

99 % de retours positifs

Si toutes les étapes sont menées comme il se doit et que les conditions de réussite sont réunies, on a 99 % de retours positifs. Je n'y croyais pas moi-même au début, mais c'est bien ce que l'on observe. Pour pouvoir travailler mieux et mieux gérer son temps, il faut avoir une approche systémique, pas seulement rationnelle et centrée sur le poste de travail. Personnellement, je ne peux pas travailler 7 heures sans interruption, pauses ou distractions. Beaucoup d'entreprises m'ont dit que l'expérimentation de cette organisation leur a apporté plus de discipline, une gestion plus saine des temps de travail et des réunions... À

mes yeux, le grand problème aujourd'hui, c'est justement la surcharge mentale. Nous avons trop d'informations à gérer. Passer à la semaine de quatre jours, c'est aussi aider les collaborateurs à trouver des solutions et à prendre du temps pour eux-mêmes, pour limiter cette charge mentale.

Avez-vous observé un certain scepticisme du patronat ou des employeurs ?

En l'espace de deux ans, en travaillant sur ce livre, j'ai déjà vu une évolution. Il y a encore peu de temps, le Medef, la CPME, l'ANDRH ne voulaient pas en entendre parler. Mais je constate que

depuis un peu plus de six mois, des antennes locales de ces mêmes organisations nationales expérimentent la semaine de quatre jours. On ne peut pas légiférer sur ces sujets, mais il faut convaincre les patrons, et notamment les dirigeants de PME. J'interviens pour des mouvements comme l'Association progrès du management (APM) ou le Cercle des jeunes dirigeants (CJD) qui sont demandeurs et dont les adhérents s'ouvrent au progrès managérial. Des sondages montrent que 30 à 35 % des dirigeants de PME sont prêts à expérimenter la semaine de quatre jours. On parle des salariés, on parle des patrons, mais la semaine

de quatre jours a aussi un apport social et écologique. On a des retours d'expériences qui font état de 20 % d'économie d'énergie ou de redistribution de ces économies sous forme de primes. Et je suis en train de découvrir que cela pourrait même avoir un impact sur le pouvoir d'achat. L'idée maîtresse, c'est que quand on s'engage dans la semaine de quatre jours, on réforme la culture d'entreprise et, surtout, on responsabilise et on valorise ses équipes.

● **Adam Belghiti Alaoui**

www.courriercadres.com

Francis Boyer, auteur du livre *La semaine de 4 jours, sans perte de salaire, ça marche !*, aux éditions Eyrolles