



mps
solutions in microspace

MPS Micro Precision Systems AG
Chemin du Longchamp 95
2500 Bienne



Interview avec Madame Marilena Di Renzo, responsable des ressources humaines

Votre entreprise engage-t-elle des femmes au foyer qualifiées ayant interrompu temporairement leur activité professionnelle ou l'ayant fortement réduite, respectivement leur candidature a-t-elle une chance d'être retenue ?

Oui, lorsque le profil correspond à celui que nous recherchons.

Lors du recrutement de nouveaux/elles collaborateur-trice-s vous adressez-vous de manière ciblée à des femmes qui souhaitent retourner à la vie professionnelle ? Si oui comment ?

Non pas spécialement. Avec nos annonces on s'adresse à des femmes et des hommes. Il est probable qu'en présence de dossiers de qualité égale, nous donnions la préférence à une femme.

Votre entreprise propose-t-elle des mesures spécifiques, pour motiver ses collaboratrices, resp. du soutien durant la phase famille/enfants pour rester dans l'entreprise ?

Une femme peut allaiter dans l'entreprise sans devoir rentrer à la maison (un proche lui amène l'enfant). C'est toujours un grand plaisir de rencontrer dans l'entreprise, lors de la St. Nicolas, tous les enfants de nos collaborateurs/-trices de moins de 11 ans. Lors de rencontres extra-professionnelles, on autorise les parents à prendre leurs enfants qui n'ont pas de garde. On adhère à l'association Profawo qui dispense des conseils et du soutien aux familles. Voir également question 7.

Selon vous, quelles chances et quels avantages offrent les femmes qui retournent à la vie professionnelle ? Quel est le gain pour vous en tant qu'entreprise ?

Une femme qui s'est occupée de sa famille, très souvent ressent l'ennui du travail et souhaite sortir de la routine. Donc, par la motivation qui l'habite elle va s'engager beaucoup pour l'entreprise qui lui permet de ne pas renoncer ni à sa famille ni à son travail.

Toujours selon vous, quels risques encourez-vous à engager une femme qui retourne à la vie professionnelle ? Quelles sont vos réticences envers des collaboratrices ayant des responsabilités familiales ?

Evidemment un employeur s'inquiète de savoir si la femme qui a quitté son travail depuis longtemps n'a pas perdu ou oublié les connaissances nécessaires pour exercer son activité. S'est-elle mise à jour ? Dans ce cas l'employeur devra investir du temps supplémentaire dans la formation de départ. Une autre inquiétude réside dans le fait, qu'une employée avec enfants en bas âge peut à tout moment s'absenter, sans pouvoir l'organiser à l'avance, pour s'occuper d'un enfant malade, etc.

Votre entreprise propose-t-elle des postes à temps partiel pour les femmes et les hommes à tous les niveaux de la hiérarchie ?

Oui, plusieurs femmes travaillent à un taux horaire réduit, mais nous avons également quelques hommes qui ont réduit leur temps de travail, même des cadres. Lorsque la fonction le permet, nous répondons favorablement à ce genre de demande.

Quelles autres conditions de travail en faveur des familles votre entreprise propose-t-elle ?

On favorise les horaires flexibles, les taux d'occupation partiels, lorsque cela est possible, le travail à domicile et des congés « soins à la famille ».

Nous disposons également d'un congé maternité de 18 semaines et 5 jours pour le père.

Mais un employé peut prendre un congé de plusieurs semaines, non payé, pour l'éducation d'un enfant en bas âge.

Quel profit votre entreprise tire-t-elle à soigner son image d'employeur-euse favorable au retour à la vie professionnelle des femmes et aux familles ?

Recrutement et rétention de personnel qualifié et motivé.

Turn over bas et donc moins de frais d'engagement, de formation et moins de pertes de know-how.

Que conseillerez-vous aux femmes qui réfléchissent au moment de fonder une famille, si elles veulent complètement ou partiellement quitter leur travail ?

Personnellement, mais ça n'engage que moi, je leur conseille de continuer à travailler partiellement. La famille reste la valeur la plus importante. La réalisation personnelle en dehors de la famille l'est aussi. Si on est épanoui au travail on le sera en famille et vice-versa.

Que conseillerez-vous aux femmes qui hésitent à prendre en main leur retour à la vie professionnelle ?

De franchir le pas, mais de bien organiser leur vie privée pour qu'elle n'aient pas à en pâtir (garde des enfants assurée et fiable, par ex.).

Reprendre une activité à un taux réduit qu'elles pourront toujours augmenter plus tard.

Accepter une activité intéressante et passionnante, et non n'importe laquelle, car la frustration au travail peut se répercuter de façon négative au sein de son ménage.
