

# Employeur motivant

La Vaudoise accorde une importance capitale au bien-être de ses collaboratrices et collaborateurs. Basée sur la responsabilité partagée et le respect, la mission principale de sa politique RH consiste à accompagner leur quotidien et à leur garantir sécurité, santé et stimulation dans l'exercice de leurs activités.

## Environnement de travail

« Nous promouvons un climat de travail stimulant basé sur des relations empreintes de respect et de confiance et soutenons le juste équilibre entre vie privée et vie professionnelle. »

GRI 103 – 1



Pour la Vaudoise, ses 1'774<sup>1</sup> collaboratrices et collaborateurs représentent son bien le plus précieux. Leur bien-être physique et mental est donc primordial. Cet aspect s'inscrit pleinement dans les Objectifs de développement durable des Nations Unies pour lesquels le travail décent occupe une place essentielle (ODD 8). En proposant des conditions de travail équitables et modernes, la Vaudoise se positionne comme un employeur apprécié et fiable du marché. Elle met un point d'honneur à attirer et à valoriser de nouveaux talents, ainsi qu'à motiver et à fidéliser à long terme des collaboratrices et collaborateurs compétents dotés de connaissances techniques rares et spécialisées, grâce à des modèles de travail attractifs.

De bonnes conditions de travail sont également synonymes de juste équilibre entre vie professionnelle et vie privée et de plaisir au travail. Un environnement de travail équitable, constructif et motivant améliore la productivité des collaboratrices et collaborateurs actuels, minimise le turnover et augmente la loyauté envers l'employeur. De ce fait, la compétitivité de la Vaudoise en tant qu'entreprise est renforcée, et la qualité des services rendus ainsi que la satisfaction des clientes et clients augmentent à leur tour. Ces éléments favorisent le développement des affaires, car ils deviennent des critères de choix dans la collaboration avec des partenaires publics tels que les communes et les cantons et instaurent un climat de confiance dans les relations avec les autorités.

<sup>1</sup> Les effectifs de Pittet SA, d'Epona SA et de Berninvest AG ne sont pas inclus.

## Objectifs, valeurs et normes

GRI 103 – 2

Proches, Fiables et Humains, telles sont les valeurs fondamentales de la Vaudoise. Ces valeurs forgent et guident clairement les décisions, les actions et le leadership au sein de la Compagnie, de sorte que les collaboratrices et collaborateurs puissent les vivre dans leur travail quotidien et les communiquer auprès des clientes et clients. En tant qu'employeur, la Vaudoise veille à offrir une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Concernant la gestion des ressources humaines, la Vaudoise aspire à une satisfaction moyenne des collaboratrices et collaborateurs supérieure à 85% et à un turnover inférieur à 10%. Elle a pour objectif d'éviter toute forme de discrimination. De plus, elle accorde une grande importance à la sécurité et à la santé au travail.

## Mesures

### Santé

La Vaudoise est attentive à la santé de ses collaboratrices et collaborateurs. Elle a strictement suivi les recommandations du Conseil fédéral en matière de télétravail, ce qui a évité la propagation du Covid-19 sur le lieu de travail.

La Vaudoise organise une fois par année une semaine de bien-être au travail destinée à l'ensemble de ses collaboratrices et collaborateurs. Cela a pour objectif de montrer l'importance de conditions de travail équitables et d'un équilibre entre vie privée et vie professionnelle, d'une part, et la grande attention que la Compagnie y accorde, d'autre part. Dans le cadre de cet événement, des activités telles que des cours de cuisine avec une diététicienne, des massages et des cours de fitness sont proposées au Siège pour toutes et tous. Des conférences et des cours sont organisés à distance pour l'ensemble des collaboratrices et des collaborateurs (Siège et agences). Même en dehors de la semaine du bien-être, la Vaudoise s'implique en faveur de la santé de ses collaboratrices et collaborateurs. Par ailleurs, la Vaudoise investit activement dans la plateforme Whim et est partenaire de PubliBike afin de promouvoir la mobilité durable et de permettre à ses collaboratrices et collaborateurs d'effectuer des trajets domicile-travail écologiques et bons pour la santé.

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2021, la Vaudoise encourage également ses collaboratrices et collaborateurs à bouger pour leur santé, la planète, ainsi que pour une bonne cause via une application mobile (Squadeasy). À pied, au pas de course, à vélo, en raquettes ou à ski de fond, les collaboratrices et collaborateurs ont parcouru au total 180'000 kilomètres entre le 1<sup>er</sup> septembre et le 21 décembre 2021, dans le cadre de missions individuelles ou en équipe. En outre, des quiz hebdomadaires sur les thèmes du bien-être, de l'environnement et de la nutrition étaient proposés.

En cas de maladie et d'accidents, la Vaudoise accompagne ses collaboratrices et collaborateurs grâce à un soutien psychologique et un suivi des mesures visant une réinsertion professionnelle la plus adéquate, comme elle le propose à ses clientes et clients Entreprises assurés en Pertes de gain maladie ou en LAA/CLAA.

En termes de prévoyance, la Vaudoise finance une prime de CHF 1'000.– pour une assurance du troisième pilier et offre une caisse de pension très avantageuse à ses collaboratrices et collaborateurs.

### Communication

Outre les outils de communication usuels comme le journal interne les Échos qui paraît deux fois par année et le site intranet informant quotidiennement les collaboratrices et collaborateurs des actualités internes et externes de la Compagnie, la Vaudoise a intensifié les liens numériques durant la pandémie afin de conserver le contact avec ses collaboratrices et collaborateurs, d'apporter un soutien moral à ces derniers et de préserver la culture d'entreprise.

À ce titre, la Vaudoise a organisé des conférences et des webinaires sur des thèmes allant de l'égalité des sexes, à l'image et l'estime de soi, en passant par les investissements socialement responsables et la durabilité. Quant aux échanges sociaux, ils ont été favorisés par une communication active sur Yammer, le réseau social de l'entreprise. Chaque semaine, des posts dédiés à un thème particulier y ont été publiés. Ils encourageaient les membres de la communauté à apporter leur contribution. Chaque mois, la Vaudoise publie un portrait des nouvelles collaboratrices et nouveaux collaborateurs, qui sont invités à répondre à cinq questions sur leur personnalité. Par ailleurs, la Communication institutionnelle, en collaboration avec la Commission artistique, a commandé l'écriture du feuilleton littéraire *Face à l'écran*, spécialement rédigé pour la Vaudoise. De fin mars à début juillet, les collaboratrices et collaborateurs ont pu découvrir un nouveau chapitre chaque semaine sur intranet.

Dans le cadre de Worksmart@Vaudoise (initiative visant à favoriser l'organisation autonome du travail, la promotion de modèles de travail flexibles et une meilleure utilisation des ressources et infrastructures), les collaboratrices et collaborateurs ont la possibilité de partager leur point de vue sur les mesures mises en œuvre en matière de conditions de travail. Au sein de la Vaudoise, un groupe formé de 24 collaboratrices et collaborateurs a pour mission de représenter les intérêts des différents départements. L'ensemble des collaboratrices et collaborateurs peuvent en outre soumettre leurs questions ou idées d'amélioration pour l'environnement de travail à l'adresse Worksmart@Vaudoise.

Par ailleurs, la Vaudoise mène une enquête de satisfaction auprès de ses collaboratrices et collaborateurs tous les trois ans.

### **Infrastructure**

Le bien-être et l'efficacité des collaboratrices et collaborateurs passent également par une place de travail bien pensée.

La Vaudoise met à disposition de ses collaboratrices et collaborateurs une infrastructure informatique moderne ainsi qu'un aménagement des places de travail et un mobilier de qualité, afin de répondre aux besoins individuels de toutes et tous (par exemple: le réglage ergonomique du mobilier). Pour le télétravail, chaque collaboratrice et collaborateur dispose d'une tablette et d'un casque sans fil permettant de téléphoner et de participer aux séances à distance. La Vaudoise met également à disposition un écran et une docking station pour permettre aux collaboratrices et collaborateurs de travailler confortablement depuis leur domicile.

### **Conditions financières**

En plus de la part de rémunération variable, la Vaudoise fait directement participer l'ensemble de ses collaboratrices et collaborateurs à ses résultats, en leur versant une prime qui peut s'élever à CHF 1'200.– maximum en fonction des résultats de l'entreprise et en leur offrant une part sociale dans l'entreprise. Les collaboratrices et collaborateurs profitent également de conditions avantageuses pour leurs assurances et de divers rabais par le biais de l'application mobile adVantage. Les offres disponibles sont très variées (rabais flotte, accès à des ventes privées, conditions préférentielles pour l'achat de matériel informatique, etc.).

### **Télétravail et exemption de l'obligation de timbrage**

Depuis 2021, les collaboratrices et collaborateurs de la Vaudoise ont la possibilité de travailler un à deux jours en télétravail par semaine pour autant que leur cahier des charges le permette. Cette flexibilisation, marque de confiance et de responsabilisation envers les collaboratrices et collaborateurs, engendre un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle. De plus, ce mode de travail contribue à une diminution des besoins de mobilité. C'est également dans cet esprit que la Vaudoise a décidé de libérer une partie de ses cadres de l'obligation de timbrer dans la mesure permise par la Loi sur le travail. Pour ce faire, la Compagnie a signé la Convention sur la saisie du temps de travail (CSTT) du secteur bancaire.

## Responsabilités, ressources et processus

Le CEO et le Comité de direction définissent les conditions de travail qu'ils souhaitent modernes en lien avec l'évolution du monde du travail. Le département des Ressources humaines s'assure du bon fonctionnement des mesures en vigueur et veille à ce que de nouvelles approches soient proposées et mises en place pour renforcer le bien-être des collaboratrices et collaborateurs. Au minimum une fois par année, chaque responsable planifie un entretien d'évaluation avec ses collaboratrices et collaborateurs pour faire le point sur l'année écoulée, leurs aspirations et leurs perspectives de carrière.

Un code de déontologie définit les principales règles de comportement applicables au sein de la Vaudoise. Il clarifie également le soin et la diligence à observer dans les relations d'affaires (clients, fournisseurs, partenaires de la Vaudoise, etc.).

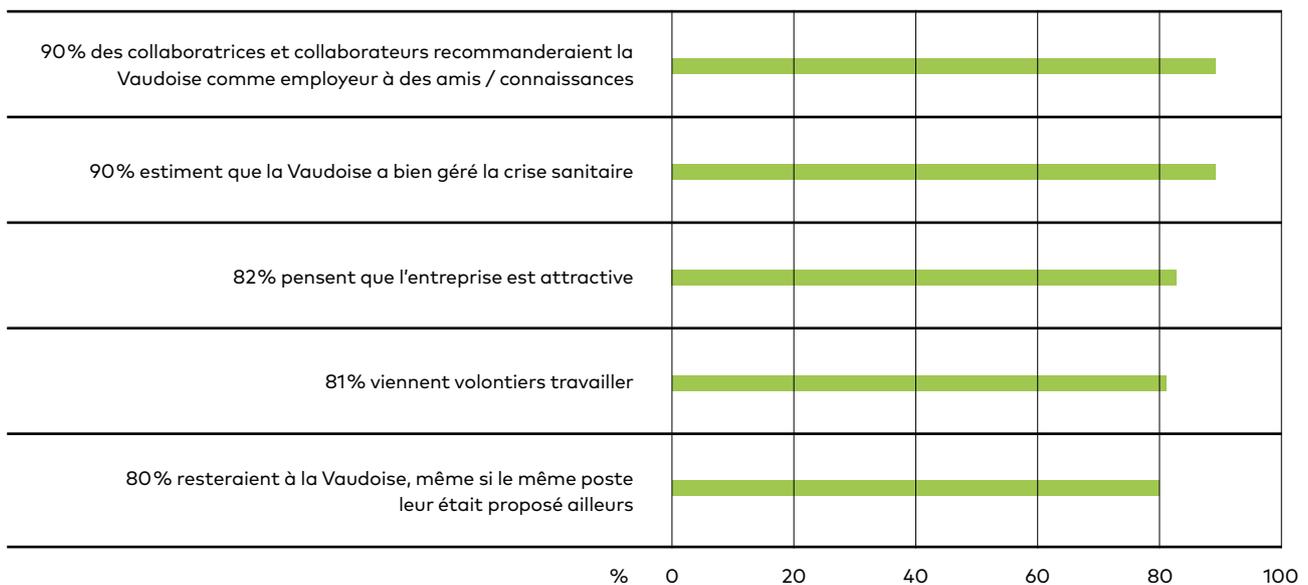
En cas de réclamation, les collaboratrices et collaborateurs peuvent s'adresser directement au département des Ressources humaines ou à leur hiérarchie. Selon la problématique, le Compliance Officer Group peut également être contacté. Ces questions sont traitées avec la plus stricte confidentialité. Les collaboratrices et collaborateurs peuvent en outre solliciter l'aide d'une personne de confiance, nos Trusted Office Mentors (TOMs). Il s'agit d'un service indépendant et strictement confidentiel. Il peut être utilisé lorsque les collaboratrices et collaborateurs font face à un climat de travail difficile (stress, conflits, voire mobbing ou harcèlement sexuel) dont elles et ils souhaiteraient parler avec une personne neutre.

## Indicateurs

GRI 103 – 3  
GRI 401 – 1

### Satisfaction des collaboratrices et collaborateurs

La satisfaction des collaboratrices et collaborateurs de la Vaudoise est mesurée tous les trois ans au moyen d'un questionnaire. La dernière enquête de ce type a eu lieu en 2020 et le taux de satisfaction des collaboratrices et collaborateurs s'élevait à 95%. En 2021, la Vaudoise a également participé à une enquête iCommit dans le cadre du Swiss Arbeitgeber Award. À cette occasion, 91% des collaboratrices et collaborateurs de la Vaudoise se disent satisfaits de leur situation professionnelle. Les résultats du reste du sondage iCommit sont les suivants :



À la cérémonie du Swiss Arbeitgeber Award, qui s'est déroulée le 18 novembre dernier, la Vaudoise a décroché la 1<sup>re</sup> place dans la catégorie «Grandes entreprises». Cette distinction a permis à la Compagnie de se faire une place de choix au sein de ce benchmarking. En effet, parmi les 57 entreprises labellisées, la Vaudoise est la seule entreprise romande.

Le Swiss Arbeitgeber Award représente depuis plus de vingt ans la plus grande initiative d'évaluation comparative d'employeurs de Suisse. En participant à l'enquête de satisfaction iCommit, les collaboratrices et collaborateurs ont porté la Vaudoise sur la plus haute marche du podium.

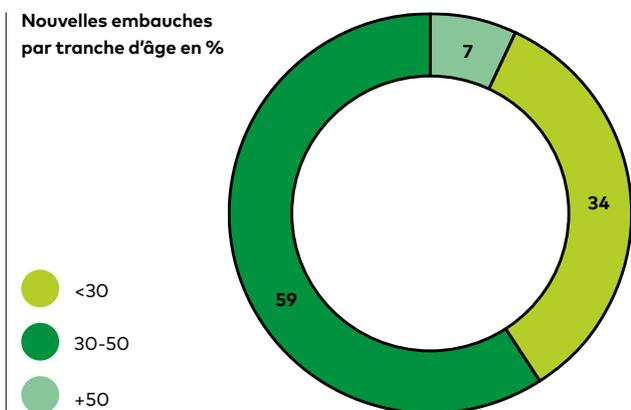
En complément des enquêtes de satisfaction mentionnées plus haut, la Vaudoise effectue des enquêtes spontanées en fonction des actualités. Durant la période du Covid-19, elle a effectué une enquête chaque année afin de mesurer le moral des collaboratrices et collaborateurs.

Concernant la semaine du bien-être, à l'image de l'année précédente, les collaboratrices et collaborateurs ont éprouvé une grande satisfaction quant à cet événement, comme en témoignent les résultats du questionnaire de satisfaction et les nombreux retours positifs reçus.

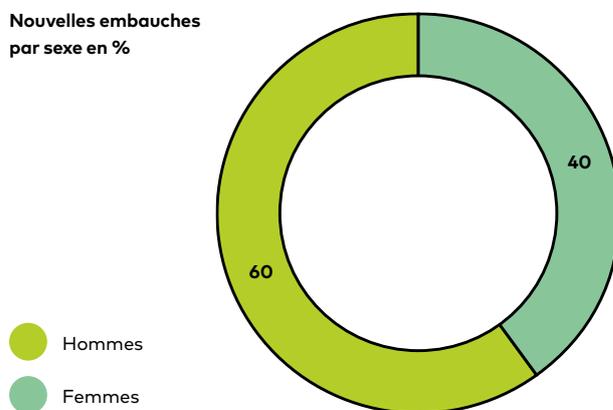
**Nouvelles collaboratrices, nouveaux collaborateurs et turnover**

En 2021, 198 collaboratrices et collaborateurs ont rejoint la Vaudoise, tandis que 128 l'ont quittée. Les hommes étaient légèrement plus nombreux en ce qui concerne les recrutements et les départs. Les graphiques ci-dessous illustrent la répartition des recrutements et des départs par âge et par sexe:

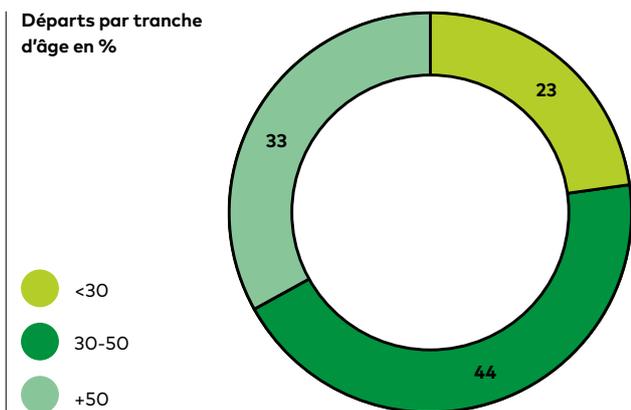
Nouvelles embauches par tranche d'âge en %



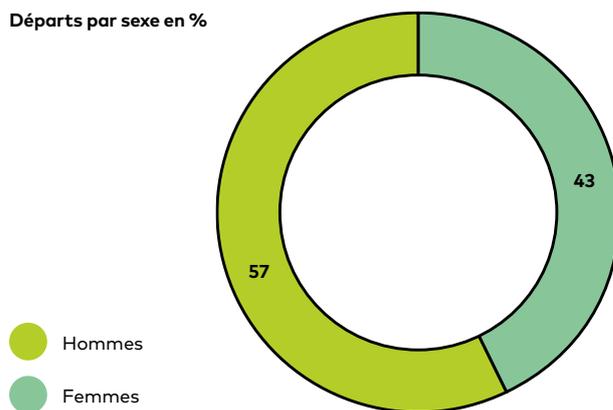
Nouvelles embauches par sexe en %



Départs par tranche d'âge en %



Départs par sexe en %



En 2021, le turnover a baissé de 0,32% pour atteindre les 6,16%, dont 4,71% départs volontaires et 1,45% départs involontaires (75 démissions et 23 licenciements)<sup>2</sup>.

## Perspectives

Pour 2022, la Vaudoise souhaite maintenir les mesures existantes pour garantir des conditions de travail équitables et un environnement de travail convivial. Une nouvelle semaine du bien-être est déjà planifiée, ainsi qu'une présentation de la politique de santé de l'entreprise aux différents départements. Un autre objectif consiste notamment à chercher activement de nouveaux partenariats, afin d'accroître l'attractivité de la Vaudoise comme employeur, sous forme de conditions spéciales et de rabais ou de service sur le lieu de travail.

## Diversité sur le lieu de travail

« Nous favorisons la diversité et veillons à l'équité de traitement de nos collaboratrices et collaborateurs. »

GRI 103 – 1



La Vaudoise est présente dans toute la Suisse et propose des produits d'assurances variés et destinés à toutes les générations. Cette diversité dans les activités de l'entreprise se reflète dans les profils et les expériences de nos collaboratrices et collaborateurs, tant en matière d'âge que de langues et de formation. De ce fait, la Vaudoise véhicule une image d'entreprise moderne, diversifiée et innovante, qui permet à la fois d'attirer des talents aux compétences rares et précieuses sur le marché et de compléter les atouts internes. La diversité et l'équité sur le lieu de travail renforcent la loyauté des collaboratrices et collaborateurs, offrent des possibilités d'évolution à ces dernières et derniers et diminuent le turnover. Grâce à ses équipes variées, la Vaudoise peut adapter individuellement le soutien, le service et le conseil aux besoins de ses clientes et clients, et enregistre ainsi une belle performance sur le marché.

En lien avec l'un des Objectifs de développement durable des Nations Unies en matière d'égalité entre les sexes (ODD 5), la Vaudoise est soucieuse de promouvoir l'égalité des chances et des salaires. Elle souhaite représenter une source d'inspiration pour d'autres entreprises en montrant l'exemple. À ce titre, elle a été la première compagnie d'assurances privée à obtenir la certification Equal-Salary en 2018. Ce label atteste de l'égalité salariale entre hommes et femmes. Son obtention a été confirmée lors des audits de surveillance effectués en 2019 et 2020. En 2021, la Vaudoise a en outre passé avec succès l'audit Logib. Il s'agit d'un logiciel mis en place par la Confédération dans le cadre de la Loi fédérale sur l'égalité entre hommes et femmes (LEg). Il permet d'analyser les éventuels écarts de salaire et de déterminer dans quelle mesure ces écarts sont imputables au genre. Les résultats sont ensuite audités, en l'occurrence par PwC. Il en ressort que la Vaudoise est parfaitement équitable du point de vue salarial. Des salaires équitables contribuent non seulement à la satisfaction du personnel mais améliorent aussi la productivité et la motivation. La promotion de la diversité au sein de l'entreprise favorise également les contacts et la confiance avec les autorités qui constatent ainsi les efforts de la Compagnie dans ce domaine.

## Objectifs, valeurs et normes

GRI 103 – 2

Accroître la part de femmes dans les postes à responsabilité représente un objectif clair de la Vaudoise. Pour ce faire, la Vaudoise veut permettre à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs, quelle que soit leur position hiérarchique, de réduire leur temps de travail d'ici 2025. La répartition entre les sexes est au centre des préoccupations, notamment pour les postes de cadres supérieurs. La Vaudoise vise l'égalité salariale entre collaboratrices et collaborateurs pour toutes les positions hiérarchiques.

Afin de donner la possibilité à chacune et à chacun de maintenir un équilibre sain entre vie privée et vie professionnelle, au terme d'un congé parental, tant les collaboratrices que les collaborateurs ont l'opportunité de réduire leur temps de travail de 20%. Notre objectif est que d'ici 2025, au moins 75% des collaboratrices et collaborateurs qui reviennent d'un congé parental reprennent leur travail à un taux égal ou supérieur à 60%.

Par son code de déontologie et le respect de la Loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes, la Vaudoise s'assure que toute discrimination est exclue en son sein. Aucune forme de harcèlement sur le lieu de travail n'est tolérée à la Vaudoise.

## Mesures

### Diversité dans l'entreprise

La Vaudoise encourage activement la diversité au sein de la Compagnie en veillant à la complémentarité et à la variété des profils qui composent ses équipes. La Vaudoise offre la possibilité de travailler à temps partiel pour toute position hiérarchique, y compris les postes de direction. Dans le cadre de nouveaux postes, la possibilité de travailler à temps partiel y est mentionnée (80-100%). La Vaudoise permet également à ses collaboratrices et collaborateurs de travailler à domicile et de manière flexible, afin de concilier vie privée et vie professionnelle.

De plus, elle offre un congé maternité de 18 semaines (contre les 14 semaines prévues par la loi). Les collaboratrices qui travaillent à la Vaudoise depuis plus de trois ans peuvent même compter sur une rémunération de 100% pour l'ensemble des 18 semaines. Pour celles qui y travaillent depuis moins de trois ans, elles touchent 100% de leur salaire les 14 premières semaines, puis 80% pour les quatre semaines supplémentaires. Le congé paternité s'élève à 15 jours et est rémunéré à 100%. Pour les collaboratrices et collaborateurs qui le souhaitent, il est en outre possible de baisser leur taux de travail (-20%) après la naissance (ou l'adoption) d'un enfant. La Vaudoise s'efforce d'augmenter ce type de prestations, afin de renforcer la diversité dans ses rangs.

### Sensibilisation et communication

Dans le but de sensibiliser les collaboratrices et collaborateurs à l'importance de la diversité, le département des Ressources humaines organise différentes activités, telles que des conférences et des workshops sur le bien-être et l'égalité sur le lieu de travail. Des formations seront organisées selon les besoins et l'actualité. Ainsi, au moins une fois par année, la responsable de la mixité communique la démarche de la Compagnie en la matière. De plus, les cadres responsables des nouveaux engagements et des évaluations obtiennent régulièrement des informations et des formations sur l'importance de la diversité au sein de l'entreprise.

En mars 2021, la Vaudoise a organisé une conférence en ligne sur les enjeux de la mixité, animée par Eftychia Fischer, administratrice, et Jean-Daniel Laffely, CEO, en français et en allemand. La conférence a été enregistrée et peut être consultée en tout temps sur la plateforme eCampus de la Compagnie.

Entre fin 2019 et début 2020, la Vaudoise a mené un sondage sur la mixité dont les résultats ont été partagés à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs. Plusieurs ateliers ont été organisés afin d'examiner les points forts, les points faibles, les risques et les opportunités et de définir des mesures concrètes pour l'avenir. Une semaine sur la mixité était prévue pour 2020. Elle a malheureusement dû être annulée en raison de la pandémie.

Les manifestations et actions organisées dans le cadre de l'égalité bénéficieront d'un budget spécifique et de ressources humaines pour promouvoir le sujet sur le lieu de travail.

### **Actions et partenariats**

Depuis 2019, la Vaudoise a développé un partenariat avec la Fondation Pacte qui œuvre pour l'égalité des chances et la mixité. Des vidéos à ce sujet ont été publiées en décembre 2020 sur le site de la fondation, et le parrainage/sponsoring de la Vaudoise est également mentionné sur le même site. Un renouvellement du partenariat en 2022 pour une période de trois ans est en cours de discussion.

En outre, la Vaudoise participe chaque année au Women's Contact Day, qui permet aux étudiantes et aux jeunes diplômées des hautes écoles spécialisées et des universités d'échanger avec des représentantes de premier rang d'employeurs suisses précurseurs.

Depuis juillet 2020, la Vaudoise est référencée sur le site [www.respect8-3.ch](http://www.respect8-3.ch) et une information à ce sujet a été relayée auprès des collaboratrices et collaborateurs sur intranet. Le site répertorie les entreprises qui ont conduit une analyse de l'égalité salariale dans leurs rangs. Cette analyse est obligatoire pour les entreprises dès 100 collaboratrices et collaborateurs.

### **Responsabilités, ressources et processus**

Le Comité de direction soutient pleinement le développement de la mixité à la Vaudoise. Une responsable ressources humaines est chargée de proposer de nouvelles actions pour promouvoir ce thème.

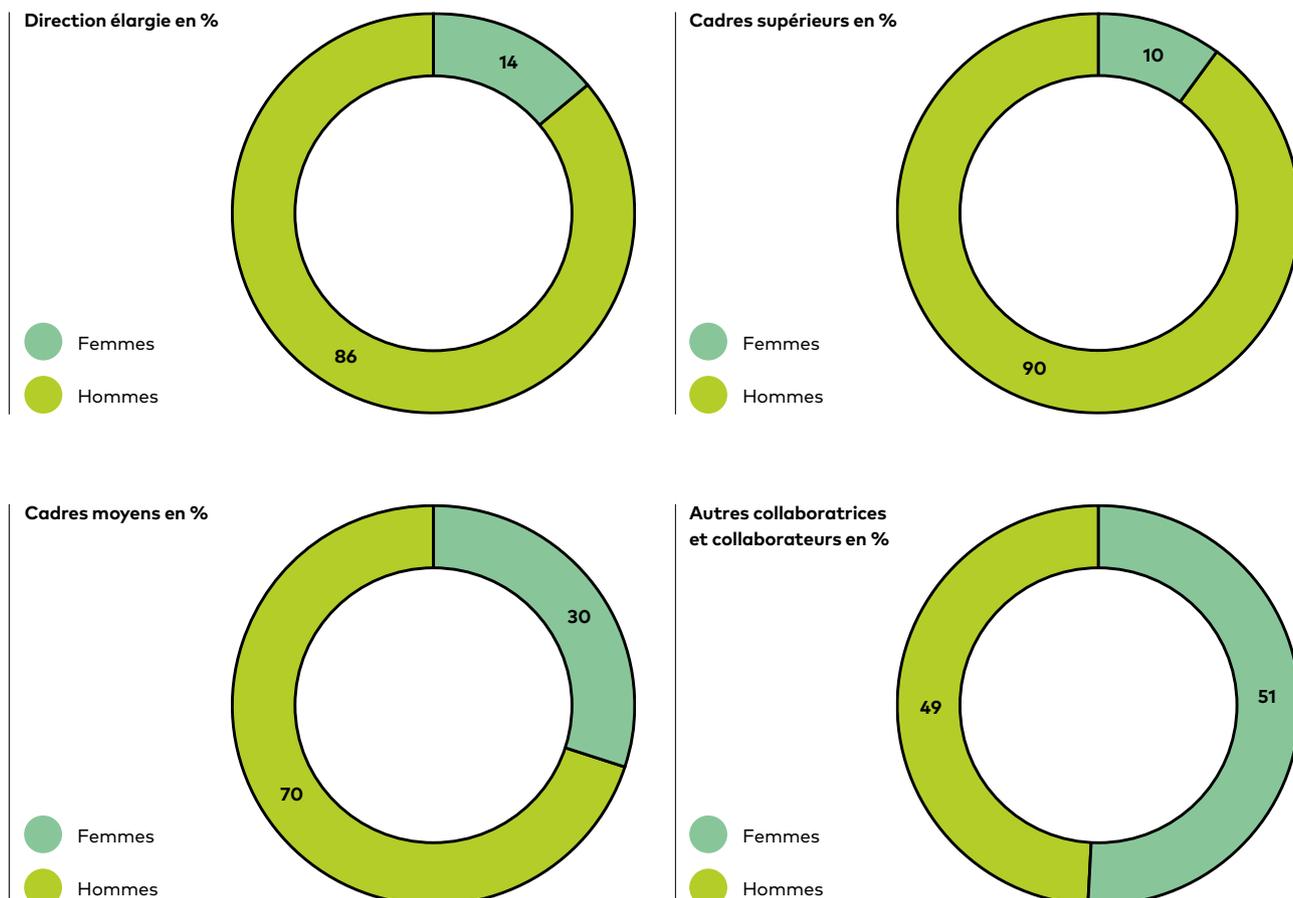
Par ailleurs, un monitoring de l'évolution de la mixité dans l'entreprise est effectué et des statistiques sont présentées annuellement au Comité des nominations et rémunérations du Conseil d'administration.

Enfin, la question de la discrimination et du harcèlement est traitée avec sérieux et rigueur. Les collaboratrices et collaborateurs qui estiment être victimes de discrimination ou de harcèlement savent qu'elles et ils doivent s'adresser aux ressources humaines ou à la Compliance du Groupe. Elles et ils peuvent solliciter l'aide de personnes de confiance externes. Ces questions sont traitées avec la plus stricte confidentialité. Au sein de la Vaudoise, il est en outre possible de transmettre des réclamations de manière anonyme.

## Indicateurs

GRI 103-3  
GRI 405-1  
GRI 102-8  
GRI 401-3

Pourcentage de femmes dans les échelons supérieurs de la hiérarchie et au niveau du personnel en général<sup>3</sup>:



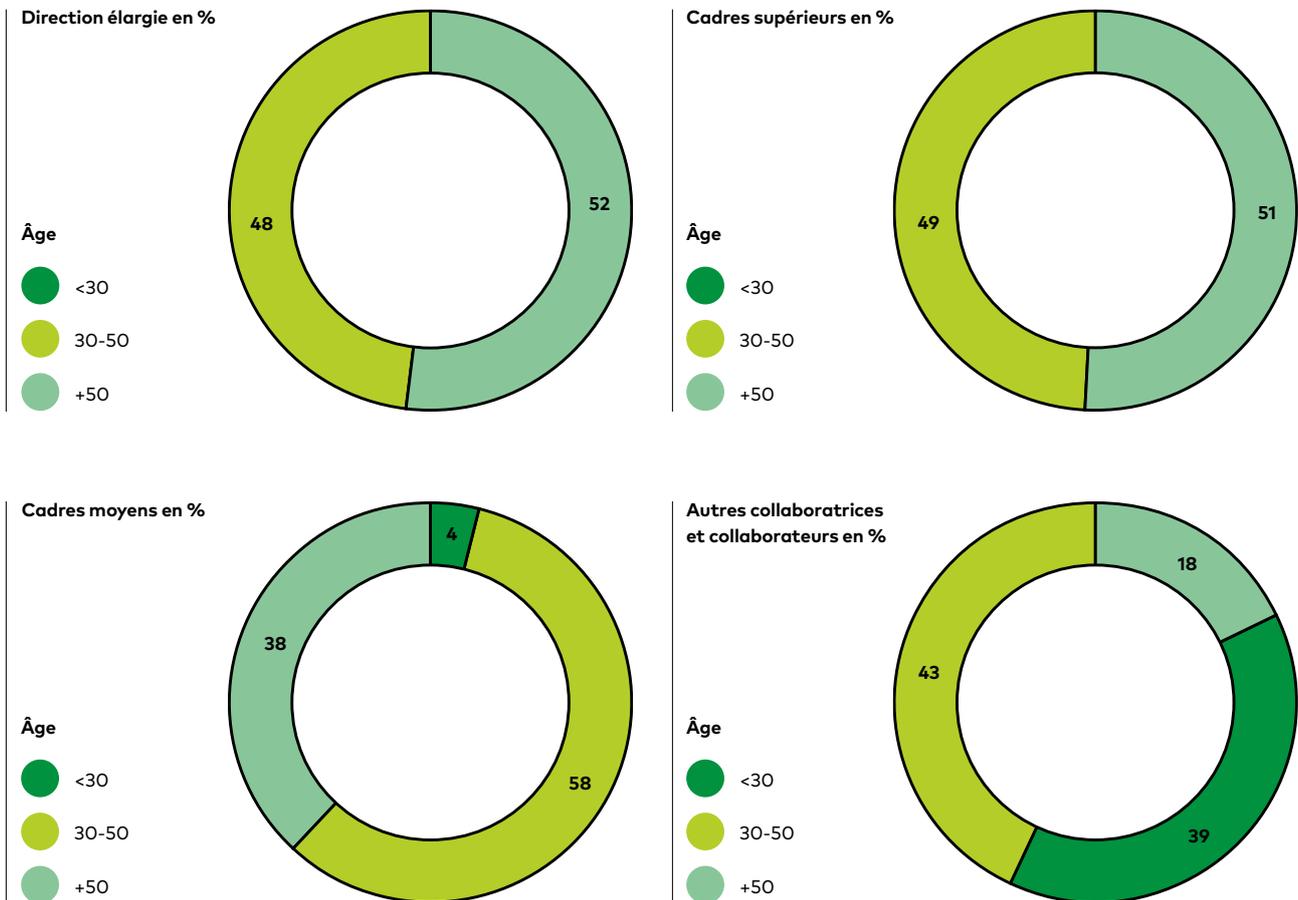
Alors que la représentation des femmes est encore contenue au niveau de la Direction élargie (Comité de direction, Vice-directrices et Vice-directeurs) et des fonctions de cadres supérieurs (respectivement 14% et 10%), elle s'élève à 30% pour les cadres moyens et à 51% pour les autres collaboratrices et collaborateurs. Néanmoins, le nombre de femmes occupant des postes de cadres est à la hausse à la Vaudoise.

L'industrie de l'assurance distingue traditionnellement les collaboratrices et collaborateurs dits «internes» de ceux appelés «externes». Les «internes» représentent les collaboratrices et collaborateurs du Siège et les équipes qui, dans les agences, offrent un soutien aux équipes de vente. Ces collaboratrices et collaborateurs forment les deux tiers de nos effectifs et la proportion hommes/femmes y est parfaitement équilibrée depuis de nombreuses années. Quant aux «externes», il s'agit des équipes de vente au contact direct des clientes et clients, encore presque exclusivement masculines.

<sup>3</sup> Les effectifs de Pittet SA, d'Epona SA et de Berninvest AG ne sont pas inclus dans ces chiffres.

L'évolution constante de la proportion de femmes cadres au service interne constitue un fait notable depuis vingt ans. D'un très modeste 12% en 2000, cette proportion est passée à 25% en 2010. La Vaudoise est fière de constater que cette progression continue: aujourd'hui, la représentativité des femmes cadres au service interne atteint les 33%.

**Répartition par âge dans les échelons supérieurs de la hiérarchie et au niveau du personnel en général<sup>4</sup>:**



Au niveau de la Direction élargie et des cadres supérieurs, les tranches d'âge 30 – 50 ans et +50 ans sont majoritaires. Pour les catégories cadres moyens et autres collaboratrices et collaborateurs, toutes les tranches d'âge sont représentées.

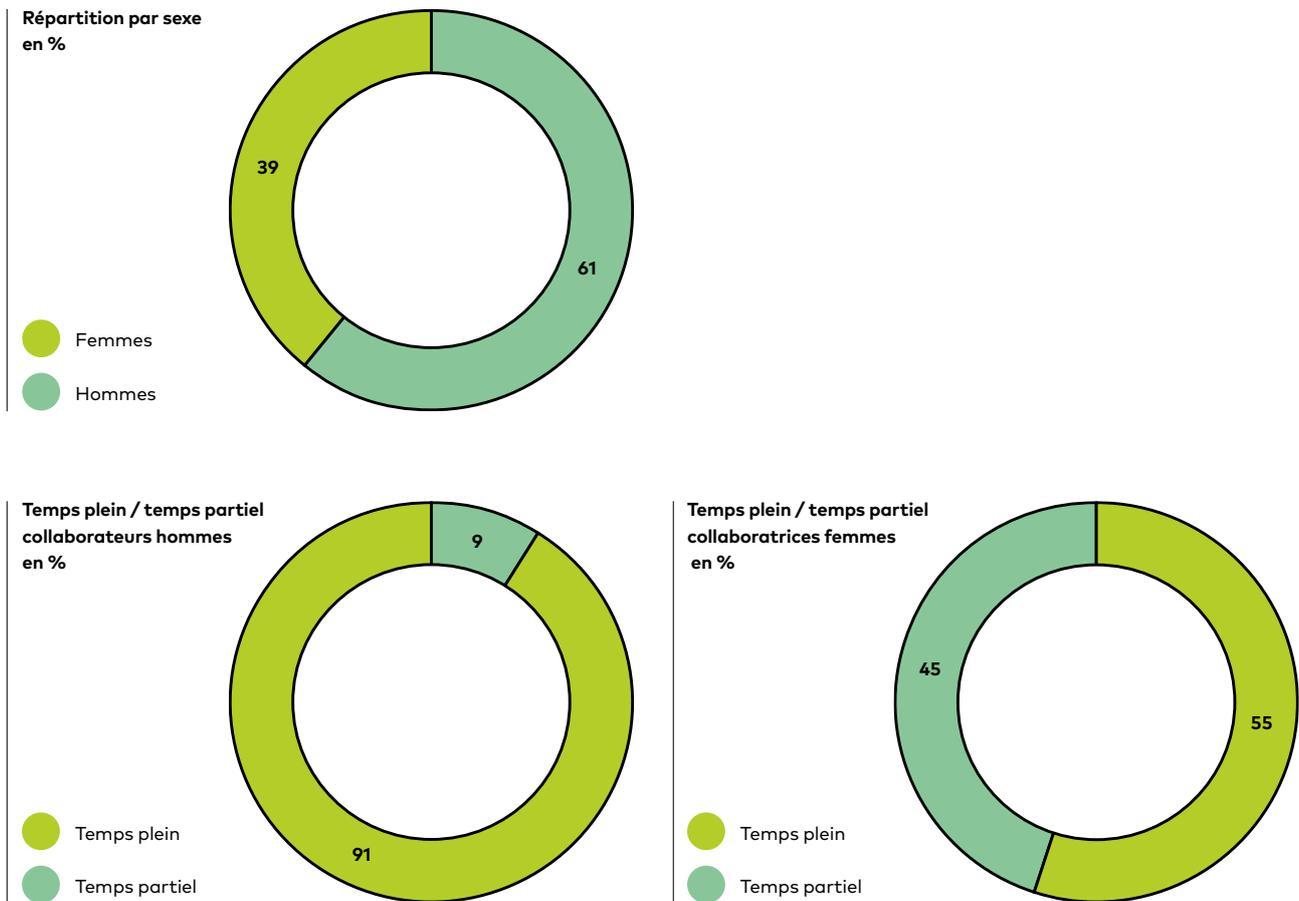
<sup>4</sup> Les effectifs de Pittet SA, d'Epona SA et de Berninvest AG ne sont pas inclus dans ces chiffres.

Le tableau ci-dessous détaille la répartition par sexe et par âge dans les différentes catégories de collaboratrices et collaborateurs :

## Diversité des organes de gouvernance et des collaboratrices et collaborateurs, par âge et par sexe

	2020		2021	
	Nombre	%	Nombre	%
<b>Nombre et pourcentage totaux de collaboratrices et collaborateurs au sein de la Direction élargie, par sexe</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>
Hommes	36	86%	36	86%
Femmes	6	14%	6	14%
Autres	0	0%	0	0%
<b>Nombre et pourcentage totaux de collaboratrices et collaborateurs au sein de la Direction élargie, par tranche d'âge</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>
- moins de 30 ans	0	0%	0	0%
- de 30 à 50 ans	24	57%	22	52%
- plus de 50 ans	18	43%	20	48%
<b>Nombre et pourcentage totaux de collaboratrices et collaborateurs au sein des cadres supérieurs, par sexe</b>	<b>74</b>	<b>100%</b>	<b>72</b>	<b>100%</b>
Hommes	68	92%	65	90%
Femmes	6	8%	7	10%
Autres	0	0%	0	0%
<b>Nombre et pourcentage totaux de collaboratrices et collaborateurs au sein des cadres supérieurs, par tranche d'âge</b>	<b>74</b>	<b>100%</b>	<b>72</b>	<b>100%</b>
- moins de 30 ans	0	0%	0	0%
- de 30 à 50 ans	39	53%	37	51%
- plus de 50 ans	35	47%	35	49%
<b>Nombre et pourcentage totaux de collaboratrices et collaborateurs au sein des cadres moyens, par sexe</b>	<b>790</b>	<b>100%</b>	<b>845</b>	<b>100%</b>
Hommes	564	71%	592	70%
Femmes	226	29%	253	30%
Autres	0	0%	0	0%
<b>Nombre et pourcentage totaux de collaboratrices et collaborateurs au sein des cadres moyens, par tranche d'âge</b>	<b>790</b>	<b>100%</b>	<b>845</b>	<b>100%</b>
- moins de 30 ans	28	4%	35	4%
- de 30 à 50 ans	452	57%	489	58%
- plus de 50 ans	310	39%	321	38%
<b>Nombre et pourcentage totaux des autres collaboratrices et collaborateurs, par sexe</b>	<b>845</b>	<b>100%</b>	<b>857</b>	<b>100%</b>
Hommes	413	49%	422	49%
Femmes	432	51%	435	51%
Autres	0	0%	0	0%
<b>Nombre et pourcentage totaux des autres collaboratrices et collaborateurs, par tranche d'âge</b>	<b>845</b>	<b>100%</b>	<b>857</b>	<b>100%</b>
- moins de 30 ans	340	40%	332	39%
- de 30 à 50 ans	343	41%	367	43%
- plus de 50 ans	162	19%	158	18%

Répartition hommes/femmes entre temps plein et temps partiel<sup>5</sup>:



L'ensemble des collaboratrices et collaborateurs ont la possibilité de travailler à temps partiel à la Vaudoise. Si les femmes sont plus nombreuses à travailler à temps partiel que les hommes, on observe une augmentation du travail à temps partiel chez ces derniers depuis un certain temps. En 2021, le pourcentage d'hommes travaillant à temps partiel est passé de 6% à 9%. La Vaudoise souhaite renforcer cette tendance en favorisant les modèles de travail flexibles.

<sup>5</sup> Les effectifs de Pittet SA, d'Epona SA et de Berninvest AG ne sont pas inclus dans ces chiffres.

Le tableau ci-dessous expose les différents contrats de travail et les types de contrat à la Vaudoise:

<b>Informations concernant les collaboratrices et collaborateurs</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
<b>Nombre total de collaboratrices et collaborateurs par contrat de travail et type de contrat</b>	<b>1709</b>	<b>1774</b>
<b>Contrat à durée indéterminée</b>	<b>1562</b>	<b>1623</b>
Hommes	957	996
Femmes	605	627
Autres	0	0
<b>Contrat à durée déterminée</b>	<b>347</b>	<b>151</b>
Hommes	88	83
Femmes	59	68
Autres	0	0
<b>Contrat à temps plein</b>	<b>1326</b>	<b>1371</b>
Hommes	954	986
Femmes	372	385
Autres	0	0
<b>Contrat à temps partiel</b>	<b>383</b>	<b>403</b>
Hommes	91	93
Femmes	292	310
Autres	0	0

82% des collaboratrices et collaborateurs (respectivement 93% des hommes et 67% des femmes) ont repris leur activité à la Vaudoise après un congé parental et 72% ont continué à travailler plus de douze mois dans l'entreprise après la reprise du travail (respectivement 85% des hommes et 52% des femmes). Plus de détails sont présentés dans le tableau ci-dessous<sup>6</sup>.

<sup>6</sup> Les effectifs de Pittet SA, d'Epona SA et de Berninvest AG ne sont pas inclus dans ces chiffres.

## Congé parental

	Unité	2020	2021
<b>Nombre total de collaboratrices et collaborateurs ayant eu droit à un congé parental, par sexe</b>	#	<b>60</b>	<b>65</b>
Hommes	#	32	38
Femmes	#	28	27
Autres	#	0	0
<b>Nombre total de collaboratrices et collaborateurs ayant pris un congé parental, par sexe</b>	#	<b>61</b>	<b>68</b>
Hommes	#	33	41
Femmes	#	28	27
Autres	#	0	0
<b>Nombre total de collaboratrices et collaborateurs ayant repris le travail au cours de la période de reporting au terme d'un congé parental, par sexe</b>	#	<b>54</b>	<b>56</b>
Hommes	#	33	38
Femmes	#	21	18
Autres	#	0	0
<b>Nombre total de collaboratrices et collaborateurs qui sont restés à la Vaudoise plus de 12 mois après un congé parental</b>	#	<b>49</b>	<b>49</b>
Hommes	#	31	35
Femmes	#	18	14
Autres	#	0	0
<b>Pourcentage total de collaboratrices et collaborateurs ayant repris le travail après un congé parental</b>	%	<b>89%</b>	<b>82%</b>
Hommes	%	100%	93%
Femmes	%	75%	67%
Autres	%	0%	0%
<b>Pourcentage total de collaboratrices et collaborateurs qui sont restés à la Vaudoise plus de 12 mois après un congé parental</b>	%	<b>80%</b>	<b>72%</b>
Hommes	%	94%	85%
Femmes	%	75%	52%
Autres	%	0%	0%

## Perspectives

Pour l'exercice à venir, la Vaudoise prévoit de promouvoir davantage la diversité au sein de l'entreprise en renforçant la mise en œuvre des mesures décrites ci-dessus. Elle souhaite offrir davantage de possibilités pour du temps partiel et augmenter la part de femmes occupant des postes de cadre et de management.

## Formation

« En soutenant la formation tout au long du parcours professionnel et les mobilités internes, nous investissons dans le développement de nos collaboratrices et collaborateurs. Nous sommes attentifs à leur employabilité. »



La Vaudoise a à cœur de valoriser ses collaboratrices et collaborateurs en leur offrant des perspectives et un parcours professionnel par le biais de formations internes et externes. Compte tenu des Objectifs de développement durable des Nations Unies, une formation de qualité (ODD 4) joue un rôle primordial pour la Vaudoise. Dans ce contexte, cette dernière investit en permanence dans la formation continue de ses collaboratrices et collaborateurs et accorde une importance particulière à la formation des jeunes membres de ses équipes. De ce fait, la satisfaction et la performance des collaboratrices et collaborateurs se renforcent, le turnover recule. La Vaudoise peut ainsi se positionner comme un employeur attractif et socialement responsable, et attirer de nouveaux talents. Des investissements seront certainement nécessaires pour ce faire, au moins dans un premier temps, mais ils produiront des effets positifs à long terme sur la fidélisation des collaboratrices et collaborateurs, l'environnement de travail et la productivité.

## Objectifs, valeurs et normes

La Vaudoise a mis en place une politique de formation qui vise à soutenir le développement des jeunes collaboratrices et collaborateurs, ainsi qu'à investir dans le développement professionnel et personnel des membres de ses équipes. En mettant l'accent sur la formation tout au long de la carrière et sur la promotion de la mobilité interne, la Vaudoise s'engage en faveur de la progression de ses collaboratrices et collaborateurs et veille à leur employabilité. Chaque année, un recensement des besoins en formation pour l'année suivante est réalisé entre les responsables des ressources humaines et les responsables de département, afin de planifier le budget et de définir les mesures de formation nécessaires au développement des collaboratrices et collaborateurs. À l'avenir, le nombre d'initiatives de formation sera augmenté. En outre, des programmes de formation ciblés, adaptés aux besoins des différentes équipes, seront élaborés.

## Mesures

### Formation de nouveaux talents

La Vaudoise propose des places d'apprentissage, des stages de maturité professionnelle commerciale (3+1 MPC), des stages « découvertes », ainsi qu'une formation initiale en assurances pour celles et ceux qui ont déjà obtenu un diplôme de secondaire II (Young Insurance Professional AFA). De plus, la Vaudoise propose des places de travail pour les jeunes qui souhaitent suivre la filière HEG en emploi, des stages de Bachelor ou de Master ainsi que des premiers emplois aux jeunes diplômées et diplômés. Enfin, les jeunes collaboratrices et collaborateurs ont la possibilité d'effectuer des stages internes dans une autre région linguistique de Suisse, non seulement pour acquérir une précieuse expérience professionnelle mais aussi pour perfectionner une langue nationale supplémentaire. La Vaudoise apporte son soutien par le biais de cours de formation et d'une aide financière pour les frais d'hébergement.

### Évolution et mobilité internes

L'ensemble des collaboratrices et collaborateurs ont accès aux postes vacants de toute la Vaudoise via intranet et peuvent librement postuler. Si les profils correspondent aux attentes, les candidatures internes sont privilégiées par rapport aux externes. Grâce à ce principe, la Vaudoise souhaite permettre aux collaboratrices et collaborateurs d'évoluer au sein de l'entreprise tout en conservant leurs compétences au sein de la Compagnie. La mobilité interne est également abordée lors des entretiens annuels d'évaluation avec les responsables ainsi que les mesures de développement possibles. Les actions ou mesures concrètes sont ensuite étudiées au cas par cas avec le département des Ressources humaines.

Des référentiels de compétences métiers et transverses sont publiés sur intranet et donnent à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs une vision claire de ce qui est attendu d'eux dans leur fonction. Ils permettent également de détailler les attentes pour progresser hiérarchiquement et de fournir une meilleure appréhension du contenu des différents métiers pratiqués dans l'entreprise et potentiellement accessibles par le biais d'une mobilité transversale.

### Cours internes

Sur sa plateforme eCampus, la Vaudoise propose des cours de langues, des cours collectifs, des cours en ligne, ainsi qu'un accès permanent aux conférences filmées. Ces formations s'adressent à l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs. Les nombreuses formations dispensées dans différents domaines permettent aux collaboratrices et collaborateurs d'actualiser leurs connaissances techniques/métiers et transverses, d'évoluer dans leur carrière professionnelle et ainsi d'offrir le meilleur service possible à notre clientèle. L'équipe Campus publie également une liste de MOOC qui sont des cours en libre accès proposés aux collaboratrices et collaborateurs qui souhaitent se former en ligne en dehors des heures de travail.

Quelques cours sont dédiés à un certain public cible, comme les formations pour cadres. En raison de la pandémie du Covid-19, les cours de formation ont évolué en un enseignement à distance. De nouveaux parcours de formation ont été conçus, adaptés et organisés pour répondre au mieux aux besoins des collaboratrices et collaborateurs. En 2020, un cours en ligne destiné aux managers a été mis en place pour les aider à accompagner leurs équipes à distance. Une nouvelle formation de ce type est prévue pour 2022, intitulée «manager as a coach».

Une partie de ces formations est dispensée par des collaboratrices et collaborateurs de l'entreprise, appelés miliciennes et miliciens. L'équipe Campus organise une formation préalable destinée aux collaboratrices et collaborateurs qui dirigent des formations. Chaque année, ces personnes rencontrent l'équipe Campus lors du séminaire des miliciennes et miliciens pour discuter de l'organisation des cours et des nouvelles actions ou des possibilités d'amélioration. La Vaudoise est très fière de pouvoir compter sur l'implication des formatrices et formateurs issus de la ligne. D'une part, ces personnes forment les collaboratrices et collaborateurs au plus près de leurs besoins et, d'autre part, elles développent leur propre leadership par cet investissement personnel et contribuent activement au partage de connaissances entre les différentes entités.

### Projets sociaux / réinsertion professionnelle

Par ses racines et son identité mutualistes, la Vaudoise s'engage dans diverses actions de réinsertion professionnelle, notamment en intégrant des personnes en situation de handicap physique ou, comme récemment, en offrant des postes de stage à des personnes réfugiées ou migrantes. La Vaudoise est fière d'avoir reçu le Prix de l'Intégration professionnelle, remis par l'Association des entreprises d'intégration professionnelle (AEIP). En raison de la situation sanitaire, le Prix de l'Intégration professionnelle 2019 lui a été remis lors du Forum économique romand le 14 septembre 2021 en présence des représentants de l'économie romande.

### Responsabilités, ressources et processus

Au sein de l'entreprise, l'équipe Campus est responsable de la formation. Porteur de la culture d'entreprise, Campus est un espace de rencontres et de formation ouvert à l'ensemble des collaboratrices, collaborateurs et partenaires. L'équipe Campus met en place ou soutient l'organisation de cours ou de systèmes de formation orientés vers le développement du personnel et coordonne les activités de formation.

Une collaboratrice du département Ressources humaines consacre son activité au maintien et au développement des relations avec les universités et les HES ainsi qu'au développement de la marque employeur.

Une unité au sein du département Ressources humaines s'occupe spécialement des apprenantes et apprenants.

La Direction, le management et les collaboratrices et collaborateurs sont co-responsables de la formation. Le Comité de formation, composé de membres du Comité de direction, de la Direction élargie et des responsables de Campus, se réunit quatre fois par an. Par ailleurs, les managers

abordent les souhaits de carrière et les souhaits/mesures de formation lors des entretiens annuels avec leurs collaboratrices et collaborateurs.

Sur cette base, les besoins en formation sont définis afin que Campus puisse planifier le budget et les actions de formation de l'année suivante. Les demandes pour ce budget seront étudiées au cas par cas.

### Indicateurs

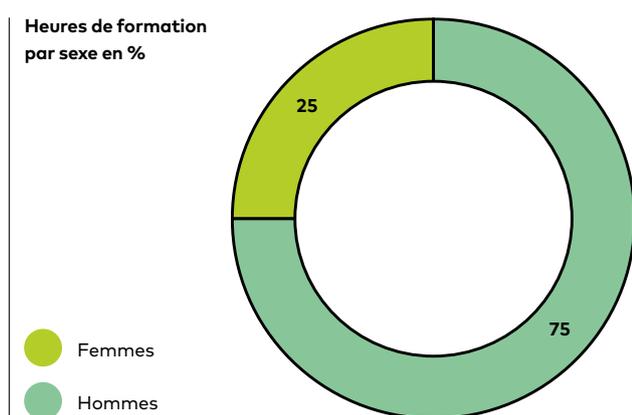
GRI 103 – 3  
GRI 404 – 1

Des enquêtes de satisfaction sont envoyées à l'ensemble des participantes et participants, à la fin de chaque cours. Elles abordent divers aspects tels que l'animation, le contenu, la pédagogie ou encore l'administration. Globalement, la satisfaction concernant les actions de formation sur tous les plans est très satisfaisante, voire excellente (88% des évaluations). La moyenne des évaluations des participantes et participants est à 3,14, correspondant à «très satisfaisant», 4 à «excellent». Aussi bien les managers que les participantes et participants consolident individuellement les connaissances acquises aux cours en appliquant activement le contenu de ces derniers au quotidien. Ces questions sont abordées lors des entretiens avec les collaboratrices et collaborateurs et l'amélioration de la performance est mesurée dans les évaluations annuelles.

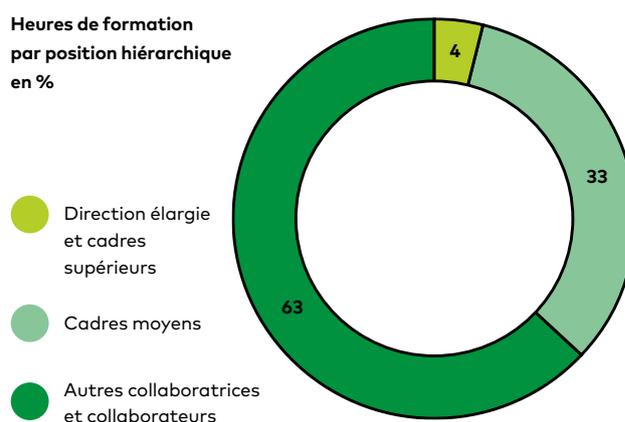
Pour l'exercice 2021, la Vaudoise a offert 110 cours de formation et de formation continue à ses collaboratrices et collaborateurs. Quatorze formations supplémentaires ont été proposées par rapport à 2020, ce qui démontre la force de l'engagement de la Vaudoise envers ses collaboratrices et collaborateurs durant la pandémie.

En 2021, les collaboratrices et collaborateurs ont investi un total de 34'334 heures dans la formation, soit en moyenne 19,3 heures par année et par personne. Grâce à l'augmentation des cours de formation durant la deuxième année de pandémie, ces résultats sont nettement supérieurs à la moyenne de l'année précédente, qui était de 15,1 heures par personne et de 24'007 heures au total. Comme les graphiques ci-dessous l'illustrent, les hommes ont majoritairement profité de ces offres de formation, ainsi que les cadres moyens et les autres collaboratrices et collaborateurs.

Heures de formation par sexe en %



Heures de formation par position hiérarchique en %



### Perspectives

Pour 2022, la Vaudoise souhaite revoir sa palette de formations pour proposer à ses collaboratrices et collaborateurs des formations encore plus ciblées et adaptées à leurs besoins. En outre, l'approche du «transfert de connaissances vers la compétence» sera développée.