

Conférence



La semaine de 4 jours
sans perte de salaire, ça marche !

Proposition d'une conférence d'une 1 heure « La semaine de 4 jours, sans perte de salaire, ça marche ! »

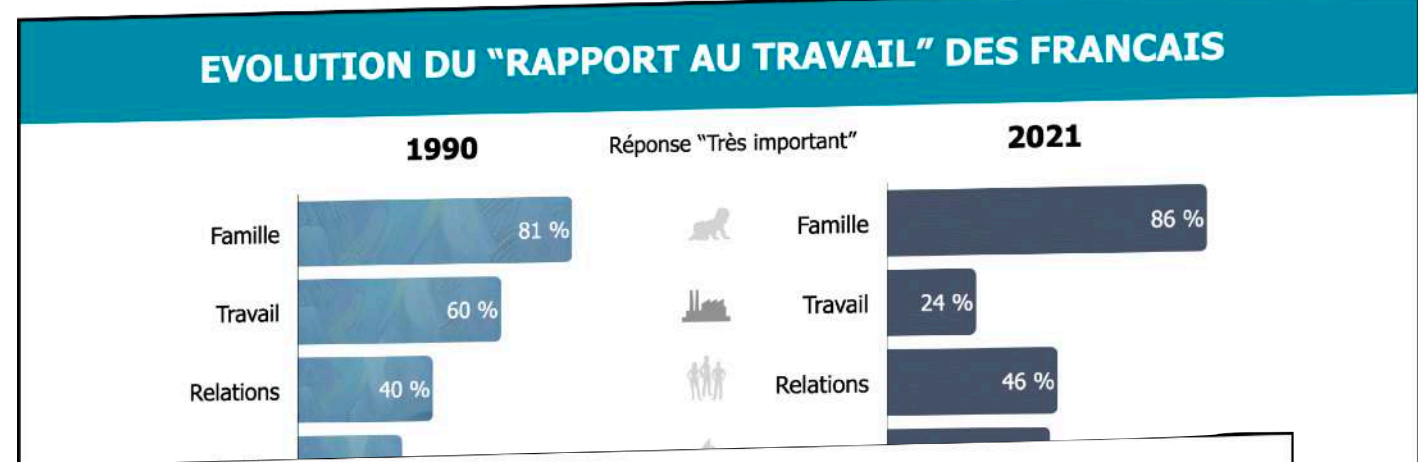
Comprendre les conditions de succès, les principes et les pratiques qui facilitent l'appropriation de la semaine de 4 jours

Séquence	Contenu	Objectif
La semaine de 4 jours de quoi parle-t-on ?	<ul style="list-style-type: none"> ● Evolution de la durée du travail en France ● Singularité de la semaine de 4 jours par rapport aux autres rythmes de travail (32h/5 jours, temps partiel, télétravail...) ● Les différentes modalités d'application du jour de repos hebdomadaire (fixe, roulement, rotation...) ● Panorama des sondages sur le sujet auprès de salariés et d'entreprises 	Comprendre ce qu'est la semaine de 4 jours et en quoi elle se différencie des autres rythmes de travail
Les bénéfices pour les salariés et les entreprises	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>Pour les salariés</u> : Meilleur équilibre de vie, amélioration du bien-être, renforcement du pouvoir d'achat, diminution de la pénibilité et du stress au travail ● <u>Pour l'entreprise</u> : Renforcement de l'attractivité, de l'engagement, de la responsabilisation, de la cohésion d'équipe, diminution du turn-over, optimisation de l'organisation et de la productivité 	Comprendre l'origine des bénéfices pour les salariés et l'entreprise
Les principales étapes d'appropriation	<ul style="list-style-type: none"> ● Ouvrir les débats et animer les réflexions sur la capacité d'appropriation ● Poser le cadre, expérimenter et tirer les enseignements des retours d'expériences 	Prendre conscience des différentes étapes d'appropriation
Les grands principes	<ul style="list-style-type: none"> ● Le maintien de la productivité comme condition d'adoption ● Ancrer de nouvelles valeurs collaboratives et de nouvelles postures managériales ● Apports de concepts (systémique, neuroscience, psychologie sociale, psychologie, organisation) 	Négocier les principes d'appropriation et de maintien de la semaine de 4 jours
Panorama des bonnes pratiques	<ul style="list-style-type: none"> ● Supprimer les activités inutiles, optimiser les réunions, mieux utiliser les messageries, limiter les sources de distractions ● Optimiser les modes de collaboration et d'organisation ● Accompagner l'acquisition de nouvelles aptitudes (formation, polyvalence...) ● Co-construire avec les équipes les conditions de la mise en oeuvre et du suivi de la semaine de 4 jours 	Découvrir des exemples de bonnes pratiques d'entreprises qui ont su s'adapter pour réaliser en 4 jours ce qui l'était en 5
Oui, mais... traitement des principales objections	<ul style="list-style-type: none"> ● Tous les salariés ne sont pas intéressés par la semaine de 4 jours (rythme de vie, charge familiale, augmentation de la durée quotidienne...) ● Cela va poser un problème d'organisation ● Les salariés seront plus stressés ● On va finir par ne plus se voir... 	Faire la part des choses entre ses "croyances limitantes" et les raisons objectives pour lesquelles cela pourrait ne pas marcher
Conclusion	<ul style="list-style-type: none"> ● Qui aurait envie d'expérimenter la semaine de 4 jours ? 	Inviter les participants à se positionner

Objectifs de l'animation :

- Comprendre la différence entre la semaine de 4 jours et les autres rythmes de travail
- Découvrir les bénéfices de la semaine de 4 jours pour les salariés, l'entreprise et l'environnement
- Prendre connaissance des étapes et des principes de mise en oeuvre
- Découvrir des exemples de bonnes pratiques qui permettent de réaliser en 4 jours ce qui l'était en 5, à performance égale et en moins de stress
- Comprendre les raisons pour lesquelles les objections sont souvent infondées par l'apport de concepts en psychologie sociale, systémique et neuroscience

Exemples de Slides



PROJET

Appropriation de la semaine de 4 jours avec un jour chomé hebdomadaire

Pourquoi cela n'a pas marché ?

- Certains salariés n'ont pas adhéré à la semaine de 4 jours
- La continuité de service n'a pu être maintenue
- Certains collaborateurs se sont trouvés surmenés et stressés parce qu'ils n'ont pas su réduire le temps de traitement des activités
- La nécessité de devoir travailler plus pour pouvoir traiter les activités sur 4 jours a altéré l'ambiance et la convivialité
- Les résultats des effets de la semaine de 4 jours ont été contestés

COMPARAISON ENTRE LA SEMAINE DE 5 JOURS DE 35 HEURES ET LA SEMAINE DE 4 JOURS DE 35 HEURES

35 HEURES / 5 JOURS	SEMAINE DE 35 HEURES / 4 JOURS
365 jours	365 jours
4 jours (52 x 2)	104 jours (52 x 2)
5 jours (5 x 5)	47 jours
1 jour (forfait)	25 jours (5 x 5)
- 1 jour	8 jours (forfait)
-----	-----
136 jours	183 jours
229 jours	182 jours
1.607 heures (229j x 7h)	1.607 heures (182 x 8h49)

3 OPTIONS DU TEMPS DE TRAVAIL

Si vous pouviez choisir entre ces 3 formules de temps de travail, quelle serait votre préférence ?

- 35 heures par semaine sur 5 jours, soit 7 heures par jour > 229 jours de travail / an (3%)
- 39 heures par semaine sur 5 jours, soit 7,80 heures par jour + 20 J.R.T.T. > 209 jours de travail / an (17%)
- 35 heures par semaine sur 4 jours, soit 8,50 heures par jour + 47 jours de repos > 182 jours de travail / an (80%)

Source : Agrégation de différents sondages par Dynésens

Francis Boyer est spécialiste en innovation managériale.

Son expérience opérationnelle de 20 années à des fonctions de direction en ressources humaines au sein d'entreprises variées lui a permis de vivre et de piloter de nombreux changements dans des environnements complexes.



Fondateur de Dynesens, consultant, formateur, coach et auteur de nombreux articles, il accompagne les entreprises dans la compréhension des évolutions sociétales, l'analyse des impacts sur leurs modes de management et la recherche de solutions adaptées.

Curieux et pragmatique, il développe des approches innovantes centrées sur les nouveaux défis à relever par les entreprises, à savoir comment concilier les besoins des entreprises et des collaborateurs.

C'est ainsi qu'il intervient sur des problématiques récentes, telles que le management de la diversité (cultures, générations, personnalités), le plaisir au travail, la responsabilisation, l'agilité, la résilience, évoluer dans un monde VUCA et le management de demain.



Durée 1 heure

Le contenu de nos conférences est adapté en fonction des besoins de nos clients.

francis.boyer@dynesens.com
06.84.01.01.98

En librairie le
1^{er} juin 2023

Francis Boyer
Avec la collaboration de Thomas Laborey

LA SEMMAINE DE 4 JOURS SANS PERTE DE SALAIRE **ça marche!**

Une révolution du rapport au travail
pour réconcilier épanouissement
et productivité

• Éditions
EYROLLES

QU'EST-CE QUE LA SEMAINE DE 4 JOURS ?

C'est un peu comme un déménagement

- Faire le tri dans ses affaires, jeter ce qui ne sert à rien (habitudes, reportings inutiles...)
- Nettoyer ce qui était poussiéreux (non-dits, bureaucratie...)
- Classer et ranger les affaires pour emménager dans de bonnes conditions (optimisation des processus et modes de fonctionnement).



La semaine de 4 jours ne se limite pas à un aménagement du temps de travail. C'est une opportunité de mobiliser toutes les parties prenantes sur l'optimisation des modes de management et de collaboration pour améliorer l'épanouissement individuel et la performance collective.