

2017: LES EMPLOYÉS PEUVENT CHOISIR LEURS AVANTAGES

C'EST LA 10^E ÉDITION de notre enquête sur les meilleures pratiques RH. Bonne nouvelle: le nombre de participants a encore progressé (94). Cette croissance nous a permis de créer de nouvelles catégories pour tenter de comparer des entités plus proches entre elles. Ainsi, nous avons auparavant une catégorie pour les entreprises de plus de 300 personnes et une pour celles de moins de 300 personnes. Cette édition distingue désormais les grandes entreprises (plus de 1000 personnes), les entreprises de taille intermédiaire (200 à 999), les PME (de 50 à 199) et les TPE (moins de 50 employés).

Quelles sont les tendances qui se dégagent de cette 10^e édition? Tout d'abord, relevons l'apparition de la notion de choix, inspirée de ce qui se pratique dans les pays anglo-saxons. Il s'agit, par exemple, de proposer au salarié de choisir entre 5 jours de vacances ou l'équivalent en salaire, cela pour récompenser ses dix ans d'ancienneté dans l'entreprise. Toujours très en pointe, les Services industriels de Genève (SIG) ont intégré ce principe. Chez UBS, les jeunes pères ont désormais la possibilité d'opter soit pour un congé paternité de 2 à 4 semaines supplémentaires, soit de réduire leur taux d'occupation à 80%

pour une durée allant jusqu'à six mois. Les «Flexible Benefits», comme les nomme le spécialiste suisse Swibeco, vont bien au-delà. Une piste à creuser aussi pour la prévoyance sociale.

Deuxième tendance marquante: le bien-être. On voit de plus en plus d'employeurs mettre à disposition un local pour la tenue de cours de yoga, accessibles à un prix symbolique (10 francs le cours chez MVT Architectes) et parfois même offerts. Moins répandu, pour l'instant, certaines multinationales offrent un cours de méditation de pleine conscience (chez JTI, par exemple). «Il s'agit d'une série de sessions ponctuelles hebdomadaires sur plusieurs semaines complétées par une application disponible qui permet aux participants de soutenir leur pratique.»

Ajoutons à cela l'engouement autour de l'action «10 000 pas par jour». La Loterie Romande et JTI, par exemple, participent au programme international de santé Virgin Pulse Global Challenge (qui regroupe aujourd'hui 5500 entreprises à travers 185 pays). Il s'agit d'une course à pied virtuelle autour du monde. Le nombre de pas est calculé au moyen d'un podomètre. Sa vocation est d'encourager chaque participant à augmenter son activité physique journalière. En 2017, 252 collaborateurs de

JTI à Genève ont participé et ont parcouru un total de 176 392 km. Autre pratique: l'aménagement d'une salle de repos. Aux SIG, cette salle offre quatre places différentes de couchage séparées par des cloisons végétalisées.

Enfin, dernière tendance: le rachat de vacances supplémentaires. Le CERN a été le précurseur de cette possibilité. Aujourd'hui, de plus petits acteurs s'y sont mis, que cela soit les cliniques Hirslanden ou même un bureau d'architectes comme MVT.

Ces bonnes pratiques se généralisent et cela même lorsque des restructurations se profilent. A ce propos, sur les 94 questionnaires reçus, 11 indiquent comme fort probable la nécessité de procéder à des licenciements dans les six prochains mois (soit près de 12% de notre échantillon). Précisons qu'aucun point n'était attribué à cette question, dont la réponse reste purement indicative. ■

NOTRE MÉTHODOLOGIE

Notre classement est établi à partir d'un questionnaire comprenant environ une centaine de questions qui traitent de tous les aspects RH: rémunération (110 points), politique de promotion de la santé (100 points), développement et formation (100 points), responsabilité sociale d'entreprise (70 points), promotion de l'égalité (120 points), aménagement du temps de travail (70 points), vacances et congés (120 points), mobilité (60 points), prévoyance (100 points), autres avantages (80 points) et communication, motivation et participation (70 points). Environ 10% des questions sont modifiées, actualisées, affinées d'une année à l'autre. Le questionnaire est envoyé à toutes les entreprises romandes.



Vaudoise Assurances (de g. à dr): Magali Beau, Georges Tavernier, Lucie Jufer, Jonathan Pham.

BANQUES ET ASSURANCES CONGÉ PATERNITÉ ET RÉMUNÉRATION

1 VAUDOISE ASSURANCES
Place de Milan, 1001 Lausanne
1 566 employés

C'est une surprise: La Mobilière quitte (temporairement?) la première marche du podium de cette catégorie, qu'elle occupait sans discontinuer depuis 2013! C'est un autre assureur, la **Vaudoise Assurances**, qui est désormais en tête. Cette progression vient récompenser l'important développement de sa politique de ressources humaines mise en place voilà cinq ans (la Vaudoise Assurances était classée 2^e en 2017 et 5^e en 2016).

Appartenant majoritairement à une coopérative, l'assureur a enrichi sa palette RH d'innovations. Désormais, l'ensemble de ses collaborateurs bénéficie d'une part de rémunération variable afin de promouvoir l'esprit d'entreprise et l'engagement personnel. «La part variable garantit à chacun une rémunération personnalisée et respectueuse des performances individuelles. Cette rémunération variable est complétée par un dispositif de rémunération variable additionnel construit sur le principe d'une participation au résultat du groupe

Vaudoise», relève Thierry Häuptli, chef de projet développement RH. Vaudoise Assurances a également commencé la démarche de certification Equal Salary.

De nombreuses offres supplémentaires ont été apportées en 2017 aux collaborateurs, comme une structure de personnes de confiance (trusted office mentors) en collaboration avec une entreprise partenaire externe ou des ateliers axés sur le bien-être au travail. Au restaurant d'entreprise, chaque repas est accompagné d'un fruit et d'un jus de fruits gratuits.

Côté formation, l'assureur a encore investi dans son propre centre, nommé Campus Vaudoise, notamment pour un nouveau programme sur le leadership et le management et il a fait l'acquisition d'une plateforme de e-learning («en quelques semaines, plus de 500 collaborateurs se sont inscrits»).

De plus, le groupe fait la part belle aux jeunes talents: il a augmenté sa présence sur les forums, les campus, développé son soutien aux associations et renforcé sa collaboration avec des groupes d'étudiants de l'EHL et de la HEIG-VD.

Sans oublier que la Vaudoise a installé trois ruches sur l'une des terrasses de son siège et organisé des ateliers d'extraction de miel et de dégustation. Elle a aussi lancé une action de collecte de sang auprès de ses collaborateurs.

Mentionnons encore le souci des conditions de travail. Un questionnaire a été transmis à plus de 630 collaborateurs afin qu'ils formulent leur vision de l'espace de

travail de demain. L'analyse de ce questionnaire a été complétée par des impressions recueillies à la suite d'entretiens individuels et de cinq groupes de discussions. Une généralisation de l'utilisation des ordinateurs portables a été initiée, car l'entreprise vise une mobilité totale de l'ensemble de ses collaborateurs afin de faciliter encore davantage le télétravail. La Vaudoise offre la course en taxi à ses collaborateurs du siège à l'issue d'événements internes qui se terminent tard dans la soirée. En 2017, elle a offert un garden-party à tous les collaborateurs de l'entreprise et à leur famille.

Enfin, l'assureur a renforcé son utilisation de la plateforme glassdoor.com, qui permet aux employés actuels et anciens de juger leurs conditions de travail de manière anonyme. «Dans un souci de transparence, cette plateforme nous permet d'évaluer l'environnement de travail que nous proposons en temps réel tout en communiquant notre culture d'entreprise vers l'extérieur.»

Parmi les autres innovations touchant les meilleures entreprises de cette catégorie, relevons l'augmentation des frais de formation sans convention à 10 000 francs à **La Mobilière**. **UBS** a mis en place deux possibilités permettant aux jeunes pères de passer davantage de temps auprès de leur famille après la naissance d'un enfant. Dès le 1^{er} janvier 2018, ils peuvent choisir de prendre un congé paternité de 2 à 4 semaines supplémentaires (non payées) ou de réduire leur taux d'occupation à 80% (non payé) pour une durée allant jusqu'à six mois dans l'année suivant la naissance de leur enfant. Plus généreux, **AXA Winterthur** a introduit 4 semaines de congé paternité payé. Enfin, **l'Union Bancaire Privée** a mis en place une plateforme présentant des projets de bénévolat. ■

LES CINQ MEILLEURS DE LA CATÉGORIE

1 (2)	VAUDOISE ASSURANCES	735 POINTS
2 (1)	LA MOBILIÈRE	688
3 (4)	UBS	683
4 (5)	AXA WINTERTHUR	666
5 (3)	CREDIT SUISSE	613

Pour récompenser ses dix ans d'ancienneté, le salarié décide s'il préfère bénéficier de 5 jours de vacances supplémentaires ou toucher l'équivalent en salaire



Japan Tobacco International (JTI): Alain Quiquerez, Ana Veljkovic, Nicolas Paturaud et Dinuki Goonathilake.

MULTINATIONALES MENTORING ET BÉNÉVOLAT

1 JAPAN TOBACCO INTERNATIONAL (JTI)
Rue Kazem-Radjavi 8, Genève
1096 employés au siège mondial à Genève

C'est la troisième année consécutive que le siège mondial de **Japan Tobacco International (JTI)** arrive en tête à la fois de sa catégorie, mais aussi toutes catégories confondues. La nomination du Belge Eddy Pirard comme CEO a entraîné celle de la Britannique Suzanne Wise à la tête des départements communication, fiscalité et lutte contre la contrebande, RSE et affaires publiques. Cela fait d'elle la pre-

mière femme à intégrer le comité exécutif, qui comprend 15 membres.

Parmi les nouveautés mises en place l'année dernière par cet acteur majeur de l'industrie du tabac, relevons le 3M Mentoring Program, un programme de mentorat comprenant un partenariat entre un employé senior/mentor et un employé moins expérimenté «afin de faciliter son développement personnel et professionnel». A aussi été introduit un processus d'accueil des nouveaux employés, baptisé «pulse checks», qui permet d'avoir un retour sur l'expérience de recrutement ainsi que sur les premières impressions après la première semaine, le premier mois et le troisième mois via un outil dévolu et confidentiel.

De plus, le plan de prévoyance a été modernisé, les contributions de JTI ayant été augmentées en moyenne de 20% et celles des employés de 10%. L'employeur couvre en moyenne deux tiers des contributions et, à partir de 45 ans, trois quarts des contributions.

Tous les employés ont désormais accès à l'option de télétravail, sans avoir besoin de faire de demande au préalable.

A la suite des augmentations de prix des assurances maladie en 2018, JTI a revu la contribution de l'entreprise à la hausse depuis l'an passé.

Quatre activités de bénévolat sont désormais incluses dans le portefeuille RH de «gestion du talent», permettant aux employés de valoriser leurs expériences bénévoles dans l'évaluation de leur performance et l'acquisition de nouvelles compétences. A relever que les employés ont toujours la possibilité de consacrer quatre heures par mois pris sur le temps de travail pour du bénévolat. «En 2017, dix fois plus d'employés ont donné de leur temps par rapport à 2015, totalisant plus de 1200 heures au service de la communauté via divers projets, indique Guergana Andreeva, vice-présidente chargée des RH chez JTI. A noter que nous avons également mis en place une communauté en ligne consacrée au bénévolat à Genève sur le réseau social interne de JTI.»

Enfin, en 2017, Japan Tobacco International a lancé une formation in-

terne sur la lutte contre le commerce illégal de cigarettes, comprenant également une section sur les conflits d'intérêts. Cette formation a été déployée en ligne et traduite en 24 langues afin de sensibiliser la majorité de ses employés.

Parmi les challengers de JTI dans cette catégorie, **Procter & Gamble** a fini la rénovation de ses espaces de travail à Lancy (GE). «Au terme de lourds travaux de transformation et d'un investissement à hauteur de plusieurs dizaines de millions de francs, nous avons considérablement amélioré le confort et la productivité de nos employés», affirme Carine Shili, chargée de la communication. Leur nouveau concept se traduit par l'aménagement de plus de 200 espaces communs, de tailles variables et plus ou moins confinés, en accès libre ou avec réservation préalable. La multiplicité des configurations des zones de travail a été pensée afin de renforcer la collaboration entre collègues de différents départements. Les nouveaux étages disposent de 50% de plus de salles de réunion et de davantage de lumière naturelle. P & G a doublé les surfaces de son fitness (près de 800 employés en sont membres), lequel comprend désormais un espace de méditation.

Chez **Nestlé**, on entend se positionner sur le segment santé. Pour ce faire, la multinationale suisse a lancé un programme permettant à ses employés de mieux connaître leur état de santé. Ils ont la possibilité de tester leur niveau de cholestérol, leur taux de sucre ou encore la pression sanguine via un check biométrique et un questionnaire en ligne. «Ce programme est strictement confidentiel et anonyme. L'employeur n'a accès qu'à des données globales consolidées lui permettant de définir des priorités en matière de campagnes de santé.» ■

LES CINQ MEILLEURS DE LA CATÉGORIE

1. (1)	JTI	776 POINTS
2. (3)	BAT SWITZERLAND	743
3. (2)	PROCTER & GAMBLE (P&G)	721
4. (4)	NESTLÉ	690
5. (10)	L'ORÉAL SUISSE	648



Coop Vaud: E. Kenjar, N. Rohrbasser et A. Yaman.

GRANDES ENTREPRISES E-LEARNING, ACHAT DE VACANCES

1 COOP SUISSE ROMANDE
CHEMIN DU CHÊNE 5, RENENS (VD)
10 461 employés

De retour après quatre années de non-participation, **Coop Suisse romande** parvient à décrocher la première place dans cette catégorie qui regroupe les entreprises de plus de 1000 collaborateurs en Suisse romande. Elle se classe même au 4^e rang, toutes catégories confondues.

Le géant de la distribution a redéfini ses projets et orientations RH pour les cinq prochaines années. Le Coop Campus bénéficie d'un nouveau catalogue de formations (plus de 100 au programme) permettant de développer les compétences liées au savoir-faire, au savoir-être et au management d'équipe. Le groupe a également recours à l'e-learning pour certaines formations spécifiques (hygiène, sécurité). Relevons encore la mise en place d'un concept d'enquêtes internes auprès des employés afin de déceler des freins quant à la satisfaction des collaborateurs et un vaste projet de mise en place d'une journée, destinés à sensibiliser les 700 jeunes du groupe afin de susciter leur intérêt pour une carrière au sein de Coop.

De nouveau sur la seconde marche du podium, **Swisscom** s'est dotée d'une nouvelle CCT qui stipule que chaque collaborateur aura le droit de consacrer 5 jours de travail à de la formation initiale et continue. L'offre d'achat de vacances va être étendue. Le congé maternité passe désormais de 17 à 18 semaines. Le congé paternité de 2 à 3

semaines. De plus, les pères ont droit à un mois de congé non payé pendant la première année de vie de leur nouveau-né. Enfin, le droit des collaborateurs de ne pas être joignables quand ils ne travaillent pas sera désormais explicitement entériné dans la CCT de Swisscom.

Autre initiative remarquable du géant suisse des télécoms: il s'est fixé un objectif à long terme en matière d'inclusion de personnes souffrant d'un handicap. Cet objectif est de 1% de l'effectif (17 688 équivalents plein-temps au 31 décembre 2017 pour toute la Suisse). Alors que Swisscom se situait à 0,64% fin 2015, ce pourcentage s'élevait à 0,86% fin 2017.

Chez **Migros Vaud**, parmi les nouveautés en 2017, signalons des bons de réduction pour l'ensemble des collaborateurs de 17 et 18% (qui s'ajoutent au rabais de 20% dans tous les restaurants de la coopérative). Enfin, tout comme chez **Migros Valais**, Migros Vaud est en train de renouveler la certification «Friendly work space». Migros Valais cherche à améliorer le suivi des apprentis en adaptant le plan de formation pour développer la polyvalence de ses jeunes. «Par ce projet, nous voulons adopter un mode «coaching» à l'égard de l'apprenti pour préparer la relève et uniformiser le niveau de compétences des jeunes en formation.»

Chez **BDO**, on est en train d'élaborer un plan de mobilité et chez **Liebherr Machines** (à Bulle), la garde d'enfants en cas de maladie est désormais offerte via Chaperon Rouge, un service de la Croix-rouge. ■

LES CINQ MEILLEURS DE LA CATÉGORIE

1. (-)	COOP SUISSE ROMANDE	731 POINTS
2. (2)	SWISSCOM	693
2. (1)	MIGROS VAUD	693
4. (5)	MIGROS VALAIS	638
5. (-)	MICARNA	617



Services industriels genevois (SIG) : Pedro Mendes, Karine Spaldretti, Cédric Vuagniaux et Estelle Lecomte.

ENTITÉS PUBLIQUES ET SEMI-PUBLIQUES TÉLÉTRAVAIL, CHORALE ET FRUITS

1 SERVICES INDUSTRIELS DE GENÈVE (SIG)
CHEMIN DE CHÂTEAU-BLOCH 2, VERNIER (GE)
1664 employés

C'est la deuxième année consécutive que les **Services industriels de Genève (SIG)** dominent leur catégorie. La grande régie publique parvient aussi à se situer au 5^e rang, toutes catégories confondues. Un bel exploit!

Désormais, ce sont environ 650 collaborateurs du site du Lignon qui bénéficient d'espaces de travail aménagés en espaces dynamiques, selon le concept EquiLibre (dont 80% des collaborateurs se déclarent satisfaits ou très satisfaits). Les principes de ce programme sont les suivants: les places de travail mutualisées sont libérées chaque soir; les espaces de travail sont transparents, décoisonnés, colorés, flexibles et conviviaux; les outils de travail ont été adaptés pour permettre aux collaborateurs

de travailler quand et d'où ils le souhaitent.

Une salle de repos a été créée. A disposition vingt-quatre heures sur vingt-quatre, elle offre quatre places différentes de couchage séparées par des cloisons végétalisées. La salle est d'accès facile. Elle est baignée par une lumière tamisée. Les collaborateurs qui l'occupent indiquent anonymement qu'une des places est prise avant d'entrer.

Autre nouveauté: la publication des offres d'emploi sur LinkedIn. Et une pratique recommandable: toutes les annonces de postes à pourvoir sont envoyées à l'Office cantonal de l'emploi (OCE) dix jours avant parution à l'externe. Tous les candidats présentés par l'OCE sont reçus pour un entretien. Les RH font un retour systématique à l'OCE sur les candidats présentés.

A l'Organisation européenne pour la recherche nucléaire (**CERN**), le système de la reconnaissance du mérite a été révisé en 2016 et appliqué pour la première fois en 2017. Le nouveau système prend la forme d'augmentations de traitement (mesure récurrente) et de paiements de performance (mesure non récurrente, entièrement novatrice dans l'ensemble des Organisations internationales). «Ces deux éléments sont calculés sur la base d'un pourcentage du point médian du grade, ce qui renforce encore la flexibilité et la granularité. Les

membres du personnel positionnés au maximum de leur grade ne peuvent plus bénéficier d'augmentations de traitement mais profiteront désormais toujours de paiements de performance, ce qui n'existait pas dans le système précédent où aucun paiement n'était possible dans cette situation», explique Roland Baumann, spécialiste RH au CERN.

Beaucoup de nouveautés du côté des **Hôpitaux universitaires de Genève (HUG)**: lancement d'une chorale pour les collaborateurs; création d'un club de cyclisme et d'un club de moto (qui viennent s'ajouter aux clubs existants: football, course, échecs, basket-ball, badminton, natation); soutien organisationnel aux initiatives des collaborateurs (aide à trouver une salle, notamment, pour la sophrologie, les ateliers de relaxation, le shiatsu, ou encore le krav-maga); mise à disposition de baby-foots proches des cafétérias sur les différents sites.

Ajoutons-y les nombreuses missions humanitaires fournies par les collaborateurs des HUG. Ainsi, en 2017, neuf collaborateurs sont partis dans le cadre de huit missions de longue durée avec MSF et trois pour trois missions avec le CICR.

Chez **Genève-Aéroport**, la nouvelle direction a mis en place un programme «I feel good», qui comprend une corbeille de fruits mensuelle par service, des cours de yoga subventionnés, des cours de gestion du stress, une initiation à la sophrologie, des massages sur site, etc.

Enfin, aux **Retraites Populaires**, il y a désormais un congé paternité de 10 jours, des congés sabbatiques (6 à 8 semaines), la fermeture de l'entreprise entre Noël et Nouvel-An ou encore l'acquisition d'une place supplémentaire à la crèche partenaire. ■

LES CINQ MEILLEURS DE LA CATÉGORIE

1. (1)	SIG	729 POINTS
2. (4)	CERN	645
3. (5)	HUG	610
4. (3)	GENÈVE-AÉROPORT	604
5. (-)	RETRAITES POPULAIRES	588

EN CHIFFRES, CE QUE MONTRE NOTRE ENQUÊTE SUR LES MEILLEURS EMPLOYEURS

LES DIX MEILLEURS EMPLOYEURS ROMANDS EN 2018

TOUTES CATÉGORIES CONFONDUES (ENTRE PARENTHÈSES: CLASSEMENT 2017)

1	(1)	JAPAN TOBACCO INT.	776 points
2	(3)	BRITISH AMERICAN TOBACCO	743
3	(8)	VAUDOISE ASSURANCES	735
4	(-)	COOP SUISSE ROMANDE	731
5	(6)	SIG	729
6	(2)	PROCTER & GAMBLE	721
7	(5)	MIGROS VAUD	693
7	(10)	SWISSCOM	693
9	(7)	NESTLÉ	690
10	(4)	LA MOBILIÈRE	688
11	(25)	ÉCOLE HÔTELIÈRE DE LAUSANNE	686
12	(17)	UBS	683
13	(18)	AXA WINTERTHUR	666
14	(11)	MEDTRONIC	656
15	(49)	L'ORÉAL	648

LE CHIFFRE

250 071

C'est le nombre de salariés en Suisse directement concernés par les résultats de notre 10^e enquête RH réalisée entre février et avril 2018. Cela représente une progression de **7%** qui s'explique par le nombre record de participants (94) et par le retour de Coop parmi les participants (55 358 employés).

Répartis par catégorie, les emplois se distribuent ainsi:

95 933: grandes entreprises (1000 salariés et +)
61 036: banques et assurances
39 434: entités publiques et semi-publiques
39 038: multinationales
6513: santé et médical
4102: établissements de taille moyenne (de 200 à 999 salariés)
2117: immobilier et construction
1742: PME (50 à 199 salariés)
156: très petites entreprises (moins de 50 salariés).

LES PRIMES DE JUBILÉ LES PLUS GÉNÉREUSES

SELON LES RÉPONSES DES ENTREPRISES AU QUESTIONNAIRE DE BILAN

JUBILÉ
10 ans

Fr. 5000.- DBS Immobilier
Fr. 2000.- Europ Assistance
Fr. 2500.- Migros Valais (ou 10 jours de congé)
Fr. 1200.- EHL, JTI, Swissport (1250.-)
Fr. 1000.- Liebherr Machines, SIG, Loterie Romande, Sofraver, Sylvain & CO, etc.

5 jours de congé ou équivalent en salaire: MVT Architecture
Un quart du salaire: BDO
Un tiers du salaire: Coop
Un mois de salaire: Deloitte et UBP
Un mois de vacances: McDonald's (personnel du siège)

JUBILÉ
20 ans

Fr. 5000.- DBS Immobilier
Fr. 4500.- Migros Valais (ou 15 jours de vacances)
Fr. 2500.- Swissport
Fr. 2400.- EHL
Fr. 2200.- JTI
Fr. 2000.- Liebherr Machines et Sylvain & CO
Fr. 1500.- SIG
Fr. 1150.- Hôtel InterContinental
Fr. 1000.- Payot, Sofraver, Vontobel et La Tour Réseau de soins (sous forme de bon cadeau)

10 jours ou équivalent salaire: Vaudoise Assurances
Un demi-salaire mensuel: Europ Assistance et BDO (qui offre en sus cinq jours de vacances)
20 jours de vacances: Raiffeisen Suisse romande
Un mois de salaire: Loterie Romande (ou 4 semaines), Deloitte, McDonald's (personnel au siège), Coop
Deux mois de salaire: UBP

JUBILÉ
30 ans

Fr. 6500.- Migros Valais (ou 15 jours de vacances)
Fr. 5000.- DBS Immobilier
Fr. 3600.- EHL
Fr. 3200.- JTI
Fr. 3000.- Swissport, Liebherr Machines, SIG, Sylvain & CO
Fr. 2000.- Etat de Genève, Hospice Général

Un mois de salaire: Loterie Romande (ou 4 semaines de congés), Raiffeisen Suisse, Deloitte, Europ Assistance, Coop, BDO (ainsi que 5 jours de vacances)



Alexandre Leuba, Solange Fernandes Borges, Davide Dargenio, Wang Mouneyrou.

ÉTABLISSEMENTS DE TAILLE INTERMÉDIAIRE PRIX, FITNESS, ENVIRONNEMENT

1 ÉCOLE HÔTELIÈRE DE LAUSANNE
Route de Cojonnex 18, Lausanne
471 employés

Nouvelle catégorie: les établissements de taille intermédiaire (ETI) ne sont plus des PME au sens où on l'entend, sans pour autant être encore de grandes entreprises (200 à 999 employés). En l'occurrence, la quinzaine d'entreprises concernées emploie entre 200 et 500 personnes.

Deux écoles sortent du lot: l'École hôtelière de Lausanne (EHL), suivie par le Collège Champittet. L'EHL est une success story internationale (lire également notre supplément formation encarté dans cette édition). En 2017, elle a mis en place un système de part variable pour la direction étendue (niveau au-dessous du comité exécutif). Elle a également créé un prix de l'enseignement (Teachers' Award) pour les membres de la «faculté». Enfin, elle a négocié un accord avec deux banques permettant d'obtenir des taux préférentiels pour les prêts. Rappelons que tous les collaborateurs ont accès gratuitement au

centre de fitness de l'école, aux terrains de sport (tennis, foot, basket), aux cours de sport (yoga, pilates, méditation) ou hors site (voile et golf).

Au sein de l'Hôtel InterContinental Genève (333 chambres), les collaborateurs bénéficient d'une salle de pause équipée d'un baby-foot et d'une table de ping-pong. Chez Matisa à Crissier (VD), leader des machines d'entretien du rail, on a organisé une journée portes ouvertes destinée aux proches le 2 septembre. Présente sur l'ensemble des continents, l'entreprise met aussi sur pied, deux fois par année, un pique-nique gratuit pour ses employés.

Placé au 5^e rang, le SIR (Service d'Intervention Rapide) a obtenu la norme ISO 14001. Fondé voilà quarante ans, ce spécialiste de la sécurité œuvre à la réduction de son empreinte énergétique.

Chez l'horloger Zenith, on a décidé d'aider les collaborateurs possesseurs d'un véhicule électrique.

Enfin, signalons une politique très volontariste de stages au sein des librairies et du siège du groupe Payot (y compris avec l'enseigne Nature & Découvertes). Le nombre de stages de réinsertion a doublé. ■

LES CINQ MEILLEURS DE LA CATÉGORIE

1. (-)	EHL	686 POINTS
2. (-)	COLLÈGE CHAMPITTET	627
3. (-)	INTERCONTINENTAL GENÈVE	535
4. (-)	MATISA	526
5. (-)	SIR	525

TRÈS PETITES ENTREPRISES BABY-FOOT ET SMOOTHIES

1 LUNAJETS
Rue Lect 29, Meyrin (GE)
26 employés

Dans notre panel, une majorité des participants sont encore des startups. Ce n'est pas le cas de LunaJets, créée en 2007 et active dans le segment de la location de jets privés. Première de la catégorie TPE, LunaJets a doublé la surface de ses bureaux. Désormais, une masseuse professionnelle vient au bureau tous les mois, disponible pour l'ensemble des salariés. Le frigo est rempli de fruits frais, de smoothies, de jus, mais il y a aussi des biscuits, des cookies et des madeleines à disposition. Enfin, des plats à l'emporter sont offerts pour le repas du soir si les employés sont toujours au bureau.

Chez Beqom (dont la spécialité est la gestion des rémunérations pour les grands groupes), on trouve un espace de jeux avec des tables de billard.

Chez AAAccell (qui invente des solutions pour les banques, les assurances, tiers gérants, etc.), on organise des barbecues tous les vendredis pendant la saison estivale.

Enfin, chez Second Spectrum (une startup active dans l'analyse d'images vidéo et basé en Californie), il a été décidé de verser une allocation mensuelle de transport, de prendre en charge l'abonnement demi-tarif pour les CDI et d'attribuer un mentor aux stagiaires. ■

LES CINQ MEILLEURS DE LA CATÉGORIE

1. (-)	LUNAJETS	471 POINTS
2. (-)	BEQOM	424
3. (-)	FELFEL	396
4. (-)	AAACCELL	390
5. (-)	CJE	303

SANTÉ ET MÉDICAL SALLE DE DÉTENTE POUR TOUS

1 MEDTRONIC
ROUTE DE MOLLIAU 31, TOLOCHENAZ (VD)
635 employés en Suisse romande

C'est la seconde année consécutive qu'une catégorie est consacrée aux professions de la santé, et c'est aussi la seconde année consécutive qu'une entreprise active dans les technologies médicales, Medtronic, l'emporte. Il s'agit en l'occurrence du siège pour l'Europe, le Moyen-Orient et l'Afrique. A l'image d'autres multinationales, Medtronic paie l'intégralité du coût de la prime d'assurance maladie de base pour une franchise de 500 fr. pour les employés qui choisissent de participer au régime collectif d'assurance maladie. «Par exemple, pour le site

de Tolochenaz, la contribution employeur est de 437 fr. par mois, pour chaque employé participant au régime collectif. La société offre aussi une réduction des primes d'assurances complémentaires pour les membres de la famille d'employés qui intègrent le contrat collectif de Medtronic.»

Parmi les nouveautés introduites en 2017, Medtronic mentionne la possibilité pour le personnel d'avoir accès à un physiothérapeute sur le site EMEA du groupe au sein de son fitness. L'employé ne paie que 300 fr. par année pour accéder aux salles de fitness ainsi qu'aux cours (17 cours par semaine). Autre avantage: chaque employé peut bénéficier jusqu'à 10 jours de congés payés annuels pour suivre une formation externe ou participer à un programme de développement.

Les quatre autres entreprises de notre top 5 sont des cliniques privées. Au sein de la Clinique de La Source, on a mis en place une salle de repos pour les collaborateurs. Idem chez Hirslanden Lausanne. Chaque salle dispose d'un fauteuil de massage relaxant.

La Clinique de La Source a aussi introduit une prime annuelle sous forme de bon-cadeau distribué à tous les collaborateurs. Est-ce un pur hasard? Toujours est-il que Hirslanden Lausanne a envoyé à l'ensemble de ses 835 collaborateurs un bon Migros d'une valeur de 200 fr. (au prorata du taux d'activité) «pour la fidélité de la collaboration». Chez Hirslanden, on a créé une fête de Noël dévolue aux enfants des collaborateurs et à leurs parents.

Enfin, relevons qu'au sein de Swiss Medical Network, le repas de midi est désormais facturé 5 fr. seulement. L'offre de «fringe benefits» a été étoffée. ■

LES CINQ MEILLEURS DE LA CATÉGORIE

1. (1)	MEDTRONIC	656 POINTS
2. (4)	CLINIQUE DE LA SOURCE	626
3. (3)	HIRSLANDEN LAUSANNE	603
4. (5)	SWISS MEDICAL NETWORK	553
5. (-)	LA TOUR RÉSEAU DE SOINS	442

IMMOBILIER ET CONSTRUCTION MASSAGES, COURS DE YOGA

1 PILET & RENAUD
BOULEVARD GEORGES-FAVON 2, GENÈVE
110 employés

Après Holcim (2012), Induni & Cie (2013), Losinger Marazzi (2014), BG Ingénieurs Conseils (2015), Broliet (2016) et De Rham (2017), c'est au tour d'une régie genevoise d'être le lauréat de la catégorie Immobilier et construction. Fondée en 1972, Pilet & Renaud ne cesse de se développer. Forte de 110 collaborateurs, elle a récemment introduit des petits déjeuners annuels entre la direction et les collaborateurs. Elle a aussi mis en place des jubilés dès dix ans d'ancienneté dans l'entreprise. La régie parraine des ruches, ce qui lui permet d'offrir des



Pilet & Renaud: Damien Miguet, Morgane Duchoud, Florence Bugnon et Jennifer Cugua-Mabillard.

pots de miel à ses collaborateurs. Ces derniers, s'ils le souhaitent, ont aussi accès à des massages mensuels gratuits, durant les heures de travail.

Un autre groupe de régies se place à la deuxième place du podium: DBS Immobilier (qui regroupe les enseignes Domicim, Broliet et Duc-Sarrasin et se déploie dans 7 cantons). Outre l'actualisation du temps de

travail, elle a mis en place un système d'intéressement pour tous les cadres.

Le bureau MVT Architectes (38 personnes) a introduit des cours de yoga à raison d'une heure par semaine dans ses locaux (avec une participation financière symbolique des collaborateurs). Après avoir mené une réflexion sur son impact environnemental, il a décidé d'utiliser des véhicules de fonction électriques, au gaz ou hybrides. Enfin, il œuvre à l'établissement d'une gestion électronique des documents, cela dans le but d'améliorer la flexibilité et le confort (travail à distance, télétravail, etc.). Son confrère CCHE a quant à lui mené une enquête de satisfaction dans l'un de ses quatre sites, celui de Lausanne. ■

LES CINQ MEILLEURS DE LA CATÉGORIE

1. (-)	PILET & RENAUD	510 POINTS
2. (-)	DBS IMMOBILIER	507
3. (3)	MVT ARCHITECTES	481
4. (4)	CHE	448
5. (-)	BRINGHEN GROUP	406



Harmony: Florian Coipel, Lisa Manco et Laura Guilbert.

PME WEEK-END DE SKI

1 HARMONY FITNESS & SPA
CHEMIN JEAN-BAPTISTE-VANDELLE 8A, VERSOIX (GE)
180 employés

Pour sa première participation, la chaîne de fitness **Harmony** fait très fort: elle se place devant Loyco, une «entreprise libérée». Harmony, c'est une douzaine d'adresses (avec les salles situées chez Japan Tobacco International à Genève et chez Procter & Gamble à Lancy). En effet, la chaîne en mains de la famille Luppi va agrandir les surfaces disponibles pour les 900 membres

de son club de Versoix en déménageant au-dessus de la nouvelle Migros dès juin prochain. Et elle ouvrira en septembre un vaste fitness sur la commune rurale de Veyrier (GE). Pour ses 180 collaborateurs, elle a créé une plateforme RH sur laquelle ils annoncent leurs absences et ont accès à toutes les informations: contrat de travail, règlement interne, charte d'entreprise, clauses des contrats d'assurance, etc.

Loyco, pour sa part, continue sa quête du bonheur au travail. La PME a mis en place un système de mentoring: nomination d'un parrain ou d'une marraine pour les nouvelles entrées afin de faciliter l'intégration au sein de l'entreprise. La cuisine à disposition des employés a été réaménagée et agrandie. Rappelons que Loyco offre des

services experts de conseil et d'externalisation en assurances, ressources humaines, comptabilité, fiscalité et gestion des risques. Elle a offert un séjour de 4 jours au Club Med à ses employés (lesquels devaient verser une participation de 250 francs). De plus, la société offre la possibilité à l'ensemble de ses collaborateurs de travailler à distance (pour les frontaliers au maximum à 25%, à cause de la législation française).

Arrivée à la troisième place, **Vaucher Manufacture Fleurier** est la manufacture de Parmigiani Fleurier, motoriste d'Hermès pour ses mouvements manufacture et partenaire de marques horlogères suisses de prestige, à qui elle fournit des mouvements haut de gamme et des kits. En 2017, elle a non seulement mis en place de nouveaux moyens de production, mais aussi implanté un projet de culture d'entreprise. Elle offre chaque année un week-end de ski à ses quelque 140 collaborateurs.

Quatrième de notre classement, **Maxwell Technologies** réussit aussi une excellente première participation. Cette entreprise américaine, dont le siège européen est basé à Rossens (FR), n'emploie que 92 personnes sur place. Spécialisée dans les supercondensateurs, elle offre la prise en charge de l'assurance maladie de base à ses employés. C'est l'une des rares à le faire, avec Vaucher Manufacture et **MRP**. Cette dernière, sise dans le Jura, est spécialisée dans la manufacture de boîtes de montres haut de gamme en acier, titane, tous métaux précieux, matériaux composites, céramique et compte parmi ses clients les plus grandes marques horlogères mondiales. Avec 170 collaborateurs, MRP a introduit en 2017 plusieurs nouveautés RH, dont un système de récompense des employés sans absence durant une année entière (maladie, accident, etc.). ■

LES CINQ MEILLEURS DE LA CATÉGORIE

1. (-)	HARMONY	524 POINTS
2 (1)	LOYCO	494
3 (3)	VAUCHER MANUFACTURE	462
4 (-)	MAXWELL TECHNOLOGIES	434
5 (6)	MRP	418



Collège Champittet: le professeur de géographie Matthew Roberts, entouré d'élèves.

PRIX DE L'ÉGALITÉ

Avec respectivement 174 et 145 points, les entreprises Nestlé et Collège Champittet remportent haut la main ce prix décerné par la Conférence romande de l'égalité. Pour obtenir le maximum de points (211), mieux vaut avoir mis sur pied une institution de la petite enfance (25 points), autoriser le travail à temps partiel (y compris pour les postes à responsabilité) ou encore afficher un pourcentage de femmes parmi les cadres dirigeants et parmi les cadres au moins égal à 50% (20 points).

Prenons d'abord **Nestlé**: si la multinationale suisse ne possède que 19% de femmes parmi ses cadres dirigeants, elle a contribué à mettre en place une institution à Verschez-les-Blanc (VD) où près de 95% de places sont réservées aux enfants de ses collaborateurs. Le groupe fait également partie des réseaux d'accueil de la petite enfance Réseau Enfance Vevey et Environs (REVE) et Réseau Enfance Blonay/Saint-

Légier (REBSL). Au sein de ces derniers, environ 220 places d'accueil sont occupées en préscolaire par les enfants de collaborateurs de Nestlé. Le géant veveysan n'a par contre que 14% de collaborateurs à temps partiel, bien moins que certaines entreprises.

Quant au **Collège Champittet**, qui fait partie de Nord Anglia Education (un groupe de 42 écoles réparties dans le monde), il propose une éducation académique pour des élèves âgés de 3 à 19 ans et possède deux campus dans le canton de Vaud: à Pully et à Nyon. L'excellente position de cette école privée s'explique pour les raisons suivantes: 54% de ses cadres dirigeants sont des femmes (et 60% de ses cadres); elle a mis sur place une institution de la petite enfance (sans restriction en nombre de places); 55% de ses collaborateurs travaillent à temps partiel (y compris à des postes à responsabilité); enfin le job sharing est non seulement autorisé, mais aussi pratiqué. ■

CATÉGORIE «PLUS DE 250 EMPLOYÉS»
1 NESTLÉ
Avenue de Nestlé 55, Vevey (VD)
10 133 employés en Suisse romande

PHOTO: DR

CATÉGORIE «MOINS DE 250 EMPLOYÉS»
1 COLLÈGE CHAMPITTET
Chemin de Champittet, Pully (VD)
241 employés

PRIX SWIBECO

Bilan a décidé de créer un prix dévolu aux «employee benefits», en partenariat avec la startup Swibeco, spécialisée justement dans la centralisation de tous ces programmes d'avantages, de cadeaux et gratifications. La multinationale **JTI**, dont le siège mondial se situe à Genève, l'emporte haut la main. Cette entreprise affiche «une vision des avantages pour les collaborateurs à 360 degrés qui va du bien-être physique, psychique et financier, à la formation, au mentoring ou encore au télétravail. De plus, elle propose un plan d'avantages à choix: place de parking ou prime mobilité; choix de différents plans LPP, etc. JTI pourrait aller plus loin, mais c'est un bon début. Elle a aussi compris l'importance de communiquer au sujet de son package de rémunération, explique Ivan Brustlein, directeur et fondateur de Swibeco. Il ressort de l'enquête de Bilan que certaines sociétés internationales commencent à mettre en place de tels plans de «flexible benefits», alors que le Benelux, la Scandinavie ou encore les pays anglo-saxons le font depuis plus de dix ans. Par exemple, elles permettent à leurs collaborateurs de vendre/échanger des journées de vacances contre d'autres avantages (fitness, loisirs, etc.) ou encore de l'épargne.»

En complément de son offre, Swibeco prévoit de lancer prochainement la première plateforme suisse de «flexible benefits». «Cela nous permettra notamment de proposer des «total rewards statements», soit le package de rémunération global présenté au collaborateur de manière chiffrée et visuelle.» ■

1 JAPAN TOBACCO INTERNATIONAL (JTI)
Rue Kazem-Rajavi 8, Genève