



## LA CHRONIQUE SOCIALE

8 septembre 2020

### **La semaine de 4 jours : travailler moins pour travailler mieux**

Qui n'a jamais attendu ce petit week-end de trois jours ? Et si cette escapade avait lieu toutes les semaines ? Aujourd'hui et à l'échelle mondiale, de nombreuses entreprises sont tentées de se lancer dans cette aventure au nom du bien-être au travail de leurs collaborateurs. 4 jours de travail, 3 jours de repos, une répartition des différents temps qui pourrait permettre de concilier la vie professionnelle et la vie personnelle des individus au nom de leur épanouissement.

La semaine de 4 jours appelle différentes modulations dont le principe général consiste à conserver la même rémunération qu'avec la semaine de 5 jours, simplement l'organisation du travail est quant à elle modulée :

- Une réduction du nombre d'heures de travail
- Une augmentation de l'amplitude journalière pour conserver la durée hebdomadaire traditionnelle
- La suppression d'une journée de travail sans impacter la plage horaire

Notons que la promotion de la semaine de 4 jours n'est pas aujourd'hui unanime. Au lendemain de la période de confinement, le Medef était la première organisation professionnelle à considérer qu'il était nécessaire de travailler plus pour relancer l'économie. Cette dynamique s'inscrit à contre-courant du mouvement promu par le Premier ministre néo-zélandais. En effet, cette dernière prône une réduction du temps de travail, à travers la généralisation de la semaine de 4 jours dans la perspective de favoriser le tourisme interne. Elle considère que travailler moins pourrait être bénéfique pour l'économie du pays car cela permettrait un jour supplémentaire de « temps libre » incitant les néo-zélandais à consommer davantage. De plus et sans comparer la dynamique de droit de l'emploi exercée en Allemagne, l'objectif de réduire la durée de travail hebdomadaire permettrait de diminuer simultanément le chômage puisque le temps de travail pourrait ainsi être mieux partagé entre les salariés. Après « *travailler plus, pour gagner plus* », aurions-nous « *travailler moins pour licencier moins* » ou plus généralement pour « offrir » du travail à ceux qui n'en ont pas ? En moyenne, un français travaille 38,5 heures par semaine. Si l'ensemble de ces salariés passait effectivement à 35

heures, cela serait potentiellement une des possibilités pour impacter positivement le taux de chômage<sup>1</sup>.

Du point de vue du collaborateur, une dynamique pourrait s'exprimer à travers « *travailler 4 jours pour travailler mieux* »<sup>2</sup>. En l'espèce, c'est la question de la productivité qui est mise à l'honneur. Le salarié passe autant de temps sur son lieu de travail mais la répartition des horaires est différente, lui octroyant davantage de temps libre. De plus, les salariés ne sont pas placés en « jour off » simultanément. Autrement dit, un roulement des collaborateurs est mis en œuvre mais l'entreprise continue quant à elle de travailler 5 jours par semaine. Si la productivité individuelle des collaborateurs croît de par cette nouvelle organisation<sup>3</sup>, la productivité de l'entreprise suit une dynamique parallèle voir exponentielle puisque celle-ci tirera profit de tous les engagements individuels sur les 5 jours de la semaine.

La flexibilité quant à l'organisation du travail semble répondre à la demande des salariés. 56% des actifs préféreraient travailler 4 jours par semaine et non 5, sachant que 78% d'entre eux souhaiteraient agrandir leur plage horaire pour conserver leur rémunération. En revanche, 22% sont prêts à gagner moins pour réduire leur temps de travail<sup>4</sup>. En effet la possibilité de ne travailler « que 4 jours par semaine » signifie un jour de moins dans les transports en commun, dynamique qui engendre parfois son lot de stress et d'énerverment. Au nom de la qualité de vie au travail et du bien-être des collaborateurs, la semaine amputée d'une journée est une piste de réflexion à creuser. Ce mouvement appelle donc à remettre en cause le présentisme, fortement ancré dans le monde de l'entreprise, pour servir les intérêts des individus.

Malgré ce panorama harmonieux, la semaine de 4 jours suscite quelques interrogations et même quelques craintes. Les managers doivent s'approprier ce dispositif, non seulement pour le transmettre à leurs collaborateurs, mais également pour s'appliquer à eux même ces mesures dans un souci d'exemplarité. Un passage contraint à cette nouvelle organisation peut faire surgir avec puissance une très forte culpabilité puisqu'il n'est pas possible de faire en 4 jours, ce que l'on faisait en 5 jours dès lors que la durée hebdomadaire du travail est réduite. Dans l'autre sens, certains pourront se sentir mal organisés en se disant que leur travail pourrait facilement être fait plus rapidement, ce qui n'est pas toujours vrai également. Stress et pression sont deux caractéristiques potentielles qu'appellent inévitablement le passage à la semaine de 4 jours, variables qu'il convient de prendre en considération dans cette équation au nom de l'intégrité psychique des collaborateurs.

En guise d'ouverture : et si travailler 4 jours par semaine était également bon pour l'environnement ... ?

**L'équipe FO-Cadres.**

---

<sup>1</sup> Naturellement ces propos sont très sommaires. Ils appellent une véritable réflexion individuelle et collective. Un changement de régime n'est pas prôné par FO-Cadres dans ce propos. De plus, la semaine de 4 jours n'est pas une dynamique qui peut s'enclencher dans toutes les structures. Elle est difficilement applicable, entre autres, dans les start-up qui appellent inévitablement une charge de travail conséquente par exemple.

<sup>2</sup> En l'espèce, la durée hebdomadaire n'est pas impactée. C'est l'organisation de la charge de travail qui est modulée.

<sup>3</sup> Au nom de leur épanouissement personnel qui affecte dès lors la sphère professionnelle.

<sup>4</sup> Etude The Workforce View in Europe 2019 menée par ADP.