



Note d'éducation permanente
de l'ASBL Fondation Travail-Université (FTU)
N° 2016 – 16, octobre 2016
www.ftu.be/ep

Réduction du temps de travail, création d'emplois et résorption du chômage

Les difficultés de l'embauche compensatoire

Un des objectifs explicites de la réduction collective du temps de travail (RCTT) est de créer des emplois, de manière à redistribuer le travail et à réduire les inégalités face à l'emploi. La création d'emplois est envisagée à travers un mécanisme d'embauche compensatoire dans les entreprises et les institutions qui réduisent le temps de travail. L'embauche compensatoire est cependant une question difficile car le marché du travail est devenu de plus en plus complexe. La création d'emplois attendue d'une réduction collective du temps de travail peut-elle contribuer à faire diminuer le chômage structurel ? Cette note explore les différentes facettes de la question et souligne les principales difficultés à attendre, compte tenu d'une série de caractéristiques du marché du travail en Belgique.

LE PROCESSUS DE CRÉATION D'EMPLOIS

Les effets de la réduction collective du temps de travail sur l'emploi peuvent être de deux types : des effets directs, par une redistribution des heures de travail au sein des entreprises ou des institutions qui réduisent le temps de travail, et des effets indirects, liés à de nouvelles activités générées par une expansion du temps libre.

LES EFFETS DIRECTS

Si une entreprise réduit la durée hebdomadaire du travail, en passant par exemple de 36h à 32h, chaque salarié dégage 4h de travail. Un emploi nouveau de 32h peut être créé dès que 8 salariés (à temps plein) passent de 36h à 32h. Indépendamment de la question du financement de l'opération, qui n'est pas traitée dans ce document, le calcul semble évident sur le papier mais il l'est beaucoup moins dans la réalité. Peut-on faire un nouvel emploi de qualité convenable avec huit morceaux provenant d'autres emplois ? Cela supposerait

que les emplois sont standardisés et interchangeable et que les fractions d'emplois peuvent s'additionner arithmétiquement, comme s'il n'y avait pas, derrière ces chiffres, des situations de travail différentes, des salariés différents avec leur expérience, leur formation, leurs habitudes de travail. L'arithmétique de l'embauche compensatoire se réfère à un modèle d'organisation du travail inspiré du taylorisme, où le travail est découpé en séquences élémentaires, recomposé à l'insu du travailleur et imposé à travers des procédures formelles et un contrôle de la hiérarchie. On pense inévitablement aux chaînes de montage et aux *Temps modernes* de Charlie Chaplin. Ce modèle d'organisation du travail n'est plus très en vogue aujourd'hui, mais il n'a pas disparu, malgré quatre décennies d'informatisation et de robotisation du travail répétitif. On retrouve encore certaines situations de travail typiquement tayloriennes, avec des emplois standardisés et interchangeables, dans des secteurs comme l'industrie alimentaire, la manutention et l'entreposage, le nettoyage industriel, la restauration rapide, les services hôteliers, les centres d'appel, l'industrie des loisirs – et la liste n'est pas limitative. Cependant, dès qu'on sort du cadre étiqué de ces emplois standardisés, la stricte arithmétique de la soustraction et de l'addition d'heures de travail rencontre très vite des obstacles. De plus, elle s'applique difficilement à des entreprises ou des institutions de petite taille.

C'est pourquoi, comme l'a montré l'instauration des 35h en France avec les lois Aubry entre 1998 et 2002, la redistribution des heures travaillées implique la plupart du temps une réorganisation du travail. C'est la réorganisation du travail qui permet de définir quels sont les profils des emplois qui pourront faire l'objet de nouvelles embauches.

La réorganisation du travail peut prendre plusieurs formes :

- ❖ Un développement de la polyvalence et de la mobilité interne, afin de décloisonner les postes de travail, d'enrichir le contenu des tâches et de définir plus facilement les profils à recruter : tantôt des profils polyvalents et ouverts à la mobilité interne, tantôt des profils plus spécialisés qui viendront occuper des « niches d'expertise » mises à jour par la réorganisation.
- ❖ Une extension de la durée de production et donc du volume produit (à condition que les conditions du marché soient propices) ou une extension de la disponibilité des services, en étendant les plages d'accessibilité pour les clients ou usagers et en renforçant la qualité des services offerts.
- ❖ De meilleurs horaires de travail, mieux planifiés et plus prévisibles (car le temps devient une ressource plus rare dans l'entreprise), tout en pouvant être plus flexibles, de façon à améliorer la qualité du travail en général, la conciliation entre le travail et la vie privée en particulier.
- ❖ La recherche d'une meilleure efficacité, grâce à une analyse organisationnelle qui réduit le temps pris par des tâches peu utiles et met en évidence les tâches qui créent de la valeur ou de la qualité.
- ❖ Une comptabilisation du temps de travail sur des périodes plus longues (en France, dans certaines branches d'activité, les 35h/semaine sont devenues 1600h/an) ou sur des périodes glissantes – il s'agit cependant d'un terrain miné, car les effets pervers d'une annualisation du temps de travail peuvent être nombreux.
- ❖ Une meilleure exploitation du potentiel des technologies digitales et des services en ligne, centrée sur la complémentarité entre les travailleurs et les machines.

Dans bien des cas, et en tout cas dès qu'on sort du vieux modèle de l'emploi taylorisé, c'est la réorganisation du travail qui permet d'envisager la création d'emplois nouveaux et de procéder à des recrutements qui vont apporter une valeur ajoutée à l'entreprise, contribuant ainsi à rentabiliser l'opération de RCTT.

C'est pour cela qu'il est difficile de décréter, a priori, un pourcentage obligatoire d'embauche compensatoire dans une opération de RCTT. C'est la concertation sociale, ainsi que l'implication des

travailleurs dans le changement organisationnel, qui permet d'optimiser, dans chaque entreprise, le processus d'embauche compensatoire. Ce qui n'empêche pas, bien sûr, de définir des « fourchettes » de taux d'embauche compensatoire et de conditionner les aides publiques en fonction de ces fourchettes.

Pour les travailleurs, le risque principal lié aux changements dans l'organisation du travail est le développement d'une flexibilité accrue, au détriment de la qualité de l'emploi. Dans la pratique, en Belgique comme dans d'autres pays européens, les conventions collectives qui ont permis de réduire le temps de travail en-dessous de la durée légale ont bien souvent reposé sur un donnant-donnant « temps de travail réduit contre flexibilité accrue », avec une négociation qui portait sur l'arbitrage entre la flexibilité imposée par l'employeur et la flexibilité choisie par le travailleur.

LES EFFETS INDIRECTS

Les effets indirects sont liés à un développement d'activités favorisé par la RCTT et l'augmentation du temps libre. Celle-ci libère non seulement du temps pour soi et pour les autres, mais aussi du temps pour des activités qui relèvent de la sphère marchande (tourisme, loisirs, activités sportives, bricolage, etc.), de la sphère non marchande (culture, éducation permanente, engagement associatif) ou de l'économie dite collaborative (échange de services). Une expansion de ces activités génère une création d'emplois dans les secteurs concernés. Celle-ci est cependant difficile à quantifier car la réduction du temps de travail n'est pas le seul facteur de développement de ces activités culturelles et de loisirs. L'évolution des styles de vie, des modes de consommation et des modèles familiaux entre également en ligne de compte.

La question du pouvoir d'achat est importante dans l'estimation des effets indirects. Une augmentation du temps libre chez les cadres n'a pas le même impact qu'une augmentation du temps libre pour les revenus proches du salaire minimum. Des formules de RCTT qui réduiraient le pouvoir d'achat ne sont pas favorables aux effets indirects sur l'emploi.

Ceci dit, dans le cas français, les effets indirects sur l'emploi ont été peu pris en compte dans les évaluations des politiques de RCTT. Pourtant, dans la littérature des années 1990, la création indirecte d'emplois via une augmentation des dépenses de consommation des ménages dans les domaines de la culture et des loisirs était bien souvent présentée comme un effet positif, au niveau macro-économique, de l'augmentation du temps libre.

LE FONCTIONNEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN BELGIQUE

Bien que cela puisse paraître paradoxal, la création d'emplois n'entraîne pas nécessairement une réduction du chômage, au sens du chômage indemnisé – ce qui entraîne alors une réduction des dépenses publiques relatives au chômage. Elle peut aussi se traduire en réduction du sous-emploi. Le fonctionnement du marché du travail est déterminant pour comprendre dans quelle mesure une augmentation de l'emploi (dans un pays ou une région) peut se traduire en résorption du chômage (dans le même pays ou la même région).

Dans le cas de la Belgique, six caractéristiques du marché du travail seront examinées : la structure respective des qualifications des personnes en emploi et sans emploi, les modalités de transition entre formation et emploi, l'ampleur de l'emploi à temps partiel non librement choisi, les disparités géographiques dans l'offre et la demande d'emplois, le degré d'ouverture internationale du marché du travail et la gestion des restructurations.

LA STRUCTURE DES QUALIFICATIONS

L'écart entre le niveau de qualification des salariés en emploi et le niveau de qualification des demandeurs d'emploi s'est considérablement creusé au cours des quinze dernières années. Parmi les salariés, le niveau de qualification (mesuré par le niveau d'instruction) s'est nettement élevé, bien plus encore chez les femmes que chez les hommes. En revanche, parmi les demandeurs d'emploi, la part des chômeurs peu qualifiés (c'est-à-dire sans aucun diplôme de l'enseignement secondaire) s'est nettement accrue, surtout parmi les chômeurs de longue durée. Le tableau 1 illustre cet écart dans la structure des qualifications en 2015.

Tableau 1 – Niveau d'instruction des femmes et des hommes en emploi ou au chômage (2015)

	Niveau inférieur	Niveau moyen	Niveau supérieur	Total
Hommes en emploi (salariés + indép.)	19%	43%	38%	100%
Femmes en emploi (salariés + indép.)	14%	37%	49%	100%
Hommes chômeurs BIT	41%	40%	19%	100%
Femmes chômeuses BIT	31%	43%	26%	100%

Source : Enquête sur les forces de travail, Belgique, 2015

Niveau d'instruction inférieur : au maximum certificat de l'enseignement secondaire inférieur

Niveau d'instruction moyen : diplôme secondaire ou post-secondaire, brevet d'enseignement supérieur

Niveau d'instruction supérieur : diplôme de baccalauréat, master ou doctorat (HE ou université)

Au niveau des catégories de métiers, on observe une situation semblable. Parmi les salariés, les professions supérieures et intermédiaires (cadres, professions intellectuelles, scientifiques, pédagogiques, managériales, médicales et paramédicales, techniciens, assistants et superviseurs) représentent aujourd'hui 45% des emplois, contre 38% en 2002. Les métiers peu qualifiés (opérateurs de machines, conducteurs d'engins, manœuvres, manutentionnaires, livreurs, aides de cuisine ou de ménage, agents de nettoyage et autres emplois élémentaires) représentent aujourd'hui 19% des emplois, contre 20% en 2002.

Cet écart dans la structure respective des qualifications des personnes en emploi et au chômage pose des questions en termes de partage du travail. Une embauche compensatoire à la RCTT créerait majoritairement des emplois dans des métiers qui correspondent à la qualification d'une minorité de chômeurs et beaucoup moins d'emplois dans des métiers qui correspondent à la qualification de la majorité des chômeurs – du moins si on raisonne « en vase clos », à l'intérieur d'un marché du travail fermé au niveau national ou régional, comme on l'a fait à la fin des années 1990 et au début des années 2000. À cette époque, l'écart dans la structure respective des qualifications des personnes en emploi et au chômage était d'ailleurs beaucoup plus faible.

LES MODALITÉS DE LA TRANSITION ENTRE FORMATION ET EMPLOI

Pour les jeunes, les chemins de la transition entre la formation et l'emploi se sont largement diversifiés au cours de la dernière décennie. Les emplois temporaires (CDD ou intérim) et/ou à temps partiel sont souvent devenus un passage obligé en début de vie professionnelle. Les stages (rémunérés ou non) et le travail étudiant sont devenus des atouts dans l'insertion professionnelle.

Les plans d'insertion pour jeunes demandeurs d'emploi se sont multipliés. Les changements d'employeurs sont plus fréquents, de même que les diverses formes d'alternance ou de combinaison entre emploi et formation. La transition entre la formation et l'emploi est marquée par des risques importants de précarité, d'autant plus que les deux derniers gouvernements fédéraux ont considérablement réduit l'accès des jeunes aux allocations d'attente ou d'insertion.

Une opération d'embauche compensatoire liée à une réduction du temps de travail peut constituer une opportunité très positive pour les jeunes, plus particulièrement pour les jeunes diplômés qui ne trouvent pas d'emploi ... faute d'emploi disponible. Elle peut désobstruer les goulots d'étranglement sur leurs chemins entre la formation et l'emploi, accélérer les transitions vers un bon emploi et réduire les risques de précarité en début de carrière. De plus, un temps de travail réduit du type « semaine de quatre jours » peut faciliter les combinaisons entre un emploi et une reprise éventuelle de formation. Certains dispositifs ciblés de réduction du temps de travail, comme ceux qui visent à réduire les prestations en fin de carrière avec un engagement compensatoire de jeunes travailleurs, sont également favorables à l'emploi des jeunes.

Les jeunes diplômés en transition vers l'emploi – qu'ils soient répertoriés comme chômeurs ou non – figurent donc parmi les principaux bénéficiaires des mécanismes d'embauche compensatoire. Il faut toutefois noter que ces mécanismes bénéficieront davantage aux jeunes qui ont un niveau d'instruction élevé et des diplômes qui sont recherchés par les employeurs et qu'ils risquent de laisser de côté les jeunes en situation d'abandon scolaire précoce ou de marginalisation par rapport au monde du travail.

L'AMPLEUR DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL NON LIBREMENT CHOISI

Pour rappel, l'emploi à temps partiel concerne majoritairement les femmes : 82% des temps partiels sont des femmes et 46% des femmes salariées travaillent à temps partiel. Le temps partiel féminin s'est largement développé au cours des quinze dernières années, passant de 30% à 46% des salariées entre 2000 et 2015. Certains considèrent que le temps partiel est une forme réduction individuelle du temps de travail, avec perte de salaire. C'est faire l'impasse sur les raisons du temps partiel. Le *temps partiel librement choisi* ne représente que 8% des emplois à temps partiel, chez les femmes comme chez les hommes. Le *temps partiel contraint ou subi* (parce que le marché du travail ne propose que du temps partiel, ou bien parce que le manque de services adéquats pour les enfants ou les personnes dépendantes ne laisse pas d'autre solution que le temps partiel, ou bien parce que certaines dispositions particulières empêchent d'occuper un emploi à temps plein) représente 60% des temps partiels féminins et 65% des temps partiels masculins. Entre le choisi et le subi, il existe une troisième catégorie de motivations : le *temps partiel par compromis*, qui résulte d'un arbitrage, souvent temporaire, entre le temps et l'argent : réduire son temps de travail et son salaire pour gagner du temps pour soi ou pour les autres (enfants, famille). Il concerne 29% des femmes et 19% des hommes travaillant à temps partiel. Le 4/5 temps est une configuration typique de temps partiel de compromis, bien qu'il puisse aussi relever du temps partiel contraint (dans le cas de recrutements à 4/5 temps). Depuis 2014, le nombre de salariés à 4/5 temps (hommes et femmes) a dépassé le nombre de salariés à mi-temps. Il y a aujourd'hui 350 000 femmes et près de 100 000 hommes qui ont un emploi salarié à 4/5 temps.

Ce détour par les raisons du temps partiel est nécessaire pour comprendre les effets d'une réduction du temps de travail sur l'emploi, dans les branches d'activité où le temps partiel est important. Si une opération de RCTT libère des heures de travail dans une entreprise, la CCT n°45 prévoit qu'elles doivent d'abord être proposées au personnel à temps partiel. Trois cas de figure peuvent alors se présenter :

- ❖ La *péréquation du temps partiel*. Le nombre d'heures de travail d'un salarié n'est pas modifié mais la proportion d'un temps plein s'améliore, ce qui réduit les inégalités salariales entre les

temps partiels (le plus souvent des femmes) et les temps pleins. Exemple : dans le cas d'une RCTT de 38h à 32h/semaine, un contrat de 19h passe de 50% à 59% d'équivalent temps plein (ETP).

- ❖ *L'augmentation de la fraction d'ETP.* Les heures libérées par la réduction du temps de travail sont attribuées à des travailleurs en place, qui voient augmenter leur nombre d'heures et donc leur fraction d'ETP. Le travailleur en retire un meilleur salaire et l'entreprise bénéficie d'un travailleur déjà formé et rodé, qui connaît bien les postes de travail. L'effet sur la réduction des inégalités de revenu est de la même nature que dans le premier cas.
- ❖ *Le passage à temps plein.* Ce scénario est très probable dans le cas de la mise en place de la semaine de quatre jours. Les travailleurs occupés à 4/5 temps peuvent alors bénéficier d'un temps plein, tout en conservant leur régime de quatre jours sur cinq. Compte tenu du nombre élevé de salariés à 4/5 temps, le scénario du passage à temps plein pourrait être dominant dans les branches d'activité où le temps partiel est fort répandu.

Dans les trois cas, il y a bien augmentation du volume de l'emploi suite à la réduction du temps de travail, mais pas d'embauche compensatoire externe. L'impact sur l'emploi est positif, de même que l'impact sur la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes, mais il n'y a pas ou très peu d'impact sur le chômage – surtout depuis que le gouvernement actuel a planifié la suppression de l'allocation de garantie de revenu pour les travailleurs à temps partiel involontaire ayant un faible niveau de rémunération.

LES DISPARITÉS GÉOGRAPHIQUES ENTRE L'OFFRE ET LA DEMANDE DE TRAVAIL

La localisation de l'embauche compensatoire suite à une RCTT est liée à la localisation des emplois existants. Ceci entraîne un paradoxe : c'est dans les zones géographiques où les emplois sont les plus nombreux (et souvent le taux de chômage le plus faible) que la proportion de création d'emplois est la plus élevée. En revanche, là où le chômage est élevé, c'est souvent parce les emplois ne sont pas assez nombreux et donc l'embauche compensatoire a une ampleur plus limitée. Ce ne serait pas un problème si la mobilité géographique des demandeurs d'emploi était totalement fluide, comme dans les hypothèses de certains modèles macroéconomiques, mais ce n'est évidemment pas le cas dans la réalité.

En Belgique, une opération généralisée de réduction du temps de travail va créer une demande de travail (offres d'emploi) plus importante dans des régions où le chômage est peu élevé (les deux Brabant, les zones métropolitaines de Gand et Anvers, la zone Courtrai-Tournai, le Namurois, la Gaume, la Région germanophone) et une demande de travail moins importante là où le chômage est déjà élevé. La Région de Bruxelles-Capitale constitue une exception favorable, puisqu'on y trouve à la fois un grand nombre d'emplois et un taux de chômage très élevé.

Le processus d'embauche compensatoire peut ainsi créer un « appel d'air » qui dépasse largement les limites des bassins d'emploi locaux. C'est ici qu'entre en jeu un autre facteur : l'internationalisation du marché du travail.

LE DEGRÉ D'OUVERTURE INTERNATIONALE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Par rapport aux études et aux mesures politiques des années 1990 et du début des années 2000 en matière de RCTT, quatre modifications majeures sont intervenues dans le degré d'internationalisation du marché du travail : la libre circulation des travailleurs européens au sein de l'Union européenne, l'expansion du travail en détachement (c'est-à-dire pour un employeur situé dans un autre pays que celui où le travail est effectué) au niveau européen, l'augmentation des flux migratoires (migrants et réfugiés extra-européens) et la mobilité internationale croissante des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur.

Dans ce contexte, le processus d'embauche compensatoire dans un pays (ou une région) ne se limite plus aux frontières de ce pays (ou de cette région). Une embauche compensatoire dans les professions supérieures et intermédiaires peut s'avérer particulièrement attractive pour les diplômés d'autres pays européens où les perspectives d'emploi sont plus sombres, ou encore pour des réfugiés qui occupaient des emplois qualifiés dans leur pays d'origine. Cette attractivité de la Belgique pour les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur se manifeste déjà dans les métiers médicaux et paramédicaux, dans l'informatique et les autres métiers du numérique, dans la consultance et la gestion, dans l'ingénierie. Dans les métiers manuels de l'industrie et de l'artisanat, de même que dans les emplois peu qualifiés, les offres d'emploi peuvent attirer des demandeurs d'emploi des pays d'Europe de l'Est ou du bassin méditerranéen, qui sont juridiquement sur le même pied que les demandeurs d'emploi locaux, ou encore favoriser le travail en détachement.

L'ouverture internationale du marché du travail restreint donc l'impact du processus de création d'emplois sur la réduction du chômage local, dans l'hypothèse où la RCTT n'a lieu que dans un seul pays.

LA GESTION DES RESTRUCTURATIONS

La réduction collective du temps de travail, sans embauche compensatoire et souvent avec une perte partielle de rémunération, est un moyen de sauvegarder des emplois et de partager le travail disponible dans des cas de restructuration majeure, entraînant des licenciements collectifs. En sauvegardant des emplois, cette forme de RCTT évite une augmentation du chômage. Elle n'est cependant pas applicable en cas de fermeture totale d'une entreprise.

Cette proposition est souvent mise sur le tapis par les organisations syndicales, mais on la retrouve bien peu souvent à l'issue des négociations. Les prépensions prennent en général le pas sur la réduction collective du temps de travail.

LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL PEUT-ELLE COMBATTRE LE CHÔMAGE ?

Compte tenu des caractéristiques du marché du travail en Belgique, les effets positifs d'un processus d'embauche compensatoire lié à une opération de RCTT du type « 32 heures » ou « semaine de quatre jours » se traduiront essentiellement à travers les impacts suivants :

- ❖ Un effet positif sur l'insertion dans l'emploi des jeunes diplômés : accélération des transitions vers l'emploi et diminution des risques de précarité.
- ❖ Des effets importants sur l'emploi à temps partiel : passage à temps plein d'une proportion significative de salariés à 4/5 temps, augmentation de la fraction d'équivalent temps plein pour ceux et celles qui restent à temps partiel, réduction des inégalités de revenu entre les femmes et les hommes.
- ❖ Une augmentation importante de la demande de travail (offres d'emploi) dans les métiers qualifiés, notamment les professions supérieures et intermédiaires, qui risque de se retrouver en décalage par rapport à la structure des qualifications chez les demandeurs d'emploi et d'accentuer les difficultés de recrutement dans les métiers qui en connaissent déjà. Sur ce dernier point, on peut néanmoins prévoir qu'un temps de travail réduit puisse rendre certains métiers plus attractifs, notamment les métiers de la santé et de l'aide sociale ainsi que les métiers manuels qualifiés de l'industrie et de l'artisanat. Au décalage dans les qualifications peut s'ajouter un décalage géographique.
- ❖ Une ouverture plus large du marché du travail belge à des travailleurs ou des demandeurs d'emploi provenant d'autres pays, tantôt dans le cadre de la libre circulation des travailleurs dans l'Union européenne (notamment la mobilité internationale croissante des jeunes diplômés),

tantôt dans le cadre des politiques d'accueil des réfugiés. Cette ouverture internationale peut partiellement compenser les décalages mentionnés dans le point précédent.

Ces impacts contribueront très certainement à réduire le chômage d'insertion (qui touche essentiellement les jeunes) et le chômage conjoncturel (en augmentant, pendant la période de l'opération de RCTT, le nombre d'emplois disponibles). En revanche, l'impact sur le chômage structurel des demandeurs d'emploi peu qualifiés risque d'être moins important. La RCTT ne dispense donc pas de continuer d'autres politiques ciblées de manière plus spécifique sur cette catégorie de demandeurs d'emploi – et de continuer à y affecter des moyens financiers et humains.

Gérard VALENDUC

BIBLIOGRAPHIE

- CNE (2016), *La RTT, de l'utopie à la réalité. Travailler moins pour travailler tous et vivre mieux*. ASBL L'avenir a son syndicat, Nivelles.
- Defeyt Philippe (2016), *Temps de travail : évolutions historiques et enjeux de court et moyen terme*, Institut pour un développement durable (IDD).
- Duval Guillaume et al. (2016), *Pourquoi il faut réduire le temps de travail*, dossier *Alternatives économiques*, n°357, mai 2016, p.72-86.
- Ehrel Christine, Gavini Christine, Lizé Laurence (2003), *La RTT. Travailler moins ?*, Presses universitaires de France, coll. Que sais-je ?, n°3666.
- Gubian Alain, Jugnot Stéphane, Lerais Frédéric et Passeron Vladimir (2004), *Les effets de la RTT sur l'emploi : des simulation ex ante aux évaluations ex post*, dans *Économie et statistique*, n°376-377, INSEE Paris, p. 25-54.
- Romagnan Barbara (rapporteuse) (2015), *Rapport sur l'impact sociétal, social, économique et financier de la réduction progressive du temps de travail*, Rapport de la commission d'enquête de l'Assemblée nationale, n°2436, Paris.
- Valenduc Gérard, Vendramin Patricia (2013), *La réduction du temps de travail*, Courrier hebdomadaire n°2191-2192, Centre de recherche et d'information sociopolitiques (CRISP), Bruxelles.

Protection de la propriété intellectuelle : la FTU utilise le système de licences et de partage des connaissances Creative Commons
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.0/be/deed.fr>



Les notes d'éducation permanente sont mises à disposition selon les termes de la [licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Partage à l'Identique 3.0 non transposé](#).
 Les autorisations au-delà du champ de cette licence peuvent être obtenues à gvalenduc@ftu-namur.org.

FTU – Association pour une Fondation Travail-Université

Chaussée de Haecht, 579 – 1030 Bruxelles
 +32-2-2463851

Site éducation permanente : www.ftu.be/ep
 Site recherche : www.ftu-namur.org

Éditeur responsable : Pierre Georis



Avec le soutien de la Communauté française / Fédération Wallonie Bruxelles