



## MEILLEURS EMPLOYEURS ROMANDS

# Qui sont les meilleurs employeurs de Suisse romande en 2021?

**Notre 13e enquête exclusive sur les pratiques des ressources humaines met en lumière les entreprises les plus à l'écoute de leurs salariés. Retour sur une année marquée par le Covid-19.**

**19. mai 2021, Serge Guertchakoff**

Joli succès et nouveau record pour la 13e édition de notre enquête exclusive. Ce sont 115 entités qui ont participé (114 en 2020, 108 en 2019, 94 en 2018). La totalité des quinze catégories a pu être ainsi maintenue. Mais ce qui aura marqué cette nouvelle édition, c'est la situation liée à la pandémie. Lors de la parution de notre 12e enquête (le 2 septembre 2020), nous relevions une généralisation du télétravail, mais la seconde vague, puis la troisième vague n'étaient pas encore intervenues. Désormais, l'ensemble des participants a pris en compte la nouvelle donne pour accélérer le processus de digitalisation des RH, mais aussi le télétravail (avec l'adoption de conventions et parfois même un processus d'enregistrement du temps de travail à domicile).

### Indemnité pour le home office

Si la majeure partie des sociétés concernées ont mis à disposition du matériel informatique pour permettre à leurs employés de travailler depuis leur domicile, certaines ont été plus généreuses que d'autres. Procter & Gamble offre 200 fr. en plus du matériel informatique. Les Retraites Populaires verse une indemnité mensuelle de 50 fr. Nestlé offre «une participation». La Mobilière donne un «kit de télétravail de 500 fr.». Enfin, la Vaudoise Assurances livre le matériel informatique à domicile. Certaines donnent aussi des conseils ergonomiques, telle Covance. D'autres proposent de renforcer les compétences digitales de leurs salariés, tels UBS ou le Collège Champittet.

Lorsque les écoles et les crèches n'ont plus fonctionné, certains employeurs se sont souciés de ce problème. Certains en offrant des jours de congé: Credit Suisse et Genève-Aéroport. D'autres, en ouvrant une institution de la petite enfance à cette occasion (CHUV, HUG). Enfin, Micarna a versé une allocation supplémentaire pour garde d'enfants. Des primes ont aussi été attribuées aux employés en première ligne, chez Nestlé (de mars à juin 2020 et depuis novembre 2020), chez Migros Vaud (500 fr. en juin 2020, et des paniers garnis) ou encore une prime de 500 fr. pour les jardiniers et les femmes de ménage au Collège du Léman.

Un certain nombre ont ajouté une prestation afin de permettre aux collaborateurs de se restaurer convenablement: la Banque Cantonale Neuchâteloise, LunaJets, le Collège Beau-Soleil, SIG (plats sains à réchauffer chez soi) ou HUG (repas offerts grâce à des mécènes). Un bel exercice de solidarité!

### Notre Méthodologie

Notre classement est établi à partir d'un questionnaire comprenant une centaine de questions, fermées et ouvertes. Il aborde l'ensemble des aspects RH: rémunération, promotion de la santé, développement et formation continue, responsabilité sociale d'entreprise, promotion de l'égalité, aménagement du temps de travail, vacances et congés, mobilité, prévoyance sociale, etc.

### MULTINATIONALES - PROCTER & GAMBLE

Route de Saint-Georges 47, Petit-Lancy (GE) 1750 employés  
 En cette période très particulière, les activités regroupées sous le terme RSE (responsabilité sociétale des entreprises) ont été augmentées par certaines multinationales. A commencer par Procter & Gamble qui a doublé ses dons financiers à des associations soutenant les personnes en situation précaire pour atteindre plus de 220 000 fr.. Trois fois plus de produits d'hygiène P&G ont été offerts, principalement à la banque alimentaire genevoise Partage, pour une valeur d'environ 200 000 fr. Plus de 100 employés de P&G et leur famille sont venus aider à confectionner les paniers de Noël et les distribuer à plus de 2500 familles dans le besoin, en appui à la Croix-Rouge genevoise. La liste n'est pas exhaustive.



Dans un tout autre registre, signalons une mesure assez originale de P&G, qui vient s'inscrire dans le soutien mental des employés: l'accès gratuit aux visites organisées par teletourguide.com, permettant aux employés ainsi qu'à leur famille de voir le monde depuis chez eux. En temps «normal», ce site propose de suivre en direct, via un lien zoom, les déambulations d'un guide, par exemple dans la vieille ville de Lisbonne pour 20 dollars.

JTI n'a pas ménagé ses efforts non plus, notamment en matière de congé parental. Après les annonces de P&G et de L'Occitane International, entre autres, JTI offre depuis le 1er janvier 2021 un congé parental de 20 semaines payées à 100% (à l'occasion d'une naissance, de manière naturelle, par adoption ou maternité de substitution). Autre mesure originale: du team building virtuel, comme des cours de cuisine avec un chef (les employés ont reçu chez eux les aliments nécessaires pour réaliser les plats), des dégustations de vins avec un expert (des cartons de vin ont été envoyés à domicile) ou encore des soirées quiz organisées avec des présentateurs externes.

BAT a aussi mis sur pied des événements de socialisation en envoyant trois kits d'apéritif à ses collaborateurs ou encore en créant une compétition sportive virtuelle pour rester en mouvement en télétravail (75% de participation). Sur le même registre, L'Occitane International a mis à disposition gracieusement un cours de yoga en ligne quatre fois par semaine. Enfin, les apprentis de l'usine Cailler (Nestlé) à Broc (FR) ont conduit un projet d'entrepreneuriat. Ils ont développé un produit qu'ils devaient commercialiser. Covid oblige, au final, ils ont fait déguster leurs créations aux visiteurs de la Maison Cailler qui ont plébiscité un délicieux praliné à la meringue.

Le top 5 de la catégorie1. (1) PROCTER & GAMBLE, 790 points2. (2) JAPAN TOBACCO INT., 741 points3. (4) NESTLÉ, 720 points4. (3), BRITISH AMERICAN TOBACCO, 719 points5. (-) PHILIP MORRIS, 665,5 points

## BANQUES - GROUPE PICTET

Route des Acacias 60, Genève2911 employésLa progression du nombre de banques participant à notre enquête est réjouissante: 9 (au lieu de 6 en 2019). Surtout, c'est la première fois qu'un établissement bancaire franchit la barre des 700 points. Un exploit réalisé par le Groupe Pictet.

Outre l'urgence de s'adapter au télétravail dans un secteur peu ouvert à cette tendance du fait de la sensibilité des données traitées, les banques ont su s'adapter et rattraper le temps perdu. Prenons l'exemple du congé paternité. Annoncée fin 2019 par Pictet, la nouvelle politique en matière de congé paternité (donnant droit à 20 jours pour les pères) a été implémentée en 2020. Idem chez UBS qui a introduit un congé paternité de 20 jours. Mais, plus audacieux encore, pour les couples UBS, la banque a créé un congé parental: chez UBS, le congé maternité est de 210 jours (7 mois). Après le congé légal, le père et la mère peuvent choisir qui va bénéficier du congé. Les semaines peuvent être réparties entre les deux parents. De son côté, Vontobel a lancé un programme de coaching pour les parents (parents@work), destiné à aider ses employés lorsqu'ils retournent au travail après l'arrivée d'un bébé ou, de manière générale, lorsqu'ils doivent gérer les défis liés à la conciliation entre vies professionnelle et familiale.

Chez Pictet, outre l'abandon du port de la cravate obligatoire (sauf pour les réunions externes), une nouvelle approche de gestion du temps de travail a été initiée, visant à donner davantage de flexibilité et à supprimer l'enregistrement systématique du temps de travail pour la plupart des cadres dirigeants et des employés.

Autre nouveauté: chez UBS, on donne la possibilité de tester durant six mois le temps partiel à 80%, avec le maintien du salaire assuré dans la caisse de pension. Credit Suisse a proposé une offre de congés payés de durée indéterminée aux collaborateurs devant s'occuper de leurs enfants, dans les régions où les écoles étaient ou sont, voire seront fermées à nouveau, ainsi qu'aux collaborateurs devant s'occuper d'un proche. Cette offre a été maintenue en 2021. En 2020, plus de 3000 collaborateurs dans le monde ont pris des congés payés pour raisons familiales.

Signalons encore quelques initiatives intéressantes du lauréat de cette année: le déploiement d'une plateforme de



cours de langues en ligne pour l'ensemble des collaborateurs du groupe et l'introduction d'un atelier de mécanique pour les vélos des collaborateurs (mécaniciens et diagnostics financés par l'employeur).

Le top 5 de la catégorie1. (2) GROUPE PICTET, 702 points2. (1) UBS, 670 points3. (3) VONTOBEL, 621 points4. (4) CREDIT SUISSE, 585,5 points5. (-) BANQUE CANTONALE VAUDOISE, 562,5 points 5. (6) RAIFFEISEN, 562,5 points

## ASSURANCES - VAUDOISE ASSURANCES

Place de Milan, Lausanne1709 employésC'est une année record en ce qui concerne le nombre d'assurances ayant participé à cette 13e édition (9, soit 2 de plus qu'en 2020). Pour la seconde année consécutive, c'est Vaudoise Assurances qui l'emporte, mais de peu, devant Zurich Compagnie d'assurances qui réalise une très belle progression et passe devant La Mobilière. Il est intéressant de noter que c'est Helsana qui réalise le plus de points en Suisse romande (99/100) dans le chapitre consacré à la santé au travail, toutes catégories confondues, devant Procter & Gamble (95), Japan Tobacco Int. (92) et le CERN (90).

D'ailleurs, les assureurs se montrent particulièrement sensibles à la santé de leurs collaboratrices et collaborateurs. Outre l'appui fourni en lien direct avec la pandémie, La Mobilière propose désormais des séances de sport à distance, tandis que Generali a ouvert une salle de relaxation et organisé un séminaire où les participants mesuraient leur fréquence cardiaque sur 72 heures. Enfin, le Groupe Mutuel offrait entre autres un service de coaching (4 séances offertes) pour celles et ceux qui souhaitent changer les habitudes du quotidien afin de prévenir des problèmes de santé tels que l'obésité et le diabète de type 2.

Cette année, plusieurs mesures intéressantes ont été introduites, dont voici un échantillonnage non exhaustif. Vaudoise Assurances a, par exemple, permis à chaque collaborateur de développer un projet qui lui tient à cœur via la boîte à idées Green Box. Si l'idée convainc le comité d'innovation, il pourra consacrer 20% de son temps de travail au développement de son idée avec un budget dédié à la clé. Outre l'accès offert à la plateforme d'avantages Swibeco, AXA Suisse offre à ses collaborateurs deux semaines de vacances supplémentaires tous les cinq ans.

La Bâloise a décidé qu'à l'avenir, un tiers de toutes les promotions et de tous les emplois devront revenir à des femmes. Pour y parvenir, ce sont désormais des équipes mixtes qui sont actives lors du processus de recrutement. Generali a mis en place une promotion de l'e-bike pendant trois mois et offre des vitamines Bürgenstein. Enfin, le Groupe Mutuel donne désormais la possibilité d'acheter jusqu'à 5 jours de congé par an et la durée de son congé paternité a été augmentée à trois semaines. Dernière initiative louable de sa part: sa participation à l'opération « Hire me I am fabulous » (initiative ayant pour objectif de prodiguer des conseils des plus de 50 ans ayant de la difficulté à retrouver un emploi).

Le top 5 de la catégorie1. (1) VAUDOISE ASSURANCES, 734,5 points2. (-) ZURICH COMPAGNIE D'ASSURANCES, 723 points3. (3) LA MOBILIÈRE, 697 points4. (6) HELSANA, 678 points5. (5) AXA SUISSE, 630 points

## HORLOGERIE - LOUIS BÉLET

Les Gasses 11, Vendlincourt (JU)133 employésPour la 2e édition de cette catégorie dédiée au secteur horloger, le nombre d'acteurs à participer à notre enquête reste encore faible. Le trio de tête est identique à l'an dernier, même si Dubois Dépraz s'approche de Hublot. Louis Bélet est arrivé en haut du podium grâce à son score dans les chapitres RSE, développement et formation (à égalité avec Dubois Dépraz), vacances et congés, et avantages. Pour Hublot, ce sont les chapitres rémunération, promotion de l'égalité, aménagement du temps de travail (à égalité avec Dubois Dépraz), et enfin mobilité qui lui permettent de réaliser à nouveau un bon classement. Quant à Dubois, il sort en tête en ce qui concerne la santé au travail et la prévoyance. Moins de nouveautés ont été introduites en 2020 que l'année précédente. Chez Louis Bélet, le télétravail a été mis en place et restera hors Covid. A ce propos, l'horaire de travail est désormais libre entre 5 h et 22 h. Enfin, l'ensemble des cadres est intégré pour définir les



objectifs de l'entreprise.

Du côté de Hublot, un nouveau règlement régissant les règles du home office a été adopté. Le nombre de jours octroyés pour le congé paternité a été augmenté. Enfin, les primes/cadeaux offerts aux jubilaires ont été modifiés: primes fixes, d'une part, et une montre offerte dès vingt ans d'ancienneté.

Chez Dubois Dépraz dans la vallée de Joux, le projet Ergocomfort a été déployé. Il consiste en un important investissement dans l'ergonomie des postes de travail, que ce soit les chaises, de nouveaux repose-pieds, des nouvelles blouses adaptées à la morphologie féminine ou masculine, etc. Un service de restauration approvisionné quotidiennement a été mis en place, avec des plats équilibrés (du type Felfel). Enfin, les revues de performance des collaborateurs ont été améliorées. L'encadrement a bénéficié d'une formation pour que cet outil devienne profitable à l'entreprise comme aux collaborateurs pour exprimer leurs satisfactions, tout comme leurs insatisfactions.

Le top 5 de la catégorie1. (1) LOUIS BÉLET, 530,5 points2. (2) HUBLOT, 503 points3. (3) DUBOIS DÉPRAZ, 483 points4. (-) SCHWEIZER DÉVELOPPEMENT, 345 points5. (4) SALANITRO, 325,5 points

## HÔTELLERIE - BEAU-RIVAGE GENÈVE

Quai du Mont-Blanc 13, Genève105 employésIl aurait semblé logique de supprimer cette catégorie, vu que les hôtels ont été très durement touchés par la pandémie actuelle, en particulier à Genève et Zurich. Or, paradoxalement, très courageux, certains de ces acteurs ont néanmoins tenu bon.

La surprise vient du lauréat: l'Hôtel Beau-Rivage de Genève, qui participe pour la première fois à notre enquête RH, ce alors que ce palace fondé en 1865 par la famille Mayer a été cédé en décembre 2020 à la famille espagnole Casacuberta. Le lauréat avait introduit de multiples nouveautés en 2020: «You are our star» ou comment remercier ses collaborateurs. «Faire grandir leur fierté, leur donner de la motivation au quotidien et stimuler leur autonomie et leur esprit d'initiative doivent être au cœur des préoccupations de chaque manager», rappelle Géraldine Lagueux, directrice des ressources humaines de ce palace. Une carte signée par tous les membres du Comité de direction est remise en mains propres au collaborateur qui aura su se démarquer.

L'hôtel a organisé le premier sondage d'engagement de son histoire en février 2020, lequel comportait 78 questions. Il a remporté un taux de participation de 88%!

Outre un petit-déjeuner offert tous les deux mois à La Table du Chef pour l'équipe de nuit et pour l'équipe du housekeeping avec la présence du directeur général Lars Wagner, mentionnons le guest experience program: dès que la période d'essai est validée, le collaborateur dort gratuitement une nuit dans l'hôtel, avec petit-déjeuner et dîner offerts pour deux personnes. Enfin, signalons que chaque collaborateur reçoit une carte originale fait main par une artiste de la place genevoise et signée par tous les membres du comité de direction.

Le top 4 de la catégorie1. (-) HÔTEL BEAU-RIVAGE GENÈVE, 545,5 points2. (-) CROWNE PLAZA GENÈVE, 542,5 points3. (1) INTERCONTINENTAL GENÈVE, 529,5 points4. (4) GROUPE MANOTEL, 351,5 points

## MÉDICAL / PHARMA - GLAXOSMITHKLINE

Route de l'Etraz 2, Nyon (VD)1218 employésLe géant de la pharma GlaxoSmithKline, situé à la frontière entre Nyon et Prangins (VD), est parvenu à franchir cette année la barre symbolique des 700 points (seules 10 des 115 entités participantes ont atteint ce score en 2021). Afin d'obtenir un nombre suffisamment de concurrents, nous avons décidé d'intégrer dans cette catégorie à la fois des sociétés multinationales actives dans le même domaine (comme Lonza et Siegfried), et de très petites entreprises (de moins de 100 collaborateurs, telles Heraeus Materials et Abionic qui se retrouvent dans deux catégories). Au final, GSK sort en tête dans l'ensemble des domaines, excepté la mobilité (Covance), la prévoyance (Siegfried), les autres avantages (Lonza) et la motivation et



participation (Heraeus Materials).

Parmi les nouveautés mises en place en 2020, GSK a mis en place une nouvelle politique de parentalité (non générée). Elle a aussi lancé une plateforme Healthy Life et le programme Virgin Pulse (actions visant à promouvoir l'activité physique) ou encore des sessions en ligne d'éveil à la pleine conscience. Chez Covance, le congé paternité est désormais de trois semaines. La société qui ne cesse de s'agrandir a aussi offert un certain nombre de webinars, tout comme des conseils sur l'ergonomie en home office. A Viège (Haut-Valais), Lonza a lancé un vaste projet axé sur la diversité et l'inclusion. Siegfried à Evionnaz (VS) a généralisé le télétravail et mis en place un comité «santé et bien-être» qui regroupe des représentants des collaborateurs et de la direction.

Le top 5 de la catégorie 1. (2) GLAXOSMITHKLINE, 704 points2. (1) COVANCE CENTRAL LABORATORY, 589,5 points3. (-) LONZA, 500,5 points4. (-) SIEGFRIED, 425,5 points5. (-) HERAEUS MATERIALS, 398 points

## CLINIQUES ET HÔPITAUX - CLINIQUE DE LA SOURCE

Avenue Vinet 30, Lausanne595 employésLa Clinique de La Source réussit l'exploit de franchir très nettement la barre des 700 points et de se placer au 4e rang toutes catégories confondues. Sa progression se justifie amplement et se reflète d'ailleurs aussi dans la vaste panoplie de nouveautés introduites en 2020: elle a pris l'initiative, en collaboration avec Vaud Tourisme, d'offrir une carte cadeau «Vaud à la carte» d'une valeur de 500 fr. (pour un 100% EPT) aux 730 collaborateurs de la Fondation La Source (clinique et école). Son projet de cooptation «Parce que les meilleurs recrutent les meilleurs» a été déployé avec succès: 11 collaborateurs ont touché une prime de 1000 fr. une fois l'engagement du candidat confirmé et à l'issue de sa période d'essai. Enfin, signalons que sa participation à la LAMal est passée de 50 fr. à 100 fr.

Aux Hôpitaux universitaires de Genève (HUG), trois jours de congé supplémentaires ont été octroyés en lien avec la pandémie, tout comme des massages gratuits, un panier gourmand, des coiffeurs sur site (fermés en ville), enfin les crèches des enfants des collaborateurs sont restées ouvertes.

Au Centre hospitalier universitaire vaudois (CHUV), l'association Wich visant à favoriser les carrières des femmes a été mise en place. Un responsable talent acquisition et mobilité interne a été recruté. Une crèche d'urgence gratuite pour 400 enfants a été ouverte.

Pour finir, chez Swiss Medical Network, outre la création d'une prime Noël/Nouvel-An, l'ensemble des collaborateurs peuvent désormais bénéficier de la plateforme Swibeco pour les fringe benefits.

Le top 5 de la catégorie 1. (1) CLINIQUE DE LA SOURCE, 731,5 points2. (1) HUG, 657 points3. (2) CHUV, 634 points4. (3) SWISS MEDICAL NETWORK, 625 points5. (4) HÔPITAL RIVIERA-CHABLAIS, 587,5 points

## ENTITÉS PUBLIQUES ET SEMI-PUBLIQUES - SERVICES INDUSTRIELS DE GENÈVE

Chemin de Château-Bloch 2, Vernier (GE)1642 employésL'année 2020, marquée par la pandémie, a grandement influencé les politiques RH, que ce soit par le report de certaines actions ou par la nécessité d'implémenter dans l'urgence une digitalisation maximale afin d'assurer la poursuite du service. Forts d'une longueur d'avance sur la plupart de leurs compétiteurs, les SIG parviennent à rester en tête de leur catégorie, malgré l'arrivée de nouveaux participants. Parmi ceux-ci, une municipalité s'est jetée à l'eau, la Ville de Vernier (GE), forte de près de 600 collaboratrices et collaborateurs.

En dehors des mesures liées au Covid-19, signalons la mise en place de nouveautés au sein des SIG. Comme la création de nouvelles communautés d'intérêts en faveur du personnel: par exemple autour de la biodiversité (avec la mise à disposition d'une parcelle SIG où des jardins participatifs ont été créés) ou de la musique. Autre initiative intelligente: la cession à moindre coût de matériel informatique et de téléphonie classique usagée. Afin de prévenir les risques psychosociaux chez les managers et leur permettre de réaliser un objectif convenu de développement



personnel et professionnel, une libération de temps de travail de six semaines tous les cinq ans, rémunérées, a été instaurée. En matière environnementale, de nombreuses mesures sont à signaler, dont la plantation de 25 arbres, l'installation d'une centaine de passes à hérisson autour de ses sites industriels, la création d'une zone humide de 100 m<sup>2</sup> et d'habitats pour les abeilles sauvages, etc.

En plus de la politique de recrutement inclusive, SIG a créé des postes spécifiques pour l'inclusion permettant d'accueillir dans les directions une personne souffrant d'un handicap. Par exemple, l'accueil d'une personne non voyante pour un stage au service communication avec un accompagnement des équipes.

Chez Genève Aéroport, malgré la situation catastrophique, une capsule-vidéo a été réalisée à l'attention des collaborateurs pour leur indiquer les moyens mis en œuvre pour dénoncer un comportement inapproprié. Au sein des Transports publics genevois, le nombre de places d'apprentissage a été augmenté. Par ailleurs, un partenariat a été finalisé avec l'association Actifs pour l'intégration de personnes au profil neuro-atypique. Chez Romande Energie, une demi-journée a été offerte pour un nettoyage d'un site naturel, sans oublier la mise à disposition d'un parc de vélos électriques.

Le top 5 de la catégorie 1. (1) SIG, 712 points2. (2) GENÈVE AÉROPORT, 649,5 points3. (-) CERN, 616 points4. (4) TPG, 610 points5. (3) HOSPICE GÉNÉRAL, 608,5 points

## PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES - LIIP

Rue Etraz 4, Lausanne182 employésAprès une courte absence, l'agence digitale suisse Liip a décidé de participer à nouveau à notre enquête et voilà le résultat... Elle devance Loyco qui vient de franchir la barre des 100 collaborateurs et donc fait son entrée dans cette catégorie (100 à 249 salariés). Liip se distingue plus particulièrement grâce aux chapitres santé, développement et formation, RSE, aménagement du temps de travail et, enfin, autres avantages.

Parmi les nouveautés 2020, Liip a créé un congé non payé de trois à six mois. Elle a aussi mis en place des cours sur l'organisation holocratique et sur la communication non violente. Enfin, le congé maternité est désormais de dix jours de plus que le congé maternité légal (valable aussi en cas d'adoption). Quant au congé paternité, quatre semaines payées à 100% sont désormais offertes aux pères, y compris en cas d'adoption.

Autre PME holocratique romande, Loyco a mis en place un plan de mobilité permettant de garantir la mobilité des collègues tout en respectant l'environnement et la durabilité. De plus, la société de services a aussi introduit un congé paternité de quatre semaines.

Chez Mercury Mission Systems International, sise au Grand-Lancy (GE), deux applications gratuites ont été mises à disposition des collaborateurs: Aaptiv (fitness) et Headspace (méditation). Autre initiative intéressante mise en place en lien avec la pandémie: les employés ont eu la possibilité de remercier le travail du personnel soignant dans leur entourage par le biais de bons d'achat de 50 fr. offerts. Leader de la distribution de fruits et légumes, Léguriviera a mis en place un système de récompense (prime) afin de réduire l'absentéisme. Elle a aussi, cela semble logique, mis à disposition des fruits frais pour tout le personnel. Enfin, il a envoyé un calendrier de l'Avent avec des chocolats à chacun des 218 collaborateurs. Finissons avec LNS Europe sise à Orvin (dans le Jura bernois), qui a mis en place une machine de restauration fournie par Felfel.

Le top 5 de la catégorie 1. (-) LIIP, 569,5 points2. (2) LOYCO, 551 points3. (2), MERCURY MISSION SYSTEMS, 486 points4. (4) LÉGURIVIERA, 442,5 points5. (6) LNS EUROPE, 328 points

## ÉTABLISSEMENTS DE TAILLE INTERMÉDIAIRE - SERVICE D'INTERVENTION RAPIDE

Chemin de la Crétaux 2, Gland (VD)431 employésLe SIR se distingue à nouveau dans cette catégorie regroupant les entités employant entre 250 et 999 employés. Il arrive en tête dans les chapitres consacrés à la rémunération, à la



santé (à égalité avec la Loterie Romande), au développement et à la formation, à la RSE (à égalité avec la Loterie Romande), à l'aménagement du temps de travail et à la mobilité. Parmi les nouveautés mises en place, commençons avec celles du SIR. Ce dernier met désormais à disposition de ses employés un appartement à Gstaad pour leurs loisirs et leurs vacances. L'entreprise a aussi mis en place une fête de Noël pour les enfants de ses collaborateurs. Enfin, elle a introduit un supplément salarial pour tous les agents travaillant en service armé.

Joli exploit pour la Loterie Romande qui a décroché la certification Equal-Salary au terme d'un audit mené par un grand réviseur. «Cette certification a permis de corriger les quelques inégalités mises en évidence par l'analyse statistique. Elle représente une étape importante qui s'inscrit dans un processus d'amélioration continue», indique celle-ci. L'étude d'avocats Schellenberg Wittmer (259 personnes salariées, avec les associés) a rédigé un nouveau guide plus intuitif et user-friendly pour les nouveaux arrivants visant à améliorer l'intégration. Elle a créé une task force dédiée à la RSE. Elle a aussi rédigé une directive en matière de diversité et d'inclusion. Enfin, elle propose des cours de sport à ses employés.

Chez Wago Contact à Domdidier (FR), on a digitalisé le processus d'intégration des nouveaux collaborateurs. Idem chez le Valaisan Zenhäusern Frères et au sein de La-solution.ch.

Parmi les autres nouveautés, chez Ateliers Busch, l'usine jurassienne de Chevenez a été réorganisée en 7 mini-usines. Son voisin de Delémont, Preci-Dip, a commencé un projet de sauvegarde des compétences et du savoir-faire. De plus, il a inauguré une nouvelle cafétéria avec un espace de jeux, et un autre de détente et repos. Chez Zenhäusern Frères, afin de promouvoir certains métiers, des capsules vidéo ont été réalisées.

Le top 5 de la catégorie 1. (1) SIR, 629 points2. (2) LOTERIE ROMANDE, 563 points3. (-) SCHELLENBERG WITTMER, 463 points4. (8) CENTRE PATRONAL VAUDOIS, 453 points4. (4) WAGO CONTACT, 453 points5. (-) ATELIERS BUSCH, 431 points

## IMMOBILIER - CCHE

Avenue du Grand-Pré 2B, Lausanne244 employésAvec CCHE, c'est la première fois qu'un bureau d'architectes monte sur la première marche dans la catégorie immobilier (ses 604,5 points le placent au 32e rang toutes catégories confondues, sur 115 participants). En matière de RH, cette société active depuis une centaine d'années se distingue plus particulièrement dans les domaines suivants: développement et formation, vacances et congés (à égalité avec Naef Immobilier) et prévoyance. Quant à Naef, c'est en matière de RSE qu'il est en tête, mais aussi avec la mobilité (à égalité avec le groupe Gerofinance-Régie du Rhône). Outre diverses mesures liées à la pandémie, CCHE met désormais à disposition des véhicules d'entreprise pour les déplacements professionnels. Le bureau a amélioré ses plans LPP également.

Du côté de Naef, on a obtenu le label «Fair on Pay» relatif à l'égalité des salaires hommes-femmes. Un 2e pilier complémentaire a été créé. De même que la pérennisation du télétravail. Chez Gerofinance – Régie du Rhône, un comité des manifestations au niveau du groupe a vu le jour. Des horaires flexibles et une semaine de 4,5 jours ont été introduits. Une prime de fidélité dès cinq ans également. Enfin, les conditions sociales entre les deux entités ont été uniformisées (participation/achat vélo électrique, abonnement aux transports publics, participation financière dans le cadre d'un suivi pour arrêter de fumer, cadeaux collaborateurs).

A égalité avec Gerofinance, on trouve Pilet & Renaud qui a introduit rétroactivement sur 2019 un congé paternité de dix jours. Mais aussi une prime pour réussite aux examens. Un comité sportif et un comité environnement sont gérés par des collaborateurs afin de proposer des idées d'améliorations internes. Une tombola se déroule en fin d'année pour redistribuer les cadeaux reçus des entreprises. Enfin, des cadeaux de bienvenue ont été créés (tout comme chez Moser Vernet & Cie) et un accueil personnalisé.

Enfin, signalons le partenariat signé entre le cabinet d'architecture Coral Studio et une galerie zurichoise



spécialisée dans le street art pour proposer un enrichissement culturel de ses locaux et des événements tous les mois.

Le top 5 de la catégorie 1. (2) CCHE, 604,5 points2. (-) NAEF IMMOBILIER, 585 points3. (-) PILET & RENAUD, 550 points3. (1) GEROFINANCE - Régie du Rhône, 550 points5. (3) DBS IMMOBILIER, 526,5 points5. (-) CORAL STUDIO, 526,5 points

### AMÉNAGEMENT ET CONSTRUCTION - INDUNI & CIE

Avenue des Grandes-Communes 6, Petit-Lancy (GE)600 employésBelle participation au sein de cette catégorie de la construction, avec 9 entreprises participantes. Induni aura néanmoins bien fait de retenter sa chance. Le groupe de construction réparti sur quatre sites (Genève, Nyon, Crissier et Sion) revient en force et domine allègrement, que ce soit en matière de rémunération, de santé, de développement et formation, de RSE (à égalité avec Construction Perret), de promotion de l'égalité, de vacances et congés, de mobilité (à égalité avec Sottas), de prévoyance (où il domine très largement ses concurrents) et des «autres avantages».

Il n'y a guère que dans deux catégories où d'autres le devancent: aménagement du temps de travail (Martin Sanitaires) et communication, motivation et participations des employés (Sottas). En matière de nouveautés, certains ont finalisé l'adoption d'un règlement sur le télétravail, comme Induni & Cie, ou alors ont simplement augmenté le nombre maximal de jours autorisés pour le home office (2 jours), comme chez Sottas. Induni a mis en place un guide du collaborateur. Il a aussi instauré un congé de paternité de 5 jours avant la modification du Code des obligations. Chez Sottas, un restaurant du personnel a été créé à Bulle (FR) où sont centralisés près de 400 collaborateurs. Des bureaux ergonomiques ont également été installés et un système d'organisation basé sur le lean management instauré. Enfin, une nouvelle école de dessin a été créée.

L'autre géant fribourgeois, JPF Construction, a quant à lui mis en place la saisie des heures de travail via un logiciel. Au sein du groupe Orllati, on accueille désormais les nouveaux collaborateurs avec une visite du site lors de la première semaine d'engagement. Enfin, dans le groupe Frutiger, on a installé un logiciel de gestion des candidats (online recruiting).

Le top 5 de la catégorie 1. (-) INDUNI, 625 points2. (3) SOTTAS, 535 points3. (2) CONSTRUCTION PERRET, 444 points4. (-) MARTIN SANITAIRES, 371,5 points4. (-) HRS REAL ESTATE, 371,5 points

### ENSEIGNEMENT - ÉCOLE HÔTELIÈRE DE LAUSANNE

Route de Cojonex 18, Lausanne559 employésQuand bien même l'Ecole hôtelière de Lausanne (EHL)continue de dominer cette catégorie, l'écart avec le Collège Champittet ne cesse de se réduire (24,5 points en 2021 contre 65 en 2020). Afin d'alléger la pression financière liée à la crise du Covid-19, les membres du comité exécutif et de la direction étendue de l'EHL ont renoncé respectivement à 20% et 10% de leurs salaires pendant trois mois, ainsi qu'à 25% de leurs primes. En conséquence, le groupe EHL a complété les versements pour les collaborateurs ne pouvant pas travailler à distance et qui étaient soumis à la réduction de l'horaire de travail et a assuré le paiement de tous les salaires à 100%. En parallèle à cela, le groupe EHL a mis sur pied un fonds exceptionnel de 1 million de francs afin d'épauler les étudiants en difficulté financière à la suite de la crise sanitaire.

Outre ce volet financier, l'école a lancé un atelier pilote d'initiation à la pleine conscience, via Teams. Face au succès rencontré par les premiers workshops (81 participants), de nouvelles sessions ont été organisées pour l'ensemble des collaborateurs. Ajoutons à cela sept cours de sport et de yoga proposés chaque semaine en ligne.

Enfin, l'EHL continue de soutenir les collaborateurs dans leur préparation pour la présentation à des concours et à des prix, avec à la clé de nombreux succès. Citons l'exemple du prix de l'Organisation internationale de la vigne et du vin 2019 qui a récompensé le «Palgrave Handbook of Wine Industry Economics» qui rassemble les contributions de Philippe Masset et de Jean-Philippe Weisskopf. Au Collège Champittet, une des priorités a été de renforcer les



compétences ICT du corps enseignant. L'école a lancé aussi le concept d'école à ciel ouvert et a aménagé trois classes dans la forêt. Ces nouvelles aires avec tables, bancs et tabourets sont aussi utilisées par les collaborateurs.

Les autres lauréats n'ont pas chômé. Le Collège du Léman a organisé un challenge hebdomadaire avec son département des sports pour se maintenir en forme durant le confinement et la fermeture de l'école. Les chefs du campus de Glion (Sommet Education) ont fabriqué et distribué plus d'une tonne de chocolats pour les soignants des hôpitaux de Vaud, Fribourg et du Valais. Sommet Education Group a mis en ligne des cours de yoga, méditation, sophrologie, etc. Enfin, le Collège Beau Soleil à Villars-sur-Ollon (VD) a financé la venue d'un food truck sur le campus (smoothies, crêpes, café).

Le top 5 de la catégorie1. (1) EHL, 693 points2. (2) COLLÈGE CHAMPITTET, 668,5 points3. (4) COLLÈGE DU LÉMAN, 567,5 points3. (-) SOMMET EDUCATION, 567,5 points5. (-) ÉCOLE INTERNATIONALE DE GENÈVE, 541 points

## GRANDES ENTREPRISES - COOP SUISSE ROMANDE

Chemin du Chêne 5, Renens (VD)7229 employésEn cette année 2020 très difficile, les grandes entreprises (soit celles employant plus de 1000 salariés) n'ont pas eu beaucoup d'opportunités pour se distinguer en matière d'innovation. Coop Suisse romande a lancé Coop Access, une application donnant accès à un portail de ressources humaines en ligne pour l'ensemble des collaborateurs. Cet outil permet de gérer ses horaires, ses notes de frais, de s'inscrire à des formations ou de consulter sa feuille de salaire depuis son téléphone portable. Le distributeur a aussi introduit des stages permettant le développement personnel des collaborateurs à potentiel. Ces stages, d'une durée de quatre mois, sont définis selon la fonction et le domaine afin de renforcer leurs compétences techniques, linguistiques, informatiques et de terrain (stages en magasin pour les fonctions administratives).

Côté équité salariale, il est à souligner que Coop a obtenu la certification Fair Compensation selon les critères édictés par l'Association of Compensation & Benefits Experts (acbe). Pour sa part, Migros Vaud est la première entreprise du commerce de détail en Suisse à obtenir la très exigeante certification Equal-Salary, délivrée après un audit poussé des processus RH par PwC. Migros Vaud a aussi lancé un concours sollicitant tous les apprentis. Objectif: «Montrez-nous comment nous engager encore mieux, ensemble, pour le monde de demain et le rendre encore plus beau, plus équitable et plus accueillant: un endroit où il fait bon vivre.» L'idée de l'équipe gagnante sera développée.

De plus, Migros Vaud a offert à l'ensemble de ses collaborateurs le petit-déjeuner durant la première vague du Covid. Elle a également entamé un partenariat avec AFIRO (une entreprise sociale et formatrice) dans le domaine de la logistique, afin de favoriser la réinsertion de personnes. Par ailleurs, elle a mis à disposition des formations via des capsules vidéo. Le groupe Micarna (qui appartient à M-Industrie) a versé des allocations complémentaires pour la garde d'enfants. La coopérative Fenaco a lancé un programme pour augmenter la proportion de femmes dans sa direction. Elle a aussi ouvert une station de remplissage d'hydrogène. Enfin, elle a conclu un partenariat stratégique avec l'Institut de recherche en agriculture biologique. Quant à Liebherr Machines Bulle, la société a versé des indemnités pour les collaborateurs voyageant fréquemment.

Le top 5 de la catégorie 1. (1) COOP SUISSE ROMANDE, 675,5 points2. (2) MIGROS VAUD, 656,5 points3. (3) MANOR, 531 points4. (-) MICARNA, 522,5 points5. (-) FENACO, 497,5 points

## TRÈS PETITES ENTREPRISES - LUNAJETS

Rue Lect 29, Meyrin (GE)35 employésLa limite supérieure à cette catégorie a été exceptionnellement maintenue aux entreprises employant jusqu'à 99 collaborateurs, afin de pouvoir comparer les résultats d'une dizaine de participants. Cette année, nous avons eu 5 TPE de moins de 50 employés, dont Approach People Recruitment (en 6e position) et Olympe (10e). Avec le changement de catégorie de Loyco, LunaJets grimpe à nouveau sur la première marche avec une progression de près de 100 points!



Au chapitre des nouveautés, LunaJets a offert des véhicules de location à deux employés frontaliers pendant le confinement «pour éviter les transports en commun». Les déjeuners ont été offerts à tous les employés pendant le premier confinement, concoctés par un chef de l'EHL. Depuis lors, des déjeuners sont livrés au bureau et offerts pour «éviter le brassage des employés dans les magasins». La petite salle de fitness a été améliorée et un coiffeur vient une fois par mois dans les locaux. Chez Academic Work, le mercredi, tous les meetings sont en digital, une mesure prise pré-Covid. Une fois par trimestre, une journée est organisée pour partager les problématiques liées au leadership entre les managers de Genève et Lausanne. De son côté, Condis a mis en place une plateforme en ligne pour les évaluations de performance individuelle. A Nyon, chez Beqom, on a installé un frigo connecté Felfel et les vacances ont été standardisées à 25 jours pour tous.

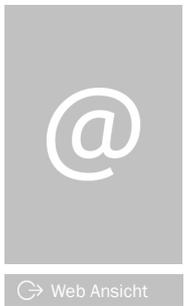
Le top 5 de la catégorie 1. (3) LUNAJETS, 628 points2. (5) ACADEMIC WORK, 532,5 points3. (-) CONDIS, 486 points4. (6) BEQOM, 461 points5. (-) HERAEUS MATERIALS, 398 points

### **PRIX SWIBECO - Procter & Gamble l'emporte**

Pour la quatrième année consécutive, Bilan décerne un prix dévolu aux «fringe benefits», en partenariat avec Swibeco (The Swiss Benefits Company). Cette dernière offre une plateforme digitale qui centralise la gestion des avantages pour les employés, à savoir des centaines de réductions sur des grandes marques, un système de points pour cadeaux et récompenses, ainsi que la Lunch Card – une carte repas défiscalisée acceptée dans 35 000 points de vente en Suisse.

Après l'analyse des questionnaires remplis par 115 employeurs romands, le lauréat 2021 est Procter & Gamble (P&G). La multinationale se démarque avec une offre complète et attrayante pour ses collaborateurs. Parmi ses avantages, nous pouvons citer: un large choix d'offres et conditions préférentielles, une généreuse LPP avec de multiples possibilités de rachat ou encore l'achat de vacances supplémentaires. P&G souhaite également mettre en avant la mobilité douce avec l'usage gratuit de vélos ou encore le remboursement des frais des TPG.

De plus, un «plan d'actionnariat salarié» est proposé à l'ensemble des collaborateurs. Le lauréat ne s'arrête pas là, puisque le package de rémunération complet est exposé au travers de sa plateforme My Total Rewards. La période actuelle est propice à la mise en place de programmes d'avantages digitaux et flexibles pour les collaborateurs. Les augmentations salariales se faisant rares, les employeurs se tournent vers les avantages extrasalariaux. «Swibeco vit une très forte croissance et a séduit plus de 1500 nouvelles entreprises durant les douze derniers mois», relate Ivan Brustlein, fondateur et CEO de Swibeco.



Online-Ausgabe

Bilan  
1211 Genève 11  
022/ 322 36 36  
<https://www.bilan.ch/>

Medienart: Internet  
Medientyp: Publikumszeitschriften  
UUpM: 378'000  
Page Visits: 388'056

Auftrag: 1093187  
Themen-Nr.: 666.014

Referenz: 80703833  
Ausschnitt Seite: 11/14



Lauréat du prix Swibeco, Procter & Gamble remporte aussi notre classement des meilleurs employeurs romands.  
Photo: Jamila Belabidi (devant), Morgane Amstad, Augustin Schmidli, et Thibault Trancart.  
Crédits: Nicolas Righetti/lundi13

## LES VINGT MEILLEURS EMPLOYEURS ROMANDS EN 2021

ENTRE PARENTHÈSES LE CLASSEMENT 2020

1.	(1)	Procter & Gamble	790 points	(822,5)
2.	(3)	Japan Tobacco Int.	741	(787)
3.	(2)	Vaudoise Assurances	734,5	(803)
4.	(12)	Clinique de La Source	731,5	(688,5)
5.	(11)	Zurich Assurances	723	(689)
6.	(14)	Nestlé	720	(686,5)
7.	(6)	British American Tobacco	719	(745,5)
8.	(4)	Services Industriels de Genève	712	(770)
9.	(30)	GlaxoSmithKline	704	(615,5)
10.	(19)	Groupe Pictet	702	(651)
11.	(5)	La Mobilière	697	(762,5)
12.	(7)	Ecole Hôtelière de Lausanne	693	(723)
13.	(24)	Helsana	678	(632,5)
14.	(9)	Coop Suisse romande	675	(711,5)
15.	(15)	UBS	670	(667)
16.	(17)	Collège Champittet	668,5	(658)
17.	(-)	Philip Morris (Suisse)	665,5	(-)
18.	(12)	Hôpitaux Universitaires de Genève	657	(688,5)
19.	(10)	Migros Vaud	656,5	(694)
20.	(8)	Genève Aéroport	649,5	(721,5)





Online-Ausgabe

Bilan  
1211 Genève 11  
022/ 322 36 36  
<https://www.bilan.ch/>

Medienart: Internet  
Medientyp: Publikumszeitschriften  
UUpM: 378'000  
Page Visits: 388'056

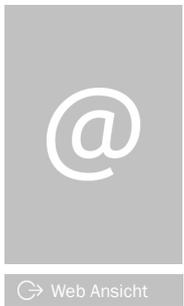
Auftrag: 1093187  
Themen-Nr.: 666.014

Referenz: 80703833  
Ausschnitt Seite: 12/14

**Sur le toit de son siège genevois, Pictet a installé des ruches dont s'occupent les collaborateurs. En photo: Cyril Camilleri, Muriel Bise, Emmanuel Curtet, Amélie Laurent. (Nicolas Righetti/lundi13)**



**Vaudoise Assurances domine sa catégorie pour la 2e année consécutive. Photo: Susi Hasanovic, Jesus Pampin, Jessica Saxer et Lionel Favre. (François Wavre/lundi13)**



Online-Ausgabe

Bilan  
1211 Genève 11  
022/ 322 36 36  
<https://www.bilan.ch/>

Medienart: Internet  
Medientyp: Publikumszeitschriften  
UUpM: 378'000  
Page Visits: 388'056

Auftrag: 1093187  
Themen-Nr.: 666.014

Referenz: 80703833  
Ausschnitt Seite: 13/14

## LES ENTREPRISES QUI ENCOURAGENT LE PLUS LES COLLABORATEURS À MENER DES ACTIONS DE SOLIDARITÉ

PLUS DE DEUX JOURS OFFERTS PAR AN

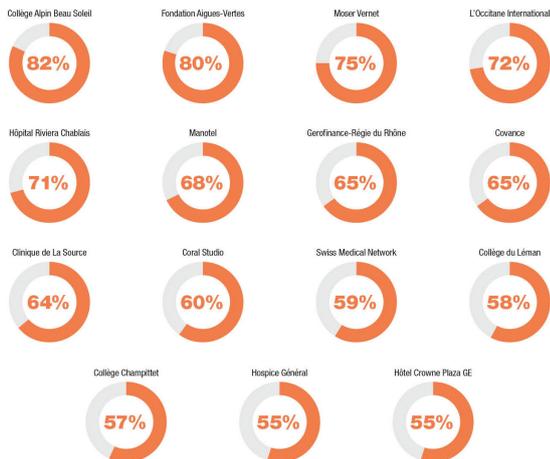
- La Mobilière
- Vontobel
- Collège Champittet
- Institut Florimont
- Liip
- Intercontinental Genève
- CHUV
- UBS
- Credit Suisse
- Raiffeisen Suisse
- Collège Alpin Beau Soleil
- Induni
- Loyco Condis
- Crowne Plaza Genève
- Hospice Général



Les SIG figurent parmi les 10 meilleurs employeurs romands. Sur la photo, (devant) Gaëlle Jourdan Oury et Robert Monin, (debout) Lucie Matthey-de-l'Endroit, Thibault Mercier et Julia Richet. (Nicolas Righetti/lundi13)

### LES QUINZE ENTREPRISES OÙ L'ENCADREMENT EST LE PLUS FÉMININ

POURCENTAGE DE FEMMES CADRES, SANS LES MEMBRES DE DIRECTION



L'EHL prend soin de ses étudiants, mais aussi de ses employés. Photo: Adil Boukaouais, Vincenzo Piagnolante, Stéphanie Pougnet Rozan, Fabienne Nicod et Nada El-Nagieb. (François Wavre/lundi13)



Chez Coop Suisse romande, les collaborateurs bénéficient de stages de perfectionnement. Photo: Alan Briand, Dijana Kovac, Stéphane Gauthey, Vanesa Rojo et Jérôme Borboën. (François Wavre/lundi13)