Bilan 30 ANS!
LA RÉFÉRENCE SUISSE DE L'ÉCONOMIE DEPUIS 1989

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

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

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

CES EMPLOYEURS QUI VOUS CHOIENT COMME DES ROIS

Notre classement 2019 des meilleures pratiques RH P30

PHOTO: JOHN LUND/GETTY

LES MEILLEURS EMPLOYEURS 2019

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

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

YOGA, MÉDITATION OU MASSAGE AU TRAVAIL

Pour cette 11e 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 11e 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'Ecole 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

L'équipe de direction du **SIR.**

PHOTOS: FRANÇOIS WAVRE/LUNDI13

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 1re place (et la 34e 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. ■

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