

8. Promotion de la santé

	disponible	aména-geable	souhai-table	planifié	irréli-sable
Conseil de santé					
Gestion du stress (par exemple, cours, coaching/mentoring)					
Gestion des absences respectivement gestion des présences					
Offres de fitness, installations sportives et pour le temps libre, espaces de détente					

9. Culture d'entreprise

	disponible	aména-geable	souhai-table	planifié	irréli-sable
Principes de la Life Domain Balance (ancien-nement: Work-Life-Balance) intégrés dans les lignes directrices					
Climat d'entreprise: acceptation de la Life Domain Balance au sein de l'entreprise					
Communication: prise en compte explicite et transparente des domaines de vie extra-professionnels					
Possibilités de participation du personnel (par exemple: propositions, modifications au sein de l'entreprise)					
Événements et fêtes d'entreprises (avec les proches)					
Consultation sociale en cas de problèmes					

10. Divers

Autres offres, spécifiques à l'entreprise	disponible	aména-geable	souhai-table	planifié	irréli-sable

Dufourstrasse 30, Postfach 311, CH-3000 Bern 6
Tel. +41 (0)31 350 04 04, Fax +41 (0)31 368 17 00
office.bern@promotionsante.ch

Avenue de la Gare 52, CH-1003 Lausanne
Tél. +41 (0)21 345 15 15, Fax +41 (0)21 345 15 45
office.lausanne@promotionsante.ch

www.gesundheitsfoerderung.ch
www.promotionsante.ch
www.promozionesalute.ch

Check-list de la Life Domain Balance

Soutenir les personnes pour des performances optimales!

Afin de préserver la santé des collaborateurs et de leur permettre de fournir un bon travail, ce dernier devrait être organisé selon des critères qui promeuvent la santé. Il est notamment important dans ce contexte que les collaborateurs aient des tâches à accomplir qui soient intéressantes et variées, qu'ils puissent avoir une certaine influence sur leur exécution et que, sur leur place de travail, ils puissent bénéficier d'un soutien social. Un travail qui promeut la santé signifie également des procédures de travail claires, l'aménagement ergonomique des places de travail, une bonne initiation des nouveaux collaborateurs, des possibilités de formation continue et de développement adéquates, ainsi que la conformité entre les exigences du travail à exécuter et les possibilités offertes au collaborateur. Garantir la sécurité au travail en est également une condition sine qua non.

La promotion conséquence de la Life Domain Balance¹ (anciennement: Work-Life-Balance) est un investissement qui vaut la peine pour tous: entreprises, employés et économie nationale. Le succès d'une stratégie Life Domain Balance dépend entre autres de la mise à disposition d'une large palette de mesures, qui tient compte des intérêts et des employés et de l'entreprise. Les mesures dans les neuf domaines suivants représentent des possibilités efficaces de soutenir la Life Domain Balance des collaborateurs.

Auteur: Yolanda Kopp Viglino
Berne, octobre 2007 / Version revue et corrigée juillet 2008

¹ Ulich Eberhard, Arbeitspsychologie, 6. überarbeitete und erweiterte Auflage, Stuttgart 2005

Check-list de la Life Domain Balance

La check-list ci-après vous donne un aperçu des conditions déjà réalisées pour une meilleure compatibilité (harmonie) entre les domaines professionnel et extraprofessionnel, et vous aide dans la planification et la mise en œuvre d'autres mesures au sein de votre entreprise.

1. Temps de travail

	disponible	aména-geable	souhai-table	planifié	irréli-able
Horaire flexible					
Temps annuel de travail: possibilité de compenser au cours de l'année les heures de travail fluctuantes					
Fixation des vacances adaptée aux besoins					
Travail à temps partiel					
Possibilités de changement du taux d'activité					
Job-sharing (aussi chez les cadres)					

2. Absences et congés

	disponible	aména-geable	souhai-table	planifié	irréli-able
Possibilité de courtes absences et de prendre des vendredis					
Congé payé (par exemple: formation continue, congé sabbatique)					
Congé non payé (par exemple: engagement familial, politique; voyages)					
Congé maternité/paternité prolongé					

3. Lieu de travail

	disponible	aména-geable	souhai-table	planifié	irréli-able
Travail à domicile					
Travail pendant le trajet					

4. Organisation du travail

	disponible	aména-geable	souhai-table	planifié	irréli-able
Planification du personnel adaptée aux besoins					
Communication à temps des heures de travail/respect des heures de travail convenues					
Réglementation des remplacements et délégation					
Possibilités de s'organiser de manière autonome au sein des équipes (par exemple pour la planification personnelle du travail)					

5. Développement personnel

	disponible	aména-geable	souhai-table	planifié	irréli-able
Planification et/ou réorientation de la carrière selon les besoins (par exemple en fonction de la phase actuelle de vie)					
Prise en compte des besoins extraprofessionnels et des obligations liées à des formations continues					
Soutien en cas de problèmes de compatibilité entre les domaines professionnel et extraprofessionnel					

6. Rémunération

	disponible	aména-geable	souhai-table	planifié	irréli-able
Egalité de salaire (par exemple pour faciliter une répartition judicieuse du temps consacré à la famille et du temps de travail)					
Allocation de naissance					
Soutien en cas de problèmes financiers et de situations de détresse					
Prise en compte des compétences acquises en dehors de la profession					

7. Tâches d'accompagnement

	disponible	aména-geable	souhai-table	planifié	irréli-able
Conseil, médiation, soutien dans l'accompagnement des proches					
Conseil, médiation, soutien dans l'accompagnement des enfants, par exemple garderies (le cas échéant offre proposée par l'entreprise)					