



# LA NOUVELLE SEMAINE DE QUATRE JOURS LABORATORY @ UGENT @ WORK



UNIVERSITEIT  
GENT

## Que dit le gouvernement ?

Effectuer un travail à temps plein en quatre jours de travail plus longs par semaine au lieu de cinq plus courts ? C'était déjà possible dans certaines organisations, mais [le récent deal pour l'emploi](#) donne à chaque employé le droit de demander un tel régime de travail à l'avenir. Concrètement, par exemple, une semaine de travail de 38 heures pourrait être répartie en quatre jours plus longs de 9,5 heures au lieu de cinq jours plus courts de 7,6 heures.

Cette mesure vise à donner aux employés et aux entreprises plus de souplesse et de liberté dans la gestion de leur temps. Ainsi, le nouveau régime pourrait améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et le bien-être des employés. Le gouvernement fédéral soupçonne qu'un tel arrangement aurait un impact positif sur la qualité de vie de l'employé.

En outre, un tel système pourrait offrir une alternative aux interruptions de carrière qui ont un impact important sur les entreprises en raison des absences des employés. La semaine de quatre jours pourrait permettre aux employés de conserver leur régime de travail à temps plein et de rester disponibles pour l'entreprise de la même manière. C'est ainsi que le gouvernement veut amener et maintenir plus de gens au travail.

## Que dit la loi ?

Pour mettre en œuvre ce régime, la durée maximale du travail quotidien sera légalement portée à 9,5 heures. Cela permettra aux employés travaillant en moyenne 38 heures d'effectuer leur travail à temps plein en quatre jours. Pour les employés travaillant plus de 38 heures (avec un maximum de 40 heures), les conventions collectives de travail (CCT) peuvent augmenter la durée maximale du travail quotidien. Concrètement, une convention collective de travail peut stipuler que le temps de travail quotidien est égal au temps de travail effectif à temps plein divisé par quatre.

Tout employé du secteur privé a le droit de demander par écrit, pour une période (renouvelable) allant jusqu'à six mois, de commencer à travailler selon le système de la semaine de quatre jours à temps plein. Si l'employeur est d'accord, un accord écrit sera conclu entre l'employeur et l'employé et le règlement de travail sera

adapté. La demande et l'accord doivent être conservés par l'employeur pendant la période concernée et conservés pendant 5 ans par la suite. Une copie de l'accord doit être transmise par l'employeur à la Comités pour la prévention et la protection au travail ou à la délégation syndicale.

Si l'employeur n'accepte pas la demande, il peut la refuser dans un délai d'un mois. Dans ce cas, une justification écrite est requise. L'employé ne doit pas subir de conséquences négatives (comme un licenciement) en raison de sa demande.

## Que dit la science ?

D'un point de vue scientifique, il n'existe pas (encore) de réponse claire à la question de savoir si un tel arrangement améliore effectivement le bien-être des employés. Sur la base de la littérature existante sur le temps de travail, nous voyons actuellement les avantages et les désavantages d'une telle semaine de travail comprimée.

D'une part, un jour supplémentaire pour les loisirs, les tâches ménagères et la famille ou les amis peut améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et les possibilités de récupération. D'autre part, des journées de travail plus longues peuvent également vous rendre moins concentré et plus fatigué. La perte de concentration et la fatigue peuvent à leur tour entraîner une baisse du bien-être et, par exemple, une augmentation des accidents du travail.

Bien entendu, les risques d'un tel arrangement dépendent fortement de la position de l'employé. Par conséquent, nous vous recommandons de vérifier à l'avance, sur la base des [analyses de risques](#) au sein de votre entreprise, pour quels postes les risques potentiels sont plutôt élevés ou plutôt négligeables.

## Que disent les experts ?

Pour les emplois pour lesquels les risques potentiels liés à l'allongement des journées de travail sont nuls, vous pouvez, en tant qu'employeur innovant, choisir de tester le système en collaboration avec UGent @ Work pendant une période définie de six mois (il s'agit également de la période de test officielle pour les employeurs et les employés).

À l'aide de deux questionnaires, l'un pour les employés qui participent et l'autre pour ceux qui ne participent pas, notre équipe de chercheurs évaluera l'impact de la mesure sur le bien-être de vos employés. Ensuite, nous vous remettons un rapport clair avec les résultats. Le bien-être de vos employés ne s'est-il pas amélioré ? Vous pourrez alors adopter une position fondée sur les faits à l'avenir et adapter votre politique RH à ce qui fonctionne pour vous et vos employés. En outre, sur la base des résultats, vous pouvez mieux informer vos employés sur les avantages et les inconvénients ou motiver les raisons de leur rejet à l'avenir. Le bien-être de vos employés s'est-il amélioré ? Vous pourrez alors déployer le programme en toute confiance dans votre organisation et l'intégrer à votre image d'employeur innovant pour attirer davantage de candidats.

## Rencontrez notre équipe de chercheurs



**Dra. Kristen du Bois (Contact)**  
Chercheur doctorant  
Économie et psychologie des affaires  
[vue de profil](#)  
[envoyer un e-mail](#)  
[prendre un rendez-vous](#)



**Prof. Stijn Baert**  
Professeur  
Économie du travail  
[voir le site web](#)



**Prof. Eva Deros**  
Professeur  
Psychologie du personnel, du travail  
et des organisations  
[vue de profil](#)



**Dr Brecht Neyt**  
Coordinateur  
UGent @ Work  
[vue de profil](#)



**Drs Philippe Sterkens**  
Chercheur doctorant  
Économie et psychologie des affaires  
[vue de profil](#)



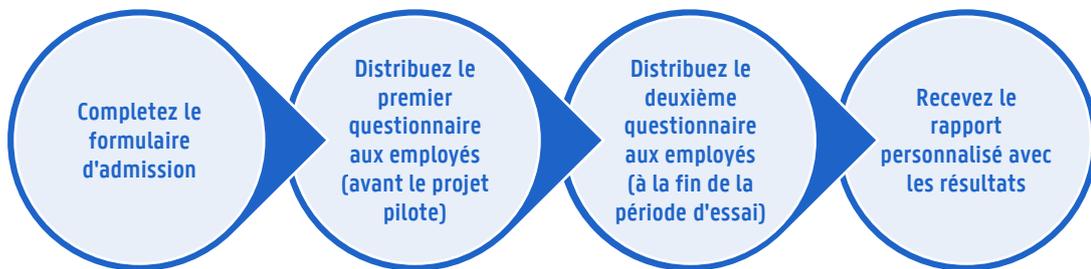
**Drs Louis Lippens**  
Chercheur doctorant  
Économie et sociologie du travail  
[vue de profil](#)

## Quatre étapes pour une stratégie “evidence-based”

La coopération proposée consiste en quatre étapes simples.

Grâce à [un formulaire](#) initial, nous apprendrons à mieux connaître votre organisation et/ou votre service. Avant le début de la période d'essai officielle de six mois, nous vous fournirons le lien vers le premier questionnaire pour vos employés. En tant qu'employeur, vous pouvez ensuite distribuer ce lien à vos employés par les canaux de communication internes. Vos employés (y compris ceux qui ne participent pas au programme) rempliront ce questionnaire avant le début du projet pilote. À la fin de la période de test officielle (après six mois), nous fournissons le lien vers le deuxième questionnaire. Là encore, vos employés (y compris ceux qui ne participent pas au programme) remplissent ce questionnaire au cours de la dernière semaine du projet pilote. Cela vous donne également une image immédiate du bien-être général dans l'atelier. Naturellement, toutes les données seront anonymes et les parties externes n'auront aucun aperçu du bien-être au sein de votre organisation et/ou département. En outre, nous ne facturons pas la coopération. Après tout, la valeur ajoutée pour nous consiste à combler les lacunes des connaissances scientifiques.

À la fin du projet pilote, vous recevrez un rapport personnalisé. Une évaluation correcte n'est possible que si au moins 50% des employés inscrits remplissent le rapport.



## Réservez votre entretien d'admission

Déjà complètement convaincu d'une collaboration avec UGent @ Work ? Bien, complétez le formulaire [ici](#).

## Des questions ?

Avez-vous des préoccupations ou des questions supplémentaires ? Consultez notre FAQ ci-dessous ou contactez [Kristen.duBois@UGent.be](mailto:Kristen.duBois@UGent.be).

### Le projet pilote

- **Pourquoi participer ?**

Notre étude préliminaire montre que bon nombre de salariés sont intéressés par une semaine de travail de quatre jours. En testant la nouvelle mesure, vous pouvez vous positionner comme un employeur innovant et un pionnier. Après le projet pilote, vous pouvez adopter une position fondée sur des preuves pour un déploiement ultérieur sur la base des résultats du rapport personnalisé.

- **Comment les employés recevront-ils les questionnaires ?**

Nous ne contactons pas directement vos employés, mais nous vous envoyons le lien vers l'enquête afin que vous la diffusiez vous-même par les canaux de communication internes. Comme il est important que le plus grand nombre possible d'employés (qui embarquent et qui n'embarquent pas) répondent à l'enquête, nous attendons donc un engagement des employeurs à distribuer l'enquête.

- **Tous les candidats de votre organisation doivent-ils entrer dans le système en même temps ?**

S'il est difficile d'organiser une telle mesure sur le plan pratique (par exemple en raison de permanences ou d'heures de bureau fixes), vous pouvez également opter, par exemple, pour un déploiement progressif de la mesure pour chaque employé ou département. Cela renforce même la validité des résultats. Il est toutefois important de l'indiquer par e-mail, afin que nous puissions vous guider dans le déploiement.

- **Que se passe-t-il après le projet pilote ?**

Sur la base des résultats, après le projet pilote de six mois, vous et votre employé pouvez choisir de rédiger un nouvel accord ou pas.

- **Comment traitez-vous les données de nos employés ?**

Nous suivons de près la législation GDPR et la communiquons également à vos employés. En outre, les données des employés sont anonymisées et ne sont accessibles qu'aux chercheurs concernés. En outre, le rapport final que vous recevez en tant qu'employeur ne contient que des données anonymes au niveau de l'entreprise et non celles des employés individuels. Notre rapport de recherche ne révélera donc en aucun cas les organisations dont nous avons utilisé les données.

- **Le projet pilote est-il sûr ?**

Nous recommandons d'évaluer à l'avance les risques potentiels de l'allongement des journées de travail par fonction, sur la base d'une analyse des risques. Si des journées de travail plus longues ne sont pas sûres pour certaines fonctions, nous recommandons de rejeter la demande de l'employé par écrit.

- **Un tel projet pilote est-il éthique ?**

Étant donné que le projet pilote se déroule dans un cadre assez naturel et que les employés s'inscrivent eux-mêmes au programme, aucun principe éthique n'est violé. En outre, le code d'éthique de la recherche scientifique en Belgique est également suivi de près. Par-dessus tout, nous voulons veiller strictement à ce que l'autonomie des employés reste garantie. En d'autres termes, nous ne voulons forcer personne à tester le système. Les employés doivent être en mesure de décider et de consentir eux-mêmes s'ils veulent participer à un tel régime. Par conséquent, nous demandons explicitement le consentement de l'employé au début du questionnaire.