



Flexibilité et
innovation au cœur
de la stratégie RH



Quels sont les atouts recherchés par l'octroi de congés ou de repos spécifiques ?

01

Adapter l'organisation du travail au plus proche des besoins opérationnels (clients, production, etc.)

02

Offrir aux collaborateurs une organisation flexible selon leurs besoins

03

Fidéliser les collaborateurs par l'amélioration de leurs conditions de travail et l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle

04

Favoriser le développement de carrière et le développement personnel des collaborateurs

Permettre au collaborateur de ralentir son rythme

ENTREPRISE

Orange : le congé de respiration

DISPOSITIF

A partir de 10 ans d'ancienneté les collaborateurs peuvent bénéficier de 3 à 12 mois de congés avec un maintien à 70% de leur rémunération, sous condition de présenter un projet dans lequel ils s'engagent sur la période

AVANTAGES

- ▶ S'ouvrir à de nouveaux horizons en cours de carrière
- ▶ Redonner un sens à son travail
- ▶ Eviter la désorientation professionnelle

Artu'In : un congé sabbatique rémunéré

Deux mois de congé sabbatique rémunéré aux collaborateurs en CDI qui ont une ancienneté d'au moins 3 ans

- ▶ Eviter la perte des talents au moment charnière des 3 ans d'ancienneté
- ▶ Préparer les prochaines étapes de carrière

Welcome to the Jungle : la semaine de 4 jours

Un jour de repos supplémentaire hebdomadaire sans baisse de salaire

- ▶ Favoriser l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle
 - ▶ Gagner en productivité en limitant les pertes de temps au travail
-

Permettre au collaborateur d'organiser sa prise de congés avec l'octroi de congés illimités

Des entreprises ont mis en oeuvre ce dispositif

Indeed

Bitpanda

YesWeDev

Buts recherchés

- ▶ Développer la culture d'entreprise basée sur la confiance
- ▶ Responsabiliser les collaborateurs
- ▶ Encourager le travail hybride et la flexibilisation du travail
- ▶ Attirer des talents dans des secteurs concurrentiels

Contraintes rencontrées

Eviter la pénalisation du reste de l'équipe qui doit absorber une charge de travail supplémentaire

Assurer la cohérence du dispositif avec la croissance de l'activité et le besoin de présence

Permettre aux collaboratrices de vivre plus facilement leur vie personnelle

Le congé menstruel

Dispositif prévu par la loi dans certains **pays asiatiques et africains**

Dispositif actuellement discuté par les **parlementaires espagnols**

68%

des Françaises sont favorables à la mise en place d'un congé menstruel, dispositif loin d'être acquis et largement débattu en France

Certaines entreprises françaises ont sauté le pas de mettre en place un jour de congé rémunéré supplémentaire par mois : Collective (Scop montpelliéraine), Louis Design

Le dispositif d'accompagnement en cas de perte ou d'interruption de grossesse

Chez Kellogg en France

Congé de 2 semaines rémunéré à 100%, sans limite d'ancienneté

Accompagné d'un réel effort de formation des managers pour qu'ils puissent aborder convenablement ces situations familiales complexes en limitant leur implication dans la vie privée des collaborateurs

