

Biwi SA à Glovelier

Autor(en): **Vallat, Sabrina**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **D'égal à égale!**

Band (Jahr): **14 (2014)**

PDF erstellt am: **17.05.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-976400>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Des avantages pour les entreprises jurassiennes

Biwi SA à Glovelier

Implantée à Glovelier, Biwi SA est une entreprise familiale fondée en 1981 qui est active dans les domaines des techniques de moulage, surmoulage et d'injection de polymères, destinées aux secteurs de l'horlogerie, de l'industrie technique et du médical. A ce jour, l'entreprise compte environ 120 collaboratrices et collaborateurs, actifs dans plus de 30 spécialisations différentes. Les femmes représentent 47 % du personnel et les hommes 53 %. Deux hommes et quatre femmes sont employé·e·s à temps partiel.

BIWI
RUBBER · PLASTIC · SILICONE

Par Sabrina Vallat

Responsable des Ressources Humaines et Secrétaire Générale



Une gestion égalitaire du temps partiel

La politique de Biwi en matière de réduction du temps de travail des hommes est exactement la même que pour les femmes, à savoir que les collaboratrices et collaborateurs peuvent demander en tout temps une réduction de leur temps de travail. Je n'ai pas à ma connaissance de cas où la demande aurait été refusée. Nous attachons une grande importance à l'épanouissement personnel de nos employé·e·s et il est primordial qu'ils·elles puissent avoir un équilibre optimal entre leur vie privée et leur vie professionnelle. Nous prenons donc en compte chaque demande et trouvons une solution satisfaisante aux aspirations des collaboratrices et collaborateurs, tout en restant en adéquation avec les besoins de l'entreprise.

Quand on veut, on peut !

Nous offrons une écoute et une ouverture d'esprit à nos employé·e·s. Les temps partiels ne sont pas toujours évidents à gérer en fonction des départements dans lesquels travaillent les

personnes demandant une réduction de temps de travail. Toutefois, nous nous adaptons et nous organisons en interne afin de trouver des solutions qui conviennent aux deux parties. Je suis partisane de la maxime « Quand on veut, on peut » et je suis convaincue qu'avec de la bonne volonté, on arrive toujours à trouver des solutions ensemble. Il est bien entendu fondamental que nos collaboratrices et collaborateurs se sentent bien dans leur travail et soient également écouté·e·s et considéré·e·s ; la reconnaissance faisant partie de la fameuse pyramide des besoins créée par Maslow. Il est également important de répondre aux sollicitations et souhaits de chacune et chacun.

Les causes du travail à temps partiel

Cette forme de travail possède de multiples facettes, notamment en ce qui concerne les motivations à son origine. Ainsi, on peut travailler à temps réduit pour des raisons familiales, en raison d'un handicap ou d'une formation, afin d'effectuer un passage progressif vers la retraite ; le temps partiel peut être choisi, mais aussi contraint, situation par ailleurs en progression et nommée le sous-emploi. /EGA