

## Chapitre 18

### L'aménagement flexible du temps de travail

#### Principaux résultat

- Étant donné que les femmes assument la plus grande part du travail familial, la logique voudrait qu'elles aient davantage recours à l'aménagement flexible du temps de travail que les pères, ou qu'elles occupent des postes avec un meilleur accès aux horaires variables. En effet, les femmes ont beaucoup plus tendance à travailler à temps partiel, mais les différences entre les femmes et les hommes en matière de recours à l'aménagement flexible du temps de travail sont modestes. Les hommes occupent plus souvent que les femmes des postes de responsabilité qui leur donnent un plus grand contrôle sur leurs horaires de travail.
- Les entreprises qui emploient plus de travailleurs qualifiés, qui engagent plus de femmes et qui appliquent de « bonnes » pratiques de gestion ont également plus tendance à offrir un certain degré de souplesse des horaires de travail.
- L'accès à l'aménagement flexible du temps de travail, par exemple aux heures de début et de fin de travail flexibles et au télétravail, est fortement corrélé avec l'emploi des nouvelles technologies de l'information et de la communication (TIC), inégalement réparti sur les emplois et les métiers.

Les données statistiques concernant Israël sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem-Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.

## Bien que toujours béant, l'écart entre les femmes et les hommes dans l'emploi à temps partiel se résorbe

Principalement conçu pour répondre aux besoins de l'employeur et du procédé de production, l'aménagement flexible du temps de travail peut aussi aider les salariés en général et les parents actifs en particulier, à mieux concilier vie professionnelle et vie privée (Chung et al., 2007 ; Riedman, 2006 ; Plantenga et Remery, 2009 ; Eurofound, 2016 ; OCDE, 2011, 2016). L'aménagement flexible du temps travail peut aider les parents actifs à adapter leurs horaires de travail à leurs besoins de garde d'enfants ou aux horaires scolaires, et fortement contribuer à la satisfaction des salariés (Cazes et al., 2016). Le télétravail fait gagner du temps sur les trajets et permet aux salariés de rester près de leurs enfants et de leurs partenaires en cas d'obligations familiales. Cependant, les horaires flexibles peuvent être synonymes de plus longues heures, de fatigue et de stress (Golden, 2012 ; Lott et Chung, 2016).

La notion d'aménagement flexible du temps travail englobe diverses pratiques, allant de la réduction du nombre d'heures et de l'horaire flexible (commencer et terminer le travail à des heures différentes) aux options plus sophistiquées, comme les semaines de travail « comprimées » (travailler une heure de plus par jour et avoir le vendredi après-midi libre) ou les « comptes épargne-temps » pour étaler les heures de travail sur les semaines ou les mois. Les modalités de travail flexible comprennent également le travail à domicile ou le télétravail.

Le travail à temps partiel peut être une option pour les salariés ayant besoin de réduire leurs heures de travail de manière permanente, bien qu'il s'accompagne d'une réduction des revenus et des perspectives professionnelles. Les femmes – souvent des mères – ont presque trois fois plus tendance que les hommes à travailler à temps partiel dans les pays de l'OCDE, et presque une femme sur dix travaille moins de 20 heures par semaine (OCDE, 2017a). Ces moyennes cachent cependant des tendances d'emploi à temps partiel des femmes diverses sur les 10 dernières années (graphique 18.1) :

- Dans environ 40 % de tous les pays de l'OCDE, la proportion de femmes salariées à temps partiel a diminué – de jusqu'à 5 points de pourcentage ou plus en Norvège et en Pologne.
- Dans 40 % d'autres pays de l'OCDE, l'emploi des femmes à temps partiel a augmenté – de 5 points de pourcentage ou plus en Autriche, au Chili, en Grèce, au Japon, en Espagne et en Turquie.
- Dans un petit groupe de pays, dont ceux où la proportion de femmes travaillant à temps partiel est très forte, comme l'Australie, les Pays-Bas et l'Allemagne, elle reste plus ou moins inchangée.

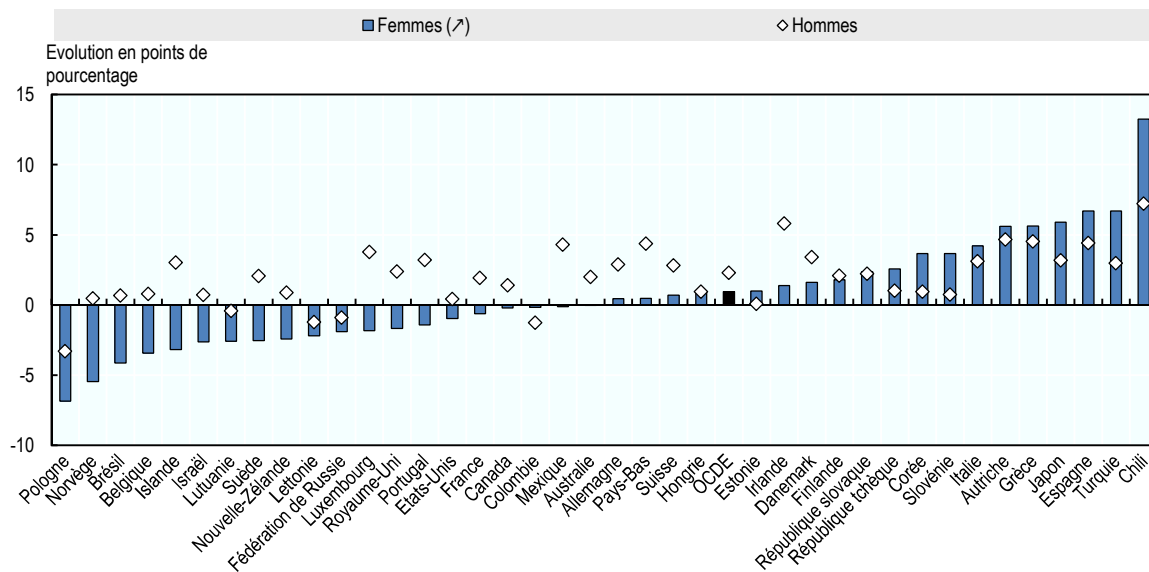
De plus en plus d'hommes occupent un poste à temps partiel. À l'exception de la Colombie, de la Fédération de Russie, de la Lettonie, de la Lituanie et de la Pologne, tous les pays qui adhèrent à la Recommandation de 2013 de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes (OCDE, 2013) enregistrent des hausses de l'emploi à temps partiel parmi les hommes salariés entre 2004 et 2014. Cependant, dans la plupart des pays, une grande partie de la croissance de l'emploi masculin à temps partiel s'est produite au moment de la crise financière de 2008, indiquant plutôt une conséquence de la récession et de l'environnement de travail post-crise qu'une transition vers une plus grande égalité femmes-hommes (*Base de données de l'OCDE sur l'emploi*).

## Les mères ont moins tendance que les pères à travailler à domicile

Environ trois salariés européens sur quatre bénéficient d'une forme ou d'une autre de travail flexible, bien que les proportions varient de 50 % en Grèce à 90 % aux Pays-Bas et dans les pays nordiques (Eurofound, 2015), où les salariés ont accès à un plus large éventail d'options d'organisation flexible des horaires de travail. Généralement parlant, dans les pays où l'aménagement flexible du temps de travail est chose courante, les parents ont plus tendance à y recourir que les salariés sans enfants à charge. Dans de nombreux pays, les parents profitent généralement des possibilités d'aménagement flexible du temps de travail pour travailler à domicile (OCDE, 2016). Dans l'ensemble, cependant, il n'y a pas de lien étroit entre l'utilisation de l'aménagement flexible du temps de travail et la présence d'enfants dans les ménages.

### Graphique 18.1. La part des femmes occupant des postes à temps partiel varie, mais le travail à temps partiel est de plus en plus courant parmi les hommes

Évolution de la proportion de salariés à temps partiel en points de pourcentage, 2004-14, par sexe, tous les âges



Note : Emploi à temps partiel en tant que proportion de l'emploi total. Ici, « temps partiel » désigne les personnes qui exercent leur emploi principal moins de 30 heures par semaine. Les données des États-Unis concernent uniquement la part de salariés occupant un emploi à temps partiel parmi les salariés à charge. Pour la Corée et le Japon, l'emploi à temps partiel est fondé sur les heures de travail réelles plutôt que sur les heures de travail hebdomadaires habituelles.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi, <http://www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933647568>

Dans de nombreux pays européens, les différences entre les sexes dans l'accès à l'aménagement flexible du temps de travail sont modestes, quoique les pères semblent généralement jouir d'un plus grand contrôle que les mères sur l'organisation de leur temps de travail (graphique 18.2). En Europe, environ un salarié sur cinq travaille régulièrement ou de temps en temps à domicile, sauf en Scandinavie et aux Pays-Bas où cette proportion est doublée (OCDE, 2016). Dans ces pays, environ 50 % des pères et 40 % des mères travaillent à domicile de temps en temps ou régulièrement.

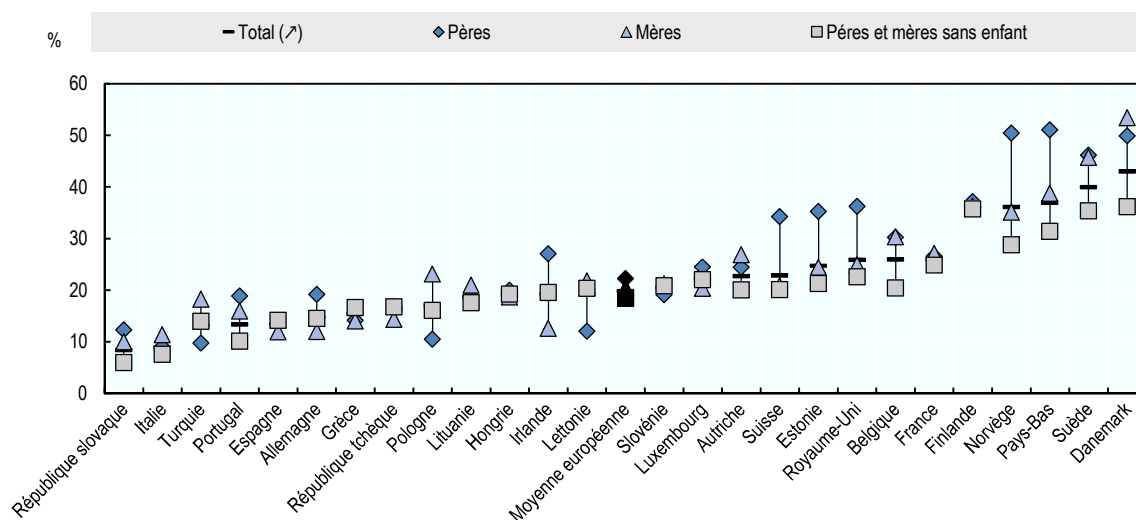
Des interruptions de la journée de travail peuvent aider les parents à concilier travail et obligations familiales. Dans l'ensemble de l'OCDE, plus de 60 % des salariés peuvent facilement interrompre leur journée de travail pendant une heure ou deux pour s'occuper

d'affaires personnelles ou familiales. C'est ce que beaucoup plus de pères que de mères ou de salariés sans enfants font dans de nombreux pays (OCDE, 2016).

L'aménagement flexible du temps de travail est très répandu pour les deux sexes aux États-Unis, où 55 % des femmes et 53 % des hommes salariés déclarent en bénéficier (US CEA, 2015). En Australie, les différences entre les sexes paraissent plus importantes, car une plus grande proportion de femmes (34 %) que d'hommes (21 %) salariés ont demandé un aménagement flexible du temps de travail en 2015 (FWC, 2016).

### Graphique 18.2. Les pères ont souvent plus tendance que les autres salariés à travailler à domicile

Pourcentage de salariés qui ont travaillé à domicile au moins une fois au cours des 12 derniers mois, par sexe et situation parentale, tous les âges, 2015



Source : Calculs de l'OCDE fondés sur la 6<sup>e</sup> Enquête européenne sur les conditions de travail (2015), <https://www.eurofound.europa.eu/fr/surveys>.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933647587>

Les petites différences entre les sexes en matière d'accès à l'aménagement flexible du temps de travail sont essentiellement liées à deux grandes catégories de facteurs (OCDE, 2016) :

- le lieu de travail et l'organisation du travail (encadré 18.1)
- les caractéristiques personnelles des salariés.

Les professionnels et les cadres jouissent d'un bien plus grand accès au temps flexible que les employés de bureau, les agents de service et les travailleurs peu qualifiés, qui ont, par ailleurs, beaucoup moins de chances de travailler à domicile parce que le travail est organisé selon des horaires fixes.

L'accès à des horaires flexibles et leur utilisation sont étroitement liés à l'exploitation intensive des technologies de l'information et de la communication au travail, qui facilitent le temps de travail flexible, mais aussi le travail à domicile.

Les longues heures de travail (plus de 40 heures par semaine) et les longs trajets entre le domicile et le lieu de travail sont eux aussi associés à une bien plus grande tendance à travailler à domicile – et à moins d'occasions d'interruption de la journée de travail pour des raisons personnelles. Il semblerait – en Allemagne, par exemple – qu'un plus grand

contrôle des horaires de travail entraîne généralement de plus longues heures (et des revenus supplémentaires) pour les hommes que pour les femmes (Lott et Chung, 2017). L'une des raisons de la différence d'incidence de l'horaire à la carte sur les femmes et les hommes réside dans le fait que les femmes ont plus tendance à profiter du contrôle de leurs horaires de travail pour répondre à des obligations familiales, voire à renoncer à un revenu supplémentaire pour bénéficier d'une plus grande souplesse. Les hommes, en revanche, profitent plus souvent du contrôle de leurs horaires de travail pour améliorer leurs perspectives professionnelles plutôt que pour résoudre les problèmes de conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle.

### **Encadré 18.1. Pourquoi les entreprises proposent-elles l'aménagement flexible du temps de travail ?**

Du point de vue de l'employeur, l'aménagement flexible du temps de travail peut aider à recruter et retenir du personnel, à réduire l'absentéisme et les taux de rotation (Bloom et al., 2010). Il peut aussi aider à projeter une image favorable aux familles (den Dulk et al., 2013). L'aménagement flexible du temps de travail peut accroître la productivité du personnel et du lieu de travail en général, quoique les changements de pratiques en milieu de travail puissent engendrer des coûts à court terme (Beauregard et Henry, 2009). Il demande une gestion efficace et des moyens de communication considérables pour gérer les variations lorsque le personnel est nombreux.

Dans les pays de l'OCDE disposant de données comparables, 87 % des entreprises accordent à au moins quelques salariés un certain degré de flexibilité d'organisation du temps de travail (*Base de données de l'OCDE sur la famille*). L'Allemagne, l'Autriche, le Danemark, la Finlande et la Suède affichent la plus forte proportion de ces entreprises, à raison de presque 99 % pour la Finlande. C'est en Grèce et en Turquie que les employeurs sont le moins bien disposés vis-à-vis de la flexibilité, bien que plus de 50 % des entreprises de ces pays offrent au moins un certain degré de flexibilité de l'organisation du temps de travail à au moins quelques salariés.

Les entreprises comparables, mais avec une plus forte proportion de travailleurs qualifiés et de femmes ont plus tendance à accorder des aménagements flexibles du temps de travail (Thévenon et al., 2018, à paraître). Plus la part de femmes est élevée, plus il y a de chances que la société propose des modalités d'organisation flexible du temps de travail, bien qu'elles diminuent avec la proportion de travailleurs qualifiés dans l'entreprise.

L'aménagement flexible du temps de travail est plus fréquent dans les grandes organisations que dans les petites ou moyennes, car la réorganisation des tâches parmi les travailleurs peut être plus coûteuse pour les petites entreprises. Dans tous les pays d'Europe, 80 % des grandes entreprises proposent des horaires flexibles, contre 71 % d'entreprises moyennes et 64 % de petites entreprises (Enquête sur les entreprises en Europe, 2013). Les plus grands établissements offrent plus de travail à temps partiel et un degré supérieur de flexibilité par rapport aux petites entreprises.

Les modes d'organisation et de gestion du travail sont également des déterminants cruciaux de l'offre d'aménagement flexible du temps de travail. Le travail d'équipe réduit de moitié la probabilité qu'une entreprise permette à ses salariés de varier les heures de début et de fin de leurs journées de travail, mais il n'a pas d'incidence sur l'offre de travail à temps partiel.

Certaines « meilleures » pratiques de gestion (options de rémunération et de primes, formation, embauche à long terme, et recrutement interne en priorité) sont corrélées avec l'offre d'aménagement flexible du temps de travail, sauf dans le cas du travail à temps partiel. Les pratiques d'embauche à long terme et la participation des salariés aux processus de décision vont également de pair avec une offre accrue de modalités d'organisation flexible du temps de travail (Thévenon et al., 2018, à paraître).

## Les politiques en faveur d'un plus grand accès à l'aménagement flexible du temps de travail

Améliorer l'accessibilité de l'aménagement flexible du temps de travail n'est pas simplement une question d'efficacité, mais aussi d'équité. Il peut être particulièrement important, par exemple, pour les travailleurs à bas salaire qui n'ont pas les moyens de travailler à temps partiel. Si ce problème n'est pas pris en main, celui du stress des salariés qui risque d'être ainsi occasionné, au foyer comme au travail, pourrait aggraver l'absentéisme et réduire la productivité (Bond et Galinsky, 2011).

Souvent, ce sont les conventions collectives ou les accords mis en place au niveau de l'entreprise qui déterminent la flexibilité de l'organisation du travail (Hegewisch, 2009 ; Eurofound, 2016). Néanmoins, les administrations centrales peuvent elles aussi aider dans ce sens en informant, en facilitant les échanges de bonnes pratiques entre entreprises, en favorisant la négociation collective sur les questions liées à la flexibilité du temps de travail et en accordant aux salariés le droit de demander un aménagement d'horaire (OCDE, 2016). En Allemagne, en Belgique, en France et en Nouvelle-Zélande, par exemple, tous les salariés des entreprises d'une certaine taille ont le droit de demander à bénéficier d'un aménagement du temps de travail, y compris de passer du temps plein au temps partiel ou à des horaires flexibles.

Depuis la mise en œuvre de la Recommandation de 2013 de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes, plusieurs pays membres de l'Organisation, dont l'Australie, la Hongrie, le Portugal, la Slovénie et la Turquie, ont mis en place ou étendu les droits des parents de jeunes enfants à demander un temps partiel ou un aménagement flexible du temps de travail, alors que les Pays-Bas et le Royaume-Uni, par exemple, sont allés plus loin en étendant ce droit à tous les travailleurs, quelles que soient leurs obligations familiales ou leur situation personnelle. L'élargissement du « droit de demande » est important, car il confère un droit de négociation et atténue le risque de discrimination contre certains groupes de travailleurs, par exemple les parents quand ils sont le seul groupe à demander des aménagements du temps de travail.

Quelques pays (Allemagne, Corée, Finlande et Turquie) ont également instauré des primes ou des allocations pour les parents qui réduisent leur temps de travail, afin de minimiser les obstacles financiers au travail à temps partiel. Depuis le milieu des années 2000, les politiques allemandes ont évolué en faveur d'un partage plus équitable du travail rémunéré et non rémunéré, donnant à l'Allemagne une longueur d'avance sur la plupart des pays de l'OCDE à cet égard (à l'exception des pays nordiques). L'Allemagne encourage le travail des pères à temps partiel et une répartition égale du travail rémunéré et non rémunéré. L'allocation parentale (*ElterngeldPlus*, mise en place en 2015) est assortie d'une prime au partenariat, en vertu de laquelle chaque parent peut toucher jusqu'à quatre mois supplémentaires s'ils travaillent tous les deux simultanément à temps partiel pendant au moins quatre mois. Il existe également toute une série d'initiatives financées par l'État, en association avec des acteurs du secteur privé, dont celles en faveur d'un meilleur partage des bonnes pratiques et les audits des entreprises favorables à la famille. En 2015, différents acteurs (y compris des associations d'employeurs et des syndicats) ont signé un mémorandum sur la *Neue Vereinbarkeit* (Nouvelle conciliation) de la vie professionnelle et familiale, qui inventorie les domaines de progrès (par exemple, une plus grande sensibilité aux horaires flexibles dans les entreprises), mais aussi des défis restant à surmonter (par exemple, l'augmentation des heures de travail rémunéré des mères).

Quelles que soient les politiques publiques, les progrès en matière de communication et de technologies mobiles continueront de multiplier les possibilités d'organisation flexible

du temps de travail, y compris de travail à domicile, pour de nombreux salariés. Qui plus est, le progrès technologique aura probablement des conséquences différentes sur les différents postes et métiers, qui pourraient creuser au lieu d'atténuer les inégalités dans le télétravail, et affecter différemment les hommes et les femmes compte tenu de la ségrégation des sexes dans l'emploi (OCDE, 2017b).

Il reste encore à savoir si les aménagements flexibles du temps de travail aideront les salariés à mieux concilier vie professionnelle et vie privée, car leur utilisation risque d'estomper la ligne de démarcation entre travail et vie de famille, prolongeant ainsi les heures de travail (Fagan, 2014 ; Lott et Chung, 2016 ; Eurofound et OIT, 2017). Pour parer à ces risques, une loi adoptée en France en 2017 accorde aux salariés le « droit à la déconnexion » de la messagerie électronique, du terminal de poche et autres liens électroniques à la fin de la journée de travail. La loi exige que les entreprises de 50 salariés ou plus négocient avec leur personnel de nouvelles règles concernant la messagerie électronique. Les entreprises ont le devoir de réglementer l'utilisation du courrier électronique pour veiller à ce que les salariés puissent se déconnecter du bureau. Si la direction et le personnel ne peuvent pas s'entendre sur de nouvelles règles, l'entreprise doit publier une charte qui définit et régleme les heures auxquelles les salariés devraient pouvoir se déconnecter. L'Allemagne offre aussi des exemples de conventions sectorielles ou d'entreprise réglementant le travail en dehors des heures de bureau. Par exemple, en janvier 2014, le constructeur automobile allemand BMW a conclu un accord stipulant que tous les salariés ont le droit d'enregistrer les heures travaillées en dehors des locaux de l'employeur comme temps de travail, ce qui ouvre la possibilité de rémunération d'heures supplémentaires. Les salariés sont également encouragés à convenir des « heures de joignabilité » avec leur hiérarchie.

### Messages clés

- Une plus grande souplesse au travail peut aider les travailleurs à mieux concilier vie professionnelle et vie privée. Les avantages risquent cependant d'être particulièrement appréciables pour les femmes puisque, dans tous les pays, elles assument encore la plus grosse part du travail non rémunéré et des obligations familiales (chapitre 15).
- Les administrations centrales peuvent encourager la flexibilité au travail de plusieurs manières, notamment : en accordant à tous les salariés le droit de demander un aménagement d'horaire ; en encourageant les partenaires sociaux à intégrer la flexibilité de l'organisation du temps de travail dans les conventions collectives ; en aidant les entreprises à modifier l'organisation du travail, par l'échange de bonnes pratiques et les campagnes d'information.
- Les administrations centrales doivent surveiller l'utilisation des aménagements flexibles du temps de travail pour s'assurer de l'absence de discrimination contre les travailleurs qui y ont recours et pour veiller à ce que la flexibilité des horaires ne nuise pas à leur bien-être, par exemple en les faisant travailler « en ligne » trop longtemps.

## Références

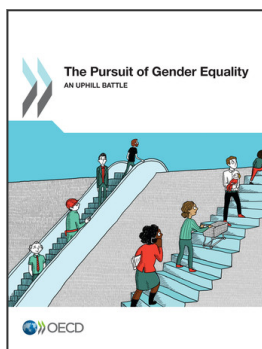
- Beauregard, T.A. et H.C. Lesley (2009), « Making the Link Between Work-life Balance Practices and Organizational Performance », *Human Resource Management Review*, vol. 19, n° 1, pp. 9-22.
- Bloom, N. et al. (2010), « Are Family-friendly Workplace Practices a Valuable Firm Resource? », *Strategic Management Journal*, vol. 32, n° 4, pp. 343-367.
- Bond, J.T. et E. Galinsky (2011), *Workplace Flexibility and Low-Wage Employees*, Families and Work Institute, New York.
- Cazes, S., A. Hijzen et A. Saint-Martin (2015), « Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, n° 174, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5jrp02kjlmr-en>.
- Chung, H., M. Kerkhofs et P. Ester (2007), *Working Time flexibility in European Companies*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.
- Dulk, L. den et al. (2013), « National Context in Work-life Research: A Multi-level Cross-national Analysis of the Adoption of Workplace Work-life Arrangements in Europe », *European Management Journal*, vol. 31, n° 5, pp. 478-494.
- Eurofound (2016), *Working Time Developments in the 21st Century: Work Duration and its Regulation in the EU*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.
- Eurofound (2015), *Premiers résultats : sixième enquête européenne sur les conditions de travail*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.
- Eurofound et le Bureau international du Travail (2017), *Travailler en tout temps, en tout lieu : les effets sur le monde du travail*, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg, et le Bureau international du Travail, Genève.
- Fagan, C. (2014), « Gender, Occupational Class, and the Redrawing of the Boundary to the Working Day in the New Economy in Europe », in Strzezińska, H. et M. Bednarski (dir. pub.), *Working Time Trends and Prospects in the New Economy*, Studia i Monografie Series, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, <http://www.ipiss.com.pl>.
- FWC – Fair Work Commission (2016), *Flexible Working Practices*, Fair Work Commission, Australian Workplace Relations Study, <https://www.fwc.gov.au>.
- Golden, T. (2012), « Altering the Effects of Work and Family Conflict on Exhaustion: Telework During Traditional and Nontraditional Work Hours », *Journal of Business & Psychology*, vol. 27, n° 3.
- Hegewisch, A. (2009), « Flexible Working Policies: A Comparative Review », *Research Report n° 16*, Equality and Human Rights Commission.



- Lott, Y. et H. Chung (2016), « Gender Discrepancies in the Outcomes of Schedule Control on Overtime Hours and Income in Germany », *European Sociological Review*, pp. 1-14.
- Matos, K. et E. Galinsky (2014), *2014 National Study of Employers, Families and Work*, Institute, New York.
- OCDE (2017a), *Dare to Share: Germany's Experience Promoting Equal Partnership in Families*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264259157-en>.
- OCDE (2017b), *The Future of Work: A Brave New World for Women?*, Éditions OCDE, Paris, à paraître.
- OCDE (2016), « Be Flexible!, Background brief on how workplace flexibility can help European employees to balance work and family », OCDE, Paris, [www.oecd.org/els/family/Be-Flexible-Backgrounder-Workplace-Flexibility.pdf](http://www.oecd.org/els/family/Be-Flexible-Backgrounder-Workplace-Flexibility.pdf).
- OCDE (2013), *Recommandation de 2013 du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264279407-fr>.
- OCDE (2012), *Inégalités hommes-femmes : Il est temps d'agir*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264179660-fr>.
- OCDE (2011), *Assurer le bien-être des familles*, Éditions OCDE, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264098794-fr>.
- Plantenga, J. et C. Remery (2009), « Flexible Working Time Arrangements and Gender Equality: A Comparative Review of 30 European Countries », Commission européenne, Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.
- Riedmann, A. et al. (2006), « Temps de travail et équilibre vie-travail dans les entreprises européennes », *fiche d'info*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.
- Thévenon, O., B. Bouzol-Broitman et A. Guez (2017), « Be Flexible! Determinants and Use of Flexible Working Arrangements in European Countries », *Documents de travail de l'OCDE sur les affaires sociales, l'emploi et les migrations*, à paraître.
- US CEA – Comité américain des conseillers économiques (2015), *Economic Report of the President*, Comité américain des conseillers économiques, Maison blanche, <https://obamawhitehouse.archives.gov/blog/2015/02/19/2015-economic-report-president>.

## Références des bases de données

- Base de données de l'OCDE sur l'emploi,  
<http://www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneesdelocdesurlemploi.htm>.
- Base de données de l'OCDE sur la famille,  
<http://www.oecd.org/fr/els/famille/basededonnees.htm>.



Extrait de :  
**The Pursuit of Gender Equality**  
An Uphill Battle

Accéder à cette publication :  
<https://doi.org/10.1787/9789264281318-en>

**Merci de citer ce chapitre comme suit :**

OCDE (2018), « L'aménagement flexible du temps de travail », dans *The Pursuit of Gender Equality : An Uphill Battle*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/9789264203426-21-fr>

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays membres de l'OCDE.

Ce document et toute carte qu'il peut comprendre sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Vous êtes autorisés à copier, télécharger ou imprimer du contenu OCDE pour votre utilisation personnelle. Vous pouvez inclure des extraits des publications, des bases de données et produits multimédia de l'OCDE dans vos documents, présentations, blogs, sites Internet et matériel d'enseignement, sous réserve de faire mention de la source OCDE et du copyright. Les demandes pour usage public ou commercial ou de traduction devront être adressées à [rights@oecd.org](mailto:rights@oecd.org). Les demandes d'autorisation de photocopier une partie de ce contenu à des fins publiques ou commerciales peuvent être obtenues auprès du Copyright Clearance Center (CCC) [info@copyright.com](mailto:info@copyright.com) ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) [contact@cfcopies.com](mailto:contact@cfcopies.com).