

POLITIQUE
WORK LIFE
BALANCE
ET
WORK LIFE
INTEGRATION

Work

Life

Balance

**DEC 07- POLITIQUE WORK LIFE BALANCE ET WORK LIFE INTEGRATION
ITION 2 REVISION 0**

Approuvé par:
COO - Chief Operating Officer
DATE 12/12/2025

Institut de Certification Méditerranéen S.a.r.l.
16 Rue de Syrie, Immeuble Epi Center Bloc C - 1002 Tunis - Tunisia
web: www.icmmediterranean.org - e-mail: info@icmmediterranean.com



POLITIQUE WORK LIFE BALANCE ET WORK LIFE INTEGRATION

L’Institut De Certification Méditerranéen S.a.r.l., conformément à la norme UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1 et en cohérence avec les principes de la UNI/PdR 125, reconnaît l’importance de l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée comme facteur stratégique pour le bien-être des personnes, la motivation, la productivité et la durabilité organisationnelle.

La Direction de ICM, à travers le présent document, destiné à l’ensemble du personnel, entend mettre en place un système capable d’avoir un impact positif sur le bien-être des travailleurs et travailleuses ainsi que de leurs familles.

Compte tenu du contexte évolutif, la présente politique définit les principes et objectifs qui déterminent l’engagement d’ICM en matière de conciliation vie professionnelle – vie personnelle, visant principalement à protéger:

- La qualité et la quantité de temps que le travailleur passe avec son foyer familial;
- Les conditions pendant la période de maternité et de paternité ;
- L’expérience de la parentalité.

POLITIQUE WORK LIFE BALANCE ET WORK LIFE INTEGRATION

L'Organisation entend également promouvoir, conformément aux prescriptions de la Directive UE 2019/1158 du 20/06/2019, la juste conception selon laquelle la vie privée et la vie professionnelle ne s'opposent pas.

Au contraire, la satisfaction des besoins du foyer familial de chaque travailleur et les résultats professionnels sont liés par des influences réciproques, grâce auxquelles il est possible d'observer comment l'amélioration de l'un des deux domaines favorise un progrès dans l'autre, de même que la détérioration de l'un a des impacts négatifs sur l'autre.

La Direction d'ICM, par conséquent, est convaincue que ses initiatives peuvent apporter des améliorations à la condition familiale en termes d'harmonie de vie, de gestion des relations et de réduction du stress des travailleurs, tout en bénéficiant simultanément des retombées positives que ces améliorations génèrent dans la sphère professionnelle, telles que la réduction de l'absentéisme, la diminution du turnover, l'augmentation de la motivation et de la productivité, la facilitation des recrutements et l'amélioration de l'image de l'entreprise.

ICM s'est en effet positionnée comme promotrice et financeuse de diverses initiatives et activités visant à garantir à tous les stakeholders de nombreux avantages capables d'améliorer l'expérience du travailleur.

Afin de reconnaître davantage le travailleur, en le considérant non seulement comme une force de travail mais comme une ressource humaine, ICM met en œuvre, en complément du revenu de ses employés:

AVANTAGES ÉCONOMIQUES

- Avantages carburant pour les déplacements domicile-travail;
- Remboursements des frais de repas.

ASSISTANCE ET ACCÈS FACILITÉ AUX SERVICES

- Gestion des formalités administratives;
- Réservations.

INITIATIVES POUR LA PROTECTION DE LA MATERNITÉ/PATERNITÉ/ PARENTALITÉ

- Pré-congé avec accompagnement de la future mère/père par la personne qui sera temporairement appelée à la remplacer, avec un transfert progressif des responsabilités;
- Période de congé, tout en maintenant les liens avec la travailleuse/le travailleur, en l'impliquant, lorsque les conditions et les opportunités le permettent, dans des activités de formation en télétravail;

POLITIQUE WORK LIFE BALANCE ET WORK LIFE INTEGRATION

- Back to work, avec l'organisation d'une ou plusieurs réunions avec la travailleuse/le travailleur afin de redéfinir les modalités de réintégration en établissant des horaires permettant de concilier les besoins de la mère/du père avec les exigences productives;
- Octroi de congés parentaux supplémentaires jusqu'aux 12 ans de l'enfant, garantissant à la travailleuse/le travailleur le maintien de son poste ainsi que des éventuels avantages qui y sont liés.

INITIATIVES POUR LA PROTECTION DES CAREGIVERS

- Octroi de congés supplémentaires par rapport à ceux prévus par la législation en vigueur pour les caregivers.

ACCÈS AU TRAVAIL FLEXIBLE

- Modification de l'horaire de travail. Le travailleur peut demander une modification de la répartition de l'horaire quotidien ou hebdomadaire de travail, compatible avec sa fonction et les besoins productifs/organisationnels, en convenant d'une nouvelle répartition horaire; cette modification peut également être demandée temporairement pour répondre à des besoins ponctuels (entrée de l'enfant à l'école, maladie d'un membre de la famille, problèmes de transport), en sollicitant un ajustement de l'horaire jusqu'à la résolution du problème.

ACCÈS AU TRAVAIL FLEXIBLE (SMART WORKING)

- Possibilité d'effectuer une partie de ses heures hebdomadaires en télétravail, en convenant préalablement des horaires, compatible avec les fonctions et en tenant compte des besoins organisationnels de la structure ainsi que des interactions avec les collègues ;

- Demande ponctuelle de télétravail pour des besoins imprévisibles et temporaires, tels que la maladie d'un membre de la famille nécessitant des soins, la fermeture des écoles, des problèmes de transport. Les travailleurs dont les fonctions sont compatibles avec le télétravail sont autorisés, au lieu d'utiliser leurs congés/permissions, à accomplir leurs tâches via le télétravail, tout en communiquant les horaires pendant lesquels ils exercent cette modalité.

De plus, ICM, afin de mieux comprendre les besoins de ses travailleurs, soutient divers processus permettant un partage accru de données et d'informations utiles pour l'identification et la mise en œuvre de mesures supplémentaires en matière de welfare, Work-Life Balancing et Work-Life Integration.

FAVORISER UNE RELATION DE DIALOGUE OUVERTE ET CONTINUE ENTRE LES EMPLOYÉS, COLLABORATEURS ET LEURS SUPÉRIEURS

Cet aspect, en plus d'améliorer les relations mutuelles entre la Gouvernance, le Management et les Travailleurs, permet aux travailleurs de se sentir libres de formuler des demandes et de présenter des situations de besoin particulier sans crainte de répercussions.

PROCÉDURES POUR ENVOYER DES SUGGESTIONS ET DES PLAINTES, MÊME DE MANIÈRE ANONYME

Les employés, en remplissant un formulaire spécifique sur le site web de l'entreprise, peuvent envoyer à la boîte dédiée aux «suggestions et plaintes», y compris de manière anonyme, tout type de suggestion ou de «plainte» visant à améliorer l'environnement de travail.

ANALYSES STATISTIQUES DES BESOINS ET ATTENTES DES TRAVAILLEURS

Au moyen de questionnaires écrits ou d'enquêtes orales (ces dernières étant généralement préférées par la majorité des travailleurs), des mises à jour constantes sur les besoins et attentes des employés sont réalisées.

ICM, par le biais de la création du Comité de Pilotage, recueillera «sur le terrain» les demandes et suggestions des travailleurs, employés et collaborateurs, et se chargera d'étudier, avec l'ensemble de la Gouvernance, des stratégies visant à améliorer le bien-être des personnes.

**La Certification,
un engagement envers
l'excellence.**





SUIVEZ-NOUS SUR



www.icmmediterraneen.org



16 Rue de Syrie,
Immeuble Epi Center Bloc C
1002 Tunis - Tunisia

Institut de Certification Méditerranéen S.a.r.l.