

PME-Check : objectif «250 PME pour la conciliation»

Un projet du Bureau UND, proposé à Neuchâtel par l'Office de la politique familiale et de l'égalité (OPFE)



Bureau UND
Equilibre entre famille et emploi
pour les hommes et les femmes

Qu'est-ce que c'est?

- Un processus d'analyse des pratiques en matière de conciliation famille-travail en 4 étapes, débouchant sur un plan d'action ([entreprises ayant participé au PME-Check](#))
- Réalisé par le Bureau UND
- Pilotage par l'OPFE, avec un soutien du Bureau fédéral pour l'égalité entre femmes et hommes (BFEG)
- Condition: au minimum 5 entreprises ou sociétés doivent s'engager et terminer la démarche
- Coût pour l'entreprise: 1'000 francs au maximum (5'000 sont financés par le BFEG)

Pourquoi une bonne politique de conciliation des vies?

Bénéfices d'une politique RH favorable à la conciliation > coûts induits par celle-ci.

- Taux de retour plus élevé des salariés à leur poste après la naissance d'un enfant et diminution moindre du temps de travail
- Personnel plus satisfait, moins stressé donc plus motivé et qui fait davantage preuve d'innovation
- Fidélisation de ses employé-e-s (développement des carrières)
- Un cadre de travail flexible comme carte de visite, notamment pour des employé-e-s hautement qualifié-e-s

-> **meilleure utilisation du capital humain existant**, crucial en cette période post 9 février 2014.

-> **amélioration de l'attractivité et de l'image de l'entreprise**

-> **à long terme: accroissement de la productivité!**

Avantages et coûts

Avantages pour l'entreprise

Collaborateurs	<ul style="list-style-type: none"> – Gain en satisfaction, motivation, engagement, souplesse, disponibilité et équilibre personnel – Amélioration des compétences sociales – Diminution du stress et de l'absentéisme – Accroissement de la productivité – Loyauté et identification accrues avec l'entreprise, moins de rotation du personnel
Entreprise	<ul style="list-style-type: none"> – Réintégration plus précoce après un congé maternité, temps partiel à taux plus élevé – Baisse des coûts de recrutement et d'initiation de nouveaux collaborateurs – Amélioration du climat et de la communication au sein de l'entreprise, efficacité accrue, travail davantage axé sur les résultats – Accroissement du sens de la responsabilité des collaborateurs – Suppléances plus faciles au sein de l'entreprise, collaborateurs plus polyvalents – Planification plus efficace de l'engagement des ressources, baisse du coût global des heures supplémentaires et des emplois temporaires – Diminution du risque pour l'entreprise de par la répartition des responsabilités et du savoir-faire sur plusieurs épaules et la réduction des pertes de savoir-faire lors du départ d'un collaborateur – Grâce au défi consistant à concilier travail et famille, occasion pour l'entreprise de revoir et d'améliorer son organisation du travail
Vis-à-vis de l'extérieur	<ul style="list-style-type: none"> – Attractivité accrue de l'entreprise en tant qu'employeur, avantage concurrentiel pour le recrutement de main-d'œuvre fortement prisée – Amélioration de l'image de l'entreprise

Coûts pour l'entreprise

Flexibilité du temps de travail	<ul style="list-style-type: none"> – en général faible – une certaine dépense lors de l'introduction – par la suite, légère augmentation des coûts de planification et de coordination
Travail à temps partiel	<ul style="list-style-type: none"> – légère augmentation des coûts de coordination et d'administration – selon la situation de départ, pas ou peu d'incidence sur les coûts – augmentation si les employés à temps partiel ont besoin de leur propre poste de travail
Aménagement de l'organisation du travail	<ul style="list-style-type: none"> – d'autant plus faible que l'équipe s'organise de manière autonome – au début, accompagnement éventuellement nécessaire – coût plus ou moins modéré pour la suppléance selon le genre de travail
Congé pour les parents	<ul style="list-style-type: none"> – faible si l'interruption n'est pas payée et qu'il existe une solution de transition interne – plus élevé en cas de congé payé et de remplacement par une personne extérieure à l'entreprise
Télétravail	<ul style="list-style-type: none"> – souvent faible (ordinateur portable et ADSL, p.ex.) – dépend de l'infrastructure nécessaire
Aide à l'accueil des enfants	<ul style="list-style-type: none"> – faible s'il ne s'agit que de conseils et de transmission d'offres d'accueil – plus élevé en cas de participation aux frais
Climat dans l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> – pas nécessairement d'incidence sur les coûts
Développement du personnel	<ul style="list-style-type: none"> – de faible à élevé selon la mesure prise

Bureau UND

- Le Bureau **UND** est une organisation pour la mise en œuvre de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle pour les hommes et les femmes.
- **UND** offre des services aux entreprises et aux personnes privées
- **UND** est orienté vers la pratique et le réseau interdisciplinaire –depuis 1992
- **UND** est soutenu par une association privée
- **UND** est financé par la vente de services, ainsi que par des aides financières basée sur loi sur l'égalité et par de la collecte de fonds
- Toutes les informations sur: www.und-online.ch

Contact:

Elodie Baerlocher, représentante du Bureau UND pour la Romandie
078 826 08 58 / e.baerlocher@und-online.ch

Domaines d'actions professionnels

<p>Structure/conditions</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Conditions d'engagement ▪ Support (Consultant) ▪ Infrastructure/culture pause ▪ Système d'information 	<p>Recrutement de personnel</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mise au concours ▪ Expériences résultants d'activités extra-professionnelles ▪ Sélection 	<p>Temps de travail</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Temps de travail/taux d'activité ▪ Heures supplémentaires / heures en moins
<p>Prestations de prise en charge</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Soutien et conseil ▪ Dispositifs de prise charge internes et externes ▪ Allocations 	<p>Autonomie</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Modèles de gestion du temps de travail ▪ Services / planning du temps de travail ▪ Remplacement ▪ Lieu du travail 	<p>Politique salariale</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Système salarial ▪ Composantes du salaire ▪ Transparence
<p>Contenu du travail</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Enrichissement du travail ▪ Possibilités d'acquisitions de nouvelles connaissances ▪ Adaptation des processus de travail 	<p>Développement du personnel</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Entretien d'évaluation du personnel ▪ Formation continue ▪ Possibilités de carrière ▪ Promotions spécifiques 	<p>Culture d'entreprise/ direction</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Engagement de la direction ▪ Stratégies / objectifs ▪ Style de direction / langage ▪ Participation

PME-Check: déroulement

1^{ère} étape

- 1 entretien avec la direction/la personne responsable RH (Durée: 2h)
- Saisie des données (documents, données statistiques)
- Analyse

2^{ème} étape

- 1 entretien avec les dirigeants/collaboratrices et collaborateurs (4 à 7 personnes) (Durée: 2h)
- Analyse

3^{ème} étape

- Présentation des résultats / recommandations / réaction et réponses (Durée: 1h)

4^{ème} étape

- Plan de mesures
- Réalisation des mesures avec suivi

Temps à fournir par l'entreprise pour l'entier de la démarche : **5 à 6 heures**

Intéressé?

- Annoncez-vous auprès de l'Office de la politique familiale et de l'égalité.
- opfe@ne.ch / 032 889 61 20

Pour toute question: isabelle.iseli@ne.ch, 032 889 41 09