PLANIFICATION PERSONNALISÉE DES TEMPS DE TRAVAIL POUR LA CONCILIATION VIE PRIVÉE / VIE PROFESSIONNELLE

Company name : CABINET D'ORTHODONTIE BECKER & ASSOCIÉS

Activity sector : Santé humaine et action sociale

Company category : Fondation, Association, ONG

Description of the action

Les Cabinets d'orthodontie BECKER & Associés sont partenaires du Ministère de l'Egalité des Chances et participent activement au programme d'Actions Positives, et notamment dans les 3 piliers de l'Egalité de traitement hommes-femmes, égalité dans la prise de décision, conciliation vie privée - vie professionnelle, avec un axe particulier sur la Diversité. Note action : mettre en place une planification personnalisée du temps de travail des employés en tenant compte étroitement de leurs besoins de temps personnel pour leurs familles, proches et activités personnelles.

Context

Nous reconnaissons la diversité des besoins des employés dans leurs différentes compositions familiales et configurations personnelles. La possibilité pour les employé(e)s de cumuler avec équilibre leur activité professionnelle nécessaire et leurs contraintes personnelles est importante, car c'est un facteur d'épanouissement, d'efficacité et de reconnaissance au travail. Cette diversité existe dans leurs compositions familiales (enfants ou non à charge), leurs activités sociales, culturelles, sportive, etc. Eléments de contexte à prendre en compte : les cabinets d'orthodontie comptent 10 médecins orthodontistes et 43 employé(s) comprenant des équipes de soin mobiles réparties sur 5 cabinets au Grand-duché et 1 cabinet en Allemagne, et des équipes centrales pour la logistique, management de la qualité, entretien des équipements, informaticien, facturation, administration patients, etc.

Approach

Une stratégie a été développée pour :

- Identifier les besoins de temps personnel des employés (impératifs de vie privée).
- Définir les besoins de temps de travail des cabinets d'orthodontie en fonction des journées d'ouverture et horaires de prise en charge des patients.
- Equilibrer des deux catégories de besoins par une planification personnalisée des ressources humaines. Plusieurs outils ont été implémentés pour la collecte des besoins des employés : workshops en journées de formation générale, enquêtes, entretiens personnalisés one-to-one, etc.

Objectives

Générer une satisfaction optimale du personnel, tout en assurant l'excellence des soins et la continuité de services en fonction de la demande des patients.

Impact

Résultat de performance: 85.71% du personnel travaillent à temps partiel, permettant ainsi un équilibre souhaité avec leur vie privée. Résultat de perception : une enquête de satisfaction auprès des 43 employé(e)s a été menée par le Ministère de l'Egalité des Chances en 2019 pour réévaluer l'efficacité de nos actions positives conduites sur le

programme de 5 ans, avec un taux de participation de 91.2%

Résultat de cette enquête :

- 93% des femmes et 100% des hommes considèrent que les Cabinets BECKER & Associés les soutiennent dans la conciliation de leur vie privée et professionnelle.
- 89% des employé(e)s affirment que travailler à temps partiel dans nos cabinets ne diminue pas pour autant leurs chances de promotion professionnelle.
- 91.37% des employ(é)s sont satisfaits de la planification de leur temps de travail.

Dans une enquête précédente dans le cadre de notre Prix européen Great Place to Work en 2017 :

- 100% du personnel interrogé se disait ‘encouragé par le cabinet à conserver un équilibre entre vie privée et vie professionnelle’.
- 94% des salarié(e)s déclarent travailler ‘dans un cadre professionnel sain sur les plans psychologique et humain’.
- 100% des salarié(e)s déclarent que l’encadrement aux cabinets d’orthodontie ‘fait preuve d’intérêt sincère à leur mon égard en tant qu’individu et pas seulement en tant que salarié(e)’.

« To do »

Communiquer sur l’équilibre optimal possible entre les besoins de ressources du cabinet et les besoins personnels des employé(e)s pour leur vie privée, équilibre parfois sujet à compromis Réévaluer régulièrement ces besoins, au minimum annuellement lors de l’entretien annuel d’évaluation Démontrer que cette politique de planification vertueuse est appliquée en toute égalité des chances à tout(e) employé(e) quel que son poste, âge, position, sexe, etc.

« Not to do »

Ne pas considérer ces besoins personnels comme figés et accepter qu’ils soient mouvants. Certains avantages procurés par cette planification vertueuse peuvent être accordés ponctuellement. Ne pas garantir donc le caractère permanent et acquis car les besoins de prise en charge des patients peuvent fluctuer.