

YOGA, MÉDITATION OU MASSAGE AU TRAVAIL

POUR CETTE 11^e 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^e 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.

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

MÉDITATION ET INCLUSION MULTINATIONALES

1 JAPAN TOBACCO INTERNATIONAL (JTI)
Rue Kazem-Radjavi 8, Genève
1101 employés au siège mondial à Genève

Parmi la quinzaine de multinationales ayant participé cette année à notre 11^e enquête, JTI reste en position dominante. Le siège mondial du géant japonais du tabac a même amélioré son score, entre autres grâce à l'octroi très recherché du label Equal-Salary remis en fin d'année dernière par la fondation du même nom. Cette certification est le résultat d'un audit indépendant effectué par un prestataire externe spécialisé dans le domaine (PwC). Parmi les autres nouveautés ayant permis à JTI de se maintenir à la première place, citons en vrac: une offre de programme de Mindfulness (méditation de pleine conscience); une augmentation du nombre de jours autorisés pour pratiquer le télétravail; le recrutement d'une nouvelle vice-présidente Diversity & inclusion (Christiane Bisanzio); la mise en place d'une formation pour renforcer la confiance et sensibiliser les employés à anticiper une situation potentiellement dangereuse et la traiter correctement (par exemple récupérer sa voiture tard dans un parking, se faire aborder par un inconnu dans la rue, rentrer tard chez soi...); son prestataire de services pour son restaurant d'entreprise propose désormais une formule «no gaspi» consistant à proposer à moitié prix les invendus du midi dès l'après-midi; la mise à disposition d'un coach une fois par semaine pour les membres du «Running club»; les horaires du fitness ont été modifiés afin de permettre aux employés membres de se rendre dans la salle de sport le week-end; depuis 2018, JTI envoie à chaque retraité une carte pour son anniversaire, etc. Pour 2019, la multinationale a prévu de mettre en place un service d'hivernage des pneus



JTI encourage ses employés à consacrer quatre heures par mois à des activités bénévoles. Ici, chez Partage.

et de changement de pneus d'été et hiver pour ses employés à taux préférentiel. Enfin, rappelons qu'il est offert à tous les employés des «summer hours» durant les mois de juillet et août qui leur donnent la possibilité de commencer leur semaine de travail les lundis à 11 h ou de partir à 15 h les vendredis.

Procter & Gamble n'est pas en reste. La multinationale américaine a mis en place une nouvelle politique de congé parental. En devenant père (ou parent dans un couple de même sexe), l'employé(e) qui souhaite consacrer du temps pour prendre soin du nouveau-né ou de l'enfant adopté pourra prendre huit semaines de congé payé, dans les dix-huit premiers mois à compter de la naissance ou de l'adoption de l'enfant. Cette nouvelle politique déplace le paradigme de la prestation de soins liée au genre, normalement associée à la mère, à la prestation de soins aux enfants en tant que parent libre de définition. «Chez P&G, nous avons l'opportunité et la responsabilité d'influencer positivement la société dans laquelle nous opérons. Nous considérons

qu'il est de notre devoir de prendre un rôle moteur dans le domaine de la citoyenneté d'entreprise, notamment dans le domaine de la diversité et de l'inclusion avec des initiatives qui peuvent tracer la voie dans les pays où nous opérons», observe Carine Shili, porte-parole chez P&G Europe. Dès le 1^{er} janvier 2019, les employés de P&G qui partent à la retraite recevront un don mensuel de 2000 fr. L'entreprise offre encore l'abonnement TPG (d'une valeur de 500 fr.). En 2018, ce sont ainsi plus de 1000 abonnements TPG qui ont été offerts (sur environ 1700 employés). Autre élément intéressant: en 2018, 13 startups et 7 associations ont pu bénéficier du programme de partage de compétences et, depuis trois ans, ce sont près de 200 collaborateurs de P&G qui se sont engagés à coacher ces jeunes entrepreneurs et associations.

Autre géant du tabac présent en Suisse romande, **British American Tobacco** (133 personnes dans les bureaux à Lausanne et 268 dans l'usine de Boncourt) a introduit une nouvelle plateforme d'e-learning. Elle permet de suivre plus de 6500 cours en

4 langues différentes à distance, y compris depuis son téléphone portable. Une nouvelle politique de flexibilité des conditions de travail est entrée en vigueur: désormais, l'horaire de travail est flexible (plage horaire de 6 h à 20 h), deux possibilités sont proposées pour la pratique du télétravail (home office régulier ou ponctuel), une nouvelle offre de cinq jours additionnels aux vacances (congé non payé) ou encore octroi d'un droit à seize semaines de congé payé à la personne en charge principale de l'enfant lors d'un congé d'adoption (en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2019).

Chez **Merck**, une journée consacrée exclusivement au développement pour l'ensemble des collaborateurs d'une même unité a été mise en place. Un projet pilote de deux jours de télétravail pour une population donnée a démarré.

Enfin, chez **Deloitte Suisse**, plusieurs initiatives méritent d'être mentionnées: la création d'un poste de chief people officer pour renforcer l'agilité; le lancement de programmes de formation dans le domaine de la santé mentale dans le but d'être plus attentifs et repérer plus facilement certains symptômes; la création de la «loterie du midi» qui permet d'aller déjeuner au hasard avec un(e) collègue; début 2018, Deloitte a lancé la première édition de son Sustainable Development Goal Challenge dont l'idée gagnante a été le défi de l'intégration des réfugiés en Suisse. «L'objectif est d'aider les réfugiés à devenir plus employables, en proposant un programme axé sur le coaching, l'intégration et le parrainage. Deloitte Suisse a lancé un programme pilote en novembre dernier avec cinq réfugiés et cinq mentors de Deloitte.» Bref, on le constate à nouveau, les multinationales restent à la pointe de l'inventivité. ■



L'équipe de direction du SIR.

PRIME ET CONGÉ PATERNITÉ ÉTABLISSEMENTS DE TAILLE INTERMÉDIAIRE

1 SERVICE D'INTERVENTION RAPIDE
Chemin de la Crétaux 2, Gland (VD)
362 employés

C'est la deuxième fois que Bilan met en place cette catégorie (ETI) qui permet de comparer des entreprises entre 250 et 999 salariés. Un classement consacré aux écoles privées ayant été créé cette année, les deux premiers de l'an dernier (EHL, Collège Champittet) ont laissé la place à d'autres. C'est ainsi que le **Service d'intervention rapide (SIR)** parvient à décrocher la 1^{re} place (et la 34^e sur 108 au classement global). Une bonne surprise dans un secteur très concurrentiel. L'entreprise vaudoise a récemment introduit la vidéoconférence, elle a favorisé le télétravail, mis en place de nouveaux plans LPP (avec quatre plans permettant d'améliorer l'épargne, mais aussi avec une prise en charge à 70/30 des cotisations par l'employeur). Le SIR offre la division privée en

cas d'accident pour tous les employés et une cinquième semaine de vacances pour le personnel administratif dès l'entrée en service, et ce, quel que soit l'âge.

Bien placée, **Micro Precision Systems** (MPS est une structure regroupant des entreprises qui développent et produisent des solutions micromécaniques sur mesure dans des domaines tels que l'industrie horlogère, le secteur médical, l'orthopédie et la défense) a lancé l'évaluation des supérieurs et des pairs par les employés. Ces derniers bénéficient d'un abonnement fitness partiellement remboursé, d'un congé paternité étendu à deux semaines et ont reçu une prime de 1500 fr. pour les bons résultats annuels.

Spécialisée dans la fabrication d'instruments de mesure de haute précision, **TESA** a implémenté un comité de six collaborateurs répartis dans plusieurs secteurs travaillant sur des projets d'amélioration de l'environnement de travail avec un budget annuel alloué. ■

PHOTOS: FRANÇOIS WAVRE/LUNDI13

LES CINQ MEILLEURS DE LA CATÉGORIE

1. (1) JTI	786 POINTS
2. (3) PROCTER & GAMBLE	748
3. (2) BAT SWITZERLAND	712,5
4. (-) MERCK	670
5. (6) DELOITTE SUISSE	611

WWW.BILAN.CH

LES CINQ MEILLEURS DE LA CATÉGORIE

1. (5) SIR	562 POINTS
2. (-) MICRO PRECISION SYSTEMS	539,5
3. (-) TESA	527
4. (-) DECATHLON	465,5
5. (-) WAGO CONTACT	458

BILAN 35

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.

À 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 aux 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

WWW.BILAN.CH

BILAN 39