



HR Bench

Institute
Benchmarks - Surveys - Research

BENCHMARK RH

Les pratiques et l'engagement RH des entreprises sous la loupe

ACTIVITÉS RH
OUTILS ET MOYENS RH
OBJECTIFS ET PRIORITÉS RH
DANS LES ENTREPRISES ROMANDES

2018 - 2^{ème} Édition

Suisse romande

Participants : 219 entreprises romandes
représentant 106 190 employés (EPT)

Leur avis sur l'enquête :

91%

▼ (86%)

enquête
importante
ou très
importante

72%

▼ (60%)

fréquence
souhaitée
2 ans : 54%
1 an : 18%

67%

▼ (84%) ← 2016

contenu
inchangé : 55%
complété : 12%

Auteurs

DANIEL CERF

Associé & Directeur de l'Institut HR Bench, spécialiste de la mesure du Capital humain. Economiste et fort d'une riche expérience de DRH dans plusieurs grandes entreprises suisses, il accompagne également les entreprises dans l'organisation et le pilotage de la fonction RH.

► daniel.cerf@hrbench.ch
Tél. : +41 (0) 76 400 54 08

JEAN-CHARLES BRUTTOMESSO

Associé de l'Institut HR Bench. Il a piloté la fonction RH de Migros Genève jusqu'en 2015 et dirige désormais le cabinet AtoutRH, spécialiste en accompagnement, conseil et formation en ressources humaines. Ses principaux domaines d'intervention portent sur le management des équipes, la relation avec la clientèle, la politique RH et le bien-être au travail.

► bruttomesso@hrbench.ch
Tél. : +41 (0) 79 219 37 10

► www.hrbench.ch

PARTENAIRES - SPONSORS



PARTENAIRES - MEDIAS



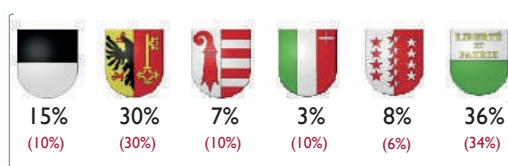
➤ SUISSE ROMANDE

➤ PARTICIPATION

219 entreprises ont répondu (361)

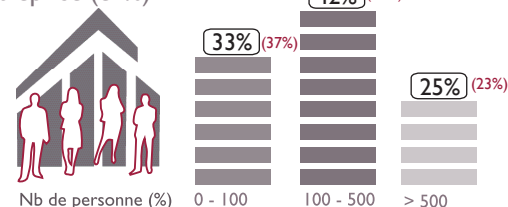
360 entreprises se sont inscrites (605)

Les réponses partielles et les valeurs aberrantes ont été neutralisées.
Enquête réalisée sur la base d'un échantillonnage non aléatoire, les données ayant été collectées auprès de volontaires.



● Benchmark 2018
● Benchmark 2016

▪ Effectif de l'entreprise (en%)

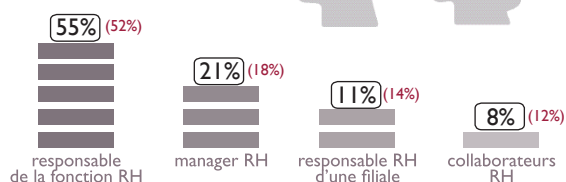


▪ Secteur d'activité de votre entreprise (en%)

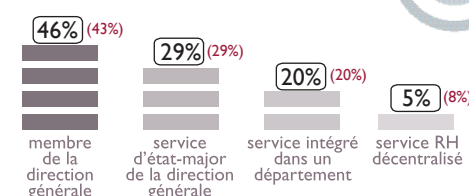


➤ FONCTION RH & PROFIL DES RÉPONDANTS

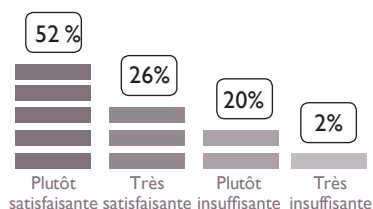
▪ Votre fonction RH



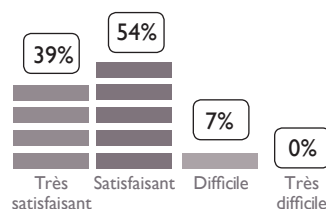
▪ Position dans l'entreprise du service RH que vous dirigez



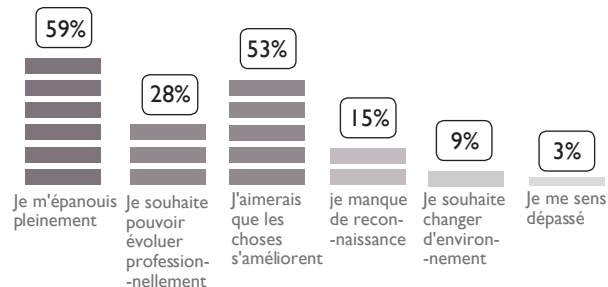
▪ Répartition des rôles service RH versus ligne hiérarchique



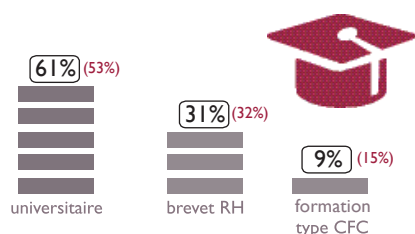
▪ Esprit de collaboration entre RH et ligne plutôt :



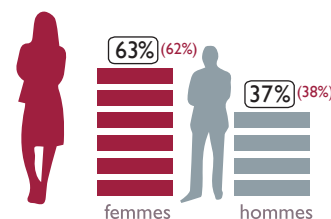
▪ Dans votre fonction de responsable RH (plusieurs réponses possibles):



▪ Formation - âge - genre



64% ont plus de 40 ans (61%)
62% totalisent plus de 10 ans d'expérience RH (60%)



>VUE D'ENSEMBLE

ACTIVITES - TAUX DE COUVERTURE / THEME

	2018	2016		2018	2016
Taux global de couverture des activités RH	2,29 / 4	(2,24)	Indice global de priorités des entreprises	0,68 / 2	(0,66)

	2018	2016		2018	2016	
Dialogue social et participation	2,09 / 4	(2,08)	Communication et Marketing RH	0,94 / 2	(0,84)	CT < 1 an
Rémunération	2,17 / 4	(2,04)	Système d'évaluation	0,92 / 2	(0,88)	
Communication et Marketing RH	2,19 / 4	(2,23)	Management	0,8 / 2	New	
Management	2,19 / 4	New	Recrutement	0,77 / 2	(0,76)	
Santé au travail	2,25 / 4	(2,19)	Santé au travail	0,67 / 2	(0,63)	
Formation	2,26 / 4	(2,20)	Formation	0,65 / 2	(0,67)	
Objectifs/priorités RH-implication direction	2,35 / 4	(2,32)	Objectifs/priorités RH-implication direction	0,64 / 2	(0,68)	
Recrutement	2,44 / 4	(2,31)	Dialogue social et participation	0,61 / 2	(0,67)	
Système d'évaluation	2,46 / 4	(2,55)	Rémunération	0,48 / 2	(0,50)	
Contrats et Règlements travail	2,96 / 4	(2,98)	Contrats et Règlements travail	0,42 / 2	(0,38)	LT > 1 an

OUTILS - TAUX DE COUVERTURE / THEME

	2018	2016		2018	2016
Taux global de couverture SIRH	2,32 / 4	(2,33)	Indice global de priorités outils SIRH	0,75 / 2	(0,69)

GED (Gestion électronique des docs)	1,86 / 4	(1,78)	GED (Gestion électronique des docs)	1,03 / 2	(0,86)
Intranet RH, plateforme collaborative	1,97 / 4	(1,84)	Gestion de la formation et dev. prof.	0,88 / 2	(0,80)
Gestion électronique d'autres processus RH	2,15 / 4	(1,96)	Intranet RH, plateforme collaborative	0,88 / 2	(0,78)
Gestion de la formation et dev. prof.	2,16 / 4	(2,27)	Gestion des évaluations	0,87 / 2	(0,82)
Controlling RH et pilotage masse salariale	2,20 / 4	(2,22)	Controlling RH et pilotage masse salariale	0,83 / 2	(0,83)
Gestion des évaluations	2,20 / 4	(2,32)	Gestion électronique d'autres processus RH	0,76 / 2	(0,65)
Gestion du recrutement	2,34 / 4	(2,49)	Gestion des données du personnel	0,74 / 2	(0,59)
Gestion des rémunérations	2,35 / 4	(2,32)	Gestion du recrutement	0,71 / 2	(0,63)
Gestion des temps présences/absences	2,68 / 4	(2,69)	Gestion des temps présences/absences	0,62 / 2	(0,71)
Gestion des données du personnel	2,69 / 4	(2,84)	Gestion des rémunérations	0,57 / 2	(0,57)
Gestion de la paie	2,87 / 4	(2,93)	Gestion de la paie	0,43 / 2	(0,39)

TENDANCE - EVOLUTION DES MOYENS RH

	2018	2016
Taux global d'évolution des moyens RH	1,17 / 2	(1,13)

Moyens santé	1,38 / 2	(1,32)
Moyens matériels RH	1,27 / 2	(1,21)
Moyens formation	1,23 / 2	(1,28)
Moyens humains RH	1,12 / 2	(1,04)
Moyens rémunérations	1,08 / 2	(1,05)
Moyens fringe benefits	1,06 / 2	(0,95)
Moyens prestations sociales	1,05 / 2	(1,02)

TENDANCE - EVOLUTION EMPLOI

Tendance évolution de l'emploi	1,2 / 2	(1,06)
Tendance évolution emploi interim/temporaire	1,03 / 2	(0,97)
Tendance évolution emploi temps partiel	1,28 / 2	(1,21)

TENDANCE RECOURS A PRESTATAIRES EXTERNES / EXTERNALISATION RH

Tendance recours à prestataires RH externes	1,08 / 2	(0,99)
Tendance externalisation de services RH	0,86 / 2	(0,92)

TENDANCES - TRANSFORMATION NUMERIQUE

	2018	2016		2018	2016
Taux global de couverture Transformation numérique	2,25 / 4	New	Indice global de priorité	1,00 / 2	New

4 entreprises sur 10 n'ont pas encore de vision sur les enjeux de leur transformation numérique et 1 entreprise sur 3 en a fait un objectif de travail 2018.

Service RH et transformation numérique

1 Service RH sur 3 prévoit de s'investir sur le sujet à court terme.

Maturité numérique

1 entreprise sur 2 qualifie sa maturité numérique de faible ou très faible (entreprise, management, fonction RH).

Obstacles à la transformation numérique

6 entreprises sur 10 évoquent un manque de ressources et de compétences comme principal obstacle à la transformation numérique.

● Benchmark 2018
● Benchmark 2016

Légendes tableaux

Notation Activités RH

0 : Pas concerné
1 : Prestation à créer
2 : Prestation à améliorer
3 : Bonne prestation
4 : Très bonne prestation

Notation Priorité

0 : Pas de changements
1 : Objectif à moyen-long terme (>1 an)
2 : Objectif à court terme (<1 an)

Légendes tableaux

Notation Tendances

0 : 100% des entreprises prévoient une baisse de moyens
1 : 100% des entreprises prévoient une tendance stable
2 : 100% des entreprises prévoient une hausse de moyens

PRATIQUES ET ENGAGEMENT RH DES ENTREPRISES 2018

> POSITIONNEMENT DES PRESTATIONS, OBJECTIFS ET PRIORITÉS RH 2018 DES 219 ENTREPRISES ROMANDES AYANT PARTICIPÉ

● Benchmark 2018
● Benchmark 2016

TOP 5 PRESTATIONS BONNES ET TRES BONNES	Prestations bonnes ou très bonnes	2016
Contrats & Règlements de travail	90 %	(89%)
Recrutement externe classique (annonces, jobboards, etc.)	88 %	(80%)
Veille juridiques et maîtrise des risques juridiques	70 %	(69%)
Egalité salariale - contrôle de l'égalité	68 %	New
Barèmes de salaires d'engagement	64 %	(67%)

(en % des répondants)

TOP 5 DES THEMES "PAS CONCERNE"	Pas concerné	2016
Salaires variable individuel	41 %	(38%)
Représentation du personnel	39 %	(37%)
Fringe Benefits - développement et valorisation	37 %	(39%)
Transformation des structures hiérarchiques	33 %	New
Nouvelles technologies et formation (e-learning,...)	32 %	(32%)

TOP 5 PRESTATIONS À CRÉER	Prestation à créer	Objectif court terme (<1an)	2016
Inventaire des compétences numériques	49 %	21 %	New
Evolution d'un Management de contrôle/reporting vers un leadership créateur d'agilité collective	30 %	16 %	New
Evolution de la culture d'entreprise	29 %	20 %	New
Mobilisation de la fonction RH dans la transformation numérique	28 %	31 %	New
Formation du Management (transformation numérique)	27 %	24 %	New

TOP 5 PRESTATIONS À AMÉLIORER	Prestation à améliorer	2016	Objectif court terme (<1an)	2016
GPEC - Anticipation de l'emploi	45 %	(41%)	23 %	(28%)
Recrutement externe 2.0	44 %	(35%)	33 %	(24%)
Formation des managers (gestion conflits, risques psychosociaux, valeurs,...)	44 %	New	28 %	New
Gestion du Changement	43 %	(41%)	19 %	(22%)
Création et diffusion d'une marque employeur	43 %	(39%)	30 %	(28%)

TOP 5 PRIORITÉS	Objectif court terme (<1an)	2016
Recrutement externe 2.0	33 %	(28%)
Communication interne	33 %	(24%)
Vision de l'entreprise sur les enjeux de sa transformation numérique	32 %	New
Mobilisation de la fonction RH dans la transformation numérique	31 %	New
Système d'évaluation	31 %	(28%)

TOP 5 SIRH À CRÉER OU AMÉLIORER	Prestation à créer ou améliorer	2016	Objectif court terme (<1an)	2016
GED	65 %	(57%)	34 %	(23%)
Gestion des évaluations	56 %	(50%)	26 %	(24%)
Gestion de la formation et dév. prof.	55 %	(53%)	26 %	(20%)
Intranet RH, plateforme collaborative	53 %	(48%)	23 %	(22%)
Gestion électronique d'autres processus RH (notes de frais, congés,...)	52 %	(44%)	27 %	(18%)



OBJECTIFS ET PRIORITÉS DE TRAVAIL DE LA FONCTION RH 2018-2019

Plus de 220 entreprises romandes comptant plus de 106 000 salariés (EPT) ont participé à cette vaste enquête sur les pratiques et les objectifs RH, organisée par l'Institut HR Bench, en partenariat avec les associations HR, la FER, les Hautes-écoles HEIG-VD et ZHAW, le CRPM et divers acteurs clés dans le monde des Ressources humaines. Cette 2^{ème} édition s'est enrichie de deux nouveaux thèmes, la transformation numérique ainsi que les pratiques de Management dans les entreprises romandes, bousculant sensiblement l'ordre des priorités de travail annoncé par les responsables RH. Une base de consultation élargie sur les indicateurs RH, complète le tableau et offre une image pertinente des objectifs, priorités de travail et moyens de la fonction RH en Suisse romande.

Les RH, face à un monde du travail en mutation, conscients des nombreux défis auxquels ils sont confrontés, peinent à prendre de la hauteur, définir de véritables stratégies RH, déterminer les liens, prioriser, et donner un sens global à leur action.

Alors que le positionnement stratégique de la fonction RH restait une gageure dans bien des entreprises, plus difficile encore est la tâche face aux problématiques nouvelles posées à la fonction RH... évolution des outils, évolution du travail, évolution de l'organisation, évolution des compétences nécessaires, dans l'entreprise mais également au sein même de la fonction RH, requièrent au sein de la fonction RH compétences, agilité, une certaine appétence pour l'innovation, et du courage !

TENDANCES EMPLOI EN HAUSSE ET RÉMUNÉRATIONS STABLES

Alors que la tendance globale de l'emploi est en hausse significative selon 35% des entreprises (contre 15% annonçant une baisse), les RH positionnent en tête des leurs priorités de travail, le développement des nouvelles méthodes du recrutement digital, témoignant de l'importance de trouver sur le marché, les compétences dont elles ont besoin.

Moins de 10% des entreprises prévoient une évolution positive de leurs rémunérations. Les grandes entreprises (>500 employés), prévoient même une tendance baissière de leurs rémunérations, s'agissant aussi bien des salaires, des prestations sociales que des fringe benefits.

L'égalité salariale mobilise peu les entreprises en 2018. Si une entreprise sur cinq reconnaît qu'elle doit évaluer ses pratiques salariales sous cet angle et que une sur trois reconnaît qu'elle doit améliorer sa communication sur le sujet, seule une sur huit le fixe comme objectif de travail à court terme.

MARKETING ET COMMUNICATION RH, PRIORITÉS DE TRAVAIL

Priorités de travail à court terme annoncées par le plus grand nombre tous thèmes confondus avec plus d'une entreprise sur quatre – la Communication et le Marketing RH, l'identification et la diffusion d'une marque employeur – témoignent de la volonté des RH de préparer leur transformation digitale.

Les employeurs l'ont bien compris, leur attractivité ou la motivation de leur personnel n'est plus considérée comme seule fonction de la rémunération. Loin s'en faut, les futurs candidats, pas forcément en recherche active d'emploi, doivent être séduits par l'offre de l'entreprise, et les salariés attendent de leur employeur qu'il s'identifie par des valeurs qu'ils veulent reconnaître dans leur quotidien au travail. Créer les conditions permettant de cultiver le sentiment d'appartenance, voila un levier important de motivation au travail qui, last but not least, offre l'avantage d'être bien moins onéreux qu'un effort concentré sur la rémunération.

Etonnamment, les entreprises annoncent une baisse de tendance des moyens alloués aux fringe benefits (compléments salariaux), pourtant considérés comme des leviers permettant de matérialiser la marque employeur.

LA SANTÉ AU TRAVAIL THÈME N°1 DES INVESTISSEMENTS RH

Alors qu'une entreprise sur quatre avance un taux d'absences de plus de 5%, près de quatre sur dix annoncent une augmentation de moyens alloués à la santé au travail, thème N°1 des intentions d'investissements RH. Près d'une sur deux veut développer un programme de promotion de la santé au travail, et plus d'une sur quatre annonce vouloir améliorer à court terme le suivi et la gestion de ses absences.

Des dispositifs légaux plus contraignants, notamment en matière de prévention des risques psychosociaux au travail, des taux d'absences souvent compressibles, et une meilleure mesure de leurs conséquences économiques, conduisent les entreprises à en faire une priorité de travail. La qualité de vie au travail est désormais considérée comme un véritable levier de motivation au travail. Vecteur des valeurs de l'entreprise, elle contribue à forger son image et constitue à ce titre, un élément tangible de la marque employeur.

FORMATION - UN EFFORT ACCRU POUR LE MANAGEMENT

En 3^{ème} position des intentions d'investissements annoncées par le plus grand nombre, après la santé et les outils SIRH.

42% des entreprises veulent développer leur offre de formation et améliorer sa communication. Plus d'une entreprise sur deux veut améliorer la formation de ses managers sur des sujets comme la gestion de conflits, la prévention des risques psychosociaux, la gestion de la diversité, les valeurs de l'entreprise ou encore la transformation digitale.

SIRH - EN TÊTE DES PRIORITÉS DE DÉVELOPPEMENT À COURT TERME

Les entreprises ont désormais intégré l'idée que l'évolution de la mission RH dans sa dimension stratégique est conditionnée à un système d'information RH permettant d'intégrer les processus de gestion RH. Les priorités de développement à court terme portent sur l'implémentation d'une GED, d'une plateforme collaborative ainsi que des modules de gestion de l'évaluation et de la formation.

LE MANAGEMENT - CLE DE VOÛTE DE L'ENTREPRISE

Plus d'une entreprise sur deux veut formaliser les pratiques de management intégrer des critères RH dans l'évaluation du management et porter l'effort de formation des Managers sur les bonnes pratiques attendues, notamment sur des thèmes comme la gestion de conflits, la prévention des risques psychosociaux, la gestion de la diversité, les valeurs de l'entreprise.

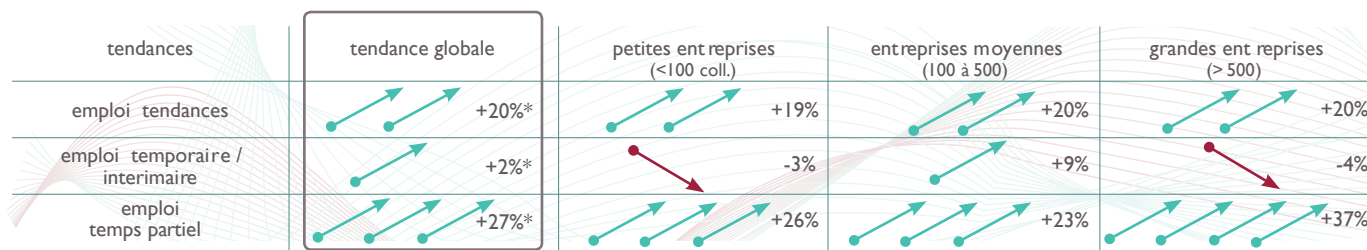
LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE BOUSCULE LES PRIORITÉS RH

Les RH d'une entreprise sur trois ont pour objectif à court terme de se positionner sur la thématique RH après avoir fait le constat que leur entreprise n'a pas encore de vision sur les enjeux de sa transformation numérique. Une entreprise sur deux juge ses compétences et sa maturité numérique, celle de son management ou encore du service RH, de faible ou très faible. La majorité d'entre elles avancent un manque de ressources et de compétences comme principal obstacle à la transformation numérique.

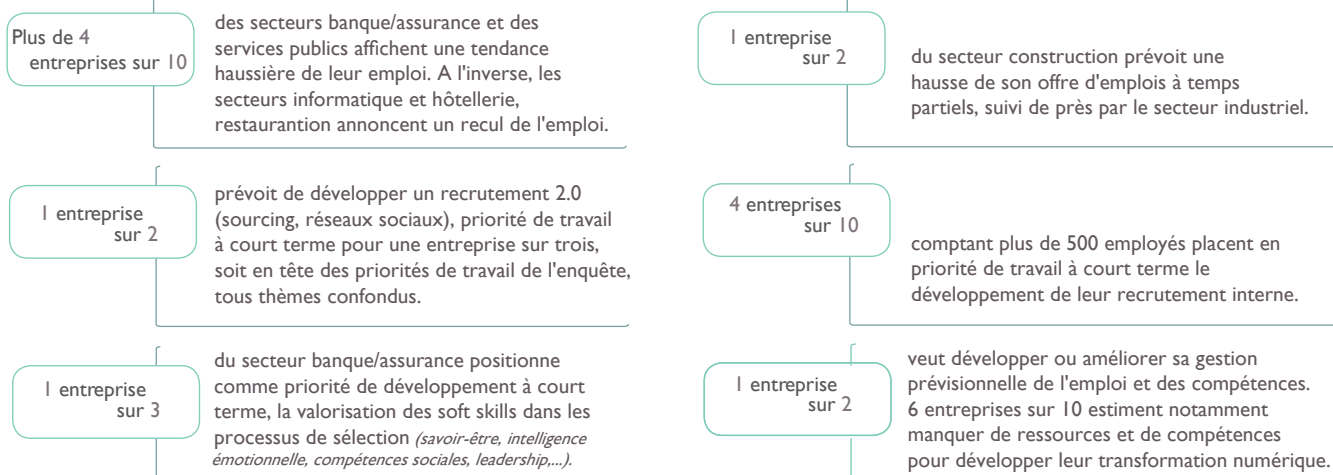


DANIEL CERF
daniel.cerf@benchhr.ch
tél. +41 (0) 76 400 54 08

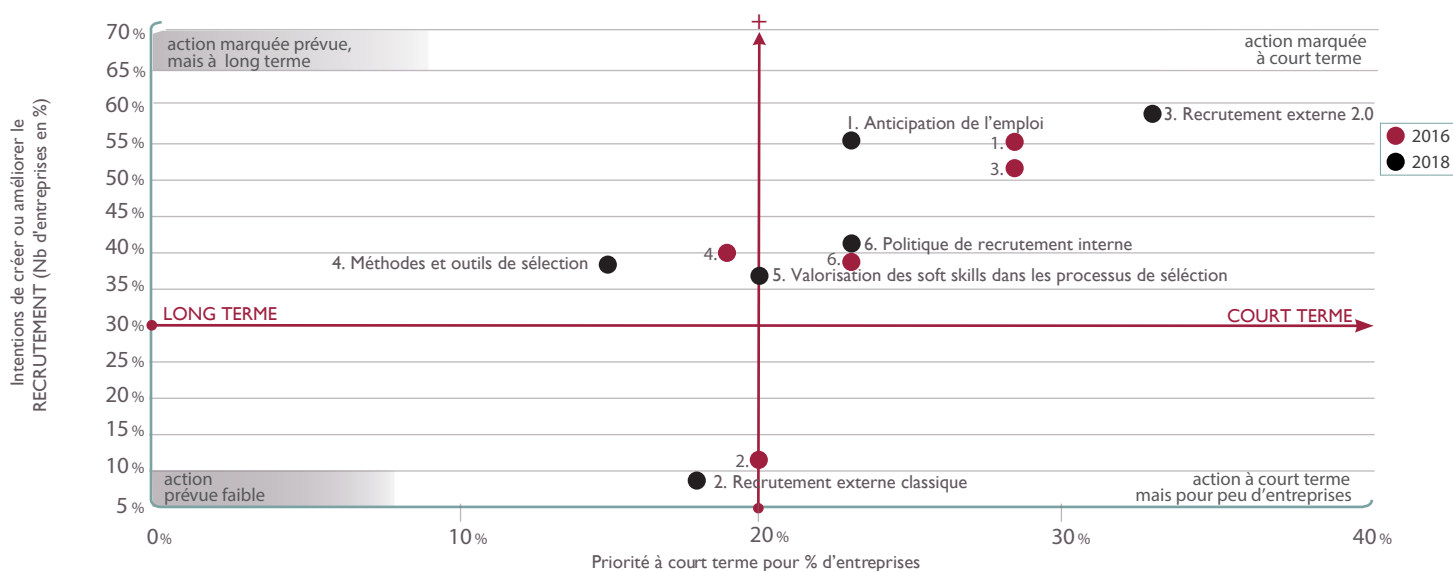
BAROMETRE RECRUTEMENT INTERIMAN GROUP 2018



* Nb d'entreprises (en %) prévoyant une hausse moins entreprises prévoyant une baisse

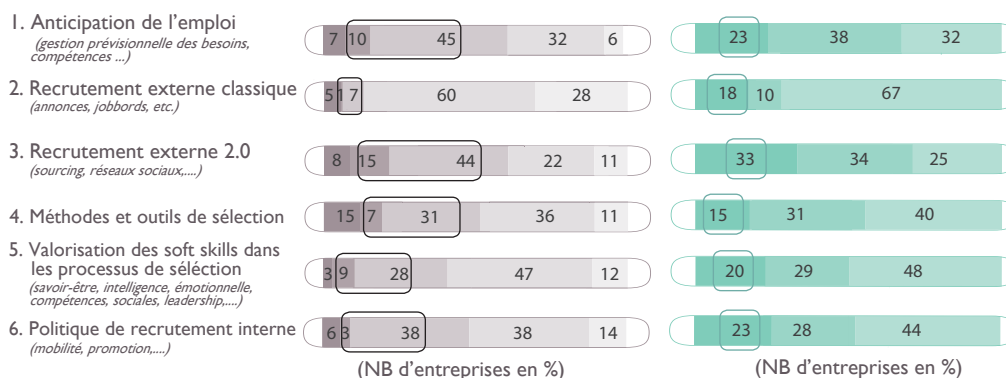


RECRUTEMENT - PRESTATIONS À CRÉER / AMÉLIORER VS PRIORITÉS À COURT TERME



RECRUTEMENT

PRIORITÉ RECRUTEMENT



RECRUTEMENT
(NB d'entreprises en %)

- pas concerné
- prestation à créer
- prestation à améliorer
- bonne prestation
- très bonne prestation

PRIORITE
RECRUTEMENT
(NB d'entreprises en %)

- objectif court terme (<1an)
- objectif moyen/long terme (>1an)
- pas de changements prévus

BAROMETRE FORMATION CRPM - CRQP



1 entreprise
sur 3

annonce des investissements formation en hausse.
Elles sont plus de 40% dans le secteur banque/assurances ainsi que parmi les PME comptant moins de 100 collaborateurs.

1 entreprise
sur 3

comptant plus de 500 employés prévoit de déployer à COURT TERME une offre de formation s'appuyant sur les nouvelles technologies (e-learning, blended, e-tutorat).

OFFRE DE FORMATION DANS LES ENTREPRISES

	Management	Métier Technique Gestion	Dév. personnel (langues, santé, bien-être etc.)
NB d'entreprises (en %)	25%	57%	18%

OFFRE DE FORMATION DANS LES ENTREPRISES

	Interne (dans l'entreprise)	Externe	A distance (E-learning, blended, E-tutorat)
	37%	54%	9%

Plus d'1
entreprise sur 2

prévoit d'améliorer la formation des Managers (Valeurs de l'entreprise, dialogue social, équilibre vie privée/vie professionnelle, gestion de la diversité, prévention des risques psychosociaux, gestion de conflits,...) et une entreprise sur trois le planifie à COURT TERME.

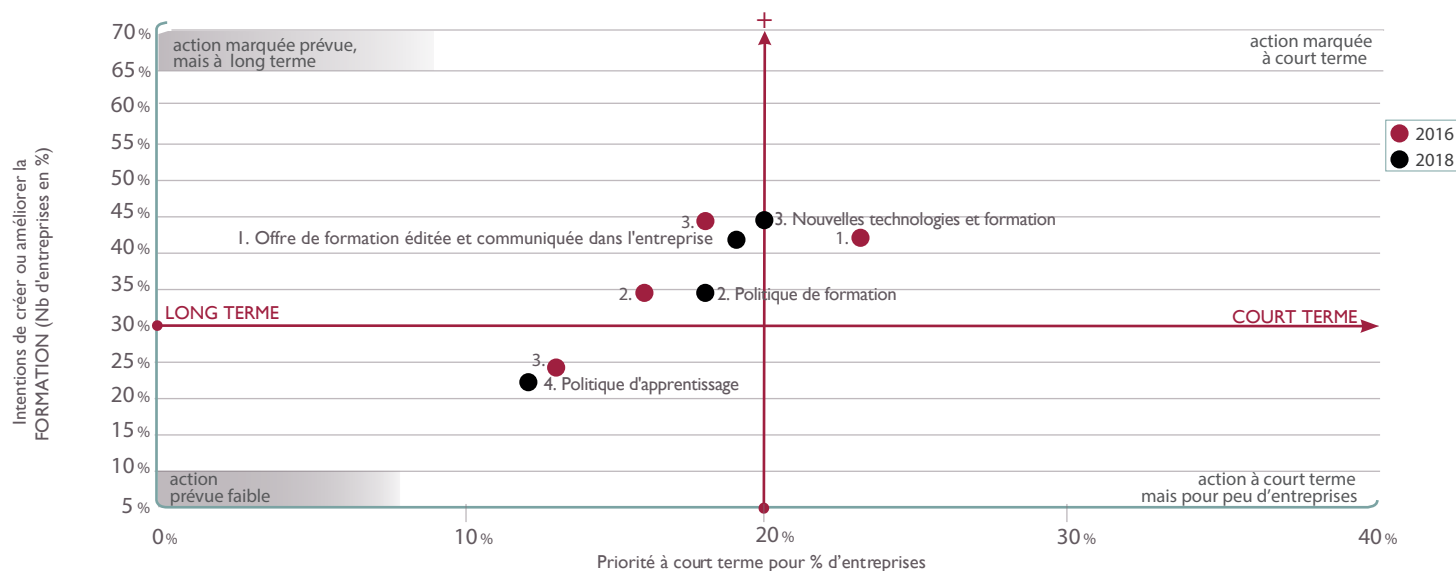
1 entreprise
sur 2

souhaite développer une offre de formation des managers spécifique sur la thématique de la transformation numérique. Seule une sur quatre le prévoit toutefois à court terme.

Plus d'1
entreprise sur 2

prévoit de développer ses outils de gestion de la formation et plus d'une entreprise sur quatre en fait un objectif à COURT TERME. Elles sont même quatre sur dix parmi les grandes (>500) à positionner cet objectif à COURT TERME.

FORMATION - PRESTATIONS À CRÉER/AMÉLIORER VS PRIORITÉS À COURT TERME



FORMATION

PRIORITÉ FORMATION

1. Offre de formation éditée et communiquée dans l'entreprise



2. Politique de formation

(droit et encouragement de l'accès à la formation communiquée dans l'entreprise)



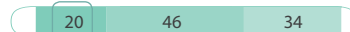
3. Nouvelles technologies et formation (E-learning, blended, E-tutorat,...)



4. Politique d'apprentissage



(NB d'entreprises en %)



(NB d'entreprises en %)

FORMATION
(NB d'entreprises en %)

PRIORITÉ FORMATION
(NB d'entreprises en %)

pas concerné
prestation à créer
prestation à améliorer
bonne prestation
très bonne prestation

objectif court terme (<1an)
objectif moyen/long terme (>1an)
pas de changements prévus

BAROMETRE SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL PMSE



TAUX D'ABSENCES

	Maladies	Accidents	Mal/Acc 2018	Mal/Acc 2016(CH)
0 - 100	2,1%	0,9%	3,0%	3,2%
500 - 1000	3,2%	0,8%	4,1%	5,2%
> 1000	3,7%	0,7%	4,5%	4,6%
TOTAL	3,1%	0,8%	3,9%	4,5%

ENREGISTREMENT DES ABSENCES

selon la méthode:

jours ouvrés	55%
jours calendrier	21%
jours effectifs (selon planning)	24%

Plus d'1
entreprise sur 4

annonce un taux d'absences maladies/accidents supérieur à 5% en 2017. 50% d'entre elles sont des administrations publiques.

4 entreprises
sur 10

annoncent des augmentations de moyens alloués à la gestion de la santé au travail. La santé au travail est en 1ère position, tous thèmes confondus, des augmentations d'allocations de ressources annoncées par le plus grand nombre d'entreprises.

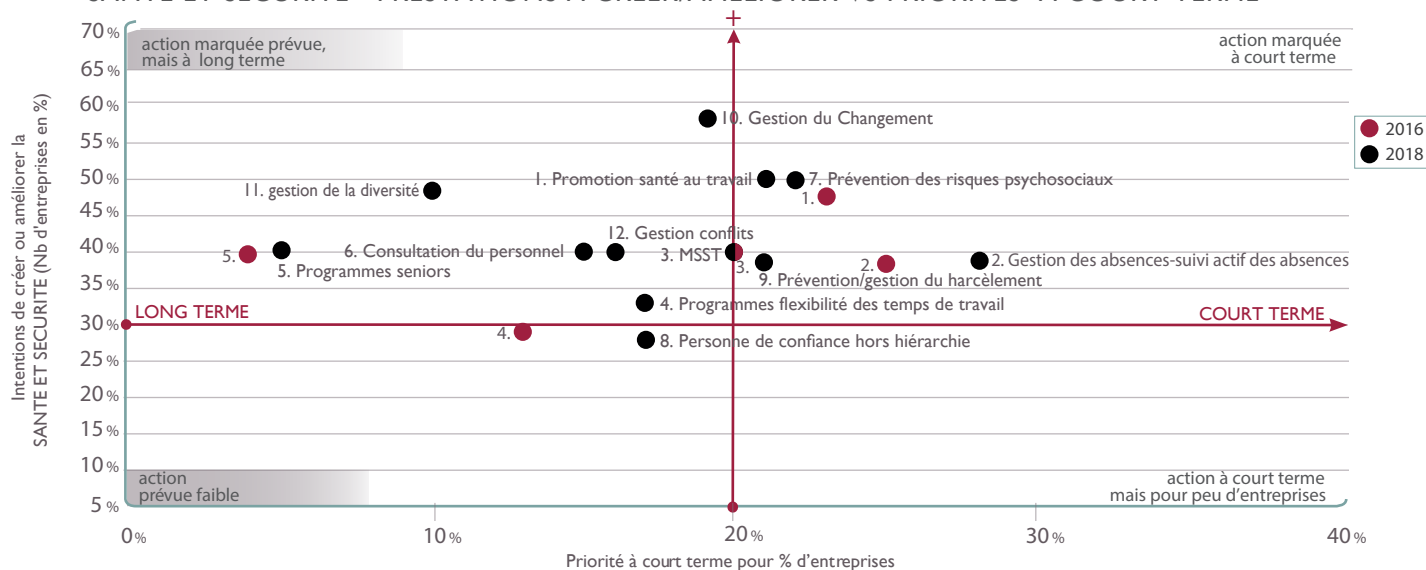
1 entreprise
sur 2

veut améliorer son programme de promotion de la santé au travail ainsi que la prévention des risques psychosociaux au travail, toutefois, seule 1 sur 5 prévoit de le faire à court terme.

Plus d'1
entreprise sur 4

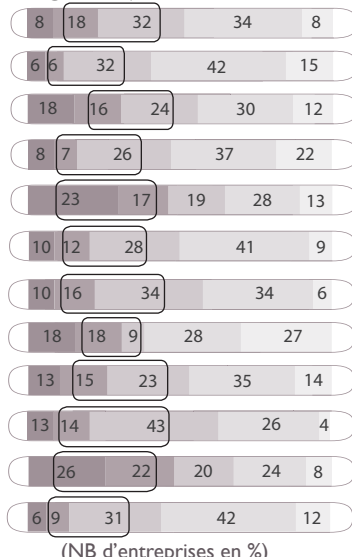
veut améliorer sa gestion qualitative des absences à COURT TERME par la mise en place de mesures de suivis individuels ainsi que des programmes de réinsertion. 40% des grandes entreprises (>500 employés) prévoient de se mobiliser à COURT TERME sur le sujet.

SANTE ET SECURITE - PRESTATIONS À CRÉER/AMÉLIORER VS PRIORITÉS À COURT TERME

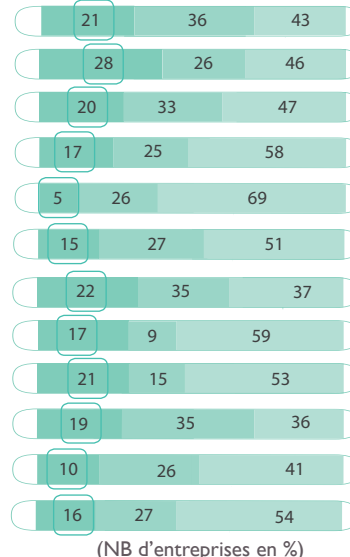


- Programme de promotion active de la santé au travail
- Gestion des absences-suivi actif des absences (procédures suivis individuels et programmes de réinsertions)
- Mise en oeuvre d'un concept MSST
- Programmes flexibilité des temps de travail (télétravail, job sharing, congés heures supp., horaires libres,...)
- Programmes spécifiques seniors
- Consultation du personnel (enquêtes "satisfaction" santé & sécurité, motivation,...)
- Prévention des risques psychosociaux (documentation, procédures de prise en charge communiquées,...)
- Personne de confiance hors hiérarchie (interne ou externe)
- Dispositif de prévention et gestion du harcèlement psychologique et sexuel
- Gestion du Changement (prise en charge et accompagnement des impacts humains)
- Programmes de gestion de la diversité (Origines, âges, sexe, égalité des chances H/F, Charte, recrutement, promotion, salaires,...)
- Gestion des conflits (procédures, rôle hiérarchie, formation des managers)

SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL



PRIORITÉ SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL



SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

(NB d'entreprises en %)

- pas concerné
- prestation à créer
- prestation à améliorer
- bonne prestation
- très bonne prestation

PRIORITÉ SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

(NB d'entreprises en %)

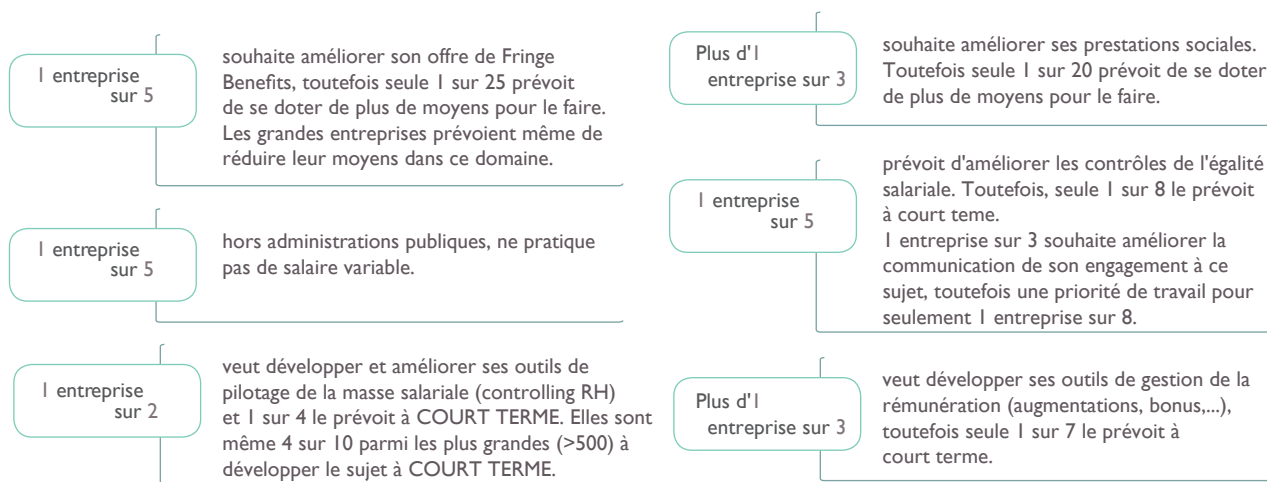
- objectif court terme (<1an)
- objectif moyen/long terme (>1an)
- pas de changements prévus

BAROMETRE REMUNERATION LUNCH CHECK

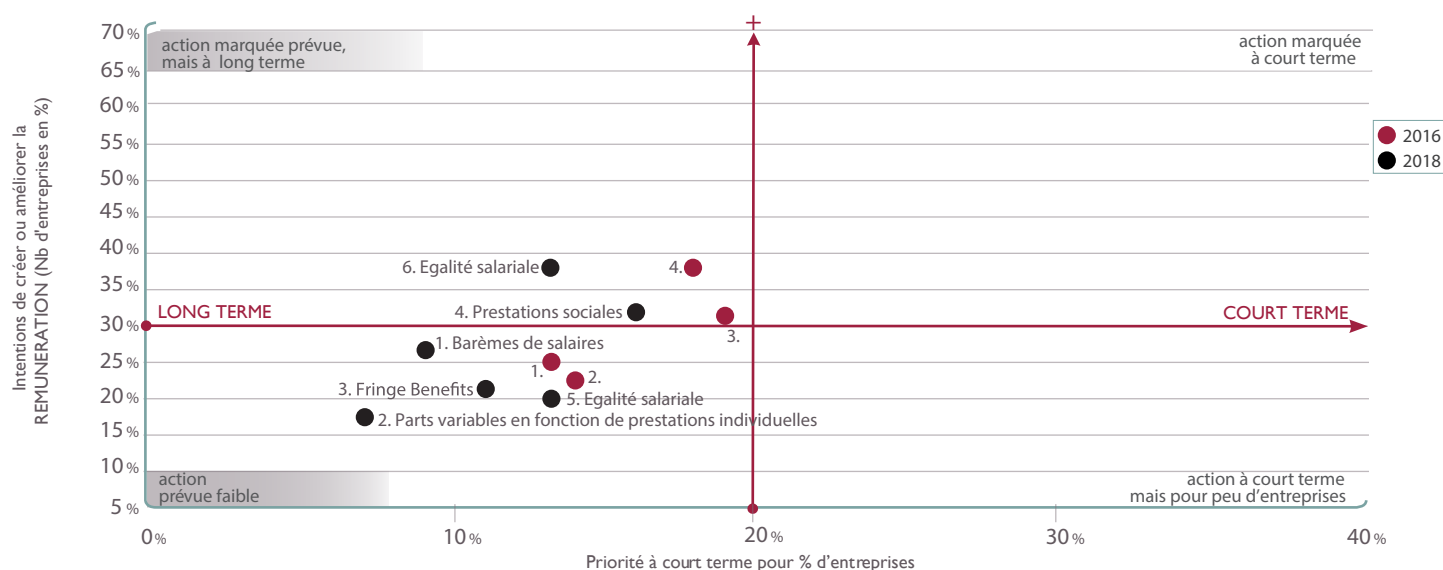


tendances	tendance globale	petites entreprises (<100 coll.)	entreprises moyennes (100 à 500)	grandes entreprises (> 500)
rémunérations	+9%*	+5%	+17%	-2%
prestations sociales	+5%*	+18%	+6%	-12%
Fringe Benefits	+4%*	+3%	+11%	-7%

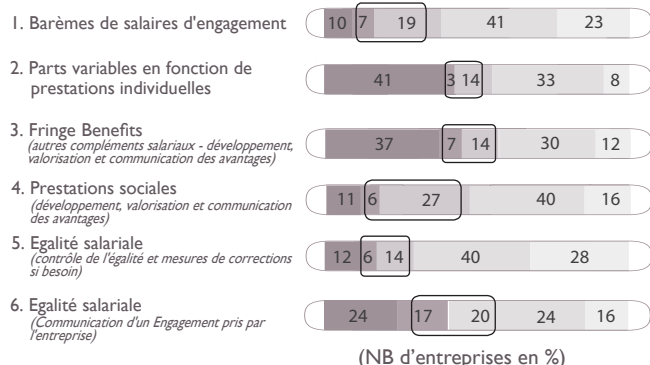
* Nb d'entreprises (en %) prévoyant une hausse moins entreprises prévoyant une baisse



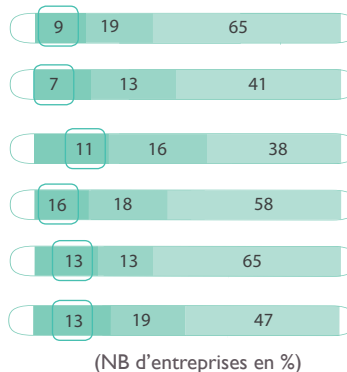
REMUNERATION - PRESTATIONS À CRÉER/AMÉLIORER VS PRIORITÉS À COURT TERME



REMUNERATION



PRIORITÉ REMUNERATION



REMUNERATION (NB d'entreprises en %)

- pas concerné
- prestation à créer
- prestation à améliorer
- bonne prestation
- très bonne prestation

PRIORITÉ REMUNERATION (NB d'entreprises en %)

- objectif court terme (<1an)
- objectif moyen/long terme (>1an)
- pas de changements prévus

BAROMETRE SIRH

Plus d'1
entreprise sur 3

annonce une hausse de ses investissements SIRH, hausse plus marquée dans les entreprises moyennes et grandes (>100 employés). La tendance est plus marquée dans le secteur santé, social, formation et les écoles.

Près de 7
entreprises sur 10

veulent implémenter une GED, priorité à COURT TERME pour plus d'une entreprise sur trois, et quatre grandes entreprises (>500) sur dix.

Plus d'1
entreprise sur 2

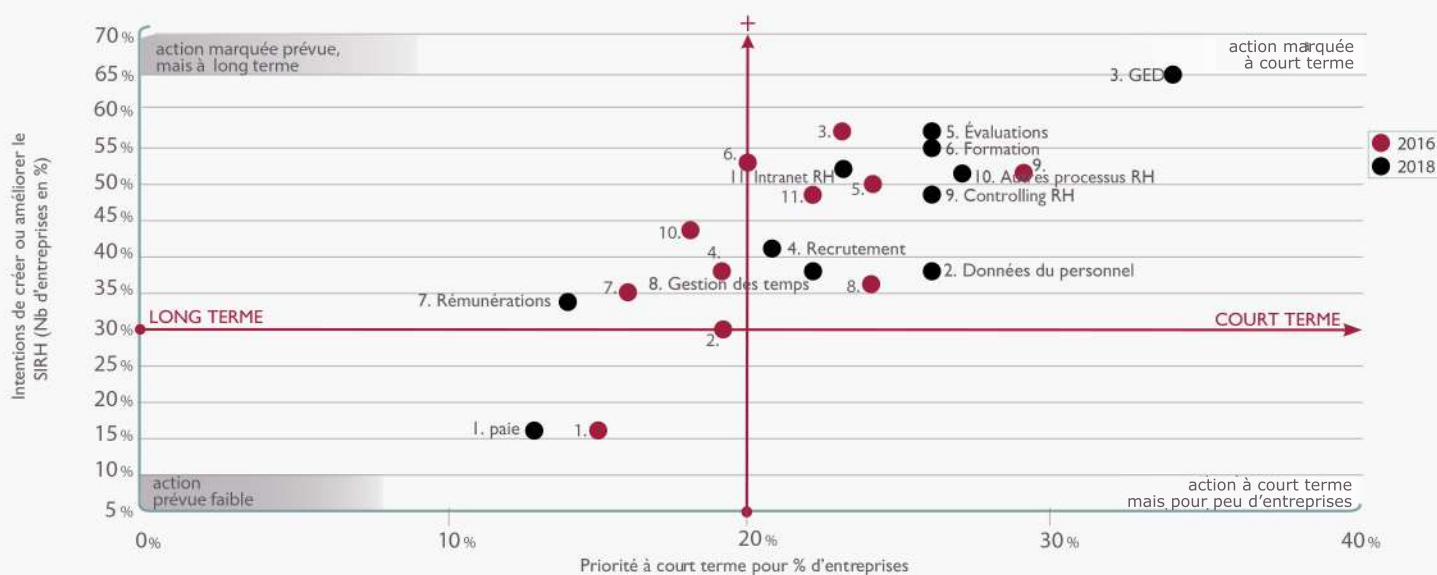
prévoit de développer un module de gestion des évaluations et une sur quatre fixe cet objectif à COURT TERME, toutes tailles d'entreprises confondues.

Plus d'1
entreprise sur 2

prévoit de développer un module de gestion de la formation et du développement professionnel et une sur quatre fixe cet objectif à COURT TERME. Elles sont quatre sur dix parmi les grandes (>500) à positionner cet objectif à COURT TERME.

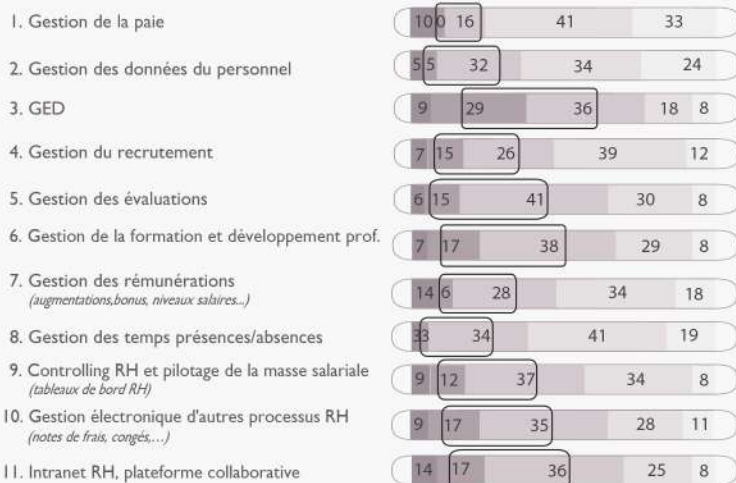
Les intentions de développement de modules SIRH à COURT TERME ont évolué de manière significative avec un nombre plus important d'entreprises prévoyant d'implémenter une GED, une gestion électronique d'autres processus RH (gestion des notes de frais, des congés,...), la gestion des données du personnel ainsi que la gestion de la formation, comparativement avec l'édition HR Bench 2016. A l'inverse, on observe un léger recul des intentions de développement à COURT TERME des outils de controlling RH.

SIRH - PRESTATIONS À CRÉER/AMÉLIORER VS PRIORITÉS

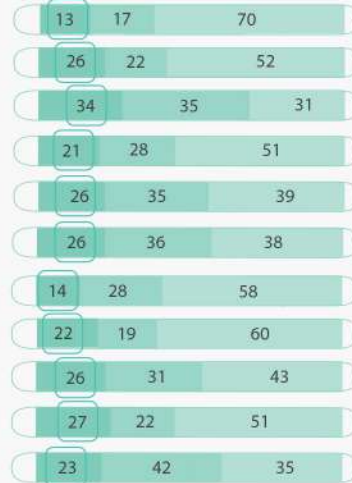


OUTILS RH-SIRH

OUTILS RH - SIRH PRIORITÉ



(NB d'entreprises en %)



(NB d'entreprises en %)

ACTIVITÉS ET OUTILS SIRH (NB d'entreprises en %)

■ pas concerné
■ prestation à créer
■ prestation à améliorer
■ bonne prestation
■ très bonne prestation

PRIORITÉ MODULES SIRH (NB d'entreprises en %)

■ objectif court terme (<1an)
■ objectif moyen/long terme (>1an)
■ pas de changements prévus

BAROMETRE MANAGEMENT CEBIG



TAUX D'ENCADREMENT	
	2018
0 - 100	23%
100 - 500	19%
> 500	15%
TX MOYEN	20%

	Femmes	Hommes
CADRES DE DIRECTION	21%	79%
DIRECTION A TEMPS PARTIEL	32%	5%
CADRES	29%	71%
CADRES A TEMPS PARTIEL	31%	6%

74% des cadres dirigeants et 64% des cadres sont suisses

Plus d'1
entreprise sur 2

prévoit de formaliser les pratiques de management et évaluer leur bonne application. Une sur quatre en a fait un objectif à COURT TERME. Elles sont même une sur trois parmi les grandes (>500) à fixer cet axe de travail à COURT TERME.

Plus d'1
entreprise sur 2

veut améliorer la formation des Managers. Une sur quatre positionne cet objectif à COURT TERME. Si elles sont même plus de 4 sur 10 à fixer cet objectif à COURT TERME parmi les grandes, les petites (<100) sont, avec moins d'une sur cinq, beaucoup moins nombreuses à vouloir s'engager à court terme sur le sujet.

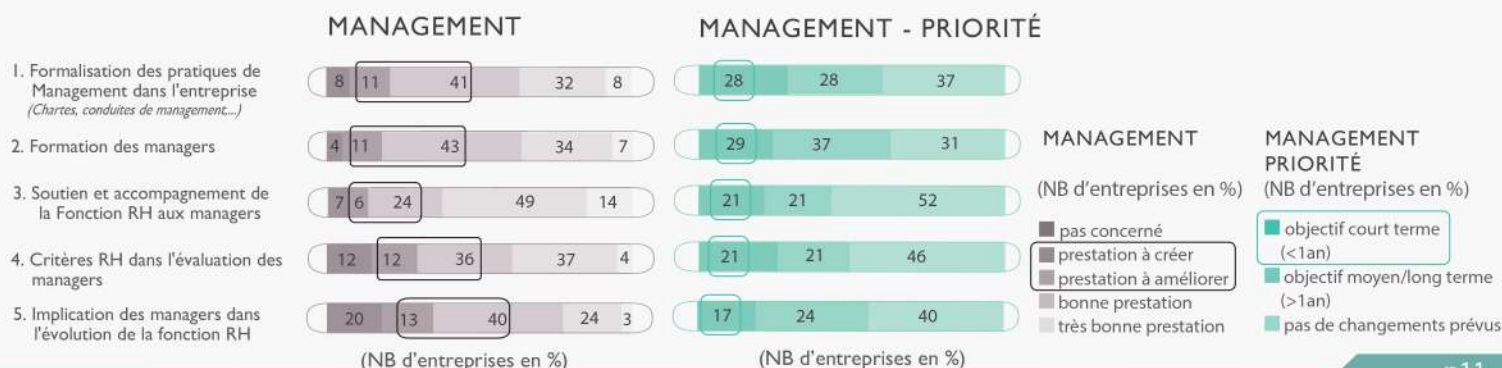
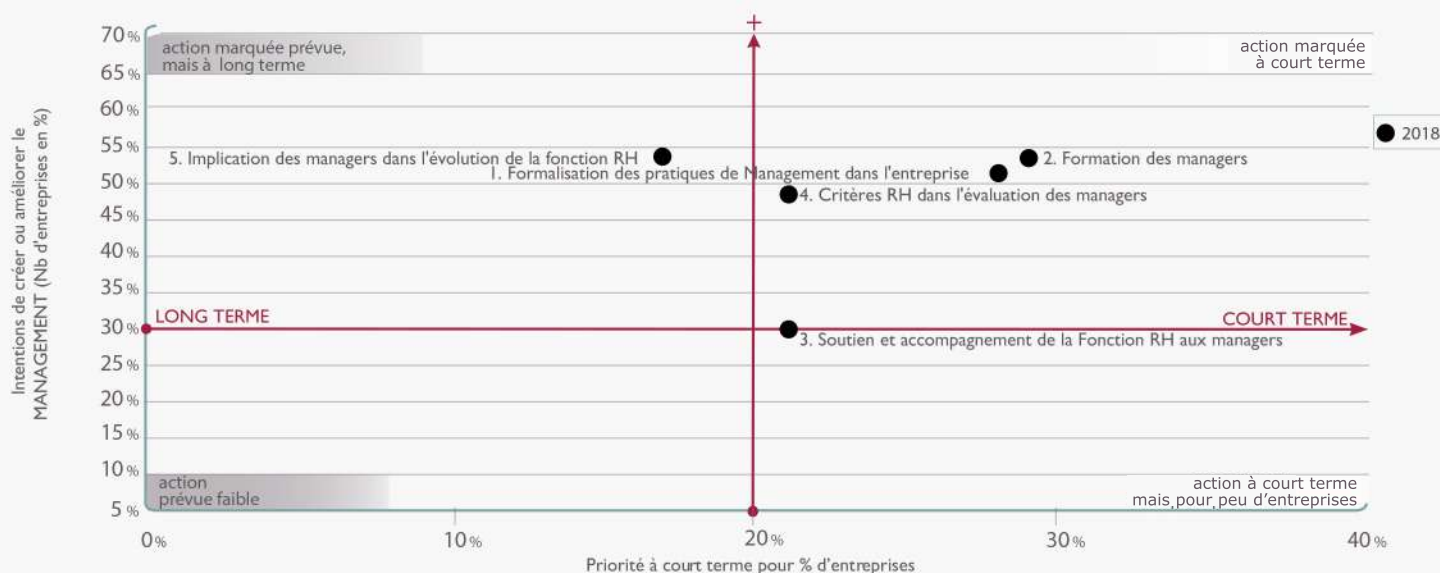
Plus de 4
entreprises sur 10

veulent développer leur système d'évaluation, notamment en y intégrant des critères d'évaluation des soft skills (savoir-être, intelligence émotionnelle, compétences sociales, leadership,...). C'est une priorité de travail à COURT TERME pour près d'une entreprise sur trois. Elles sont également quatre sur dix à envisager l'introduction d'un système de feedback en continu.

Plus d'1
entreprise sur 2

évalue les compétences et la culture digitale de leurs Managers de faible ou très faible. Elles sont également une sur deux à prévoir la mise en place de formations spécifiques sur la transformation numérique pour leurs Managers, et une sur quatre positionne cet objectif à COURT TERME.

MANAGEMENT - PRESTATIONS A CRÉER/AMÉLIORER VS PRIORITÉS



SYNTHÈSE AUTRES THÈMES

> COMMUNICATION ET MARKETING RH

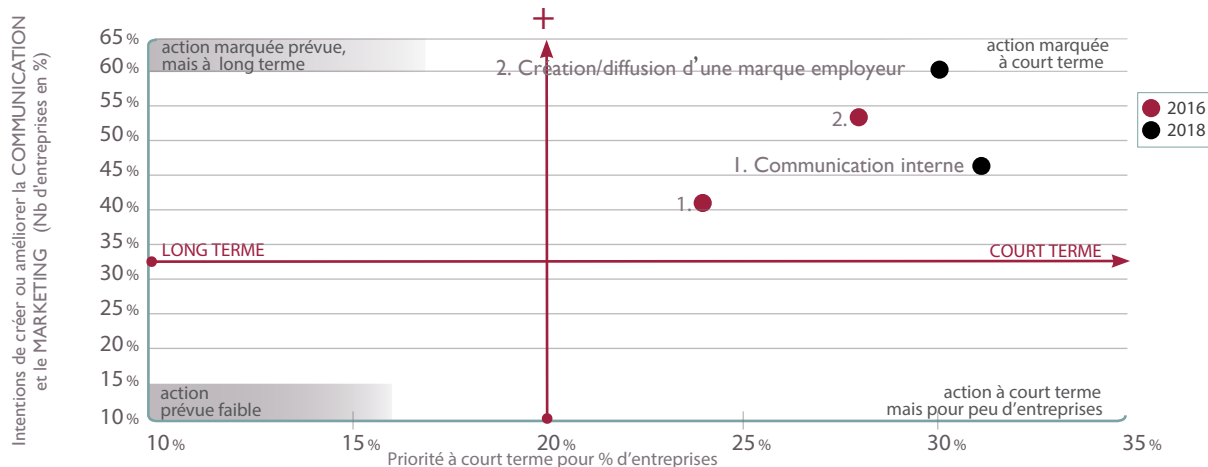
Plus de 6 entreprises sur 10

prévoient de développer leur marque employeur et une sur trois le planifie à court terme, toutes tailles d'entreprises confondues.

Près d'1 entreprise sur 2

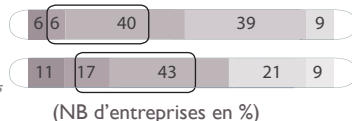
de grande taille (>500) fixe comme objectif à COURT TERME, l'amélioration de sa communication interne.

COMMUNICATION ET MARKETING RH - PRESTATIONS À CRÉER/AMÉLIORER VS PRIORITÉS À COURT TERME

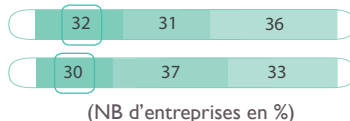


COMMUNICATION ET MARKETING RH

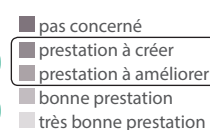
1. Communication interne
2. Création/diffusion d'une marque employeur
(identité employeur forte sur quelques points et reconnue comme telle par le personnel)



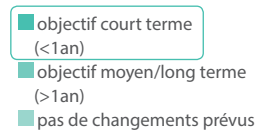
PRIORITÉ COMMUNICATION ET MARKETING RH



COMMUNICATION ET MARKETING RH (NB d'entreprises en %)



PRIORITÉ COMMUNICATION ET MARKETING RH (NB d'entreprises en %)

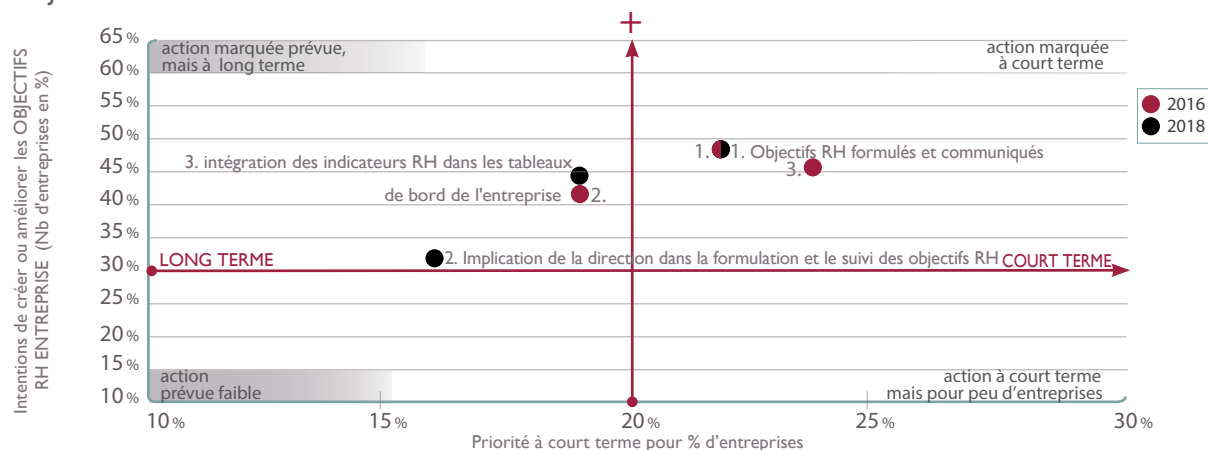


> OBJECTIFS ET PRIORITÉS RH DE L'ENTREPRISE

1 entreprise sur 2

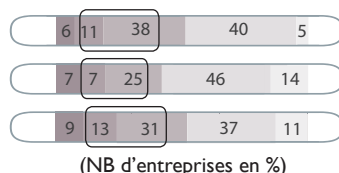
prévoit d'améliorer la formulation et la communication de ses objectifs RH. 1 entreprise moyenne et grande (>100) sur 4 positionne cet objectif à COURT TERME, alors que celles plus petites (<100) sont moins mobilisées sur le sujet.

OBJECTIFS RH DE L'ENTREPRISE - PRESTATIONS À CRÉER/AMÉLIORER VS PRIORITÉS À COURT TERME

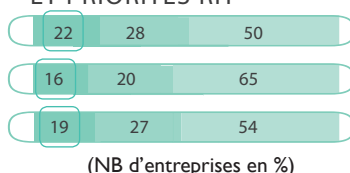


OBJECTIFS ET PRIORITÉS RH

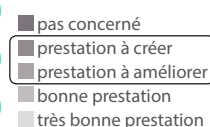
1. Objectifs RH formulés et communiqués
2. Implication de la direction dans la formulation et le suivi des objectifs RH
3. intégration des indicateurs RH dans les tableaux de bord de l'entreprise



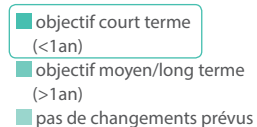
PRIORITÉ OBJECTIFS ET PRIORITÉS RH



OBJECTIFS ET PRIORITÉS RH (NB d'entreprises en %)



PRIORITÉ OBJECTIFS ET PRIORITÉS RH (NB d'entreprises en %)



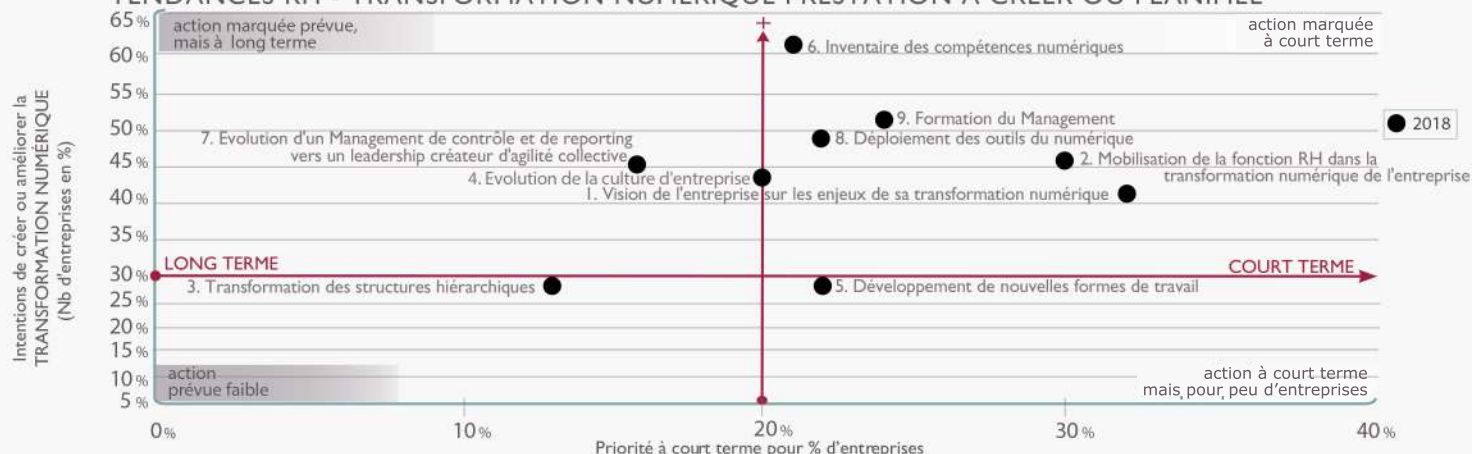
BAROMETRE TENDANCES RH JOBCLOUD

JobCLOUD
jobs.ch | jobup.ch

tendances - EVOLUTION	tendance globale	(<100 coll.)	(100 à 500)	(> 500)
Emploi	+20%*	+17%	+20%	+20%
Emploi intérim/temporaire	+2%*	-3%	+9%	-4%
Emploi temps partiel	+27%*	+26%	+23%	+37%
Fonction RH-moyens humains	+12%*	+6%	+16%	+12%
Fonction RH-moyens matériels	+26%*	+22%	+29%	+25%
Invest. Formation	+32%*	+33%	+21%	+11%
Invest. Santé au travail	+34%*	+31%	+39%	+29%
Invest. Rémunération	+9%*	+5%	+17%	-2%
Invest. Prest. Sociales	+5%*	+18%	+6%	-12%
Invest. Fringe Benefits	+4%*	+3%	+11%	-7%
Recours prestataires RH externes	+5%*	+6%	+3%	+9%
Externalisation RH	-6%*	0%	-5%	-16%

* Nb d'entreprises (en %) prévoyant une hausse moins entreprises prévoyant une baisse

TENDANCES RH - TRANSFORMATION NUMÉRIQUE PRESTATION À CRÉER OU PLANIFIÉE



TENDANCES RH TRANSFORMATION NUMÉRIQUE

1. Vision de l'entreprise sur les enjeux de sa transformation numérique	7	22	20	47	4
2. Mobilisation de la fonction RH dans la transformation numérique de l'entreprise	12	28	18	35	7
3. Transformation des structures hiérarchiques	32	19	10	27	11
4. Evolution de la culture d'entreprise	11	28	14	31	15
5. Développement de nouvelles formes de travail (télétravail, nomadisme, freelance)	20	19	10	30	22
6. Inventaire des compétences numériques	15	49	12	18	5
7. Evolution d'un Management de contrôle et de reporting vers un leadership créateur d'agilité collective	26	30	15	22	7
8. Déploiement des outils du numérique	10	24	24	34	7
9. Formation du Management	6	27	24	32	11

(NB d'entreprises en %)

TRANSFORMATION NUMÉRIQUE - PRIORITÉS

32	45	16
30	40	18
13	33	22
20	43	28
22	26	32
21	43	22
16	39	21
22	52	17
24	49	22

(NB d'entreprises en %)

TENDANCES RH TRANSFORMATION NUMÉRIQUE (NB d'entreprises en %)

pas concerné
prestation à créer / à mettre en place
prestation planifiée
prestation en cours
prestation intégrée

TRANSFORMATION NUMÉRIQUE - PRIORITÉS (NB d'entreprises en %)

objectif court terme (<1an)
objectif moyen/long terme (>1an)
pas de changements prévus

MATURITÉ NUMÉRIQUE DES ENTREPRISES

	Faible ou très faible	Bonne ou très bonne
Globalement, degré de maturité numérique de l'ENTREPRISE selon vous (culture digitale, outils et organisation)	56%	43%
Culture digitale et compétences numériques du Management	55%	45%
Globalement, degré de maturité numérique de LA FONCTION selon vous (culture digitale, outils et organisation)	61%	37%
Culture digitale et compétences numériques de l'équipe RH	47%	51%

n'ont pas encore de vision sur les enjeux de leur transformation numérique. Plus d'une entreprise sur trois positionne ce sujet en priorité de travail à COURT TERME. Elles sont même 4 sur 10 parmi les grandes (>500), à vouloir développer une vision dans ce sens à COURT TERME.

Plus de 4 entreprises sur 10

RISQUES/OBSTACLES A LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE

	Faible ou très faible	Élevé ou très élevé
Manque de ressources et compétences	32%	61%
Culture d'entreprise inadaptée	53%	40%
Systèmes d'information actuels inadaptés (outils)	51%	43%
Manque de moyens financiers	43%	50%
Clivage des générations	55%	36%
Perte de cohésion et de contrôle dans l'entreprise	72%	15%
Perte de productivité générée par une organisation collaborative	73%	11%
Protection et sécurité des données	65%	32%
Retour sur investissement considéré comme trop incertain	62%	28%

BAROMETRE INDICATEURS RH SWISS RISK & CARE

SWISS RISK
CARE
Our independence - Your best insurance

> FONCTION RH

EFFECTIF RH/EFF. ENTREPRISES (EPT)

1 Poste RH pour 56 collaborateurs en moyenne

Taille entreprise (Eff.)	2018	2016(CH)
0 - 100	2,8%	3,0%
100 - 500	1,6%	1,6%
> 500	1,2%	1,4%
Eff RH/Eff entreprise	1,8%	1,9%

ENCADREMENT RH/ EFFECTIF RH (EPT)

1 poste d'encadrement RH pour 2,2 postes RH

	2018
0 - 100	59,5%
100 - 500	43,2%
> 500	32,5%
Encadrement RH/Eff. RH	45,5%

ENCADREMENT RH SELON GENRE

(% femmes cadres RH/cadres totaux RH)

	2018
0 - 100	71,2%
100 - 500	65,8%
> 500	53,0%
Femmes cadres RH/total cadres RH	64,1%

47% des femmes cadres RH travaillent à temps partiel, contre 24% des hommes.

57% du personnel RH est à temps partiel.

> ALLOCATION DE RESSOURCES DANS LES ACTIVITES RH

	Admin RH (paie, ass. sociales, C&B,...)	Formation, apprentis	Informatique Controlling RH Organisation/Projets	Santé & Sécurité	Gestion RH (recrutement, gest. carrière, support ligne,...) et direction RH	Communication & Events RH
Allocation Ressources des activités RH	26,3%	17,1%	6,8%	5,7%	41,0%	3,0%
Activités RH/EFFECTIF Entreprise (EPT)	0,29%	0,18%	0,07%	0,06%	0,44%	0,03%

> ENTREPRISES

TAUX D'ACTIVITES DES EMPLOYÉS

47% des employés sont des femmes contre 53% d'hommes
Au total 29% des employés travaillent à temps partiel.

	Femmes	Hommes
Employés temps partiel	45%	14%
Taux < 50%	5%	2%
Taux < 75%	16%	2%
Taux < 100%	24%	10%
Taux = 100%	55%	86%

TAUX D'ENCADREMENT

	2018
0 - 100	23%
100 - 500	19%
> 500	15%
Taux d'encadrement moyen	20%

	Femmes	Hommes
Cadres de direction	21%	79%
Direction à temps partiel	32%	5%
Cadres	29%	71%
Cadres à temps partiel	31%	6%

74% des cadres dirigeants et 64% des cadres sont suisses.

TYPES DE CONTRATS

	CDI*	CDD*
0 - 100	98%	2%
100 - 500	94%	6%
> 500	94%	6%
Types de contrats	96%	4%

*CDI = contrat de durée indéterminée
CDD = contrat de durée déterminée

TYPES DE CONTRATS (AUTRES)

	Apprentis	Intérimaires	Stagiaires	Mandataires
0 - 100	3,6%	0,5%	2,4%	1,4%
100 - 500	4,7%	2,1%	4,3%	0,9%
> 500	4,1%	4,0%	1,6%	1,6%
Types de contrats	4,1%	1,8%	3,1%	1,2%

DURÉE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL

40h	54%
41h	18%
42h	28%
43h	1%

JOURS DE FORMATION

	(moyen/employé sur 12 mois)
0 - 100	2,8 j.
100 - 500	2,4 j.
> 500	2 j.
j.formation moy.	2,5 j.

TURN OVER

	2018
0 - 100	12,2%
100 - 500	9,9%
> 500	7,3%
Turn over	10,0%

MOTIFS DE DÉPARTS

Sorties subies (démissions)	50,5%
Sorties retraites ou préretraites	23,8%
Licenciements économiques individuels	3,5%
Licenciements collectifs	2,7%
Licenciements non économiques	19,5%

TAUX D'ABSENCES

	Maladies	Accidents	Mal/Acc 2018	Mal/Acc 2016(CH)
0 - 100	2,1%	0,9%	3,0%	3,2%
100 - 500	3,2%	0,8%	4,1%	5,2%
> 500	3,7%	0,7%	4,5%	4,6%
Tx absences moy.	3,1%	0,8%	3,9%	4,5%

HR BENCH EMPLOYÉS

Après la mesure des Pratiques, des Objectifs et Priorités RH de plusieurs centaines d'entreprises romandes

Mesurez votre Capital Humain

HR BENCH EMPLOYEES s'inscrit dans le cadre global d'une démarche de mesure de votre CAPITAL HUMAIN.

	INDICATEURS	BENCHMARK
HR BENCH EMPLOYEES <i>mesure la satisfaction, la motivation, l'implication, la performance & l'engagement au travail des employés</i>	Indicateurs d'engagement au travail des employés	
HR BENCH FONCTIONS RH <i>mesure la vision interne de la fonction RH: stratégies et tendances RH, activités & priorités RH, moyens & ressources RH</i>	Indicateurs RH & Indicateurs financiers RH	
HR BENCH DIRECTIONS <i>mesure la vision RH des dirigeants en regard des enjeux d'entreprise</i>	Indicateurs d'engagement RH des entreprises	

Parmi vos objectifs 2018-2019, vous prévoyez de :



Enrichir votre Controlling avec de nouveaux INDICATEURS RH



Orienter et légitimer les objectifs RH



Renforcer votre position de DRH au sein de la direction



Renforcer le lien qui unit le personnel à l'entreprise



Répondre au besoin de reconnaissance du personnel



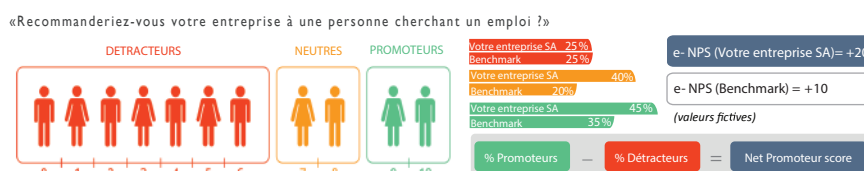
Améliorer la visibilité de l'action de la fonction RH dans l'entreprise

Nous vous proposons

de mesurer la satisfaction, la motivation et l'engagement au travail de vos collaboratrices et collaborateurs au moyen de 20 indicateurs clés, et de comparer vos résultats avec le marché.

Adopté par de nombreuses entreprises en Suisse, notre concept vous permettra d'orienter et mobiliser très concrètement l'action RH de votre entreprise.

Exemple d'indicateur RH : Employé Net Promoteur Score (e-NPS)



Envie d'en savoir plus?

N'hésitez pas à nous contacter au +41 (0) 22 534 94 50 ou +41 (0) 76 400 54 08 ou par mail à daniel.cerf@hrbench.ch

HR Bench Institute

L'Institut HR Bench a été créé par plusieurs DRH en association avec le CRPM/CRQP. Plusieurs associations HR SWISS et Hautes Ecoles y sont représentées.

L'Institut HR Bench réalise des études, enquêtes et Benchmarks RH pour le compte d'associations professionnelles et d'entreprises publiques et privées. Il conseille et accompagne les entreprises dans le développement de la fonction RH.

Quelques exemples de réalisations en entreprise

Enquêtes d'engagement, satisfaction clients, enquêtes °360, benchmarks rémunération, audits RH, organisation RH, plans d'actions pour renforcer le positionnement stratégique de la fonction RH, employer branding et communication RH, développement et mise en œuvre de systèmes de Compensation & Benefits. Définition et mise en œuvre de politiques de santé en entreprise. Élaboration de réglementations de travail et conseil en droit du travail.

Publications

Le Recrutement (Ed. Weka), Tableaux de bord des RH (Ed. Weka), Abrégé de droit et gestion du personnel (Ed. Weka), Fixation du salaire (Ed. Weka), Droit - La résiliation du contrat de travail (Ed. Weka), Droit – la santé au travail (Ed. Weka), Divers guides : La santé au travail, le contrat de travail, la représentation des travailleurs, le harcèlement psychologique et sexuel, l'évaluation des compétences, la protection des données, les outils de communication RH Internet et Intranet au service du Marketing des Ressources humaines.

A paraître : Controlling & Analytique RH, Les RH et la transformation numérique des entreprises.



Daniel Cerf

www.hrbench.ch
daniel.cerf@hrbench.ch
Tél : +41 (0) 76 400 54 08
+41 (0) 22 534 94 50

Fonction

Co-fondateur, associé et directeur de l'Institut HR Bench

Expérience en entreprise

Économiste, DRH et membre de la direction de grandes entreprises, et précédemment expérience opérationnelle de gestion et administration RH dans tous niveaux. Auteur et directeur de publications RH.



Jean-Charles Bruttomesso

www.hrbench.ch
bruttomesso@hrbench.ch
Tél : +41 (0) 79 219 37 10

Fonction

Co-fondateur et associé de l'Institut HR Bench

Expérience en entreprise

Diplômé en techniques de commercialisation, en ressources humaines et titulaire d'un MBA, occupé différents postes dans les secteurs bancaires et le commerce de détail comme responsable de la formation, directeur d'école et directeur des ressources humaines et des activités culturelles.

Le Centre de Bilan Genève

Face à de nouveaux enjeux économiques, sociaux, digitaux, culturels ou encore écologiques, les trajectoires professionnelles au sein des entreprises se transforment et les carrières évoluent continuellement

PRÉSENTATION

Fondé en 1993, le CEBIG, centre d'expertise en bilans de compétences, propose une palette d'outils (assessments, bilans, conseils, tests) qui permettent :

- Aux **individus** de donner du sens à leur carrière, de la faire évoluer et de transformer les transitions en opportunités de développement.
- Aux **entreprises** d'être accompagnées dans la gestion et le développement de leurs ressources humaines. Du recrutement à la définition des profils de postes ou dans le cadre de mobilités et restructurations, le CEBIG est un partenaire fiable à l'écoute des besoins spécifiques de chaque entreprise.

DONNER VIE À VOS PROJETS MIEUX GÉRER VOTRE CARRIÈRE

Le CEBIG propose plusieurs bilans aux formats adaptés à chaque situation et dont l'accompagnement est assuré par des professionnels.

Un bilan est un moyen permettant de définir des projets professionnels en fonction d'une multitude de paramètres constituant le profil professionnel et personnel de l'individu.

Le bilan révèle les forces et les atouts de l'individu, ainsi que ses points de développement. Dès lors, il mobilise, renforce et motive à agir pour atteindre des objectifs professionnels réalistes.

Bilan de compétences

Faire le point et se projeter dans la suite de sa carrière professionnelle

Validation d'acquis

Valoriser son expérience, prouver ses compétences
et obtenir une certification

Orientation

Définir un projet de formation

Evaluation des compétences - Assessment

Bénéficier d'un regard neutre et objectif sur des compétences sociales
et personnelles (soft skills)

Bilan de compétences RH

Accompagner le développement et la mobilité des collaborateurs

Référentiel de compétences

Clarifier les fonctions, définir les postes
Spécifier des compétences et des responsabilités

INSCRIPTION

Contact par téléphone pour
une prise de rendez-vous
(analyse de la demande)
avec un conseiller en bilan
de compétences

DÉROULEMENT

Chaque bilan de compétences
débuté par un premier contact
sans engagement afin de définir
la pertinence de la démarche
ainsi que ses objectifs
et ses modalités.

The JobCloud logo, with 'Job' in a bold, dark blue sans-serif font and 'CLOUD' in a lighter blue, all-caps sans-serif font.

JobCLOUD

► jobs.ch | jobup.ch

**SOURCEZ VOS TALENTS
dès CHF 420.-**

**PLUS DE 220'000 PROFILS
EN SUISSE ROMANDE!**

Grâce à notre Base CV actualisée
en continu, gagnez du temps en
trouvant aujourd'hui vos collaborateurs
de demain.

Toutes les informations sur www.jobcloud.ch/baseCV



www.jobcloud.ch

L'accès direct à vos futurs collaborateurs

Management de la santé / sécurité



1. Formation de la direction stratégie de Gestion de la Santé et de la Sécurité en entreprise.
2. Accompagnement label "friendly work space"®.
3. Formation des cadres à une thématique de gestion de santé en entreprise.



Evaluation collective

1. Evaluation globale Santé / Sécurité avec ou sans enquête.
2. Enquête et/ou évaluation centrée sur un thème ou un environnement spécifique.
3. Analyse de problématiques par la méthode des focus groupe.



Risques professionnels et prévention des accidents

1. Formation aux risques professionnels.
2. Audits sécurité selon la Directive 6508 de la CFST (MSST).
3. Inventaire des dangers et évaluation des risques professionnels.
4. Evaluation spécifique d'un risque professionnel (addictions, maternité...).
5. Métrologie et monitoring de l'exposition au bruit, produits chimiques, éclairage, etc.
6. Pilotage MSST (teams et commissions / audit de contrôle).
7. Participation CHST sans pilotage (ponctuel).
8. Formation sécurité : préposés à la sécurité, PERCO.



Médecine du travail

1. Visites médicales d'aptitude à l'embauche.
2. Evaluation médicale d'aptitude et de retour au travail (ex. : Maladie de longue durée).
3. Visites médicales d'aptitude au travail de nuit.
4. Médecine des expatriés (préparation au voyage, suivi médical).
5. Suivi du personnel assujetti SUVA (examens périodiques par rapport à un risque professionnel spécifique).



Service de santé

1. Accompagnement des absences (accompagnement des collaborateurs lors d'absences pour maladie ou accident).
2. Espace santé (permanences sur site) avec "Ligne Santé".
3. Examen (audiogramme. ECG. Visiolite).
4. Check up Top manager.
5. Bilan de santé à la carte.
6. Intégration concept santé.
7. Entretien de santé des collaborateurs.
8. Entretien de santé Séniors.
9. Entretien de santé à l'embauche.
10. Suivi et banque de données vaccinations et des sérologies.
11. Gestion d'entreprise (contrat annuel – rapport annuel).
12. Dépistage maladies cardiovasculaires (bilan FRCV - contrat d'objectifs).
13. Vaccinations, prises de sang, bilan biologique.
14. Vaccination contre la grippe saisonnière.

**Pour tout complément d'information, merci de nous contacter
par téléphone au 022 970 19 06 ou par mail à contact@pmse.ch**

PRESTATIONS PMSE SA

Ergonomie



1. Conception de postes et de processus de travail ergonomiques / Planification d'espace de travail ergonomique.
2. Analyse collective de l'ergonomie de postes de travail.
3. Evaluation et ajustements ergonomiques individuels avec recommandations détaillées (pathologie standard et situation de handicap) / Poste industriel et technique.
4. Evaluation et ajustements ergonomiques individuels avec recommandations détaillées (pathologie standard et situation de handicap) / Poste à l'écran.
5. Ajustement ergonomique individuel du poste de travail sur écran.
6. Formation ergonomie standard.
7. Formation ergonomie personnalisée.
8. MIP / MOP ERGO individuelles dans le cadre de l'A.I. (Mesures d'Intervention Précoce et/ou reclassement professionnel).
9. Pro-de-Sens® Ergonomie.

HELP - Concept d'urgence et premiers secours



1. Audit Concept d'urgence et premiers secours.
2. Certification Secouriste en entreprise.
3. Recyclage des secouristes en entreprise.
4. Sensibilisation premiers secours.
5. Création et fourniture de trousse de secours.
6. Défibrillateur (pose et mise en route).
7. Formation à l'utilisation d'un défibrillateur 2h.
8. Contrat de Maintenance défibrillateur.
9. Formation incendie.
10. Formation référent évacuation 1h.
11. Exercices d'évacuation.

Bien-être au travail (qualité relationnelle et risques psycho-sociaux)



1. Résolution de conflits.
2. Intervention psychologique d'urgence / Cellule de crise (en individuel ou collectif).
3. Atelier bien-être au travail (stress, conflit, atteinte à l'intégrité, prévention de l'épuisement professionnel, mieux communiquer).
4. Accompagnement individuel de situations complexes, avec ou sans contrat thérapeutique.
5. MIP / MOP ERGO individuelles dans le cadre de l'A.I. (Mesures d'Intervention Précoce et/ou reclassement professionnel).
6. Evaluation des risques psycho-sociaux.
7. Hotline confiance.
8. Pro-de-Sens® Santé psychologique au travail.
9. Pro-de-Sens® Santé Addiction.
10. Pro-de-Sens® Santé Alcool.

Promotion de santé en entreprise



1. Information santé au personnel.
2. Campagne de promotion de santé.
3. Atelier santé concernant la protection du capital santé.

Contrôle des résultats



1. Enquêtes.
2. Suivi et statistiques.

**Pour tout complément d'information, merci de nous contacter
par téléphone au 022 970 19 06 ou par mail à contact@pmse.ch**

Leader en Suisse romande,
2^e courtier de Suisse, Swiss Risk & Care
est un acteur indépendant, multi-spécialiste.

Fort de son savoir-faire et de son offre
la plus large du marché, Swiss Risk & Care
conseille ses clients sur l'ensemble de
leurs problématiques d'assurance et de
prévoyance et propose des solutions aux
départements RH des entreprises.

www.swissriskcare.ch



Sa vocation: délivrer
des solutions sur-mesure
et des services
à haute valeur ajoutée.

Nos valeurs, socle de notre identité



Indépendance • Ecoute • Proximité • Excellence • Audace

250 collaborateurs experts,
passionnés
par leur métier

Nous fondons notre réussite sur l'engagement
de nos équipes et la proximité que nous cultivons auprès
d'une grande diversité de clients: PME, multinationales,
institutions de prévoyance, collectivités publiques,
organisations internationales et clients privés.

L'efficacité de notre accompagnement repose
sur une relation privilégiée entre chaque client et
un interlocuteur Swiss Risk & Care dédié. Ce dernier
s'appuie sur les expertises réparties entre les différents
services et coordonne leur action.

Cette organisation permet de concevoir les solutions
les mieux adaptées. Elle est la garantie de l'excellence
globale que nous devons à nos clients.

**SWISS RISK
& CARE**

Our independence • Your best insurance

Route de Thonon 63 | 1222 Vésenaz - Genève | T +41 58 178 85 85

www.swissriskcare.ch

An affiliated company of  SAGI SAINT HONORE

Assurance • Prévoyance • Ressources humaines



**SWISS RISK
& CARE**

Our independence • Your best insurance



Couvrir vos besoins en **assurance**

Quelle que soit la nature des risques, une gestion de vos contrats d'assurance, à toutes les étapes, en toute équité et transparence.



Les FMSI, la solution individuelle en assurance santé

Qu'il s'agisse du départ de l'entreprise, à l'étranger ou de la non affiliation du collaborateur au contrat collectif, nous mettons en place une solution individuelle en assurance santé pour les employés. Pour les aider à choisir le contrat le plus adapté, nous avons mis au point un comparateur unique qui tient compte de critères plus nombreux que ceux du marché.

Nos solutions

- Harmonisation de **programmes d'assurances** et comparaison du marché
- Négociation d'**accords cadres** pour toutes solutions d'assurances
- **Observation** du marché, du cadre légal et des financements alternatifs
- Détection de **lacunes d'assurances** et optimisation des **coûts**
- **Analyse actuarielle** des risques et de la sinistralité
- Création de **protection d'assurances**, notamment en tant que 1^{er} courtier Lloyd's en Suisse



Vous conseiller en **prévoyance**

Un conseil global en prévoyance et une vision de toutes les prestations sociales, professionnelles et privées.

Nos solutions

- **Conseil actuariel**
- Gestion technique, administrative et comptable des **contrats de prévoyance** pour les employés
- Gestion des **caisses de pension**
- Gestion de la **prévoyance individuelle**
- Conseil en **gestion des risques**
- **Formation**
- **Conseil juridique** en prévoyance professionnelle
- Conseil en **investissement**



Vous faciliter les **tâches RH**

Des solutions personnalisables pour les entreprises.

- Gestion des **salaires** et des **services administratifs RH**
- Gestion des **absences** et des **sinistres** des collaborateurs



Nos atouts

- Notre position de leader pour négocier en toute **indépendance** avec les assureurs.
- Notre **capacité à innover** dans le choix de vos modèles de couverture pour une optimisation de vos primes.
- Notre **accompagnement à l'international** de vos équipes et de vos activités.
- Notre **expertise** sur les différentes branches d'assurance.
- Notre **veille fiscale et juridique permanente**.
- Notre organisation en **4 Caredesks dédiés** (Absences & Sinistres, Frais Médicaux, LPP, Payroll & Services administratifs RH) et multilingues, pour vous **libérer** des tâches administratives RH.

BSE et BSI, les outils de valorisation de votre politique RH

→ **Le BSE**
(Bilan Social Entreprise)
Analyse détaillée de la situation globale de la couverture sociale d'une entreprise, le BSE identifie les sur-assurances ou lacunes. Il permet ainsi d'optimiser le financement et les prestations des assurances sociales.

→ **Le BSI**
(Bilan Social Individuel)
Outil digitalisé entièrement personnalisé à la situation de l'employé et aux conditions de l'entreprise (LAA, LPP, etc.). le BSI permet de visualiser les prestations en cas de retraite, d'invalidité ou de décès. Il met également en avant les contributions employé/employeur en comparaison avec les minimums légaux.



Avantages
considérables
pour les
employeurs

Restauration efficace du personnel en toute simplicité

Depuis 1961, nous proposons un système de restauration sans espèces, disponible à l'échelle suisse. Plus de 700 employeurs profitent déjà de cette alternative économique aux restaurants d'entreprise ainsi qu'aux notes de frais.

LUNCH-CHECK SUISSE
LA DEVISE LA PLUS SAVOUREUSE DE SUISSE.





Investissez dans le bien-être de vos collaborateurs et offrez-leur un complément salarial attrayant et sympathique.

pour les employeurs

- Economique: jusqu'au plafond légal, exonérés de toute charge sociale
- Avantageux: pas de coûts d'infrastructure de restauration – l'alternative au restaurant du personnel
- Equitable: un système unique et juste pour tous les collaborateurs, indépendamment du site ou du taux d'occupation
- Sûr: crédits utilisables exclusivement pour régler des frais de restauration
- Efficace: solutions individuelles pour la gestion des crédits des collaborateurs

pour les employés

- Polyvalent: paiement facile dans plus de 8000 établissements affiliés, pour une restauration individuelle et variée
- Social: la pause de midi reste un moment convivial qui renforce l'esprit d'équipe et améliore la motivation
- Pratique: payer par App ou par carte en toute simplicité, sans code NIP
- Avantageux: exonéré d'impôt sur le revenu jusqu'au plafond légal



App Store



Google Play Store

Le «fringe benefit» le plus social et le plus apprécié avec effet positif avéré sur la détente et la concentration des collaborateurs.

Exonération des charges sociales

Contrairement aux repas réglés en espèces, les contributions Lunch-Check sont exonérées de toutes charges sociales jusqu'à CHF 2160 par an et collaborateur (CHF 180 par mois). Elles n'ont donc pas à être déclarées comme salaire. Grâce à l'exonération des charges sociales (env. 15 %), **Lunch-Check permet d'économiser jusqu'à CHF 324 par collaborateur et par an.**

Calculez en ligne le potentiel d'économie pour votre entreprise!

À noter: les économies d'impôt réalisées par l'employé dépendent du montant des cotisations patronales ainsi que du taux d'imposition appliqué. Pour en savoir plus sur la déclaration fiscale de la carte Lunch-Check, rendez-vous sur notre site Internet: **lunch-check.ch**.





La carte cadeau Lunch-Check jusqu'à CHF 500 par collaborateur et par occurrence est considérée comme un cadeau en nature et non imposable.

Vous recherchez un cadeau adapté pour vos partenaires commerciaux, vos clients ou vos collaborateurs? Les cartes cadeaux sont valables de manière illimitée dans plus de 8000 restaurants dans toute la Suisse.

À commander en ligne sur **lunch-check.ch**

Votre commande, s'il vous plaît!

Avez-vous des questions? Nous vous répondrons avec plaisir. Contactez-nous par téléphone ou par e-mail. Ou sollicitez la carte Lunch-Check en ligne.

Lunch-Check Suisse

Place Chauderon 3
1003 Lausanne
+41 (0)21 966 80 99
lunch-check.ch/employeurs
card@lunch-check.ch



Lunch-Check en bref sur YouTube