FLEXIBILITÉ D'ORGANISATION PROFESSIONNELLE

Nom de l'entreprise : ING LUXEMBOURG

Secteur d'activité : Activités financières et d'assurance

Catégorie de l'entreprise : Grande Entreprise

Description de l'action

Depuis plus de 5 ans, la flexibilité d'organisation personnelle est au coeur des préoccupations d'ING Luxembourg.

Un des axes fort est la mise en place, en 2011, du télétravail. D'autres opportunités sont aussi disponibles pour permettre une organisation personnelle correspondant le mieux aux besoins individuels. Il s'agit de plages horaire de travail élargies et du rachat de jours de congés. Dans le cas où un employé doit s'absenter pour une longue période, il peut demander, s'il le souhaite, à garder le lien avec la banque grâce à un contact régulier avec un collègue jouant le rôle de relais d'information, en conservant son accès à l'intranet...

Contexte

L'offre de flexibilité d'organisation personnelle s'est inscrite naturellement dans la volonté d'ING d'améliorer constamment et concrètement son environnement de travail.

Approche

Chez ING Luxembourg, la flexibilité est maintenant bien ancrée dans la culture de l'entreprise. Chaque employé sans distinction peut faire sa demande : de télétravail pour autant que cela soit compatible avec l'organisation du département et/ou de rachat de congé ainsi que travailler à sa meilleure convenance entre 7h et 19h indépendamment de sa fonction.

Afin de pouvoir bénéficier des accès nécessaires au télétravail, les employés doivent simplement accepter le règlement général et envoyer une demande d'adhésion dûment signée et validée par leur responsable hiérarchique. Pour le rachat de congé, il suffit de faire la demande annuelle et d'obtenir l'accord de son manager. Les plages horaire élargies sont disponibles au quotidien.

Objectifs

Ce projet de flexibilité accrue fut initié pour répondre à la recherche d'équilibre entre la vie privée et professionnelle des collaborateurs. Cette mesure aide à répondre aux besoins de chaque employé qui veut concilier au mieux les différents aspects de sa vie. Par exemple, leurs souhaits de plus de temps libre, d'éviter le trafic surchargé, de travailler à domicile, de parer aux urgences personnelles plus sereinement...sont rencontrés grâce à une offre la plus diversifiée possible

Impact

Chaque employé peut choisir le mode d'organisation qui lui convient, ce qui l'aide à trouver un épanouissement personnel, positif tant pour lui que pour l'entreprise.

« A faire »

Offre diversifiée accessible pour tous.

« Ne pas faire »

Offrir une flexibilité différenciée en fonction du statut de l'employé dans l'entreprise.