



Actualités 

Actualités

Outils & Publications

Qui sommes-nous ?

Presse

Contact

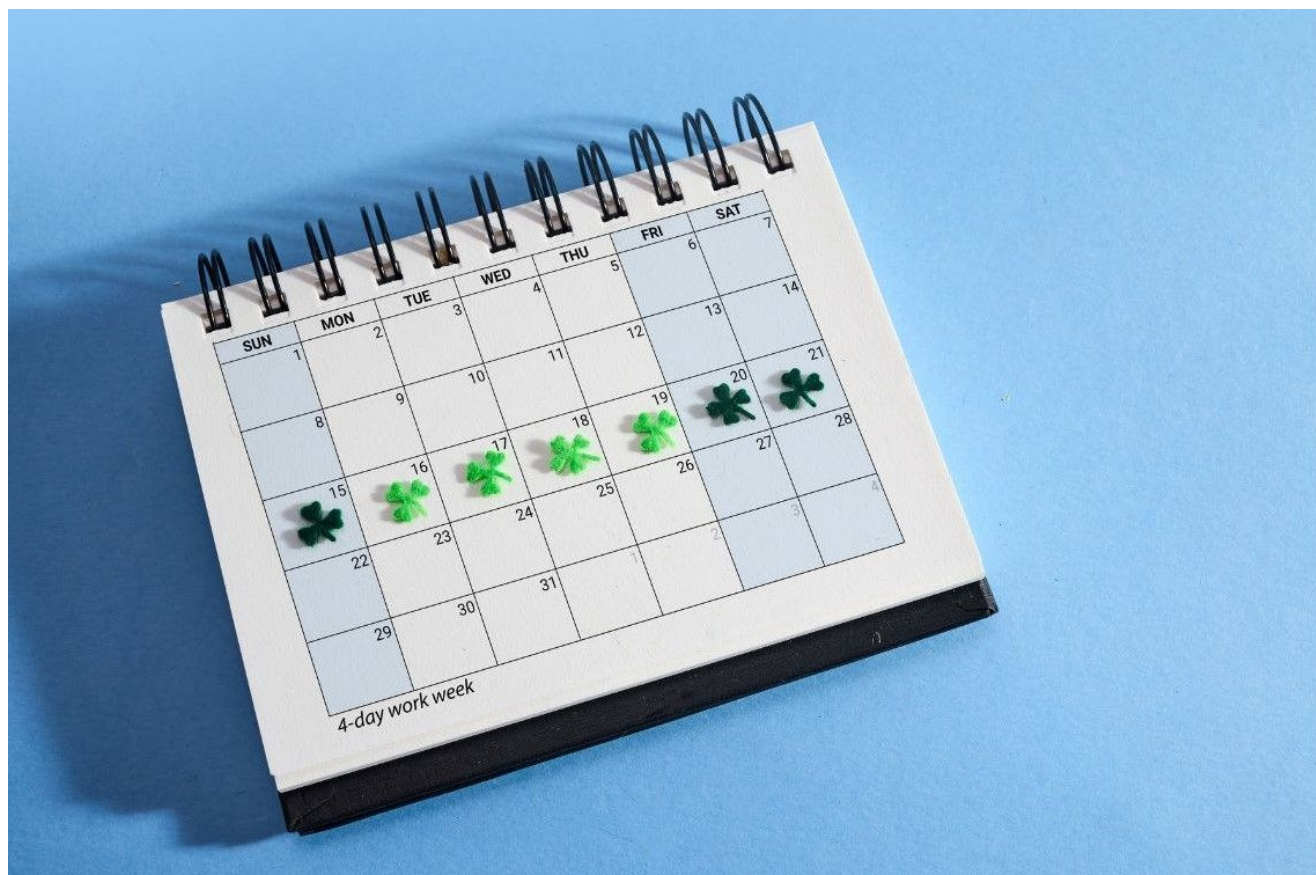
Adhérer

[Actualités](#) » [Organisation - Conditions de travail](#)

La semaine de 4 jours

Promesse de bien-être ou intensification du travail ?

04/11/2024



La semaine de 4 jours connaît un intérêt croissant dans de nombreux pays. Cette organisation est parfois perçue comme une solution idéale pour améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle. En France, la semaine de 4 jours a récemment fait l'objet d'une étude approfondie publiée par le Conservatoire national des arts et métiers (Cnam) dans le cadre de Connaissance de l'emploi (septembre 2024). Cette analyse met en lumière les modalités d'application de cette organisation du travail à travers 150 accords d'entreprise signés en 2023, et propose une réflexion sur ses impacts réels pour les salariés comme pour les employeurs.

Des promesses de bien-être, mais des objectifs de productivité

L'étude du Cnam montre que la mise en place de la semaine de 4 jours est souvent justifiée au nom du bien-être des salariés, un objectif cité dans près de 50 % des accords analysés. Cependant, cette notion de bien-être est fréquemment associée à des enjeux de productivité, l'idée étant de mobiliser davantage les salariés en réduisant les coûts et en optimisant l'efficacité. Pour certaines entreprises, cette organisation vise avant tout à fidéliser et motiver les employés dans un contexte concurrentiel. La semaine de 4 jours devient ainsi un levier pour attirer les talents, en particulier dans les secteurs où le recrutement est tendu.

Trois configurations principales de la semaine de 4 jours

L'étude distingue trois formes d'organisation de la semaine de 4 jours, chacune adaptée aux besoins spécifiques des entreprises et des secteurs concernés :

1. **La semaine de 4 jours sur 5** : Cette configuration, qui représente 64 % des accords, est particulièrement courante dans les services et les emplois de bureau. Elle propose aux salariés un jour de repos supplémentaire chaque semaine, souvent pris individuellement. Cette organisation est parfois présentée comme une compensation pour les postes non éligibles au télétravail.
2. **La semaine de 4 jours modulée** : Elle concerne 20 % des accords et s'applique principalement dans l'industrie. Cette forme permet une flexibilité selon les besoins saisonniers ou les pics d'activité, avec des semaines de 4 jours lors des périodes calmes et un retour à des semaines de 5 voire 6 jours en cas de forte demande. Ce dispositif lisse le temps de travail sur l'année, offrant ainsi aux entreprises une capacité d'adaptation sans coût supplémentaire en heures supplémentaires.
3. **La semaine de 4 jours sur 7** : Utilisée dans 16 % des accords, cette configuration concerne surtout les emplois dans des services en contact avec le public et au fonctionnement continu. Les jours de repos sont variables et souvent non consécutifs, ce qui peut engendrer des contraintes pour la vie personnelle des salariés concernés.

Vers une intensification du travail ?

L'étude révèle que, dans la majorité des cas, la semaine de 4 jours implique un allongement de la journée de travail sans réduction des heures hebdomadaires ni de la charge de travail. Cette compression des horaires, avec des journées pouvant atteindre 10 heures, est parfois perçue comme une intensification du travail, les salariés devant accomplir leurs tâches en moins de jours. Près de 90 % des accords examinés mentionnent explicitement le maintien de la charge de travail, ce qui entraîne une exigence accrue de productivité pour les salariés. Le « bien-être » au travail, souvent mis en avant comme l'un des bénéfices de ce dispositif, peut ainsi être perçu différemment en fonction des responsabilités et des horaires de chaque salarié.

Des impacts variés selon les secteurs et les catégories professionnelles

L'étude du Cnam souligne que l'impact de la semaine de 4 jours varie grandement en fonction des secteurs d'activité et des métiers. Dans les métiers manuels ou à forte pénibilité, par exemple, les journées allongées peuvent être plus difficiles à supporter physiquement. À l'inverse, pour les postes administratifs, le jour de repos supplémentaire est parfois considéré comme une amélioration de la qualité de vie, surtout dans les emplois non éligibles au télétravail. Les configurations horaires adoptées semblent donc avoir des effets contrastés sur le bien-être des salariés, en fonction de leurs situations spécifiques.

Conclusion

Ainsi, bien que la semaine de 4 jours soit souvent présentée comme un progrès en matière de bien-être au travail, l'étude du Cnam montre que sa mise en œuvre en entreprise est avant tout motivée par des enjeux de productivité et de flexibilité. Les impacts sur les salariés, positifs ou négatifs, dépendent des modalités spécifiques adoptées et des métiers concernés. Cette organisation pourrait néanmoins être amenée à évoluer pour répondre davantage aux attentes des salariés en matière de qualité de vie, tout en s'inscrivant dans une dynamique de compétitivité pour les entreprises.

Pour retrouver l'intégralité de l'étude : <https://urlz.fr/sPek>



Nos partenaires

Notre réseau

Presse

Contact

Mentions légales



Ce site n'utilise aucun cookie contenant des données personnelles. [En savoir plus »](#)

© 2024 FO-Cadres