



Plus de collaborateurs à temps partiel à domicile : qu'en est-il des frais de licence ?

Les collaborateurs à temps partiel sont de plus en plus nombreux - les coûts aussi (la plupart du temps)

De nos jours, il devient de plus en plus difficile de trouver des employés désirant occuper un poste à plein temps. La génération Z, en particulier, a des attentes différentes envers le travail, accordant une grande importance à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Cela présente de nombreux avantages pour une entreprise, mais aussi des inconvénients significatifs.

Plus d'emplois pour le même nombre de pourcentages de postes

Il est évident que si une entreprise doit engager deux ou même trois collaborateurs pour couvrir le même pourcentage de postes, elle doit également disposer de locaux pour les accueillir. Bien sûr, il existe des solutions pour cela, comme permettre aux collaborateurs de travailler à domicile/en télétravail, adopter un modèle de partage de l'emploi qui répartit les jours de travail entre les employés de manière cohérente, ou encore mettre en place un bureau en open space avec des postes de travail flexibles. Toutefois, cela n'est pas toujours possible, en particulier dans le secteur des soins de longue durée. La création de plans d'équipes et de services est déjà un grand défi aujourd'hui, sans compter la nécessité de prendre en compte la situation familiale, les vacances, les maladies, les congés de maternité/paternité, et surtout les besoins de nos aînés.

Besoins des collaborateurs

En tant qu'employeur, on est également confronté aux nouveaux besoins des collaborateurs, exacerbés par la pénurie de personnel qualifié. Alors qu'auparavant, dans le secteur, un infirmier pouvait également couvrir les équipes de nuit et de week-end, aujourd'hui, les collaborateurs peuvent se permettre de refuser ces services en raison de la pénurie de personnel. Un employeur qui n'est pas d'accord, ou qui ne peut pas l'être, se trouve désavantagé lors du recrutement.

Cette situation est à double tranchant. D'une part, elle offre la possibilité de faire revenir les professionnels ayant changé de secteur pour cette raison précise, mais d'autre part, elle risque à long terme de ne laisser que les professionnels des soins infirmiers préférant un emploi classique de type «9 à 5».

Avantages de la nouvelle génération

On constate souvent que les collaborateurs à temps partiel, bien qu'ils soient moins présents dans l'entreprise, sont souvent plus motivés lorsqu'ils y sont. De plus, grâce à un très bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ils sont plus reposés et donc plus concentrés sur leur travail.

Pour la nouvelle génération de collaborateurs, le salaire n'est plus nécessairement la priorité. Des valeurs telles que l'épanouissement personnel, un travail significatif, l'ambiance de travail, et une rémunération équitable basée sur la performance sont de nouveau au centre des préoccupations.

Une entreprise qui parvient à promouvoir ces valeurs et surtout à les appliquer activement se donne un avantage considérable sur ses concurrents lors du recrutement.

Coûts de l'infrastructure informatique dans les foyers

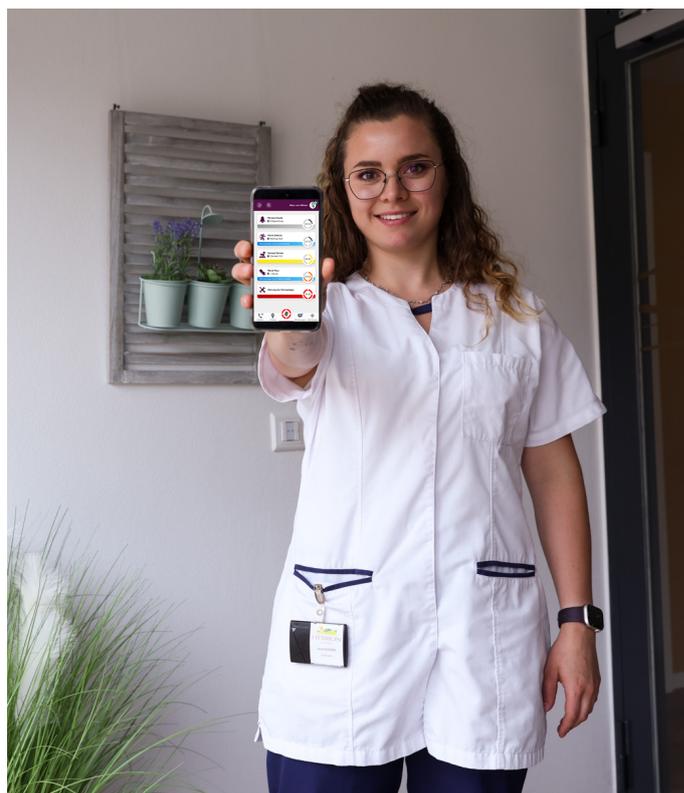
L'infrastructure informatique doit également être mise à niveau. Aujourd'hui, beaucoup de processus deviennent digitales, y compris dans les soins. Il est souvent nécessaire de fournir un login personnel, une adresse e-mail, et un appareil mobile (smartphone, tablette, etc.) aux collaborateurs pour qu'ils puissent s'informer ou effectuer la saisie des prestations directement sur les appareils mobiles.

Pour se protéger juridiquement en tant qu'entreprise, il est également avantageux de pouvoir identifier quel collaborateur a effectué une prestation et à quel moment. Cela implique l'achat d'une licence auprès du fournisseur concerné pour tous les collaborateurs (à temps partiel). Ces coûts, élevés pour l'employeur, ne doivent pas être sous-estimés.

La digitalisation, un atout pour le recrutement

Bien que nous n'ayons pas trouvé la solution miracle dans nos nombreuses discussions avec nos clients, nous avons appris qu'un environnement de travail moderne et digital peut inciter les «Digital Natives» à préférer un employeur à un autre. Une technologie de pointe, facile à utiliser et qui permet de gagner du temps pour les soins, sont de bons arguments pour attirer la génération Z.

Des avantages supplémentaires comme des horaires de travail plus flexibles, des offres de partage de poste, des missions temporaires, ou encore des pools de remplacement pour les soignants sont d'autres critères importants pour vous en tant qu'employeur.



Ce que SmartLiberty apporte comme soutien

Notre solution SmartLiberty et l'application correspondante (motica care) sont spécialement conçues pour les soins de longue durée et vont au-delà d'un simple système d'appel et de localisation. C'est une plateforme digitale qui intègre l'appel, la téléphonie, la documentation mobile des soins, la messagerie, et de nombreux autres outils sur un seul terminal. Une interface claire et facile à comprendre permet à la fois aux «natifs du digital» et aux professionnels de la santé moins familiarisés avec le digital de naviguer facilement et de gagner du temps.

Plus de collaborateurs à temps partiel = coûts plus élevés ? → Pas avec le nouveau modèle FLEX+ de SmartLiberty

Pour répondre aux besoins du marché et à l'augmentation du nombre de travailleurs à temps partiel, SmartLiberty a lancé un nouveau modèle d'abonnement en début d'année.

Le modèle Flex+ offre une flexibilité maximale basée sur les services réellement utilisés. SmartLiberty établit une facture mensuelle sur la base de l'utilisation réelle et quotidienne par des personnes actives. Les personnes actives sont les résidents, les visiteurs, ou les utilisateurs virtuels enregistrés dans la base de données, ainsi que le personnel connecté via un smartphone et/ou utilisant un badge personnel. Le SmartAbo n'est pas limité en nombre de personnes et s'adapte quotidiennement à vos besoins réels et à vos charges de travail. Il comprend toutes les licences nécessaires à l'exploitation normale et les prestations nécessaires au fonctionnement ordinaire du système.

Exemple : Pourquoi payer pour un utilisateur (collaborateur) 365 jours par an si le système n'est utilisé qu'à 60% (trois jours de travail par semaine) ? Notre système vérifie chaque jour si un collaborateur s'est connecté ou si le badge personnel a été utilisé dans le système. Si ce n'est pas le cas, cette personne n'est pas comptabilisée comme utilisateur pour le jour en question et n'est donc pas facturée.

Exemple de calcul

Modèle d'abonnement	Coût par utilisateur / an	Coûts / an pour un taux d'occupation de 60%
MAX+	140 CHF / an	140 CHF / an
FLEX+	0.40 CHF / utilisateur / an	62.40 CHF (52 semaines à 3 jours à 0.40 CHF)
	Économies effectives avec le paiement à l'utilisation	77.60 CHF / year

Cela présente uniquement des avantages pour vous, en tant qu'entreprise. Pour n'en mentionner que quelques-uns :

- Une augmentation progressive de l'occupation des lits, optimisée en termes de coûts.
- Des coûts réduits pendant les week-ends, généralement dus à une diminution du personnel administratif en activité.
- Une compensation efficace des fluctuations d'occupation liées à des événements comme les pandémies, les vagues de grippe, etc.
- Une adaptation automatique en cas d'augmentation ou de diminution du nombre de lits dans votre établissement.
- Une indépendance par rapport au nombre de collaborateurs à temps partiel.

Le modèle SmartAbo FLEX+ vous permet de contrôler les coûts à tout moment, y compris durant ces périodes, sans nécessiter l'achat d'une licence individuelle pour chaque collaborateur. Vous payez uniquement pour ce que vous utilisez réellement. (Voir aussi : [La fin des contrats de maintenance traditionnels : les nouveaux abonnements «pay-per-use» de SmartLiberty | SmartLiberty](#))