

# 1. Procter & Gamble

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plus de 2800 en Suisse romande</li> <li>• Plus de 2900 au total en Suisse</li> </ul>
% de femmes	47%
% de femmes cadres	40%
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Oui
13e / 14e salaire	13e
Bonus lié à la performance	Oui, bonus cible de 8%
Plan d'actionnariat	Oui
Plan de prévoyance attrayant	Oui
Subvention assurance maladie	Oui, l'entreprise finance 80% de l'assurance de base et semi-privée et 25% pour la famille de l'employé
Subvention autres assurances	Oui, assurance accident et vie payées à 100%
Autres formes de rémunération	Abonnement TPG gratuit, ou équivalent en abonnement de train ou tarifs park & ride pour encourager la mobilité
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	5 semaines
Congé maternité	16 semaines à 100% et possibilité de prolonger jusqu'à 12 mois sans solde
Congé paternité	5 jours
Congé sabbatique possible	Oui
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	Environ 1%
Bilans de compétences	Oui
Programmes de formation supérieure	Non
Politique proactive de formation des jeunes	Oui, l'entreprise recrute principalement des jeunes diplômés
Autres formations	Plus de 10% des collaborateurs sont en formation chaque mois; plus de 200 cours différents dispensés en salle de cours; 2800 cours supplémentaires en ligne
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Oui, programme de diversité visant, entre autres, le retour au travail des femmes après un congé maternité
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Oui, partenariat avec deux crèches
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	6%
Programmes de télétravail	Oui, largement répandu et favorisé
Horaire variable	Oui
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dév. durable?	Oui
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Oui
Programme pour seniors	Non
Consultation sociale pour les collaborateurs	Oui
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Oui, avec deux axes: développement durable/environnement et aide à l'enfance; comité interne RSE
Autres programmes favorisant la RSE	Nombreuses activités caritatives / RSE
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Non
Place de parc gratuite	Non, mais places subventionnées
Voyages en classe affaires	Oui, pour voyages transatlantiques
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Oui
Aide financière pour le logement	Non
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Oui, subventions d'environ 30%
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Oui, 2 salles de fitness
Politique de promotion de la santé du personnel	Oui, politique selon 4 axes: fitness, médical, nutrition, qualité de vie
Retraite anticipée à des conditions favorables	Oui, plan de pension et continuation d'autres avantages
Autres rabais	Oui, magasin d'entreprise avec produits à prix préférentiel, prix négociés avec beaucoup de commerces
<b>Projets particuliers</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programme santé et bien-être</li> <li>• Programme diversité avec télétravail, temps partiel, etc.</li> <li>• Programme dans le domaine de la RSE / responsabilité sociale</li> </ul>	

## 2. Philip Morris

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	• 3000 en Suisse romande
% de femmes	31%
% de femmes cadres	21%
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Oui
13e / 14e salaire	13e
Bonus lié à la performance	Oui, 30%
Plan d'actionnariat	Oui, allocation d'actions bloquées sur 3 ans
Plan de prévoyance attrayant	Oui, plan de prévoyance spécifique en primauté des cotisations basé sur les bonus versés
Subvention assurance maladie	Oui, subvention partielle de l'assurance de base et complémentaire (semi-privée ou privée)
Subvention autres assurances	Assurance accident non-professionnelle, assurance accident pour les voyages d'affaires, assistance SOS, assurance-vie et assurance-invalidité; indemnités pour perte de gain
Autres formes de rémunération	Prime de fidélité, prime de jubilé, programme de récompenses (Chairman's Award, PMI Recognition for Excellence Award, ABCD Award (Above & Beyond the Call of Duty Award))
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	5 semaines
Congé maternité	18 semaines
Congé paternité	3 jours
Congé sabbatique possible	Oui, l'octroi est du ressort de la direction
Autres congés	Congé adoption, congé non payé
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	Non communiqué
Bilans de compétences	Oui, dans le cadre de formations au people management & leadership et au cas par cas pour des plans de développement des cadres supérieurs
Programmes de formation supérieure	Oui
Politique proactive de formation des jeunes	Oui
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Oui
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Oui, crèche d'entreprise, avec participation de l'entreprise à environ 60% des frais
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	7,6%
Programmes de télétravail	Non, mais chaque manager a la responsabilité de faire preuve de bon sens et d'offrir une certaine flexibilité à ses employés de manière à ce que ces derniers puissent concilier les impératifs professionnels et familiaux
Horaire variable	Oui
Autres programmes pour aménager le temps de travail	Oui, la possibilité du travail à temps partiel existe et son application est conditionnée par les besoins internes
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dév. durable?	Oui
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Engagement de personnes handicapées chargées de s'occuper des stations d'impression
Programme pour seniors	Oui
Consultation sociale pour les collaborateurs	Oui, conseil juridique et fiscal, conseils sociaux
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Oui, par ex. Cartons du cœur
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Oui
Place de parc gratuite	Oui
Voyages en classe affaires	Oui, si vol de plus de 5 heures
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Oui
Aide financière pour le logement	Assistance pour la recherche d'un logement, logement temporaire pour les expatriés
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Oui
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Oui, salle de fitness dans les locaux de Lausanne et de Neuchâtel
Politique de promotion de la santé du personnel	Oui, contrôle médical (gratuit) organisé par la Ligue de la santé; vaccinations collectives offertes (par ex. contre la grippe); contrôle médical subventionné

<b>Retraite anticipée à des conditions favorables</b>	Oui, financement de la moitié de la réduction des prestations en cas de retraite anticipée
<b>Autres rabais</b>	Chèques Reka, billets à tarif préférentiel pour certains événements culturels
<b>Autres avantages en nature</b>	Fêtes de Noël et autres fêtes organisées pour les familles des collaborateurs; plusieurs clubs de loisirs sponsorisés par l'entreprise, cours de préparation à la retraite, cadeaux de Noël aux retraités au revenu modeste
<b>Projets particuliers</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Mise en place d'un nouveau modèle de services des ressources humaines dans le but d'améliorer l'efficacité et la souplesse organisationnelles, avec "self-service RH"</li> <li>● Approche intégrée de la gestion de la performance et de celle des talents depuis 2009</li> <li>● Développement des talents</li> <li>● Extension et agrandissement d'une crèche d'entreprise avec un modèle pédagogique novateur "Montessori"</li> <li>● OPEN Survey - Changement culturel sur site de Neuchâtel</li> </ul>	

### 3. Merck Serono

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	• 1961 en Suisse romande
% de femmes	47%
% de femmes cadres	33%
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Oui
13e / 14e salaire	13e
Bonus lié à la performance	Oui, 25 à 30%
Plan d'actionnariat	Non
Plan de prévoyance attrayant	Non
Subvention assurance maladie	Non, mais avantages pour assurances complémentaires
Subvention autres assurances	Assurance accident privée
Autres formes de rémunération	Plan bonus différé pour les cadres supérieurs
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	5 semaines (6 semaines après 5 ans)
Congé maternité	14 à 16 semaines selon disposition légales
Congé paternité	5 jours
Congé sabbatique possible	Oui, jusqu'à 3 mois
Autres congés	3 jours pour mariage ou personne à charge malade
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	2,5% (sans les frais d'hôtel, voyage, restaurant)
Bilans de compétences	Oui, coaching individualisé, plan de développement personnel, assessment center, 360 degrés feedback
Programmes de formation supérieure	Oui, Executive MBA, Merck University, International Management Program
Politique proactive de formation des jeunes	Oui, apprentis, doctorants, stagiaires, journée "Oser tous les métiers"
Autres formations	Centre de formation interne, cours de langues, cours de développement personnel
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Non
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Oui, crèche en partenariat avec la ville de Genève (52 places, participation annuelle de 1 million de francs), service famille
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	13,5%
Programmes de télétravail	Oui
Horaire variable	Oui
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dev. durable?	Oui
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Oui, projet spécifique RH en 2010 (engagement de 2 nouvelles personnes handicapées)
Programme pour seniors	Oui, formation spécifique de préparation à la retraite
Consultation sociale pour les collaborateurs	Oui
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Oui, visite d'associations, "roses day", don du sang, formation premier secours, etc.
Autres programmes favorisant la RSE	Vaste campagne permanente pour l'environnement et le développement durable avec objectifs concrets tels que réduction des émissions CO2, réduction de la consommation d'énergie, augmentation du recyclage des déchets; plan de mobilité primé à l'European Conference on Mobility Management
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Oui
Place de parc gratuite	Oui
Voyages en classe affaires	Oui pour les vols intercontinentaux; First class pour les vols de plus de 10 heures
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Oui
Aide financière pour le logement	Oui, pour certains expatriés; accord pour conditions hypothécaires avec la BCV
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Oui
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Oui, salle de fitness et participation à l'abonnement de fitness en ville
Politique de promotion de la santé du personnel	Oui
Retraite anticipée à des conditions favorables	Oui, dès 57 ans avec 10,5 ans d'ancienneté, à la demande de l'employé, pour des situations particulières
Autres rabais	Oui, séance de massage sur site une fois par semaine

<b>Autres avantages en nature</b>	Performance awards trimestriel, service conciergerie sur site, sièges spéciaux pour siestes sur site, service de voiturier, clubs de sports, journées à thème
<b>Projets particuliers</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Projet "Top Employer Environment" d'amélioration du cadre de travail des collaborateurs</li><li>• Projet TGV (Training of Great Value) d'amélioration de la formation continue</li><li>• Plan de mobilité (gestion des parkings, covoiturage, abonnements transports publics, navettes gratuites, mobilité douce, allocation transport)</li><li>• Offres "Flex time" et "Work from Home"</li><li>• Crèches sur site</li><li>• Plan d'action sur site pour l'environnement et le développement durable</li></ul>	

## 4. Firmenich

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	• 1761 en Suisse romande
% de femmes	34%
% de femmes cadres	32%
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Oui
13e / 14e salaire	13e
Bonus lié à la performance	Oui, 20%
Plan d'actionnariat	Oui, plan de participation
Plan de prévoyance attrayant	Oui, surobligatoire LPP
Subvention assurance maladie	Oui, participation partielle à l'assurance maladie de base (170 francs par mois)
Subvention autres assurances	Oui, assurance accident privée, APG maladie 100% jusqu'à 720 jours
Autres formes de rémunération	Bonus spécial lié à la performance et discrétionnaire, jubilés pour 10, 20, 30 et 40 ans de service, prime d'entreprise liée au résultat trimestriel du groupe, prime de naissance et de mariage, prime de parrainage à l'embauche
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	5 semaines + 3 jours
Congé maternité	16 semaines
Congé paternité	5 jours
Congé sabbatique possible	Oui
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	1,2%
Bilans de compétences	Oui, à titre exceptionnel et sur demande du responsable
Programmes de formation supérieure	Oui, IMD et business school
Politique proactive de formation des jeunes	Oui, management trainees (pépinière), apprentis, stagiaires d'été, partenariats avec universités
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Non
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Oui, crèche privée d'entreprise
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	8,3%
Programmes de télétravail	Projet en cours pour mise en place 2010
Horaire variable	Oui
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dev. durable?	Oui
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Oui, atelier protégé
Programme pour seniors	Oui
Consultation sociale pour les collaborateurs	Oui, service social inter entreprises
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Oui, journée de solidarité en septembre
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Non
Place de parc gratuite	Oui
Voyages en classe affaires	Oui, pour les vols de plus de 6 heures hors Europe
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Oui
Aide financière pour le logement	Oui, pour les expatriés et les stagiaires de courte durée venant de l'étranger; les employés bénéficient d'une priorité d'accès sur les logements dans les immeubles de la Caisse de pension de la société
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Oui
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Non, mais tarifs préférentiels avec des fitness
Politique de promotion de la santé du personnel	Oui
Retraite anticipée à des conditions favorables	Oui, pont AVS payé par l'entreprise
Autres rabais	Oui, chèques Reka d'une valeur de 1000 francs pour 800 francs de participation de l'employé
<b>Projets particuliers</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bilan de rémunération globale</li> <li>• Paiement du salaire en Euros</li> </ul>	

## 5. Orange

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 609 en Suisse romande (hors site de Bienne)</li> <li>• 1275 au total en Suisse</li> </ul>
% de femmes	37%
% de femmes cadres	15%
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Oui
13e / 14e salaire	13e
Bonus lié à la performance	Oui, 20%
Plan d'actionnariat	Oui, actions France Telecom
Plan de prévoyance attrayant	Oui
Subvention assurance maladie	Non
Subvention autres assurances	Oui, assurance perte de gain en cas de maladie entièrement prise en charge, assurance accident professionnelle de base entièrement prise en charge, assurance accident complémentaire (privée), assurance risque-décès-invalidité (LPP) entièrement prise en charge
Autres formes de rémunération	Programme de rémunération pour tout nouveau client amené par le collaborateur; prime de recrutement pour tout nouveau collaborateur engagé grâce à un employé; allocation pour frais de représentation; allocation pour frais de voiture; mobility-flex benefits de 90 francs que l'employé peut choisir semestriellement en cash, chèque Reka, tickets restaurants ou diminution de facture de téléphonie mobile; communications de téléphonie mobile entièrement prises en charge par l'entreprise; remplacement du téléphone mobile tous les 12 mois
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	6 semaines pour tout salaire supérieur à 95'000 francs par an et en compensation des heures supplémentaires
Congé maternité	16 semaines (14 semaines pour les employées qui ont moins d'une année de service)
Congé paternité	5 jours
Congé sabbatique possible	Oui
Autres congés	Durant la 10e année de service, 3 jours de congé supplémentaires; en cas d'adoption, congé identique au congé paternité / maternité lors d'une naissance
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	2,2% y.c. budget apprentis
Bilans de compétences	Oui, mise en place d'un programme visant à déterminer le potentiel des employés en vue de plans individuels de développement; programme pour top talents depuis 2005
Programmes de formation supérieure	Oui, Orange prend en charge jusqu'à 30% des coûts de formation (max. 15'000 francs par formation tous les 2 ans); possibilité de se former sur le temps de travail
Politique proactive de formation des jeunes	Oui, formation et accompagnement pour apprenants; stage d'une année pour la maturité professionnelle commerciale; stages de 3 à 6 mois pour universitaires
Autres formations	Choix d'environ 30 cours différents "en catalogue", 2 versions de formation leadership "Orange Academy", plateforme e-learning, activités spéciales en vue du développement des équipes, coaching, évaluations de développement, cours et programmes de développement sur demande, 50% de participation de l'entreprise aux frais des cours de langue, "get closer" (expériences pratiques sur le terrain avec possibilité de passer une journée dans un magasin ou un centre d'appel)
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Non
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Oui, tarifs préférentiels en garderie avec participation de l'employeur
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	19%
Programmes de télétravail	Oui, home office jusqu'à 40% du temps de travail hebdomadaire
Horaire variable	Oui, horaire libre (sauf magasins et call center)
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dev. durable?	Oui
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Non

<b>Programme pour seniors</b>	Non (âge moyen: 33 ans)
<b>Consultation sociale pour les collaborateurs</b>	Oui
<b>L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?</b>	Oui, programme de volontariat dans les domaines de la cécité, surdité, autisme, éducation pour filles, analphabétisme ou thérapie par la musique
<b>Autres programmes favorisant la RSE</b>	Soutien des employés via l'Absence Management Program pour réintégrer les employés après une longue absence
<b>Autres avantages en nature</b>	
<b>Voiture de fonction</b>	Oui, choix entre une voiture de fonction et une allocation correspondante
<b>Place de parc gratuite</b>	L'entreprise participe à hauteur de 50%, en moyenne
<b>Voyages en classe affaires</b>	Oui, pour les vols de plus de 6 heures
<b>"Miles" cumulés sont pour l'employé</b>	Non
<b>Aide financière pour le logement</b>	Oui, pour les expatriés
<b>Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant</b>	Oui, possibilité de tickets-restaurant
<b>Salle de fitness ou abonnement de salle de gym</b>	Oui, participation de l'entreprise à un centre sportif, participation à des abonnements pour un centre de squash et un centre de badminton, rabais dans certains fitness et clubs de sport
<b>Politique de promotion de la santé du personnel</b>	Non
<b>Retraite anticipée à des conditions favorables</b>	Oui, possibilité d'une retraite anticipée 5 ans avant la retraite légale; pont AVS 3 ans avant la retraite légale
<b>Autres rabais</b>	Oui, 20% de rabais dans les Orange centers et chez Orange Citydisc; plan tarifaire spécial pour les collaborateurs; offres ponctuelles sur des appareils électroniques
<b>Autres avantages en nature</b>	Assistance comptable, rabais dans des restaurants, rabais pour location de voitures, sur appareils électroniques, etc.
<b>Projets particuliers</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concept "Sans place de travail fixe" � Renens; les employés n'ont pas de bureau attitré et transportent leurs affaires dans une valise à roulettes</li> </ul>	

## 6. HSBC Private Bank (Suisse)

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1500 en Suisse romande</li> <li>• Environ 3500 au total en Suisse</li> </ul>
% de femmes	40%
% de femmes cadres	34%
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Oui
13e / 14e salaire	13e
Bonus lié à la performance	Oui, le bonus lié à la performance se monte en moyenne à 30% du salaire de base (ce chiffre peut être plus important et dépend du niveau et du rôle de l'employé)
Plan d'actionnariat	Oui, une partie du bonus est différée et payée sous forme de "restricted shares with three years vesting schedule"; les employés peuvent participer à un plan d'actionnariat en achetant des actions à un prix réduit
Plan de prévoyance attrayant	Non communiqué
Subvention assurance maladie	Oui, participation partielle à l'assurance maladie de base
Subvention autres assurances	Assurance accident non professionnelle
Autres formes de rémunération	Abonnement général TPG gratuit; conditions préférentielles pour certains services bancaires; primes d'ancienneté (Seniority Award)
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	5 semaines et 3 jours
Congé maternité	16 semaines
Congé paternité	5 jours
Congé sabbatique possible	Oui
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	Non communiqué (au total, HSBC investit 250 millions de dollars par an en formation)
Bilans de compétences	Oui, des programmes de formation individualisés peuvent être organisés à la demande des supérieurs hiérarchiques; un service de "learning & development" composé de 4 personnes soutient les employés
Programmes de formation supérieure	Oui, IMD, CFA, Ecole supérieure en Banque et Finance
Politique proactive de formation des jeunes	Depuis 2009, école de commerce à l'interne (HSBC Academy), stages de maturité pro, programmes de formation pour universitaires
Autres formations	Pour les meilleurs talents, un programme de formation appelé "International Management Program"; "Induction Program" de 3 mois pour tous les nouveaux employés; plateforme e-learning
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Non
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Oui, dès 2010 solution de garde d'enfants pour les employés transférés dans le nouveau bâtiment de Blandonnet
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	10%
Programmes de télétravail	Oui
Horaire variable	Oui
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dév. durable?	Oui
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Non
Programme pour seniors	Oui
Consultation sociale pour les collaborateurs	Oui
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Oui, chaque année, une journée de travail de bénévolat auprès d'une association
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Non
Place de parc gratuite	Oui, à partir d'un certain grade
Voyages en classe affaires	Oui, pour les vols de plus de 6 heures
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Oui
Aide financière pour le logement	Oui, "housing & relocation allowance" pour expatriés, la banque offre des garanties de loyer
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Oui
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Oui
Politique de promotion de la santé du personnel	Oui, examen médical complet, vaccination, prévention

<b>Retraite anticipée à des conditions favorables</b>	Oui
<b>Autres rabais</b>	Oui, rabais de 10 à 20% pour fitness, wellness, magasins, théâtre, coiffeur, électronique, voitures, bateaux, voyages, restaurants, etc.
<b>Autres avantages en nature</b>	Programme d'assistance aux employés et à leurs familles sur des sujets pratiques (famille, finances, dettes, conseils juridique, assurances)
<b>Projets particuliers</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• "White floor" sur 250m2 pour stimuler l'innovation; univers lounge pour des séances de brainstorming et pour réinventer le private banking</li> <li>• Petit déjeuner informel entre une trentaine de collaborateurs et 4 membres du comité exécutif</li> <li>• "Town hall meeting" 3 fois par an où le CEO convie tous les collaborateurs et répond à leurs questions en direct</li> <li>• "Fun day" une fois par an, pour les collaborateurs et leurs familles, avec jeux, barbecue géant, etc.</li> </ul>	

## 7. Nestlé International

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3400 en Suisse romande</li> <li>• 3652 au total en Suisse</li> </ul>
% de femmes	42%
% de femmes cadres	25%
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Oui
13e / 14e salaire	13e
Bonus lié à la performance	Oui, 25 à 35% pour le cadre type cité
Plan d'actionnariat	Oui, à partir d'un certain niveau
Plan de prévoyance attrayant	Non
Subvention assurance maladie	Oui, subvention partielle de l'assurance maladie de base
Subvention autres assurances	Oui, assurance accident non professionnelle en couverture privée
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	5 semaines et 3 jours
Congé maternité	4 mois et possibilité de prendre un congé non payé de 5 mois additionnels
Congé paternité	3 jours
Congé sabbatique possible	Oui
Autres congés	Possibilité de faire une parenthèse dans sa carrière ou de prendre un congé sabbatique (par ex. afin de poursuivre une formation) à des conditions préalablement définies, jusqu'à 12 mois avec garantie de l'emploi au retour, pas nécessairement dans le même rôle
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	Environ 1%, valable essentiellement pour les formations "soft skills" et non pas techniques
Bilans de compétences	Oui, en cas de transfert interne par exemple
Programmes de formation supérieure	Oui, programmes de développement en collaboration avec IMD, London Business School, etc.
Politique proactive de formation des jeunes	Oui, apprentissage, maturité professionnelle commerciale, stagiaires universitaires
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Oui
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Oui, garderie sur le site du centre de recherche Nestlé à Verschez-les-Blancs, travail en étroite collaboration avec les communes du réseau REVE dans le cadre de la FAJE, rabais sur les frais de recherche dans les solutions de garde, collaboration avec la Croix-Rouge pour garde d'enfants malades et "Parents-Rescousse"
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	16%
Programmes de télétravail	Oui
Horaire variable	Oui
Autres programmes pour aménager le temps de travail	Travail axé sur les résultats, pas le nombre d'heures de présence
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dév. durable?	Oui
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Oui
Programme pour seniors	Oui
Consultation sociale pour les collaborateurs	Oui
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Oui, soutien à ceux qui veulent prendre part à la vie de la communauté
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Non
Place de parc gratuite	Oui
Voyages en classe affaires	Oui, vols de plus de 5 heures
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Oui
Aide financière pour le logement	Oui, pour les expatriés
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Oui
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Oui, fitness club dans l'entresol du bâtiment WellNes, avec personnel diplômé et expérimenté, appareils de musculation, salle de cours, espace wellness composé de sauna, bassin d'eau froide, hammam; association sport et loisir avec 30 clubs

<b>Politique de promotion de la santé du personnel</b>	Oui, programme "Wellness for me", axé sur la nutrition, l'activité physique (vélos libre-service avec Vevey Roule) et le bien-être
<b>Retraite anticipée à des conditions favorables</b>	Oui, possible 5 ans avant mais avec réduction de rente
<b>Autres rabais</b>	Oui, rabais dans magasins Nestlé, sur achat de matériel informatique, conditions bancaires, cartes de crédit, cartes d'essence, location de voitures, commerçants; service de nettoyage à sec
<b>Projets particuliers</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Initiative "Gender Balance" visant à faciliter la mixité au niveau du management, programmes de mentorat, coaching, formation pour les femmes</li> <li>• Programme CARE de vérification de l'engagement en matière de responsabilité sociale et pratiques environnementales, mené par des sociétés d'audit externe</li> <li>• Formation du personnel en matière de nutrition</li> </ul>	

## 8. Nestlé Suisse

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1150 en Suisse romande</li> <li>• 2780 au total en Suisse</li> </ul>
% de femmes	39%
% de femmes cadres	25%
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Oui
13e / 14e salaire	13e
Bonus lié à la performance	Oui, 6 à 15%
Plan d'actionnariat	Non
Plan de prévoyance attrayant	Non
Subvention assurance maladie	Oui, subvention partielle de l'assurance de base
Subvention autres assurances	Oui, assurance accident complémentaire
Autres formes de rémunération	Allocations supérieures au minimum légal
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	5 à 6 semaines (selon grade)
Congé maternité	4 mois + possibilité d'un congé non payé jusqu'à un an
Congé paternité	5 jours
Congé sabbatique possible	Oui, jusqu'à 12 mois
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	1,2%
Bilans de compétences	Oui
Programmes de formation supérieure	Oui, IMD, London Business School
Politique proactive de formation des jeunes	Oui, apprentis, stagiaires
Autres formations	Cours de langue, suivi individuel, formations en groupe sur des thèmes Nestlé
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Oui
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Oui, crèche pour enfants des employés et pour personnes privées, partenaire du réseau REVE, garde enfants malades
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	15%
Programmes de télétravail	Oui, de cas en cas
Horaire variable	Oui
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dév. durable?	Oui
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Oui
Programme pour seniors	Oui, séminaire de préparation à la retraite
Consultation sociale pour les collaborateurs	Oui, ICAS
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Oui, collaboration étroite avec Caritas, Pro Senectute, Croix Rouge
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Oui, pour les gens de la vente
Place de parc gratuite	Oui
Voyages en classe affaires	Oui, en fonction du temps de vol
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Oui
Aide financière pour le logement	Oui, pour les expatriés
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Oui
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Oui, salle de fitness au siège, tarif préférentiel négocié avec fitness local
Politique de promotion de la santé du personnel	Oui
Retraite anticipée à des conditions favorables	Non
Autres rabais	Oui, dans les magasins pour employés
<b>Projets particuliers</b>	
• Entreprise pilote "SWING"	

## 9. AXA Winterthur

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 315 en Suisse romande</li> <li>• 4365 au total en Suisse</li> </ul>
% de femmes	45%
% de femmes cadres	10%
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Oui
13e / 14e salaire	13e
Bonus lié à la performance	Oui, 10 à 15%
Plan d'actionnariat	Oui
Plan de prévoyance attrayant	Non
Subvention assurance maladie	Oui, participation partielle à l'assurance maladie de base de 30 francs
Subvention autres assurances	Oui, rabais sur les produits d'assurance
Autres formes de rémunération	Allocations familiales de 250 francs par mois et allocation de naissance de 600 francs
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	5 semaines
Congé maternité	14 semaines, mais 6 mois à 100% dès 5 ans d'ancienneté
Congé paternité	Dès 2010: 10 jours et possibilité de prendre 10 jours supplémentaires non payés
Congé sabbatique possible	Oui, pour les membres du senior management de 50 ans ou plus, en service depuis 12 ans au moins: 3 mois au maximum avec salaire payé à 80%; pour les autres employés, un congé sans salaire est possible et accordé facilement
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	2,7%
Bilans de compétences	Oui, assessment et 360 degrés
Programmes de formation supérieure	Oui, si utile; décision par le supérieur
Politique proactive de formation des jeunes	Oui, "graduate program" pour jeunes universitaires; stages; apprentissages; porteurs de maturité
Autres formations	Formations en interne et externe; "lunch & learn"
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Oui, programme "gender mentoring"
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Oui, 20 places en crèche et sa propre crèche; jusqu'à 75% de participation de l'entreprise, en fonction du salaire
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	22%
Programmes de télétravail	Oui
Horaire variable	Oui
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dév. durable?	Oui
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Non, mais par l'intermédiaire du Health Management, réintégration de personnes touchées par une maladie ou victimes d'un accident
Programme pour seniors	Oui
Consultation sociale pour les collaborateurs	Oui
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Oui, "AXA Atour Cœur"
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Non
Place de parc gratuite	Non
Voyages en classe affaires	Non
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Non
Aide financière pour le logement	Non
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Oui
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Oui, subvention des clubs sportifs, infrastructures, etc.
Politique de promotion de la santé du personnel	Oui, programme de gestion globale et durable de la santé
Retraite anticipée à des conditions favorables	Oui, retraite anticipée possible dès 58 ans (entraîne réduction de prestations); programme senior flex avec réduction du temps de travail de 20%
Autres rabais	Oui, rabais divers sur les produits d'assurance, chèques Reka, abonnement demi-tarif, yoga, massages, clubs sportifs
<b>Projets particuliers</b>	

- "Gender mentoring"
- Divers autres projets

## 10. PricewaterhouseCoopers

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 562 en Suisse romande</li> <li>• 2709 au total en Suisse</li> </ul>
% de femmes	40%
% de femmes cadres	23%
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Oui
13e / 14e salaire	13e
Bonus lié à la performance	Oui, 14 à 22%
Plan d'actionnariat	Non
Plan de prévoyance attrayant	Non
Subvention assurance maladie	Non
Subvention autres assurances	Assurance accident non-professionnelle privée, primes avantageuses pour assurance maladie (contrat collectif), assurance perte de gain prise en charge intégralement par la société, assurance d'assistance médicale et rapatriement à l'étranger
Autres formes de rémunération	Frais forfaitaires de 8400 francs par an; paiement ou compensation des heures supplémentaires; primes diverses (réalisation exceptionnelle, ancienneté, "introduce a new colleague")
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	5 semaines (6 semaines à partir de 50 ans et grade de directeur/associé)
Congé maternité	14 à 16 semaines selon dispositions légales, dès la 3e année versement du salaire à 100%, dès la 5e année prolongé à 16 semaines
Congé paternité	5 jours
Congé sabbatique possible	Oui
Autres congés	5 ans après la promotion au grade de cadre, chaque manager peut demander un congé sabbatique de 6 semaines, payé à 100%; renouvelable tous les 5 ans
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	11% du chiffre d'affaires
Bilans de compétences	Oui, "development center" pour managers, système de gestion de performance
Programmes de formation supérieure	Oui, bachelors, brevets et diplômes fédéraux, masters, MBA, Senior Executive Programs (Columbia, IMD, INSEAD)
Politique proactive de formation des jeunes	Oui
Autres formations	Catalogue de formations internes, coaching, programmes pour "key talents", formations de haut niveau
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Oui, avec programme mentorat spécifique
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Oui, collaboration avec Priorité Enfants et programme "Mom for moms"
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	17%
Programmes de télétravail	Oui
Horaire variable	Oui
Autres programmes pour aménager le temps de travail	Annualisation du temps de travail, compensation des heures supplémentaires
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dév. durable?	Oui
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Oui
Programme pour seniors	Oui
Consultation sociale pour les collaborateurs	Oui
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Non, mais projet actuellement à l'étude
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Oui, pour directeurs
Place de parc gratuite	Oui, selon l'emplacement (place gratuite ou location de places)
Voyages en classe affaires	Oui, selon la destination, le temps de vol et l'objet du déplacement, après approbation du responsable
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Oui
Aide financière pour le logement	Oui, pour les expatriés

<b>Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant</b>	Non, mais cuisine équipée à disposition; certains bureaux disposent d'un service de restauration
<b>Salle de fitness ou abonnement de salle de gym</b>	Non, mais tarifs préférentiels avec des fitness
<b>Politique de promotion de la santé du personnel</b>	Oui, "Semaine de la santé", atelier "Fit for life", fruits et eau minérale dans tous les bureaux
<b>Retraite anticipée à des conditions favorables</b>	Oui, dans des cas spécifiques
<b>Autres rabais</b>	Oui, différents rabais négociés dans certains commerces
<b>Autres avantages en nature</b>	Téléphones portables, Blackberry, abonnements offerts; abonnement CFF demi-tarif offert; carte Amexco gratuite
<b>Projets particuliers</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● PC&amp;D (Performance Coaching &amp; Development)</li> <li>● UFO (Upward Feedback)</li> <li>● Intégration des collaborateurs étrangers: accueil - de manière temporaire ou permanente - des collaborateurs provenant de différents pays (58 nationalités sont représentées au sein de PwC en Suisse). A leur arrivée, nous les invitons, ainsi que leur conjoint, à participer à une journée " Cultural assimilation training " durant laquelle on va les sensibiliser à leur nouvel environnement. Un collègue motivé appelé " buddy " et connaissant bien notre système est là pour épauler son collègue durant ses premiers mois d'activité. Par souci d'intégration, dans les cas de séjours supérieurs à 18 mois, des cours de langue sont organisés à leur intention</li> </ul>	

# 11. Coop

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 7200 en Suisse romande</li> <li>• 52'000 au total en Suisse</li> </ul>
% de femmes	60%
% de femmes cadres	34%
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Oui
13e / 14e salaire	13e
Bonus lié à la performance	Oui, 15% du salaire annuel
Plan d'actionnariat	Non
Plan de prévoyance attrayant	Oui
Subvention assurance maladie	Non
Subvention autres assurances	Pour les cadres, assurance accident privée dans le monde entier
Autres formes de rémunération	Prime sous forme de bons-cadeaux pour l'ensemble des collaborateurs en fonction des résultats de l'entreprise
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	6 semaines (dès 50 ans, 7 semaines)
Congé maternité	14 semaines (Genève: 16 semaines selon règlement cantonal); dès 6 ans d'ancienneté: 16 semaines
Congé paternité	5 jours
Congé sabbatique possible	Oui, jusqu'à 6 mois au max. sans perdre ses avantages
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	2,5%
Bilans de compétences	Oui, assessment ou groupe, coaching, formation sur mesure
Programmes de formation supérieure	Oui, financement intégral ou partiel avec convention en fonction du programme de développement mis en place
Politique proactive de formation des jeunes	Oui, stagiaires de transition, filières de formation dès la fin de l'apprentissage, formation initiale
Autres formations	Programme pour les jeunes en difficulté scolaire, collaboration active avec l'ORIF
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Oui
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Non, mais soutien financier pour la garde des enfants en dehors du domicile "Coop Child Care"; la contribution est limitée à 600 francs pour un enfant et 1000 francs pour plusieurs enfants, par collaborateur et par mois (règlement en vigueur ne concerne que les femmes élevant seules leur enfant avec un revenu mensuel maximum fixé)
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	44,6% (contrat mensuel à temps partiel ou contrat horaire)
Programmes de télétravail	Non, seules quelques fonctions (par ex. les formateurs) bénéficient d'une possibilité de travail à domicile
Horaire variable	Oui
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dév. durable?	Oui
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Oui
Programme pour seniors	Oui
Consultation sociale pour les collaborateurs	Oui, service social à disposition, possibilité de prêt sans intérêts, soutien aux collaborateurs élevant seuls leurs enfants
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Non
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Oui, pour la direction générale et ceux dont les déplacements professionnels sont fréquents (15'000 km et prise en charge totale des frais)
Place de parc gratuite	En fonction des possibilités
Voyages en classe affaires	Non
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Non
Aide financière pour le logement	Non
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Oui
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Oui, fitness interne
Politique de promotion de la santé du personnel	Oui, formation en prévention de la santé (ergonomie, sécurité au travail, cours absentéisme, prévention dépendances, mobbing, etc.)

<b>Retraite anticipée à des conditions favorables</b>	Oui, dès 5 ans d'ancienneté, rente transitoire; dès 10 ans, Coop offre une année
<b>Autres rabais</b>	Oui, 10% sur les achats non-food, 20% dans les restaurants Coop, 5x les points Supercard, différents avantages et rabais à la Banque Coop, assurance Swica, assurance ménage Bâloise, location de voitures, rabais de 5 à 20% chez Interdiscount, FUST, Import parfums, Christ, etc.
<b>Projets particuliers</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Projet 50 ans et plus</b></li> <li>● <b>Stagiaires transitoires (jeunes en difficulté)</b></li> <li>● <b>Développement des postes de cadre pour femmes</b></li> <li>● <b>Enquête de satisfaction tous les 3 ans auprès de l'ensemble des collaborateurs de Suisse avec intégration des mesures aux objectifs des cadres</b></li> <li>● <b>Projet cadres à la caisse (vivre les difficultés d'une fonction importante au sein des magasins, apporter des améliorations)</b></li> </ul>	

## 12. Manor

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4300 en Suisse romande</li> <li>• 12'200 au total en Suisse</li> </ul>
% de femmes	71%
% de femmes cadres	42%
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Oui
13e / 14e salaire	13e
Bonus lié à la performance	Oui, 5 à 10% pour les cadres
Plan d'actionnariat	Non
Plan de prévoyance attrayant	Oui
Subvention assurance maladie	Non
Subvention autres assurances	Diverses assurances à tarif réduit
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	6 semaines avec une semaine supplémentaire à partir de 20 ans d'ancienneté ou l'âge de 50 ans (et 5 ans d'ancienneté)
Congé maternité	16 semaines
Congé paternité	5 jours
Congé sabbatique possible	Oui
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	1,3%
Bilans de compétences	Oui
Programmes de formation supérieure	Oui, MBA, postgrade
Politique proactive de formation des jeunes	Oui, programme interne de formation avec plus de 100 cours
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Non
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Oui, ponctuellement
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	55%
Programmes de télétravail	Oui
Horaire variable	Oui
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dév. durable?	Oui
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Non
Programme pour seniors	Oui
Consultation sociale pour les collaborateurs	Oui
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Oui, collaboration avec Philias
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Non
Place de parc gratuite	Oui
Voyages en classe affaires	Oui, pour les vols hors de l'Europe
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Oui
Aide financière pour le logement	Oui
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Oui
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Oui, accords avec centres de fitness
Politique de promotion de la santé du personnel	Oui, programme Santé Plus depuis 2000
Retraite anticipée à des conditions favorables	Oui, dès 60 ans avec rente-pont AVS
Autres rabais	Oui, 15 à 25% sur les articles en vente chez Manor; chèques Reka, tarifs préférentiels avec nombreux partenaires; rabais sur l'essence
<b>Projets particuliers</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Talent Management: gestion systématique des "key fonctions", "key people" et "high potentials"</li> <li>• E-Learning: introduction de E-Learning pour l'ensemble du personnel sur la surface de vente</li> <li>• ICAS: Employee Assistance Program ; gratuit pour les collaborateurs et actif 24h/24 par une société externe spécialisée</li> </ul>	

## 13. Medtronic

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 773 en Suisse romande</li> <li>• 863 au total en Suisse</li> </ul>
% de femmes	48%
% de femmes cadres	35%
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Oui
13e / 14e salaire	13e
Bonus lié à la performance	Oui, 2 à 35%
Plan d'actionnariat	Oui, soit à travers des stock options, soit grâce au programme d'achat d'actions
Plan de prévoyance attrayant	Non
Subvention assurance maladie	Oui, subvention complète de l'assurance maladie de base
Subvention autres assurances	Oui, assurance perte de gain, assurance accident non professionnelle
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	4 semaines + 5 jours offerts + 2 jours en fonction de l'ancienneté
Congé maternité	18 semaines (dès 2010)
Congé paternité	5 jours
Congé sabbatique possible	Oui
Autres congés	Exemple de congé sabbatique en RH en 2009 : une collaboratrice est partie 4 mois en congé sabbatique, pendant ce temps elle a été remplacée temporairement par une collègue italienne qui a été remplacée temporairement en Italie dans son poste; cela a offert une opportunité de développement à cette collègue italienne tout en permettant à une autre collaboratrice de prendre un congé sabbatique "court "
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	Non communiqué
Bilans de compétences	Oui
Programmes de formation supérieure	Oui, MBA, business schools, brevet fédéral
Politique proactive de formation des jeunes	Oui, "summer internship program", environ 10 par an, stages en entreprise, apprentissage
Autres formations	Catalogue de plus de 20 programmes de formation accessibles à tous; formations techniques pluriannuelles
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Oui, Medtronic a lancé une initiative interne depuis un peu plus d'un an avec la création du rôle de responsable de la diversité pour l'Europe; des actions concrètes voient le jour, en particulier un partenariat avec WIN (Women International Network); Medtronic a aussi participé à une journée visant à encourager les jeunes filles âgées entre 11 et 15 ans à considérer une carrière dans les sciences
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Non
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	10%
Programmes de télétravail	Oui
Horaire variable	Oui
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dév. durable?	Oui
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Non
Programme pour seniors	Non
Consultation sociale pour les collaborateurs	Oui
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Oui, les salariés peuvent participer aux initiatives soutenues par la Fondation Medtronic ainsi qu'à celles de YES (Young Enterprise Switzerland)
Autres programmes favorisant la RSE	Le Fondation Medtronic soutient de nombreuses initiatives sociales, culturelles, etc; Medtronic soutient chaque année activement "La journée des enfants" en entreprise en les accueillant avec visite guidée et en les invitant à déjeuner
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Oui
Place de parc gratuite	Oui

<b>Voyages en classe affaires</b>	Oui, pour cadres supérieurs
<b>"Miles" cumulés sont pour l'employé</b>	Oui
<b>Aide financière pour le logement</b>	Oui, pour les expatriés
<b>Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant</b>	Oui, restaurant sur site
<b>Salle de fitness ou abonnement de salle de gym</b>	Oui, fitness en cours de construction et l'entreprise finance la location du gymnase communal pour les activités sportives
<b>Politique de promotion de la santé du personnel</b>	Oui, enquête de satisfaction sur le bien-être, infirmière, vaccins, etc.
<b>Retraite anticipée à des conditions favorables</b>	Retraite anticipée possible mais pas avec les pleins droits et pas de manière systématique
<b>Autres rabais</b>	Oui, de nombreuses activités sociales et événements financés par l'entreprise
<b>Projets particuliers</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medtronic participe à "Suisse Roule" en implantant une station de vélos en libre service sur le parking de l'entreprise</li> </ul>	

## 14. Cimo

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	• 567 en Suisse romande
% de femmes	8%
% de femmes cadres	1%
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Oui
13e / 14e salaire	13e
Bonus lié à la performance	Oui, 10 à 20%
Plan d'actionnariat	Oui
Plan de prévoyance attrayant	Oui
Subvention assurance maladie	Non
Subvention autres assurances	Assurance accident non-professionnelle
Autres formes de rémunération	Deux tiers de la caisse de pension payés par l'employeur; plan d'épargne retraite additionnel, cadeaux de départ, cadeaux de jubilé, allocations familiales payées 13 fois, allocation de ménage payée en plus
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	5 à 6 semaines
Congé maternité	18 semaines
Congé paternité	6 jours
Congé sabbatique possible	Oui
Autres congés	5 congés supplémentaires sont attribués dans l'année à des dates fixées par l'entreprise
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	4%
Bilans de compétences	Oui
Programmes de formation supérieure	Oui, MBA, postgrade, formation leadership
Politique proactive de formation des jeunes	Oui, Cimo est également un centre de formation, en plus de ses activités industrielles
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Non
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	En cours de réflexion
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	7%
Programmes de télétravail	Oui
Horaire variable	Oui
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dév. durable?	Oui
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Oui
Programme pour seniors	Oui
Consultation sociale pour les collaborateurs	Oui, fonds de secours, ombudsman, conseils externes
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Non
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Non
Place de parc gratuite	Oui
Voyages en classe affaires	Non
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Non
Aide financière pour le logement	Non
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Oui
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Oui, pour certaines fonctions / certains postes
Politique de promotion de la santé du personnel	Oui, 3 médecins et 6 assistantes pour différents programmes
Retraite anticipée à des conditions favorables	Oui (âge moyen de la retraite: 60 ans)
Autres rabais	Oui, liste de commerçants et de banques avec tarif préférentiel, chèques Reka
<b>Projets particuliers</b>	
• Chaque année, nous développons un concept dans le domaine RH; en 2010 il s'agit d'un concept de santé totale	

## 15. Credit Suisse

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Environ 2000 en Suisse romande</li> <li>• Environ 21'000 au total en Suisse</li> </ul>
% de femmes	38%
% de femmes cadres	30%
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Oui
13e / 14e salaire	Non
Bonus lié à la performance	Oui, pas de pourcentage fixé
Plan d'actionnariat	Oui
Plan de prévoyance attrayant	Non
Subvention assurance maladie	Oui, 30 francs de participation si adhésion au plan d'assurance santé du CS; assurance accident complémentaire partiellement prise en charge
Subvention autres assurances	Oui, assurance pour perte de gain (90% salaire assuré): 50% de prime payée par la banque, 20 à 25% de rabais sur les assurances de choses; 15% pour véhicules, ménage
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	5 semaines et 2 jours (6 semaines dès 50 ans ou après 30 ans de service)
Congé maternité	16 semaines, mais 6 mois dès 4 ans d'ancienneté; idem pour adoption
Congé paternité	5 jours
Congé sabbatique possible	Oui, selon admissibilité
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	Non communiqué
Bilans de compétences	Oui
Programmes de formation supérieure	Oui, Leadership Institute de la Business School, executive MBA, cours postgrade...
Politique proactive de formation des jeunes	Oui, service spécialisé pour "Young Talents"; programme commun avec Haute école de Zurich des sciences appliquées; nouveau centre global de compétences "onboarding"
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Oui
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Oui, places dans certaines crèches privées
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	Environ 20%
Programmes de télétravail	Oui
Horaire variable	Oui
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dév. durable?	Oui
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Oui
Programme pour seniors	Oui
Consultation sociale pour les collaborateurs	Oui
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Oui, chaque collaborateur peut passer un jour par an à l'extérieur, au profit d'une organisation d'utilité publique
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Non, sauf exception
Place de parc gratuite	Non, sauf exception
Voyages en classe affaires	Oui, si vol de nuit ou dure plus de 5 heures
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Oui
Aide financière pour le logement	Non
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Oui
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Oui, salles du CS selon la région, ou participation à des abonnements de fitness
Politique de promotion de la santé du personnel	Oui
Retraite anticipée à des conditions favorables	Oui, mais à l'employé de préfinancer la retraite, sauf exception (rachat par l'entreprise en période de restructuration)
Autres rabais	Liste de magasins offrant des rabais, chèques Reka, produits bancaires à prix préférentiels
<b>Projets particuliers</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Service "Diversity &amp; inclusion" en faveur de l'égalité des chances</li> <li>• Programme de mentorat interne</li> </ul>	



## 16. Comité international olympique

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	• 440 en Suisse romande
% de femmes	56%
% de femmes cadres	18%
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Oui
13e / 14e salaire	13e et 14e
Bonus lié à la performance	Oui, 4 à 5% en fonction de la performance
Plan d'actionnariat	Non
Plan de prévoyance attrayant	Oui
Subvention assurance maladie	Oui, subvention complète pour assurance privée
Subvention autres assurances	Non
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	4 semaines + 5 jours offerts durant l'année + 1 jour par année d'ancienneté jusqu'à concurrence de 5 jours supplémentaires au max.
Congé maternité	4 mois
Congé paternité	10 jours
Congé sabbatique possible	Oui, soumis à des règles internes
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	1,7%
Bilans de compétences	Oui, après réorganisation ou après un certain nombre d'années d'ancienneté
Programmes de formation supérieure	Oui, CAS, MAS, avec signature convention
Politique proactive de formation des jeunes	Non
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Oui
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Oui, partenariat avec l'ouverture d'une crèche en 2007
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	16%
Programmes de télétravail	Oui
Horaire variable	Oui
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dév. durable?	Non (en cours)
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Non (en cours)
Programme pour seniors	Non
Consultation sociale pour les collaborateurs	Non
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Oui, en relation avec le sport notamment
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Oui, pour les directeurs
Place de parc gratuite	Oui
Voyages en classe affaires	Oui, si la durée de vol dépasse 5 heures
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Oui
Aide financière pour le logement	Oui, pour les expatriés
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Oui
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Oui, salle de fitness et participation aux frais liés aux sports pratiqués
Politique de promotion de la santé du personnel	Oui, check-ups médicaux gratuits, conseils diététiques, vaccins
Retraite anticipée à des conditions favorables	Non
Autres rabais	Oui, en partenariat avec des commerçants de la région
<b>Projets particuliers</b>	

## 17. Johnson & Johnson

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1260 en Suisse romande</li> <li>• 3150 au total en Suisse</li> </ul>
% de femmes	52%
% de femmes cadres	25%
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Oui
13e / 14e salaire	13e
Bonus lié à la performance	Oui, 17 à 30%
Plan d'actionnariat	Oui, lié à la performance
Plan de prévoyance attrayant	Non
Subvention assurance maladie	Non
Subvention autres assurances	Assurance accident non-professionnelle
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	4 semaines et 3 jours, avec progression régulière dès 44 ans
Congé maternité	18 semaines (après une année de service)
Congé paternité	10 jours
Congé sabbatique possible	Oui
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	1%
Bilans de compétences	Oui, coaching, formation
Programmes de formation supérieure	Oui, MBA, business school
Politique proactive de formation des jeunes	Oui, stages, apprenants
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Oui
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Non
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	20%
Programmes de télétravail	En 2010, un programme dans ce sens sera lancé là où les fonctions le permettent
Horaire variable	Oui
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dév. durable?	Oui
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Non
Programme pour seniors	Oui
Consultation sociale pour les collaborateurs	Oui
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Oui, dans le cadre des programmes J&J
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Oui, pour les directeurs
Place de parc gratuite	Oui
Voyages en classe affaires	Oui, pour les voyages de plus de 7 heures
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Oui
Aide financière pour le logement	Non
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Oui
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Oui, 400 francs par an pour le fitness
Politique de promotion de la santé du personnel	Oui, divers programmes
Retraite anticipée à des conditions favorables	Oui, possibilité dès 50 ans avec adaptation de la rente
Autres rabais	Oui, produits cosmétiques J&J à des tarifs préférentiels à travers un shop J&J
Autres avantages en nature	Prime de naissance de 300 francs, y.c. en cas d'adoption
<b>Projets particuliers</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lancement récent d'un plan de mobilité qui offre la navette gratuite entre les sites du Locle, un abonnement aux transports publics, un logiciel de covoiturage avec prime d'encouragement</li> </ul>	

## 18. Banque cantonale vaudoise

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	• 1933 en Suisse romande
% de femmes	43%
% de femmes cadres	19%
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Non
13e / 14e salaire	13e
Bonus lié à la performance	Oui, sur la base de la performance individuelle et de celle de la banque
Plan d'actionnariat	Oui, une fois par an à environ la moitié du prix; quantité selon le niveau du cadre
Plan de prévoyance attrayant	Oui
Subvention assurance maladie	Non
Subvention autres assurances	Oui, assurance accident privée
Autres formes de rémunération	Rabais sur prestations complémentaires sur l'assurance maladie; conditions favorables pour les prestations bancaires
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	5 semaines
Congé maternité	16 semaines payées à 100%; 20 semaines dès 5 ans d'ancienneté
Congé paternité	5 jours
Congé sabbatique possible	Oui
Autres congés	Congé sabbatique d'un mois dès 10 ans d'ancienneté pour un cadre supérieur; congé d'adoption de 12 semaines pour la mère et 4 semaines pour le père; prime d'ancienneté tous les 10 ans équivalent à 1 mois de salaire ou 1 mois de vacances
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	2,7%
Bilans de compétences	Oui, "assessment centers", "personal reviews"
Programmes de formation supérieure	Oui, plus de 100 collaborateurs suivent en permanence une formation supérieure
Politique proactive de formation des jeunes	Oui, filière conseiller, certification interne, programme "rejoignez-nous"
Autres formations	4000 jours de formation par an pour répondre au besoin de développement des collaborateurs
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Oui
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Oui, garderie de l'entreprise; 5 jours par an pour enfants malades ayant moins de 16 ans
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	18,4%
Programmes de télétravail	Non
Horaire variable	Oui
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dév. durable?	Oui
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Non
Programme pour seniors	Oui
Consultation sociale pour les collaborateurs	Oui, suivi personnalisé par les chefs du personnel à la demande des collaborateurs
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Oui, deux fois par an sur des actions définies par la banque (Mère Sofia, Cartons du cœur)
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Non
Place de parc gratuite	Non
Voyages en classe affaires	Non
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Oui
Aide financière pour le logement	Non
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Oui
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Oui, salle de fitness
Politique de promotion de la santé du personnel	Oui, vaccins contre la grippe, association sportive
Retraite anticipée à des conditions favorables	Oui, dès 58 ans avec pont AVS
Autres rabais	Oui, liste d'entreprises partenaires; rabais par l'intermédiaire de l'UBCS
<b>Projets particuliers</b>	

• Formation micro-MBA en collaboration avec HEC Genève, avec pour objectif de fidéliser, attirer les talents sur lesquels la BCV veut investir. Plus de 20 collaborateurs participent à cette formation de 22 modules sur 14 jours. Modules: innovation et présentation de projets, gestion de projets, mobilisation des équipes, gestion du changement, communication et image, techniques de négociation, stratégie, mobilisation des flux et processus, marketing, budget et analyse financière, business intelligence, droit, gestion RH, réalité du terrain à la BCV, meet the CEO, techniques de présentation, construction d'équipes.

## 19. DuPont de Nemours International

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 675 en Suisse romande</li> <li>• 815 au total en Suisse</li> </ul>
% de femmes	40%
% de femmes cadres	20%
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Oui
13e / 14e salaire	13e
Bonus lié à la performance	Oui, en fonction du niveau
Plan d'actionnariat	Oui, différents programmes existent
Plan de prévoyance attrayant	Non
Subvention assurance maladie	Oui, subvention partielle pour l'assurance de base et, selon la catégorie de l'employé, en division semi-privée ou privée
Subvention autres assurances	Assurance accident non-professionnelle et assurance perte de gain
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	5 semaines + 1 semaine entre Noël et Nouvel-An
Congé maternité	1 mois avant + 16 semaines
Congé paternité	1 jour
Congé sabbatique possible	Oui
Autres congés	Possibilité d'octroi de vacances non payées et congés parentaux
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	Non communiqué
Bilans de compétences	Oui, programmes variés
Programmes de formation supérieure	Oui, programmes variés
Politique proactive de formation des jeunes	Oui, programmes pour apprentis, stagiaires
Autres formations	Les politiques de développement sont nombreuses: coaching, mentorat, projets à l'étranger...
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Oui
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Oui, aménagement du temps et participation à certains frais
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	10%
Programmes de télétravail	Oui
Horaire variable	Oui
Autres programmes pour aménager le temps de travail	Politique de "work-life balance" en place depuis 10 ans
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dév. durable?	Oui
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Non
Programme pour seniors	Non
Consultation sociale pour les collaborateurs	Oui, partenariat ICAS
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Non
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Non
Place de parc gratuite	Oui
Voyages en classe affaires	Oui, en fonction du temps de vol
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Oui
Aide financière pour le logement	Oui, pour les expatriés
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Oui
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Oui, fitness et salle de gym
Politique de promotion de la santé du personnel	Oui, département "safety & health"
Retraite anticipée à des conditions favorables	Oui, mais cela dépend de la situation
Autres rabais	Oui, pour l'achat de voitures, les fitness...
<b>Projets particuliers</b>	

## 20. Migros Genève

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
<b>Nombre d'employés</b>	• 3700 à Genève
<b>% de femmes</b>	55%
<b>% de femmes cadres</b>	30%
<b>Rémunération</b>	
<b>Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)</b>	Oui, en moyenne de 8 à 10%
<b>13e / 14e salaire</b>	13e
<b>Bonus lié à la performance</b>	Non, uniquement du salaire fixe et une prime collective de résultat
<b>Plan d'actionnariat</b>	Non
<b>Plan de prévoyance attrayant</b>	Primauté des prestations et la cotisation employeur double celle de l'employé
<b>Subvention assurance maladie</b>	Oui, subvention partielle pour l'assurance de base
<b>Subvention autres assurances</b>	Non
<b>Autres formes de rémunération</b>	Ouverture d'un compte de participation financière et des primes de fidélité tous les 5 ans; Supplément familial de 60 francs par enfant par mois
<b>Vacances</b>	
<b>Durée des vacances annuelles</b>	5 semaines (jusqu'à 6 ou 7 semaines en fonction de l'âge et de l'ancienneté)
<b>Congé maternité</b>	16 semaines avec 100% de salaire
<b>Congé paternité</b>	10 jours
<b>Congé sabbatique possible</b>	Oui
<b>Autres congés</b>	Congé pour enfant malade (3 jours)
<b>Formation</b>	
<b>Investissement en formation (en % de la masse salariale)</b>	2%
<b>Bilans de compétences</b>	Oui, via le CEBIG ou autre institut
<b>Programmes de formation supérieure</b>	Oui, pour les cadres (en moyenne 8 à 10 par an)
<b>Politique proactive de formation des jeunes</b>	Oui (135 apprentis)
<b>Autres formations</b>	Chaque personne dispose d'un chèque annuel de formation de 1000 francs
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
<b>Politique spécifique pour les femmes</b>	Oui, avec obtention du prix de l'égalité femmes/hommes en 2008
<b>Solutions de garde pour les enfants en bas âge</b>	Non, mais versement d'un supplément par enfant et d'un service d'orientation dès 2010
<b>Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel</b>	44%
<b>Programmes de télétravail</b>	Non
<b>Horaire variable</b>	Oui
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
<b>L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dév. durable?</b>	Oui
<b>Programme pour l'intégration de personnes handicapées</b>	Atelier SGIPA de 20 personnes en permanence dans l'entreprise
<b>Programme pour seniors</b>	Oui
<b>Consultation sociale pour les collaborateurs</b>	Oui
<b>L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?</b>	Non, mais réflexion en cours
<b>Autres avantages en nature</b>	
<b>Voiture de fonction</b>	Non
<b>Place de parc gratuite</b>	Non, mais à prix réduit au siège
<b>Voyages en classe affaires</b>	Non
<b>"Miles" cumulés sont pour l'employé</b>	Non
<b>Aide financière pour le logement</b>	Non
<b>Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant</b>	Repas à prix préférentiel dans les restaurants Migros
<b>Salle de fitness ou abonnement de salle de gym</b>	Oui, tarif réduit pour le centre de loisirs Vitam'Parc
<b>Politique de promotion de la santé du personnel</b>	Oui, dispositif permanent de la promotion de la santé dans l'entreprise et de qualité de vie au travail
<b>Retraite anticipée à des conditions favorables</b>	Oui, retraite pour femmes et hommes à 63 ans et paiement du pont AVS
<b>Autres rabais</b>	Assurance choses à prix préférentiel auprès de la Generali; réductions sur les achats, points Cumulus supplémentaires
<b>Autres avantages en nature</b>	Fête de Noël pour les enfants des collaborateurs
<b>Projets particuliers</b>	

• Mise en place d'un programme spécifique portant sur:  
- la reconnaissance des acquis pour les caissiers/caissières  
- validation des acquis professionnels afin d'obtenir le CFC  
Ce programme est réalisé en partenariat avec l'OOFPC et est soutenu par l'entreprise; chaque année, une trentaine de personnes entrent dans cette démarche

## 21. Audemars Piguet

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	• 750 en Suisse romande
% de femmes	50%
% de femmes cadres	20%
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Oui
13e / 14e salaire	13e
Bonus lié à la performance	Oui, environ 20%
Plan d'actionnariat	Non
Plan de prévoyance attrayant	Non
Subvention assurance maladie	Oui, subvention partielle pour l'assurance de base
Subvention autres assurances	Assurance accident non-professionnelle
Autres formes de rémunération	Primes de fidélité, allocations naissance et mariage, allocation famille nombreuse
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	6 semaines + environ 8 jours offerts durant l'année
Congé maternité	16 semaines
Congé paternité	3 jours pour le 1er enfant, 4 jours pour les suivants
Congé sabbatique possible	Oui
Autres congés	Grande souplesse pour accorder des congés pour soigner un membre de la famille
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	1,4%
Bilans de compétences	Oui, selon les besoins (bilans de compétences et mesures d'accompagnement individuelles)
Programmes de formation supérieure	Oui, IMD, Insead, selon les besoins
Politique proactive de formation des jeunes	Oui, centre de formation interne de 18 apprentis horlogers; contacts avec jeunes en fin de scolarité
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Non
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Non, mais soutien financier d'une structure d'accueil locale, dans laquelle il y a assez de places
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	26%
Programmes de télétravail	Oui, examiné au cas par cas
Horaire variable	Oui
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dév. durable?	Oui, véhicules d'entreprise en classe énergétique A ou B seulement
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Non, mais engagement d'environ une personne handicapée par année
Programme pour seniors	Non, mais traitement au cas par cas
Consultation sociale pour les collaborateurs	Oui, conseils en matière de prévoyance professionnelle, aide financière si problèmes de santé
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Non
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Oui
Place de parc gratuite	Oui
Voyages en classe affaires	Oui, pour les vols intercontinentaux
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Oui
Aide financière pour le logement	Non
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Oui
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Oui, participation à des abonnements de fitness
Politique de promotion de la santé du personnel	Oui, repas équilibrés au restaurant de l'entreprise, contrôles santé, don du sang
Retraite anticipée à des conditions favorables	Oui, fin 2009 programme ponctuel concernant 10 collaborateurs
Autres rabais	Rabais sur les produits de l'entreprise, chèques Reka
<b>Projets particuliers</b>	
• "Leadership program": formation continue en management adaptée aux valeurs de l'entreprise; approfondissement par coaching individuel et en groupe	

## 22. Banque cantonale de Fribourg

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	• 392 employés
% de femmes	55%
% de femmes cadres	12%
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Oui, par rapport aux banques comparatives
13e / 14e salaire	13e
Bonus lié à la performance	Oui, environ 10%
Plan d'actionnariat	Non
Plan de prévoyance attrayant	Oui
Subvention assurance maladie	Non
Subvention autres assurances	Assurance perte de gain et assurance accident
Autres formes de rémunération	Allocation ménage patronale et allocation familiale patronale
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	5 semaines (6 semaines pour les cadres à partir de 50 ans)
Congé maternité	14 semaines
Congé paternité	5 jours
Congé sabbatique possible	Oui
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	3,5%
Bilans de compétences	Oui, coaching, "assessment center", séminaires spécifiques
Programmes de formation supérieure	Oui, HES, MBA, ESBF
Politique proactive de formation des jeunes	Oui, filières de formation, formation supérieure, stages à l'étranger
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Oui
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Non
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	31%
Programmes de télétravail	Non
Horaire variable	Oui
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dév. durable?	Oui
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Oui
Programme pour seniors	Oui
Consultation sociale pour les collaborateurs	Oui
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Oui, par ex. Cartons du cœur, Pro Senectute
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Non
Place de parc gratuite	Oui
Voyages en classe affaires	Non
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Oui
Aide financière pour le logement	Oui, conditions préférentielles pour crédit hypothécaire et garanties de loyer
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Oui
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Non
Politique de promotion de la santé du personnel	Oui, par ex. visite médicale
Retraite anticipée à des conditions favorables	Oui, pont AVS, indemnité de départ
Autres rabais	Oui, taux préférentiel sur compte courant, conditions avantageuses sur les crédits, gratuité des cartes de crédit, conditions préférentielles sur les opérations de bourse, devises, change
<b>Projets particuliers</b>	

## 23. Transports publics genevois

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	• 1609 en Suisse romande (dont 994 conducteurs et conductrices)
% de femmes	10%
% de femmes cadres	10%
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Oui
13e / 14e salaire	Non
Bonus lié à la performance	Oui, somme identique accordée à tous les collaborateurs
Plan d'actionnariat	Oui
Plan de prévoyance attrayant	Non
Subvention assurance maladie	Oui, participation partielle à l'assurance maladie de base
Subvention autres assurances	Protection juridique professionnelle et privée pour collaborateurs et leurs familles; prise en charge de 2/3 de la prime d'assurance accident non professionnelle, assurance dépassement pour les accidents si le salaire excède celui couvert par la Suva
Autres formes de rémunération	Prime de fidélité progressive vers un 13e salaire
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	5 semaines + 3 à 5 jours de repos dits "flottants"
Congé maternité	16 semaines + 4 semaines d'allaitement
Congé paternité	2 jours
Congé sabbatique possible	Oui, en fonction des besoins de l'entreprise
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	1,1%
Bilans de compétences	Oui, "concept management", relève des cadres interne
Programmes de formation supérieure	Oui
Politique proactive de formation des jeunes	Oui, formation d'apprentis, stagiaires, matu pro
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Non
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Non
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	6%
Programmes de télétravail	Oui
Horaire variable	Oui
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dév. durable?	Oui
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Non, mais recyclage interne pour les personnes ne pouvant plus exercer leur fonction contractuelle
Programme pour seniors	Oui
Consultation sociale pour les collaborateurs	Oui
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Oui, temps accordé pour don de sang, don de plaquettes
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Non
Place de parc gratuite	Oui
Voyages en classe affaires	Non
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Oui
Aide financière pour le logement	Non
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Oui
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Oui, rabais dans certains fitness
Politique de promotion de la santé du personnel	Oui, cours hebdomadaire de gym dos payé par l'entreprise; cours hebdo de yoga; massage assis en entreprise (pris en charge à 40%); vaccination grippe; conférences ponctuelles sur des thèmes comme l'alimentation, la prévention des accidents, etc.
Retraite anticipée à des conditions favorables	Oui, avance AVS par la caisse de pension proposée; selon l'ancienneté, aide personnelle en cas de départ anticipé
Autres rabais	Abonnement TPG et demi-tarif CFF gratuits pour collaborateurs et à 10% du prix pour leur famille; AG CFF à tarif réduit pour collaborateurs et membres de leur famille; billets de faveur pour certaines manifestations soutenues par l'entreprise
<b>Projets particuliers</b>	
• Démarche globale d'entreprise en vue d'améliorer la qualité du service et de comprendre le processus de changement; 1 jour de formation pour chaque collaborateur sous forme d'atelier	

## 24. Radio Suisse Romande

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	• 648 en Suisse romande
% de femmes	52%
% de femmes cadres	29%
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Oui
13e / 14e salaire	13e
Bonus lié à la performance	Oui
Plan d'actionnariat	Non
Plan de prévoyance attrayant	Oui
Subvention assurance maladie	Non
Subvention autres assurances	Non
Autres formes de rémunération	Un demi 14e salaire pour 10 ans de service, 14e salaire pour 20, 25, 30 ans de service (etc.), congé de développement possible tous les 5 ans
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	5 semaines + 2 jours Dès 50 ans, 6 semaines + 2 jours Dès 55 ans, 7 semaines + 2 jours
Congé maternité	16 semaines avec prolongation possible (max. 12 mois non payés pour mère ou père)
Congé paternité	10 jours
Congé sabbatique possible	Oui
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	Non communiqué
Bilans de compétences	Oui
Programmes de formation supérieure	Oui
Politique proactive de formation des jeunes	Non
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Non communiqué
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Oui, crèches partenaires avec participation de l'employeur
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	Non communiqué
Programmes de télétravail	Oui
Horaire variable	Oui
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dév. durable?	Oui
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Non
Programme pour seniors	Oui
Consultation sociale pour les collaborateurs	Oui
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Oui, congé de développement inscrit dans la CCT
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Non
Place de parc gratuite	Non
Voyages en classe affaires	Oui, vols de plus de 6 heures des cadres supérieurs, dérogation possible selon les cas
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Non communiqué
Aide financière pour le logement	Non
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Oui
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Oui
Politique de promotion de la santé du personnel	Oui
Retraite anticipée à des conditions favorables	Oui
Autres rabais	Oui, participation de 200 francs pour l'abonnement général CFF, quelques rabais avec des entreprises
<b>Projets particuliers</b>	

## 25. Romande Energie

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	• 699 en Suisse romande
% de femmes	19%
% de femmes cadres	9%
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Oui
13e / 14e salaire	13e
Bonus lié à la performance	Oui, environ 20% pour une performance telle qu'attendue
Plan d'actionnariat	Non
Plan de prévoyance attrayant	Oui, plan de prévoyance surobligatoire pour tous les employés
Subvention assurance maladie	Oui, participation partielle à l'assurance maladie de base
Subvention autres assurances	Oui, 68 francs à la prime de couverture des accidents non professionnels
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	5 semaines + la moitié du pont entre Noël et Nouvel-An
Congé maternité	16 semaines
Congé paternité	5 jours
Congé sabbatique possible	Oui
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	1,8%
Bilans de compétences	Oui, bilan de compétences suivi d'un programme de formation
Programmes de formation supérieure	Oui, au cas par cas
Politique proactive de formation des jeunes	Oui, chaque année engagement de 9 apprentis et accueil régulier de stagiaires
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Non
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Non
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	10,5%
Programmes de télétravail	Oui
Horaire variable	Oui
Autres programmes pour aménager le temps de travail	Horaire annualisé
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dev. durable?	Non
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Non
Programme pour seniors	Oui
Consultation sociale pour les collaborateurs	Oui, consultation sociale pour du soutien à la résolution de problèmes importants
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Oui, un département de Romande Energie a effectué des travaux de nettoyage d'un ruisseau en 2008; mais pas de systématique
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Oui
Place de parc gratuite	Oui
Voyages en classe affaires	Non
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Oui
Aide financière pour le logement	Non
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Oui
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Non, mais tarifs préférentiels avec des fitness
Politique de promotion de la santé du personnel	Oui, prévention des accidents professionnels, contrôles médicaux et conseils santé, vaccinations, encouragement au sport, etc.
Retraite anticipée à des conditions favorables	Oui
Autres rabais	Oui, 20% sur les chèques Reka
<b>Projets particuliers</b>	

## 26. Protectas

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 900 en Suisse romande</li> <li>• 1800 au total en Suisse</li> </ul>
% de femmes	12%
% de femmes cadres	15%
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Oui
13e / 14e salaire	13e
Bonus lié à la performance	Oui, 10 à 30% pour les cadres de conduite
Plan d'actionnariat	Oui, offre périodique sur le plan international
Plan de prévoyance attrayant	Non
Subvention assurance maladie	Non
Subvention autres assurances	Non
Autres formes de rémunération	Allocation d'études pour la préparation de brevets
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	5 semaines
Congé maternité	14 à 16 semaines selon dispositions légales
Congé paternité	3 jours
Congé sabbatique possible	Oui
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	5%
Bilans de compétences	Oui, "assessment center" et bilan pour orientation
Programmes de formation supérieure	Oui, brevet fédéral de chef d'équipe (cadre)
Politique proactive de formation des jeunes	Oui, formation de base offerte avant l'engagement
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Non
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Non
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	30%
Programmes de télétravail	Non
Horaire variable	Oui
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dév. durable?	Oui
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Non
Programme pour seniors	Oui
Consultation sociale pour les collaborateurs	Oui, via un partenaire externe
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Oui, soutien ponctuel pour des projets spécifiques
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Oui, pour les cadres de conduite
Place de parc gratuite	Oui
Voyages en classe affaires	Non
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Oui
Aide financière pour le logement	Non
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Non
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Oui, certaines succursales sont équipées d'un fitness
Politique de promotion de la santé du personnel	Oui, actions ciblées en collaboration avec nos partenaires
Retraite anticipée à des conditions favorables	Oui, mise en place d'une rente pont
Autres rabais	Oui, en fonction de divers accords négociés avec clients et partenaires externes
<b>Projets particuliers</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en place d'une plateforme e-learning</li> <li>• Mise en place d'un certificat professionnel avec examen</li> <li>• Enquête de satisfaction sur le plan national (avec comparaison internationale)</li> <li>• Création d'insignes (distinctions) liés au développement professionnel</li> <li>• Réalisation d'un test de compétences spécifique à la branche</li> </ul>	

## 27. Raiffeisen Suisse

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Raiffeisen Suisse: 1956 collaborateurs en Suisse dont 66 en Suisse romande</li> <li>• Groupe Raiffeisen: 9565 collaborateurs en Suisse dont 1513 en Suisse romande</li> </ul>
% de femmes	32%
% de femmes cadres	37%
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Non
13e / 14e salaire	13e
Bonus lié à la performance	Oui, 5 à 15%
Plan d'actionnariat	Non
Plan de prévoyance attrayant	Non
Subvention assurance maladie	Non
Subvention autres assurances	Non, mais rabais dans le cadre de contrats collectifs (pour la complémentaire) avec les assurances CSS, Groupe Mutuel, Helsana, Intras, SWICA
Autres formes de rémunération	Allocations de famille de 250 francs par mois; primes de fidélité en fonction des années de service (par ex. 5 ans de service = 1/4 de salaire mensuel); frais forfaitaires pour les cadres sup. de 300 à 1200 francs par mois
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	5 semaines + 3 jours
Congé maternité	16 semaines (24 semaines à partir de la 6e année de service)
Congé paternité	15 jours
Congé sabbatique possible	Oui
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	Non communiqué
Bilans de compétences	Oui, programme interne de développement des cadres
Programmes de formation supérieure	Oui, au cas par cas
Politique proactive de formation des jeunes	Oui, 800 apprentis en Suisse; le groupe propose aussi la filière pour les porteurs de maturité; en fonction de leur potentiel, les jeunes peuvent compléter leur formation
Autres formations	Raiffeisen Suisse publie chaque année une offre de formation contenant plus d'une centaine de cours; de plus la Raiffeisen Academy permet d'effectuer des programmes d'apprentissage en ligne
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Oui
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Oui, en Suisse alémanique
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	19,7%
Programmes de télétravail	Non
Horaire variable	Oui, horaires partiellement flexibles
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dév. durable?	Oui
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Oui
Programme pour seniors	Oui, sensibilisation de l'encadrement pour mieux mettre en valeur les compétences des seniors
Consultation sociale pour les collaborateurs	Non
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Oui, au cas par cas
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Non
Place de parc gratuite	Non
Voyages en classe affaires	Non
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Non
Aide financière pour le logement	Non
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Oui (au siège de St-Gall)
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Oui, participation au financement du Club Sport, Culture & Loisirs
Politique de promotion de la santé du personnel	Non
Retraite anticipée à des conditions favorables	Oui, possibilité de retraite flexible
Autres rabais	Conditions préférentielles pour prestations bancaires
<b>Projets particuliers</b>	

- Projet "Diversity"
- Projet "Culture d'encadrement"

## 28. Retraites Populaires

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	• 319 en Suisse romande
% de femmes	52%
% de femmes cadres	10%
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Non
13e / 14e salaire	13e
Bonus lié à la performance	Oui, 5%
Plan d'actionnariat	Non
Plan de prévoyance attrayant	Non
Subvention assurance maladie	Oui, subvention partielle de l'assurance de base et complémentaire (semi-privée ou privée)
Subvention autres assurances	Assurance accident non-professionnelle
Autres formes de rémunération	Caisse de pension en primauté de prestations, part employeur 16%; complément aux allocations familiales; cadeau d'ancienneté (de 3200 à 8200 francs)
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	6 semaines
Congé maternité	4 mois
Congé paternité	5 jours
Congé sabbatique possible	Oui, possibilité de prolonger le congé maternité
Autres congés	Facilité (congé) dans le cas d'assistance de personnes à charge, cadeau d'ancienneté de 2,5 à 15 jours
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	2%
Bilans de compétences	Oui
Programmes de formation supérieure	Oui, MBA, formations postgrades financées à 100% par l'employeur
Politique proactive de formation des jeunes	Oui
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Non
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Oui, convention passée avec le Réseau "L", prise en charge de la part communale
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	20%
Programmes de télétravail	Oui
Horaire variable	Oui
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dév. durable?	Oui
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Non
Programme pour seniors	Non
Consultation sociale pour les collaborateurs	Oui
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Oui, journée de solidarité offerte à un organisme avec tout le personnel; encouragement à la prise de mandats politiques, sociaux ou humanitaires
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Non
Place de parc gratuite	Oui
Voyages en classe affaires	Non
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Oui
Aide financière pour le logement	Non
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Non
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Non
Politique de promotion de la santé du personnel	Oui
Retraite anticipée à des conditions favorables	Oui, départ possible dès 59 ans avec 35 années d'affiliation
Autres rabais	Oui, certains aspects touchant la sécurité (participation à l'achat de casques, révision des fixations de ski), assurance vie contractée chez l'employeur
Autres avantages en nature	Prise en charge des abonnements et communications de téléphone mobile
<b>Projets particuliers</b>	

## 29. BNP Paribas

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1408 en Suisse romande</li> <li>• 1677 au total en Suisse</li> </ul>
% de femmes	44%
% de femmes cadres	31%
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Non
13e / 14e salaire	13e
Bonus lié à la performance	Oui, 16% en moyenne pour les cadres
Plan d'actionnariat	Oui
Plan de prévoyance attrayant	Oui
Subvention assurance maladie	Non
Subvention autres assurances	Perte de gain maladie et LAA / LAAC
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	6 semaines
Congé maternité	18 à 20 semaines
Congé paternité	3 jours
Congé sabbatique possible	Oui
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	2%
Bilans de compétences	Oui, mise en place d'un "Talent Development Program"
Programmes de formation supérieure	Non
Politique proactive de formation des jeunes	Oui, matu pro, relève universitaire, stages
Autres formations	Stages sur mesure de 12 à 18 mois proposés à des diplômés
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Non
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Non
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	15%
Programmes de télétravail	Non
Horaire variable	Oui
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dév. durable?	Oui
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Oui
Programme pour seniors	Oui
Consultation sociale pour les collaborateurs	Oui
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Oui, programme "Coups de pouce" de la Fondation BNP Paribas
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Non
Place de parc gratuite	Oui, pour certains
Voyages en classe affaires	Non
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Oui
Aide financière pour le logement	Non
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Oui, restaurant sur site
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Oui, association BNP Paribas Sport
Politique de promotion de la santé du personnel	Non
Retraite anticipée à des conditions favorables	Oui, dès 58 ans
Autres rabais	Non
<b>Projets particuliers</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise en place de TEAM, un outil de pilotage des enjeux managériaux de développement du capital humain</li> </ul>	

## 30. Debiopharm

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	• 293 en Suisse romande
% de femmes	58%
% de femmes cadres	44% sur le site de Lausanne, 30% sur le site de Martigny
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Non, politique salariale dans la moyenne
13e / 14e salaire	13e
Bonus lié à la performance	Oui, à partir d'un certain niveau dans la hiérarchie et en fonction des objectifs atteints
Plan d'actionnariat	Non
Plan de prévoyance attrayant	Non
Subvention assurance maladie	Non
Subvention autres assurances	APG maladie payée à 100% par l'employeur
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	4 semaines + environ 5 jours offerts durant l'année; dès l'âge de 50 ans, 1 semaine de plus
Congé maternité	14 semaines
Congé paternité	1 jour
Congé sabbatique possible	Oui, à discuter de cas en cas
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	Non communiqué
Bilans de compétences	Oui, dans le cadre des évaluations annuelles (programme "dialogue")
Programmes de formation supérieure	Oui, en fonction des besoins de l'entreprise et des aptitudes du collaborateur
Politique proactive de formation des jeunes	Oui, programme "pied à l'étrier"
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Oui, temps partiel fréquent
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Oui, garderie sur le site de Lausanne; l'admission dépend des critères de la commune de Lausanne
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	19%
Programmes de télétravail	Oui, en cas d'accident ou de maladie le permettant
Horaire variable	Oui
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dév. durable?	Oui, mise à disposition gratuite de vélos électriques (usage professionnel et privé)
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Oui, intégration ponctuelle de collaborateurs venant de l'AI
Programme pour seniors	Oui, retraite flexible
Consultation sociale pour les collaborateurs	Oui, conseils sociaux, assistance financière, soutien pour des démarches juridiques
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Oui, dans le cadre des initiatives de solidarité de l'entreprise, telles que l'association Kanuta et l'association Pinceaux magiques
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Non
Place de parc gratuite	Oui
Voyages en classe affaires	Oui, vols de plus de 4 heures
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Oui
Aide financière pour le logement	Oui, logement gratuit pendant 3 mois pour les nouveaux collaborateurs (selon domicile)
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Oui, restaurant
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Oui, financement d'activités sportives de groupe
Politique de promotion de la santé du personnel	Oui, vaccinations, plusieurs défibrillateurs sur chaque site
Retraite anticipée à des conditions favorables	A discuter de cas en cas
Autres rabais	Oui, conditions préférentielles pour CASCO et RC Auto et pour fitness; Service de conciergerie, nettoyage à sec, lavage voiture, fleurs
Autres avantages en nature	Café, thé, eau, fruits fournis gratuitement à la salle de détente; Boîte à idées; Cadeau à chaque anniversaire
<b>Projets particuliers</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Projet "pied à l'étrier": favorise l'intégration sur le marché du travail de jeunes qualifiés à la recherche d'un emploi durable et ayant un projet professionnel, à travers un stage rémunéré de 6 mois avec un parrain dans l'entreprise</li> <li>• Activités socioculturelles (conférences, visites culturelles)</li> </ul>	

## 31. Estavayer Lait

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	• 587 en Suisse romande
% de femmes	17%
% de femmes cadres	10%
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Oui
13e / 14e salaire	13e
Bonus lié à la performance	Non
Plan d'actionnariat	Non
Plan de prévoyance attrayant	Oui
Subvention assurance maladie	Non
Subvention autres assurances	Oui, par plus que proportionnelle IJM
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	5 semaines
Congé maternité	4 mois
Congé paternité	10 jours
Congé sabbatique possible	Oui
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	2%
Bilans de compétences	Oui, coaching, assessments
Programmes de formation supérieure	Oui, formation postgrade Saint Gall, cours direction d'entreprise CRPM
Politique proactive de formation des jeunes	Oui, formations individualisées
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Non
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Non, mais soutien aux crèches publiques et privées de la commune
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	8%
Programmes de télétravail	Non
Horaire variable	Oui
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dév. durable?	Oui
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Oui
Programme pour seniors	Oui
Consultation sociale pour les collaborateurs	Non
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Non
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Non
Place de parc gratuite	Oui
Voyages en classe affaires	Oui, si hors Europe
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Non
Aide financière pour le logement	Non
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Oui
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Oui, abonnement de fitness (100 francs par an)
Politique de promotion de la santé du personnel	Oui, Objectif "friendly workplace"
Retraite anticipée à des conditions favorables	Oui, 63 ans avec pont AVS
Autres rabais	Oui, propre production à prix coûtant, massages à prix réduits
<b>Projets particuliers</b>	

## 32. Deloitte

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 280 en Suisse romande</li> <li>• 830 au total en Suisse</li> </ul>
% de femmes	55%
% de femmes cadres	37,5%
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Oui
13e / 14e salaire	Non
Bonus lié à la performance	Oui, 15 à 25%
Plan d'actionnariat	Non
Plan de prévoyance attrayant	Oui
Subvention assurance maladie	Non
Subvention autres assurances	Oui, assurance accident non-professionnelle
Autres formes de rémunération	Prime liée à la réussite d'une formation qualifiante, prime récompensant une contribution remarquable, prime de cooptation
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	5 semaines
Congé maternité	16 semaines
Congé paternité	3 jours
Congé sabbatique possible	Oui
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	Non communiqué
Bilans de compétences	Oui, système de "counselling" permettant à chacun de savoir où il en est dans sa carrière; coaching individualisé; nombreuses formations techniques
Programmes de formation supérieure	Oui, MBA, diplôme d'expert comptable ou fiscaliste, CFA, CISA, CIA, etc.
Politique proactive de formation des jeunes	Oui
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Oui
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Oui, service de conseil de garde
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	11%
Programmes de télétravail	Oui
Horaire variable	Oui
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dév. durable?	Oui, mise en place d'un "Green Agenda" dans le cadre d'une politique de développement durable
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Non
Programme pour seniors	Non, approche au cas par cas pour les quelques seniors
Consultation sociale pour les collaborateurs	Oui
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Oui, les collaborateurs votent pour choisir les associations caritatives à soutenir
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Non
Place de parc gratuite	Oui
Voyages en classe affaires	Oui, pour les voyages en dehors de l'Europe
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Oui
Aide financière pour le logement	Non
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Non
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Oui, réductions dans plusieurs salles de fitness
Politique de promotion de la santé du personnel	Oui, vaccination contre la grippe saisonnière
Retraite anticipée à des conditions favorables	Non
Autres rabais	Oui, rabais sur fitness, soins de beauté, pneus, boutiques, rabais de flotte, matériel informatique, etc.
<b>Projets particuliers</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programme WIN (Women's Initiative Workshop)</li> <li>• Programme "Respect, Inclusion &amp; Diversity"</li> <li>• Programme "Green Agenda"</li> <li>• Programme de mobilité internationale</li> </ul>	

## 33. Canton de Vaud

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	• Environ 27'000 en Suisse romande
% de femmes	59%
% de femmes cadres	28%
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Oui, pour certains métiers
13e / 14e salaire	13e
Bonus lié à la performance	Non
Plan d'actionnariat	Non
Plan de prévoyance attrayant	Non
Subvention assurance maladie	Non
Subvention autres assurances	Perte de gain: 15 mois de salaire
Autres formes de rémunération	Progression salariale automatique et possibilité d'octroyer à l'employé dont les prestations sont particulièrement élevées une ou deux augmentations annuelles supplémentaires
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	5 semaines (6 semaines à partir de 50 ans)
Congé maternité	4 mois + 1 mois pour l'allaitement
Congé paternité	5 jours
Congé sabbatique possible	Oui
Autres congés	Congé d'adoption de 2 mois; possibilité d'un congé parental non payé de 6 mois minimum
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	2,5%
Bilans de compétences	Oui, centre d'éducation permanente, "on the job", démarche "développement des compétences cadres"
Programmes de formation supérieure	Oui, MPA, IDHEAP, CAS, DEAP
Politique proactive de formation des jeunes	Non
Autres formations	Les employés de l'Etat de Vaud ont droit à 3 jours de formation par an
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Oui
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Oui, 3 garderies cantonales
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	55%
Programmes de télétravail	Oui
Horaire variable	Oui
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dév. durable?	Oui
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Non
Programme pour seniors	Oui
Consultation sociale pour les collaborateurs	Non
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Non
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Non
Place de parc gratuite	Non
Voyages en classe affaires	Non
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Non
Aide financière pour le logement	Non
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Oui
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Certains services disposent d'une salle de gym ouverte à tous
Politique de promotion de la santé du personnel	Oui
Retraite anticipée à des conditions favorables	Non
Autres rabais	Oui, rabais spéciaux sur les produits du terroir; plan de mobilité (transports publics pour certains sites)
<b>Projets particuliers</b>	

## 34. Japan Tobacco International

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 672 en Suisse romande</li> <li>• 1072 au total en Suisse</li> </ul>
% de femmes	48%
% de femmes cadres	58 femmes cadres
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Oui
13e / 14e salaire	Non
Bonus lié à la performance	Oui, 15 à 20%
Plan d'actionnariat	Non
Plan de prévoyance attrayant	Non
Subvention assurance maladie	Oui, subvention partielle de l'assurance maladie de base et de l'assurance complémentaire en division semi-privée
Subvention autres assurances	Oui, assurance accident non-professionnelle, assurance décès et invalidité, Business Travel Accident Insurance
Autres formes de rémunération	JTI propose un "long-term incentive plan" qui n'est pas basé sur l'actionnariat, mais peut être proposé aux "high potentials"
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	5 semaines
Congé maternité	4 mois
Congé paternité	3 jours
Congé sabbatique possible	Oui
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	1,5%
Bilans de compétences	Oui
Programmes de formation supérieure	Oui, MBA
Politique proactive de formation des jeunes	Oui, programme de stages pour étudiants master
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Non
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Non, en cours d'étude
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	2,3%
Programmes de télétravail	Non
Horaire variable	Oui
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dév. durable?	Oui
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Non
Programme pour seniors	Oui
Consultation sociale pour les collaborateurs	Oui
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Oui, 4 heures par mois
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Non
Place de parc gratuite	Oui
Voyages en classe affaires	Oui
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Oui
Aide financière pour le logement	Oui, pour les expatriés et les membres de la direction générale
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Oui
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Non
Politique de promotion de la santé du personnel	Oui
Retraite anticipée à des conditions favorables	Oui, sur une base volontaire, possibilité de préfinancer 5 ans avant, pont AVS financé par la société
Autres rabais	Oui, subvention pour fitness, rabais pour achat de voitures, équipements de bureau, télécommunications
<b>Projets particuliers</b>	

## 35. Fairmont Montreux Palace

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	• 225 en Suisse romande
% de femmes	45%
% de femmes cadres	12%
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Oui
13e / 14e salaire	13e
Bonus lié à la performance	Oui, 20%
Plan d'actionnariat	Non
Plan de prévoyance attrayant	Oui
Subvention assurance maladie	Non
Subvention autres assurances	Non
Autres formes de rémunération	Programme incitatif, upgrade, commissions sur les ventes de produits
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	5 semaines
Congé maternité	4 mois
Congé paternité	1 jour
Congé sabbatique possible	Oui
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	0,3%
Bilans de compétences	Oui
Programmes de formation supérieure	Oui, E Cornell, master en comptabilité, brevet fédéral en RH
Politique proactive de formation des jeunes	Oui, tous les trois mois sessions de formation de développement
Autres formations	Formation d'intégration pour nouveaux collaborateurs; formations sur le service
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Non
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Non
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	5%
Programmes de télétravail	Non
Horaire variable	Non
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dév. durable?	Non
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Non
Programme pour seniors	Oui
Consultation sociale pour les collaborateurs	Oui
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Non
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Oui
Place de parc gratuite	Oui
Voyages en classe affaires	Oui, vols de plus de 6 heures
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Oui
Aide financière pour le logement	Oui, durant 3 mois
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Oui
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Oui
Politique de promotion de la santé du personnel	Oui
Retraite anticipée à des conditions favorables	Oui
Autres rabais	Oui, voyages dans les hôtels à prix réduits, 50% sur F&B, 50% sur spa
<b>Projets particuliers</b>	
• Chaque mois une session de coaching de 8 h en management est offerte à tous les leaders	

## 36. Canton de Genève

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	• 15'467 en Suisse romande
% de femmes	55%
% de femmes cadres	5%
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Oui
13e / 14e salaire	13e
Bonus lié à la performance	Non
Plan d'actionnariat	Non
Plan de prévoyance attrayant	Non
Subvention assurance maladie	Non
Subvention autres assurances	Non
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	5 semaines (6 semaines à partir de 60 ans)
Congé maternité	20 semaines
Congé paternité	10 jours + 10 jours non rémunérés si souhaité
Congé sabbatique possible	Oui
Autres congés	15 jours pour maladie d'un proche, congé parental jusqu'à 2 ans non rémunéré, congé sans salaire jusqu'à un an
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	0,38% (pour le personnel administratif et technique uniquement, frais de formation)
Bilans de compétences	Oui, selon les besoins individuels
Programmes de formation supérieure	Oui, CAS en management (HES)
Politique proactive de formation des jeunes	Non
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Oui
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Oui, places de crèche garanties
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	37%
Programmes de télétravail	Non, mais un projet est en cours
Horaire variable	Oui
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dév. durable?	Oui
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Non
Programme pour seniors	Oui
Consultation sociale pour les collaborateurs	Oui, service de santé, groupe confiance
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Non
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Non
Place de parc gratuite	Non
Voyages en classe affaires	Non
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Non
Aide financière pour le logement	Non
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Non
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Non
Politique de promotion de la santé du personnel	Non
Retraite anticipée à des conditions favorables	Oui, selon nombre d'années de cotisation
Autres rabais	Oui, 200 francs de rabais pour l'abonnement de transports publics
<b>Projets particuliers</b>	
• Gestion des absences (en particulier longue durée) avec un concept novateur de "Retour au travail"; processus en 5 phases où chaque acteur a son rôle à jouer; déploiement prévu en janvier 2010.	

## 37. Swissport

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1200 en Suisse romande</li> <li>• 4100 au total en Suisse</li> </ul>
% de femmes	40%
% de femmes cadres	17%
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Oui
13e / 14e salaire	Non
Bonus lié à la performance	Oui, 4%
Plan d'actionnariat	Non
Plan de prévoyance attrayant	Oui
Subvention assurance maladie	Non
Subvention autres assurances	Assurance accident non-professionnelle
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	5 semaines
Congé maternité	4 mois
Congé paternité	6 jours
Congé sabbatique possible	Non
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	3%
Bilans de compétences	Oui, évaluations internes et plan de développement
Programmes de formation supérieure	Oui, participation de l'entreprise (temps & frais)
Politique proactive de formation des jeunes	Non
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Non
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Non
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	43%
Programmes de télétravail	Non
Horaire variable	Oui
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dév. durable?	Oui
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Non
Programme pour seniors	Oui
Consultation sociale pour les collaborateurs	Oui, l'entreprise dispose d'un service social interne
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Non
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Non
Place de parc gratuite	Non, mais l'entreprise participe aux frais
Voyages en classe affaires	Oui, sur les long-courriers
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Oui
Aide financière pour le logement	Non
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Oui, tarifs préférentiels dans les restaurants de l'aéroport
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Non
Politique de promotion de la santé du personnel	Oui, programme prévention & santé
Retraite anticipée à des conditions favorables	Oui, 63 ans avec pont AVS (max. de la rente AVS ordinaire)
Autres rabais	Oui, Transports publics genevois sur le secteur de l'aéroport
<b>Projets particuliers</b>	

## 38. Ernst & Young

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 337 en Suisse romande</li> <li>• 1940 au total en Suisse</li> </ul>
% de femmes	40%
% de femmes cadres	8%
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Non
13e / 14e salaire	Non
Bonus lié à la performance	Oui, selon niveau hiérarchique
Plan d'actionnariat	Non
Plan de prévoyance attrayant	Oui
Subvention assurance maladie	Non
Subvention autres assurances	Oui, assurance perte de gain
Autres formes de rémunération	Système de salaire très transparent, avec un bonus fortement lié à la performance
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	5 semaines
Congé maternité	16 semaines
Congé paternité	2 jours
Congé sabbatique possible	Oui
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	10%
Bilans de compétences	Oui
Programmes de formation supérieure	Oui
Politique proactive de formation des jeunes	Oui
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Oui
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Oui
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	16%
Programmes de télétravail	Oui
Horaire variable	Oui
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dév. durable?	Oui
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Non
Programme pour seniors	Oui
Consultation sociale pour les collaborateurs	Non
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Non
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Non
Place de parc gratuite	Non
Voyages en classe affaires	Oui, vols de plus de 4 heures
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Oui
Aide financière pour le logement	Non
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Non
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Non
Politique de promotion de la santé du personnel	Oui
Retraite anticipée à des conditions favorables	Oui
Autres rabais	Oui, cartes de crédit, divers magasins et restaurants, rabais de flotte
<b>Projets particuliers</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programme de mentorat</li> <li>• "Diversity and inclusiveness"</li> </ul>	

## 39. Switcher

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	• 102 en Suisse romande
% de femmes	46%
% de femmes cadres	23%
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Oui
13e / 14e salaire	Non
Bonus lié à la performance	Oui, maximum 25%
Plan d'actionnariat	Non
Plan de prévoyance attrayant	Oui
Subvention assurance maladie	Oui, subvention partielle
Subvention autres assurances	Oui, prise en charge à 100% de la perte de gain maladie
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	5 semaines
Congé maternité	16 semaines
Congé paternité	10 jours
Congé sabbatique possible	Pas de demande
Autres congés	Possibilité de prendre 2 semaines de vacances supplémentaires non payées
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	1,5%
Bilans de compétences	Non
Programmes de formation supérieure	Oui
Politique proactive de formation des jeunes	Oui, salon des métiers, partenariat avec le Repuis, accueil de stagiaires "découverte"
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Non
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Non
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	11%
Programmes de télétravail	Oui
Horaire variable	Oui pour les postes administratifs
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dév. durable?	Oui
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Non
Programme pour seniors	Non
Consultation sociale pour les collaborateurs	Oui
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Oui, servir les repas et aider à la fête de Noël dans les foyers, vente d'oranges Terre des Hommes, service repas lors du Sidaction, etc.
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Oui
Place de parc gratuite	Oui
Voyages en classe affaires	Non
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Non
Aide financière pour le logement	Non
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Non
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Oui, partenariat avec Green Club à Romanel avec abonnements à 350 francs par année
Politique de promotion de la santé du personnel	Oui, le groupe ZESTE (zen, équilibre, santé, travail, éthique) propose massages assis, vaccins grippe, ateliers santé, ergonomie des postes de travail
Retraite anticipée à des conditions favorables	Non
Autres rabais	Oui, 60% de rabais sur la marchandise Switcher
<b>Projets particuliers</b>	

## 40. Ville de Lausanne

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	• 4744 en Suisse romande (au 31.12.08)
% de femmes	42%
% de femmes cadres	Non communiqué
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Non
13e / 14e salaire	13e
Bonus lié à la performance	Non
Plan d'actionnariat	Non
Plan de prévoyance attrayant	Non
Subvention assurance maladie	Non
Subvention autres assurances	Non
Autres formes de rémunération	Primes uniques
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	4 semaines + pont entre Noël et Nouvel-An
Congé maternité	4 mois + 1 mois pour l'allaitement
Congé paternité	21 jours dès 2010 (sous réserve du vote du conseil communal)
Congé sabbatique possible	Oui
Autres congés	Congé pour enfant malade jusqu'à 10 jours par an (pour les deux parents); congé pour adoption d'une durée de 4 mois
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	Non communiqué
Bilans de compétences	Oui, sous forme de cours collectifs et individuels
Programmes de formation supérieure	Oui, en management
Politique proactive de formation des jeunes	Oui
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Oui
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Oui, crèche de la ville avec priorité d'accueil; deux places de dépannage pour l'accueil d'urgence
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	32,2%
Programmes de télétravail	Oui
Horaire variable	Oui
Autres programmes pour aménager le temps de travail	Horaire de travail flexible appliqué par défaut
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dév. durable?	Oui
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Non
Programme pour seniors	Non
Consultation sociale pour les collaborateurs	Oui, une assistante sociale est à disposition; assistance financière sous forme de prise en charge ponctuelle de frais sanitaires et établissement d'un plan de désendettement
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Oui, don du sang, temps accordé pour exercer charge de curateur/tuteur, 3 jours par an accordés pour délégués des associations de personnel et autres comités associatifs, une semaine pour donner des cours "jeunesse et sports", 2 semaines pour des fonctions d'experts à des examens ou donner des cours à des apprentis
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Non
Place de parc gratuite	Non
Voyages en classe affaires	Non
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Non communiqué
Aide financière pour le logement	Oui, allocation de résidence pour les employés habitant Lausanne
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Oui
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Oui, participation à un abonnement annuel dans certains fitness
Politique de promotion de la santé du personnel	Oui, sport bien-être et prévention contre la grippe
Retraite anticipée à des conditions favorables	Non communiqué
Autres rabais	Non
<b>Projets particuliers</b>	
• "Self-service people soft": mise en place d'un libre-service pour chaque employé connecté au réseau informatique interne permettant de consulter ses données personnelles et de mettre à jour une partie d'entre elles; suivi de toutes les actions de formation / prévention entreprises par les collaborateurs/trices	



## 41. Vaudoise Assurances

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 818 en Suisse romande</li> <li>• 1261 au total en Suisse</li> </ul>
% de femmes	35%
% de femmes cadres	20%
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Non
13e / 14e salaire	13e
Bonus lié à la performance	Oui, rémunération variable dès le 1.1.10. entre 0 et 12%
Plan d'actionnariat	Non
Plan de prévoyance attrayant	Non
Subvention assurance maladie	Non
Subvention autres assurances	Non
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	5 semaines + 3 jours
Congé maternité	14 semaines
Congé paternité	2 jours
Congé sabbatique possible	Oui
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	2%
Bilans de compétences	Oui, bilans annuels pour tous et ponctuels selon besoins
Programmes de formation supérieure	Oui, formation postgrade selon besoins
Politique proactive de formation des jeunes	Oui
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Oui, les collaboratrices peuvent reprendre le travail à des taux réduits (par ex. 40%) après une absence pour maternité, par exemple
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Non
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	16%
Programmes de télétravail	Oui
Horaire variable	Oui
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dév. durable?	Oui
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Oui
Programme pour seniors	Oui
Consultation sociale pour les collaborateurs	Oui
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Non
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Non
Place de parc gratuite	Non
Voyages en classe affaires	Non
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Oui
Aide financière pour le logement	Non
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Oui
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Oui, programme forme et santé dans les locaux de l'entreprise
Politique de promotion de la santé du personnel	Oui, en cours d'introduction avec une caisse maladie partenaire
Retraite anticipée à des conditions favorables	Oui, décisions de cas en cas
Autres rabais	Non
<b>Projets particuliers</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identification et développement des jeunes talents pour assurer la relève des fonctions de cadres</li> </ul>	

## 42. Jaeger-LeCoultre

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1075 en Suisse romande</li> <li>• 1100 au total en Suisse</li> </ul>
% de femmes	52%
% de femmes cadres	25%
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Non
13e / 14e salaire	13e
Bonus lié à la performance	Oui
Plan d'actionnariat	Non communiqué
Plan de prévoyance attrayant	Non
Subvention assurance maladie	Oui, subvention partielle
Subvention autres assurances	Oui, assurance perte de gain
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	5 semaines (6 semaines à partir de 50 ans)
Congé maternité	16 semaines
Congé paternité	3 jours
Congé sabbatique possible	Oui
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	1%
Bilans de compétences	Non
Programmes de formation supérieure	Oui
Politique proactive de formation des jeunes	Oui
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Non
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Non
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	14%
Programmes de télétravail	Non
Horaire variable	Oui
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dév. durable?	Oui
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Non
Programme pour seniors	Oui
Consultation sociale pour les collaborateurs	Oui
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Non
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Non
Place de parc gratuite	Oui
Voyages en classe affaires	Oui
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Non
Aide financière pour le logement	Oui, durant la période d'essai
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Oui
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Oui
Politique de promotion de la santé du personnel	Oui
Retraite anticipée à des conditions favorables	Oui
Autres rabais	Oui
<b>Projets particuliers</b>	

## 43. MPS Micro Precision Systems SA

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	• 206 en Suisse romande
% de femmes	45%
% de femmes cadres	5 femmes cadres
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Non
13e / 14e salaire	13e
Bonus lié à la performance	Oui, 5 à 20% en fonction du statut
Plan d'actionnariat	Non
Plan de prévoyance attrayant	Oui
Subvention assurance maladie	Oui, subvention partielle
Subvention autres assurances	Non
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	5 semaines (6 semaines à partir de 50 ans)
Congé maternité	18 semaines
Congé paternité	5 jours
Congé sabbatique possible	Oui, pour aller apprendre une langue; 3 à 12 mois pour un congé éducatif
Autres congés	10 semaines de congé payé en cas d'adoption
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	7 à 10%
Bilans de compétences	Non
Programmes de formation supérieure	Oui, MBA, brevet fédéral, diplôme de contremaître
Politique proactive de formation des jeunes	Oui, dans le domaine des langues; des jeunes ayant terminé leur apprentissage partent étudier une langue dans le pays concerné; l'entreprise offre la formation de quelques mois et/ou offre le congé sabbatique
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Oui
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Non
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	10%
Programmes de télétravail	Non
Horaire variable	Oui, horaire annualisé sans temps blocs
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dév. durable?	Non communiqué
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Non
Programme pour seniors	Oui
Consultation sociale pour les collaborateurs	Oui, via le service RH
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Non communiqué
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Non
Place de parc gratuite	Non
Voyages en classe affaires	Oui, vols de plus de 4 heures
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Non communiqué
Aide financière pour le logement	Non
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Oui
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Oui, participation de 300 francs aux abonnements de fitness
Politique de promotion de la santé du personnel	Oui, fontaines d'eau, fruits, etc.
Retraite anticipée à des conditions favorables	Oui, possibilité de partir à la retraite sans diminution de rente; max. 5 ans avant, avec pont AVS de 1500 francs par mois jusqu'à l'âge de la retraite
Autres rabais	Non
<b>Projets particuliers</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formations internes et journées récréatives pendant le chômage</li> <li>• Primes en cas de pleine assiduité pour réduire absentéisme</li> <li>• Programmes type "vis ma vie" entre différents départements</li> <li>• Programmes type "séance café" pour présenter et commenter des produits à des personnes non impliquées dans leur production</li> </ul>	

## 44. Tornos

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	• 660 en Suisse romande
% de femmes	12%
% de femmes cadres	1 femme cadre
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Oui
13e / 14e salaire	13e
Bonus lié à la performance	Oui, 3,33 à 15%
Plan d'actionnariat	Non
Plan de prévoyance attrayant	Non
Subvention assurance maladie	Non
Subvention autres assurances	Oui, perte de gain maladie et assurance complémentaire accident professionnelle et non professionnelle pour couvrir à 100% dès le premier jour; LPP au-delà du minimum légal
Autres formes de rémunération	Selon l'affectation du cadre, une part variable sur l'EBIT Groupe/Business Unit et entrées de commandes
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	5 semaines
Congé maternité	16 semaines
Congé paternité	1 jour
Congé sabbatique possible	Oui
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	2%
Bilans de compétences	Oui
Programmes de formation supérieure	Oui, selon degré de responsabilité et fonction
Politique proactive de formation des jeunes	Oui, stage rétribué auprès de la clientèle internationale avec avantages de formation continue sur place
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Oui
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Non
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	10%
Programmes de télétravail	Oui
Horaire variable	Oui, + horaire fluctuant
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dev. durable?	Oui
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Oui
Programme pour seniors	Non
Consultation sociale pour les collaborateurs	Oui
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Oui, corps de pompier, mandat politique, personnel soumis au partenariat social
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Non
Place de parc gratuite	Oui
Voyages en classe affaires	Non
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Non
Aide financière pour le logement	Non
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Oui
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Non
Politique de promotion de la santé du personnel	Non
Retraite anticipée à des conditions favorables	Non
Autres rabais	Non
<b>Projets particuliers</b>	
• En raison de la crise, introduction de la réduction d'horaire de travail (RHT) et organisation de plus d'une centaine de thèmes de cours, soit techniques ou administratifs	

## 45. Transports Lausannois

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	• 1074 en Suisse romande
% de femmes	12%
% de femmes cadres	20%
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Oui
13e / 14e salaire	13e
Bonus lié à la performance	Oui, environ 6%
Plan d'actionnariat	Non
Plan de prévoyance attrayant	Oui
Subvention assurance maladie	Non
Subvention autres assurances	Assurance accident non-professionnelle
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	5 semaines
Congé maternité	16 semaines
Congé paternité	1 jour
Congé sabbatique possible	Oui
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	0,7%
Bilans de compétences	Non
Programmes de formation supérieure	Non
Politique proactive de formation des jeunes	Oui, apprentis et centre de compétences
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Non
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Non
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	10%
Programmes de télétravail	Non
Horaire variable	Oui
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dev. durable?	Oui
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Non
Programme pour seniors	Oui
Consultation sociale pour les collaborateurs	Non
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Non
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Non
Place de parc gratuite	Non
Voyages en classe affaires	Non
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Non
Aide financière pour le logement	Oui
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Oui, restaurant d'entreprise
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Oui, salle de gym et de sport dans le bâtiment
Politique de promotion de la santé du personnel	Non
Retraite anticipée à des conditions favorables	Non
Autres rabais	Oui
Autres avantages en nature	Abonnement de transports publics, abonnement général CFF 1e classe offert aux directeurs, abonnement 2e classe vendu 10 francs aux collaborateurs qui en font la demande
<b>Projets particuliers</b>	

## 46. Provins

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	• 82 en Suisse romande
% de femmes	52%
% de femmes cadres	2 femmes cadres
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Oui
13e / 14e salaire	13e
Bonus lié à la performance	Oui
Plan d'actionnariat	Non
Plan de prévoyance attrayant	Non
Subvention assurance maladie	Oui, subvention partielle de l'assurance maladie de base
Subvention autres assurances	Non
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	5 semaines
Congé maternité	14 semaines
Congé paternité	2 jours
Congé sabbatique possible	Oui
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	1%
Bilans de compétences	Oui
Programmes de formation supérieure	Non
Politique proactive de formation des jeunes	Non
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Non
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Non
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	30%
Programmes de télétravail	Oui
Horaire variable	Oui, avec temps bloqués
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dev. durable?	Non
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Non
Programme pour seniors	Oui
Consultation sociale pour les collaborateurs	Oui
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Oui, actions caritatives
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Oui, pour certains postes
Place de parc gratuite	Oui
Voyages en classe affaires	Non
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Non
Aide financière pour le logement	Non
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Non
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Oui, tarif préférentiel dans une salle de fitness
Politique de promotion de la santé du personnel	Non
Retraite anticipée à des conditions favorables	Oui
Autres rabais	Oui, sur les produits de l'entreprise, rabais dans certaines institutions financières
<b>Projets particuliers</b>	

## 47. British American Tobacco (site de Boncourt)

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	• 497 en Suisse romande
% de femmes	33%
% de femmes cadres	10%
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Non
13e / 14e salaire	13e
Bonus lié à la performance	Oui, 10%
Plan d'actionnariat	Non
Plan de prévoyance attrayant	Non
Subvention assurance maladie	Non
Subvention autres assurances	Non
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	5 semaines + 3 jours
Congé maternité	14 semaines
Congé paternité	2 jours
Congé sabbatique possible	Oui
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	2%
Bilans de compétences	Oui
Programmes de formation supérieure	Non
Politique proactive de formation des jeunes	Non communiqué
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Non
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Non
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	16%
Programmes de télétravail	Non
Horaire variable	Oui
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dév. durable?	Oui
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Oui
Programme pour seniors	Oui
Consultation sociale pour les collaborateurs	Oui
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Non
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Non
Place de parc gratuite	Oui
Voyages en classe affaires	Non
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Oui
Aide financière pour le logement	Non
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Oui
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Oui
Politique de promotion de la santé du personnel	Oui
Retraite anticipée à des conditions favorables	Oui
Autres rabais	Non
<b>Projets particuliers</b>	

## 48. Metalor

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	• 433 en Suisse romande
% de femmes	20%
% de femmes cadres	4%
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Non
13e / 14e salaire	13e
Bonus lié à la performance	Oui, 15 à 25% pour les cadres
Plan d'actionnariat	Oui, pour le top management
Plan de prévoyance attrayant	Non
Subvention assurance maladie	Non
Subvention autres assurances	Oui, 2% APG (selon convention) et 1,36% AANP
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	5 semaines (jusqu'à 6 en fonction de l'âge)
Congé maternité	16 semaines
Congé paternité	3 jours
Congé sabbatique possible	Oui
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	1,5%
Bilans de compétences	Oui, lors de promotions ou développement des "high potential"
Programmes de formation supérieure	Oui, pour un personnel ciblé ayant de hautes responsabilités managériales
Politique proactive de formation des jeunes	Oui, programmes spécifiques à la branche d'apprentissage (laborantin, mécanicien, employé de commerce)
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Non
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Non
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	9%
Programmes de télétravail	Oui, de façon limitée et selon le poste
Horaire variable	Oui
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dév. durable?	Oui
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Non
Programme pour seniors	Non
Consultation sociale pour les collaborateurs	Oui
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Oui, don du sang
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Non
Place de parc gratuite	Oui
Voyages en classe affaires	Oui, pour les vols en dehors de l'Europe
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Oui
Aide financière pour le logement	Non
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Oui
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Oui, remboursement d'une partie des abonnements de fitness
Politique de promotion de la santé du personnel	Oui, vaccinations
Retraite anticipée à des conditions favorables	Non
<b>Projets particuliers</b>	

## 49. Banque cantonale du Valais

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	• 458 en Suisse romande
% de femmes	44%
% de femmes cadres	8%
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Non
13e / 14e salaire	Non
Bonus lié à la performance	Oui, 23%
Plan d'actionnariat	Oui, 12 actions à mi-prix environ
Plan de prévoyance attrayant	Oui
Subvention assurance maladie	Non
Subvention autres assurances	Non
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	5 semaines (6 semaines à partir de 60 ans)
Congé maternité	14 semaines (extension jusqu'à 6 mois en fonction de l'ancienneté)
Congé paternité	5 jours
Congé sabbatique possible	Oui
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	1,2%
Bilans de compétences	Oui
Programmes de formation supérieure	Oui
Politique proactive de formation des jeunes	Oui, mesures de soutien et dispositif d'encadrement
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Oui
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Non
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	29%
Programmes de télétravail	Non
Horaire variable	Oui
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dév. durable?	Non
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Non
Programme pour seniors	Non
Consultation sociale pour les collaborateurs	Non
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Non
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Non
Place de parc gratuite	Oui
Voyages en classe affaires	Non
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Oui
Aide financière pour le logement	Non
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Oui
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Non
Politique de promotion de la santé du personnel	Non
Retraite anticipée à des conditions favorables	Oui
Autres rabais	Oui
<b>Projets particuliers</b>	

## 50. Securitas

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2133 en Suisse romande</li> <li>• 6120 au total en Suisse</li> </ul>
% de femmes	19%
% de femmes cadres	3%
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Oui
13e / 14e salaire	13e
Bonus lié à la performance	Oui, 15%
Plan d'actionnariat	Non
Plan de prévoyance attrayant	Oui
Subvention assurance maladie	Non
Subvention autres assurances	Non
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	4 semaines et 3 jours
Congé maternité	14 à 16 semaines selon dispositions légales
Congé paternité	1 jour
Congé sabbatique possible	Oui
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	2,1%
Bilans de compétences	Non
Programmes de formation supérieure	Oui
Politique proactive de formation des jeunes	Non
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Non
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Non
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	46%
Programmes de télétravail	Oui
Horaire variable	Oui
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dév. durable?	Oui
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Non
Programme pour seniors	Oui
Consultation sociale pour les collaborateurs	Oui
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Non
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Non
Place de parc gratuite	Oui
Voyages en classe affaires	Non
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Non
Aide financière pour le logement	Non
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Oui
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Non
Politique de promotion de la santé du personnel	Non
Retraite anticipée à des conditions favorables	Oui, en partie; pont AVS créé et retraite possible dès 62 ans, mais avec une légère perte
Autres rabais	Oui, rabais sur certaines marques, entrées dans certains endroits à prix réduit
<b>Projets particuliers</b>	

## 51. DSR

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1300 en Suisse romande</li> <li>• 1450 au total en Suisse</li> </ul>
% de femmes	48%
% de femmes cadres	1%
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Oui
13e / 14e salaire	13e
Bonus lié à la performance	Oui, 15%
Plan d'actionnariat	Non
Plan de prévoyance attrayant	Non
Subvention assurance maladie	Non
Subvention autres assurances	Non
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	5 semaines
Congé maternité	16 semaines
Congé paternité	3 jours
Congé sabbatique possible	Oui
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	1%
Bilans de compétences	Oui, assessment, plan de carrière
Programmes de formation supérieure	Non
Politique proactive de formation des jeunes	Oui, stages, apprentis
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Non
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Non
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	30%
Programmes de télétravail	Non
Horaire variable	Oui
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dév. durable?	Oui
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Non
Programme pour seniors	Non
Consultation sociale pour les collaborateurs	Oui
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Non
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Oui
Place de parc gratuite	Oui
Voyages en classe affaires	Non
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Non
Aide financière pour le logement	Non
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Oui
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Non
Politique de promotion de la santé du personnel	Oui, suivi avec une entreprise professionnelle
Retraite anticipée à des conditions favorables	Non
Autres rabais	Oui, liste d'entreprises partenaires
<b>Projets particuliers</b>	

## 52. TAG Aviation

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	• 421 en Suisse romande
% de femmes	27%
% de femmes cadres	18%
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Oui
13e / 14e salaire	13e
Bonus lié à la performance	Oui, 5%
Plan d'actionnariat	Oui, pour la direction
Plan de prévoyance attrayant	Oui
Subvention assurance maladie	Oui, subvention partielle pour l'assurance de base
Subvention autres assurances	Non
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	5 semaines
Congé maternité	16 semaines
Congé paternité	1 jour
Congé sabbatique possible	Non
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	2%
Bilans de compétences	Non
Programmes de formation supérieure	Oui, un vice-président inscrit à l'Université de Saint-Gall
Politique proactive de formation des jeunes	Non
Autres formations	Chaque année chacun se voit offrir une formation (langue, technique, développement humain, etc.)
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Non
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Non
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	7%
Programmes de télétravail	Non
Horaire variable	Oui
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dev. durable?	Non
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Non
Programme pour seniors	Non
Consultation sociale pour les collaborateurs	Non
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Oui, avec les pompiers
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Non
Place de parc gratuite	Oui
Voyages en classe affaires	Non
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Oui
Aide financière pour le logement	Non
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Non
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Non
Politique de promotion de la santé du personnel	Non
Retraite anticipée à des conditions favorables	Non
Autres rabais	Oui, abonnement transports publics
<b>Projets particuliers</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programme d'amélioration de la relation avec la clientèle, concernant:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- la présentation physique</li> <li>- la manière de s'exprimer</li> <li>- l'accueil</li> <li>- différences inter-culturelles</li> <li>- "bonnes" manières</li> <li>- posture (écouter)</li> </ul> </li> </ul>	

## 53. Publigroupe

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	• 570 en Suisse romande
% de femmes	50%
% de femmes cadres	2%
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Non
13e / 14e salaire	13e
Bonus lié à la performance	Oui, pour les cadres
Plan d'actionnariat	Oui
Plan de prévoyance attrayant	Non
Subvention assurance maladie	Non
Subvention autres assurances	Oui, assurance accident non-professionnelle et professionnelle en division semi-privée
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	5 semaines
Congé maternité	14 semaines
Congé paternité	2 jours
Congé sabbatique possible	Oui
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	1 à 2%
Bilans de compétences	Oui
Programmes de formation supérieure	Oui
Politique proactive de formation des jeunes	Oui, surtout pour les apprentis et les jeunes talents
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Non
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Non
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	20%
Programmes de télétravail	Oui
Horaire variable	Oui
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dév. durable?	Non
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Non
Programme pour seniors	Oui
Consultation sociale pour les collaborateurs	Oui
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Non
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Non (sauf personnel de vente)
Place de parc gratuite	Non
Voyages en classe affaires	Non
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Non
Aide financière pour le logement	Non
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Oui
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Non
Politique de promotion de la santé du personnel	Oui
Retraite anticipée à des conditions favorables	Oui
Autres rabais	Non
<b>Projets particuliers</b>	

## 54. Laurent Membrez

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	• 150 en Suisse romande
% de femmes	2%
% de femmes cadres	0%
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Oui
13e / 14e salaire	13e
Bonus lié à la performance	Oui, jusqu'à 10%
Plan d'actionnariat	Non
Plan de prévoyance attrayant	Non
Subvention assurance maladie	Non
Subvention autres assurances	Assurance accident non-professionnelle
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	5 semaines (jusqu'à 6 semaines)
Congé maternité	14 semaines
Congé paternité	1 jour
Congé sabbatique possible	Non
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	1%
Bilans de compétences	Non, mais plan de formation par département
Programmes de formation supérieure	Non
Politique proactive de formation des jeunes	Non
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Non
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Non
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	2%
Programmes de télétravail	Non
Horaire variable	Oui, en fonction des chantiers
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dev. durable?	Oui
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Oui, mais très ponctuel
Programme pour seniors	Oui, préparation à la retraite
Consultation sociale pour les collaborateurs	Oui
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Non
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Oui, pour les cadres
Place de parc gratuite	Oui
Voyages en classe affaires	Non
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Non communiqué
Aide financière pour le logement	Non
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Non
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Non
Politique de promotion de la santé du personnel	Non
Retraite anticipée à des conditions favorables	Oui
Autres rabais	Non
<b>Projets particuliers</b>	

## 55. Editions Atlas

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	• 330 en Suisse romande
% de femmes	71%
% de femmes cadres	6%
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Non
13e / 14e salaire	13e
Bonus lié à la performance	Oui, 5%
Plan d'actionnariat	Non
Plan de prévoyance attrayant	Oui
Subvention assurance maladie	Non
Subvention autres assurances	Assurance accident non-professionnelle
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	4 semaines
Congé maternité	14 semaines
Congé paternité	1 jour
Congé sabbatique possible	Oui
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	1%
Bilans de compétences	Non
Programmes de formation supérieure	Non
Politique proactive de formation des jeunes	Non
Autres formations	Des formations spécifiques de courte et longue durée sont régulièrement payées par l'entreprise pour le perfectionnement professionnel
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Non
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Non
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	35%
Programmes de télétravail	Oui
Horaire variable	Oui
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dév. durable?	Oui
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Oui
Programme pour seniors	Non
Consultation sociale pour les collaborateurs	Oui (par le département RH)
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Non
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Non
Place de parc gratuite	Oui
Voyages en classe affaires	Non
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Non
Aide financière pour le logement	Non
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Oui
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Oui, participation à un abonnement de fitness pour le collaborateur et sa famille (25%)
Politique de promotion de la santé du personnel	Oui, repas équilibré à midi
Retraite anticipée à des conditions favorables	Non
Autres rabais	Oui, subvention d'un abonnement annuel de transports publics à hauteur de 60% (environ 600 francs)
<b>Projets particuliers</b>	

## 56. Mikron

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	• 342 en Suisse romande
% de femmes	10%
% de femmes cadres	1%
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Non
13e / 14e salaire	13e
Bonus lié à la performance	Oui, 7 à 10%
Plan d'actionnariat	Non
Plan de prévoyance attrayant	Oui
Subvention assurance maladie	Non
Subvention autres assurances	Non
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	5 à 6 semaines
Congé maternité	16 semaines
Congé paternité	1 jour
Congé sabbatique possible	Oui, sur demande du collaborateur
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	1%
Bilans de compétences	Oui, "knowledge matrix"
Programmes de formation supérieure	Oui, sur demande et si besoin pour l'entreprise
Politique proactive de formation des jeunes	Non
Autres formations	Oui, cours sur le leadership
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Non
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Non
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	7,5%
Programmes de télétravail	Non
Horaire variable	Oui
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dév. durable?	Non
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Non
Programme pour seniors	Non
Consultation sociale pour les collaborateurs	Oui, sur demande du collaborateur
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Oui, sur demande du collaborateur
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Non
Place de parc gratuite	Oui
Voyages en classe affaires	Non
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Oui
Aide financière pour le logement	Non
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Oui
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Non
Politique de promotion de la santé du personnel	Oui
Retraite anticipée à des conditions favorables	Oui, en discussion avec le collaborateur
Autres rabais	Oui, associations sportives, autres loisirs
<b>Projets particuliers</b>	

## 57. Canton de Fribourg

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	• 15'600 (9'600 équivalents plein-temps)
% de femmes	60%
% de femmes cadres	Non communiqué
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Non
13e / 14e salaire	13e
Bonus lié à la performance	Non
Plan d'actionnariat	Non
Plan de prévoyance attrayant	Non
Subvention assurance maladie	Non
Subvention autres assurances	Non
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	4 semaines et 3 jours
Congé maternité	16 semaines
Congé paternité	5 jours
Congé sabbatique possible	Oui
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	0,5%
Bilans de compétences	Non
Programmes de formation supérieure	Non
Politique proactive de formation des jeunes	Non
Autres formations	Pour l'instant, des demandes individuelles de formation sont prise en compte; un système généralisé est en cours d'élaboration
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Non, mais actions ponctuelles
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Oui, pour certaines catégories spécifiques (par ex. dans le domaine des soins)
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	50%
Programmes de télétravail	Non
Horaire variable	Oui
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dev. durable?	Non
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Oui
Programme pour seniors	Oui
Consultation sociale pour les collaborateurs	Oui, fonds d'entraide, "care management"
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Non
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Non
Place de parc gratuite	Non, mais un rabais
Voyages en classe affaires	Non
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Non
Aide financière pour le logement	Non
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Non
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Non
Politique de promotion de la santé du personnel	Oui, système de santé & sécurité à la place de travail
Retraite anticipée à des conditions favorables	Oui, dès 60 ans selon les règles ordinaires LPP mais avec un pont AVS
Autres rabais	Non
<b>Projets particuliers</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• "Care management": accompagnement social et juridique des collaborateurs en difficulté (maladie, conflit, harcèlement)</li> <li>• Introduction d'une convention de flexibilisation du temps de travail</li> <li>• Collaboration avec HEG pour la gestion de la formation continue du personnel</li> <li>• Nouvelle procédure d'évaluation du personnel, nouveau processus de recrutement basé sur les moyens du web, refonte de la prévoyance professionnelle</li> </ul>	

## 58. JPF Construction SA

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	• 450 en Suisse romande
% de femmes	5%
% de femmes cadres	1%
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Non
13e / 14e salaire	13e
Bonus lié à la performance	Oui, 8%
Plan d'actionnariat	Non
Plan de prévoyance attrayant	Oui
Subvention assurance maladie	Non
Subvention autres assurances	Non
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	5 semaines
Congé maternité	14 semaines
Congé paternité	1 jour
Congé sabbatique possible	Non
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	1%
Bilans de compétences	Oui
Programmes de formation supérieure	Oui, brevet RH, diplôme d'entrepreneur
Politique proactive de formation des jeunes	Oui, cours techniques
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Non
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Non
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	1%
Programmes de télétravail	Non
Horaire variable	Oui
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dév. durable?	Non
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Non
Programme pour seniors	Non
Consultation sociale pour les collaborateurs	Non
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Non
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Oui
Place de parc gratuite	Oui
Voyages en classe affaires	Non
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Non
Aide financière pour le logement	Non
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Non
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Non
Politique de promotion de la santé du personnel	Oui
Retraite anticipée à des conditions favorables	Oui
Autres rabais	Non
<b>Projets particuliers</b>	
• Cours de langue avec participation financière de l'entreprise	

## 59. Autodesk

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 225 en Suisse romande</li> <li>• 267 au total en Suisse</li> </ul>
% de femmes	44%
% de femmes cadres	8%
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Non
13e / 14e salaire	Non
Bonus lié à la performance	Oui, variable selon le grade
Plan d'actionnariat	Oui
Plan de prévoyance attrayant	Non
Subvention assurance maladie	Oui, subvention complète pour assurance semi-privée
Subvention autres assurances	Assurance accident non-professionnelle
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	4 semaines (5 semaines à partir de 50 ans)
Congé maternité	16 semaines
Congé paternité	5 jours
Congé sabbatique possible	Oui
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	1500\$ par employé par année
Bilans de compétences	Oui, uniquement au niveau des directeurs
Programmes de formation supérieure	Non
Politique proactive de formation des jeunes	Non
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Non
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Non
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	37%
Programmes de télétravail	Non
Horaire variable	Oui
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dév. durable?	Oui
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Non
Programme pour seniors	Non
Consultation sociale pour les collaborateurs	Oui
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Oui, l'équivalent de 1 jour par mois
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Non
Place de parc gratuite	Oui
Voyages en classe affaires	Non
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Oui
Aide financière pour le logement	Non
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Oui, cafétéria
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Non
Politique de promotion de la santé du personnel	Non
Retraite anticipée à des conditions favorables	Non
Autres rabais	Non
<b>Projets particuliers</b>	

## 60. Canton du Jura

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	• Environ 950 personnes en Suisse romande
% de femmes	42%
% de femmes cadres	5%
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Non
13e / 14e salaire	13e
Bonus lié à la performance	Non
Plan d'actionnariat	Non
Plan de prévoyance attrayant	Non
Subvention assurance maladie	Non
Subvention autres assurances	Non
Autres formes de rémunération	Gratification pour 20, 30 ou 40 ans de service: montant forfaitaire de 7400 francs ou 4 semaines de vacances supplémentaires
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	4 semaines
Congé maternité	16 semaines
Congé paternité	3 jours
Congé sabbatique possible	Oui
Autres congés	Congé adoption de 10 semaines pour le père ou la mère
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	0,2%
Bilans de compétences	Oui, sur demande
Programmes de formation supérieure	Oui, sur demande
Politique proactive de formation des jeunes	Non
Autres formations	Elaboration d'un programme annuel de formation permanente
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Non
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Non
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	42,5%
Programmes de télétravail	Non
Horaire variable	Oui
Autres programmes pour aménager le temps de travail	Possibilité de prendre 1 ou 2 semaines de vacances supplémentaires non payées et/ou 1 à 2 heures de réduction de l'horaire hebdomadaire
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dév. durable?	Non
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Non
Programme pour seniors	Non
Consultation sociale pour les collaborateurs	Non
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Non
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Non
Place de parc gratuite	Oui
Voyages en classe affaires	Non
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Oui
Aide financière pour le logement	Oui, pour les membres de la police uniquement
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Non
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Non
Politique de promotion de la santé du personnel	Oui, MSST et Fondation O2
Retraite anticipée à des conditions favorables	Oui, avec des limites
Autres rabais	Non
<b>Projets particuliers</b>	
• Formation globale sur l'accueil du public, la communication agressive, l'agression physique	

## 61. Denner

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 732 en Suisse romande</li> <li>• 4156 au total en Suisse</li> </ul>
% de femmes	80%
% de femmes cadres	10%
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Oui
13e / 14e salaire	13e
Bonus lié à la performance	Prime liée au chiffre d'affaires & frais personnel & résultat d'entreprise
Plan d'actionnariat	Non
Plan de prévoyance attrayant	Oui
Subvention assurance maladie	Non
Subvention autres assurances	Non
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	6 semaines
Congé maternité	16 semaines
Congé paternité	1 jour
Congé sabbatique possible	Oui
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	Non communiqué
Bilans de compétences	Oui, pour les chefs de vente
Programmes de formation supérieure	Oui, brevet fédéral
Politique proactive de formation des jeunes	Non communiqué
Autres formations	Formation interne d'adjoints & gérants
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Non communiqué
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Non
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	10 à 20%
Programmes de télétravail	Non
Horaire variable	Non
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dév. durable?	Non
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Non
Programme pour seniors	Non
Consultation sociale pour les collaborateurs	Oui
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Non
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Non
Place de parc gratuite	Non
Voyages en classe affaires	Non
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Non communiqué
Aide financière pour le logement	Non
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Non
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Non
Politique de promotion de la santé du personnel	Non
Retraite anticipée à des conditions favorables	Non
Autres rabais	Non
<b>Projets particuliers</b>	

## 62. Cipag

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 85 en Suisse romande</li> <li>• 110 au total en Suisse</li> </ul>
% de femmes	10%
% de femmes cadres	0%
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Oui
13e / 14e salaire	13e
Bonus lié à la performance	Non
Plan d'actionnariat	Non
Plan de prévoyance attrayant	Non
Subvention assurance maladie	Non
Subvention autres assurances	Non
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	5 semaines (6 semaines à partir de 50 ans)
Congé maternité	14 semaines
Congé paternité	3 jours
Congé sabbatique possible	Oui
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	1%
Bilans de compétences	Non
Programmes de formation supérieure	Oui, selon demandes particulières et ponctuelles
Politique proactive de formation des jeunes	Oui, engagement d'apprentis formés par l'entreprise
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Non
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Non
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	10%
Programmes de télétravail	Non
Horaire variable	Oui
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dév. durable?	Non
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Non
Programme pour seniors	Non
Consultation sociale pour les collaborateurs	Oui (par le département RH)
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Non
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Non
Place de parc gratuite	Oui
Voyages en classe affaires	Non
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Oui
Aide financière pour le logement	Non
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Oui
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Non
Politique de promotion de la santé du personnel	Non
Retraite anticipée à des conditions favorables	Non
Autres rabais	Non
<b>Projets particuliers</b>	

## 63. Boissons Ropraz

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	• 120 en Suisse romande
% de femmes	20%
% de femmes cadres	3%
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Oui
13e / 14e salaire	13e
Bonus lié à la performance	Oui, 8,33 à 16%
Plan d'actionnariat	Non
Plan de prévoyance attrayant	Non
Subvention assurance maladie	Non
Subvention autres assurances	Non
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	4 semaines
Congé maternité	14 semaines
Congé paternité	1 jour
Congé sabbatique possible	Pas de demande à ce jour
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	0,5%
Bilans de compétences	Non
Programmes de formation supérieure	Non
Politique proactive de formation des jeunes	Oui, selon entretien périodique et détection des potentiels
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Non
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Non
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	1%
Programmes de télétravail	Oui
Horaire variable	Non
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dév. durable?	Oui
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Non
Programme pour seniors	Non
Consultation sociale pour les collaborateurs	Non
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Oui, via clubs service
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Oui, selon la fonction dans l'entreprise
Place de parc gratuite	Oui, selon disponibilité des places
Voyages en classe affaires	Non
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Non communiqué
Aide financière pour le logement	Non
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Non
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Non
Politique de promotion de la santé du personnel	Oui, selon catégorie du personnel
Retraite anticipée à des conditions favorables	Non
Autres rabais	Oui, sur produits vendus par l'entreprise
<b>Projets particuliers</b>	

## 64. LANexpert

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 94 en Suisse romande</li> <li>• 116 au total en Suisse</li> </ul>
% de femmes	13%
% de femmes cadres	0%
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Oui
13e / 14e salaire	13e
Bonus lié à la performance	Oui
Plan d'actionnariat	Non
Plan de prévoyance attrayant	Non
Subvention assurance maladie	Non
Subvention autres assurances	Assurance accident non-professionnelle
Autres formes de rémunération	Forfait mobile et ADSL 90 francs/mois
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	4 semaines (après 3 ans: 5 semaines)
Congé maternité	14 semaines
Congé paternité	1 jour
Congé sabbatique possible	Oui
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	Non communiqué
Bilans de compétences	Oui, formation technique
Programmes de formation supérieure	Non
Politique proactive de formation des jeunes	Oui, LANexpert Academy
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Non
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Non
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	6%
Programmes de télétravail	Non
Horaire variable	Oui
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dév. durable?	Non
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Non
Programme pour seniors	Non
Consultation sociale pour les collaborateurs	Non
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Non
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Non
Place de parc gratuite	Oui
Voyages en classe affaires	Non
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Non
Aide financière pour le logement	Non
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Oui, boissons seulement
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Non
Politique de promotion de la santé du personnel	Non
Retraite anticipée à des conditions favorables	Pas encore confronté à cette problématique
Autres rabais	Oui, pour l'achat du matériel informatique
<b>Projets particuliers</b>	

## 65. Mauerhofer & Zuber

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	• 127 en Suisse romande
% de femmes	8%
% de femmes cadres	0%
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Non
13e / 14e salaire	13e
Bonus lié à la performance	Oui, variable
Plan d'actionnariat	Non
Plan de prévoyance attrayant	Oui
Subvention assurance maladie	Oui, subvention partielle
Subvention autres assurances	Oui, assurance complémentaire pour accident
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	4 semaines
Congé maternité	16 semaines
Congé paternité	2 jours
Congé sabbatique possible	Oui
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	12%
Bilans de compétences	Oui
Programmes de formation supérieure	Non
Politique proactive de formation des jeunes	Oui, essai de motivation avec prise en charge des heures de cours
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Non
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Non
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	2%
Programmes de télétravail	Non
Horaire variable	Oui
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dév. durable?	Non
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Non
Programme pour seniors	Non
Consultation sociale pour les collaborateurs	Non
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Non
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Non
Place de parc gratuite	Oui
Voyages en classe affaires	Non
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Non
Aide financière pour le logement	Non
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Non
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Non
Politique de promotion de la santé du personnel	Oui
Retraite anticipée à des conditions favorables	Non
Autres rabais	Oui, prix d'achat entreprise majoré de 5%
<b>Projets particuliers</b>	

## 66. Pouly Tradition

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	• 430 en Suisse romande
% de femmes	56%
% de femmes cadres	2%
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Non
13e / 14e salaire	13e
Bonus lié à la performance	Oui, 10%
Plan d'actionnariat	Non
Plan de prévoyance attrayant	Oui
Subvention assurance maladie	Non
Subvention autres assurances	Non
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	4 semaines
Congé maternité	16 semaines
Congé paternité	2 jours
Congé sabbatique possible	Oui
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	Non communiqué
Bilans de compétences	Non
Programmes de formation supérieure	Non
Politique proactive de formation des jeunes	Non
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Non
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Non
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	35%
Programmes de télétravail	Non
Horaire variable	Non
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dév. durable?	Non
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Non
Programme pour seniors	Non
Consultation sociale pour les collaborateurs	Oui
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Non
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Oui
Place de parc gratuite	Oui
Voyages en classe affaires	Non
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Non
Aide financière pour le logement	Non
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Non
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Non
Politique de promotion de la santé du personnel	Non
Retraite anticipée à des conditions favorables	Non
Autres rabais	Oui, 40% sur les produits fabriqués en entreprise
<b>Projets particuliers</b>	

## 67. Polli

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	• 254 en Suisse romande
% de femmes	73%
% de femmes cadres	2%
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Non
13e / 14e salaire	13e
Bonus lié à la performance	Oui, 10%
Plan d'actionnariat	Non
Plan de prévoyance attrayant	Oui
Subvention assurance maladie	Non
Subvention autres assurances	Non
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	4 semaines
Congé maternité	14 semaines
Congé paternité	2 jours
Congé sabbatique possible	Oui
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	Non communiqué
Bilans de compétences	Non
Programmes de formation supérieure	Non
Politique proactive de formation des jeunes	Non
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Non
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Non
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	65%
Programmes de télétravail	Non
Horaire variable	Non
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dév. durable?	Non
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Non
Programme pour seniors	Non
Consultation sociale pour les collaborateurs	Oui
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Non
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Oui
Place de parc gratuite	Oui
Voyages en classe affaires	Non
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Non
Aide financière pour le logement	Non
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Non
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Non
Politique de promotion de la santé du personnel	Non
Retraite anticipée à des conditions favorables	Non
Autres rabais	Oui, 40% sur les produits fabriqués en entreprise
<b>Projets particuliers</b>	

## 68. Schaublin Machines

Qu'est-ce qui rend l'entreprise attrayante?	
<b>Informations générales</b>	
Nombre d'employés	• 90 en Suisse romande
% de femmes	10%
% de femmes cadres	3%
<b>Rémunération</b>	
Politique salariale sup. à la moyenne (selon l'entreprise)	Non
13e / 14e salaire	13e
Bonus lié à la performance	Non
Plan d'actionnariat	Non
Plan de prévoyance attrayant	Non
Subvention assurance maladie	Non
Subvention autres assurances	Oui, APG maladie
<b>Vacances</b>	
Durée des vacances annuelles	6 semaines
Congé maternité	16 semaines
Congé paternité	2 jours
Congé sabbatique possible	Oui
<b>Formation</b>	
Investissement en formation (en % de la masse salariale)	Non communiqué
Bilans de compétences	Non
Programmes de formation supérieure	Non
Politique proactive de formation des jeunes	Non communiqué
<b>Aménagement du temps de travail</b>	
Politique spécifique pour les femmes	Oui
Solutions de garde pour les enfants en bas âge	Non
Pourcentage des collaborateurs travaillant à temps partiel	10%
Programmes de télétravail	Non
Horaire variable	Oui
<b>Responsabilité sociale d'entreprise (RSE)</b>	
L'entreprise a-t-elle une politique de RSE et dév. durable?	Non
Programme pour l'intégration de personnes handicapées	Non
Programme pour seniors	Non
Consultation sociale pour les collaborateurs	Oui
L'entreprise organise-t-elle des actions de solidarité?	Non
<b>Autres avantages en nature</b>	
Voiture de fonction	Non communiqué
Place de parc gratuite	Non communiqué
Voyages en classe affaires	Non communiqué
"Miles" cumulés sont pour l'employé	Non communiqué
Aide financière pour le logement	Non communiqué
Cafétéria subventionnée ou tickets-restaurant	Non communiqué
Salle de fitness ou abonnement de salle de gym	Non communiqué
Politique de promotion de la santé du personnel	Non communiqué
Retraite anticipée à des conditions favorables	Non communiqué
Autres rabais	Non communiqué
<b>Projets particuliers</b>	