

FOCUS

SEMAINE DE 4 JOURS

" Cela demande rigueur et suivi "

Jean-Louis Humblet, à la tête d'Etowline, une société spécialisée dans le développement commercial ebusiness située à Metz, nous dévoile comment il a transformé son entreprise pour adopter une semaine de travail de quatre jours.



© FBTP57

Comment avez-vous adapté l'organisation de votre entreprise pour passer à une semaine de 4 jours tout en conservant le même niveau de productivité et de service pour vos clients ?

Le plus dur est et restera l'adaptabilité de notre organisation et le maintien des délais en travaillant certes autant d'heures mais sur un créneau plus restreint.

Cela demande rigueur et suivi. La mise en place d'un logiciel de gestion de projet nous permet de suivre au mieux les plannings toute l'année avec une attention particulière lors des périodes de forte activité. Un mail non répondu un jeudi restera en attente jusqu'au lundi et pourrait entraîner une frustration de notre interlocuteur. Nos clients sont quant à eux des artisans et des commerçants pour la plupart et le fait de travailler du lundi au jeudi a pu choquer au départ mais c'est un rythme à mettre en place et une astreinte téléphone et mail a été mise en place pour au mieux répondre à une urgence les vendredis.

Il nous faut continuer à garder une qualité de service des plus hautes car en aucun cas, nos clients doivent être impactés par notre organisation interne.

Quels ont été les retours de vos salariés concernant les journées de travail plus longues ? Ont-ils ressenti une amélioration de leur équilibre vie professionnelle-vie privée ?

Les journées plus longues ne dérangent pas du tout. Les horaires restent dans des limites abordables. Nous travaillons de 8h à 17h45 avec une pause déjeuner de 1h du lundi au jeudi. Les longs week-ends sont utiles si le couple est en semaine de 4 jours. *A fortiori*, quand le ou la partenaire de vie travaille les week-ends, c'est nettement plus compliqué.

Pour autant, les prises de rendez-vous se trouvent facilitées dans certains cas, car il est plus facile de tout gérer sur une seule journée. C'est donc un vrai gain de temps et un avantage intéressant vis à vis des tracas du quotidien.

Autre avantage non négligeable, le passage à la semaine de 4 jours réduit les déplacements domicile-travail et de fait les coûts qui y sont associés.

Face aux risques d'épuisement professionnel évoqués, quels mécanismes de soutien ou préventions avez-vous mis en place pour garantir le bien-être de vos collaborateurs ?

Nous prenons à cœur la responsabilité sociétale des entreprises et de fait le matériel a été adapté pour un confort optimal. Nous travaillons en open space mais une salle de réunion a été mise en place pour les travaux en équipe ou pour organiser appels téléphoniques et visioconférences. Double écran, siège ergonomique, repose pied ont été mis à disposition de tous. De plus, un poste de travail réglable en hauteur permettant le travail debout ou assis est actuellement en test sur un bureau et pourrait être déployé plus massivement si d'autres collaborateurs en font la demande.

Quelle est votre vision de la flexibilité des horaires de travail à l'avenir, et comment voyez-vous votre entreprise évoluer dans ce contexte ?

L'avenir sera sans aucun doute avec un travail encore plus flexible, ainsi un jour de télétravail par semaine a été conservé pour tous en plus de la semaine de 4 jours. Les limites sont les projets et les contrats avec un planning défini pour lesquels nous devons nous adapter pour tenir les échéances.

Au-delà de la semaine de 4 jours, quelles autres initiatives ou opportunités envisagez-vous pour répondre aux attentes des jeunes collaborateurs en matière de progression de carrière et de formation ?

Nous mettons un accent sur la formation bien avant la mise en place de la semaine de 4 jours. Ainsi, chaque collaborateur peut suivre formation ou certification via nos programmes partenaires tout au long de l'année. Depuis 5 ans nous accueillons chaque année 1 à 2 alternants et quelques stagiaires durant l'année et la progression de carrière s'en trouve facilitée. Ainsi, une ancienne stagiaire est désormais notre alternante et de même certains alternants ont été embauchés à la fin de leur formation. Le recrutement est des plus difficile dans les métiers du digital et faciliter le changement de poste ou les progressions internes sera sans aucun doute l'un des remèdes à cette problématique.



MEDEF.COM

Union
des Entreprises
de Moselle