

# Bilan <sup>30 ANS!</sup>

LA RÉFÉRENCE SUISSE DE L'ÉCONOMIE DEPUIS 1989

**Formule 1: dans les coulisses de la bataille des audiences P14**

**Jusqu'où ira cette dette qui inquiète les marchés? P58, 64**

**La taille idéale d'une entreprise? Moins de 150 personnes P54**

# CES EMPLOYEURS QUI VOUS CHOIENT COMME DES ROIS

**Notre classement 2019  
des meilleures  
pratiques RH P30**



# LES MEILLEURS EMPLOYEURS 2019

QUELLES ENTREPRISES SONT AUX PETITS SOINS POUR LEURS SALARIÉS? QUE FONT-ELLES POUR ATTIRER LES PLUS GRANDS TALENTS? QUELLES SONT LES DERNIÈRES TENDANCES EN MATIÈRE DE RESSOURCES HUMAINES? NOTRE ENQUÊTE EN SUISSE ROMANDE **PAR SERGE GUERTCHAKOFF**

La vaudoise **SIR** (Service d'intervention rapide) est la plus attractive des entreprises entre 250 et 999 salariés.

# YOGA, MÉDITATION OU MASSAGE AU TRAVAIL

**P**OUR CETTE 11<sup>e</sup> ÉDITION de notre enquête exclusive sur les meilleures pratiques en matière de ressources humaines, le nombre de participants a atteint un nouveau record: 108 (+15%). Désormais, les résultats des meilleurs ne progressent plus que très légèrement, avec une tendance au plafonnement juste en dessous des 800 points, mais cela s'explique par une adaptation permanente de la pondération. Cette année, un choix important a été fait de créer de nouvelles catégories pour coller au plus près de chaque segment économique. Ainsi, la catégorie «banques et assurances» a été scindée en deux, et une catégorie consacrée aux écoles privées a pu être lancée. L'ambition de Bilan est de parvenir à avoir suffisamment de participants pour multiplier les catégories spécifiques, par exemple, les hôtels.

Quelles sont les dix dernières tendances qui se dessinent en Suisse romande? Très clairement, la principale est la banalisation du télétravail. La majeure partie des entités ayant participé à notre 11<sup>e</sup> enquête

favorise ce mode de faire, tout comme la flexibilisation, dans la mesure où le travail à effectuer le permet. Il va de soi que cela ne convient qu'aux professions du tertiaire.

Deuxième tendance: la mise en place d'un plan de mobilité. Même les entreprises qui ont la chance de disposer d'un vaste parking commencent à vouloir favoriser la mobilité douce en versant des allocations à ceux qui utilisent, par exemple, les transports publics, ou qui renoncent simplement à venir en voiture au travail. Certains employeurs refusent désormais de rembourser les frais liés à l'usage d'une automobile, sauf exception.

Parmi les pratiques en hausse, on peut noter aussi la durée du congé paternité, qui a globalement tendance à augmenter malgré les atermoiements politiques, ainsi que l'encouragement à l'égalité des sexes via le recrutement de davantage de femmes à des postes de cadres, des formations pour promouvoir l'égalité lors du processus de recrutement ou encore en décrochant une certification (Equal-Salary, EDGE, etc.). Ajoutons qu'il arrive de plus en plus que

les entreprises consultent leurs employés avant l'aménagement de futurs bureaux, par exemple (KPMG, Loterie Romande, Vaudoise Assurances).

Autre tendance: favoriser le bien-être au travail en organisant, voire en offrant, des cours de yoga, des séances de méditation de pleine conscience (comme chez JTI, au CHUV, aux HUG, au Collège du Léman ou encore à l'École Moser), des séances de Healing Touch ou des massages. Mentionnons encore l'amélioration de l'expérience d'accueil des nouveaux employés (JTI, P&G, Deloitte, CERN, Hirslanden, Clinique de La Source, Swiss Medical Network, UBP, etc.).

Les trois dernières démarches qui méritent d'être remarquées sont le fait de bannir le plastique et les pailles au sein des restaurants d'entreprise, d'offrir des billets gratuits pour des spectacles culturels ou sportifs ou de proposer des conférences gratuites sur des sujets très variés. ■

## NOTRE MÉTHODOLOGIE

Notre classement est établi à partir d'un questionnaire comprenant près de 100 questions, fermées et ouvertes qui traitent de tous les aspects RH: rémunération (110 points sur 1000), promotion de la santé (100), développement et formation (100), responsabilité sociale d'entreprise (70), promotion de l'égalité (120), aménagement du temps de travail (70), vacances et congés (120), mobilité (60), prévoyance sociale (110), autres avantages (80), et communication, motivation et participation (60). Environ 10% des questions sont actualisées ou affinées d'une année à l'autre. La participation à l'enquête est ouverte à toutes les entités romandes intéressées.

## FLEXIBILITÉ ET SALAIRES ASSURANCES

**1** LA MOBILIÈRE  
CHEMIN DE LA REDOUTE 54, NYON (VD)  
450 employés

La Mobilière bénéficie sans doute de son installation dans un bâtiment entièrement transformé et inauguré l'été dernier, qui accueille environ 450 personnes. Cela a représenté un investissement de 50 millions de francs. Les open spaces ont disparu au profit d'espaces de travail flexibles où chacun peut s'installer où il le souhaite. L'ancien restaurant a lui aussi été entièrement repensé. Enfin, La Mobilière propose des cartes d'accès dans des centres de fitness au tarif préférentiel de 5 fr. par jour et par personne.

Quasiment à égalité, Vaudoise Assurances affiche un excellent score. Citons ce qu'elle a réalisé ces derniers mois: à la suite d'un sondage auprès de ses collaborateurs, la politique de rémunération variable (bonus + participation aux résultats) a été modifiée en 2018. Durant l'année écoulée, le plafond de participation aux résultats a été augmenté, passant de 800 fr. à 1000 fr. Ce montant est identique pour tous les collaborateurs, indépendamment de leur position hiérarchique et de leur salaire de base. Fin 2018,

l'assureur a obtenu la certification Equal-Salary. Des aménagements phoniques ont été installés en 2018 pour le confort des collaborateurs. Un hackathon a été organisé. Six équipes, composées chacune de deux collaborateurs(trices) de la Vaudoise et de trois externes (étudiants, entrepreneurs, etc.), ont été réunies. Elles avaient 48 heures pour développer une solution informatique centrée sur l'amélioration de l'expérience client sous la forme d'un prototype d'application fonctionnel. Signalons encore qu'un horaire de travail canicule flexible a été mis en place.

A la troisième place on trouve AXA Suisse dont les équipes bénéficient de plusieurs salles de détente équipées de chaises longues réglables (position assise ou couchée) et de paravents ou encore de massages pendant la pause de midi. Signalons la mise en place d'une carte électronique pour les avantages négociés pour les employés des Retraites Populaires auprès des commerces alentours. Enfin, chez Generali, on dispose désormais de six semaines de vacances. ■

## LES CINQ MEILLEURS DE LA CATÉGORIE

1 (2)	LA MOBILIÈRE	762,5 POINTS
2 (1)	VAUDOISE ASSURANCES	760
3 (4)	AXA SUISSE	663,5
4 (5)	RETRAITES POPULAIRES	591,5
5 (-)	GENERALI	579

PRIX DES  
Meilleurs employeurs 2019  
**Bilan** 2<sup>e</sup>  
de la  
catégorie  
ASSURANCES

PRIX DES  
Meilleurs employeurs 2019  
**Bilan** prix  
spécial  
swibeco  
catégorie  
AVANTAGES SOCIAUX

## VAUDOISE ASSURANCES REMPORTE LE PRIX SWIBECO

Pour la deuxième année consécutive, Bilan décerne un prix dévolu aux compensations non salariales («fringe benefits»), en partenariat avec la plateforme digitale Swibeco. Cette dernière, à la suite de sa récente fusion avec BenefitsForYou, devient l'acteur unique en Suisse, centralisant tous les avantages exempts d'impôts. Après analyse des questionnaires remplis par les employeurs romands ayant participé à notre enquête, le lauréat est la Vaudoise Assurances, dont le siège social est situé place de Milan 120, à Lausanne. «La Vaudoise prend sérieusement à cœur le bien-être de ses collaborateurs. D'abord, ils ont l'humilité de faire des sondages auprès de leurs collaborateurs afin de comprendre leurs besoins et envies. Il en est ressorti un ensemble de mesures et projets tels que: projet d'aménagement des espaces de travail intelligents, participation au résultat de l'entreprise transparente et égalitaire, prise en charge d'une partie des assurances maladie complémentaires pour le collaborateur et son conjoint, soutien financier conséquent pour des activités sportives, service indépendant et confidentiel pour accompagner les collaborateurs lors de difficultés professionnelles et/ou personnelles, certification Equal-Salary, subvention importante de la cantine et un contingent REKA de 15», résume Ivan Brustlein, fondateur et CEO de Swibeco. Ce dernier remarque qu'il y a une demande importante des employés pour les «tax free benefits», alors que les sociétés n'y ont pas recours ou de manière très limitée. «Par exemple, seuls 1,5% des employés en Suisse ont accès à une lunch card alors que chez nos voisins européens, la moyenne se situe entre 25 et 40%!»

**Le télétravail se banalise. La majeure partie des entités ayant participé à notre enquête favorise ce mode de faire, tout comme la flexibilisation**