



Les jeudis du développement local

Jeudi 18 septembre 2025
10h – 12h



**32 heures :
travailler moins pour s'engager plus ?**

en visio
inscriptions sur unadel.org



Semaine de 4 jours :
contributions du suivi
longitudinal et de la
simulation
organisationnelle à un
projet de transformation

Bertrand DELECROIX (INRS), Grégory PLANÇON
(Aract Grand Est), Marjorie PIERRETTE (INRS)

Sommaire

1 – La semaine de 4 jours – Contexte

2 – L'expérimentation sur 12 mois

- . Caractéristiques du scénario organisationnel et de la demande
- . Le dispositif d'accompagnement proposé par l'Inrs / l'ARACT Grand-Est

3 – Les résultats et bénéfices de l'accompagnement

4 - Conclusions

La semaine de 4 jours - Contexte

La semaine de 4 jours (S4J)

Une organisation du temps de travail qui gagne en popularité



Médiatisation Croissante

La semaine de 4 jours fait l'objet d'une attention médiatique soutenue.



Adoption par les Entreprises

De nombreuses organisations françaises expérimentent ce modèle.



Étude du CEET

Analyse de 150 accords d'entreprises ayant opté pour ce modèle en 2023.



S4J : de nombreuses modalités

39h / 35h / 32h

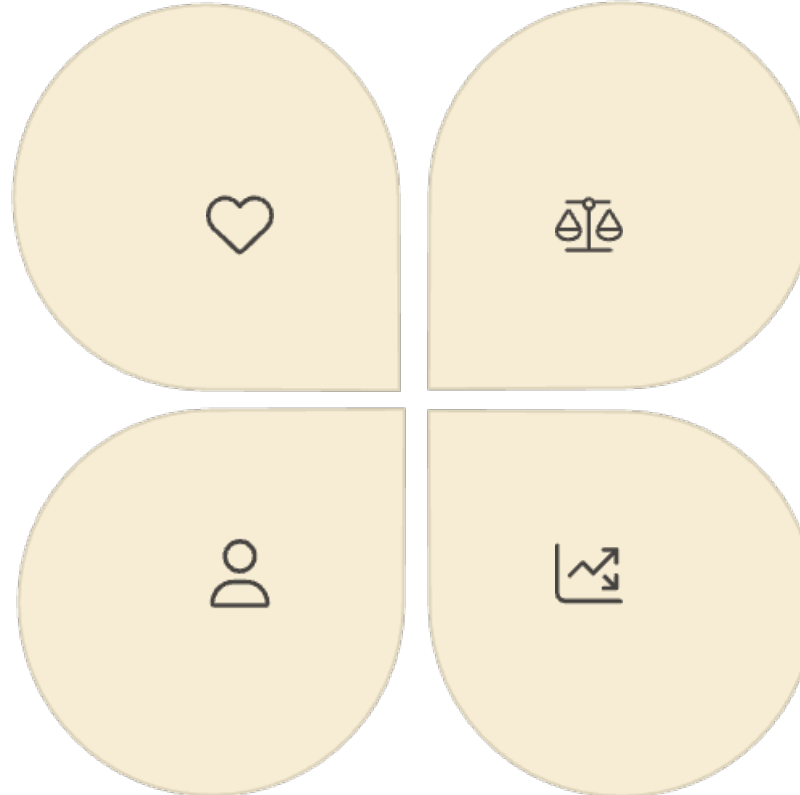
Fermeture de l'entreprise 1 jour de la semaine ?

Quid de l'encadrement ?

Motivations des entreprises

Bien-être au Travail

Amélioration de la qualité de
vie professionnelle des
salariés.



Équilibre Vie Pro-Perso

Davantage de temps pour la vie
personnelle et familiale.

Attractivité RH

Atout pour le recrutement et la
fidélisation des talents.

Compétitivité

Maintien de la
performance
économique de
l'entreprise.

L'expérimentation sur 12 mois

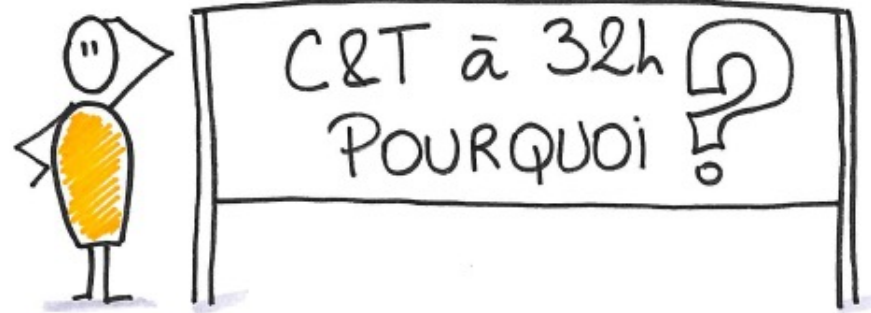
C&T - Pourquoi la S4J ?

EXEMPLARITÉ

- # lemonded'après
- # RSE # RPS
- # Mieux Vivre
- # Transition



CO₂ Empreinte
écologique



Motivation
Productivité



Recrutement
Fidélisation



Parité
Egalité H.F



Solidarité
Engagement

C&T – Le Scénario organisationnel choisi

4 jours / 32 heures / sans réduction de salaire / maintient des objectifs

Modalités de mise en œuvre

Chaque salarié est libre de choisir le jour qu'il souhaite fixer en repos

Chaque salarié a la possibilité d'en changer durant les 3 premiers mois

Chaque salarié a la possibilité de télétravailler

Chaque salarié doit se rendre physiquement au bureau le mardi, jour de réunion d'équipe (il n'est pas possible de télétravailler ni de fixer ce jour-là comme « jour off »)

En cas de contrainte professionnelle, chaque salarié peut être autorisé à travailler leur jour de repos, sous réserve de « récupérer » ce congé rapidement

La démarche initiale de C&T : Un test du scenario organisationnel sur 12 mois

Réflexions et conception du
scenario organisationnel

Sem. 1 2023

Mise en œuvre du test du
scenario sur 12 mois

Sept. 2023

Oct. 2023

*Mise en discussion du
diagnostic RPS
(stagiaire Master Psycho)*

Fin du test
Décision sur la pérennisation de
la S4J à C&T

Oct. 2024

La démarche initiale de C&T : Un test du scenario organisationnel sur 12 mois

Réflexions et conception du scenario organisationnel

Sem. 1 2023

Mise en œuvre du test du scenario sur 12 mois

Sept. 2023

Oct. 2023

Mise en discussion du diagnostic RPS (stagiaire Master Psycho)

Fin du test
Décision sur la pérennisation de la S4J à C&T

Oct. 2024



La directrice – des opportunités de la S4J – mais le lien entre meilleures et conditions de travail n'est pas évident ni automatique

Sept. 2023

Prise de contact avec INRS et Aract GE

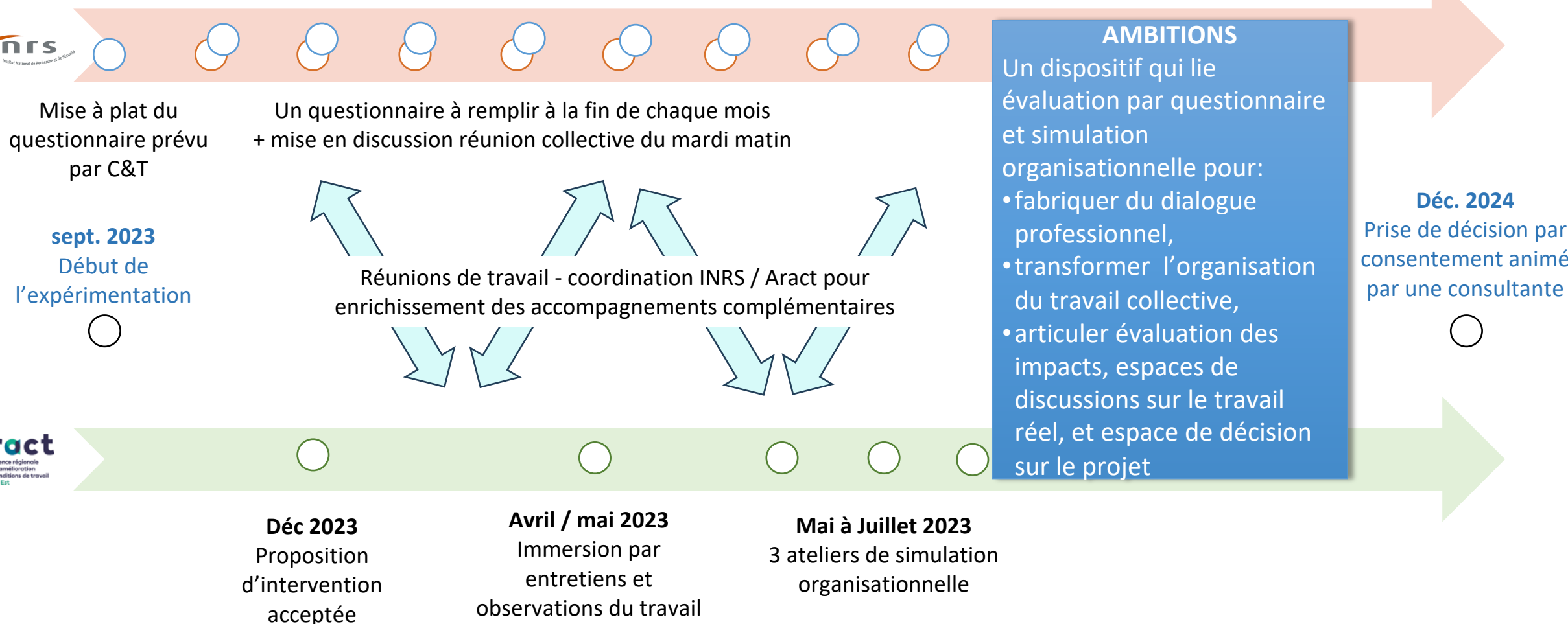


Analyse de la demande

Et Travail de construction d'un dispositif d'accompagnement complémentaire

Le dispositif d'accompagnement commun

Entretiens individuels et analyse



Dispositif d'accompagnement proposé



Groupe Simulation

Comment représenter la relation avec partenaires

Quels animateurs ?

Quels travailleurs ?



Quelles ressources :

Quels événements à simuler ?

Pour simuler quoi ?

CoPil



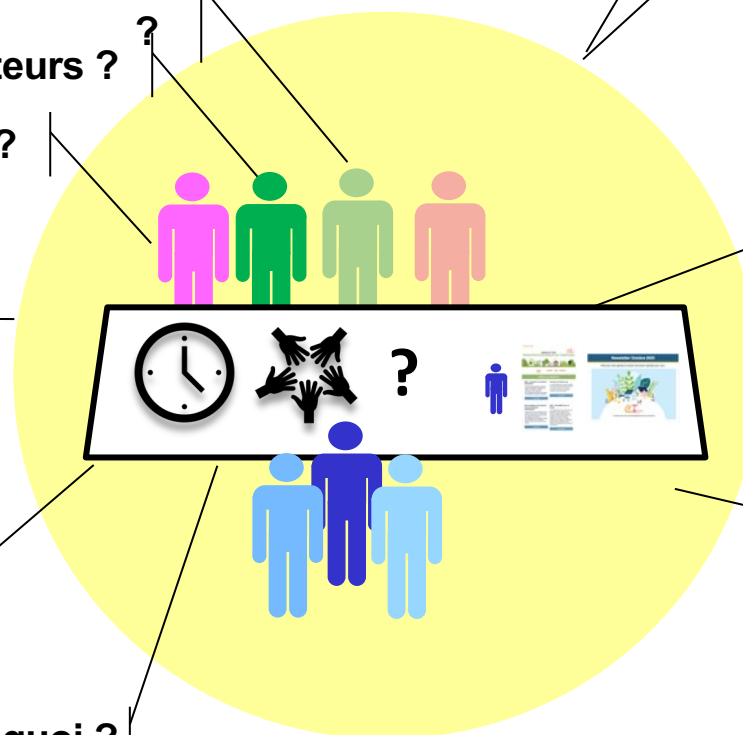
Contenu des CoPil

Quelle composition du CoPil

- son rôle - pour quoi faire ?
- rôle de chacun ?
- quelle fréquence ?

Quel support de simulation :

Quels avatars :



Dispositif d'accompagnement proposé



Groupe Simulation

Comment représenter la relation avec partenaires

Quels animateurs ?

Quels travailleurs ?

CoPil



Présentation des avancées

Rôle – Suivre l'expérimentation et les questions soulevées par les 2 accompagnements



<https://readymag.com/anact/simulation/>



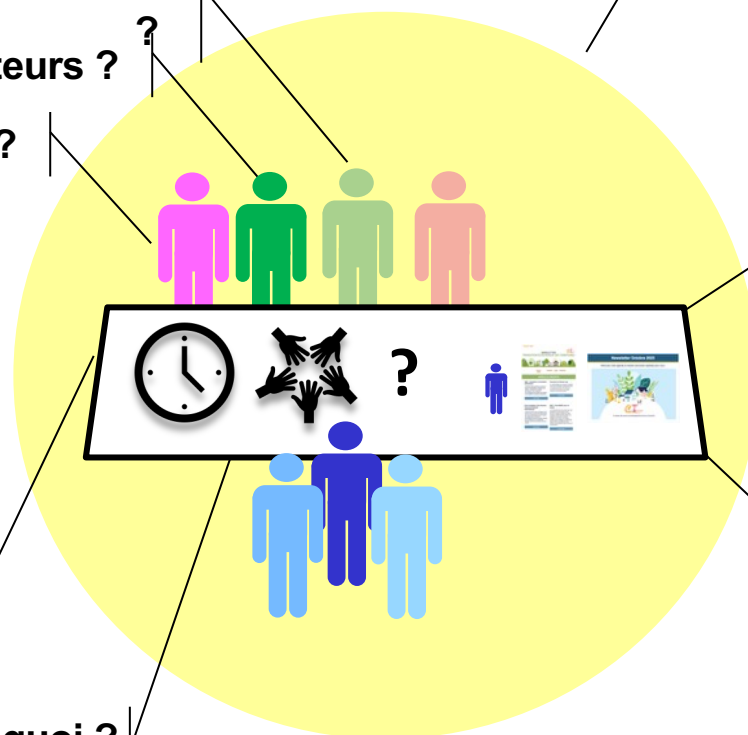
Support de simulation :
Carton plume et semainier

*Quelles ressources :
3 mardi matin pour l'animation
des ateliers + préparation en
amont*

Quels événements à simuler :
Les livrables faciles, moyens,
difficiles, et ses aléas

Pour simuler quoi ?
L'activité de coopération
et ses empêchements

Les avatars : Des
« livrables », les
travailleurs, les parties
prenantes



La simulation organisationnelle au service de la discussion sur l'organisation du travail individuelle et collective...

Atelier #1 :

Relever des situations de travail complexes à gérer collectivement et identifier les situations d'isolement et de débordement

Atelier #2 &3 :

Se projeter dans ses activités de travail individuelles à 2 mois pour discuter de la charge de travail, et construire des modalités de travail collectif



La simulation organisationnelle au service de la discussion sur l'organisation du travail individuelle et collective, ...et de l'autonomisation des acteurs

Atelier #1 :

Relever des situations de travail complexes à gérer collectivement et identifier les situations d'isolement et de débordement

Atelier #2 &3 :

Se projeter dans ses activités de travail individuelles à 2 mois pour discuter de la charge de travail, et construire des modalités de travail collectif

Atelier en autonomie (préparé et animé par le coordinateur)

Continuer à échanger sur les modalités d'organisation du travail de collaboration
Analyse rétroactive



Les résultats et bénéfices de l'accompagnement

Résultats du suivi proposé par l'INRS



- **Une meilleure conciliation vie professionnelle / vie personnelle**, permettant à tous de s'impliquer dans des activités associatives, familiales, de loisirs.
- **Une créativité, un engagement et une satisfaction professionnelle accrues.**



- **Une intensification (+/- faible) de la charge de travail** (très liée à certaines périodes) sans pour autant aller jusqu'à l'expression d'un surmenage.
- **Un sentiment d'isolement** entraînant un manque de reconnaissance et des difficultés à prendre des décisions.



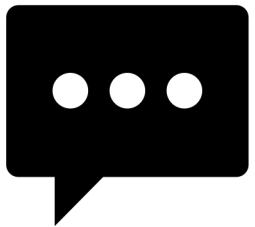
*Ces risques ne sont pas directement imputables à la semaine de 4 jours, mais à l'ensemble des caractéristiques de l'organisation (**Travail en silo, télétravail et autonomie**).*

Diverses stratégies individuelles

- Une réduction des tâches jugées « non essentielles » (veille / participation à des réunions)
- Un débordement ponctuel sur le temps off
- Une volonté de mutualisation de tâches

Résultats de la méthode de simulation organisationnelle /ARACT

L'approche réflexive mise en œuvre par l'Aract et l'INRS a mis en évidence les fortes contraintes qui pesaient sur notre chargée de communication, au centre des demandes des autres membres de l'équipe (Terre d'échos #48, nov.dec 2024)



- « On peut voir quand il y a une accumulation de rouge. Donc on voit qui cumule. **Ça permet de se dire qu'il y a matière à cogiter, réguler, au moins on peut en causer** »
- « L'intérêt du support et son animation : c'est qu'on on visualise le reste des impératifs de chacun, et pas que ceux de la Chargée d'Information et de Communication. Ce qui est bien, c'est **qu'on a pu échanger sur le travail des uns et des autres** »
- « Elle a également porté de nombreux fruits très concrets : un travail plus coopératif et même une décision partagée avec le CA ! »

Conclusions

Conclusions

- Intérêt de se faire accompagner par des experts santé, sécurité et conditions de travail, mais le plus tôt possible,
- La S4J comme une fin, pour améliorer mais était-elle le meilleur moyen de parvenir aux enjeux de C&T ?
- Face à un facteur de changement que la structure doit gérer (ressources financières mises à mal), il faut mettre en place des dispositifs qui permettent de discuter collectivement d'un nouveau modèle d'organisation du temps de travail et des conditions de travail associées

Annexes

- Aract Grand Est & INRS : « *Semaine de 4 jours : en Grand Est la simulation organisationnelle pendant l'expérimentation – Juillet 2025* »
 - <https://www.anact.fr/semaine-de-4-jours-en-grand-est-la-simulation-organisationnelle-pendant-l'expérimentation>
- Anact-Aract Occitanie : « *Semaine de 4 jours : retours d'expérience d'entreprises occitanes* » - 2024
 - <https://www.anact.fr/semaine-de-4-jours-retours-d'experience-d'entreprises-occitanes>
- CJD : « *La semaine de quatre jours sous la loupe du CJD !* » - décembre 2024
 - <https://www.cjd.net/2024/12/12/la-semaine-de-quatre-jours-sous-la-loupe-du-cjd/>
- ED 8003 : « *La semaine de 4 jours – Enjeux pour la santé et la sécurité au travail* » – Septembre 2023
 - <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%208003>