

Employeur motivant

Sacrée Meilleur Employeur par le magazine Bilan en 2018 et 2020, la Vaudoise accorde une importance capitale au bien-être de ses collaborateurs. Basée sur la responsabilité partagée et le respect, la mission principale de sa politique RH consiste à accompagner le quotidien des collaborateurs du Groupe et de leur garantir sécurité, santé et stimulation dans l'exercice de leurs activités.



Un climat de travail cordial

La Vaudoise promeut un climat de travail cordial basé sur des relations empreintes de respect et de confiance et soutient l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Elle vise à maintenir le haut degré de satisfaction de ses collaborateurs. Tous les trois ans, elle mandate une entreprise externe afin de mener une évaluation anonyme auprès de ses collaborateurs. Il est très réjouissant qu'en 2020, tout comme en 2017, 95 % des employés aient exprimé leur satisfaction de travailler au sein de la Compagnie, à 92 % leur confiance dans la Direction et à 92 % la qualité de leur relation avec leurs managers. La Vaudoise considère que la satisfaction de ses collaborateurs est le meilleur gage de leur engagement au service des clients et du succès de ses transformations.

Ce niveau de satisfaction élevé est confirmé par un taux de rotation annuel net en décroissance à 7,49 % pour 2020. L'ancienneté moyenne des collaborateurs au bénéfice d'un contrat à durée indéterminée est de 11 ans.

L'ensemble des collaborateurs en contrat à durée indéterminée est directement associé à la performance de l'entreprise au travers d'une participation aux résultats et d'une rémunération variable liée tant à l'atteinte d'objectifs collectifs que personnels. L'introduction d'une part de rémunération variable est source de motivation et d'engagement auprès des collaborateurs. En outre, la Vaudoise leur offre également une part sociale à leur arrivée, ce qui leur permet de devenir sociétaires de leur employeur s'ils le souhaitent.

Dans le cadre de son 125^e anniversaire, la Vaudoise a décidé d'étendre ses avantages collaborateurs de manière pérenne en octroyant un jour supplémentaire de vacances pour un total de 25 jours. Elle a également augmenté de deux semaines les congés maternité et paternité, qui comptent désormais respectivement 18 et 3 semaines.

Diversité et équité

La Vaudoise favorise la diversité et veille à l'équité de traitement des collaborateurs.

Dans le cadre du développement de la mixité, la Vaudoise est heureuse que le nombre de femmes cadres ainsi que celui des collaborateurs à temps partiel, tant du côté des femmes que des hommes, augmentent chaque année. Un groupe de travail dédié est chargé de proposer des mesures de sensibilisation à l'intention des collaborateurs. L'industrie de l'assurance distingue traditionnellement les collaborateurs dits « internes » de ceux appelés « externes ». Les « internes » sont les collaborateurs du Siège et les équipes qui, dans nos agences, offrent un soutien aux équipes de vente. Ils forment les deux tiers de nos effectifs et la proportion hommes/femmes y est depuis très longtemps parfaitement équilibrée. Les « externes » comprennent les équipes de vente au contact direct des clients, encore quasi exclusivement masculines. La Vaudoise n'y fait pas exception, à noter que l'agence générale de Genève

totalise 20 % de conseillères dans son effectif. L'évolution constante de la proportion de femmes cadres constitue un fait notable depuis vingt ans. D'un très modeste 12 % en 2000, cette proportion est passée à 25 % en 2010 et aujourd'hui, la Vaudoise est fière de l'accélération de cette progression avec une représentativité des femmes cadres de 35,8 % (hors service externe).

Notre ambition
« Ensemble, nous offrons
un cadre de travail sûr,
sain et stimulant. »



Afin de donner la possibilité à chacune et à chacun de maintenir un sain équilibre entre vie privée et professionnelle, les collaborateurs ont la possibilité de réduire leur temps de travail, quel que soit leur niveau hiérarchique. Au terme d'un congé parental, tant les collaboratrices que les collaborateurs ont d'ailleurs l'opportunité de réduire leur temps de travail de 20 % afin de favoriser l'équilibre entre la vie privée et professionnelle.

Ce souci d'équité de traitement comprend naturellement la rémunération, puisque pour chaque catégorie d'employés, la Vaudoise garantit l'équité salariale entre hommes et femmes. Elle est par ailleurs la première compagnie d'assurances privée à avoir obtenu la certification Equal-Salary en 2018, mettant en valeur les pratiques d'égalité salariale entre hommes et femmes à la Vaudoise. Confirmée en 2019 et 2020, la certification est accordée

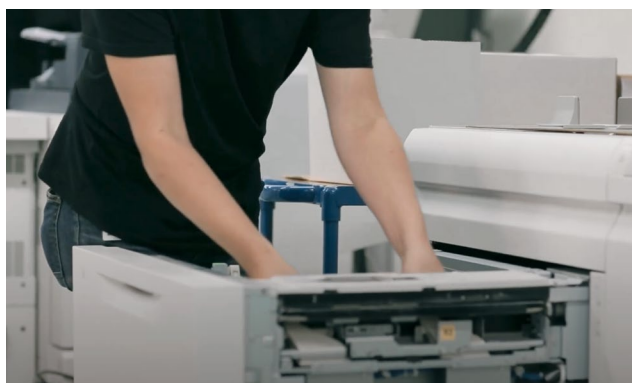


au terme d'une analyse des données salariales anonymisées, des audits en entreprise auprès des membres de la Direction et d'une centaine de collaborateurs. Comme le confirme l'audit Equal-Salary, la politique RH de la Vaudoise est en tout point équitable.

Stages de réinsertion

La Vaudoise s'engage depuis plusieurs années dans la réinsertion professionnelle, sociale et scolaire. Dans ce cadre, elle propose des stages aux personnes ayant des difficultés à intégrer le marché de l'emploi.

D'une durée moyenne de six mois, les stages sont organisés en collaboration avec la société PSS IT Solutions. À l'issue de cette expérience, les stagiaires reçoivent un certificat de travail facilitant leur réinsertion.



Développer le capital humain

Le développement du capital humain de la Vaudoise constitue une préoccupation de premier ordre. Pour ce faire, un comité de formation interdépartemental a été constitué afin de s'assurer que les besoins en formation des différents métiers soient couverts. Le management favorise par ailleurs l'empowerment des collaboratrices et des collaborateurs. Un programme de mentoring a notamment été mis sur pied pour les jeunes talents.

La Vaudoise soutient la formation de ses collaborateurs tout au long de leur parcours professionnel, investit dans leur développement et prend soin de leur employabilité. Pour ce faire, elle propose des formations internes et externes et veille à constamment étoffer son offre. Dotée de son propre centre de formation appelé Campus, la Vaudoise forme chaque année plus de 900 collaborateurs, en présentiel et à distance. En 2020, 714 collaborateurs ont suivi une formation organisée par Campus et 747 collaborateurs ont réussi un ou plusieurs cours en ligne mis à disposition via le

Learning Management System de l'entreprise. Elle veille également à optimiser ses méthodes de formation en optant pour le blended learning, une combinaison de séquences en ligne et en présentiel, ou l'apprentissage par le jeu (gaming).

Des référentiels de compétences métiers et transverses sont publiés sur l'intranet et donnent à tous les collaborateurs une vision claire de ce qui est attendu d'eux, des exigences pour progresser hiérarchiquement et des différents métiers de l'entreprise.

Afin d'accompagner au mieux les collaborateurs dans l'évolution de leur vie professionnelle, la Vaudoise favorise la mobilité interne. Les collaborateurs ont la possibilité de bénéficier de la diversité des métiers présents à la Vaudoise en évoluant vers d'autres fonctions. Une page sur l'intranet dédiée leur permet d'accéder aux référentiels de compétences et à la liste des postes ouverts.

Télétravail et coronavirus

En mars 2020, alors que le premier semi-confinement venait d'être prononcé, les collaborateurs de la Vaudoise ont tous passé en télétravail en l'espace d'une journée grâce aux tablettes mobiles dont ils disposent depuis 2018 déjà. Ainsi, ils peuvent travailler en toute sécurité depuis leur domicile. Afin d'accroître leur confort, la Vaudoise met à disposition du matériel informatique supplémentaire, une action qui est renouvelée début 2021. Durant cette période de semi-confinement, la Vaudoise est attentive au stress ressenti par ses collaborateurs face à cette nouvelle situation. Le système de recensement des heures travaillées a ainsi été adapté de sorte à ne pas prendre en compte les heures négatives.