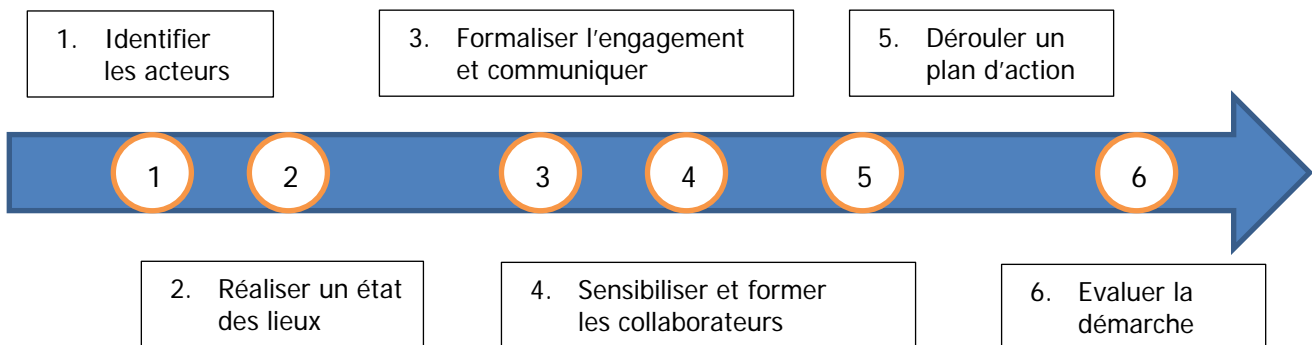


Mise en œuvre d'une démarche d'entreprise

Gestion d'un projet visant à favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée¹

Etapas de mise en œuvre

La mise en œuvre d'une démarche d'entreprise sur l'équilibre des temps de vie dépendra de la taille, du secteur d'activité et de la culture d'entreprise, l'essentiel pour elle étant de dérouler une approche adaptée à son organisation (effectif, implantation, activités, organisation du travail...) et à ses moyens d'action. Cette mise en œuvre pourra suivre différentes étapes (schéma ci-dessous) :



Ces différentes étapes sont détaillées ci-après.

Elles sont déclinées en fonction de deux types de structures.

a) **Petites et moyennes entreprises :**

soit une politique qui permet d'interroger l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée, et de développer quelques outils limitant les impacts financiers.

b) **Grandes entreprises :**

soit une politique volontariste pour laquelle l'entreprise dispose de moyens humains pour formaliser la démarche.

¹ Tiré de : «Articulation des temps de vie en entreprise : les clés pour convaincre et agir de manière concrète», FACE Grand Lyon, Novembre 2013.



Etape 1 :

Identifier et mobiliser les acteurs ; mettre en mouvement

Dans les petites et moyennes entreprises

- ❖ Constituer d'un groupe de travail interne représentatif.
- ❖ Organiser une présentation des enjeux liés à un bon équilibre entre travail et vie personnelle.
- ❖ Formuler le besoin et le replacer dans l'environnement économique et social de l'entreprise.

Dans les grandes entreprises

- Mettre en place un comité ou une commission paritaire composé de représentants du personnel et de la direction.
- Former les membres à la question de l'articulation des temps de vie et à ses enjeux.
- Construire un processus concerté et une démarche conjointe.
- Envisager un accompagnement externe.

**Etape 2 :*****Réaliser un état de lieux*****Dans les petites et moyennes entreprises**

- ❖ Provoquer des moments d'échange pour interroger le degré de satisfaction des salariés concernant l'équilibre entre leur vie professionnelle et privée et repérer leurs besoins.
- ❖ Interroger les acteurs du réseau (associations faitières, regroupements locaux d'établissements, autres organismes...) sur les actions transversales menées (ou à initier) et dont vous pourriez bénéficier.

Dans les grandes entreprises

Réaliser un diagnostic pour :

- Analyser les différents postes de travail et types de contrats (temps pleins, temps partiels choisis et subis...),
- Interroger l'organisation du travail (travail de nuit, déplacements...),
- Mesurer la performance des programmes sociaux existants en interne qui contribuent à une meilleure articulation des temps de vie,
- Identifier les ressources et les freins,
- Faire naître des interrogations.

Réaliser une enquête de ressenti auprès des salariés pour connaître leur degré de satisfaction et leurs attentes concernant l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée.

**Etape 3 :*****Formaliser l'engagement et communiquer*****Dans les petites et moyennes entreprises**

- ❖ Signer une charte (charte de la parentalité, charte des temps, charte de la diversité...).
- ❖ Aborder le thème grâce aux outils existants (lettre d'information, livret d'accueil, Intranet, affichage...).
- ❖ Afficher des documents sur le sujet.
- ❖ Participer à des réunions d'information, à des colloques, etc.

Dans les grandes entreprises

- Formaliser un plan d'action, négocier un accord ou intégrer le sujet dans les accords égalité professionnelle, qualité de vie au travail...
- Elaborer un plan de communication.
- Signer une Charte (charte de la parentalité, charte des temps, charte de la diversité...).
- Aborder le thème dans les outils existants (lettre d'information, livret d'accueil, Intranet, affichage...).

**Etape 4 :*****Sensibiliser et former les collaborateurs*****Dans les petites et moyennes entreprises**

- ❖ Organiser des réunions d'information ;
- ❖ Présenter les différents aspects de la philosophie globale et des divers aspects pragmatiques de mise en œuvre ;
- ❖ Ouvrir des lieux de parole et d'échange possibles avec la direction comme avec les cadres intermédiaires.

Dans les grandes entreprises

- Sensibiliser la commission du personnel ;
- Informer de manière globale ou sectorielle ;
- Présenter les différents aspects de la philosophie globale et des divers aspects pragmatiques de mise en œuvre ;
- Permettre des lieux de parole aux divers niveaux hiérarchiques et former les cadres concernés à l'utilisation de cette offre.



Etape 5 :

Dérouler un plan d'action

Dans les petites et moyennes entreprises

- ❖ Faire une analyse du genre dans le cadre des obligations en matière d'égalité professionnelle hommes-femmes en y intégrant les indicateurs sur l'articulation des temps.
- ❖ Ajouter un volet sur l'articulation des temps dans le document unique.
- ❖ Nommer un référent : Délégué du personnel, Personnel RH, Salarié intéressé par la thématique.
- ❖ Réaliser des points réguliers en réunion d'équipe.
- ❖ Initier quelques actions concrètes : mesures agissant sur l'organisation du travail, le management ou mesures proposant des services aux salariés (Parties n°2 et n°3 de ce guide). [Lien : Factsheet Concilier vie privée et vie professionnelle](#)

Dans les grandes entreprises

- Produire des données sur l'articulation des temps de vie et compléter les indicateurs du Rapport de situation comparée, bilan social, rapports RSE, tableaux de bord sociaux...
- Intégrer la question dans la négociation annuelle obligatoire.
- Nommer un pilote/référent : « chargé de mission qualité de vie au travail » « chargé de mission égalité professionnelle »...
- Mobiliser un budget et mettre en place un suivi des moyens financiers affectés.
- Intégrer la thématique dans le plan de formation en fonction du public visé (RH, managers, IRP...).
- Élaborer un plan d'actions permettant de déployer la politique d'entreprises et de répondre aux objectifs fixés.
- Faire le lien entre les dispositifs et programmes existants et les enjeux RH liés à l'articulation des temps.
- Garantir l'équité des mesures mises en œuvre.
- Assurer la promotion de ce plan d'actions auprès des collaborateurs et notamment auprès des managers.
- Mettre en place des actions concrètes : mesures agissant sur l'organisation du travail ou mesures proposant des services aux salariés (Partie n°2 de ce guide).



Etape 6 :

Evaluer la démarche

Dans les petites et moyennes entreprises

- ❖ Points réguliers en réunion d'équipe

Dans les grandes entreprises

- Mettre en place des mesures incitatives en interne (exemple : bonus/primes pour les équipes qui atteignent les objectifs du plan d'actions).
- Intégrer dans l'évaluation des managers un point sur l'articulation des temps de vie.
- Garantir le déploiement et le suivi du plan d'actions.
- Candidater aux labels (égalité, diversité...) qui intègrent dans leurs cahiers des charges des évaluations de la conciliation vie professionnelle-vie privée (exemple : Friendly Work Space²).

² <http://www.friendlyworkspace.ch/fr/>