

Table des matières

Introduction	3
La Réduction collective du temps de travail.....	5
1. La RTT en Europe : Historique	5
2. La durée hebdomadaire de travail	6
3. La réduction générale obligatoire du temps de travail à 38 heures en Belgique.....	7
L'impact sur le salaire.....	7
Conséquences sur le repos compensatoire et les sursalaires.....	7
4. La réduction collective volontaire du temps de travail en-deça de 38 heures en Belgique	8
La réduction collective	8
Conséquences sur la rémunération	9
La semaine de 4 jours.....	9
5. La Réduction individuelle du temps de travail (RTT individuelle)	10
La problématique	12
6. L'articulation Travail/Famille.....	14
Equilibre entre vie privée et professionnelle – un défi	14
7. Assignation sexuelle des rôles et inégalités des genres.....	15
Assignation sexuelle des rôles.....	15
Les inégalités de genres au travail.....	17
La double journée	19
Les Conséquences	20
8. Les conditions de vie et les conditions de travail.....	20
Une étude menée par Sanséau – Expérimentation du vécu de l'ARTT	20
L'enjeu de la flexibilité.....	22
L'Intensification du travail	23
Le Stress et le Burnout	25

L'égalité des genres	26
9. La RCTT et l'impact économique.....	27
La RCTT en temps de crise	27
Economie durable : un impact socio-écologique et économique.....	29
Productivité.....	31
Augmentation de la productivité horaire.....	31
Gains de productivité au niveau du capital.....	31
Gains de productivité par substitution.....	31
La création d'emploi.....	32
Longévité de la carrière : La demande et l'offre de travail.....	32
Conclusion.....	33
Bibliographie	37

Introduction

Le thème principal développé dans ce mémoire est celui de la réduction collective du temps de travail selon une approche socio-économique. Nous allons découvrir les implications d'une réduction collective du temps de travail ainsi que les enjeux en faveur d'une meilleure conciliation entre la vie privée et familiale.

Selon une recherche effectuée par l'institut syndical européen (1980), le rapport publié explique que :

La réduction du temps de travail permettrait au mari et à la femme de travailler plus souvent à temps plein, car ils pourraient consacrer plus de temps aux activités familiales et passer moins de temps sur leur lieu de travail. L'augmentation du temps de loisir qui résulterait d'une réduction du temps de travail constitue une amélioration des conditions de vie. Elle permettrait aux travailleurs de consacrer plus de temps à leur famille, à suivre des cours de formation et à participer à des activités culturelles, sportives et récréatives. (ETUI, 1980, cité dans Piasna & De Spiegelaere, 2021)

D'un point de vue des auteurs, déjà dans les années 1980, la RCTT est présentée comme une solution pour la réduction des inégalités de genres mais également pour un meilleur équilibre entre la vie privée et professionnelle dans un certain contexte.

Au fil des décennies, la réduction du temps de travail n'a pas réellement évolué. Depuis les années 1980, le temps de travail moyen stagne tourne autour de 40h/sem. La moyenne des heures en Europe se situe entre 35h pour la France et 40h semaine dans la plupart des pays d'Europe centrale.

La difficulté à concilier travail à temps plein et famille n'est pas exclusive aux femmes, ou aux couples, cela concerne également les hommes mais surtout les familles monoparentales.

Ces familles sont confrontées à des défis supplémentaires pour concilier leurs responsabilités professionnelles avec leurs responsabilités familiales, étant donné qu'une seule personne doit assumer la charge du travail rémunéré ainsi que des tâches familiales et parentales.

« Une analyse de plus de 60 études réalisée par Albertsen et al. (2008) a montré que presque toutes les études sur la relation entre de longues heures de travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ont révélés des effets négatifs considérables, plus prononcés pour les femmes que pour les hommes. » (Albertsen et al. (2008) cité par Piasna & De Spiegelaere, 2021)

Dans ce contexte, les diverses activités d'ordre privé (tâches ménagères, activités,...) combinées à un emploi à temps plein sont difficiles pour les femmes comme pour les hommes pourtant une meilleure conciliation n'est pas simplement le fait de dégager des heures pour

l'une ou l'autre activité, il y a d'autres facteurs tels que l'intensité du travail et de la vie privée qui interviennent également.

Le temps de travail n'est qu'un des nombreux facteurs qui influencent cet équilibre. D'autres aspects du travail peuvent également jouer un rôle crucial dans la qualité de vie globale d'une personne. C'est dans cette réflexion que je tenterais d'y voir plus clair sur le sujet de la réduction collective du travail en répondant à une question qui fait toujours débat ;

Comment la réduction collective du temps de travail impacte-t-elle la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle ?

Cette question sociale est de retour en plein cœur des politiques sociales et économiques et elle impacte tant les travailleurs que les employeurs surtout dans une Europe qui subit actuellement une crise économique et sanitaire.

Cette recherche vise donc à comprendre les tenants et aboutissants d'une RCTT et dégager les éléments importants de ce mécanisme complexe (RCTT) afin d'avoir une vision sur les impacts et les enjeux de celui-ci sur la conciliation travail / famille.

Pour ce faire, une première partie donnera un aperçu historique et réglementaire de la réduction du temps de travail en Belgique et de manière plus générale en Europe.

Ensuite, de manière plus focalisée, nous aborderons la problématique de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée.

Les thèmes tels que la société salariale à travers la théorie de Bernard Fusulier seront développés, l'intensification du travail, l'organisation du travail, la flexibilisation du travail ainsi que les inégalités de genres. Ces éléments seront abordés ainsi que d'autres enjeux inhérents à la conciliation entre les deux sphères.

D'autre part, ma réflexion sera complétée par une vision économique de la réduction du temps de travail. Nous aborderons sous cet angle, la redistribution de l'emploi, la création d'emploi, la productivité ainsi que l'économie durable.

La Réduction collective du temps de travail

1. La RTT en Europe : Historique

D'après la revue Dynamiques Régionales , la réduction du temps de travail n'a pas beaucoup évoluée au fil des décennies. Depuis les années 1980, le temps de travail moyen stagne et tourne autour de 40h/sem. La moyenne des heures en Europe se situe entre 35h pour la France par exemple et 40h semaine dans la plupart des pays d'Europe centrale.

Entre 2004 et 2019, En Europe, la moyenne collective d'heures de travail (sur base de négociations et d'accords collectifs sur la réduction du temps de travail d'employé à temps plein au niveau sectoriel ou national) stagne exceptée pour la Suède qui a réduit ses heures de travail d'1.7 heures en moyenne.

Il y a cependant une différence lorsque l'on se base sur tous les employés confondus et pas uniquement ceux en full time, dans ce cas, la moyenne européenne se situe plutôt entre 30h et 35h. On note tout de même une baisse moyenne des heures collectives de travail de près de 4% en 2000.(De Spiegelaere & Piasna, 2021, p. 115)

En somme, au niveau historique , on peut dire que le temps de travail s'est réduit mais que cette réduction a stagné pour les travailleurs à temps plein. L'évolution des travailleurs à temps partiel explique la réduction moyenne du temps de travail en Europe (UE 28).

Dans la plupart des pays EU, la proportion de femmes étant en temps partiel est plus élevée que la proportion d'hommes en temps partiel. A titre d'exemple, le pays le plus parlant sont les Pays-Bas ; 70% des femmes sont en temps partiel et les hommes ont plus souvent tendance à être en temps partiel que les autres pays. La durée moyenne d'un emploi à temps partiel en Roumanie, en Belgique, en Suède et au Luxembourg atteint presque 24 heures par semaine

Les effets se font voir plus particulièrement sur les salaires et l'offre de travail qui se fait plus difficile et rare qui place ce type de travailleurs à dans une situation précaire.

De plus , on observe que la majorité des travailleurs à temps partiel en Europe sont des femmes principalement dans des niveaux situés au bas de l'échelle professionnel (peu qualifiés).

Il faut donc discuter de cette question de réduction du temps de travail avec une vision différente en tenant compte du genre des travailleurs car il y a une inégalité qui surgit. (Piasna & De Spiegelaere, 2021)

2. La durée hebdomadaire de travail¹

La durée du travail est basée sur la notion de temps de travail définie dans l'article 19 de la loi belge sur le travail. Une durée de travail de référence est déterminée sur la base de la moyenne hebdomadaire des heures travaillées à temps plein dans l'entreprise sur une période d'un an. La durée hebdomadaire de travail avait été réduite à 39 heures suite à une précédente réduction légale le 1er janvier 1999. Cette durée devait être à nouveau réduite à 38 heures au plus tard pour le 1er janvier 2003. Les entreprises avaient la possibilité d'anticiper cette réduction légale pendant une période allant du 1er juillet 2002 au 31 décembre 2002, en le faisant de manière conventionnelle (par convention collective de travail ou règlement de travail) avec des modalités libres, comme une réduction hebdomadaire effective à 38 heures ou une réduction équivalente via l'octroi de jours de repos compensatoire.

Celles qui n'avaient pas effectué ce changement passaient d'office en 38h hebdomadaire avec l'obligation d'adapter le règlement de travail en ce sens sans la possibilité d'étaler les heures sur une période plus longue qu'une semaine (régime subsidiaire).

Actuellement, le régime standard qui suit les dispositions en matière de durée du travail et de repos, sans nécessiter de dérogations spéciales sont les suivantes :

La durée du travail est limitée à 8 heures par jour et à 40 heures par semaine. Cela signifie que les employés ne travaillent pas plus de 8 heures par jour et 40 heures par semaine en Moyenne ;

La semaine de travail s'étend du lundi au samedi. Cela signifie que les employés travaillent pendant ces jours de la semaine et que le repos hebdomadaire est pris le dimanche ;

Il n'est pas permis de travailler pendant la nuit, définie comme la période entre 20 heures et 6 heures. Cette restriction vise à protéger la santé et le bien-être des employés en leur garantissant un temps de repos adéquat pendant la nuit, cependant des dérogations existent selon les activités.

Les jours fériés sont des jours de repos obligatoires où les employés ne sont pas tenus de travailler.

En fonction des secteurs d'activités, certaines CP ont décidé de réduire le temps de travail au niveau sectoriel à 35,36 ou 37h (citons par exemple, les CP 306,310,326,312 ,311,202).

¹ Informations légales provenant de la SPF Emploi Travail et concertation sociale

3. La réduction générale obligatoire du temps de travail à 38 heures en Belgique

Selon le Service Public Fédéral Emploi, travail et concertation sociale, la réduction générale du temps de travail à 38 heures par semaine s'applique aux entreprises du secteur privé et aux établissements publics qui exercent une activité industrielle ou commerciale, ainsi qu'aux établissements de soins de santé, de prophylaxie et d'hygiène. (SPF Emploi, travail et concertation sociale, 2023)

L'impact sur le salaire

La réduction de la durée du travail à 38 heures ne peut entraîner une diminution de la rémunération qu'elle ait été adoptée de manière conventionnelle avant le 1^{er} janvier 2003 ou via le régime subsidiaire après le 1^{er} janvier 2003.

Conséquences sur le repos compensatoire et les sursalaires

Lorsque les limites normales de la durée du travail ont été dépassées, l'employeur est tenu d'octroyer des repos compensatoires pour respecter la durée hebdomadaire normale de travail sur une période de référence (d'un trimestre à un an) et de payer des sursalaires pour les heures supplémentaires.

Si la réduction de la durée du travail a été réalisée par voie conventionnelle, les nouvelles limites de 38 heures sont prises en compte pour le calcul du repos compensatoire et les sursalaires.

Si la réduction a été effectuée uniquement par modification du règlement de travail au 1^{er} janvier 2003 (régime subsidiaire), les anciennes limites s'appliquent :

En vertu de la loi du 10 août 2001, la limite de 40 heures s'applique donc aux entreprises qui n'ont pas volontairement appliqué la réduction du temps de travail. En référence à l'article 29 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Concrètement, si un travailleur dépasse les limites d'heures de travail, l'employeur est tenu :
« d'octroyer des repos compensatoires de telle manière à ce que la durée hebdomadaire normale de travail soit respectée en moyenne sur une période de référence, en principe, un trimestre, mais qui peut être portée à un an maximum par arrêté royal, par convention collective de travail ou, à défaut, par règlement de travail (application de l'article 26bis de la loi du 16 mars 1971). En cas de dépassement des limites normales de la durée du travail dans le cadre d'un régime comportant des prestations de nuit (c-à-d un régime dans lequel le travailleur est

occupé habituellement entre minuit et 5 heures), la prolongation de la période d'un trimestre ne peut se faire que par arrêté royal ou par convention collective de travail, rendue obligatoire par arrêté royal (c-à-d une convention collective de travail nécessairement conclue au sein de la commission paritaire compétente) ». (SPF Emploi, travail et concertation sociale, 2023)

Ainsi que :

« De payer un sursalaire de 50% pour les heures supplémentaires effectuées en semaine et de 100 % pour les heures supplémentaires effectuées un dimanche ou un jour férié (ou un jour de remplacement d'un jour férié) ; donne droit à un sursalaire. On entend par heure supplémentaire toute prestation effectuée au-delà de 9 heures par jour ou de 40 heures par semaine ou au-delà de limites inférieures fixées par convention collective de travail (application de l'article 29 de la loi du 16 mars 1971). » (SPF Emploi, Travail et concertation sociale, 2023)

4. La réduction collective volontaire du temps de travail en-deça de 38 heures en Belgique

D'après le SPF Emploi, la réduction collective volontaire du temps de travail en-deça de 38 heures par semaine a été mise en place à partir du 1er octobre 2001 en Belgique.

La mesure s'applique aux employeurs et aux travailleurs du secteur privé qui relève de la loi belge sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Elle ne concerne pas le secteur public, sauf certaines entreprises publiques autonomes comme Belgacom, La poste ou encore la SNCB.

La réduction collective

La réduction du temps de travail peut être réalisée soit par convention collective de travail (sectorielle ou d'entreprise), soit par le règlement de travail.

Les modalités de la réduction du temps de travail peuvent être libres, et elle peut être mise en place par une réduction hebdomadaire effective, par l'octroi de jours de repos compensatoire, ou par une combinaison des deux.

La réduction du temps de travail doit être collective, c'est-à-dire appliqué à toute l'entreprise ou à tout le secteur. Elle ne peut dépendre d'une décision individuelle du travailleur ou de l'employeur. Elle est introduite pour une durée indéterminée.

Au niveau sectoriel certaines commissions paritaires ont décidé de réduire le temps de travail à 35,36 ou 37h. C'est le cas des commissions paritaires 306,310,326,312 ,311 et 202. (SPF Emploi, Travail et concertation sociale, 2023)

Conséquences sur la rémunération

Le maintien automatique de la rémunération n'est pas prévu pour les travailleurs concernés par cette réduction, sauf si une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal le prévoit.

Les employeurs qui introduisent une procédure de RCTT peuvent bénéficier d'une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale pour les travailleurs concernés.

Depuis le 1er janvier 2004 , un nouveau régime d'incitants a vu le jour. Avant 2004, il existait deux formes distinctes de réduction de cotisations sociales.

Depuis le 1er janvier 2004, un régime d'incitants sous la forme d'une réduction "groupe cible" combinable a un incitant offert pour la réduction collective du travail a été introduit.

La semaine de 4 jours

La semaine de 4 jours est une mesure de réduction collective du temps de travail en Belgique, entrée en vigueur le 1er octobre 2001, qui a un caractère volontaire et non contraignant.

La semaine de 4 jours s'applique aux employeurs et travailleurs du secteur privé, conformément à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Cependant, elle ne s'applique pas au secteur public, sauf pour certaines entreprises publiques autonomes comme Belgacom, la SNCB, la Poste, Belgocontrol et BIAC.

Cette mesure de réduction du temps de travail permet de répartir la durée hebdomadaire de travail sur 4 jours complets (par exemple, 4 jours de travail de 9 heures chacun) ou sur 5 jours, avec 3 jours de travail complets et 2 demi-jours de travail (par exemple, 3 jours de travail de 9 heures et 2 demi-jours de travail de 4,5 heures chacun).

Ce régime hebdomadaire peut être instauré par le biais d'une convention collective de travail (sectorielle ou d'entreprise) ou par le règlement de travail. Les modalités de cette réduction du temps de travail sont libres.

Afin d'appliquer la semaine de 4 jours, le processus doit préciser à qui cela s'applique de manière objective. Cela peut être général pour tous les travailleurs de l'entreprise ou limité (pour une division de l'entreprise, une catégorie de travailleurs spécifiques, ou en fonction d'un critère défini comme l'âge).

Par ailleurs, la semaine de 4 jours doit avoir un caractère collectif et ne peut dépendre d'une décision individuelle du travailleur ou de l'employeur. Cela signifie que tous les travailleurs compris dans le champ d'application doivent bénéficier de cette mesure sans exceptions.

La particularité de ce régime est que celle-ci peut être combinée avec d'autres systèmes de réduction de la durée du temps de travail tels que le temps partiel, le crédit temps, ou les congés thématiques.

En somme, la semaine de 4 jours est une mesure volontaire de réduction du temps de travail applicable au secteur privé en Belgique. Elle offre une certaine flexibilité en matière d'organisation du temps de travail, tout en devant respecter certaines conditions pour être mise en place de manière collective et objective. (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, 2023)

5. La Réduction individuelle du temps de travail (RTT individuelle)

En Belgique, on retrouve donc deux types de réduction du temps de travail. La RTT collective qui est appliquée de manière générale à tous les employés d'une entreprise ou d'un secteur, tandis que la RTT individuelle se présente sous diverses formes spécifiques pour chaque individu.

Les formes courantes de RTT individuelles sont le travail à temps partiel, le crédit temps, la pause carrière (secteur public) et les congés thématiques.

Ces arrangements permettent aux individus de réduire leur temps de travail en fonction de leurs préférences et situations personnelles indépendamment de la situation de l'entreprise.

Les choix de temps partiel est souvent influencé par les inégalités entre les femmes et les hommes en ce qui concerne la répartition des tâches de soins et des responsabilités familiales. Les femmes sont plus susceptibles de recourir au temps partiel choisi ou de compromis, ce qui affecte leur carrière et leur revenu.

Valenduc et Vendramin expliquent que : « Le temps partiel choisi et le temps partiel de compromis peuvent être considérés comme des formules de réduction individuelle du temps de travail. Ensemble, ils représentent 38,3 % des temps partiels féminins et 30,4 % des temps partiels masculins. » (Valenduc & Vendramin, 2013, p.21)

Cette enquête a été réalisée en 2010 par L'EWCS afin de comprendre les préférences des travailleurs belges en matière de temps de travail, celle-ci précise qu'en moyenne :

63 % des répondants souhaitent travailler le même nombre d'heures qu'actuellement ;

23 % souhaitent travailler moins ;

Et 14 % souhaitent travailler plus selon les statistiques.

Les préférences variant selon le sexe et le statut d'emploi (temps plein ou temps partiel).

Tableau 11. Préférences individuelles des salariés en termes de diminution ou d'augmentation de la durée hebdomadaire du travail selon le sexe (en %, Belgique, 2010)

		Temps plein		Temps partiel		Total
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	H+F
Travailler moins	Diminution ≥8h	9	14	<i>ns</i>	4	9
	Diminution <8h	16	22	<i>ns</i>	6	14
Pas de changement		67	60	55	62	63
Travailler plus	Augmentation <8h	4	<i>ns</i>	12	9	6
	Augmentation ≥8h	4	<i>ns</i>	27	19	8
Total		100	100	100	100	100

Source : Enquête EWCS 2010.

Légende : *ns* = non significatif.

Ces informations mettent en évidence les différents aspects et considérations liés aux temps de travail réduits en Belgique, notamment en ce qui concerne les inégalités de genre et les préférences individuelles.

Sur ce tableau², les différents types de souhaits en matière de temps de travail est représenté par genre et régime de travail.

Pour les hommes et les femmes travaillant à temps plein, on observe que ;

25 % des hommes travaillant à temps plein souhaitent travailler moins.

La majorité de ces hommes souhaite une réduction du temps de travail inférieure à une journée, soit une réduction de moins de 8 heures par semaine.

Parallèlement, 36 % des femmes travaillant à temps plein souhaitent travailler moins.

Un peu plus de femmes que d'hommes souhaitent une diminution plus importante de leur horaire, ce qui signifie qu'elles désirent réduire leur temps de travail de plus de 8 heures par semaine. Ces résultats montrent que les femmes à temps plein ont plus tendance à souhaiter une réduction plus importante de leur temps de travail par rapport aux hommes à temps plein, qui sont plus nombreux à viser une réduction moindre. (EWCS, 2010 cité par Valenduc & Vendramin, 2013)

² EWCS 2010 : étude statistiques sur les préférences en terme de durée du travail cité par Valenduc & Vendramin , 2013

Ces souhaits peuvent être influencés par divers facteurs, notamment les responsabilités familiales, la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, et les préférences individuelles. Nous allons aborder ces aspects plus précisément au cours de cette recherche.

La problématique

« *Concilier une carrière professionnelle à temps plein et une vie de parent n'a rien d'une sinecure* ». (De Spiegelaere & Piasna, 2020)

Dans une recherche de Bernard Fusulier (2014), celui-ci propose une transformation du modèle sociétal, en passant de la société salariée à une société multi-active qui reconnaît et soutient diverses activités socialement utiles. Cette transformation de la « société » implique l'adoption du concept de "travail décent", qui garantit non seulement l'accès à un emploi correctement rémunéré et socialement protégé, mais soutient également le développement personnel, l'engagement familial et la participation civique.

Selon sa thèse : Il convient de reconnaître publiquement les activités socialement utiles, y compris le travail de soins, et de s'orienter vers le financement de différentes formes de travail non salarié par le biais de la redistribution économique et de l'intervention de l'État.

Il ajoute que :

Cela pourrait impliquer de repenser les congés parentaux comme un travail rémunéré plutôt que comme de simples permissions, en valorisant et en soutenant de la même manière le travail en dehors de l'emploi (tel que le travail parental et le travail d'aidant). La flexibilité et les solutions sur mesure devraient être privilégiées, tandis que les politiques d'égalité entre les hommes et les femmes devraient être renforcées pour éviter que la pluriactivité ne devienne un piège pour les femmes. (Fusulier, 2014, p.4)

De mon point de vue, cette proposition peut être une piste intéressante à suivre afin de trouver un équilibre entre le travail et la sphère privée dans un contexte de RCTT.

Les sphères du travail et de la famille étant bien distinctes mais toutes deux essentielles à l'Homme, nous avons besoin de réajuster certaines idéologies et normes dans notre société capitaliste afin de passer d'une société malade à une société plus saine.

Nous allons donc aborder le sujet de l'articulation Travail/Famille sous plusieurs angles.

Sur base de mes objectifs personnels et des recherches effectuées, Nous allons aborder des concepts qu'il me semble pertinent de comprendre et d'approfondir pour avoir une bonne vision des enjeux de la conciliation travail/ famille ainsi que des impacts de la RCTT sur celle-ci.

Nous allons donc nous baser sur les diverses théories qui émanent de recherches sociologiques, économiques et socio-économiques. Ces recherches ont été vérifiées et relues par des pairs qui sont des spécialistes et chercheurs dans les sujets abordés.

Les inégalités sur le marché du travail et dans le ménage sont des éléments qui sont déterminants dans la poursuite de l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle.

Nous allons donc aborder développer ce sujet au regard de la recherche de Bernard Fusulier (2014) qui s'est notamment inspiré d'auteurs reconnus dans la sociologie tels que Rosemary Crompton qui donne une ligne idéologique directrice pour cette recherche.

Cependant, la conciliation travail / famille est un sujet complexe qui ne peut pas être abordé de manière autonome car celle-ci fait partie de 2 sphères tout aussi importantes l'une que l'autre (travail et famille).

Plusieurs éléments sont pris en compte dans l'amélioration de la conciliation entre le travail et la famille surtout dans un contexte de réduction collective du temps de travail. Tous les éléments sont d'une importance égale et impactent différemment celle-ci.

Citons notamment le contexte familial, l'intensité du travail, la flexibilité au travail , les conditions de travail, l'organisation du travail, etc.

En outre, il est important de bien se rendre compte que l'expression « conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle » est un terme qui est entré dans le langage courant.

Celle-ci ne désigne pas spécialement l'équilibre qui tend à avoir une famille en dehors du travail, mais plutôt un énoncé normatif de la vie courante dont le principe est de faciliter la vie des citoyens en ce qui concerne une autre sphère que celle du travail, dépendant de chaque situation.

Pour les parents par exemple, il s'agit de combiner le rôle parental et professionnel qui engage un emploi du temps complexe. (Le Bihan-Youinou & Martin, 2008)

Tels sont les éléments ressortis de la recherche et dont les enjeux seront développés tout au long du travail.

Par conséquent, la question de recherche trouvera une réponse en 2 temps.

Dans un premier temps , un regard sur la RCTT d'un point de vue légal, historique et socio-économique et d'autre part , une problématique fondée sous le thème de l'inégalité des genres.

Enfin, sous les implications de la RCTT, les impacts de celle-ci sur la conciliation travail / famille et l'impact de la RCTT sur le travailleur et l'entreprise d'un point de vue économique.

6. L'articulation Travail/Famille

Selon Bernard Fusulier, l'articulation du travail et de la famille est devenu un défi important dans les sociétés contemporaines en raison de diverses dimensions.

Les enjeux ci-dessous donnent une vision de la complexité du sujet. Citons :

la féminisation du marché du travail et les inégalités persistantes entre les sexes ;

la précarité de l'emploi et la flexibilité des horaires de travail ;

la diversité des modèles familiaux ;

la valeur accordée au bien-être des enfants et l'impact des technologies de l'information et de la communication sur les frontières spatiales et temporelles.

le vieillissement des populations ;

la mobilité géographique ;

le rétrécissement des réseaux de soutien familiaux et communautaires ;

l'individualisation et la recherche de l'épanouissement personnel ;

Conscients de ces défis, les institutions et les gouvernements ont tenté de s'attaquer au problème, la Commission européenne ayant inscrit le thème de la "conciliation travail/famille" à son ordre du jour dans les années 1990.

Plusieurs politiques ont été mises en œuvre en Belgique et en Europe.

Notamment diverses formes de congé parental, de congé pour soins et de structures de soutien pour la garde d'enfants et l'externalisation des tâches domestiques.

Toutefois, ces mesures ont principalement servi de remèdes aux difficultés concrètes rencontrées pour concilier le travail et la famille, sans offrir de solution globale, satisfaisante et durable. (Fusulier, 2014)

Equilibre entre vie privée et professionnelle – un défi

De nombreux parents, en particulier les femmes, font face au défi de la double journée, c'est-à-dire qu'ils doivent concilier leurs responsabilités professionnelles avec leurs obligations familiales. Cette situation peut entraîner des trajectoires d'emploi complexes et potentiellement précaires. La double journée signifie que pour les femmes (mais aussi parfois pour les hommes)

de devoir assumer une charge de travail à la fois au sein du ménage (tâches ménagères, soins aux enfants, etc.) et sur le marché du travail (emploi rémunéré).

Cette répartition des tâches souvent inégale entre les sexes persiste malgré des progrès en matière d'égalité des sexes. En effet, l'accent mis par le régime traditionnel sur la séparation du travail et de la famille et la sous-évaluation du travail de soins non rémunéré contribuent à l'accentuation du problème inégalitaire.

Tant que la société continuera à percevoir le travail et la famille comme des domaines distincts et à sous-évaluer le travail de soins, une véritable réconciliation entre le travail et la famille restera presque impossible. (Fusulier, 2014)

La difficulté à concilier travail à temps plein et famille n'est pas exclusive aux femmes, ou aux couples, cela concerne également les hommes mais surtout les familles monoparentales.

Ces familles sont confrontées à des défis supplémentaires pour concilier leurs responsabilités professionnelles avec leurs responsabilités familiales, étant donné qu'une seule personne doit assumer la charge du travail rémunéré ainsi que des tâches familiales et parentales.

Les statistiques de l'UE montrent que les familles monoparentales représentent une proportion significative de l'ensemble des familles en Europe des 28 (16%), avec une prédominance de femmes assumant le rôle de parent unique. (Eurofound, 2012 cité par Piasna & De spiegelaele, 2020)

Ces familles font face à des pressions importantes pour trouver un équilibre entre leurs engagements professionnels et leurs responsabilités familiales.

En outre, les horaires de travail jouent un rôle essentiel dans la capacité des travailleurs à concilier leur vie professionnelle avec leur vie privée. Des études ont montré qu'il existe une relation directe entre les longs horaires de travail et des difficultés accrues pour équilibrer les exigences du travail et de la vie personnelle. Les travailleurs qui travaillent de longues heures sont plus susceptibles de faire état de problèmes pour concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales et en particulier les femmes (Albertsen et al., 2008 cité par ETUI 2020, p. 37)

7. Assignation sexuelle des rôles et inégalités des genres

Assignation sexuelle des rôles

Selon l'analyse de Bernard Fusulier (chercheur à la FNRS) concernant les sociétés salariales du XIXe siècle et la construction de l'articulation entre travail et famille.

Plusieurs points intéressants ressortent. Ceux-ci permettent de comprendre l'inégalité de genre qui est omniprésente dans le monde du travail.

À la fin du XIXe siècle, dans les sociétés salariales, la norme établie pour la main-d'œuvre productive était celle d'un individu (homme ou femme) embauché seul, sans contraintes relationnelles, conjugales ou familiales.

Cette norme impliquait l'existence de deux figures distinctes : le "producteur" qui se consacre principalement au travail rémunéré dans la sphère productive, et le *carer* (celui qui prend soin) qui est principalement responsable des activités d'entretien et de reproduction des personnes dans la sphère familiale (la femme).

Dans ce contexte, il y a eu une assignation sexuelle des rôles. Les hommes ont été définis comme les chefs de famille (*pater familias*), attribués à la sphère productive en raison de leurs qualités présumées telles que l'affirmation de soi, la rationalité ou la force.

En parallèle, les femmes ont été considérées comme étant plus adaptées à la sphère familiale en raison de vertus perçues dans les relations de service et de soin (le *care*).

Ce modèle d'articulation travail/famille, formalisé par Rosemary Crompton, institutionnalise la séparation entre le travail rémunéré et le travail non rémunéré, avec une hiérarchisation qui place l'emploi majoritairement attribué aux hommes, et le travail domestique, attribué aux femmes. Ce fondement naturaliste de la séparation des rôles justifie la subordination des femmes, en particulier des mères, et conduit à l'occupation d'emplois subalternes "féminins" avec des opportunités de carrière limitées et des horaires atypiques. (Crompton, 1999 cité par Fusulier, 2014)

De ce fait, le régime d'articulation travail/famille basé sur la dissociation, la hiérarchisation et l'assignation sexuelle a conduit à la construction d'institutions cohérentes fonctionnellement, mais en même temps profondément inégalitaires en termes de genre. (Fusulier, 2014)

Cette division sexuée du travail a institutionnalisé un modèle spécifique d'articulation travail/famille, connu sous le nom de "**male breadwinner and female carer model** », perpétuant la subordination des femmes et renforçant les inégalités entre les sexes sur le marché du travail et dans le ménage. (Crompton, 1999 cité par Fusulier, 2014)

Ces conceptions conservatrice basée sur le genre ont influencé et perpétué des inégalités dans la répartition des rôles entre hommes et femmes dans la sphère du travail et de la famille au cours de l'histoire. (Artazcoz, 2020)

De ce fait, les femmes peuvent être davantage confrontées à la pression de jongler entre les exigences professionnelles et les responsabilités parentales, ce qui peut entraîner des difficultés pour maintenir un équilibre satisfaisant entre vie professionnelle et vie privée. (Crompton, 1999 cité par Fusulier, 2014)

Les inégalités de genres au travail

« *Concilier une carrière professionnelle à temps plein et une vie de parent n'a rien d'une sinecure* ». (De Spiegelaere & Piasna, 2020)

Il est plus difficile pour les femmes de concilier travail rémunéré et les soins de la famille.

Malgré une augmentation des femmes qui sont entrées sur le marché du travail ces dernières décennies, le rôle des hommes dans le travail non rémunéré a très peu évolué tandis que les femmes prennent en charge l'emploi rémunéré (marché du travail) et non rémunéré (charge de famille et tâches domestiques).

Celles-ci ont plus de mal à concilier travail et famille que les hommes, elles se retrouvent donc dans des situations précaires qui limitent leurs opportunités de carrières.

Selon Rutherford cité par les auteurs de l'article, on observe clairement une culture des longs horaires qui renforcent les inégalités de genres au travail. (Rutherford cité par De Spiegelaere & Piasna, 2021, p. 31)

« Une analyse de plus de 60 études réalisée par Albertsen et al. (2008) a montré que presque toutes les études sur la relation entre de longues heures de travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ont révélés des effets négatifs considérables, plus prononcés pour les femmes que pour les hommes. » (Albertsen et al. (2008) cité par Piasna & De spiegelaere,2021)

Une réduction du temps de travail peut être une solution pour aider à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour de nombreuses familles, y compris les familles monoparentales. En réduisant les heures de travail, les parents auront plus de temps pour s'occuper de leurs enfants et de leurs tâches familiales, tout en conservant suffisamment de temps pour leur travail rémunéré. Cela peut aider à atténuer les tensions liées aux responsabilités multiples et permettre aux travailleurs de mieux gérer leurs engagements personnels et professionnels.

Il est essentiel que les politiques de réduction du temps de travail tiennent compte de ces considérations pour assurer que les avantages la RCTT soient répartis équitablement entre les

travailleurs et qu'elle contribue effectivement à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour tous les travailleurs, qu'ils soient parents ou non. (ETUI , 2020, p35)

Pourtant une meilleure conciliation n'est pas simplement le fait de dégager des heures pour l'une ou l'autre activité, il y a d'autres facteurs tels que l'intensité du travail et de la vie privée.

Selon le European trade union institute (ETUI 2020), le temps de travail n'est qu'un des nombreux facteurs qui influencent cet équilibre. D'autres aspects du travail peuvent également jouer un rôle crucial dans la qualité de vie globale d'une personne.

Citons ;

Le nombre d'heures supplémentaires : Si un travailleur doit régulièrement effectuer des heures supplémentaires, cela peut empiéter sur son temps personnel, entraînant un déséquilibre et une fatigue accrue ;

La prévisibilité des engagements de travail : Lorsque les horaires de travail sont imprévisibles, cela peut rendre difficile la planification de la vie personnelle, créant ainsi des tensions et des conflits ;

La Pression au travail : Un environnement de travail stressant et exigeant peut entraîner une diminution de la qualité de vie hors du travail, car il devient difficile de se détendre et de se reposer convenablement ;

Le type de travail : Certaines professions peuvent exiger un engagement émotionnel important ou des déplacements fréquents, ce qui peut entraîner des difficultés supplémentaires pour concilier travail et vie privée ;

Les facteurs familiaux : Les responsabilités familiales, comme prendre soin des enfants ou d'autres membres de la famille, peuvent également avoir un impact significatif sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Cela étant, une réduction du volume d'heures de travail peut apporter certains avantages en termes d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, mais cela dépend également de la manière dont cette réduction est mise en œuvre. Si la réduction du temps de travail est compensée par une augmentation de la pression au travail ou d'autres facteurs négatifs dans le ménage ou au travail, les effets bénéfiques peuvent être annulés.

Il est donc essentiel que les politiques d'emploi prennent en compte ces différents aspects afin de permettre aux travailleurs de concilier plus facilement leurs responsabilités professionnelles et personnelles. Cela pourrait impliquer des horaires de travail flexibles, des politiques de

congé familiaux, une meilleure planification des heures supplémentaires, et une culture d'entreprise qui valorise l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. (ETUI, 2020, p. 30)

La double journée

Concernant les disparités de genre liées à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, en lien avec la double responsabilité des femmes , le phénomène selon lequel les femmes assument une part disproportionnée des tâches domestiques est souvent désignée sous le terme "charge mentale" ou "charge de travail émotionnelle".

Même si elles réduisent leur temps de travail pour mieux concilier vie professionnelle et vie privée, elles peuvent se retrouver à consacrer davantage de temps aux responsabilités familiales, ce qui peut affecter leur épanouissement personnel et professionnel.

Pour que la réduction du temps de travail profite réellement à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, il est essentiel de s'attaquer également aux inégalités de genre dans le ménage et de promouvoir une répartition équitable des tâches domestiques et familiales. Cela nécessite des changements sociaux et culturels, ainsi que des politiques qui encouragent l'implication active des hommes dans les responsabilités familiales.

Des politiques de soutien telles que les congés parentaux, les politiques de garde d'enfants abordables et d'autres mesures visant à faciliter la conciliation travail-famille peuvent également jouer un rôle important pour aider les femmes (et les hommes) à mieux équilibrer leurs responsabilités professionnelles et familiales. (De Spiegelaere & Piasna, 2021, p. 35)

Dans ce contexte , La RCTT pourrait permettre de diminuer les inégalités sur le marché du travail car les femmes seraient davantage disponibles pour assumer un poste en temps plein qui requiert une certaine flexibilité.

Enfin, cela pourrait conduire à une meilleure redistribution des tâches domestiques et de la charge de la famille afin que les hommes puisse prendre certaines tâches domestiques ainsi que de soins. Ce qui dégagerait du temps qu'elles investiraient dans un emploi (participation des femmes sur le marché). (De Spiegelaere & Piasna, 2021, p. 31)

Cependant, rien ne prouve que les hommes consacrerait plus de temps dans les tâches domestiques s'il en avait le temps.

À contrario , une étude européenne de l'assemblée nationale française expliquée par les auteurs prouve que les hommes travaillant entre 35 et 40h/semaine sont ceux qui sont plus enclins à

prendre en charge des tâches domestiques contrairement aux hommes en temps partiel qui font moins de 35h/semaine. (De Spiegelaere & Piasna , 2020)

En résumé, il est crucial de reconnaître que la réduction du temps de travail n'est pas spécialement une solution universelle pour tous les travailleurs, et qu'elle doit être associée à d'autres mesures et politiques pour faire face aux inégalités de genre et promouvoir un véritable équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour tous.

En tenant compte des problèmes énoncés lié au phénomène de la conciliation travail et famille, nous allons tenter de répondre à la question de recherche suivante :

D'un point de vue socio-économique, comment la réduction collective du temps de travail impacte - t - elle la conciliation entre la vie privée et la vie familiale ?

Nous allons donc aller en profondeur en analysant les conséquences d'une réduction du temps de travail sur le travailleur, l'entreprise et le marché du travail de manière plus générale en y ajoutant les apports économiques.

Les Conséquences

8. Les conditions de vie et les conditions de travail

Une étude menée par Sanséau – Expérimentation du vécu de l'ARTT

La perception des conditions de travail est plutôt mitigée selon Sanséau.

Sur base de l'enquête RTT et modes de vie-DARES (2001) , environ 25 % des salariés estiment que leurs conditions de travail se sont améliorées après la mise en place de l'Aménagement de Réduction du Temps de Travail (ARTT), tandis que presque autant indiquent une dégradation de leurs conditions de travail. (DARES, 2001 cité par Sanséau, 2009)

Les travailleurs perçoivent une intensification du travail et une demande accrue de flexibilité qui signifie une dégradation de leurs conditions de travail. Cette intensification est liée à l'optimisation des horaires et à la gestion flexible du temps de travail.

Les temps libres supplémentaires accordés grâce à l' ARTT ne sont pas toujours perçus comme de véritables temps de loisirs. Certains travailleurs les considèrent plutôt comme des périodes de récupération pour compenser les exigences du travail.

Auparavant, une enquête DARES de 1999 révélait que près de 60 % des personnes ayant bénéficié d'une réduction du temps de travail donnait un bilan plutôt négatif de l'ARTT en ce

qui concerne leur vie professionnelle. Environ 13 % déclarait avoir une dégradation de leurs conditions de travail.

De plus, L'ARTT a conduit à un renforcement des inégalités entre différentes catégories socioprofessionnelles, de sexe ou d'âge. Certains groupes, comme les femmes non qualifiées, ont vu leurs horaires de travail devenir plus variables, ce qui a dégradé les conditions de travail.

Les enquêtes soulignent que les femmes et les hommes cadres ainsi que les professions intermédiaires masculines sont ceux qui perçoivent le plus la dégradation des conditions de travail après la mise en place de l'ARTT. (DARES 1999 cité par Sanséau,2009)

Pourtant , lorsque l'on regarde les résultats de manière approfondie et plus qualitative , au niveau du vécu des travailleurs aillant expérimenté cela, des résultats positifs sont ressortis de l'analyse de Pierre-Yves Sanséau en 2009. Ce chercheur a voulu déceler l'impact de la RCTT sur les conditions de vie au travail et hors du travail de manière plus approfondie dans une posture comportementale basée sur le vécu et l'expérimentation de cette mesure.

D'après les informations récoltées lors de l'étude de cas sur les conditions de vie au travail et hors travail, voici les principaux résultats suite à la mise en place de formules de réduction du Temps de Travail ;

Environ 84% des personnes interrogées dans l'enquête ressentent un temps libre plus important après la mise en place des RCTT.

En effet, le temps libéré grâce aux RCTT est principalement consacré à des activités familiales telles que les tâches ménagères, le sport, le jardinage et les loisirs.

Les familles ayant des jeunes enfants semblent bénéficier d'une meilleure conciliation entre vie familiale et professionnelle grâce à la RCTT. Cela permet aux parents de passer plus de temps avec leurs enfants et de développer des activités en leur compagnie.

La conciliation entre travail et vie familiale apparaît également comme un objectif atteint, en particulier pour les familles avec de jeunes enfants selon les recherches de Fagnani et Letablier (2003) , des auteurs cités par Sanséau (2009).

60 % des parents d'enfants de moins de 6 ans indiquent que la RCTT leur a permis une meilleure conciliation entre la vie familiale et professionnelle. Celle-ci est facilitée pour les familles ayant des enfants de moins de douze ans, et le temps libéré permet un développement des activités avec les enfants et plus de temps passé avec eux.

De plus, la mise en place de cette mesure semble conduire à une réallocation progressive mais lente des temps familiaux entre les hommes et les femmes, favorisant une meilleure communication et un partage revisité des charges parentales et des tâches familiales. (Fagnani et Letablier, 2003 cité par Sanséau, 2009)

Enfin, on associe une perception positive de la mise en place des nouvelles formes d'organisation du temps de travail et du soutien de l'entreprise envers les préoccupations et contraintes de ses salariés, notamment en matière de conciliation travail-famille. (Sanséau, 2009)

Ces conclusions sont basées sur une recherche menée auprès de 658 salariés d'une entreprise de télécommunication française, qui ont été suivis pendant une période d'un an après la mise en place d'un accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail. La méthodologie utilisée pour cette recherche a été celle des récits de vie visant à comprendre les situations à partir du vécu des individus et à dégager des éléments de connaissances basées sur l'observation concrète de la réalité.

L'enjeu de la flexibilité

La négociation de la RTT est liée à l'enjeu de la flexibilité des horaires et ce avec ou sans création d'emploi. D'un point de vue individuel, selon les observations, les belges accordent de l'importance à la qualité de vie, la place et le sens du temps de travail. Ceux-ci penchent de manière globale en faveur d'une RTT.

On voit se développer des groupes syndicaux en faveur de la RCTT et l'évolution de l'emploi (embauche compensatoire). Des recherches se développent donc sur ces sujets. Diverses questions surgissent alors dont notamment celle citée par Vendramin :

« comment la réduction du temps de travail peut-elle améliorer les conditions de travail, ainsi que la qualité de vie, dans le travail et en dehors du travail – le work-life balance, selon la terminologie actuelle ? » (Valenduc & Vendramin, 2013, p.47)

Encore aujourd'hui, des questions persistent afin de tenter de faire évoluer les inégalités sociales, l'emploi et la qualité de vie.

Depuis la fin des années 1990, les employeurs mettent une pression en plus sur l'enjeu de la flexibilité dans la RTT.

Cependant, Selon Askenazy (2021) , on observe que l'augmentation de la flexibilité a certaines implications.

Par ex : en France, si nous prenons le cas des 35h/ semaine sous la loi Aubry II, les employés ont le choix de la période de référence :entre 35h/semaine ou 1600h sur une année.

Cela implique, que le temps de travail moyen est calculé sur de plus longues périodes créant ainsi un « compte épargne temps » à replacer en fonction des besoins de flexibilité de l'employé et de l'employeur après compromis et selon la situation de l'entreprise et de l'employé. Par ailleurs, la manière de comptabiliser les temps liés directement au travail sont modifiés (préparation d'équipements, trajets professionnels). (Azskenazy, 2021, p. 47)

La notion de temps effectif de travail est devenu plus stricte suite aux rallongement de la période de référence, ce qui a parallèlement développé plus de flexibilité au niveau des arrangements quotidiens, notamment pour concilier vie privée et professionnelle en cas d'imprévu.

Une autre méthode de calcul s'est également développée au niveau de la comptabilisation du surtravail des cadres.

Les « jours RTT » qui consistent à récupérer les heures de travail et de surtravail (heures supplémentaires). Celles-ci sont comptabilisées et un forfait est épargné, ce qui donne droit à des jours de récupération que l'on appelle « jours RTT ».

Ce mécanisme a montrer des effets favorables pour la flexibilité de l'employé comme pour l'entreprise surtout pour les employés qualifiés et cadres ainsi que pour les parents qui ont des jeunes enfants. En effet, ceux-ci ont plus d'autonomie au niveau de la gestion de leurs horaires, ce qui facilite la conciliation travail/famille. (Valenduc & Vendramin, 2013)

L'Intensification du travail

A contrario, Si la flexibilité a amélioré la conciliation entre le travail et a famille, celle-ci a augmenté l'intensité de travail pour certaines catégories de travailleurs (notamment les métiers plus techniques (ouvriers en industrie) et dans le secteur public).

La semaine des 35h en France est donc plus prisée par les cadres et employés qualifiés du secteur privé même si cela occasionne une densification du travail.

Une intensification du travail résulte donc également d'une RCTT.

Une étude de l'EWCS (2010) montre que l'index de l'intensité de travail en Belgique est passée de 33.2 à 40.2 aussi bien pour les hommes que les femmes si l'on compare l'augmentation. De plus , on observe que l'intensification est plus élevée en Belgique en comparaison à d'autres pays d'Europe. (EWCS,2010 cité par Valenduc & Vendramin, 2013, p. 47)

Celle-ci a des répercussions importantes sur les conditions de travail, la santé physique et mentale des salariés.

Selon Auger (2018) ,l'intensification du travail fait référence à l'augmentation de la charge de travail et des exigences auxquelles les salariés sont confrontés. Cela peut se manifester sous différentes formes, telles que l'augmentation de la production avec un effectif constant, Le maintien de la production constante avec moins d'effectifs, les contraintes liées au marché et aux fluctuations de la demande, etc.

L'intensification du travail peut entraîner une augmentation des tensions psychiques et des maladies chez les salariés, ce qui peut avoir un impact négatif sur la productivité globale de l'entreprise.

Les conséquences de cette intensification du travail sont multiples :

L'intensification peut conduire à une forte pression sur les salariés, entraînant des risques pour leur santé physique et mentale avec des problèmes tels que les troubles musculo-squelettiques (TMS), le stress, l'anxiété et le burnout peuvent se développer ; En raison des contraintes et des pressions, les salariés pourraient être tentés de ne pas respecter les consignes de sécurité, ce qui augmente le risque d'accidents.

Les conditions de travail intensives peuvent entraîner des problèmes de santé physique, notamment si les protections individuelles ne sont pas utilisées correctement.

Enfin, l'intensification du travail peut conduire à un sentiment de mal-être et de frustration, ce qui peut influencer négativement l'éthique professionnelle et la qualité du travail.

Cependant, il a été observé que le soutien technique et émotionnel reçu pendant les phases de travail peut contribuer à réduire le risque de maladies et d'accidents. En revanche, une organisation du travail instable, des situations changeantes et des interruptions fréquentes peuvent augmenter le niveau d'improvisation nécessaire, ce qui peut être vécu comme une intensification négative du travail, affectant ainsi les conditions de travail. (Auger, 2018)

Par ailleurs Il est important de noter que certaines expériences, notamment celles menées en France et chez Volkswagen, ont montré que la réduction du temps de travail pouvait entraîner une augmentation de l'intensité du travail qui conduit à une situation de stress constant.

Cela signifie que même avec des heures de travail réduites, les employés pourraient ressentir une pression accrue pour accomplir davantage de tâches dans un laps de temps plus court, ce qui pourrait aggraver le stress.

Le Stress et le Burnout

Le stress et le burnout sont des problèmes de plus en plus répandus dans la société moderne.

Le temps passé au travail est un facteur clé qui peut contribuer à ces problèmes. Le lien entre le stress, le burnout et les longs horaires de travail est bien établi dans de nombreuses études et recherches. (De Spiegelaere & Piasna, 2020)

Lorsqu'une personne travaille de longues heures de façon régulière, cela peut entraîner une augmentation du niveau de stress.

Ces journées de travail prolongées peuvent conduire à un déséquilibre entre le temps consacré au travail et le temps disponible pour se détendre, se reposer et passer du temps de qualité avec la famille et les amis. Cette situation peut créer un sentiment de pression constante et de manque de temps pour se ressourcer.

Le travail en lui-même peut également être exigeant physiquement et mentalement, en fonction de la nature de l'emploi.

Lorsque les efforts fournis au travail ne sont pas suivis d'une période de récupération adéquate, cela peut entraîner un épuisement émotionnel et physique.

Si le temps de repos et de détente est insuffisant pour récupérer des demandes du travail, cela peut contribuer à l'épuisement professionnel, c'est-à-dire le burnout. (De Spiegelaere & Piasna, 2020)

Le stress chronique lié aux longues heures de travail et au manque de récupération peut avoir des conséquences néfastes sur la santé mentale et physique des individus.

Cela peut conduire à une augmentation du risque de dépression, d'anxiété, de problèmes du cycle de sommeil, de problèmes cardiovasculaires et bien d'autres problèmes de santé.

Pour faire face au problème grandissant du burnout, il est essentiel que les employeurs et les responsables politiques prennent en compte l'importance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Des politiques telles que des horaires de travail flexibles, des congés payés adéquats, la promotion d'un environnement de travail sain et des initiatives visant à réduire le stress au travail peuvent toutes contribuer à améliorer la qualité de vie des travailleurs et à prévenir le burnout. (De Spiegelaere & Piasna, 2020)

Il est également crucial que les individus eux-mêmes reconnaissent les signes de stress excessif et de burnout et cherchent de l'aide si nécessaire. La sensibilisation aux problèmes de

santé mentale et l'accès à des ressources d'aide professionnelles sont essentielles pour soutenir ceux qui sont confrontés à ces défis.

De mon point de vue , il serait intéressant d'investiguer la question complémentaire de savoir si réduire la durée du travail peut être positif pour lutter contre le burnout.

Certaines études indiquent que des horaires de travail prolongés peuvent causer du stress, mais d'autres soulignent que la pression au travail, en particulier lorsque les tâches sont plus intensives et soumises à des délais stricts, peut également être un facteur majeur qui intensifie le travail en causant du stress et menant au burnout. (ETUI, 2020, p36)

Nous pouvons donc conclure que si une réduction du temps de travail mène à une densification du travail, cela peut également amener les travailleurs au burn out.

Toutefois, des études plus récentes ont suggéré que si la réduction du temps de travail est compensée par des emplois supplémentaires ou si les travailleurs ont un certain contrôle sur leur planning de travail, cela peut être associé à une baisse du stress au travail. (Piasna & De spiegaelaere ,2020)

L'égalité des genres

Egalité des genres dans le ménage

Selon une étude de l'ETUI (European Trade union institute), la RCTT est présentée comme une solution pour la réduction des inégalités de genres mais également pour un meilleur équilibre entre la vie privée et professionnelle dans un certain contexte.

L'égalité des genres au sein du ménage et du marché du travail permettrait une meilleure redistribution des tâches entre les hommes et les femmes ce qui équilibrerait le temps consacré aux tâches ménagères et la garde d'enfant au sein du couple. L'autre partenaire du ménage pourrait alors consacrer plus de temps au travail et vice versa.

Les femmes seraient davantage disponible pour assumer un poste en temps plein qui requiert une certaine flexibilité.

Plus de femmes au travail

De plus, la RCTT augmenterait la participation des femmes sur le marché du travail rémunéré. Un meilleur taux de participation sur le marché du travail grâce à une réduction horaire permettra à plus de femmes d'accéder au marché du travail en temps plein car c'est la garde

d'enfant et les travaux ménagers qui seraient les raisons majeures qui poussent les femmes à travailler en temps partiel en Europe. (Eurostat, 2019 cité par De spiegelaeere & Piasna , 2021).

Si plus de femmes accèdent au marché du travail, cela améliorera l'indépendance financière pour diminuer la précarité des femmes et indirectement favoriser le développement des compétences des femmes pour la longévité de leurs carrières.

Ce qui favorise l'égalité entre les hommes et les femmes sur le marché du travail.

9. La RCTT et l'impact économique

La RCTT en temps de crise

Il est indéniable que la question de la réduction du temps de travail pour créer de l'emploi est complexe et comporte des aspects contradictoires.

D'un côté, l'idée de redistribuer le travail entre les personnes qui ont un emploi et celles qui sont au chômage semble séduisante, surtout dans un contexte de chômage élevé dans certains pays d'Europe.

Cependant, plusieurs facteurs peuvent rendre cette redistribution difficile et même entraîner des conséquences non désirées.

En fonction de la situation macroéconomique Européenne, l'évolution du temps de travail diffère. En période économique stable (2000 – 2006), la croissance de l'emploi est stable et le nombre d'heures de travail suit une croissance similaire à la croissance de l'emploi.

Cependant, lors de chocs économiques , le temps de travail est plus impacté et le choc est plus visible. La récession économique impacte le nombre total d'heures de travail plus qu'elle n'impacte le nombre d'emplois. Les personnes qui continuent de travailler après un ralentissement économique (crise) font en moyenne moins d'heures qu'avant la crise.

La récession impacte donc plus les heures de travail que le nombre de travailleurs qui effectuent ces emplois. Cet effet qui est appelé la redistribution du travail, implique que le nombre total d'heures de travail a diminué plus que le nombre de travailleurs n'a diminué en période de crise économique, par exemple entre 2008 et 2013. (Dynamiques régionales, 2021 ,p.124)

Cependant, après un rebond de l'économie, les nouveaux emplois se créent plus rapidement que les heures de travail n'augmentent. La RCTT par temps de crise diminue le temps de travail collectif mais celle-ci n'est pas une solution durable pour mieux concilier vie privée et professionnelle car c'est une réaction temporaire aux conditions d'un marché économique et

non une solution systémique. Dès lors que la conjoncture évolue, les tendances s'inversent. (De Spiegelaere & Piasna, 2021,p.125)

D'autres facteurs sont impactés lors d'une RCTT et notamment les coûts fixes de main-d'œuvre qui constituent un obstacle à une redistribution parfaite du travail.

Réduire le temps de travail peut entraîner une baisse directe des coûts salariaux pour les employeurs notamment grâce aux incitants financiers proposé par l'état, mais les coûts fixes liés au recrutement, à la formation et à la supervision ne diminuent pas proportionnellement. (De Spiegelaere & Piasna, 2020, p. 38)

➔ Les coûts fixes de la main d'œuvre limitent donc la création d'emploi supplémentaires

Engager davantage de travailleurs avec un horaire de travail réduit peut donc être plus coûteux pour les entreprises que de maintenir un nombre moindre de travailleurs à temps plein.

➔ Ce mécanisme limite donc la création d'emplois supplémentaires.

De plus, la substitution imparfaite des travailleurs peut nuire à l'efficacité économique.

C'est-à-dire que les nouveaux employés engagés en raison de la réduction du temps de travail pourraient avoir un niveau de formation et d'expérience inférieure à ceux déjà en place en temps plein dans un poste déterminé. Ceux-ci ne seraient pas capable de reproduire les même tâches de la bonne manière, ce qui pourrait réduire la productivité et affecter la santé de l'entreprise.

En somme, si les emplois rendus vacants ne peuvent pas être pourvus par des travailleurs qualifiés, cela entraîne une réduction de la production et de l'activité économique de l'entreprise.

La division des tâches est donc un autre facteur qui peut compliquer la redistribution du travail. Certains emplois ne peuvent pas être facilement divisés ou répartis entre plusieurs travailleurs sans perte d'efficacité.

➔ Cela limite donc la quantité d'emplois pouvant être redistribués.

Cependant, il est essentiel de noter que la plupart des partisans de la réduction du temps de travail ne prétendent pas que celle-ci devrait être absolue et parfaite. Dans la littérature (cf. De Spiegelaere & Piasna, 2020), les auteurs soutiennent que même si la redistribution n'est

pas parfaite, la réduction du temps de travail peut contribuer à créer de l'emploi et à réduire le chômage.

Donc, pour que la réduction du temps de travail soit efficace en termes de créations d'emplois, des conditions doivent être remplies, telles que la négociation simultanée de la réduction du temps de travail et de la compensation salariale pour éviter une hausse des coûts salariaux unitaires.

De plus, il est crucial de réorganiser le temps de travail pour élargir les heures d'activité de l'entreprise, ajuster les heures de travail pour accroître la productivité et mettre en place une "flexibilité négociée" encadrée par des conventions collectives. Une flexibilité du marché du travail est également nécessaire pour éviter des pénuries de main-d'œuvre suite à la réduction du temps de travail.

Enfin, pour éviter une augmentation des heures supplémentaires et s'assurer d'une réduction proportionnelle de la charge de travail, des politiques efficaces concernant les heures supplémentaires et leur compensation doivent être mises en place.

Economie durable : un impact socio-écologique et économique

Des spécialistes ont tenté d'analyser l'effet d'une RCTT sur l'environnement et le résultat s'avère intéressant.

Le lien entre la réduction du temps de travail et la promotion d'une économie durable est un argument fort en faveur de cette mesure. L'étude repose sur l'idée que le travail exercerait une pression sur l'environnement, et que la réduction du temps de travail pourrait contribuer à atténuer cette pression. Le travail impacterait l'environnement de deux manières ; par l'effet appelé '*the income effect*' , l'effet de revenu et par l'effet appelé '*the time effect*'.

Le premier effet fait référence à la manière dont les ménages dépensent leur revenu en fonction de la charge de travail. Dans les ménages qui consacrent beaucoup de temps au travail rémunéré, une partie plus importante de leur revenu est utilisée pour la consommation de biens et services ayant une empreinte écologique élevée, comme des plats préparés, des équipements domestiques ou des voyages.

L'hypothèse est qu'en réduisant le temps de travail, il est possible de réorienter les modes de consommation vers des alternatives plus respectueuses de l'environnement, par exemple en favorisant la préparation des repas à la maison. Ce qui pourrait contribuer à réduire l'impact écologique global. (Persson, et al., 2022, p.82)

Le second effet se rapporte à la manière dont la consommation des ménages et les pratiques environnementales peuvent être modifiées par l'augmentation du temps de loisirs.

Plusieurs études ont cherché à estimer les impacts environnementaux de la RTT en utilisant soit des données agrégées du produit intérieur brut (PIB) pour une sélection de pays, soit des données provenant de ménages individuels.

Concernant une sélection de pays ou les données provenant de ménages individuels dans un seul pays, la majorité des études nationales mettent en évidence une relation positive entre les heures travaillées et l'environnement, ce qui signifie qu'un plus grand nombre d'heures travaillées augmente les dommages environnementaux.

Si ces gains de productivité pouvaient se traduire par plus de temps de loisirs plutôt que par une augmentation des heures travaillées (et donc de la consommation), les effets écologiques négatifs pourraient être atténués. (Persson et al., 2022)

Cependant, il est important de noter que la réduction du temps de travail n'est pas automatiquement liée à une économie durable. Si la réduction du temps de travail s'accompagne de salaires plus élevés et d'une substitution accrue de la main-d'œuvre par des machines énergivores, cela pourrait en fait également augmenter l'empreinte écologique globale.

Des pays où la durée du travail est plus courte ont été associés à une empreinte écologique et une empreinte carbone plus faibles.

Des estimations ont également indiqué que la consommation énergétique pourrait diminuer si les pays suivaient les tendances de réduction du temps de travail observées dans l'UE. (De spiegelare & Piasna, 2020, p. 41)

La manière dont la réduction du temps de travail est mise en œuvre et intégrée dans le système économique est donc essentielle pour déterminer son impact environnemental.

Paradoxalement, un autre élément à prendre en compte est que dans le contexte d'une économie durable, cela engage la baisse de la production et de la consommation , ce qui pourrait entraîner une diminution du travail disponible et donc potentiellement un chômage massif.

Dans cette perspective, une réduction du temps de travail deviendrait alors une nécessité pour redistribuer équitablement ce qui reste de travail au sein de la population. (De spiegelare & Piasna, 2020)

Productivité

La productivité joue un rôle essentiel dans le débat sur le temps de travail. Elle mesure la quantité de biens ou de services produits par unité de temps ou par personne employée. La productivité dépend à la fois des travailleurs et de l'organisation du travail, incluant l'utilisation des machines et des technologies.

Augmentation de la productivité horaire

Selon l'analyse de De Spiegelaere & Piasna, certains arguments soutiennent que la réduction du temps de travail pourrait contribuer à améliorer la productivité horaire et potentiellement aider à résoudre le problème de la faible croissance de la productivité observée ces dernières années.

En réduisant le temps de travail, les travailleurs peuvent être plus motivés, moins fatigués et plus concentrés pendant leurs heures de travail effectifs. Cela pourrait entraîner une meilleure gestion du temps et une augmentation de la productivité horaire. Les travailleurs pourraient être plus enclins à fournir des efforts intenses et concentrés pendant leurs temps de travail réduit, sachant qu'ils disposent de plus de temps libre en dehors du travail. (De spiegelaere & Piasna, 2020, p. 46)

Gains de productivité au niveau du capital

Une réduction du temps de travail peut également inciter les employeurs à investir davantage dans des technologies et des équipements qui améliorent l'efficacité et la productivité du capital. En sachant que les travailleurs auront moins de temps pour effectuer les tâches manuelles, les employeurs peuvent chercher à automatiser certaines tâches, ce qui pourrait entraîner des gains de productivité au niveau du capital.

Gains de productivité par substitution

Enfin, une réduction du temps de travail pourrait également inciter les employeurs à remplacer une partie du travail humain par des technologies plus productives et des machines. Cela pourrait se traduire par une augmentation de la productivité par substitution, car certaines tâches pourraient être prises en charge par des technologies plus efficaces.

Par ailleurs, les défenseurs de la réduction du temps de travail adopte une approche différente en considérant cette mesure comme une "récompense" pour les gains de productivité passés et une manière efficace de redistribuer le travail qu'il reste. Cette perspective suggère que la réduction du temps de travail n'est pas nécessairement censée augmenter la productivité, mais

plutôt qu'elle est utilisée pour partager les fruits des gains de productivité passés entre les travailleurs et permettre une meilleure conciliation entre une productivité élevée et un chômage relativement faible. (De spiegelare & Piasna, 2020, p. 48)

La création d'emploi

Dans une optique à plus long terme, la réduction du temps de travail associée à une conciliation entre productivité élevée et chômage relativement bas peut être expliquée par le fait que lorsque les travailleurs bénéficient d'une réduction du temps de travail, cela peut contribuer à réduire le chômage en créant de nouvelles opportunités d'emploi pour ceux qui étaient auparavant au chômage ou sous-employés.

Cependant, il est important de reconnaître que la réduction du temps de travail peut avoir des effets peu stables sur la productivité et l'intensité du travail. Si la réduction du temps de travail est mal gérée ou mise en œuvre sans tenir compte des besoins de l'entreprise et des travailleurs, cela pourrait entraîner une augmentation de l'intensité du travail pour ceux qui continuent à travailler dans des horaires plus réduits.

Ce qui pourrait avoir un impact négatif sur leur santé et leur bien-être.

De plus, la relation entre la productivité et la réduction du temps de travail peut être dépend également du contexte économique et social.

Il est donc important de souligner que la réduction du temps de travail doit être abordée de manière globale et intégrée dans un cadre économique et social cohérent. Elle ne devrait pas être considérée uniquement comme une récompense ou un moyen de redistribuer le travail, mais plutôt comme une mesure qui vise à améliorer la qualité de vie des travailleurs, à favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, et à répondre aux besoins changeants de la société dans son ensemble. (De spiegelare & Piasna, 2020, p. 47)

Longévité de la carrière : La demande et l'offre de travail

Un autre débat actuel qui inquiète les politiques sociales et économique, est celui de la longévité des carrières. L'état essaye par divers moyens d'augmenter la participation des travailleurs âgés sur le marché de l'emploi afin de garantir une retraite décente.

Cet objectif passe par 2 aspects ; l'augmentation de la demande et de l'offre de travail

La réduction du temps de travail pourrait contribuer à maintenir les personnes âgées sur le marché du travail plus longtemps tant du côté de l'offre que de la demande.

Une réduction du temps de travail pourrait diminuer la pénibilité du travail pour les travailleurs âgés, leur permettant de mieux récupérer et de continuer à travailler.

D'une part, Du côté de la demande, cela pourrait entraîner une redistribution du travail et une augmentation du niveau d'emploi, ce qui pourrait conduire à des taux de participation plus élevés en général et parmi les travailleurs âgés en particulier car ils seraient assez qualifiés pour reprendre des tâches provenant des travailleurs à temps plein. (De Spiegelaere & Piasna, 2020, p. 44-45)

L'exemple de la semaine de travail de 35 heures en France pourrait fournir des indications positives, car une augmentation du taux de participation des travailleurs âgés a été observée. Cependant, il faut noter que même si cette augmentation a permis à la France de rattraper son retard par rapport à d'autres pays européens, cela n'a pas fait du pays un leader en termes de taux d'activité des travailleurs âgés.

Il est donc difficile de tirer des indications pratiques et de la recherche sur ce sujet, car de nombreuses politiques de réduction du temps de travail n'avaient pas pour objectif de permettre d'améliorer la longévité des carrières.(ETUI, 2020, p. 45)

Conclusion

Grâce à cette recherche , j'ai pu éclaircir les doutes que j'avais face aux bienfaits d'une RCTT éventuelle et acquérir de nouvelles connaissances concernant les thématiques de la Réduction collective du temps de travail en lien avec l'équilibre entre la vie privée et professionnelle.

Par ailleurs, j'ai pu corriger et remettre en question les croyances et connaissances antérieures à ce propos. Sur base de mes connaissances antérieures , la réponse attendue était celle que la RCTT est indéniablement favorable pour une meilleure conciliation entre la vie privée et professionnelle.

En effet, bien qu'in vraisemblable, mon hypothèse principale a toujours été la suivante : la réduction du temps de travail impacte positivement la conciliation entre la vie privée et professionnelle ainsi que les conditions de vie et de travail.

Je peux maintenant conclure que la réduction du temps de travail n'impacte pas nécessairement positivement la conciliation entre la vie professionnelle et privée, ni les conditions de travail. Il y a une réponse plus complexe et nuancée à apporter car dépendant du contexte de la mise en œuvre de cette mesure et d'autres facteurs, notamment les catégories socio-professionnelles, le genre, l'âge, la situation économique et l'intensité de la vie de famille, la RCTT peut impacter positivement ou négativement la conciliation entre le travail et la famille et donc les conditions de travail et de vie.

Premièrement, Pour conclure ce travail, l'impact sur les conditions de vie et de travail est mitigée.

En effet, Selon des études statistiques (Dares 2001), si un bon nombre de travailleurs indiquent une amélioration des conditions de travail, presque autant de travailleurs sont opposés à cette idée car ils indiquent subir une intensification du travail liée à la flexibilisation des horaires. Dans le cas où les horaires sont imprévisibles (en shift par exemple, on note même une dégradation de la qualité de vie en plus de la qualité du travail.

Notons tout de même que les jours RTT et la flexibilité apportée grâce à la RCTT montrent des effets favorables pour la flexibilité de l'employé, de l'entreprise ainsi que pour les parents qui ont des jeunes enfants. Dans les faits, ceux qui ont plus d'autonomie au niveau de l'organisation de leurs horaires ont plus de facilité à concilier le travail et la famille.

Par contre, le cas où les horaires sont imprévisibles (comme chez le personnel ouvrier), un impact négatif sur le travail y est associée (travail en shift, situation changeantes, interruptions, horaires imprévisibles).

Cependant, lorsque l'on se focalise sur le vécu et l'expérimentation de la mesure de la RCTT, un impact positif est observé. La mesure améliore nettement les conditions de vie des travailleurs.

Les horaires de travail jouent un rôle essentiel dans la capacité des travailleurs à concilier leur vie professionnelle avec leur vie privée.

Les femmes sont les plus exposées au problèmes de conciliation car elles sont encore confrontées à des attentes traditionnelles en matière de rôles familiaux et à des responsabilités

domestiques accrues, elles ont donc tendances à réduire individuellement leurs temps de travail pour faire face aux obligations familiales. (congé parental, congé thématiques, crédit-temps ou temps partiel) ou à faire face à une pression pour quitter le marché du travail pendant certaines périodes de leur vie.

Cela crée des obstacles dans leurs carrières professionnelles, notamment en limitant leurs possibilités de mobilité professionnelle, d'avancement et d'accès à des postes à responsabilités. Elles sont confrontées à des choix difficiles entre leurs vies professionnelles et leurs vies familiales.

Dans ce contexte, une Réduction collective du temps de travail favorise une meilleure conciliation entre la vie privée et professionnelle, en particulier pour les femmes car cela permet de favoriser une égalité des genres tant dans le ménage que sur le marché du travail, de répartir les tâches domestiques de manière équilibrée pour les partenaires de sorte à ce que la femme puisse dégager du temps qu'elle consacrerait au travail.

De plus , cela augmente la participation des femmes sur le marché du travail et diminue la précarité de leurs emplois car elles sont plus enclines à travailler en temps plein.

En outre, il est important de noter que la qualité de l'organisation du temps de travail et la possibilité pour les travailleurs de participer aux décisions concernant leurs horaires influence de manière importante l'efficacité de la réduction du temps de travail pour prévenir l'intensité du travail et le burnout.

L'intensification du travail a des effets préoccupants sur les salariés et leur bien-être respectif. Ce qui nécessite une attention particulière pour préserver leur santé, les conditions de travail ainsi que leur qualité de vie au travail.

Ainsi, une simple réduction du temps de travail ne résout pas automatiquement le problème de la conciliation entre le travail et la famille , ni celle du stress au travail si la charge de travail et les attentes restent élevées.

Deuxièmement, d'un point de vue économique, il est essentiel de noter que la plupart des partisans de la réduction du temps de travail ne prétendent pas que la redistribution du travail devrait être absolue et parfait car elle peut ne pas l'être. Cependant, en combinant la réduction du temps de travail avec des politiques adaptées, il est possible d'impacter de manière positive le niveau d'emploi et la qualité de vie des travailleurs.

La réduction du temps de travail peut entraîner des gains de productivité au niveau du travail comme du capital ou des gains de productivité par substitution mais pour que ces gains soient réalisés, une mise en œuvre soignée et réfléchie est nécessaire, ainsi qu'une attention particulière à la manière dont les employeurs réagissent et adaptent leurs pratiques en réponse à la RCTT.

En effet, La réaction des employeurs peut être offensive afin de développer le bien être des employés ou défensive afin de répondre à une crise et éviter des pertes de personnel.

La RCTT peut être perçue comme une récompense pour les gains de productivité passés et une manière de redistribuer efficacement le travail, mais il est essentiel de considérer ses implications complexes sur la productivité, l'intensité du travail et la santé des travailleurs. Une approche globale et réfléchie est nécessaire pour garantir que la réduction du temps de travail est mise en œuvre de manière bénéfique pour tous les acteurs impliqués dans l'économie. Celle-ci pourra alors stimuler la motivation et la satisfaction au travail, ce qui peut conduire à une meilleure utilisation des compétences des travailleurs et une plus grande efficacité dans la réalisation des tâches.

De plus, une gestion du temps plus efficiente pourrait conduire à une meilleure organisation du travail et à une diminution du gaspillage de ressources, contribuant ainsi à une augmentation de la productivité au niveau du travail.

Parallèlement à une entreprise efficiente, la perspective de l'économie durable est envisageable grâce à la RCTT.

En effet, la majorité des études nationales mettent en évidence une relation positive entre les heures travaillées et l'environnement, ce qui signifie qu'un plus grand nombre d'heures travaillées augmente les dommages environnementaux, il n'est pas exclu qu'une RCTT puisse avoir un impact favorable sur la consommation et l'environnement si les politiques économiques s'orientent en ce sens.

En somme, la RCTT du temps de travail est une mesure à mettre en œuvre avec précaution.

La perspective d'une RCTT n'est pas une idée illusoire mais il faudra veiller à mettre cela en place de manière globalisée afin de prendre en compte tous les aspects de la vie d'un travailleur, adapter les politiques sociales et économiques, changer les mentalités concernant l'égalité des genres sur le marché du travail et dans les ménages afin d'arriver à maximiser l'impact positif de la RCTT sur la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle mais également sur l'environnement et sur l'économie.

Bibliographie

Artazcoz, L. (2020), Inégalités de genre en matière de temps de travail et conséquences sur la santé en Europe [En ligne] European Trade Union Institute, https://etui.org/sites/default/files/2020-09/Lucia_Artazcoz_Partie_1.pdf, Consulté le 23 mai 2023

Askenazy, P. (2021), Les 35 heures en France : pourquoi sont-elles toujours en débat ?. Dynamiques régionales , 10,1, pp. 43-57. <https://www.cairn.info/revue-dynamiques-regionales-2021-1-page-43.htm>

Auger, A. (2018), **20**. Intensité et temps de travail. Dans : Frédéric Chapelle éd., *Risques psychosociaux et Qualité de Vie au Travail: en 36 notions* (pp. 139-142). Paris: Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.chape.2018.01.0139>

Conseil Supérieur de l'Emploi. (2023). *La participation des femmes au marché du travail*.

[CSE Femmes full version \(belgique.be\)](#)

Conter, B.(2021). La réduction du temps de travail, une perspective pour le « monde d'après » ? *Dynamiques régionales*, n°10. Institut Wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique,, pp. 6-11. <https://www.iweps.be/wp-content/uploads/2021/07/DR10.pdf>

De Spiegelaere, S., & Piasna, A.(2021). La réduction du temps de travail, une perspective pour le « monde d'après » ? *Dynamiques régionales*, n°10. Institut Wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique, pp. 111-133. <https://www.iweps.be/wp-content/uploads/2021/07/DR10.pdf>

De Spiegelaere, S., & Piasna, A. (2020). *Le pourquoi et le comment de la réduction du temps de travail*. European Trade Union Institute (ETUI). [Le pourquoi et le comment de la réduction du temps de travail 2020_WEB-2.pdf \(etui.org\)](#)

Fagnani, J. and Letablier, M.-T. (2004) "Work and Family Life Balance: The Impact of the 35-Hour laws in France", *Work, Employment and Society*, 18(3), pp. 551–572.

Fusulier, B.(2014). L'articulation travail/famille : impasses actuelles et dépassement à l'aune d'une société multi-active. In: *En question*, Vol. 110, p. 15-18 <http://hdl.handle.net/2078.1/152326>

Le Bihan-Youinou, B. & Martin, C. (2008). Les enjeux de la conciliation vie familiale-vie professionnelle en Europe. Dans : Blanche Le Bihan-Youinou éd., *Concilier vie familiale & vie professionnelle en Europe*. (pp. 5-34). Rennes: Presses de l'EHESP. pp 1-5. <https://doi.org/10.3917/ehesp.lebih.2008.01.0005>

Marquet, J., Van Campenhoudt, L. & Quivy, R. (2022). Troisième étape. La problématique. Dans : , J. Marquet, L. Van Campenhoudt & R. Quivy (Dir), *Manuel de recherche en sciences sociales*, 6^e ed., Paris:

Armand Colin, pp. 89-126, URL : <https://www.cairn.info/manuel-de-recherche-en-sciences-sociales--9782200633950-page-89.htm>

Marquet, J., Van Campenhoudt, L. & Quivy, R. (2022). Septième étape. Les conclusions. Dans : , J. Marquet, L. Van Campenhoudt & R. Quivy (Dir), Manuel de recherche en sciences sociales. 6^e ed., Paris: Armand Colin, pp. 273-282, <https://www.cairn.info/manuel-de-recherche-en-sciences-sociales--9782200633950-p-273.htm>

Persson, O., Larsson, J., & Nässén, J. (2022). Working less by choice: What are the benefits and hardships? Sustainability : Science, Practice, & Policy, 18,1,pp 81-96. <https://doi.org/10.1080/15487733.2021.2023292>

Sanséau, P. (2009). Expérimentation et vécu de l'ARTT: Une typologie comportementale. *Revue française de gestion*, 192,2, pp. 59-79, <https://www.cairn.info/revue--2009-2-page-62.htm>

Service Public Federal Emploi, Travail et Concertation sociale. (2023). Réduction collective de la durée du travail et semaine de 4 jours. https://emploi.belgique.be/fr/themes/reglementation-du-travail/duree-du-travail-et-temps-de-repos/reduction-collective-de-la#toc_heading_1

Valenduc, G. & Vendramin, P. (2013). La réduction du temps de travail. *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 26-27, numéro 2191-2192, pp. 5-84. <https://doi.org/10.3917/cris.2191.0005>