

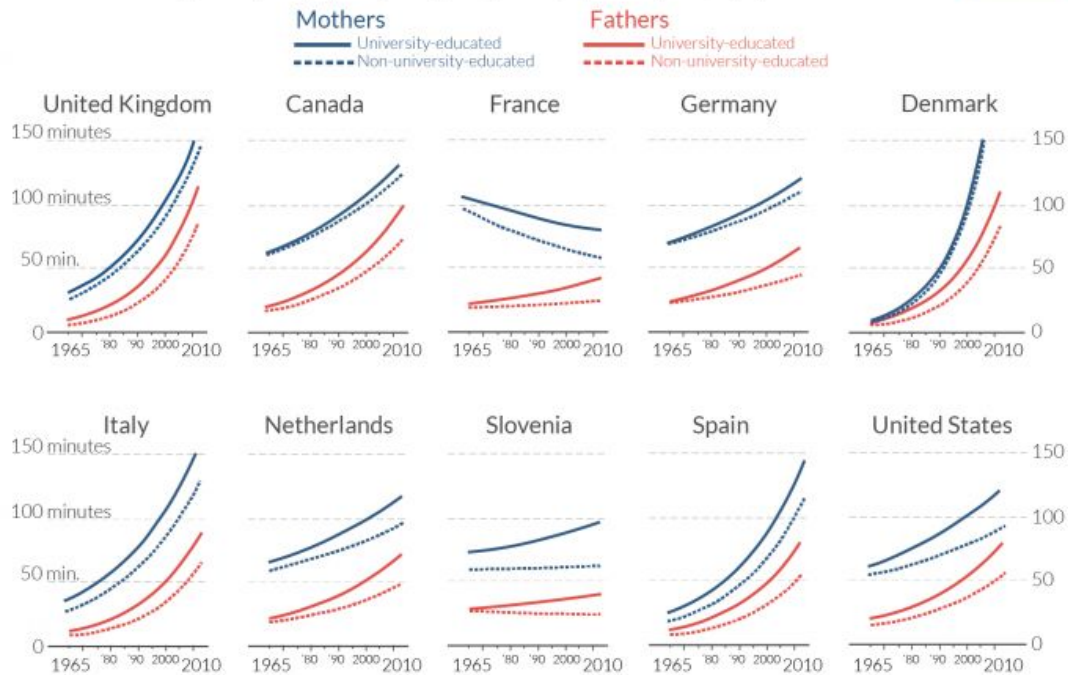
## Faciliter la conciliation vie personnelle - vie professionnelle en entreprise

### a) Lutter contre le présentisme

La France est le seul pays occidental où le temps passé par les parents avec leurs enfants a régressé en 50 ans : la légère progression du temps passé par les pères n'a pas compensé la forte baisse du temps consacré par les mères à leurs enfants.

### How much time do parents spend with their children per day?

This includes washing, feeding and preparing food, putting to bed, supervising and playing with children.



Daily child care is measured in minutes per day, based on data from the Multinational Time Use Study (MTUS). This is measured for parents aged 18-65 living in households with at least one child under 13 years old. The data presented is based on modelled figures which are comparable across countries by adjusting for partnership status, number of children, age of youngest child, employment status, and survey day of week at the overall sample means. Data source: Guilia M. Doti Sani & Judith Treas (2016). Educational gradients in parents' child-care time across countries, 1965-2012. *Journal of Marriage and Family*. OurWorldinData.org - Research and data to make progress against the world's largest problems. Licensed under CC-BY by the author Esteban Ortiz-Ospina.

Ce n'est pas la politique familiale française, plutôt généreuse, qui est en cause. Les salariés français sont impactés par le présentisme, plus répandu en France que dans d'autres pays.

Le discours collectif et la culture de nombreuses entreprises valorisent ceux qui passent de longues heures au bureau. Ailleurs, comme aux Etats-Unis ou en Suisse, rester tard au bureau est plutôt considéré comme le signe d'une mauvaise organisation.

Toujours est-il que la culture de présentisme liée à un manque de flexibilité dans les modes de travail pourrait être une des causes principales du « manque de temps » et de la « pression » souvent ressentis par les jeunes parents (cf les travaux de l'observatoire de la parentalité en entreprise).

## b) Favoriser la flexibilité

Un nombre croissant de pays s'engagent pour une meilleure conciliation vie pro – vie perso avec différentes législations qui offrent des solutions flexibles aux parents salariés.



## Flexibilité offerte aux parents dans différents pays développés

Exemples non exhaustifs :

- Australie : Depuis 2009, les salariés peuvent demander des aménagements flexibles de leurs horaires de travail.
- Autriche : Les deux parents ont droit de demander un temps partiel jusqu'aux 7 ans de leur enfant.
- Bulgarie : Au retour de congé parentaux, les parents peuvent demander des aménagements horaires. Les mères d'enfant de moins de 6 ans ont droit de télétravailler.
- Espagne : Les parents salariés ont tous les deux le droit de demander des aménagements horaires à leurs employeurs.
- Norvège : Jusqu'aux 10 ans de l'enfant, chacun des deux parents a le droit de demander un temps partiel à son employeur.
- Nouvelle-Zélande : Tous les salariés ont le droit de demander des flexibilités horaires à leurs employeurs
- Portugal : Les parents d'enfants de moins de 12 ans peuvent demander des flexibilité horaires à leurs employeurs.
- Royaume-Uni : Tous les salariés ont le droit de demander des aménagements flexibles de leurs horaires de travail. Ce droit offert aux parents en 2004 a été étendu à l'ensemble des salariés en 2014.
- France : une ordonnance de 2017 pour favoriser le télétravail régulier ou ponctuel pour tous les salariés sur la base du volontariat avec accord de l'employeur.

Source : 16th international review of Leave Policies and Related research 2020  
Fern Universitat + infos récentes disponibles

En étendant à l'ensemble des salariés le « Right to Request » en 2014, les Anglais évitent toute discrimination. Le droit de demander des conditions souples de travail reconnaît que les mères, les pères mais aussi tous les autres salariés peuvent avoir des engagements familiaux, politiques, sportifs, associatifs, culturels, ... Une entreprise qui reconnaît et valorise ces engagements a de fortes chances d'avoir en retour des salariés équilibrés, motivés, fidélisés et probablement plus entrepreneurs.

La législation anglaise de « Right to Request » tient compte des contraintes économiques : l'employeur peut valider ou non la demande du salarié. De fait, les salariés font des demandes réalistes dans la plupart des cas puisque 80% des demandes des salariés sont acceptées par les employeurs britanniques.

La flexibilité choisie leur permet de demander l'organisation du travail qui leur convient le mieux et qui peut être très variable d'un salarié à l'autre, par exemple : alternance de semaine chargée / moins chargée pour un parent divorcé, choix des horaires sur le modèle de l'îlot de caisses<sup>1</sup> pour un employé, télétravail, journée intensive sur le modèle de l'Espagne<sup>2</sup>, horaires décalés pour éviter les bouchons et pour un meilleur partage des responsabilités avec son conjoint, ...`

<sup>1</sup> Ilot de caisses : mode d'organisation d'un distributeur qui consiste à confier à un groupe de salariés un planning horaire à assurer, à charge pour eux de se répartir le travail dans le respect de leur nombre d'heures mensuelles à effectuer par chacun. La direction n'intervient qu'en cas de litiges entre les salariés.

<sup>2</sup> Journée de travail ininterrompue (avec pause obligatoire minimale). Pour une semaine de 35 heures, les horaires envisagés peuvent être par exemple 8h à 15h30

La meilleure prise en compte des besoins du salarié devrait limiter les risques de burn out professionnel qui compliquent grandement la vie des entreprises avec des salariés absents dont on ne sait jamais quand ils pourront reprendre le travail.

Nous recommandons donc de proposer aux salariés le droit de demander des horaires de travail ajustés à leur organisation personnelle en adaptant à la France les meilleures pratiques européennes et en particulier celles du Royaume-Uni et de l'Espagne.