

NOTES DE LA FONDATION

QUEL TEMPS DE TRAVAIL POUR VIVRE MIEUX?

PAUL MONTJOTIN

Délégué général d'un mouvement d'entreprises de l'économie sociale et solidaire, co-auteur de *l'Ère du temps libéré*

CHARLES ADRIANSENS

Collaborateur d'élus, co-auteur de *l'Ère du temps libéré*



FONDATION
DE L'ÉCOLOGIE
POLITIQUE

LES AUTEURS



Paul Montjotin est délégué général d'un mouvement d'entreprises de l'économie sociale et solidaire et a été conseiller aux affaires sociales du groupe écologiste de l'Assemblée nationale.



Charles Adrianssens a un parcours de 10 ans en tant que collaborateur auprès d'élus.

Diplômés de Sciences Po, Charles Adrianssens et Paul Montjotin sont les auteurs de l'essai *l'Ère du temps libéré* publié aux Éditions du Faubourg en 2024 publieront en 2026 un prochain essai sur les questions alimentaires aux éditions de la Rue de l'échiquier.



LA FONDATION DE L'ÉCOLOGIE POLITIQUE

La Fondation de l'Écologie Politique est une fondation reconnue d'utilité publique, fondée en 2012. Son siège est situé au 45 Avenue Mathurin-Moreau, 75019 Paris.

Président : Cédric Villani

Directeur : Kévin Puisieux

Les travaux publiés par la Fondation de l'Écologie Politique présentent les opinions de leurs auteur·e·s et ne reflètent pas nécessairement la position de la Fondation en tant qu'institution.

www.fondationecolo.org

QUEL TEMPS DE TRAVAIL POUR VIVRE MIEUX?

Juillet 2026

INTRODUCTION : DE LA CANICULE À LA RÉSURGENCE DU TEMPS DE TRAVAIL COMME OBJET POLITIQUE

Au cœur des vagues de canicule précoce qui submergent la France entre mai et juillet 2026, le ministre du Travail Jean-Pierre Farandou annonce une initiative inédite : le lancement à la rentrée d'un groupe de travail avec les partenaires sociaux chargé de réfléchir à l'aménagement du temps de travail face au risque de fortes chaleurs, en s'inspirant du modèle de l'Espagne. Cette ouverture intervient après plusieurs semaines d'un débat public intense qui s'est notamment cristallisé autour du « congé climatique », porté par la Secrétaire nationale des Écologistes Marine Tondelier. Déjà mise en œuvre en Espagne par le gouvernement de Pedro Sánchez et de sa ministre du Travail Yolanda Díaz, cette proposition recueille le soutien de 65 % de la population active française (1). Cet épisode charnière témoigne plus largement d'un momentum politique à saisir autour de la rénovation du temps de travail, en vue de l'élection présidentielle de 2027.

Car les crispations du débat public autour du temps de travail sont devenues centrales ces dernières années. La mobilisation contre la réforme des retraites (soit le temps de travail tout au long de la vie) en 2023 a constitué l'un des plus grands mouvements sociaux du XXI^e siècle dans notre pays. La proposition de suppression de deux jours fériés, à laquelle 84% des Français étaient opposés (2), a précipité la chute du gouvernement de François Bayrou, censuré à l'Assemblée nationale en septembre 2025 dans le contexte d'une forte mobilisation de l'intersyndicale et du mouvement « Bloquons Tout ». Le Premier ministre Michel Barnier avait lui proposé en vain de supprimer un jour férié et de faire travailler

gratuitement 7 heures de plus par an les Français. Le 1er mai 2026 a été l'occasion de passes d'armes, finalement sans conséquence, autour du travail lors de la Fête du Travail. Le temps de travail s'avère également un sujet inflammable au regard des inégalités dont il est révélateur. La séparation grandissante entre « cols blancs » et « cols bleus », entre métiers télétravaillables et non-télétravaillables, le coût croissant des déplacements domicile-travail, le recul du salariat (et donc l'accès aux dispositifs de type compte épargne temps), surgissent régulièrement dans l'actualité, dessinant les contours d'un monde du travail morcelé où la maîtrise du temps est exclue pour les uns et apparaît comme une forme de privilège pour les autres. Des exclus de la maîtrise du temps qui font parfois défaut à une large alliance politique écologique et sociale.

L'ampleur, aux allures de blocage, prise par le sujet du temps de travail révèle qu'un renversement profond a eu lieu au sein de la population française. Alors qu'en 2007 l'élection de Nicolas Sarkozy consacrait la volonté de « travailler plus pour gagner plus », en septembre 2022, 61% des salariés souhaitent « gagner moins d'argent pour avoir plus de temps libre » (3). La crise sanitaire de la Covid-19 a agi comme un accélérateur du changement de notre rapport au travail, au bénéfice de la valeur du temps personnel. La distinction qui a alors été opérée entre travailleurs « essentiels » et « non-essentiels » a renvoyé chacun au sens de son métier, le relativisant. Dans certains types de professions, la généralisation du télétravail démarrée avec le confinement a également contribué à reléguer au second plan la place du travail dans la vie quotidienne. Entre 1990 et 2021, la part des Français qui définissent le travail comme « très important » est passée de 60 % à 24 % (4). Si l'expression d'« épidémie de flemme » a pu être employée à l'époque, ce phénomène renvoie plutôt à une perte de sens du travail. Par exemple, entre l'avant et l'après pandémie, la part de Français estimant occuper un bullshit job est passée de 13 à 29%. (5) Parallèlement, le mal-être au travail gagne du terrain un peu partout. Burn-out, bore-out, brown-out, quiet quitting, FOBO syndrom... Les maux du travail se multiplient et génèrent un nouveau champ lexical, en constante extension. Les questionnements autour des conséquences écologiques du travail fourni et l'exposition aux nouveaux risques climatiques apparaissent aussi comme une préoccupation grandissante des travailleurs. Pour autant, le travail ne se limite pas seulement à l'emploi marchand. Le travail au sens non-marchand tient aussi une place grandissante dans notre société : aidants, bénévoles associatifs, travail domestique, regain d'intérêt pour les activités manuelles ou liées à la réparation et au réemploi.

C'est dans ce contexte d'un rapport renouvelé au travail que la semaine de quatre jours s'est développée dans de plus en plus d'entreprises (6), une idée reprise à son compte par le Premier ministre Gabriel Attal dans son discours de politique générale de janvier 2024. Plus récemment, le groupe OpenAI s'est positionné officiellement dans son manifeste Industrial Policy for the Intelligence Age pour un passage à la semaine de quatre jours en 32h dans le cadre du déploiement de l'intelligence artificielle (IA) dans les entreprises. Désormais plébiscitée par 70% des Français et 77% des actifs (dont 81% des ouvriers et 79% des employés), la semaine de quatre jours symbolise leur aspiration à reprendre le contrôle sur leur temps de travail (7). Ce serait également une manière efficace de réduire les émissions carbone liées à l'activité économique. Et si pouvoir choisir son temps de travail permettait de mieux travailler, de mieux vivre et de préserver l'habitabilité de notre planète ?

1. Le temps de travail à l'ère de la crise du travail et de la crise du temps

Fruit des luttes sociales et des combats politiques tout au long du XIXe siècle puis du XXe siècle, le temps de travail tel que nous le connaissons actuellement se heurte aujourd'hui aux nouvelles mutations du travail et de notre rapport au temps. Le temps de travail doit

être repensé à l'aune de ces défis contemporains pour tenir compte d'aspirations nouvelles et continuer à offrir un cadre protecteur.

a. Les crises du travail

Objet de crises sociales et écologiques, la place du travail ne cesse de reculer dans la vie des Français. Cette « perte de centralité du travail » (8) s'explique d'abord par les transformations du monde du travail : « les Français n'ont pas perdu le sens du travail, c'est le travail qui a perdu de son sens » (9).

La première des crises du travail est celle des revenus. 77% des Français considèrent que « le travail ne paie pas » et 86% estiment que travailler plus ne permet pas d'améliorer significativement son existence (10). « Travailler plus pour gagner moins, c'est non ! » avait d'ailleurs été un des slogans des manifestations de septembre 2025 contre le second budget du gouvernement Bayrou. Le phénomène des travailleurs pauvres apparaît aussi comme une nouvelle question sociale. A cet égard, le mouvement des Gilets jaunes de 2018-2019 peut être compris comme l'expression de colère de citoyens qui n'arrivent pas à vivre dignement de leur travail, notamment en lien avec la hausse constante du coût des énergies fossiles. Promis à des revalorisations, les travailleurs de la « première ligne » lors de la crise sanitaire de la Covid-19 ne trouvent toujours pas leur compte. Il en résulte un sentiment d'injustice : les *bullshit jobs*, définis par l'anthropologue David Graeber comme « un boulot si inutile, absurde, voire néfaste, que même le salarié ne peut en justifier l'existence, bien que le contrat avec son employeur l'oblige à prétendre qu'il existe une utilité à son travail » (11), s'avèrent mieux rémunérés que les métiers les plus utiles à la société. Les perspectives d'ascension professionnelle et de promotion interne sont aussi en berne. L'absence de perspective dans l'entreprise facilite le désengagement (ou *quiet quitting*) au travail, le salarié se concentrant pour investir sur lui-même ou sa propre employabilité vers une autre entreprise. Les trajectoires professionnelles descendantes d'une génération à l'autre, autrement dit le « déclassement » d'un fils par rapport à son père, ont d'ailleurs doublé entre 1977 et 2015 (de 7 à 15%) (12).

Alors qu'il permettait de trouver sa place dans la société, le travail a de plus en plus de mal à remplir son sens social, sa fonction dite « intégratrice » (13). Résultant de la dynamique d'extension sans limite d'un capitalisme toujours plus financiarisé et agressif, la précarisation du travail (progression de l'intérim, des emplois « ubérisés », des horaires irréguliers et décalés ; raréfaction des emplois stables et CDI ; concentration du chômage de longue durée dans des territoires désindustrialisés) produit une « désaffiliation » (14) grandissante et met à mal les équilibres sociaux du modèle de la société salariale industrielle. Le développement du télétravail, révélant au grand jour une nouvelle fracture du monde du travail entre « cols blancs » et « cols bleus », a aussi distendu les liens dans les collectifs de travail. Pire encore, le monde du travail apparaît de plus en plus comme le lieu de l'expérience du mal-être. Dépressions, *burn-out* et *bore-out* progressent, notamment du fait de l'intensification du travail et de la généralisation de pratiques de management qui placent la performance au cœur des organisations de travail. Le nombre annuel d'arrêts de travail atteint ainsi des records dans le secteur privé (15) : en augmentation de 45% par rapport à 2019 (pour un total de 17,9 milliards d'euros versés au titre des indemnités journalières en 2025) (16). Le monde du travail offre aussi moins l'expérience de la reconnaissance et davantage celle des discriminations : 14% des Français ont expérimenté une discrimination lors de leur recherche d'emploi (âge, couleur de peau et orientation sexuelle essentiellement) et 21% ont expérimenté une discrimination dans le déroulement de carrière (sexe et handicap notamment) (17).

Enfin, une crise plus universelle du travail est liée à la crise écologique. Comme le rappelle le philosophe Alain Supiot (18) « c'est la façon dont le travail est organisé à l'échelle de la Terre qui fait monter sa température et ruine sa biodiversité ». Notre société n'interroge pas assez la finalité du travail humain, du seul ressort de l'employeur, à l'aune des dérèglements climatiques, alors même que l'essence du travail est de rendre le monde plus vivable. L'impératif écologique met ainsi en lumière l'impasse de notre mode d'organisation du travail, hérité de la Révolution industrielle, qui a évacué du champ de la négociation sociale l'objet et la finalité même du travail. La réappropriation par les salariés de l'objet et de la finalité de leur travail apparaît pour Alain Supiot comme une condition nécessaire pour permettre un « régime de travail réellement humain » (19). Cette crise écologique du travail se traduit par un rapport de défiance des nouvelles générations à l'égard du travail incarné par le « mouvement pour un réveil écologique » qui appelle les étudiants à boycotter les entreprises polluantes.

b. Les crises du temps

La crise du temps vient nourrir celle du travail. Le philosophe Hartmut Rosa la définit comme un phénomène d'accélération temporelle sous trois formes, qui s'entreretiennent mutuellement : l'accélération technologique, l'accélération sociale (obsolescence des normes sociales, des compétences, diversification des modes de vie) et l'accélération des rythmes de vie (urgence permanente, sollicitations incessantes, choix pléthoriques) (20). L'accélération et l'intensification du temps perturbent les fondements du monde du travail : le travail est « pressé » (21). Par exemple, les temps morts et les temps de convivialité sont supprimés. Une disponibilité permanente, même hors du temps de travail, est attendue. Le travail des salariés est parfois surcontrôlé et les charges mal réparties alors que la démocratie dans l'entreprise reste peu développée. Ceci n'est pas sans conséquence politique, puisqu'il a été démontré une forte corrélation entre la perte d'autonomie au travail et le vote pour le Rassemblement national (22). En creux, une question se pose : où sont passés les fruits du progrès technique et de l'intensification du temps de travail ? Ces dernières décennies, le progrès technique a souvent conduit à une augmentation de la production plutôt qu'à une diminution du temps de travail, ce que le philosophe Hartmut Rosa résume par cette image : « Là où écrire dix lettres prenait deux heures, écrire dix e-mails n'en prend qu'une. Mais au lieu de gagner une heure, nous prenons deux heures pour écrire vingt e-mails. » (23). Ce diagnostic semble plus que jamais d'actualité avec le déploiement de l'IA.

Le cadre temporel du travail hérité de la révolution industrielle est aujourd'hui remis en question. Construite sur l'organisation tayloriste dans laquelle le salarié met à disposition sa force de travail pour un temps défini dans un lieu donné, la régulation du temps de travail est bouleversée par la révolution numérique qui, comme l'a montré le philosophe Alain Supiot, structure désormais le travail autour d'obligations de résultats davantage que du temps effectué. Cette évolution se traduit notamment par la progression du forfait jour qui concerne aujourd'hui près d'un salarié sur cinq en France. Le déploiement de l'IA, dont les agents travaillent aujourd'hui en autonomie là où les machines à l'ère industrielle étaient hier dépendantes en continu du facteur humain, interroge encore un peu plus le cadre du temps de travail. Autrement dit, avec la révolution technologique, le temps de travail n'est désormais plus proportionnel à la quantité de production. Dès lors, le temps de travail devient un indicateur de moins en moins pertinent pour mesurer la création de valeur et donc pour organiser la rémunération du travail.

La marchandisation du temps libre (24) perturbe en miroir notre rapport au travail et ce,

d'autant plus que le travail a pris davantage de place dans le temps libre. Le phénomène du « blurring », soit le fait de mélanger travail et temps libre, est devenu banal : sur la pause déjeuner, le soir, le week-end... Et même en vacances : 34% des Français affirment avoir déjà expérimenté les « tracances » (25), qui consistent à assumer que l'on va accomplir les missions liées à son travail pendant ses vacances. Enfin, le travail non-marchand a acquis une centralité dans le temps libre. Le travail domestique et parental traditionnel, plus souvent accompli par les femmes, est toujours là, mais représente une charge plus complexe au regard des changements de morphologie familiale (par exemple, 25% des familles sont monoparentales, très majoritairement dirigées par des femmes (26)). Via le numérique, l'économie tertiaire tend également à transférer à l'utilisateur des tâches qui étaient avant accomplies en interne, lui faisant réaliser un travail « invisible » (27) supplémentaire. Plus de 9 millions de Français déclarent apporter une aide régulière à un proche en situation de dépendance ou de handicap, plus de 20 millions d'entre nous donnent leur temps personnel à du bénévolat chaque année et les activités dites de « Do It Yourself », le bricolage, le jardinage ou la réparation sont en essor (28). Ce travail non-marchand manque de reconnaissance, car, par sa gratuité, il est difficile à évaluer monétairement. Le temps accordé au travail ne se réduit plus au temps de travail, le temps réellement libre ne correspond plus au temps libre.

2. Le temps de travail à l'ère de l'aggravation du dérèglement climatique

Dans un contexte de crise climatique aggravée, le temps de travail doit faire l'objet d'un regard nouveau.

Canicules de plus en plus précoces et intenses, inondations de plus en plus nombreuses et violentes... Les Français ont désormais bien compris que le dérèglement climatique les expose à des risques accrus. Parfois comparée à la crise de la Covid-19 et ses confinements, la crise climatique inédite générée par les pics de chaleur de 2026 joue elle aussi comme un accélérateur du changement. Elle a mis sur le devant de la scène l'urgence d'adapter le monde du travail aux nouveaux risques climatiques, en tenant compte des inégalités qu'ils génèrent. L'adaptation du temps de travail apparaît comme une solution pragmatique d'adaptation. Plusieurs propositions dans le débat public vont dans ce sens.

L'instauration d'abord d'un congé climatique de quelques jours par an afin de permettre aux salariés de ne pas se rendre au travail tout en étant indemnisés lorsque leur sécurité individuelle ou celle de leurs enfants est menacée par un événement climatique extrême (inondation, incendies) ou à une alerte météo. L'indemnisation du congé climatique serait assurée par la sécurité sociale, le financement reposant sur un léger relèvement des cotisations patronales afférentes à la branche accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP). Le coût serait estimé à 1,5 milliards d'euros par an (29). Un montant à mettre en perspective avec ses bénéfices en matière de prévention dans de nombreux métiers. Le dispositif de « permiso climático » a été créé en Espagne suite aux inondations survenues dans la région de Valence en 2024. En France, la Secrétaire nationale des Écologistes Marine Tondelier l'a mis en avant (30). Une proposition de loi a par ailleurs été déposée en ce sens par le député écologiste Damien Girard. A terme, le congé climatique pourrait avoir vocation à protéger les salariés face à d'autres situations à risque à recenser, par exemple lorsque leur santé est affectée par des conditions d'habitat fortement dégradées par les températures comme c'est le cas dans les logements dits « bouilloires thermiques ». Ce congé climatique serait distinct et complémentaire du droit de retrait déjà existant, lequel nécessiterait d'être renforcé par un « droit de retrait climatique », en particulier pour les travailleurs en extérieur et de manière plus générale en précisant

des seuils de température sur le lieu de travail (31). A noter que les travailleurs des plateformes numériques comme les livreurs à vélo ne sont aujourd'hui pas couverts par ces droits (32). Alors que les plateformes Uber Eats et Deliveroo, à la demande du ministre du Travail, ont annoncé suspendre les livraisons dans les départements en vigilance rouge entre 14h et 18h, les livreurs concernés ne sont pas indemnisés pour autant. Pour y remédier, un dispositif de chômage partiel climatique pourrait demain être financé par les plateformes, sur le modèle du régime de chômage intérimaire dans le BTP, dans le prolongement des obligations légales qui leurs incombent au nom de leur responsabilité sociale.

La régulation, par les conventions collectives, des horaires de travail en période de forte chaleur, constitue un levier d'adaptation clé. En Espagne, les conventions collectives ont depuis longtemps intégré, en tenant compte des contraintes des différents secteurs économiques, des aménagements de temps de travail en période de chaleur extrême. Par exemple, la « jornada intensiva », très présente dans les conventions d'entreprise et conventions sectorielles en Espagne, s'est développée : elle permet à des millions de salariés de venir travailler plus tôt et de repartir plus tôt, éventuellement sans pause significative (pour une journée de travail de 7h à 14h ou de 8h à 15h). En France, le décret du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur prévoit que l'employeur doit prendre des mesures adaptées comme l'adaptation des horaires de travail afin de limiter l'exposition aux heures les plus chaudes. Suite à l'épisode de canicule de juin 2026, le ministre du Travail Jean-Pierre Farandou a annoncé une conférence sociale à l'automne pour permettre aux organisations syndicales et patronales de réfléchir ensemble à de nouvelles organisations du travail.

3. Travailler mieux par un droit au temps de travail choisi

Ces mutations du travail et du rapport au temps, dans un contexte de crise écologique, génèrent une aspiration nouvelle à reprendre autant que possible la maîtrise de son temps de travail.

Le sentiment d'un temps subi peut être combattu par un droit au temps choisi (33). Par droit au temps choisi, il faut entendre une révolution culturelle par laquelle les individus regagnent progressivement des capacités à décider de l'usage de leur temps de travail et de son articulation avec le temps libre, en fonction de leurs besoins ou de leurs aspirations, qu'ils soient d'ordre professionnel ou non. Ce droit au temps de travail choisi s'articule autour d'objectifs concrets : un temps de travail qui donne plus d'autonomie aux travailleurs, un meilleur équilibre entre temps de travail et temps personnel, un temps de travail qui permet aux travailleurs d'intégrer la lutte contre le dérèglement climatique dans leur organisation, un temps de travail qui évolue à l'aune du déploiement de l'IA. Parmi d'autres, quelques bonnes pratiques existent pour faire avancer ce droit au temps de travail choisi.

L'aspiration à voyager plus sobrement peut entrer en contradiction avec la contrainte du temps disponible. Dans ce cadre, certaines entreprises accordent des jours de congés spécifiques à leurs salariés qui renoncent à des trajets en avion pour privilégier des modes de transport plus sobres (train, co-voiturage etc.) dans le cadre de départs en vacances ou de déplacements professionnels. Ce dispositif de temps de trajet responsable (TTR) qui prend la forme de deux jours par an de congés spécifiques, pourrait être généralisé dans le monde du travail, sur le modèle de ce qui existe déjà dans certaines entreprises (chez Ubiq par ex) (34).

Cette aspiration au temps de travail choisi se heurte par ailleurs à l'érosion de la frontière entre temps de travail et temps personnel à l'ère du numérique. Dès lors, l'encadrement des relations numériques de travail pour garantir l'effectivité d'un droit à la déconnexion apparaît nécessaire pour créer les conditions d'un temps de travail choisi. A cet égard, les organisations syndicales défendent l'interdiction de la surveillance numérique intrusive au travail et la reconnaissance d'un droit opposable à la déconnexion en dehors du temps de travail. Ces obligations pourraient être inscrites explicitement dans le code du travail, en s'inspirant des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 sur le télétravail (35) et être assorties pour les entreprises de sanctions financières.

L'horizon d'un temps de travail choisi doit par ailleurs être appréhendé tout au long de la vie. C'est le sens du compte épargne temps (CET) qui permet aujourd'hui aux salariés de certaines entreprises d'accumuler des droits à congés payés ou de bénéficier d'une rémunération en contrepartie des périodes de congés non prises. La portée de ce dispositif est néanmoins très restreinte puisque seulement un salarié sur dix bénéficie aujourd'hui d'un CET, souvent dans les grands groupes, et que son bénéfice se perd en cas de rupture du contrat de travail. C'est dans ce contexte que comme certaines organisations syndicales à l'image de la CFDT défendent l'introduction d'un Compte Épargne Temps Universel (CETU) (36) qui permettrait à chaque salarié d'aménager son temps de travail tout au long de la vie en épargnant ou récupérant ses temps de congé au fil de sa carrière. Ce dispositif esquisse un droit nouveau à l'aménagement du temps de travail tout au long de la vie.

Le développement de la semaine de quatre jours s'inscrit dans cette aspiration nouvelle au temps de travail choisi. A cet égard, l'expérimentation de la semaine de quatre jours en 32 heures comme le fait l'Espagne depuis 2023, sur trois ans dans 200 entreprises volontaires à l'aide d'un fonds de compensation dédié (10 millions d'euros en Espagne) est une piste d'inspiration. Alors que le dispositif est plébiscité par 70% des Français, en particulier les ouvriers et les employés (37), il convient de souligner que cette mesure a été expérimentée avec succès dans de nombreux pays : Royaume-Uni, Japon et Islande notamment (38).. L'association 4 Day Week Global a réalisé la plus vaste étude sur le sujet au Royaume-Uni. Chez les participants, le passage de la semaine de quatre jours a fait baisser le nombre d'arrêts maladie de 65% et 88% des participants en sont satisfaits. Ce dispositif permet aussi d'alléger les contraintes liées aux trajets domicile-travail. Les Français y consacrent chaque année en moyenne 1 164 euros par an (39) et le temps de transport représente environ 7 jours par an en moyenne (40). Enfin, le dispositif serait également très bénéfique en matière de lutte contre le dérèglement climatique : au Royaume-Uni l'empreinte carbone du pays pourrait baisser de 21,3% via une généralisation (41). Toutes les expérimentations menées dans le monde soulignent que le passage à la semaine de quatre jours est réalisable sous de nombreuses formes différentes. Cette flexibilité de mise en œuvre doit être conservée, afin que chaque secteur et chaque entreprise puisse trouver son propre rythme.

Alors que l'IA bouleverse le monde du travail, son déploiement aura-t-il des effets sur le temps de travail ? L'Industrial Policy for the Intelligence Age d'OpenAI d'avril 2026 propose la mise en place d'un « dividende d'efficacité », dont le but est de « convertir les gains d'efficacité issus de l'IA en améliorations durables des avantages sociaux des travailleurs » en incitant « les employeurs et les syndicats à mener des projets pilotes limités dans le temps pour une semaine de travail de 32 heures ou quatre jours, sans baisse de salaire, maintenant constants les niveaux de production et de service, puis à convertir les heures récupérées en une semaine réduite permanente, en temps de repos payé capitalisable, ou les deux » (42). De telles mesures ne peuvent être mises en place dans chaque entreprise que par une négociation collective annuelle tenant compte des résultats (43).

4. Démarchander le travail : du temps libre au temps partagé

En 2025, plus de 5 millions de bénévoles ont donné de leur temps chaque semaine dans une association (44) et plus de 9 millions de personnes ont apporté une aide régulière à un proche en situation de handicap, de maladie ou de perte d'autonomie. A bien des égards, des formes de travail non-marchand sont exercées au quotidien durant ce qui est défini comme le temps libre, c'est-à-dire le temps en dehors de l'emploi marchand. La confusion fréquente entre les notions d'emploi - produit de la société salariale - et de travail, tend à occulter la valeur des activités non-marchandes qui se déploient en dehors de l'emploi. C'est dans cette optique que le philosophe André Gorz (45), dans son ouvrage *Métamorphoses du travail*, soutient l'idée que l'extension d'une sphère autonome d'activités en dehors de l'emploi est un facteur d'émancipation individuelle comme de création de valeur pour la société. Puisque le travail n'est pas une activité qui se réduit à l'emploi marchand, il convient de lui redonner de la place en dehors de la sphère professionnelle. Cette idée prend un sens particulier dans le contexte actuel où les activités liées à la réparation, le recyclage, la cuisine, la sobriété ou le secteur du « Do it yourself » connaissent un essor significatif ces dernières années, notamment depuis la crise de la Covid-19.

C'est dans cette optique que le temps de travail peut être repensé pour faire face aux défis écologiques et sociaux de notre époque. Alors que la conquête du temps libre au 20^e siècle a été conçue comme une forme de compensation à l'aliénation au travail puis a accompagné l'essor de la société des loisirs, l'horizon de la conquête du temps partagé au 21^e siècle apparaît comme un moyen de reconnaître la valeur des activités non-marchandes et de créer les conditions d'une société plus solidaire et plus sobre. Plusieurs propositions peuvent être formulées en ce sens.

D'abord, l'introduction d'un droit opposable à l'engagement bénévole des salariés dans des associations d'intérêt général. Au Royaume-Uni, la pratique du Volunteer Time Off (VTO) permettant du bénévolat rémunéré est très répandue et fait écho au désir d'engagement sur leur temps de travail exprimé par un grand nombre de salariés. En France, des dispositifs existent pour permettre aux salariés de réaliser des missions associatives sur leur temps de travail. D'abord le dispositif du « congé d'engagement associatif », créé par la loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, qui permet à un salarié ou un agent public exerçant des responsabilités associatives de bénéficier de 6 jours ouvrables par an, fractionnables. Ce congé n'est toutefois pas rémunéré, sauf si un accord d'entreprise ou de branche le prévoit. Alors que la France est confrontée à une crise du renouvellement des dirigeants associatifs, ce « congé d'engagement associatif » pourrait être rémunéré, comme le propose certains parlementaires (46). Ensuite, il existe le mécénat de compétences, dispositif de don en nature qui permet à une entreprise de mettre des salariés à disposition d'une association reconnue d'intérêt général et de bénéficier en contrepartie d'une déduction fiscale égale à 60% du montant du coût de la mise à disposition de chaque salarié. Si il a été assoupli par la loi du 15 avril 2024 (47) qui l'a ouvert aux entreprises de moins de 5000 salariés et porté la durée maximale des missions à 3 ans, le mécénat de compétences reste à l'initiative de l'employeur. En 2025, une pétition citoyenne déposée au Sénat proposait de créer un droit universel d'une journée annuelle de mécénat de compétences pour tous les actifs. Dans cette logique, et afin de permettre à tous les salariés qui le souhaitent de se libérer du temps bénévole, un droit opposable à l'engagement des salariés, sous réserve d'une ancienneté minimum à définir, pourrait être créé. Ce droit permettrait de sanctuariser des heures pour permettre aux salariés qui le souhaitent de réaliser sur leur temps de travail une activité bénévole d'intérêt général.

Ensuite, la construction d'un véritable statut pour les dirigeants associatifs. Alors que les associations en France sont confrontées à des difficultés de renouvellement de leurs dirigeants, la responsabilité de dirigeant bénévole en France ne génère pas de droits sociaux et ne permet pas d'aménager son temps de travail pour exercer cette fonction. L'activité bénévole ne permet d'abord pas de valider des trimestres de retraites, contrairement par exemple à certaines situations d'inactivité comme le congé maternité, le congé maladie ou l'allocation chômage. La prise en compte du travail bénévole tout au long de la vie, en particulier pour les dirigeants associatifs, dans le calcul des retraites permettrait une juste valorisation et reconnaissance dans notre société. Par ailleurs, le statut de dirigeant associatif pourrait s'articuler avec la rénovation du « congé d'engagement associatif » donnant droit à une autorisation d'absence rémunérée pour les dirigeants associatifs.

Enfin, la consolidation du statut de proche aidant. Alors que plus de 9 millions de personnes déclarent apporter une aide régulière à un proche en situation de dépendance ou de handicap, un tiers de ces proches aidants sont contraints d'abandonner leur emploi, faute de temps pour assumer cette charge. Dans ce cadre, la libération du temps des aidants dans un contexte de vieillissement démographique constitue un chantier prioritaire. Dans certains pays comme aux Pays-Bas, un salarié aidant bénéficie d'un droit à l'aménagement du temps de travail, l'employeur étant obligé de motiver ce refus, pour des raisons sérieuses liées à l'organisation de l'entreprise. Un droit à l'aménagement du temps de travail des aidants, sur le modèle néerlandais, pourrait être introduit en France. Une refonte du « congé de proche aidant », dispositif peu utilisé aujourd'hui, pourrait par ailleurs être engagée pour en faciliter l'accès en relevant son niveau d'indemnisation et en allongeant la durée maximum de jours indemnifiables afin de mieux compenser la perte de revenu liée à l'activité d'aidants.

CONCLUSION

2027 : À L'HEURE DES CHOIX, METTRE LE TEMPS AU CŒUR DES DÉBATS

Le temps est un enjeu impensé dans de nombreuses politiques publiques et trop peu approfondi dans le débat public. Pourtant, il est une variable structurante de l'organisation de notre société. Il est aussi porteur de graves dysfonctionnements et d'inégalités profondes, qu'elles soient de genre, territoriales ou socio-professionnelles. Dans un monde du travail de plus en plus morcelé, où les « cols bleus » et les « cols blancs » cohabitent moins qu'avant, où le salariat traditionnel est en recul, où la lutte contre le dérèglement climatique s'impose aux travailleurs, le temps de travail doit devenir un sujet majeur de la campagne présidentielle de 2027.

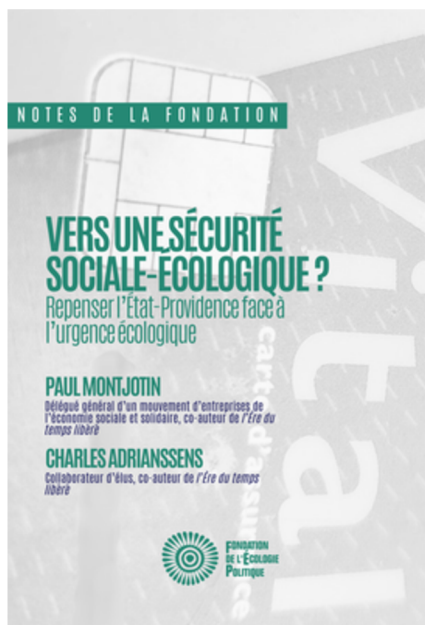
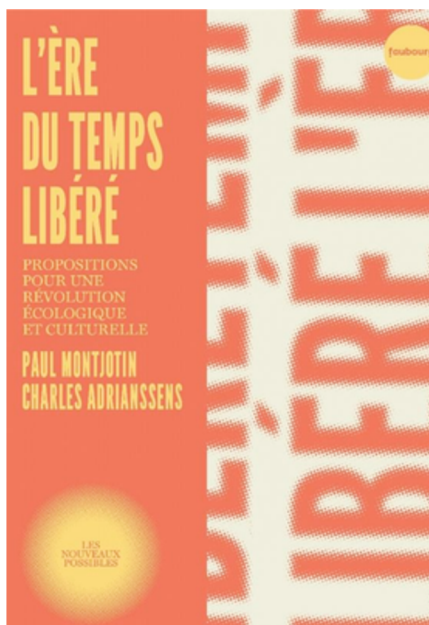
Cette urgence concerne en particulier celles et ceux qui, sans possibilité de télétravailler, de recourir à des dispositifs de cumul de temps ou de faire reconnaître la valeur d'un travail non-marchand, subissent plus que les autres leur temps de travail. Il s'agit là des travailleuses et travailleurs du soin, du lien, de l'industrie, de la logistique, de l'artisanat, du commerce de proximité, de bénévoles et cadres associatifs locaux... Des travailleuses et travailleurs dont l'apport à notre société est vital, essentiel à sa résilience sociale et crucial pour sa transition écologique. Remettre la maîtrise du temps au cœur de la campagne présidentielle peut être une clé pour sceller, avec elles et eux, une large alliance écologique et sociale.

NOTES :

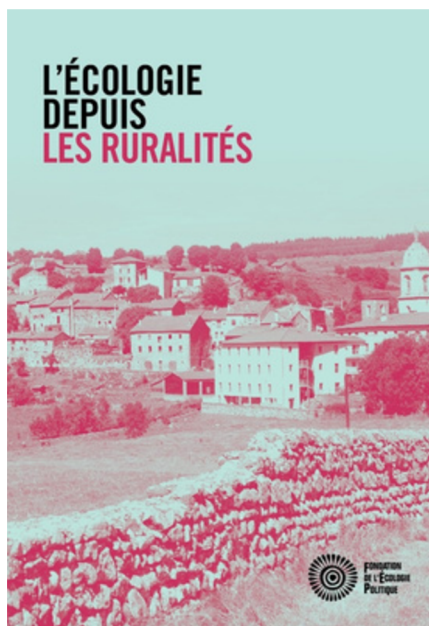
- (1) Sondage Elabe, « Les Français et la canicule » , juillet 2026
- (2) Sondage Odoxa, « Les Français et la suppression des jours fériés » , août 2025
- (3) Jérôme Fourquet, Chloé Tegny, « Le rapport des Français au travail » , Ifop pour Solutions Solidaires, 2022
- (4) Jérôme Fourquet, Jérémie Peltier, « Grosse fatigue et épidémie de flemme » , Fondation Jean Jaurès, novembre 2022
- (5) « Plus d'un Français sur quatre a le sentiment d'occuper un bullshit job » , étude Randstadt France, mai 2020
- (6) 35% des employeurs envisageaient le passage à la semaine de quatre jours en 2023, selon une étude du cabinet Robert Half de juin 2022
- (7) Chloé Tegny, Frédéric Dhabi, « L'adhésion des Français à la semaine de quatre jours » , Ifop, 2024
- (8) Dominique Méda, « Centralité du travail, plein emploi de qualité et développement humain » , Cités, 2001
- (9) Jean-Claude Raspiengeas, « Jérôme Fourquet : La société française possède des ressources enfouies pour les mutations à venir » , La Croix, 31 décembre 2023
- (10) Sondage Elabe, « Le travail paie-t-il ? » , 2026
- (11) David Graeber, *Bullshit jobs*, Les liens qui libèrent, 2018
- (12) Marc Collet, Émilie Pénicaut, « La mobilité sociale des femmes et des hommes : évolutions entre 1977 et 2015 » , INSEE, novembre 2019
- (13) Emile Durkheim, *De la division du travail social*, 1893
- (14) Robert Castel, *La montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*, Seuil, 2009
- (15) Axa, *Datascope 2026*
- (16) Bertrand Bissuel, « Arrêts maladie : le gouvernement veut augmenter les contrôles de 6 % » , Le Monde, le 10 avril 2026
- (17) Défenseur des Droits et Organisation Internationale du Travail, *Les évolutions des discriminations dans l'emploi entre 2016 et 2024*, décembre 2025
- (18) Alain Supiot, *La justice au travail*, Seuil, 2022
- (19) Alain Supiot, Pierre Musso, *Qu'est-ce qu'un régime de travail réellement humain ?*, Hermann, 2018
- (20) Hartmut Rosa, *Aliénation et accélération. Vers une théorie critique de la modernité tardive*, La Découverte, 2012
- (21) C. Gaudart et S. Volkoff, *Le Travail pressé. Pour une écologie des temps de travail*, Les Petits matins, 2022
- (22) Thomas Coutrot, « Le bras long du travail. Conditions de travail et comportements électoraux » , IRES, février 2024
- (23) Hartmut Rosa : « Plus on économise le temps, plus on a la sensation d'en manquer » , Le Monde, 25 mars 2016
- (24) Pour aller plus loin sur ce sujet, voir Paul Montjot et Charles Adrianssens, *L'Ère du temps libéré*, Éditions du Faubourg, 2024
- (25) Sarah Dumeau, « C'est un privilège dont je ne veux pas abuser » : les joies et frustrations du télétravail depuis un lieu de vacances » , Les Echos, 2 août 2025
- (26) Élisabeth Algava, Kilian Bloch, Isabelle Robert-Bobée, « Les familles en 2020 : 25 % de familles monoparentales, 21 % de familles nombreuses » , INSEE, 2021, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/5422681>
- (27) Antonio Casilli, *En attendant les robots*, Seuil, 2019

- (28) Paul Montjotin et Charles Adrianssens, *L'Ere du temps libéré*, Éditions du Faubourg, 2024
- (29) Margo Magny, « Canicule. Un potentiel congé face au danger ? », *Libération*, 8 juillet 2026
- (30) « Cinq jours de « congé climatique » par an : Marine Tondelier propose la création d'un nouveau droit pour les salariés », *Libération*, 1er mai 2026
- (31) Voir à ce sujet la proposition de loi n°2124 visant à protéger les travailleurs de l'exposition aux températures extrêmes
- (32) Tribune collective, « Pour un droit de retrait climatique pour les travailleurs et travailleuses des plateformes numériques », *L'Humanité*, 26 juin 2026
- (33) Groupe Echange et Projets, *La Révolution du temps choisi*, Albin Michel, 1980
- (34) <https://www.ubiq.fr/blog/ubiq-cree-le-ttr/>
- (35) Accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 relatif à la mise en œuvre réussie du télétravail
- (36) Voir la proposition de la CFDT : <https://www.cfdt.fr/sinformer/toutes-les-actualites-par-dossiers-thematiques/le-cetu-un-droit-nouveau-pour-les-travailleurs-et-travailleuses>
- (37) Chloé Tegny, Frédéric Dhabi, « L'adhésion des Français à la semaine de quatre jours », *l'fop*, 2024
- (38) Paul Montjotin et Charles Adrianssens, « La semaine de quatre jours, le temps du monde d'après », Institut Rousseau, 2023, <https://institut-rousseau.fr/publications/semaine-de-quatre-jours-le-temps-du-monde-dapres>
- (39) Julien Bonnet et Emeline Gaube, « Les Français passent une semaine par an à se rendre au travail », *BFM Business*, le 17 janvier 2018, https://www.bfmtv.com/auto/les-francais-passent-une-semaine-par-an-a-se-rendre-au-travail_AN-201801170026.html
- (40) *ibid*
- (41) Platform London, « Stop the clock. The environmental benefits of a shorter week », 2021, https://6a142ff6-85bd-4a7b-bb3b-476b07b8f08d.usrfiles.com/ugd/6a142f_5061c06b240e4776bf31dfac2543746b.pdf
- (42) <https://openai.com/fr-FR/index/industrial-policy-for-the-intelligence-age/>
- (43) Sur le dialogue social à l'heure de l'implantation de l'IA dans les organisations de travail, voir le rapport « *Deux promesses à celles et ceux qui travaillent : voix et propriété* » du Comité international d'experts de haut niveau sur la démocratie au travail, remis à la ministre espagnole du Travail Yolanda Diaz en février 2026
- (44) <https://associations.gouv.fr/la-france-associative-en-mouvement-2025>
- (45) Céline Marty, « Le projet de « reconquête du temps » d'André Gorz : une revendication existentialiste anticapitaliste », *Philosophique [En ligne]*, 29 | 2026, mis en ligne le 11 février 2026, consulté le 23 juin 2026. URL : <http://journals.openedition.org/philosophique/3249>
- (46) voir par exemple la question écrite n°3074 : simplification du congé d'engagement citoyen
- (47) Loi du 15 avril 2024 visant à soutenir l'engagement bénévole et simplifier l'engagement associatif

DES MÊME AUTEURS



D'AUTRES PUBLICATIONS DE LA FONDATION



Le sujet du temps de travail révèle qu'un renversement profond a eu lieu au sein de la population française. Alors qu'en 2007 l'élection de Nicolas Sarkozy consacrait la volonté de « travailler plus pour gagner plus », en septembre 2022, 61% des salariés souhaitent « gagner moins d'argent pour avoir plus de temps libre »

Malgré tout, le temps est un enjeu impensé dans de nombreuses politiques publiques et trop peu approfondi dans le débat public. Pourtant, il est une variable structurante de l'organisation de notre société. Il est aussi porteur de graves dysfonctionnements et d'inégalités profondes, qu'elles soient de genre, territoriales ou socio-professionnelles. Dans un monde du travail de plus en plus morcelé, où les « cols bleus » et les « cols blancs » cohabitent moins qu'avant, où le salariat traditionnel est en recul, où la lutte contre le dérèglement climatique s'impose aux travailleurs, le temps de travail doit devenir un sujet majeur de la campagne présidentielle de 2027



**FONDATION
DE L'ÉCOLOGIE
POLITIQUE**