

[Semaine de 4 jours]

20%\_qui changent l'avenir.

**Pourquoi ?**



Thinking Intra

# [Sommaire]

1. La semaine de 4 jours.
2. Les bénéfices.
3. Notre méthodologie.
3. Quelques exemples.
4. Thinking Intra.

# [La Semaine de 4 jours]

## ■ Cadre légal

- Le dimanche est le jour de repos hebdomadaire sauf dérogation
- Le repos entre 2 semaines de travail est fixé à 35h minimum
- Le temps de travail par jour est limité à 10h
- Le temps de repos entre 2 jours de travail est fixé à 11h

## ■ Une demande grandissante

- 67% des français souhaitent bénéficier d'une semaine de travail à 4 jours (indeed & Opinion way)
- 35% des employeurs envisagent de le mettre en place prochainement (Robert Half)
- 92 % des 61 entreprises britanniques l'ayant testé depuis juin 2022 veulent poursuivre sur ce rythme.

## ■ Ce n'est pas si nouveau

- Kéolis propose au chauffeur de bus de travailler sur 4 jours depuis plus de 20 ans
- Yprema, un pionnier satisfait de la semaine de 4 jours depuis... 23 ans

## ■ Les enjeux

- Fidélisation des salariés => Turnover
- Attractivité des salariés => Recrutement
- Engagement des salariés => Productivité
- Efficacité des salariés => Rentabilité

# [Les\_bénéfices]

Hausse  
vérifiée

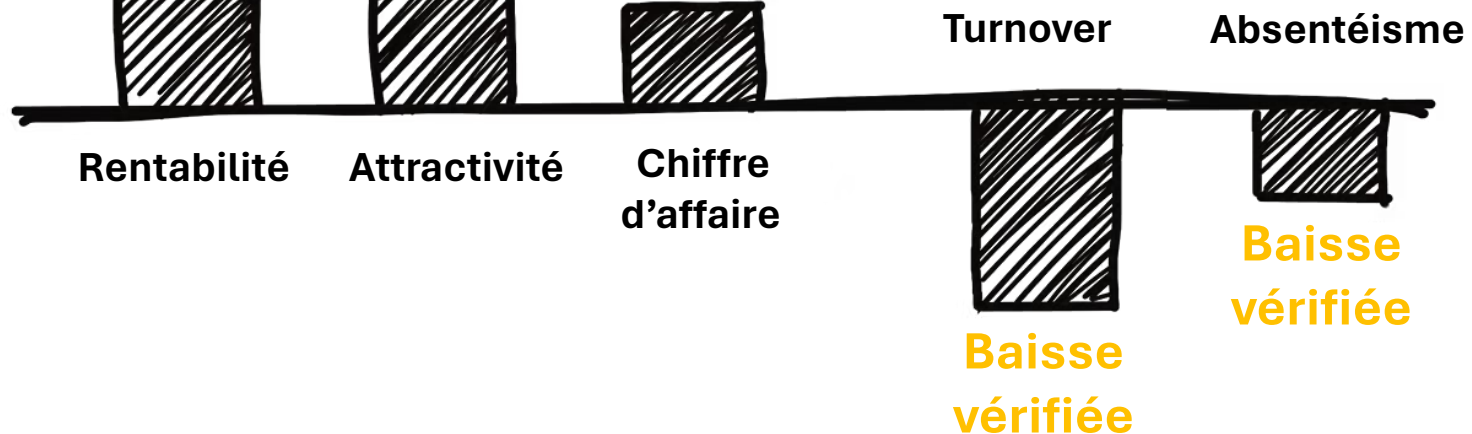
Hausse  
vérifiée

Hausse  
vérifiée

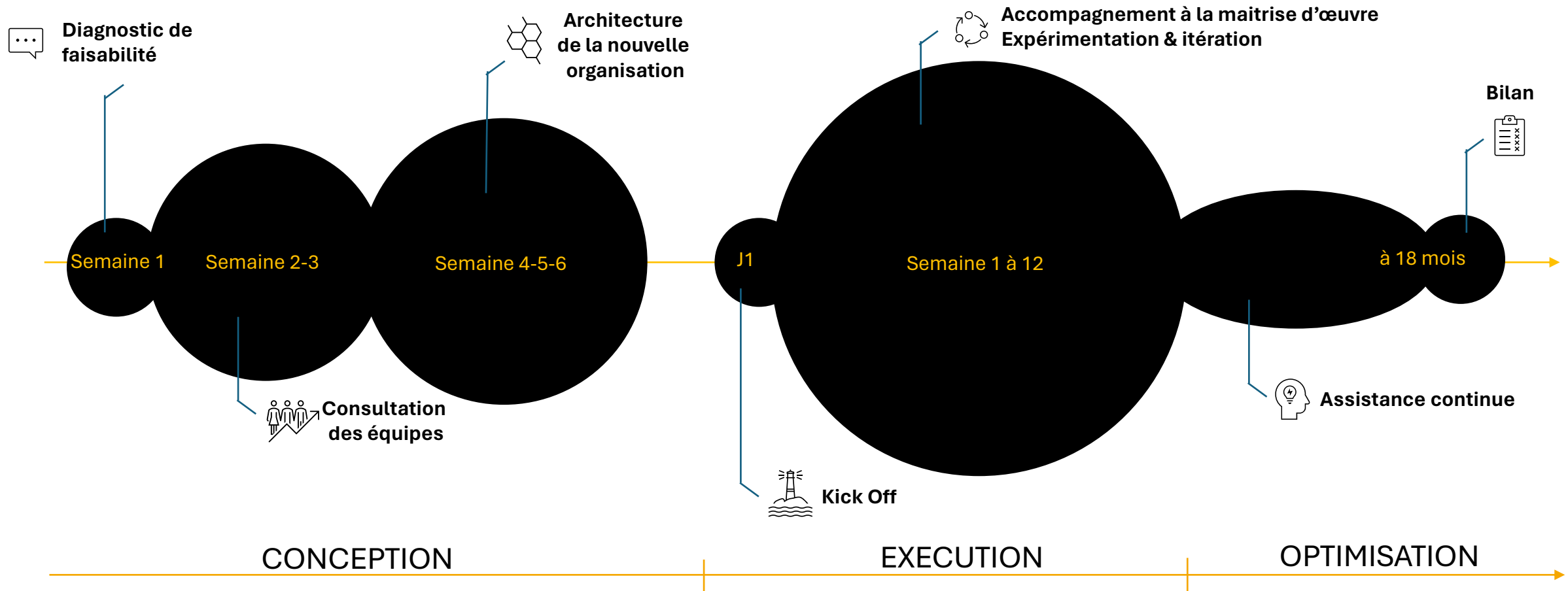
Un investissement pour un fort  
gain de la transformation

**ROI moyen : 10x**

Retour d'expériences  
Les impacts de la  
semaine de 4 jours



# [Notre\_méthodologie]



## ■ #1 Diagnostic de faisabilité

- Ce diagnostic est précieux. Il permet de faire le point de l'organisation actuelle et du fonctionnement du quotidien.
- Il permet de lister les espaces à faire évoluer et de mesurer la profondeur de la transformation systémique à mener.
- Avoir les idées claires est un levier crucial vers la réussite.

## ■ #2 Consultation des équipes

- Cette étape est une nécessité, car la transformation repose sur l'adhésion et l'implication des équipes.
- Comprendre les besoins, identifier les aspects négociables, et ceux non négociables
- Faire remonter les tips du terrain

## ■ #3 Architecture de la nouvelle organisation

- Cette phase de conception prépare le déploiement. Elle décrypte les points remarquables du déploiement et concentre les efforts.
- Cette architecture valide un accord des parties prenantes de l'entreprise de demain.

## ■ #4 Le Kick Off

- Le jour J ! Comme dans tous les matchs, le pitch de lancement motive les équipes, donnent la feuille de route et les points de repère.
- Tout le monde a le bon niveau d'information et sait ce qu'il a à faire, alors GO !

## ■ #5 Exécution

- |                |                      |
|----------------|----------------------|
| -Organisation  | -Automatisation      |
| -Management    | -Décision            |
| -Feedback      | -Réunion & entretien |
| -KPI et mesure | -Compétences         |
| -Régulation    | -Communication       |

## ■ #6 Optimisation

- Test & learn + Feedback + Compétences : le trio pour une amélioration continue

## ■ #7 Bilan

- A 18 mois, c'est l'heure du bilan. Ce retour d'expérience montre la progression, les écarts, les réussites et le chemin à poursuivre.

# [Quelques exemples]

## ■ Welcome to the jungle

350 collaborateurs / levée de fond 50 M€ (janv 2023)

=> *L'expérience a été concluante pour Welcome to the Jungle, sur le plan financier comme sur celui du bien-être des collaborateurs-trices. Les soulignent davantage encore l'intérêt que les entreprises peuvent trouver dans ce passage à la semaine de quatre jours, intérêt qui va bien au-delà d'un supplément de satisfaction des salarié-es.*

## ■ Mozoo

46 salariés / CA + de 6M€

=> *En moyenne, nos 40 indicateurs de productivité sont en hausse de 20 à 25%. Cela concerne aussi bien le nombre de rendez-vous décrochés par les commerciaux, que le nombre de créations envoyées aux clients, que le nombre de réponse à des appels d'offre, etc. En fait, les salariés sont plus heureux, donc plus motivés et impliqués et ne lâchent rien.*

## ■ Pimpant

20 collaborateurs / CA : 1M€ / levée de fond 1,35M€ (2023)

=> *100% des membres de l'équipe ayant tenté la semaine de 4 jours ont profité de leur journée off. Ils indiquent qu'ils ont pu profiter de moments de chill sans culpabiliser. Que ce jour off leur permet une prise de recul naturelle sur leur job et donc davantage de créativité et d'énergie à leur retour au travail*

## ■ Elmy

100 collaborateurs / CA 20M€

=> *La semaine de 4 jours offre un vrai temps régulier rien que pour soi, pour mieux gérer l'équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle. Chez elmy par exemple, certains s'impliquent dans l'écologie, le bénévolat ou la vie politique locale. C'est une prise de recul bénéfique pour nos salariés et donc pour l'entreprise. Et surtout, elle booste l'efficacité : concrètement, on travaille moins, mais mieux !*



# Thinking Intra

## Pourquoi la semaine 4 jours ?

20%\_qui changent l'avenir.

Avoir des salariés qui s'épanouissent n'est pas une option,  
c'est la **pérennité** de l'entreprise.

### PERFORMANCE

- #1 Hausse de l'**engagement** des équipes
- #2 Hausse de la **fidélisation** des talents
- #3 Hausse de la **productivité** et de la **rentabilité**
- #4 Hausse de la **qualité**
- #5 Hausse de l'**attractivité**



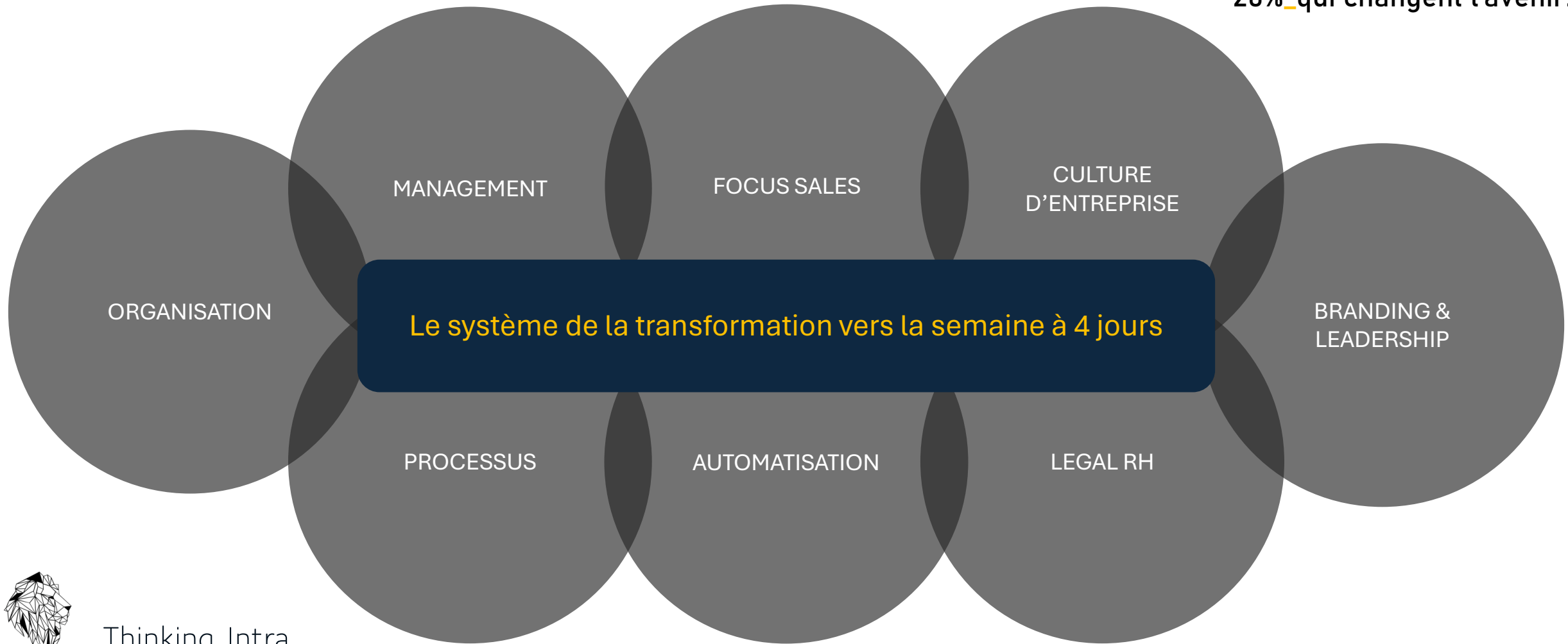
### IMPACT SOCIAL

- #11 Réduction de l'**absentéisme**
- #12 Réduction du **turnover**
- #13 Réduction du **stress**
- #14 Réduction de la **fatigue**
- #15 Réduction du **présentéisme**



# Sur **Quoi** travaillons-nous ?

[Semaine de **4** jours]  
20%\_qui changent l'avenir.





# CONTACT

[www.thinkingintra.fr](http://www.thinkingintra.fr)

David Buttet  
06 84 49 93 06



Prendre rdv 



CERTIFICAT B02879

**Qualiopi**  
processus certifié

REPUBLIQUE FRANÇAISE

La certification qualité a été délivrée  
au titre des catégories d'actions suivantes :

**ACTIONS DE FORMATION**



DÉLIVRÉE PAR

**ICPF**  
CERTIFICATION  
QUALITÉ



Accréditation  
N° 5-0616  
Portée disponible  
sur [www.cofrac.fr](http://www.cofrac.fr)