



Association des professionnels
en Ressources Humaines

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE BIENVENUE

1. Bienvenue



Association des professionnels
en Ressources Humaines

2. Constitution de l'assemblée générale



Association des professionnels
en Ressources Humaines

3. Approbation du PV de l'AG extraordinaire du 27 juin 2017



Association des professionnels
en Ressources Humaines

4. Rapport d'activités du Président



Association des professionnels
en Ressources Humaines



Association des professionnels
en Ressources Humaines

Rappel des axes stratégiques

- Développement de la visibilité d'HR Vaud au sein :
 - Du monde médiatique
 - Du monde politique
 - Du monde économique
- Développement de la visibilité des membres d'HR Vaud
- Maintenir les offres historiques

Rappel du contexte

- Comité nommé le 27 juin 2017
- Le rapport d'activité se fait donc sur les mois de septembre à mars, soit 6 mois d'activité du nouveau comité
- 2 commissions sont constituées :
 - o 60^{ème}
 - o Evénements

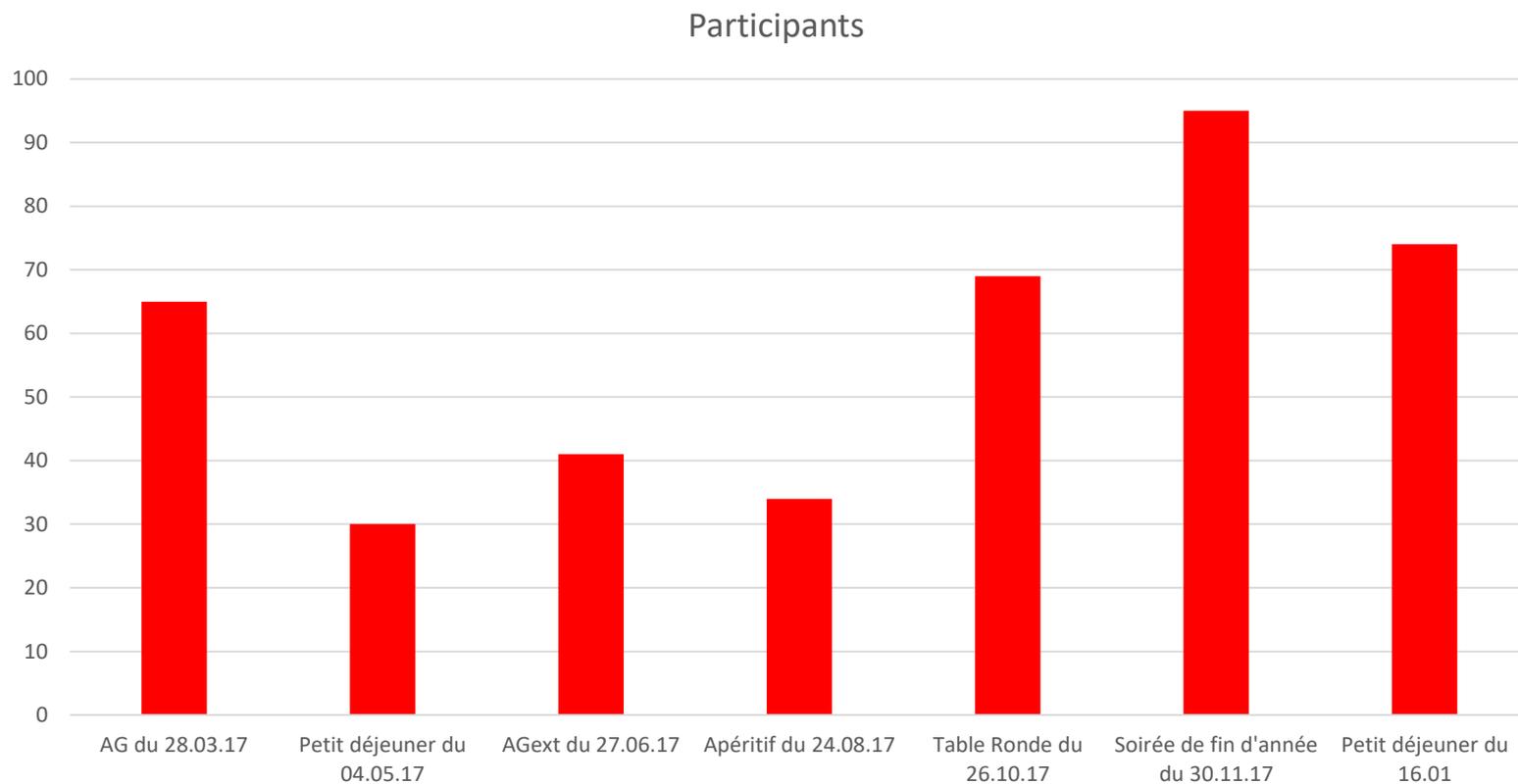
Relations

- HR Vaud a renoué avec deux partenaires privilégiés:
 - HR Swiss : Délégué – Jérôme Rudaz
 - Congrès Romand : Délégué : François Delaquis
500 personnes – complet
- HR Vaud a participé à la journée droit du travail :
 - 120 personnes – complet

Organisation interne

- Cahier des charges du comité
- Règlement interne du comité
- Règlement des frais du comité
 - Formalisation des droits des membres du comité
 - Formalisation des droits des membres des commissions
 - Formalisation des droits de l'assistante administrative

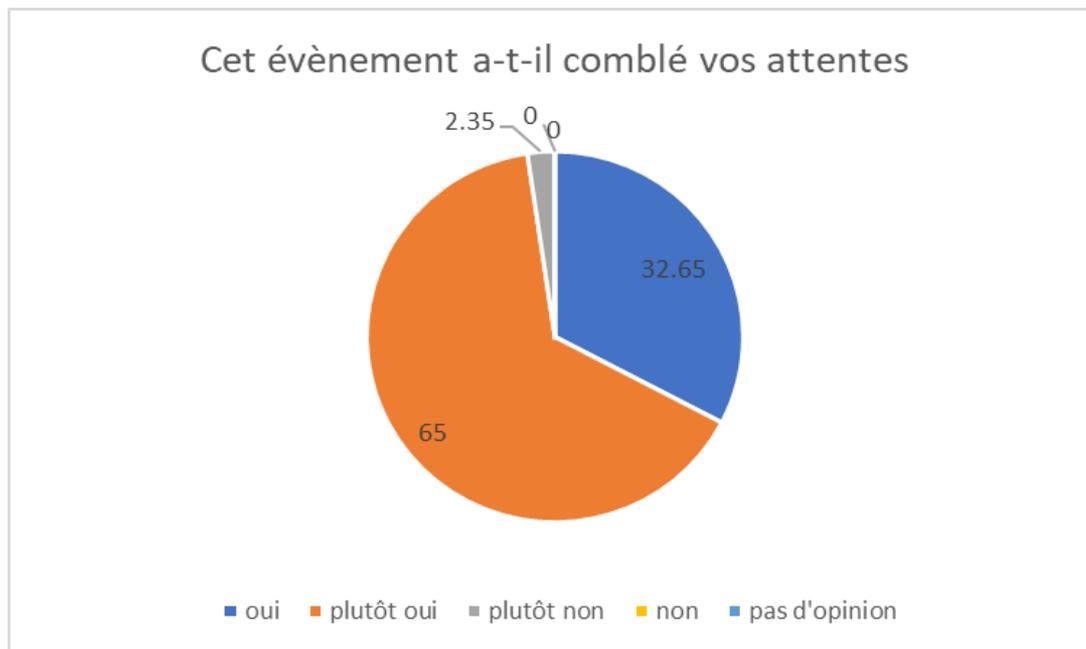
Axe événements



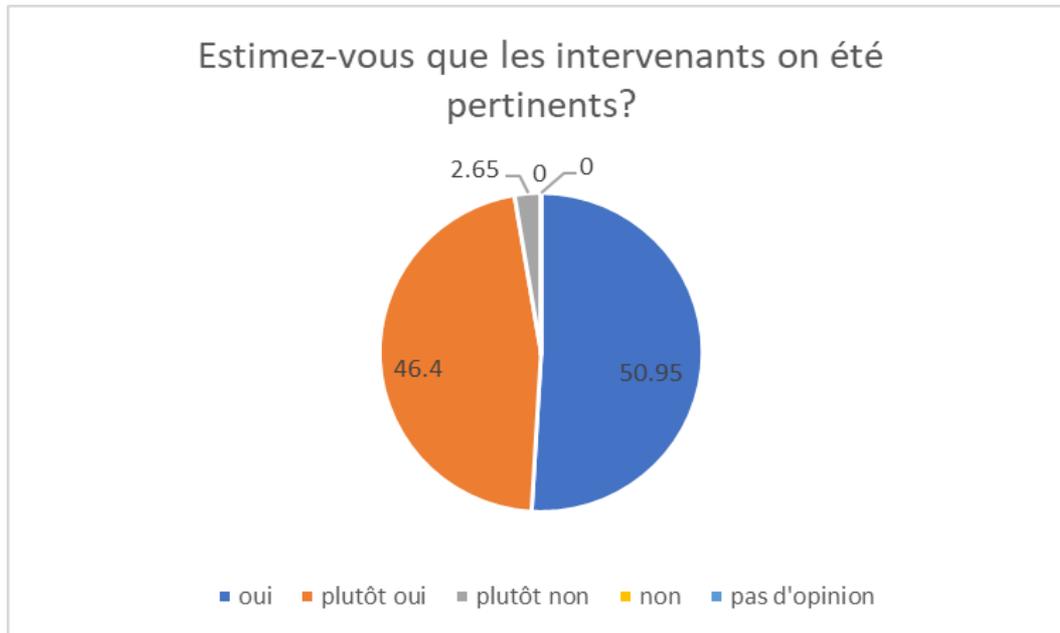
Axe événements



Axe événement



Axe événement



Nouveau comité bien installé

L'association vaudoise a tenu une assemblée extraordinaire le 27 juin à Lausanne. L'occasion de repartir sur des bases saines avec des règles de gouvernance posées noir sur blanc. Et de découvrir le système de gestion du travail Équilibre mis en place par les SIG à Genève.

Après des départs en masse de son ancien comité, dans des délais trop courts pour permettre un renouvellement en mars dernier, HR Vaud a tenu une assemblée extraordinaire, le 27 juin à l'Hôtel Carlton à Lausanne, pour nommer sa nouvelle direction. Dirigée ad intérim par Jérôme Rudaz, elle a été étoffée et confirmée. Les trois derniers mois ont été consacrés à repenser le fonctionnement du comité, avec des rôles clarifiés pour chacun et des cahiers des charges. Dans la foulée, l'équipe intérimaire a mis par écrit un règlement d'organisation afin d'assurer une bonne gouvernance. Et il a encore sondé les membres de l'association afin de mieux cerner leurs attentes.

Un comité à huit membres

Désormais, le comité se compose d'un président, Jérôme Rudaz, digital RH et membre de la direction des ressources humaines de l'Université de Lausanne; d'une vice-présidente, Murielle Girardin, directrice de l'USPI formation; d'un trésorier, François Delaquis, économiste d'entreprise ESCEA – tous trois reconfirmés par l'assemblée –, et de cinq membres. Chacun de ces membres a une responsabilité spécifique. La partie Événements sera gérée par Karine Lämmle, responsable RH Suisse chez Te-

tra Pak, et Renate Mock, responsable RH à la Vaudoise Assurances, déjà membres du comité. Elles assureront l'organisation des différentes manifestations de l'association. La Communication a été confiée à Serge Claus, nouveau venu qui a plus de vingt ans d'expérience dans le marketing et la communication et travaille dans le

coaching en gestion de carrière et création d'entreprise. Le secteur Digital est assumé par Guy Zehnder, DRH Opérations chez Firmenich. Il se chargera de la refonte du site internet, du développement des canaux de communication digitaux et du groupe LinkedIn. Joan Merino de Tiedra, directeur d'UBS University pour l'Europe franco-



Le comité au complet. De gauche à droite: Serge Claus, Guy Zehnder, Renate Mock, Murielle Girardin, Karine Lämmle (derrière), Jérôme Rudaz, François Delaquis et Joan Merino de Tiedra.



Jérôme Rudaz
Président de HR Vaud

«Les pieds sur Terre, la tête dans les étoiles» C'est l'expression qu'utilise Jérôme Rudaz pour décrire son goût pour des tâches a priori antagonistes. Tombé dans le RH par hasard lorsqu'il a décroché son premier emploi après une maturité socio-économique, le jeune président de HR Vaud aime tout ce qui relève des chiffres, des processus, des politiques et de la stratégie. En même temps, celui qui fêtera ses 36 ans au début de l'été est poussé par une instable curiosité pour le monde qui l'entoure: «Si demain on me disait que je dois aller étudier les fourmis, je le ferais», dit-il avec un sourire rayonnant et chaleureux. Cette curiosité, ajoutée à un besoin profond de sens, l'a conduit à quitter son poste de membre de la direction RH à l'Université de Lausanne pour reprendre, au début de l'année, la responsabilité du département des ressources humaines de l'institution de Lavigny: «Une belle institution du point de vue de la mission», souligne-t-il. Fondée en 1906 autour des personnes souffrant d'épilepsie, elle accueille aujourd'hui des patients, des résidents et des élèves vivant avec un handicap dans son hôpital spécialisé en neurorehabilitation, ses ateliers protégés et son école. «C'est une gigantesque famille de 800 personnes dans laquelle tout le monde se connaît», se dit toujours, et dont les collaborateurs sont tournés vers ceux qu'ils servent. Avec le projet d'extension de l'hôpital et l'évolution du monde de la santé, du social et de la pédagogie spécialisée, les défis ne manquent pas.

L'année écoulée a donc été riche en changements pour Jérôme Rudaz. Certains voulus, d'autres non, explique celui qui, en mars 2017, n'avait d'autre ambition que d'assurer l'intérim de HR Vaud et le temps de trouver quelqu'un de bien – le comité et l'assemblée généra-

le ont estimé, en juin, qu'il remplissait parfaitement ce critère. «J'ai la chance d'avoir des piliers solides au sein du comité. Je peux compter sur eux, chacun a pris son rôle et avance de manière autonome, se rejoint-il. Et il ne voit pas de grosses différences entre les problématiques qui se posent dans la branche et celles qu'il rencontre dans sa pratique.

«Notre grand défi, actuellement, est celui de la crédibilité du métier. Il faut prendre un autre rôle que celui de chef du personnel pour devenir des partenaires de la direction.» Pour remplir pleinement cette fonction, il faut être curieux et proactif, mais il faut aussi oser et se donner le droit à l'erreur, estime-t-il. «Les Suisses, les Romands et les Vaudois en tout cas, ont tendance à vouloir des solutions hyperabouties avant de les lancer. Dans un domaine qui change aussi vite que le nôtre, elles arrivent trop tard. Si les gens de l'informatique avaient fait la même chose, on en serait encore à la machine à écrire, note cet amoureux de jeux vidéo qui comprend bien l'utilité des versions bêta. Oser le «quick and dirty» pour tester rapidement et à moindres frais de nouveaux modèles, de nouvelles pratiques, permet de vérifier très vite s'ils fonctionnent – et bien souvent de découvrir des dysfonctionnements que l'on ignorait. «avec du bon sens, on peut faire mieux qu'avec des milliers de francs.»

De la même manière, Jérôme Rudaz prône l'établissement de processus pour tout ce qui est récurrent, dans sa pratique comme dans celle de l'entreprise. «Mon rôle est celui de facilitateur. Je dois simplifier au maximum la vie des collaborateurs pour que, dans leur quotidien, les processus RH soient le moins chronophages possible. Et avec des process agiles, on peut être hyperactif».

Anne-Isabelle Aebli

Nouvelle fonction:
Président

Nouvel employeur:
Association HR Vaud

Jérôme Rudaz est le nouveau président de l'association HR Vaud. Cette nomination marque la fin d'une période turbulente pour le comité de l'association vaudoise. L'ancien président a été contraint de céder son siège après la démission en bloc de plusieurs membres de son comité au printemps dernier. Jérôme Rudaz est responsable de l'administration RH et membre de la direction des ressources humaines à l'Université de Lausanne. Digital RH convaincu, il écrit des articles (notamment dans la dernière édition d'HR Today) et contribue à des blogs. Il est également conférencier. Il a notamment été chargé de cours en administration RH à la HEG Arc de Neuchâtel et à l'école Polycom de Lausanne.

Des seniors qui valent leur pesant d'or

Face à la pénurie programmée de main-d'œuvre qualifiée qui pend au nez des employeurs, les spécialistes des RH tirent la sonnette d'alarme. Pour ces derniers, aucune piste ne doit être négligée pour répondre au défi auquel est confrontée notre économie. Cette question a été abordée lors d'une table ronde organisée le 26 octobre dernier à Lausanne par HR Vaud, à laquelle ont participé près d'une centaine de personnes.

« Tout âge porte ses fruits, il faut savoir les cueillir. » C'est par cette citation tirée du Bal du comte d'Orgel de Raymond Radiguet que Jérôme Rudaz, président de HR Vaud, a ouvert la table ronde organisée par la section vaudoise des spécialistes en ressources humaines. Dans son introduction, il a témoigné que les employés aux tempes grises courent autant de risque de se retrouver sur le carreau que leurs cadets. Si l'on consulte la littérature qui traite de ce sujet, on trouve un aussi grand nombre d'articles qui mettent en exergue le succès des seniors que l'inverse. Ayant partagé sa vie avec de nombreux travailleurs âgés, il avoue qu'ils lui ont généreusement apporté leur soutien et lui ont fait profiter de leurs expériences à de nombreuses occasions. L'apport des seniors s'avère d'une valeur incontestable pour les entreprises dans le partage et le passage des connaissances. Premier intervenant de cette table ronde, Guillaume Anthoine, ancien directeur de l'association genevoise Phare Senior et fondateur de Hr-hub.ch, a dressé un portrait de ce que les instances spécialisées considèrent comme des seniors. Il existe des limites assez floues et la perception de ce ter-

me diffère selon les langues. Il existe effectivement une connotation moins péjorative dans le monde anglophone qu'en français. Selon l'OCDE, les seniors sont tous ceux qui sont âgés de plus de 45 ans. D'autres organismes s'accordent sur une limite fixée à 50 ans, alors que certains, tels que le Secrétariat d'État à l'économie (Seco), parlent simplement de travailleurs âgés, en mettant sous ce vocable les personnes de plus de 55 ans, en se calant sur les chiffres de la classification de l'Office fédéral de la statistique (OFS). À noter que d'autres documents, tels ceux émanant de la Conférence nationale (suisse) sur les travailleurs âgés, fixent la barre à 50 ans. Par contre, l'Union patronale suisse hisse la barre à 55 ans.

Pour les autorités, tout va bien dans le meilleur des mondes

Guillaume Anthoine relève pourtant que le chômage des seniors ne semble pas être un problème crucial pour les pouvoirs publics helvétiques du fait que le taux de chômage des travailleurs âgés, tel qu'il ressort des statistiques nationales, est inférieur à celui des jeunes. Il se montre assez habitatif en ce qui concerne le chômage effectif des

seniors communiqué par les autorités, car ceux-ci sortent après un ou deux ans des statistiques des demandeurs d'emploi. « Dans les statistiques, on ne tient pas compte des personnes en fin de droits », regrette-t-il. Il est surtout préoccupé par la difficulté qu'ont les aînés à retrouver du travail après une période de chômage. « Lorsque le taux de chômage moyen de la population diminue, celui des seniors reflue moins vite », relève-t-il.

Ce sentiment est largement partagé par Manuela Nathan, CEO du Positive Development Institut (PDI) et ex-conseillère auprès d'un office régional de placement. « Le fait que les pouvoirs publics disent que tout va bien quand on aborde le problème du chômage des personnes âgées constitue un véritable handicap », souligne-t-elle. « Le modèle fonctionnel, le senior n'est donc pas fini », enchaine-t-elle en résumant la position des autorités. Elle signale que le plus grand écueil des gens qui se retrouvent au chômage est de faire le deuil de leur emploi perdu. Ils ont bien de la peine à exploiter toutes leurs qualités et compétences innées ou acquises en dehors de leur précédent emploi. « Chacun d'eux recèle de l'or,

Quand un déménagement fait changer la culture

Les SIG – Service industriels de Genève –, ce sont 1700 collaborateurs dans une centaine de métiers, la gestion de domaines aussi différents que l'eau, l'électricité, la chaleur, les déchets ou la fibre optique, et 250 000 clients à satisfaire. Comment être efficace, compétitif et attractif dans le futur, dans un contexte urbain où les collaborateurs sont obligés de se déplacer et de perdre du temps dans le trafic, et alors même qu'ils souhaitent un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée? C'est la grande question à laquelle l'entreprise s'est trouvée confrontée lorsqu'elle a dû déménager pour rénover ses locaux, a expliqué son DRH, Robert Monin.

Ce simple changement de lieu a mis en route une vaste réflexion qui a abouti à un changement complet d'organisation et de culture. Intitulé Équilibre, et fortement soutenu par la direction, le projet a permis d'offrir une nouvelle manière de travailler aux collaborateurs qui le souhaitent. Au lieu d'avoir un bureau et des horaires à respecter, ils peuvent choisir leur espace de travail en fonction des tâches à accomplir et même travailler depuis la maison ou le café. Basée sur la confiance et la responsabilité, cette façon de fonctionner a permis de gagner de la place et de l'efficacité. La seule contrainte est que chacun doit être atteignable entre 8h et 18h. Pour réaliser cela, il a évidemment fallu développer un système de travail à distance. Chacun dispose donc d'un smartphone et d'un ordinateur portable.

Ce changement structurel, qui a d'abord été testé sur un petit groupe puis des équipes volontaires, a conduit à un changement de culture. « C'est un nouveau style de leadership, a expliqué Robert Monin. Du contrôle de l'exécution des tâches, on entre dans la culture de la responsabilité du livrable. Le chef doit devenir le facilitateur de ceux qui travaillent et plus celui qui récolte le travail ».

La pratique ne fonctionne pas pour tout le monde. Certains postes, comme la réception, ne s'y prêtent pas. Des personnes ne s'y retrouvent pas non plus. D'où la possibilité de participer volontairement au programme – et de revenir en arrière, si cette liberté ne convient pas.

Pour qu'un tel système fonctionne à la satisfaction de tous, il faut en identifier les risques – quitte à le faire en cours de route, puisque tous ne sont pas identifiables dès le départ –, ont rappelé Caroline Bianchi, psychologue du travail et des organisations, et Daniel Ramaciotti, ergonomiste, du cabinet Ergorama. Un aspect que Robert Monin suit de près.

ao

Le jeu comme nouvelle technique de recrutement

EMBAUCHE Escape game ou jeu en ligne, tous les moyens sont bons pour tester les candidats.

Avant l'entretien d'embauche, on vous donne rendez-vous à l'escape game. La méthode peut surprendre. Utilisée l'an dernier par l'assureur français Groupama, elle reste encore confidentielle en Suisse romande. «Nous avons eu une grande entreprise qui voulait tester les qualités de leadership d'une quinzaine de personnes. Et une grande école de commerce», note Amélie Vastra, d'Escape World. La salle de Vernayaz (VS) est l'une des rares à avoir accueilli du recrutement.

Pourtant, le recours au jeu ou «gaming» dans le processus de sélection devrait se développer dans certains secteurs d'activité. «Cela permet de diffuser et valoriser l'image de marque de l'employeur, surtout auprès des millénials», explique le Dr Stéphanie Pougnet, professeure de management à l'École hôtelière de Lausanne (HES-SO).

Le fait de devoir résoudre une énigme en un temps donné «créé une situation de stress qui fait ressortir la nature profonde et révèle certaines compétences humaines», note Jérôme Rudaz.



Les installations de la Forteresse d'Escape World ont été utilisées pour du recrutement. - ESCAPE WORLD

«C'est un avantage de valoriser les compétences réelles, et pas uniquement le parcours ou les diplômes.» Le contenu du jeu est donc crucial. «Il doit reposer sur une analyse poussée des compétences requises pour l'emploi et l'établisse-

Pas pour tous les types d'entreprises

Stéphanie Pougnet et Jérôme Rudaz s'accordent sur le fait qu'utiliser le «gaming» pour recruter, en particulier pour intéresser les plus jeunes, doit être en parfaite adéquation avec le mode de fonctionnement de l'entreprise. Sinon, les

jeunes déçues par leur travail et iront voir ailleurs. Et l'image de l'entreprise pâtira de ces incohérences. Ces méthodes de recrutement devraient donc se développer plus spécialement dans les start-up ou les sociétés aux hiérarchies moins

L'allaitement au travail, un droit encore méconnu

Depuis 2014, les jeunes mères ont droit à des pauses d'allaitement rémunérées par l'employeur. Selon des spécialistes de la santé, la loi est restée lettre morte

Anne-Julie Ruz

«T

allaites encore à 6 mois? C'est une blague! Faudrait penser à couper le cordons! Florence* se serait bien passée de cette remarque à son retour de congé maternité. Les mois de sa chélie ne l'empêcheront pas de têter son lait au travail, en casimir, tout en avalant son sandwich pendant ses pauses. Pourtant, elle pourrait le faire sans se cacher, et même en étant rémunérée. Car elle a la loi de son côté: depuis le 1^{er} juin 2014, toutes les femmes bénéficient d'un temps dédié à leur allaitement sur leurs heures de travail, pendant les douze premiers mois de l'enfance.

Plusieurs possibilités existent: certaines retournent chez elles ou se rendent à la crèche pour nourrir directement leur bébé. D'autres s'envoient leur lait au travail en vue de le transmettre à la personne chargée de la garde. La durée de la pause d'allaitement varie en fonction du taux d'activité de chacune: une femme qui travaille huit heures par jour, par exemple, a droit à no- mine minutes de pause sur la journée. Rémunérées, c'est ce dernier



Ce que dit la loi

Les jeunes mères peuvent disposer de moments supplémentaires pour allaiter ou tirer leur lait. Au cours de la première année de la vie de l'enfant, le temps pris pour allaiter ou tirer le lait est comptabilisé comme des temps de travail rémunérés dans les limites suivantes: 30 minutes supplémentaires pour une journée de travail jusqu'à 4 heures; 60 minutes supplémentaires pour une journée de travail de plus de 4 heures; 90 minutes supplémentaires pour une journée de travail de plus de 7 heures.

multinationales, les grandes sociétés ou les entreprises parapubliques comme les CFF disposent de services de ressources humaines dont le rôle est de se tenir au courant des lois et de les faire appliquer.»

«Gagnant-gagnant»

La Vindobon Assurances en fait partie. Des salles et des frigos adéquatement dédiés à l'allaitement ou à l'extraction de lait sont mis à disposition. Les ressources humaines ne disposent pas de chiffres sur le nombre de femmes



Association des professionnels
en Ressources Humaines

Axe économique



PSY4WORK.CH



Schweizer Kader Organisation
Association suisse des cadres
Associazione svizzera dei quadri



Association des professionnels
en Ressources Humaines

Axe économique



virgile formation

Un centre de formation de la Société des Employés de Commerce





V A U D

Association des professionnels
en Ressources Humaines

Axe membres



ligue vaudoise contre le cancer





Association des professionnels
en Ressources Humaines

Axe membres



Axe politique



5. Rapport du Trésorier – comptes 2017



Association des professionnels
en Ressources Humaines

Comptes 2017

Comptes Pertes et Profits - EXERCICE 2017

Du 01.01.17 au 31.12.17

| CHARGES | | | PRODUITS | | |
|------------------------------|-------------------|-------------------|------------------------|-------------------|-------------------|
| | RESULTATS 17 | RESULTATS 16 | | RESULTAT 16 | RESULTATS 16 |
| MANIFESTATIONS | 38 288.15 | 35 517.45 | COTISATIONS | 131 650.00 | 132 050.00 |
| FRAIS ADM. ET DIVERS | 28 713.08 | 32 156.32 | INTERETS BANCAIRES | 0.00 | 240.45 |
| SALAIRES ET CHARGES SOCIALES | 38 189.35 | 13 559.20 | SPONSORING | 0.00 | 10 000.00 |
| COTISATIONS A HR SWISS | 42 350.00 | 42 000.00 | PART.MANIFESTATIONS | 10 250.00 | 11 330.00 |
| PRIX HEG/Unil/MRH | 2 000.00 | 3 000.00 | PRODUIT CONGRES ROMAND | 4 553.00 | 0.00 |
| PERTE SUR DEBITEURS | 4 432.20 | 380.30 | JDTV | 5 500.00 | 13 420.35 |
| MAINTENANCE INFORMATIQUE | 3 926.25 | 5 637.52 | PRODUIT DIVERS | 500.00 | 130.00 |
| Avance 60ème | 4 420.00 | | | | |
| | | | | | |
| BENEFICE D'EXPLOITATION | 0.00 | 34 920.01 | Déficit | 9 866.03 | |
| | 162 319.03 | 167 170.80 | | 162 319.03 | 167 170.80 |

Bilan 2017

| | 31.12.2017 | 31.12.2016 | | | 31.12.2017 | 31.12.2016 |
|--|-------------------|-------------------|-----------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | | | | | | |
| CAISSE | 0.00 | 0.00 | CREANCIERS ET PASSIFS TRAN | | 6 609.91 | 2 151.90 |
| CCP 17-682464-6 | 64 402.02 | 109 160.95 | PROVISION MANIFEST. | | 42 224.80 | 42 224.80 |
| CCP déposito 92-180264.1 | 362 059.81 | 311 880.40 | FONDS DE RESERVE | | 40 000.00 | 40 000.00 |
| IMPOT ANTICIPE | 0.00 | 179.40 | FONDS 60ème anniversaire | | 50 000.00 | 50 000.00 |
| DEBITEURS & ACTIFS TRANSITO | 3 976.00 | 15 271.40 | | | | |
| | | | | | | |
| | | | CAPITAL | 303 267.95 | | |
| MATERIEL | 1 798.80 | 1 152.50 | PERTE | 9 866.03 | | |
| | | | CAPITAL | 293 401.92 | 293 401.92 | 303 267.95 |
| | | | | | | |
| | 432 236.63 | 437 644.65 | | | 432 236.63 | 437 644.65 |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |

6. Rapport de l'organe de révision



Association des professionnels
en Ressources Humaines

7. Approbation des comptes et décharges aux organes responsables



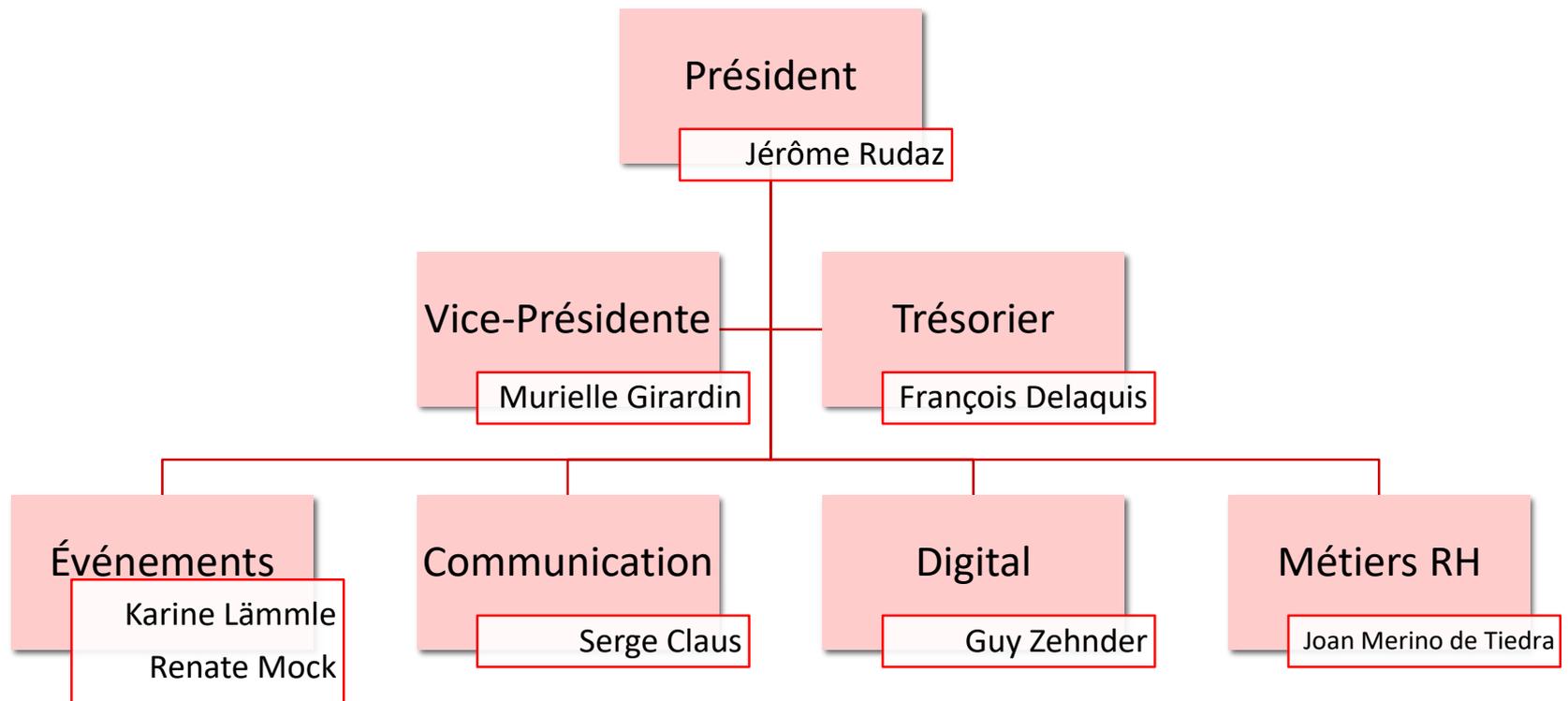
Association des professionnels
en Ressources Humaines

8. Election du comité

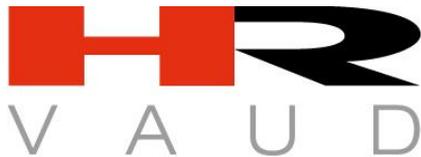


Association des professionnels
en Ressources Humaines

Organisation comité



9. Projet d'une nouvelle
« Charte éditoriale » et
10. Projet du nouveau site
HR Vaud



Association des professionnels
en Ressources Humaines

Collaborer mieux et simplement

Objectifs stratégiques

- Informer au sujet d'objets en lien avec les métiers RH ainsi que des objets politiques et économiques ayant un lien avec les RH
- Renforcer les liens entre les membres
- Développer les partenariats

Charte éditoriale

- Messages directs, langage simple et informel
- Esprit associatif avec tutoiement
- Utilisation d'images et de photos afin de visualiser le message

Charte graphique

- Graphisme qui renforce l'image d'une association dynamique et engagée
- Développer le sentiment d'appartenance auprès des membres
- Utilisable dans l'ensemble des canaux de communication : site internet, médias sociaux, newsletter, etc.

HR Vaud une référence



Source : Buxum Communication

Notre Stratégie Digitale

INTERNET

Positionner
Informer

- Nouvelle Identité visuelle dynamique et attractive
- Organisation de l'Association (Comité, Commissions, Profil des Membres)
- Communiqués officiels et dernières nouvelles
- Lien avec les Réseaux sociaux (LinkedIn, Facebook, Instagram, Twitter)
- Événements

INTRANET

Susciter
Innover
Collaborer
Echanger

- Plateforme de collaboration interactive et de communication interne
- Profils des membres & des partenaires RH, Economique et/ou Politique
- Blogs, Groupes & Discussions
- Collaboration sur les documents
- Gestion des Événements (Simple d'utilisation & Digital)
- Recrutement RH

Gagner en efficacité

Événements

VOIR PLUS

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed do eiusmod tempor incididunt ut labore et dolore magna aliqua.



26 MARS

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE 2018

01 : 13 : 49 : 53
Jours Heures Minutes Secondes

Horaires : 16h30 - 20h00

Adresse : CHUV
Rue du Bugnon 46 - Lausanne

S'INSCRIRE

Source : Buxum Communication

Intranet Social

Guy ZEHNDER

TITRE
HR DIRECTOR, GLOBAL BP
OPERATIONS FL/PE A

SERVICE
Human Resources

NUMÉRO DE TÉLÉPHONE
+41 22 780 2960

ADRESSE E-MAIL
guy.zehnder@firmenich.com

DERNIÈRE CONNEXION
14 mars 2018



196
POINTS • WAYFARER



Abonnement(s)

Meyrin-Satigny 08.08

MOBILE PHONE NUMBER
+41 79 276 2134

DOMAINES D'EXPERTISE
Organization design and effectiveness change, Workforce & Succession planning, Recruitment (strategies, interviews, PI Assessment), Internal & International mobility (expatriation), Change management, Compensation & benefits (OPEX, Payroll), Performance management, Learning & Development (Training), HR Project Management, Restructuring (including social plan)

Afficher plus de détails

Relations Organigramme

1

relation(s)

9 ABONNEMENT(S) 1 ABONNÉ(E)(S)

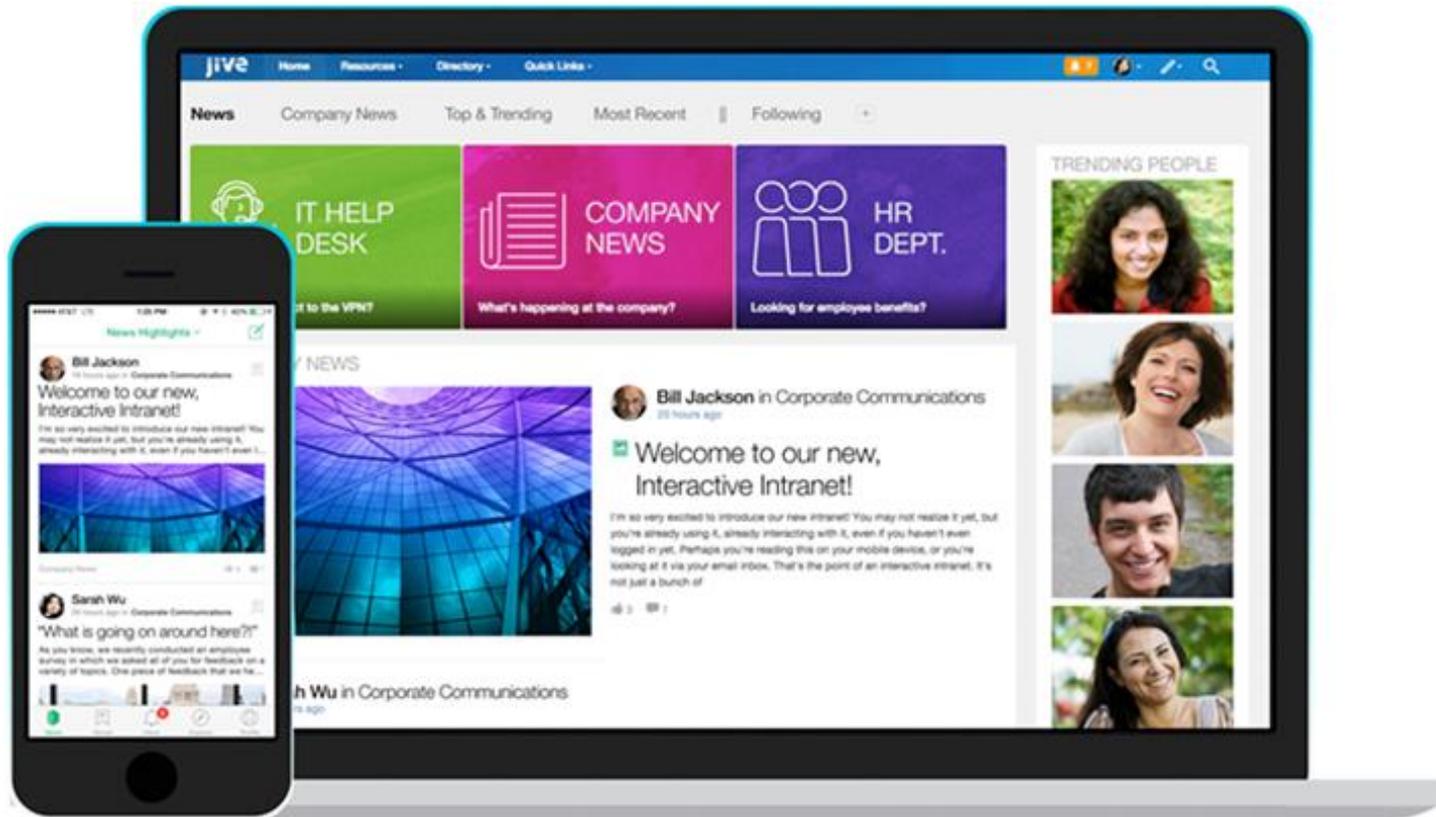
Compétences

- benefits
- change-management
- compensation
- development plan
- employee benefits
- expatriation

Voir toutes (19) Nouvelle compétence

Source : Firmenich

Intranet Interactif



Planning 2018 / 2019

Septembre
2018

- Charte graphique générale : logo, police d'écriture, couleurs,
- Charte éditoriale de base

Décembre
2018

- Site internet
- Site intranet – accès réservé aux membres

Mars 2019

- Adaptation de l'ensemble des outils de communication à la nouvelle charte graphique
- Toute la communication de HR Vaud est diffusée sur l'ensemble des médias, selon plan de communication, en respectant la nouvelle charte éditoriale

11. Présentation des évènements 2018



Association des professionnels
en Ressources Humaines

Evénements 2018

| Date | Sujet de la conférence | Heure Lieu |
|-----------------------------------|---|------------------------------|
| 5 à 7 26 avril à 17h00 | Autogestion et Holacracy : l'entreprise libérée - <i>Liip : Jonas Vonlanthen, Partner et Joëlle Mary, Spécialiste RH</i> | Gotham Coworking Lausanne |
| Lunch 7 juin à 11h30 | Entretien individuel d'appréciation et évaluation de la performance collective : quelle cohabitation ? - <i>HEIGVD : François Gonin, Professeur en management des ressources humaines</i> | Discovery Hotel Crissier |
| 30 août à 17h00 | Apéritif nouveaux membres | Lausanne |
| 5 à 7 6 septembre à 17h00 | Bench RH - <i>Présentation des résultats 2018</i> | A définir |
| Soirée 27 septembre dès 17h00 | 60^{ème} anniversaire de HR Vaud | Surprise |
| Table Ronde 30 octobre à 17h00 | Intergénérationnel et interculturel - <i>Table ronde animée par Stéphane Benoit-Godet</i> | A définir |
| 29 novembre à 17h00 | Soirée de fin d'année - <i>Prévisions conjoncturelles</i> - <i>Invité(e) surprise</i> | Lausanne Palace |



Association des professionnels
en Ressources Humaines

60^{ème} anniversaire



Association des professionnels
en Ressources Humaines



Association des professionnels
en Ressources Humaines



Association des professionnels
en Ressources Humaines

Membres de la Commission du 60^{ème} anniversaire:

- ✓ Serge Cogliati
- ✓ Frédéric Corthay
- ✓ Olivier Seppey
- ✓ Gilles Stern



27 septembre 2018
Château de Chillon

16h30 : Accueil sur un des bateaux de la CGN pour une
«croisière apéritif»

18h30 : Accueil dans la cour du château de Chillon

Début des festivités, repas et animations

23h00 : Fin de la soirée – Départ des bus

INSCRIVEZ-VOUS !

2 possibilités :

- Au départ d'Ouchy → 16h30
- Accueil au château → 18h30



12. Présentation et approbation du budget 2018



Association des professionnels
en Ressources Humaines

Budget 2018

Budget 2018

| CHARGES | | | PRODUITS | | |
|----------------------------------|-------------|----------------|------------------------|-------------|--------------|
| | budget 2018 | RESULTATS 2017 | | Budget 2018 | RESULTATS 17 |
| MANIFESTATIONS | 40'000.00 | 38'288.15 | COTISATIONS | 132'000.00 | 131'650.00 |
| SALAIRES ET CHARGES SOCIALES | 38'200.00 | 38'189.35 | INTERETS BANCAIRES | 0.00 | 0.00 |
| FRAIS ADM. ET DIVERS | 30'000.00 | 28'670.23 | SPONSORING | 0.00 | 0.00 |
| COTISATIONS A HR SWISS | 42'500.00 | 42'350.00 | PART.MANIFESTATIONS | 12'000.00 | 10'250.00 |
| PRIX HEG/Unil/MRH | 2'000.00 | 2'000.00 | JDTV | 5'000.00 | 5'500.00 |
| PERTE SUR DEBITEURS | 2'500.00 | 4'432.20 | CONGRES ROMAND | | 4'553.00 |
| MAINTENANCE INFORMATIQUE | 4'000.00 | 3'926.25 | RECETTES DIVERSES | | 500.00 |
| AMORTISSEMENT PROJET DIGITALISAT | 10'000.00 | 0.00 | DISSOLUTION Prov 60ème | 50'000.00 | 0.00 |
| PROVISION IMPOT | 5'000.00 | | DISSOLUTION Réserve | 40'000.00 | |
| 60 EME ANNIVERSAIRE | 90'000.00 | 4'420.00 | DEFICIT | 15'200.00 | 9'823.18 |
| | 254'200.00 | 162'276.18 | | 254'200.00 | 162'276.18 |

14. Prix Jeunes Talents HEC Lausanne HEIG-VD



Association des professionnels
en Ressources Humaines



Association des professionnels
en Ressources Humaines

Prix jeunes talents HEC Lausanne

Mélodie Isoz :

« Analyse et proposition d'un Système de rémunération variable basé sur une approche MBO en vue d'un déploiement de la direction au top management d'Assura »

Valentin Monney :

« Impact of terrorist attacks on François Hollande's charisma and approval ratings and approval ratings »



Association des professionnels
en Ressources Humaines

Prix jeunes talents HEIG VD

Lucie Choffat :

« Analyse des pratiques d'une administration publique en termes de formation des cadres et proposition d'axes de développement »

15. Divers et propositions individuelles



Association des professionnels
en Ressources Humaines



Association des professionnels
en Ressources Humaines

FIN DE LA PARTIE STATUTAIRE