire le taux de chômage ? Si oui, comment ? Est-ce réaliste ?

16. ****Compétitivité**** (3 minutes) : Comment la réduction du temps de travail influence-t-elle la compétitivité des entreprises sur le marché national et international ?

17. ****Adoption par d'autres entreprises**** (4 minutes) : Avez-vous constaté une tendance à l'adoption de la réduction du temps de travail par d'autres entreprises et secteurs ?

Perspectives et Recommandations (10 minutes)

18. ****Politiques et Pratiques**** (3 minutes) : Quelles recommandations feriez-vous aux décideurs politiques et aux entreprises pour maximiser les bénéfices de la réduction du temps de travail ?

19. ****Futurs développements**** (3 minutes) : Comment voyez-vous l'évolution future des politiques de temps de travail et leurs impacts potentiels sur la société ?

20. ****Leçons apprises**** (4 minutes) : Quelles leçons essentielles peut-on tirer des expériences passées de réduction du temps de travail pour informer les pratiques futures ?

7.2 Annexe 2 - Entretien N1

Interviewer : Bonjour. D'abord, est ce que ça vous dérange si j'enregistre la conversation ?

Répondant : Non, non, non. Allez, y merci.

Interviewer : Parfait, merci.

Alors bon, comme je vous l'ai un peu expliqué par mail, du coup je réalise mon mémoire sur la réduction temps de travail et principalement l'impact sur l'employeur, les employés et le marché du travail. Comme je suis en approche européenne, je dois me doit faire une comparaison entre la Belgique et la Slovénie. Et donc j'essaie d'avoir des informations des 2 parties. Concernant ce qui se passe vraiment, en Belgique et c'est pour ça que je réalise des interviews, des entretiens avec certains professeurs. D'autres GRH ayant implémenté une réduction du temps de travail dans leur entreprise, et cetera.

Répondant : OK.

Interviewer : Donc ici les questions sont assez précises sur certains points. Sur l'impact de la réduction de travail sur l'équilibre travail vie personnelle par exemple, l'impact sur les employés, sur la productivité, l'insatisfaction de travail.

Répondant : OK, très bien.

Interviewer : Je suppose qu'on peut commencer les questions.

Répondant : Oui, oui, tout à fait, tout à fait.

Interviewer : Si vous, si vous n'avez pas de questions, évidemment.

Bon d'abord, je vais vous demander de vous présenter et de décrire brièvement votre domaine de recherche en sociologie du travail.

Répondant : Mon nom est Marc Zune. Je suis sociologue du travail à l'UCLouvain. Je travaille sur des questions d'emploi, de chômage essentiellement.

Interviewer : Une opinion générale sur la réduction du temps de travail ? positive ? négative ? réalisable ?

Répondant : Euh, plutôt positive et réalisable.

Interviewer : on va aller plus en profondeur dans la question. Du coup, on va d'abord parler de l'impact sur l'équilibre travail vie personnelle. Selon vous, quelles sont les attentes des employés

en matière d'équilibre travail vie personnelle et comment la réduction du travail peut-elle répondre à ses attentes ?

Répondant : En fait, je pense qu'il faut situer la question du temps de travail, la réduction collective du temps de travail, faut la situer dans le temps en fait. Depuis le début du salariat, la tendance historique a été à la réduction du temps de travail en gros. Tout ça remonte à la critique du salariat telle qu'elle s'est formulée après la révolution industrielle, et à la stratégie de toute une série d'organisations syndicales et de travailleurs, qui était de se dire : en échange du salariat où le travailleur perd sa liberté par la subordination qu'il y a au travail, mais qui va lui permettre d'accéder à des revenus directs ou des revenus indirects à travers la sécurité sociale. Le combat du travail c'est de libérer le travailleur de son temps, qui est un temps contraint, capté par l'employeur pour lui permettre d'avoir du temps libre. Ce que Gorz appelle le travail autonome, versus le travail hétéronome qui est le travail que l'on fait pour quelqu'un d'autre, et de trouver du temps pour le travail autonome. Donc tout le mouvement de réduction du temps de travail apporté à la fois sur le fait de réduire la durée normale du temps de travail sur la semaine hebdomadaire. Ça, c'est une forme. Mais la réduction du temps de travail, c'est aussi l'allongement des études et le fait de partir plus tôt à la retraite, ce sont les congés de maternité, de paternité, ce sont les possibilités de sortir du travail pour reprendre des études, et cetera, et cetera. Donc ce sont les jours fériés, et cetera, ce sont les vacances, donc c'est tout ça, c'est la quantité de temps qui est passée dans une vie au service de quelqu'un d'autre en échange d'une rémunération qui a fait l'objet d'une évolution sur un siècle et demi assez significatif. Et c'est au tournant des années 90 que toute cette tendance qui avait traversé tous nos siècles s'est arrêtée, s'est arrêtée avec la dernière réforme, sur la dernière réduction de culture du temps de travail qui s'est arrêtée. Et depuis, il n'y a presque plus jamais eu d'évolution significative. Mais donc il y a aucune « limite ». C'est pas comme si on avait touché à un moment où plus rien ne peut être fait. C'est que il y a eu un basculement idéologique qui fait que cette question ne peut plus être adressée parce que les idées dominantes vont plutôt à l'inverse, à l'accentuation du travail pour autrui. Mais donc l'intérêt de la réduction collective dans le travail, c'est pas juste de se dire que les personnes vont avoir plus de loisirs ou pour faire autre chose, c'est que du point de vue du sociologue du travail, quand les personnes réduisent leur temps de travail, elles font un autre type de travail à côté. Et les potentialités de cet autre type de travail, c'est s'occuper d'un club de foot, c'est s'instruire, c'est avoir des activités culturelles, c'est s'occuper des petits enfants. C'est s'occuper du gamin dans le monde. C'est faire du militantisme, enfin c'est faire plein de choses qui sont tout aussi bénéfiques à la société que le fait d'avoir des activités stricto

sensu productives qui voire même peuvent, si on prend la question, s'occuper d'enfants, s'occuper de jeunes quand ils vont au foot, et cetera, permettre à d'autres de travailler, sans quoi ils pourraient pas le faire dans les mêmes conditions. C'est pour ça que c'est si on a une focale large sur une conception du travail large, qui ne se réunit pas à l'emploi, c'est-à-dire au fait de travailler pour quelqu'un d'autre, ça, c'est une différence entre travail et emploi, qu'on prend le travail au sens de toutes les activités qu'on peut faire, que la perspective de la réduction collective du temps de travail est intéressante. Et donc en Belgique, il y a toute une série de nouvelles initiatives qui essaient de populariser ça, d'expérimentation, basées notamment sur des expérimentations vues en France dans le sillon des 35 H, et cetera. Vous avez déjà été en contact avec Michel ?

Présentateur : Non, non

Répondant : C'est lui qui a rédigé un bouquin dernièrement là-dessus, super intéressant, plus à connotation politique, mais qui est super intéressant. C'est dans ce sens-là qu'en termes de projet de société, c'est intéressant à observer en tout cas, mais pour l'instant aucune, et encore moins avec le nouveau gouvernement, il n'y aura de d'avancées possibles depuis là-dessus, hein, ça va être fermé complètement. Mais voilà, en termes d'utopie je dirais, de vision de la société, je trouve ça intéressant.

Interviewer : Très bien. Et est ce que vous voyez par exemple les différences d'attente des jeunes par rapport aux personnes plus âgées avec de l'expérience, et cetera, est ce qu'il y a une différence entre les générations ?

Répondant : Ça, j'en sais rien. Là-dessus, ces questions de différence entre générations, c'est souvent quelque chose qu'on entend, génération Z, et cetera. Les enquêtes sérieuses sur le rapport des personnes au travail ont tendance à montrer qu'entre ce que pensent les jeunes et ce que pensent les plus vieux, en fait les différences sont très faibles et donc il y a pas vraiment d'effet de génération mais plutôt un effet de période comme on dit, c'est à dire la période actuelle fait que tout le monde a tendance à avoir de nouvelles valeurs ou de nouveaux sens au travail, quelquefois exprimé de manière un peu plus forte par les jeunes, mais grosso modo, c'est la même structure de valeur et c'est pas des conflits de génération. Il y a un excellent papier de François Pichot et d'un autre gars, je vais essayer de trouver. Donc c'est pichaud et et Mathieu Player : Pour en finir avec la génération y. Qui était qui était super intéressant. Ce qui montrait à partir d'une enquête qu'il fallait pas avoir un conflit de génération là-dessus, tendance plus générale.

Interviewer : Très bien, merci. En parlant du coup, des employés. Au niveau de la productivité, si vous pensez qu'une réduction, donc ici on va parler d'une réduction du temps de travail hebdomadaire sur la semaine, comme par exemple en France avec les 35 h, est-ce que c'est pour vous, ça influence la productivité individuelle des employés ?

Répondant : Mais les enquêtes ont tendance à montrer ça, ont tendance à montrer qu'une concentration de la semaine de travail sur moins de jours a tendance à augmenter la productivité. Ou en tout cas, il n'y aurait pas de perte de productivité. Alors ça dépend comment on le prend, si on prend une échelle strictement individuelle ou si on prend ça à l'échelle de toute une entreprise. Il peut y avoir une productivité qui augmente à l'échelle de l'entreprise parce que, par exemple, tout simplement, il y a moins de maladies ou moins de maladies longues durées ou moins d'absence pour maladie. Bah tout d'un coup, ça dope la productivité de l'entreprise au sens général, même si au niveau individuel, les différences ne peuvent, les effets positifs en termes de productivité ont tendance d'être rencontrés. Et si on regarde à nouveau dans le temps, les gains de productivité n'ont cessé d'augmenter malgré le fait que dans sur le temps long, y a eu une réduction collective du temps de travail. Donc l'histoire parle pour elle-même. Il est possible d'avoir de la réduction du temps de travail sans que ça n'entame les gains de productivité qui viennent de 36 facteurs, et pas uniquement du fait de la présence continue des travailleurs dans l'entreprise, qui vient des innovations technologiques, qui vient de nouvelles procédures, des rationalisations, et cetera, et cetera, donc le lien entre productivité et temps de travail est un lien qui a priori semble évident. Si on est là plus longtemps on travaille plus, donc la productivité est plus élevée. Mais en fait, si on prend des focales un peu différentes, il y a moyen de jouer de manière différente sur ces paramètres là, Ou en tout cas de considérer cette question là de manière multiple.

Interviewer : Et au niveau ici de la satisfaction et de l'engagement des employés, est-ce qu'il y aurait un impact de la réduction?

Répondant : A nouveau il faudrait regarder les enquêtes, moi j'ai pas fait d'enquête là-dessus donc j'ai pas les chiffres. Mais bon, y a une tendance à cela. Y a une tendance à montrer cela. Pas pour tout le monde, hein. Y en a qui ne veulent pas en fait, hein. C'est un peu le paradoxe de notre période actuelle. Y a à la fois toute une proportion du salariat qui veut réduire son temps de travail, qui veut une meilleure articulation du professionnel, et puis on voit bien avec la création des statuts comme le flexi Job et cetera, Y a toute une autre partie qui demande à travailler plus souvent pour cause de nécessité pour de salaire bas, etc. Bon donc on est quand même dans une période où le la multiplication des petits contrats peut faire que certains

cherchent plutôt à augmenter le temps de travail alors que d'autres vont chercher à le diminuer. voilà, mais d'une certaine manière, on entend plutôt des arguments de satisfaction par la réduction collective du temps de travail avec maintien du salaire, qui est évidemment la condition qui est demandée enfin, du point de vue représentant des travailleurs en tout cas.

Interviewer : Et donc, comme on a parlé tout à l'heure, vous l'avez évoqué selon vous, les principaux changements dans les tâches quotidiennes, ce serait du coup pas du temps passé à un loisir, mais une autre forme de travail ?

Répondant : ça peut être ça, hein, ça peut être ça. De la même manière que pour l'instant, déjà samedi et dimanche, les personnes, tout le monde n'est pas que devant sa télé d'un point de vue strictement individuel, à ne rien faire Il y en a plein qui font plein de choses pour les autres, qui font du bénévolat, le bénévolat est en hausse dans nos pays, qui s'engagent dans toute une série d'activités associatives, et cetera culturelles, sportives,... Y'a pas de raison de penser qu'une réduction du temps de travail ne produirait pas plus de de d'engagements comme cela. C'est le contraire donc. Voilà, c'est une explication par l'histoire, ce sont des formes d'aspiration, d'occupation de son temps dans des activités, notamment des activités non marchandes qui sont un peu dans l'air du temps et qui sont un peu demandées. Alors on peut coupler ça à toute une série d'autres enjeux hein, de la réduction du temps de travail, réduction des déplacements, autre manière de voir la vie, l'assimilation matérielle, passer du temps, récupérer du temps. Bon, tout ça, ce sont des valeurs assez importantes qui peuvent être tout à fait adaptées aux changements de société qui viennent quoi.

Interviewer : Bien sûr. Quelques questions cette fois-ci, concernant l'impact sur les employeurs. Est ce que pour vous, ça affecte la performance globale des entreprises ?

Répondant : Ben donc, à nouveau, les enquêtes ont tendance à montrer que non, raison pour laquelle certains employeurs le font volontairement dans des expérimentations. Il y a eu un programme d'expérimentation qui a été proposé par le gouvernement précédent en partenariat, sur base des recommandations qui venaient de la France et notamment d'un parlementaire français qui est porteur de cette idée-là depuis très très longtemps. Il faut regarder, fouiller un peu la littérature, mais les employeurs qui s'engagent volontairement là-dedans ont tendance à poursuivre l'expérimentation ultérieurement en y trouvant leur avantage. Il y a toute une part de patronat qui n'en veut pas à priori hein, et c'est à dire de manière complètement structurelle, ils n'en veulent pas. Mais ils ne sont pas contre le fait que certaines entreprises expérimentent la chose, mettent ça en place et qu'il y ait des petites initiatives en fait.

Interviewer : Ouais, ils en veulent pas, peut être parce que ça nécessite trop d'adaptation au niveau logistique, et cetera. Gestion des équipes, planification des tâches, je suppose.

Répondant : Oui, sans doute.

Interviewer : Alors 2 3 questions sur l'impact sur le marché du travail, est ce que selon vous ça pourrait aider à réduire le taux de chômage, et si oui comment ?

Répondant : Ben inévitablement, ça crée des emplois. Pour les emplois routiniers et cetera. Je pense à un McDo où les gens travaillent que 4 jours par semaine, pour autant que les personnes soient à temps plein, donc nécessairement ça crée de l'emploi, hein. Donc ça, c'est l'argument de ceux qui sont en faveur, c'est de dire, d'un côté, on a des travailleurs qui souffrent de trop travailler, le taux de maladie, le taux de burn out, et cetera est très élevé. De l'autre côté, on a toute une masse de travailleurs qui souffrent de ne pas travailler. Donc en rééquilibrant les choses, ça permet une meilleure répartition, donc nécessairement ça crée de l'emploi. Faut voir jusqu'à quel point et à nouveau là, il faudrait lire les travaux des économistes permettent de quantifier un peu tout ça. Mais les effets bénéfiques sur le marché de l'emploi sont normalement assez nets, mais plus généralement, il y a des effets bénéfiques pour l'ensemble de la société quoi, à travers des services qui sont proposés, des activités et puis du niveau d'engagement des citoyens pour des activités qui sont faites pour autrui, qui sont intéressantes.

Interviewer : Et selon vous, est-ce que donc cette réduction elle pourrait influencer la compatibilité des entreprises sur le marché national ou international ?

Répondant : J'en sais rien.

Interviewer : Du coup, dernière. Question, c'est, comment envisagez-vous l'évolution future, les politiques de temps de travail et leur impact potentiel sur la société ?

Répondant : Et là ce que je vois, c'est que le temps n'est plus du tout à ça hein. Je sais pas trop ce que ça va donner, non, pour l'instant je pense pas que le temps et la période est aux initiatives en la matière. On est plutôt à aborder les questions de chômage, pas du tout comme une inégalité de répartition du temps, mais à l'inverse par une suractivation des chômeurs, le ton est plutôt à l'exclusion du chômage, au fait d'aller dans les emplois tels qu'ils existent et pas du tout à soutenir des réflexions, des transformations de l'emploi. Ah non, là pour l'instant je vois rien. Je vois que le dossier est entériné en Belgique, pour les 5 ans à venir surtout.

Interviewer : Et comment expliquer une si grosse différence dans les autres pays européens et la Belgique ? Parce que les autres pays européens qui expérimentent plein de réductions de

temps travail, par exemple la semaine de 4 jours, et cetera. Comment expliquer une si grosse différence avec les autres pays européens ?

Répondant : Coalition plus favorable des expertises sur ces questions-là qui n'est pas réduite à des idéologies. Tous les chercheurs, économistes, sociologues, recommandent qu'il y ait des nouvelles innovations en fait que l'on tente des choses qu'on a jamais tenté, notamment pour réduire le chômage. Ben voilà, y a des pays qui restent calés sur des recettes que d'autres pays ont dépassé quoi. La Belgique, bah elle est plutôt dans le sens des vieilles recettes. Voilà, je sais pas. Ça dépend des volontés politiques. Le gouvernement précédent était porté sur l'innovation, faisait quelques innovations. J'ai bien peur que ça se referme cette fois-ci.

Interviewer : OK, voilà très bien, merci beaucoup.

Répondant : Voilà Ben écoutez. Bon travail en tout cas. Et puis n'hésitez pas à me revenir si je peux vous aider.

7.3 Annexe 3 - Entretien N2

Interviewer : Bon Alors voilà, comme je vous l'ai un peu présenté par Email, je fais principalement, enfin je fais mon mémoire sur la réduction du temps de travail. Pour mettre un peu en contexte, au début, je voulais faire sur la semaine de 4 jours mais comme en Slovénie, on en parle pas du tout et qu'en Belgique, c'est une semaine de travail comprimée sans réduction du temps de travail, voilà. Je me suis penché sur simplement la réduction du temps de travail et non plus la semaine de 4 Jours puisque je vais incorporer une comparaison dans mon analyse et ce n'était simplement pas possible.

Très bien, donc je vais poser principalement des questions sur tout ce qui est impact, impact sur l'équilibre vie professionnelle, vie privée, l'impact sur les employés, l'employeur et le marché du travail.

Donc je propose de commencer par vous présenter brièvement et me donner votre domaine de recherche en sociologie, et cetera.

Répondant : Très bien. Donc moi je m'appelle Thierry Doc, je suis économiste du travail. Et je donne cours dans différents lieux dont les sciences du travail à l'uc Louvain. Et je n'ai jamais pratiqué une recherche en particulier sur la réduction du temps de travail mais depuis toujours je m'y suis intéressé et parce que je trouve que c'est une question importante lorsque on étudie les politiques de l'emploi.

Interviewer : Très bien, merci. Alors un avis global sur la réduction de ton travail pour vous, simplement, très brièvement, est- ce positif ? négatif ? réalisable ?

Répondant : Ben je trouve que c'est un sujet important, mais finalement qui n'est que très peu discuté depuis une trentaine d'années, il y a plus d'avancée et c'est plus une question de grande actualité, cette question de la réduction du temps de travail. Or je trouve qu'elle a beaucoup d'intérêt, notamment dans le contexte de de la nécessité d'un changement de modèle pour rencontrer certaines difficultés telles que celles du dérèglement climatique, on doit sortir d'une société de croissance. Et donc je trouve que la question de la réduction du travail a beaucoup de sens. Mais force est de constater que ce n'est pas la direction qui est prise en en Belgique. Je lisais encore ce matin des statistiques proposées par le Conseil supérieur de l'emploi en termes de de de création et d'évolution des configurations d'emploi : on voit une très forte augmentation d'une offre de flexi job. Donc finalement des gens qui cumulent bien souvent un temps presque complet avec du travail supplémentaire donc, plutôt que de réduire le temps de

travail, on va plutôt vers une augmentation du temps de travail pour un grand nombre de personnes.

Interviewer : C'est un gros problème en Belgique quand on lit, on est un des seuls pays en effet à proposer une semaine de 4 jours à un temps de travail comprimé et non réduit.

Répondant : Tout à fait. Ouais, Ouais, Ouais.

Interviewer : Très bien, merci. Alors on va peut-être commencer par le plus important. Quand on parle de réduction du temps de travail, on parle surtout de l'équilibre vie privée professionnelle. À votre avis, quelles sont les attentes des employés concernant cet équilibre travail, vie personnelle, pourquoi et comment la réduction du temps de travail peut-elle y répondre ?

Répondant : Bah je pense qu'il faut distinguer réduction collective et réduction individuelle du temps de travail. Je pense que la réduction individuelle bah c'est surtout les femmes qui l'effectuent, qui se retrouvent dans cette configuration-là et dans les faits, c'est parce que leur temps de travail global est très élevé et beaucoup plus que cumulé un emploi à temps plein. Elles cumulent souvent dans ces configurations là-bas à emploi partiel et puis un travail domestique qui est extrêmement important. Les enquêtes mettent en évidence sont des personnes qui travaillent plus de 45 h 50 h par semaine. Et par ailleurs, bah la réduction collective du temps travail qui est beaucoup moins déployée, elle est plus égalitaire entre hommes et femmes, elle est plus égalitaire en termes de perspective, de carrière, d'égalité de revenus. Elle permet une plus grande, une meilleure articulation tant professionnelle, tant privée. Mais c'est pas cette piste-là qui est encouragée et qui est pratiquée largement en Belgique.

Interviewer : Hum, c'est sûr. Est-ce que vous voyez une différence entre les différentes générations ? Est-ce que les attentes varient en fonction des travailleurs, peut-être avec plus d'expérience et les nouveaux travailleurs qui arrivent sur le marché ?

Répondant : Ben ce serait demander aux sociologues et réaliser une enquête moins de de ce que je vois, j'ai le sentiment qu'il y a notamment suite au COVID, une série de jeunes qui se posent la question du temps consacré au travail et qui sembleraient et c'est sans doute pas global, ça peut être des jeunes de milieux socioculturels plus privilégiés, qui ne considèrent plus que travailler à temps plein est nécessairement la meilleure formule. Et donc je pense que cette évolution-là serait vraiment intéressante en termes de génération à étudier. Moi je le vois dans

des espaces dans lesquels je suis impliqué, des jeunes qui disent assez vite, mais moi je serais intéressé par une formule de 4/5e, des choses comme ça. Pas parce qu'ils auront par exemple une charge familiale, mais tout simplement parce qu'ils veulent un bon équilibre entre des temps d'engagement, des temps professionnels, des temps privés. Et donc ce n'est pas généraliser auprès des jeunes, mais je trouve que cette tendance-là est intéressante parce que je ne l'entendais pas comme tel il y a 10 ou 20 ans. Par ailleurs, ce qu'on observe beaucoup, c'est une augmentation du temps de travail pour une série de groupe. Le succès des flexi jobs est quand même assez étonnant, je pense qu'on ne s'attendait pas à ce que ça se déploie tellement. Et lorsqu'on interroge des personnes en flexi job, et bien elles ont un temps de travail qui est élevé et on leur demande, pourquoi ? Ben c'est pour avoir un supplément de revenu. Bah on est dans une société de la consommation hein aussi Où pour consommer il faut des revenus importants et pour d'autres, c'est parce que le revenu, l'emploi principal ne procure pas un revenu suffisant que pour faire face à ces dépenses et à la situation de vie. Par exemple paradoxalement des femmes en situation de mono parentalité ou qui ont des revenus insuffisants liés à leur premier emploi, leur emploi principal et qui exécutent en complément des heures de travail, dans le cas d'une formule telle que les flexi jobs par exemple.

Interviewer : Donc selon vous, les gens préféreraient travailler plus pour gagner plus que d'augmenter leur temps de loisir, leur temps libre et peut être gagner moins.

Répondant : Je pense qu'il y a une diversification des trajectoires et je ne saurais pas la quantifier, mais une partie de la jeunesse qui n'est pas dans le travailler plus pour gagner plus

Donc vous pouvez pas parler de génération qui s'inscrit dans un certain schéma mais en tout cas une partie de la génération actuelle pour moi est n'est pas dans le schéma du travailler plus pour gagner plus. Alors évidemment on est dans une société très matérialiste où ce discours là à travailler plus pour gagner plus imprègne pas mal de de, de, de discours et de représentations. Et donc pour une partie de la jeunesse, elle est là-dedans. Il faut des emplois très rémunérateurs, on est prêt à sacrifier beaucoup de choses pour se construire une trajectoire de carrière positive. Et cetera. Les sociétés de consultance, les Big Four et cetera réussissent -de mon des échos que j'ai- encore très forts à attirer des jeunes qui savent bien qu'ils vont être « en sur-régime » pendant quelques années, mais font ça comme investissement dans leur carrière. Donc pour moi, il y a une diversification de trajectoire et notamment pour les jeunes.

Interviewer : Ok, très bien, merci beaucoup. Maintenant, on va plutôt parler de l'impact sur les employés. Donc, par exemple, comment la réduction du temps de travail peut-elle influencer la productivité des employés ? Une productivité qui est plutôt individuelle, pas collective.

Répondant : Ben des études que j'ai eu l'occasion de lire, bah les entreprises qui pratiquent la réduction du temps de travail mettent régulièrement en évidence le fait que la productivité horaire, elle augmente. Parce que les personnes sont plus reposées. Il y a moins de lassitude. Tous ces paramètres-là contribuent à ce que la productivité horaire, elle s'accroît et qu'en partie, bah ça permet de d'apporter une partie du financement nécessaire à la mise en place d'une politique de de réduction du temps de travail.

Interviewer : Autre que la productivité, si on parle de satisfaction. Est-ce que vous pensez que ça a un impact sur la satisfaction, sur l'engagement ?

Répondant : Je pense que oui, de l'expérience que j'ai pu lire dans certaines structures, oui. Je pense que la meilleure articulation des différents temps sociaux, professionnels, privés de loisirs et autres amènent à pouvoir davantage profiter du travail avant, avant ta satisfaction au travail dans la mesure où on considère qu'il prend une place raisonnable dans le calendrier général d'une semaine ou d'un mois.**Interviewer** : Et donc si par exemple on diminue le temps de travail, à votre avis, quel effet ça pourrait avoir comme on dit sur le calendrier, quel effet ça pourrait avoir sur cet équilibre travail, vie personnelle ?

Répondant : Bah je pense que ça permet de s'éloigner d'un schéma assez matérialiste qui est de dire on travaille à la sueur de son front et donc en vis-à-vis pour compenser la difficulté de travail, on consomme. Et donc finalement la réduction du temps de travail amène à bousculer cette représentation, à créer une brèche dans ce schéma, qui est le schéma assez productiviste qui s'est déployé dans la 2e moitié du 20e siècle et. Et donc je pense que ça permet de donner d'autres perspectives.

Interviewer : Ok, très bien, merci beaucoup. Maintenant, dans les tâches quotidiennes, est-ce que vous pensez qu' on pourrait observer un changement ? Un changement dans les tâches quotidiennes, par exemple la parentalité, s'occuper plus des enfants, des tâches ménagères, et cetera. Est-ce que vous pensez que ça, ça pourrait avoir un impact cette réduction ?

Répondant : Je pense que ça peut avoir un impact, mais ça l'aura d'autant plus si c'est la réduction collective du temps de travail. Parce que je pense que quand c'est des formules individuelles qui sont déployées, elles sont très inégalement réparties entre hommes et femmes,

et que dans les faits, c'est surtout les femmes qui vont aller vers une formule de réduction individuelle pour s'occuper des autres, des jeunes enfants, lorsqu'elles ont une vingtaine, une trentaine d'années ou de leurs parents plus âgés un tout petit peu plus tard. Tandis que les hommes vont utiliser la réduction du temps de travail pour des éléments de confort pour des loisirs, pour réaliser du sport et autres choses. Et on voit souvent des hommes qui dans la 2e dernière partie de leur carrière, prennent une réduction du temps de travail, mais par confort pour profiter de davantage de loisirs et pas tellement pour réaliser des tâches quotidiennes ou les tâches de ce qu'on appelle le care, l'attention aux autres. Donc je pense que voilà, oui, ça peut être un outil pour un partage des tâches quotidiennes mais d'autant moins que cette politique, que ce dispositif sera mis en place de manière individuelle parce qu'on encore dans notre société, le partage des tâches quotidiennes, il est très inégalement réparti entre hommes et femmes.

Interviewer : c'est sûr, et quand on voit le pourcentage, la part de travailleurs à temps partiel en Belgique qui est bien plus important chez les femmes et on se doute que c'est pas par volonté, mais par besoin.

Répondant : Ouais. Absolument. C'est par contrainte. Tout à fait.

Interviewer : Très bien. Dernière question concernant les employés concernant la santé et le bien-être, est-ce qu'observerait par exemple un meilleur confort dans la santé physique et mentale des employés, particulièrement les métiers difficiles, les métiers physiques, et cetera, et même au niveau mental, pour les métiers avec une lourde charge mentale, est-ce que vous pensez que on pourrait se diriger vers de meilleures conditions ?

Répondant : Pas automatiquement je pense. J'étais toujours impressionné par les enquêtes qui étaient réalisées en France après la mise en place des politiques 35 h de réduction temps de travail par les gouvernements de gauche et ça date maintenant d'y a une vingtaine d'années où on mettait en évidence que pour les cadres, leur santé, leur bien-être s'est amélioré, ils profitaient d'avoir des weekends de 3 jours et exprimaient une satisfaction par rapport à la mesure qui était assez grande. Et finalement, pour les ouvriers, c'était moins le cas. Et eux mettaient en évidence le fait que la réduction du temps de travail avait surtout généré une intensification du travail, que les régimes, la productivité avait augmenté de manière telle que finalement il ressentait peu d'impact positif sur leur bien-être. Et donc je pense qu'un des éléments clés, c'est dans quelle mesure il y a des embauches compensatoires qui sont réalisées en vis-à-vis de la réduction du temps de travail. Si c'est pour réaliser la même chose avec moins d'heures, Bah, ça peut être

lourd pour certaines dans certaines activités. Et donc il y a vraiment cette question de des embauches compensatoires pour moi qui est présente. Ou alors, On le voit avec la ville de Bruxelles qui a mis en place une politique de réduction collective du temps de travail pour le personnel en fin de carrière, bah on considère que dans certaines situations, Ben ça permet d'éviter de toute façon des congés de maladie, et cetera, et donc on considère que au final, le coût est gérable pour la structure, parce que ce qu'il doivent consacrer en termes de budget pour la réduction du temps de travail est équivalent à ce qui était avant des budgets qui étaient de l'ordre de dépenses liées aux absences du personnel etc. Et la on voit certaines structures qui, pour leurs travailleurs plus âgés, réalisent des expériences pilotes. Alors je crois que c'est le cas là, à la ville de Bruxelles. Parce que on sait que pour certaines professions bah La pénibilité fait en sorte que la période de présence effective en fin de carrière est faible et le fait d'avoir une réduction du temps de travail dans ces périodes-là permet finalement d'éviter que les gens ne soient absents pour raison de maladie et finalement puissent être plus présents dans l'entreprise.

Interviewer : Ouais, OK, je vois très bien. C'est sûr que le coût des personnes en maladie de longue durée, en burn out, et cetera. Pour l'État, c'est des chiffres astronomiques. C'est vraiment très impressionnant

Répondant : Ouais. de plus en plus de personnes qui sont sous le régime de la maladie de longue durée et qui ont dépassé les chiffres du chômage.

Interviewer : Merci. On va passer à l'impact pour les employeurs. Premièrement par rapport à la performance de l'entreprise, comment est-ce que cette réduction affecterait la performance globale des entreprises ?

Répondant :. Alors globalement, ça dépend de la manière. Pour moi il va y avoir une concertation sur la mise en place de la réduction du temps de travail. Mais j'entendais récemment, et je dirais un mois ou 2, donc une entreprise qui se félicitait de la mise en place de la réduction de temps de travail qui avait été concertée avec son personnel. La semaine de travail est organisée sur 4 jours et l'employeur disait « Ben Moi je suis extrêmement content. C'est un facteur de motivation pour mes équipes et ça se passe très bien. L'entreprise tourne, on arrive grâce à cette réduction de temps de travail, à avoir des personnes qui disent « Ben Moi je vais aller, je veux travailler chez vous plutôt que chez un concurrent » ». Et donc je pense que lorsque ça s'opère de manière concertée, on peut avoir des résultats extrêmement positifs pour l'employeur.

Interviewer : Quand vous dites donc de manière concertée, quelles sont les adaptations principales qu'il faudrait mettre en place ?

Répondant Oh bah qu'il n'y ait pas d'imposition mais discussion des temps de pause, des jours de présence dans dans l'entreprise. Est-ce que c'est toujours du lundi au jeudi ou est-ce qu'on organise la semaine différemment. Ben tous ces éléments-là, je pense, sont des éléments importants à prendre en considération pour qu'à la fois l'entreprise s'y retrouve, mais aussi les personnes qui prestent, donc les travailleuses et les travailleurs.

Interviewer : OK très bien. Et donc les principaux coûts et bénéfices, pour les employeurs, ce serait une hausse de la productivité ?

Répondant : Oui, hausse de productivité, une hausse de la de la motivation, une baisse de l'absentéisme. Et au niveau des coûts, bah il y a la question du financement hein. Comment ? Si on baisse le temps de travail, bah quelles sont les aides publiques qu'il y a ? S'il y a des gains de productivité, c'est une partie du financement qui peut être opéré à travers cette opération-là mais dans le non-marchand par exemple, Bah il y a pas de gain de productivité. Si vous parlez de métier d'enseignant, bah si on va prester quelques heures en moins plutôt que dans l'horaire précédent, Il va falloir trouver d'autres personnes qui vont venir prester les heures qui ne le sont plus par la personne qui réduit son travail. Et donc est-ce qu'il y a des incitants publics ? Il y a la formule du financement qui est quand même une clé importante qui est à vraiment à prendre en considération, d'où l'importance pour moi d'avoir des incitants publics qui peuvent encourager aussi à cette réduction de temps de travail parce que des employeurs privés, dans le service non marchand également, ne peuvent pas nécessairement supporter seul la réduction du temps de travail si elle s'opère sans diminution de salaire et avec embauche compensatoire.

Interviewer : Il faudrait une aide de l'État pour pousser les entreprises à justement mettre en place cette réduction et pour engager plus de personnel. Du coup, on en vient justement. À l'impact sur le marché du travail. Donc est-ce que, à votre avis, cette diminution du temps de travail, ça pourrait permettre de réduire le taux de chômage ? Et si oui, comment ? Est-ce que c'est réaliste ?

Répondant : En fait, il y a 10 ans, je vous aurais dit oui à coup sûr. Et puis maintenant, et particulièrement depuis l'après COVID, on se rend compte qu'il y a déjà beaucoup de métiers en tension sur lesquels les employeurs sont plutôt en train de pleurer pour trouver des candidates et des candidats. Et c'est ce qui fait que la réduction collective du temps de travail est très peu à la mode maintenant. L'impact sur le chômage, bah on voit que les principales

mesures pour faire baisser le chômage, c'est plus d'agir sur le profil des personnes candidates à l'emploi, des efforts de formation vis-à-vis des chômeurs, le travail d'intermédiation que peuvent régler les services publics, les associations telles que les missions régionales pôle emploi et tout ça qui essayent de faire en sorte qu'y ait davantage de rencontres entre les profils recherchés par les employeurs et les profils de demandeurs d'emploi. Mais que par rapport aux tensions qu'il y a sur le marché du travail actuellement, ce n'est pas nécessairement la réduction du temps de travail qui va permettre de donner un coup supplémentaire pour faire diminuer le chômage.

Interviewer : Mais c'est sûr, on manque de travailleurs dans beaucoup de domaines en Belgique.

Répondant : Exactement. Tout à fait. Ouais.

Interviewer : Question du coup, maintenant qui n'a plus rien à voir, comment est-ce que ça pourrait influencer la compétitivité des entreprises sur le marché national ou international ?

Répondant : Du côté des entreprises, elles sont très réticentes à la réduction du temps de travail parce que justement elles mettent en avant l'argument de la compétitivité en disant qu'en Belgique, on a déjà un salaire/horaire qui est particulièrement élevé. Réduire le temps de travail, si ça ne s'accompagne pas d'une baisse proportionnelle des salaires, ça va impacter la compétitivité des entreprises belges. Moi je pense que ce discours-là doit pouvoir être nuancé parce que les entreprises ont déjà des aides pour beaucoup de dimensions pour la formation, en termes de réduction des cotisations sociales, et cetera, et donc je pense qu'une partie de ces aides, on pourrait les réorienter pour soutenir des expériences de réduction du temps de travail et que ça permettrait d'être neutre en termes d'impact sur la compétitivité. Et que d'autre part, comme on le disait, ben avoir des travailleurs et travailleuses qui sont mieux dans leur travail parce qu'ils y consacrent moins, à un temps plus raisonnable pourraient amener à avoir des travailleurs plus motivés et donc un impact plutôt positif sur la compétitivité. Mais le discours global, il y a toujours des entreprises qui sortent du lot, qui ont un discours différent, mais le discours global du monde de l'entreprise est surtout de dire surtout pas de réduction du temps de travail parce que on a déjà des coûts salariaux très élevés.

Interviewer : Et c'est fou parce que, comme on dit en Belgique, c'est vraiment à l'opposé de ce qu'on est en train de faire en Europe. Au Royaume-Uni, ils ont déjà fait leur test pilote, et cetera, et ça s'est très bien déroulé. Et je me demande comment il peut y avoir autant de différences entre la Belgique et tous les autres pays européens comme en France qui est déjà à 35 h semaine

et qui passe maintenant à 32 avec la semaine de 4 jours et que ça fonctionne en tout cas à court terme, très bien.

Répondant : La, je suis moins optimiste que vous quand même Hugo, parce que je pense qu'il y a beaucoup de mécanismes qui encouragent à ce qu'on preste des heures supplémentaires. Et je suis pas sûr que par exemple que l'outil des flexi job n'est pas un équivalent avec des noms différents dans d'autres pays et donc je serais curieux de voir si, au niveau européen il y a vraiment une baisse moyenne du temps de travail. Ça je serais curieux d'aller voir les statistiques sur Eurostat par exemple. Parce que la durée légale et conventionnelle et la réalité. Et lorsqu'on voit les heures supplémentaires, et cetera., ben je pense qu'on va plutôt dans cette dans cette direction-là, qu'il y a beaucoup de mécanismes qui encouragent, et les 35 h en France, dans le fait, c'est, c'est loin de la réalité. Voilà. Il y a cette image de la France et les 35 h, mais dans les faits, je pense que beaucoup d'entreprises sont repassées à des horaires plus élevés que celui de 35 h parce que les différents gouvernements ont assoupli tellement les règles que finalement les entreprises et travailleurs sont sortis du schéma de celui des 35 heures.

Interviewer : Mais oui ici ce qu'il y a le plus souvent en Europe c'est en tout cas la semaine de 4 jours. Qu'est ce que vous en pensez de votre point de vue cette semaine de 4 jours ? Même si c'est en Belgique par exemple, c'est un temps de travail compressé. Est ce que pour vous c'est faisable pour les travailleurs de travailler autant sur une journée ?

Répondant : Bah je pense que ça doit s'accompagner d'une réduction dans la plupart des cas d'une réduction du temps de travail parce que en 4 jours, si on est encore dans des semaines de 38 h, bah ça fait quand même des très grosses journées. Et donc ça ne peut convenir qu'à peu de personnes, dès qu'on est parents, être absent de de la maison plus de 10h00 par jour en comptant les temps de trajet, bah ça ça fait en sorte qu'on ne voit pas ses enfants 4 jours en fait. Donc là je pense qu'il n'y a pas de miracle, la semaine de 4 jours sans réduction collective du temps de travail, je pense que finalement c'est une solution intéressante pour une partie du monde du travail mais une partie très minoritaire.

Mais c'est pas pour ça qu'il ne faut pas donner cette possibilité là parce que pour certaines personnes c'est bien, mais s'il y a que ça, je pense que de nouveau, ce sont des hommes, qui ne doivent pas s'occuper de leurs enfants qui vont opter pour cette formule-là en grande partie.

Interviewer : Ouais, c'est cela. OK, très bien. Au niveau des perspectives, quelles recommandations pourriez-vous faire, par exemple aux décideurs politiques ou entreprises pour maximiser ces bénéfices justement ?

Répondant : Ah bah je trouve qu'on devrait mettre en avant des incitants qui encourageraient la réduction collective du temps de travail. Je pense qu'il ne faut pas la forcer mais je pense qu'elle a tellement d'intérêt. On est dans une société de l'épuisement, hein. Il y a beaucoup plus de gens malades et le travail les rend malades parce que c'est la performance. Et donc je trouve qu'il n'y a pas une recette miracle pour sortir de la société de l'épuisement dans laquelle nous sommes, mais que la réduction collective est un de ces moyens. Donc il ne faut pas il ne faut pas l'obliger. Je pense qu'il y a des gens qui ne s'y retrouveraient pas parce qu'ils ont besoin de beaucoup travailler, parce qu'il y a déjà une pénurie dans certains secteurs, qu'il ne faudrait pas que ce soit accentué à travers l'arrivée de réduction collective et généralisée du temps de travail. Par contre avoir des incitants qui ne soient pas seulement orientés vers la compétitivité, vers la formation etc mais qui permettent aussi de financer la réduction du temps de travail dans des secteurs, dans des catégories qui y trouvent un intérêt, je trouve que ça serait politiquement très utile et pertinent.

Interviewer : OK, très bien. Et au niveau de l'évolution future des politiques du temps de travail comment vous voyez cette évolution et l'impact sur la société, l'impact potentiel sur la société ?

Répondant : Mais je pense que doit se poser la question de l'introduction du temps de travail parce que même s'il est pas à la mode aujourd'hui, Ben on est de nouveau dans une phase de progrès technique importante et dans ce cas-ci qui ne vient plus majoritairement à partir du métier Manuel mais davantage des métiers intellectuels, dits intellectuels avec le développement de l'intelligence artificielle qui va faire en sorte que beaucoup de tâches vont pouvoir être réalisées de manière plus automatique. Avec l'aide de la technologie que je trouve que on doit se reposer en 2024 du fait du progrès rapide de ce qu'on appelle l'intelligence artificielle, de remettre sur le métier la question de la réduction collective du temps de travail dans cette perspective d'une nouvelle révolution industrielle induite par le développement de l'intelligence artificielle.

Interviewer : Donc selon vous il faudrait plutôt alors conclure des accords sectoriels ou juste au niveau de l'entreprise et pas quelque chose de fédéral par rapport à ça ?

Répondant : Bah je pense qu'il faut un cadre fédéral i avec les outils qui permettent. De voir les secteurs, parce qu'un secteur n'est pas l'autre, qui trouveraient un intérêt et si c'est pas le cas au niveau global dans le secteur, il y a parfois des entreprises qui trouvent un intérêt. Donc je pense qu'il faut une action à différents niveaux par ruissellement. C'est difficile de mettre en place au niveau de l'entreprise si y a pas un cadre fédéral qui l'encourage, s i y a pas à certains

endroits des incitants qui permettent de mettre les moyens sur la table pour réaliser la mesure, pour la déployer.

Mais il faut les aider, il faut les encourager, donc leur permettre d'avoir une boîte à outils avec des incitants en voie vers cette réduction du temps de travail.

Interviewer : C'est sûr. Voilà, moi j'ai terminé toute ma liste de questions et je pense que c'était très enrichissant.

Répondant : Ah bah c'était chouette Hugo. Franchement, j'ai beaucoup de plaisir à répondre à vos questions. Je trouve qu'il y a il y a beaucoup d'intérêt derrière la démarche que vous êtes en train de réaliser. J'espère que malgré le rush que ça peut présenter, vous avez toujours du plaisir à traiter cette thématique et je trouve que vos questions étaient vraiment bien, bien ciblées et fort intéressantes.

Interviewer : Merci beaucoup.