

Life Domain Balance: l'équilibre entre le travail et les autres domaines de la vie

Une bonne Life Domain Balance est une contribution importante au maintien en bonne santé des personnes actives au sein de l'entreprise et, pour cette dernière, la condition pour disposer d'employés motivés et performants. Cet article entend encourager la discussion sur la thématique d'une Life Domain Balance réussie. Les résultats positifs des mesures introduites dans trois sociétés – Praxis Bubenberg, Stollenwerkstatt, Victorinox – devraient motiver les entreprises à soutenir leurs propres collaborateurs pour qu'ils organisent les différents domaines de leur vie de manière équilibrée.

La Life Domain Balance

L'évolution démographique dans les pays occidentaux a pour effet une augmentation de la proportion de travailleurs plus âgés. Les biographies et les parcours professionnels des gens sont devenus plus diversifiés qu'autrefois. Pour tenir compte des parcours professionnels flexibles (par exemple du besoin d'augmenter ou de réduire le temps de travail en fonction des besoins, de l'entrée flexible dans la vie professionnelle et de l'abandon progressif de celle-ci, des périodes sans activités, etc.), le soutien de l'entreprise est nécessaire. Pour des raisons aussi bien d'économie politique que de politique sociale, il est important que les personnes actives puissent travailler en étant en bonne santé et motivées. Il est également de toute première importance qu'elles puissent maintenir longtemps leur haut niveau de performance au service de l'entreprise. Des mesures adéquates de Life Domain Balance¹, élaborées par les entreprises et répondant aux besoins des personnes actives dans les différentes phases de leur vie, constituent un présupposé important dans ce contexte.

Des tâches et des activités diversifiées dans les différents domaines de la vie sont un enrichissement pour notre existence. «La diversité des rôles enrichit et apporte satisfaction²», souligne le Professeur Dr Norbert K. Semmer, titulaire de la chaire de psychologie et d'organisation du travail à l'Université de Berne. Des exigences élevées, de longs processus d'apprentissage et d'adaptation, ainsi que l'impératif de faire preuve d'une grande mobilité rendent de plus en plus difficile pour les travailleurs de concilier le travail et les autres domaines de la vie. Les nombreuses sollicitations de la part du monde du travail entraînent par ailleurs une augmentation des coûts de la santé, des retraites anticipées, des diminutions de la productivité, des fluctuations du personnel, etc. Selon la position professionnelle et la branche d'activité, ce sont jusqu'à 25% des personnes actives qui ont, en Suisse, de sérieuses difficultés à concilier vie professionnelle

et vie familiale ou privée³. Une étude américaine révèle que le conflit entre travail et famille figure parmi les dix facteurs de stress les plus importants⁴.

Ces faits montrent l'importance d'un aménagement équilibré de la vie aussi bien pour les entreprises que pour les salariés. Un tel aménagement présente de multiples avantages pour ces derniers: il garantit en effet une meilleure santé et davantage de satisfaction dans la vie, qui peut aller jusqu'à la réalisation d'une planification réussie de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Cela étant, créer un équilibre de vie n'est pas seulement bénéfique pour l'employé; l'entreprise elle-même et l'économie publique dans son ensemble y trouvent en effet également leur compte.

Quelques conditions essentielles

Pour que les mesures de Life Domain Balance soient profitables pour les entreprises et leurs collaborateurs, il faut que certaines conditions soient remplies: le travail doit en effet être organisé selon des critères favorables à la santé. Cela implique, d'une part, le respect des prescriptions relatives à la protection de la santé et à la sécurité au travail. D'autre part, les collaborateurs doivent pouvoir assumer des tâches intéressantes, multiples et diversifiées, et disposer de suffisamment de marge de manœuvre (par exemple dialogue, possibilités de participation à la prise de décision en équipe, etc.). Pour pouvoir répondre aux exigences de toute une vie de travail, les employés doivent pouvoir disposer dans leur travail quotidien de possibilités de formation continue ou d'acquisition de nouvelles connaissances et compétences. Une culture d'entreprise caractérisée par le respect mutuel ainsi qu'un soutien social sur le lieu de travail et dans des situations particulières de la vie sont des conditions essentielles pour que les mesures de Life Domain Balance aient des chances de réussir.

¹ Ulich E.: Psychologie du travail, 6^e version revue et corrigée, Stuttgart 2005.

² Amstad F. und Semmer N.: Work-Family-Balance – Seiltanz zwischen Hochs und Tiefs. In: Wirtschaftsmagazin Nr. 3, août 2006, p. 7.

³ Hämmig O. et al.: Arbeit und Gesundheit in der Schweiz. Schweizerisches Gesundheitsobservatorium, Neuchâtel 2005.

⁴ Amstad F. und Semmer N.: Work-Family-Balance – Seiltanz zwischen Hochs und Tiefs. In: Wirtschaftsmagazin Nr. 3, août 2006.

L'exemple de trois entreprises, que l'on trouvera ci-après, permettra de montrer à quel point des mesures visant une bonne Life Domain Balance peuvent être mises en œuvre avec succès.

Des entreprises qui réussissent racontent!

Les entreprises que nous présenterons plus bas ont reconnu que les investissements consentis en faveur de la réalisation d'une bonne Life Domain Balance sont rentables. Leur offre de mesures visant une amélioration de la qualité de la vie est vaste et va des différentes formes d'aménagement flexible des horaires de travail, des possibilités de modification du taux d'activité, d'une organisation du travail adaptée, jusqu'à l'octroi de congés non payés, de congés parentaux plus conséquents, de mises en place de crèches et d'allocations familiales, en passant par l'aide dans la planification de la carrière.

Les mesures visant à améliorer la Life Domain Balance ne constituent pas des mesures isolées; elles se fondent en effet sur une philosophie d'entreprise qui repose sur une image positive de l'être humain et de ses attitudes fondamentales; elles sont ancrées dans un modèle et un concept de promotion de la santé. Ces trois entreprises obtiennent ainsi une plus forte identification de leurs collaborateurs avec l'entreprise, ce qui contribue à la bonne image de cette dernière.

Les trois entreprises en question se sont prononcées favorablement sur l'utilité des mesures d'amélioration de la Life Domain Balance et de la promotion de la santé. Il est cependant difficile de chiffrer en francs de telles mesures. D'une part, parce que l'on peut difficilement délimiter ces dernières par rapport à d'autres facteurs déterminants, et, d'autre part, parce que tous les chiffres ne sont pas disponibles. Les partenaires de l'interview étaient toutefois clairement d'avis que l'avantage de telles mesures dépasse de loin ce que cela peut coûter.⁵

Il est intéressant de constater par ailleurs que la question des rapports entre coûts et bénéfices n'a pas été au centre des conversations menées dans ce contexte.

L'exemple de Victorinox montre bien les avantages que l'on peut tirer de cette stratégie: en 2002, l'entreprise a enregistré 53 000 heures d'absences pour cause de maladies; ce nombre est tombé à moins de la moitié (moins de 25 000 heures) suite à l'introduction de différentes mesures de promotion de la santé et de Life Domain Balance. Robert Heinzer estime à plus d'un million de francs le potentiel d'économie annuelle de la société Victorinox; il souligne également que depuis deux ans l'entreprise n'a plus dû verser de primes maladies pour ses collaborateurs.

On décrira plus en détail ci-après les mesures visant à améliorer la Life Domain Balance introduites dans les trois entreprises.

⁵ Fait d'ailleurs confirmé par Norbert Thom, professeur d'économie à l'Université de Berne, dans une interview: « le jobsharing est une offre de sagesse économique », www.fairplay-at-work.ch. De même, une étude de l'entreprise de conseil économique Prognos AG parle d'un « retour sur investissement » de huit pour cent pour l'entreprise: Prognos AG, analyse économique coûts/bénéfices d'une politique d'entreprise favorable à la famille, Bâle 2005.

Les diverses mesures mises en œuvre

Temps partiel, job sharing, adaptation du taux d'activité

Dans ces trois entreprises, il y a une proportion relativement élevée de collaborateurs à temps partiel (entre 25 % et 90 % des employés). Les expériences faites avec cette organisation du travail à temps partiel sont cependant bonnes, et pour les employés et pour les entreprises: «L'introduction du travail à temps partiel a été une voie très prometteuse», déclare Robert Heinzer, chef du personnel chez Victorinox. Les personnes travaillant à temps partiel peuvent s'occuper de leur famille ou vaquer à d'autres occupations importantes. C'est également le cas chez Stollenwerkstatt (avec 60 % de travailleurs à temps partiel). Chez Praxis Bubenberg, il s'agit par exemple de personnes travaillant à 50 %, qui occupent à côté un autre poste et qui apportent à l'entreprise une plus-value par leur savoir-faire et leurs capacités. Ainsi, un médecin travaille, à côté de son engagement dans ce cabinet, dans une autre institution où il collabore à des projets de recherche⁶.

Toutes les personnes interviewées ont considéré que les travailleurs à temps partiel étaient des personnes motivées, qui fournissent de très bonnes prestations et contribuent grandement au niveau élevé de la qualité du travail. La possibilité de pouvoir modifier le taux d'activité est très utile pour beaucoup de personnes qui veulent assumer simultanément leurs tâches professionnelles et d'autres engagements.

Les trois entreprises présentent de faibles taux de fluctuation du personnel et leur préoccupation majeure est de garder les bons collaborateurs. Cela semble réussir puisque la moyenne de la durée d'engagement est passée à 21 ans chez Victorinox. Quelques employés peuvent même se prévaloir de plus de 40 ans de service au sein de l'entreprise. Une telle stabilité ne signifie pas seulement que les coûts de recrutement et de formation des nouveaux employés sont moindres, mais aussi des relations durables avec la

clientèle, qui sont un important facteur de succès. Jusqu'en 1992, il n'y avait pas de travail à temps partiel chez Victorinox. Adrian Wirthner, directeur et médecin à Praxis Bubenberg, se souvient de l'introduction du travail à temps partiel avec un sourire: «Au début, nous étions tous sceptiques.» Un médecin de famille accessible seulement à mi-temps? Comment cela peut-il bien être possible? De telles préoccupations ont pourtant vite disparu. Il s'est révélé en effet qu'avec une bonne communication et une organisation du travail appropriée, les problèmes pouvaient être facilement surmontés.

Il est intéressant de remarquer que, lors des sondages auprès des patients, les praticiens à temps partiel passent pour être plus souvent accessibles que ceux qui travaillent à 100 %.

Il est toutefois important de bien identifier au préalable les postes qui se prêtent à une activité à temps partiel ou au job sharing. Des règles claires et contraignantes, ainsi qu'une bonne communication sont également importantes dans ce contexte. Werner Richner, responsable de la promotion de la santé dans l'entreprise, reconnaît que les postes à temps partiel dans les positions dirigeantes de Stollenwerkstatt n'ont pas toujours fait leurs preuves, pour la simple raison que les personnes concernées étaient trop peu présentes dans l'entreprise.

La présence réduite de certains collaborateurs pose certes aux entreprises un défi dans l'organisation du travail, mais elle n'a pas pour autant conduit à des difficultés particulières dans l'engagement de personnel. La difficulté réside parfois, chez Praxis Bubenberg, dans l'établissement du calendrier des vacances des collaborateurs, qui doivent tenir compte des vacances scolaires de leurs enfants. La transmission d'informations ne pose, en règle générale, pas de problème; chez Praxis Bubenberg, elle s'effectue intégralement par courriel.

⁶ La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail a étudié en 2004/2005, dans 21 000 entreprises de 21 pays de l'UE, le temps de travail et la conciliation entre travail et vie privée. Comme effet positif de la flexibilité en matière de temps de travail, les entreprises ont cité la plus grande satisfaction au travail, une meilleure adaptation à la situation du marché, moins d'absentéisme, moins d'heures supplémentaires; Magazine de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail: temps de travail et conciliation entre travail et vie privée dans les entreprises européennes, Dublin 2006.

On pourrait craindre que l'identification avec le travail et l'entreprise n'est pas optimale chez les collaborateurs dont le taux d'activité est réduit; les personnes interrogées n'ont toutefois pas été en mesure de confirmer cette appréhension. Les représentants des entreprises visitées soulignent en particulier que le sentiment d'appartenir à l'entreprise est très fort chez les personnes avec un taux d'activité réduit.

Sans doute, le travail à temps partiel, le job sharing et les adaptations flexibles du taux d'activité entraînent-ils un surcroît d'organisation: ils sont cependant d'une très grande utilité pour les collaborateurs et pour l'entreprise⁷. Souvent, les modèles de travail à temps partiel peuvent bien se combiner avec le job sharing; ils sont également possibles dans les postes de cadres, comme nous le montre l'exemple, remarquable en Suisse, des deux femmes médecins-chef qui se partagent la direction de la maternité zurichoise du Triemlispital. Les deux gynécologues se connaissent particulièrement bien pour avoir déjà étroitement collaboré durant de nombreuses années. Par ailleurs, les deux femmes se sont préparées depuis un certain temps aux nouvelles exigences qu'impliquait leur collaboration, notamment en faisant appel à un conseil professionnel adéquat⁸.

Annualisation du temps de travail et mobilité des horaires, réglementation de la représentation et négociation autonome au sein de l'équipe de travail

«Les collaborateurs de Stollenwerkstatt apprécient beaucoup le modèle de l'annualisation du temps de travail. Ce modèle offre aux collaborateurs des marges de manœuvre supplémentaires – mais c'est un donné pour un rendu, car l'entreprise y est aussi gagnante», explique Werner Richner, les avantages de cette possibilité étant de permettre une flexibilité du temps de travail. Avec ce modèle, les collaborateurs de Stollenwerkstatt n'en sont ainsi pas encore venus à l'idée de prendre congé ou de laisser tomber le travail en période de grande activité de l'entreprise. La répartition des tâches fait à chaque fois l'objet d'une concertation au sein de l'équipe, et cela se passe de manière tout à fait satisfaisante.

Les deux parties de la Praxis Bubenberg – l'entreprise et les employés – font des expériences positives avec le modèle de la flexibilité horaire (qui permet aux collaborateurs de prendre des marges de temps libre).

Les deux possibilités de flexibilisation du temps de travail sont faciles à réaliser et, de surcroît, très efficaces. Lorsque les collaborateurs ont d'autres obligations et rendez-vous, auxquels ils peuvent répondre durant leur temps libre, cela n'entre la plupart du temps pas en conflit avec les intérêts de l'entreprise, bien au contraire.

Pour que l'entreprise fonctionne sans heurts en dépit de la flexibilité du temps de travail, il faut des négociations claires et une bonne réglementation des remplacements. Les équipes de travail fonctionnent, dans les trois entreprises en question, de manière relativement autonome, et disposent d'une grande marge de manœuvre. Chez Stollenwerkstatt, les équipes organisent leur travail en grande partie elles-mêmes (temps de travail, vacances, congés et absences). Chez Praxis Bubenberg, les nouveaux collaborateurs sont recrutés et engagés par l'équipe concernée.

Congés non payés

Les trois entreprises adoptent une attitude positive à l'égard des congés non payés; elles se montrent généreuses dans l'octroi de ces derniers. Si quelqu'un veut partir pour quelques mois ou a besoin de temps pour d'autres activités, l'entreprise le permet, dans la mesure des possibilités. Une organisation du travail adaptée à la situation et une grande flexibilité de la part des dirigeants et des équipes concernées sont toutefois la condition sine qua non pour ce faire. Les personnes qui travaillent dans ces entreprises ne doivent pas seulement avoir un travail qui se réalise dans des conditions cadres favorisant la santé; elles doivent aussi pouvoir concilier avec leur travail leurs souhaits et tâches extraprofessionnelles.

Les congés spéciaux représentent la plupart du temps un avantage appréciable pour les salariés, sans que cela n'implique, en règle générale, de grosses dépenses supplémentaires de la part de l'entreprise.

⁷ Comme mesure efficace pour une meilleure compatibilité entre vie privée et vie professionnelle, Norbert Thom mentionne, entre autres, la flexibilité du temps de travail, notamment par des formes de travail à temps partiel et jobsharing: Interview «Le jobsharing est une offre économique de sagesse», www.fairplay-at-work.ch.

⁸ Tages-Anzeiger, 11 mars 2008.

Congés parentaux, places dans les crèches, allocations familiales supplémentaires

Victorinox est un employeur social qui prend en considération le contexte familial de ses collaborateurs. La société offre par exemple aux femmes enceintes un congé maternité «à la carte»: une femme qui attend un enfant peut prolonger son congé maternité aussi longtemps qu'elle le souhaite et réintégrer ensuite son activité selon un taux à convenir. En fonction de la durée d'engagement, Victorinox paie jusqu'à six mois de congé familial; la société garantit la place de travail durant la période convenue. Le doublement des allocations familiales payées par la firme montre que, chez Victorinox, le bien-être de la famille ne relève pas seulement du discours convenu. Victorinox met également à disposition de ses employés des logements à loyer modéré à proximité immédiate du site de l'usine.

Dans les trois établissements, les futurs pères peuvent obtenir sans tracasserie administrative et sans problème des jours de congé, partiellement payés par l'entreprise. Grâce à la possibilité de prolonger le congé parental, puis d'adapter le taux d'activité, l'entreprise peut garder des employés qui, autrement, devraient, après la naissance d'un enfant, se chercher une nouvelle place de travail ou opter pour une nouvelle orientation professionnelle.

La société facilite aussi la vie des parents en leur offrant la possibilité de placer les enfants dans la crèche de l'entreprise ou dans une crèche qui bénéficie de son soutien.

Développement personnel

Les trois entreprises attachent une grande importance au fait que les collaborateurs puissent exploiter leur potentiel et développer leurs compétences. La formation continue des collaborateurs est une des priorités des entreprises, qui ont élaboré des conventions ou des dispositions spécifiques à ce sujet. Elles mettent un accent particulier sur la planification de la carrière, qui permet aux collaborateurs de maintenir l'équilibre fragile entre les exigences professionnelles et les devoirs et obligations de leur vie extraprofessionnelle.

Les entreprises bénéficient à leur tour d'une bonne Life Domain Balance de leurs collaborateurs: des travailleurs en bonne santé, motivés et satisfaits s'identifient à leur entreprise et contribuent ainsi à une meilleure productivité et à une bonne image de l'entreprise dans l'opinion publique. Enfin, une vie équilibrée du plus grand nombre possible de citoyens profite également à l'ensemble de l'économie publique, comme l'a montré Prognos pour l'Allemagne⁹.

⁹ Prognos AG, Work-Life-Balance comme moteur de la croissance économique et de la stabilité sociale (résumé), Berlin/Bâle 2005.

Ce qu'en pensent les experts¹⁰...

Un groupe d'experts a discuté des principales conditions cadres qui permettent une mise en œuvre réussie de mesures Life Domain Balance.

Les mesures Life Domain Balance ne sont efficaces que si toute l'entreprise les intègre. Une condition sine qua non pour ce faire est que la direction veuille ces mesures et participe à leur mise en œuvre.

Pour que les mesures Life Domain Balance puissent porter leurs fruits, il faut une culture d'entreprise empreinte de respect mutuel et une conception positive de l'être humain.

Des mesures découlant d'un concept global portent davantage de fruits que la réalisation de mesures individuelles.

Les mesures particulières sont utiles quand il s'agit d'essayer quelque chose de nouveau ou de lancer une nouvelle offre.

La planification, la mise en œuvre et l'évaluation des mesures Life Domain Balance doivent s'ancrer dans la structure de l'entreprise (et non pas être laissées à l'initiative de personnes isolées), par exemple dans les groupes de travail, dans les cercles de santé, dans les divisions du personnel.

Il est important de vérifier régulièrement le succès des mesures, en interrogeant par exemple les collaborateurs; le relevé de certains chiffres peut aussi contribuer à ce contrôle (par exemple les chiffres concernant les fluctuations ou les absences).

Le choix et la conception des mesures Life Domain Balance doivent correspondre aux besoins des collaborateurs. Ces derniers doivent être associés à leur planification et à leur réalisation; c'est ainsi qu'on pourra prendre en compte les backgrounds culturels et les différentes professions et multiples besoins des travailleurs.

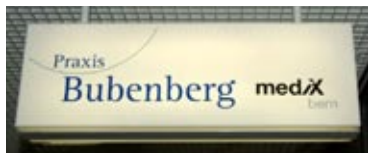
Les mesures de Life Domain Balance doivent être définies de manière large et pouvoir être utilisées par la plus grande partie possible du personnel.

Il faut des aides concrètes pour la mise en œuvre des mesures, qui motivent et soutiennent les petites et moyennes entreprises à réaliser ces mesures (par exemple des check-lists sur les différents thèmes).

L'entreprise doit mettre à disposition une offre de conseil (coaching), qui peut se révéler utile pour la planification et la réalisation des mesures Life Domain Balance.

¹⁰ Dr Bennina Orendi, psychologue du travail indépendante; Stefan Kummer, économiste d'entreprise et psychologue du travail au Centre de formation de Coop; Sandra Boss Chikh, responsable du développement personnel et des ressources humaines au Secrétariat d'Etat à l'économie (seco); Beat Mayer, spécialiste de l'éducation et psychologue à l'administration cantonale bernoise.

Praxis Bubenberg



Bubenbergplatz 11
3011 Berne
031 328 88 88 / info@praxis-bubenberg.ch
www.praxis-bubenberg.ch

Praxis Bubenberg est un grand cabinet médical interdisciplinaire, qui offre des soins de base en service ambulatoire.

Elle existe depuis 1998 sous sa forme actuelle.

30 personnes y travaillent, dont une grande partie à temps partiel.

Personne de contact

Adrian Wirthner
adrian.wirthner@praxis-bubenberg.ch
directeur/médecin



Praxis Bubenberg:

Joignable 365 jours par an et 24 heures sur 24 ...

Il n'est pas dit qu'Adrian von Bubenberg, dont le monument se trouve à la Bubenbergplatz, et qui a succombé à des blessures mortelles infligées par des flèches, ait pu survivre si, en 1792, Praxis Bubenberg avait déjà existé; mais le service d'urgence 24 heures sur 24 et 365 jours en aurait pour le moins été une bonne condition préalable ...

Praxis Bubenberg, qui accueille chaque année près de 40 000 patients et qui propose des heures d'ouverture étendues, fonctionne selon le système du médecin généraliste (médecin de famille). Le cabinet assure aussi l'encadrement médical lors de traitements effectués par des spécialistes ou lors de séjours hospitaliers – un modèle qui suscite globalement l'adhésion des patients interrogés.

En collaboration avec différentes compagnies d'assurance maladie, Praxis Bubenberg offre des modèles de traitement économiques (par exemple le modèle HMO, ou le modèle Managed Care).

Principales mesures Life Domain Balance

- Travail à temps partiel (90 % des collaborateurs)
- Flexibilité
- Adaptation flexible du temps de travail
- Réglementation des remplacements
- Congés non payés (on y recourt largement, pour différents objectifs)
- Congés familiaux (congé parentaux prolongés)
- Autonomie élevée dans les équipes (par exemple compétences dans l'engagement de personnel)
- Réglementation des vacances conforme aux besoins (par exemple, prise en compte des vacances scolaires)

«La satisfaction est aussi une question d'attitude personnelle, de capacité de reconnaître que ce que l'on a est le meilleur.»

Adrian Wirthner

Stollenwerkstatt



Wässermattstrasse 8
5001 Aarau
062 834 51 51 / info@stollenwerkstatt.ch
www.stollenwerkstatt.ch

L'entreprise Stollenwerkstatt¹¹ est une institution sociale avec des succursales à Aarau et Wohlen. Elle offre des programmes d'emploi et de qualification ainsi que des projets visant à améliorer la situation des personnes sans emploi et défavorisées sur le marché du travail.

Elle existe depuis 16 ans.

Stollenwerkstatt occupe 90 employés de différentes professions, dont un grand nombre y travaille depuis longtemps. Plus de la moitié des collaborateurs travaille à temps partiel.

Personne de contact

Werner Richner
werner.richner@stollenwerkstatt.ch
responsable de la sécurité / chargé de la promotion de la santé en entreprise



Stollenwerkstatt: Créons du travail ...

Au lieu de donner l'aumône sur le pas de porte, le service social de l'Eglise proposait aux personnes dans le besoin un travail dans l'espace de la cure réservé à la cave. Ces galeries (Stollen) sous le presbytère catholique ont donné le nom à l'actuelle entreprise Stollenwerkstatt.

«Créons du travail», tel était le titre d'une manifestation organisée à l'occasion du 15^e anniversaire de l'entreprise en décembre 2006. Par la concrétisation de ce mot d'ordre, Stollenwerkstatt contribue à ce que près de 600 personnes, qui participent chaque année à des programmes et des projets (entre autres, Texaid, menuiserie, atelier de verrerie) retrouvent une perspective professionnelle et souvent aussi personnelle. Les chercheurs d'emploi sont intégrés rapidement et sans bureaucratie. Le taux élevé de réussite d'intégration dans le marché de l'emploi est un signe que l'entreprise parvient à maintenir l'équilibre entre le mandat social qu'il s'est donné et celui de l'économie d'entreprise.

Principales mesures Life Domain Balance

- Temps partiel (60% des collaborateurs)
- Flexibilité, temps de travail annuel
- Adaptation flexible des taux d'activité
- Réglementation des remplacements
- Autonomie élevée dans les équipes (par exemple compétences budgétaires, autonomie dans l'organisation du travail et dans l'attribution des congés)
- Congés non payés (on peut y recourir largement, pour différents objectifs)
- Congés familiaux (congé maternité prolongé, financé dans certaines conditions par l'entreprise)
- Places dans les crèches
- Réglementation des vacances conforme aux besoins (prise en compte des vacances scolaires)
- Manifestations d'entreprises et fêtes avec les proches

«Les gens doivent pouvoir se sentir à l'aise et s'épanouir dans leur environnement professionnel, dans leur équipe et dans l'entreprise Stollenwerkstatt comme organisation.» Werner Richner

¹¹ Stollenwerkstatt a été l'une des entreprises pilotes impliquée dans le programme à long terme de promotion de la santé en entreprise proposé par Promotion Santé Suisse (www.pme-vital.ch).

Victorinox



Schmiedgasse 57
6438 Ibach-Schwyz
041 818 12 11 / info@victorinox.ch
www.victorinox.com

Victorinox est une entreprise familiale qui produit principalement des couteaux de poche, de ménage et professionnels, ainsi que d'autres instruments de précision (horloges) et produits de haute qualité. L'entreprise de la famille Elsener existe depuis 1884 et est actuellement dirigée par la quatrième génération.

Victorinox emploie 1000 collaborateurs à Ibach-Schwyz, parmi lesquels un grand nombre de femmes et d'employés travaillent dans l'entreprise depuis de nombreuses années.

Personne de contact

Robert Heinzer
robert.heinzer@victorinox.ch
chef du personnel



Victorinox: Le couteau, dans la poche et ... dans la collection design du Museum of Modern Art de New York

En 1921, le suffixe inox, qualification internationale pour l'acier inoxydable, fut rajouté au nom de la fabrique de couteaux Victoria – du prénom de la mère défunte du chef de l'entreprise. Depuis plus de 100 ans, Victorinox fabrique le couteau militaire de l'armée suisse. Ce couteau est internationalement connu; c'est un fleuron de la Suisse: en 1977, il a été accepté dans la collection design du Museum of Modern Art de New York.

Victorinox exporte dans plus de 100 pays; chaque jour, 120 000 couteaux de ménage, de cuisine et professionnels sortent des ateliers de l'usine d'Ibach.

Victorinox s'inspire aussi bien de la tradition que du futur: en tant que société innovante, l'entreprise a développé ces dernières années cinq nouvelles lignes de produits, qu'elle a commercialisées sur le plan international (y compris des vêtements et des parfums).

Principales mesures Life Domain Balance

- Temps partiel (25 % des collaborateurs)
- Job sharing
- Adaptation flexible des temps de travail
- Travail à domicile (avant tout pour les femmes ayant des enfants)
- Réglementation des remplacements
- Congés non payés (on y recourt largement, pour différents objectifs)
- Congés familiaux (congé parentaux, partiellement payés)
- Importantes allocations familiales (le double de ce que prescrit la loi)
- Réglementation des vacances conforme aux besoins (par exemple, prise en compte des vacances scolaires)

«L'un de mes principaux objectifs est de soutenir l'ensemble des collaborateurs dans le développement de leurs aptitudes et capacités, de sorte qu'ils puissent exploiter au mieux leurs ressources.»

Robert Heinzer

Liens et littérature sur Life Domain Balance

www.promotionsante.ch/congres > Archive 2007

Informations et contributions du congrès national pour la promotion de la santé en entreprise 2007, sur le thème Work-Life-Balance du Secrétariat d'Etat à l'économie (seco) et de la Fondation Promotion Santé Suisse.

www.fairplay-at-work.ch

S'adresse aux entreprises qui créent des places de travail favorables à la famille, aux pères qui veulent mieux concilier vie professionnelle et vie familiale.

www.familienplattform.ch > monde du travail

Informations générales sur les thèmes du monde du travail, de la famille, de l'encadrement des enfants et des écoles.

www.pme-vital.ch

Programme de Promotion Santé Suisse pour des entreprises promouvant la santé.

www.seco.admin.ch > Thèmes > Travail > Dossier

Conciliation Travail et Famille > Manuel PME «Travail et famille»

Nombreuses publications sur les mesures visant à concilier vie professionnelle et vie familiale dans les petites et moyennes entreprises.

www.stressnostress.ch

Programme de réduction du stress et de prévention du stress au travail.

www.topbox.ch

Vaste collection de documents sur la thématique de l'égalité des chances dans la vie professionnelle. Une base de données trilingue réunit plus de 100 projets issus de toute la Suisse.

Astor Michael, Steiner Michael: Work-Life-Balance, Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität. Prognos AG, Berlin/Bâle 2005. L'accent porte sur les impacts économiques d'une amélioration de la Life Domain Balance (calcul modèle).

Bischof-Jäggi Franziska: MATCH! Warum Work-Life-Balance Erfolg bringt. A&O des Wissens GmbH, Zurich 2005. Le document contient entre autres des exemples de best-practice et des suggestions pour une meilleure Life Domain Balance.

Esslinger Adelheid Susanne, Schobert Deniz B. et al.: Erfolgreiche Umsetzung von Work-Life-Balance in Organisationen, Deutscher Universitätsverlag, mai 2007. Le texte décrit les effets d'une amélioration de la Life Domain Balance et propose des concepts pour soutenir les entreprises et des exemples de best-practice.

Yolanda Kopp Viglino, avril 2008