

Rapport annuel 2022

Table des matières

Préface de Dominique de Buman, Président de l'Association	3
1 Rétrospective de l'année 2022.....	4
1.1 Mises en œuvre de projets dans le cadre de la législature 2020-22.....	4
1.2 Mise en œuvre des projets stratégiques	4
1.3 Degré de réalisation des objectifs quantitatifs de la législature	5
1.4 Durabilité du travail de direction.....	6
1.5 Nouvelle stratégie immobilière	6
1.6 Travail politique de fond en collaboration avec la «plateforme»	6
2 Réseau Swiss Leaders	7
2.1. Un programme évènementiel en évolution.....	7
2.2. Affiliations d'entreprises	8
2.3. Promotion de la relève	8
2.4. Conclusion.....	8
3 Service Carrière	9
3.1 Validations.....	10
4 Formations continues Swiss Leaders.....	11
4.1 Leader Trainings Day	11
4.2 Stages	12
4.3 Formation certifiante «Sustainable Leaders»	12
4.4 Secrétariats d'examen	13
5 Service juridique.....	14
5.1 Assurance de la protection juridique	15
6 Offres préférentielles avec partenaires de prestations.....	16
7 Travail des organes	17
7.1 Le Comité national, un organe stratégique	17
7.2 Assemblée des déléguées et des délégués	17
7.3 Conférence des Président.e.s en Suisse alémanique et en Suisse romande	17
7.4 Commission de gestion (CdG).....	17
7.5 Comité consultatif de Swiss Leaders	17
8 Marketing & communication	18
8.1 Nouvelle marque, nouveau logo	18
8.2 Magazine Leader	19
8.3 Réseaux sociaux	19
8.4 News Swiss Leaders	19
9 Le développement durable chez Swiss Leaders	20
9.1 La durabilité économique de Swiss Leaders	20
9.2 Responsabilité sociale	21
9.3 Performances écologiques	22

Préface de Dominique de Buman, Président de l'Association

La durabilité, la clé du succès dans les réformes

C'est sous sa nouvelle appellation et sa nouvelle marque que Swiss Leaders a entamé l'année 2022, l'esprit résolument tourné vers le défi de la durabilité et vers les réformes dont a besoin notre association pour répondre aux besoins de ses membres et aux forces actives du marché du travail.

Swiss Leaders est propriétaire depuis des décennies d'un parc immobilier important, situé à Lausanne et à Zurich à des emplacements stratégiques. Avec les cotisations des membres et les recettes provenant des prestations de services, les loyers financent notre organisation professionnelle. Le bâtiment de Lausanne doit être aujourd'hui totalement rénové. Le financement de ce chantier prioritaire doit être réalisé dans une stratégie à long terme qui garantisse à Swiss Leaders la constance de ses revenus immobiliers, tout en respectant les autres exigences de durabilité.

Lancée en février 2021 par Swiss Leaders, l'initiative Sustainable leaders poursuit son déploiement avec la création d'un baromètre national consacré aux compétences et pratiques en matière de gestion durable. Construit conjointement avec B Lab Suisse et avec le soutien de sanu future learning, ce nouveau baromètre permet aux leaders de tester leurs compétences en matière de leadership durable. Il est disponible gratuitement en ligne et peut être réalisé en allemand, en français, en italien et en anglais. Les premiers résultats agrégés seront disponibles en juin 2023.

Après le partenariat avec la Haute école spécialisée Kalaidos, de nouveaux accords de coopération ont été conclus en 2022 avec Swiss Nurse Leaders et avec une grande entreprise partenaire. Ils permettent à Swiss Leaders d'élargir le spectre de son action auprès de divers milieux professionnels.

Au comité national, c'est Christoph Ackermann qui a été élu suite au retrait de Claude Schlapbach. Des sentiments de gratitude s'adressent à notre collègue sortant pour son fidèle engagement et des souhaits de bienvenue à notre collègue entrant.

D'autre part, c'est une codirection nationale qui a été mise en place à la tête de l'association à partir du 1er juin 2022 : Claire-Lise Rimaz est venue épauler Jürg Eggenberger dans la mise en œuvre des nombreuses réformes en cours. Leur engagement personnel soutenu a permis à Swiss Leaders de boucler l'exercice 2022 par un bénéfice.

Merci à tous et à toutes, membres, comités régionaux, direction nationale et organes de l'association pour leur travail et leur esprit de service. Grâce à vous, Swiss Leaders pourra relever de nombreux défis et apporter la preuve que ChatGPT ne saurait se passer de l'intelligence et du cœur humain.

Dominique de Buman
Président Swiss Leaders

1 Rétrospective de l'année 2022



1.1 Mises en œuvre de projets dans le cadre de la législature 2020-22

Durant la législature sous revue, les principaux objectifs étaient de deux ordres : le lancement de la nouvelle marque « Swiss Leaders » et la numérisation de l'association.

Compte tenu du nouveau positionnement de Swiss Leaders, le lancement de l'Initiative Sustainable Leaders constituait également une priorité. En effet, avec la nouvelle marque, nous entendons non seulement accompagner et soutenir nos membres dans leur développement professionnel, mais aussi ancrer la promotion de la durabilité en tant que partie intégrante du travail de conduite. Nous voulons ainsi nous engager en faveur d'un monde professionnel durable et respectueux de la diversité.

1.2 Mise en œuvre des projets stratégiques

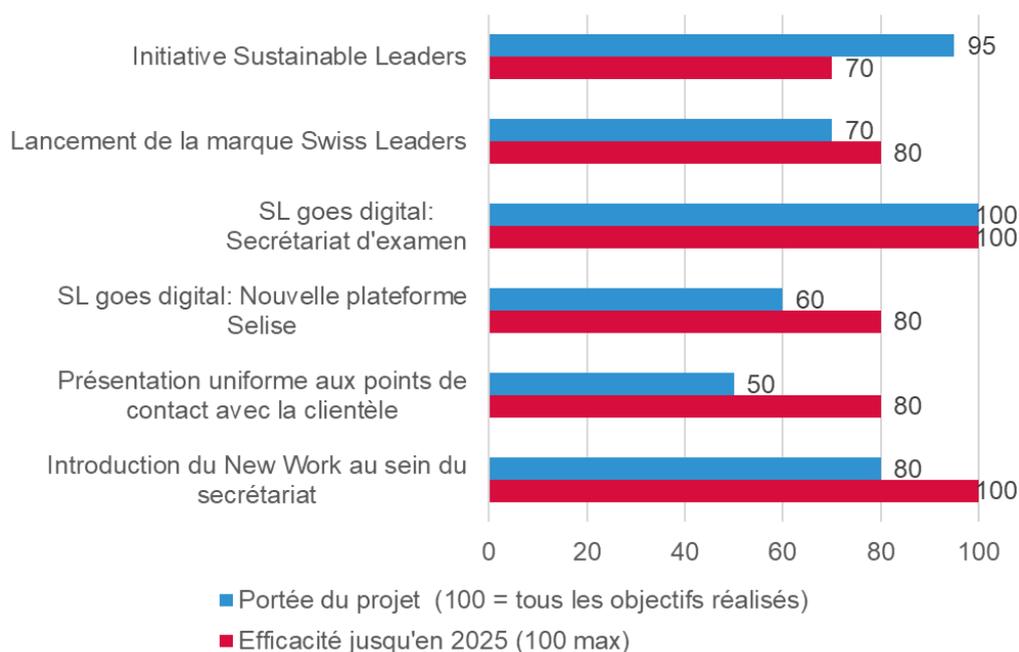
Nous avons pu mettre en œuvre les principales étapes-clés. Le graphique ci-après représente le degré de mise en œuvre des projets, 100% correspondant à la mise en œuvre complète du mandat de projet initial. Les secondes barres reflètent le degré d'efficacité : elles indiquent dans quelle mesure l'effet souhaité a déjà été obtenu en 2022 d'après le secrétariat.

Tous les sous-projets de l'Initiative Sustainable Leaders ont été mis en œuvre : nous avons rédigé la Charte, mis en place l'Academy et développé un baromètre en ligne d'autoévaluation des compétences. Il est encore possible d'améliorer l'efficacité, mesurée sur la base du nombre d'entreprises ayant signé la Charte et du nombre de personnes participant à l'Academy.

L'introduction de la nouvelle marque « Swiss Leaders » comprend également un nouveau site Internet, qui ne sera développé qu'en 2023. C'est pourquoi ni le degré de mise en œuvre ni le degré d'efficacité n'atteignent 100% actuellement. Depuis l'introduction de la nouvelle marque, nous avons dépassé le nombre visé de followers sur LinkedIn et YouTube.

La numérisation de l'association progresse. Les processus du secrétariat d'examen ont été numérisés. La plateforme destinée aux membres et les modules de base concernant le Customer Relationship Management sont disponibles. Tous les modules prévus devraient être disponibles en ligne d'ici au printemps 2023, afin que nous puissions soutenir nos membres de façon plus ciblée.

Nous avons dû ajourner le projet « New Work » en raison de la pandémie de coronavirus. Celui-ci inclut la migration des données du serveur du secrétariat vers le cloud, le remplacement des communications téléphoniques par MS Teams, l'uniformisation des équipements informatiques pour l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs afin qu'ils puissent travailler de n'importe quel endroit, ainsi que la réduction des surfaces de bureaux. L'introduction d'un outil de collaboration n'a pas encore été réalisée.



1.3 Degré de réalisation des objectifs quantitatifs de la législature

Le nombre de membres ayant atteint plus de 10'400, nous avons dépassé l'objectif de 10'300, qui avait été fixé pour la dernière législature. Ce résultat est principalement dû à des contrats avec des organismes tels que la Haute école spécialisée Kalaidos, Swiss Nurse Leaders ou l'Association suisse des entrepreneurs. En revanche, nous avons continué à enregistrer des pertes dans les régions, tandis que les groupes professionnels ont maintenu leurs effectifs ou les ont légèrement augmentés.

Sur le plan financier, nous avons atteint nos objectifs : la structure des coûts est sous contrôle, les marges se sont améliorées, et les résultats positifs enregistrés durant les trois années de la législature nous permettent de constituer les réserves nécessaires pour nos immeubles.

1.4 Durabilité du travail de direction

Le lancement de l'Initiative Sustainable Leaders a constitué un pas important en vue du nouveau positionnement. La [Charte Sustainable Leaders](#) complète les tâches dans les dimensions sociale, économique et écologique du développement durable par une quatrième dimension : l'exemplarité des leaders. Dans le cadre de la Sustainable Leaders Academy, Swiss Leaders avait mis trois modules en ligne à la disposition de ses membres en 2021. En 2022, l'association a en outre donné pour la première fois une formation certifiante de huit jours en collaboration avec son partenaire sanu. Au cours de cette formation, les dirigeants apprennent à planifier et à mettre en œuvre des projets de développement durable au sein de leur entreprise. Fin 2022, le troisième pilier de notre engagement a été mise en place, à savoir le baromètre. Celui-ci permet aux dirigeantes et aux dirigeants d'évaluer le degré de durabilité de leur attitude dans le cadre de leur travail de conduite. Le baromètre, qui a été développé en collaboration avec B Lab, est disponible en ligne sur: [Baromètre – Sustainable Leaders](#).

1.5 Nouvelle stratégie immobilière

En 2022, le comité national a élaboré une nouvelle stratégie immobilière avec un soutien externe. Cette stratégie a pour but de conserver, voire de moderniser et de développer les trois immeubles tout au long de leur cycle de vie, grâce à une stratégie d'entretien et de remise en état ciblée, responsable, consciente des coûts, durable et professionnelle. Une stratégie d'objet a été définie pour chaque immeuble ainsi que les besoins d'investissement adaptés à chaque législature. Sur la base de cette stratégie immobilière, le coup d'envoi de la rénovation complète de l'immeuble de Lausanne sera donné en 2023.

1.6 Travail politique de fond en collaboration avec la «plateforme»

Sur le terrain politique, Swiss Leaders s'est engagée dans le cadre de [«la plateforme»](#), qui est gérée conjointement avec la Société des employés de commerce, Employés Suisse, la Zürcher Gesellschaft für Personalmanagement, VEB et Vente Suisse. Les détails sont disponibles sur le site [die-plattform.ch](#).

De plus, Swiss Leaders s'engage en faveur du développement durable en coopération avec l'organisation faïtière européenne CEC European Managers.

2 Réseau Swiss Leaders



2.1. Un programme évènementiel en évolution

L'année 2022 correspond à la relance des évènements après la pandémie de Covid-19. Les habitudes et comportements des gens ont été profondément modifiés après cette crise sanitaire et nous avons testé différents formats en présentiel ou en ligne afin de faire face à cette évolution.

Au niveau national, ce sont plus de 120 évènements qui ont été organisés par les comités des Régions avec plus de 1'700 participants au total.

Deux Leader Circle ont été organisés durant l'année. Le premier en mars à Zürich a traité du pouvoir de la confiance dans les équipes. Une soixantaine de personnes y ont participé mais de nombreuses personnes se sont désistées au tout dernier moment pour des questions de santé. Notre deuxième Leader Circle a eu lieu à Berne avec pour thème « La responsabilité sociale des entreprises - nice to have ou indispensable ? » et a été traduit simultanément pour la première fois en français et en allemand.

Afin d'offrir un format identique à l'ensemble de nos membres, peu importe leurs lieux d'habitation en Suisse, le secrétariat a lancé deux nouveaux formats évènementiels en ligne au dernier trimestre :

1. MEET THE EXPERT : retour d'expérience de décideurs ou de spécialistes lors d'un échange axé sur la pratique. La plupart sont gratuits pour nos membres.
2. MEET THE AUTHOR : développement de connaissances grâce à la découverte d'un livre sélectionné par nos soins et une discussion avec son auteur.

En novembre, le secrétariat a organisé une soirée « Meet & Cheese » afin de réunir l'ensemble des membres des comités des régions. Une cinquantaine de personnes ont ainsi pu faire davantage connaissance autour d'une fondue.

2.2. Affiliations d'entreprises

De nombreuses entreprises sont toujours confrontées à des réductions massives des coûts. Pour Swiss Leaders, cela s'est malheureusement manifesté sous la forme de quelques résiliations de sociétés partenaires de longue date, qui ont parfois dû réduire leurs investissements de façon drastique.

En 2021, cela nous a conduits à évaluer précisément l'offre pour les entreprises et à créer une offre, «Swiss Leaders Business», qui répond de manière encore plus concrète aux besoins de nos partenaires et de leurs collaborateurs. Avec le produit «Swiss Leaders Business», nous positionnons nos offres et nous-mêmes en soutiens et facilitateurs pour les dirigeants et décisionnaires de nos sociétés partenaires. Un interlocuteur personnel permet de déterminer très concrètement les besoins des dirigeants et des décisionnaires dans les domaines du développement du personnel et de l'Employer Branding et d'y apporter une réponse individuelle. L'acquisition de quelques sociétés nouvelles par notre réseau nous montre déjà clairement que nous sommes sur la bonne voie.

2.3. Promotion de la relève

En tant qu'association de dirigeants et de décisionnaires, nous sommes très attachés à la promotion de la relève. Grâce au «**Career Development Programm**» redéfini ou à d'autres actions spéciales pour les écoles, nous pouvons accueillir un très grand nombre de cadres de la relève dans notre réseau et accroître sensiblement la population des membres. Il s'agit d'une valeur ajoutée évidente grâce à laquelle nous pouvons garantir l'avenir en tant qu'association et aussi offrir une valeur ajoutée évidente pour nos membres.

2.4. Conclusion

Le secteur de l'événementiel reflète souvent les évolutions du monde qui l'entoure. La pandémie Covid-19, les effets de la distanciation sociale, l'importance croissante du numérique, le travail à domicile, ce secteur a connu des changements catégoriques et radicaux. Comme de nombreuses organisations, nous devons repenser notre offre, entre présence et numérique, entre divertissement et transmission du savoir.

3 Service Carrière

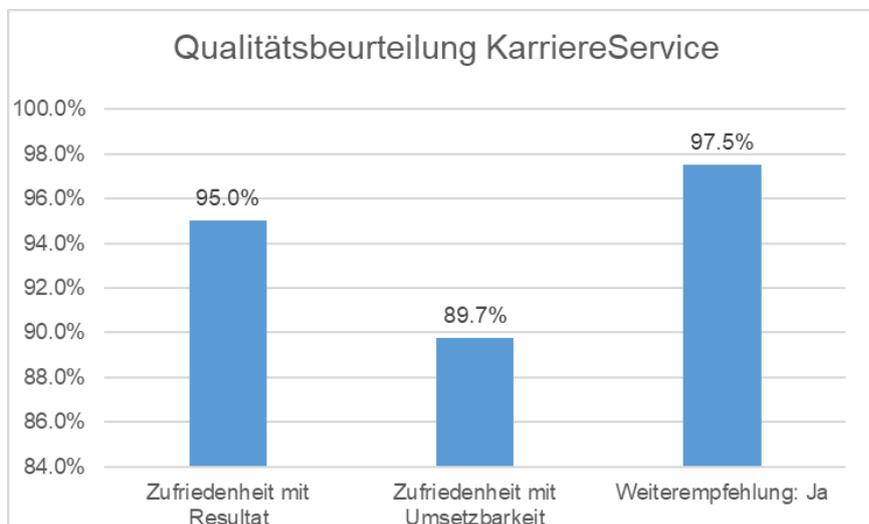


Le [Service Carrière](#) soutient les membres et les cadres dirigeants pour la planification et le développement de leur carrière. L'offre se compose du Quickcheck gratuit, qui inclut une vérification du CV et une analyse en ligne de la situation en matière de ressources. Elle comporte en outre les produits Arrêt aux stands, Coaching de carrière, Réorientation et Coaching santé.

Sur un total de 58 membres (année précédente : 51), environ un quart de la clientèle a opté pour une consultation approfondie avec une ou un coach de Swiss Leaders après le Quickcheck.

En plus des offres classiques, nous avons mené à bien un mandat de reclassement sur mesure. Dans le cadre de la coopération avec le Service de l'industrie, des arts et métiers et du travail du canton des Grisons, nous avons également reçu un mandat d'accompagnement d'un cadre sans emploi.

95% des membres ayant fait appel à cette prestation se sont dit « très satisfaits » ou « satisfaits », ce qui fait du Service Carrière une valeur ajoutée importante de l'adhésion :



3.1 Validations

Il existe depuis 2019 un contrat de collaboration avec l'armée pour les certifications des officier·ère·s et avec l'Association des communes suisses (ACS) pour les certifications des membres des conseils communaux. La coopération avec l'armée permet aux membres de l'armée qui terminent leur formation de sous-officier·ère supérieur·e ou d'officier·ère de demander gratuitement un certificat de niveau 1 de Swiss Leaders, d'une valeur de CHF 500.–. Cette attestation de compétences est une reconnaissance de la formation d'encadrement militaire pour les employeurs civils.

En 2022, quelque 750 officier·ère·s ont obtenu un certificat de Swiss Leaders. Grâce au certificat de direction de l'ACS et de Swiss Leaders, les membres d'exécutifs municipaux obtiennent une confirmation des expériences et compétences acquises en matière d'encadrement, qui sont également précieuses dans le secteur privé. Le certificat rend les compétences transparentes et compréhensibles pour le marché du travail. Il constitue également une reconnaissance des services fournis pour le bien de la commune ou de la société. La procédure d'évaluation se compose d'une auto-évaluation détaillée et d'un entretien d'évaluation. Outre les certificats de niveau 1 pour les personnes inscrites dans les écoles d'officier·ère·s, Swiss Leaders a délivré 14 certificats d'officier·ère et 4 certificats de membre de conseil communal en 2022.



CERTIFICATION DES COMPÉTENCES DE CONDUITE

[En savoir plus sur les certifications des compétences de conduite](#)

4 Formations continues Swiss Leaders



En raison des changements incessants de la situation liée au coronavirus, nous avons planifié l'offre 2022 au fur et à mesure (pas de programme annuel), afin de pouvoir réagir aux évolutions concernant les séminaires.

Ce procédé s'est révélé judicieux, car la demande de formations continues ne s'est améliorée que vers la fin de l'année 2022.

En début d'année, la demande concernant les offres en Suisse alémanique était plutôt modérée. En Suisse romande, les cadres se sont en revanche montrés plus ouverts, et les offres en français ont bénéficié d'un bon niveau de réservation.

Dans l'ensemble, notre offre a changé à partir de 2022, dans la mesure où nous avons cessé de planifier les Leader Trainings (format court de 18h à 21h). Cette formation permettant d'apprendre et de réseauter en peu de temps a rencontré beaucoup de succès durant plusieurs années avant la pandémie. La période de coronavirus a modifié les besoins de nos groupes cibles, raison pour laquelle nous avons cessé de proposer ce format.

Les expériences faites avec les offres en ligne durant la pandémie nous ont montré que les précieuses formations continues en matière de leadership doivent se dérouler en présentiel. Les échanges au sein du groupe, la concentration sur les contenus didactiques et le recul par rapport au quotidien sont indispensables pour un apprentissage réussi et pour la satisfaction des participantes et participants.

Comme alternative, Swiss Leaders a néanmoins proposé avec succès de nouveaux formats en ligne. Ceux-ci ne font pas directement partie de la formation continue au sens d'EduQua, mais ils permettent assurément de nombreux échanges de connaissances et répondent également à une demande soutenue.

4.1 Leader Trainings Day

Des séminaires d'une ou deux journées sur une sélection de thèmes en lien avec le leadership ont été proposés pour la première fois sous cette forme en Suisse alémanique. Sur un total de huit séminaires d'une journée proposés, nous avons pu en réaliser six avec succès. La notoriété de ces séminaires Swiss Leaders doit encore être améliorée.

En Suisse romande, ce format s'est déjà imposé. Les deux offres ont rencontré une demande satisfaisante en 2022.

4.2 Stages

En 2022, Swiss Leaders proposait trois stages de direction:

Le stage I [«Grundlagen zur Führungsarbeit - für neue Leaders»](#) (anciennement «Driving License») est un cours de base pour les nouveaux cadres dirigeants. Il les aide à développer leur compréhension du leadership, à exploiter efficacement leurs propres ressources et donc à diriger avec succès. Outre les éléments de l'atelier, les coachings ultérieurs soutiennent la mise en pratique. Nous avons pu organiser ce stage au printemps et à l'automne (complets).

Le stage de direction II, intitulé «Neue Impulse für zukunftsfähige Führungsarbeit», s'adresse aux cadres expérimentés. Il apporte une compréhension systémique du travail de conduite, met en lumière les nouvelles tendances en matière de management et comprend un vaste volet consacré à la réflexion sur soi et à l'auto-gestion. Nous avons pu organiser ce stage avec succès à l'automne.

En 2022, le stage III « Digital Leader », organisé en collaboration avec la HWZ, a été proposé d'une part en tant que stage complet (cinq modules) et, d'autre part, sous la forme de cinq Leader Trainings Day distincts. La demande pour cette offre nous a démontré que notre groupe cible considère ces thèmes comme dépassés, raison pour laquelle nous avons reçu peu d'inscriptions.

4.3 Formation certifiante «Sustainable Leaders»

Cette nouvelle formation certifiante de huit journées, intitulée [« Conduire et transformer son entreprise vers la durabilité »](#) s'étend sur cinq mois. Elle a été conçue en collaboration avec sanu future learning. Les éléments du programme de formation sont en accord avec l'engagement de Swiss Leaders en faveur du projet européen «Sustainable Leaders», mis sur pied par l'organisation CEC European Managers.

Grâce à l'approche axée sur la pratique et centrée sur l'aspect humain, les participantes et participants développent leurs compétences de direction et apprennent à utiliser les outils liés au management durable et à la transformation. Durant la formation, ils mettent en œuvre un projet concret dans leur entreprise. Ainsi, ils engendrent un impact direct sur la durabilité, tout en mettant en pratique leurs nouvelles compétences en matière de leadership.

Cette formation a débuté en allemand et en français en 2022 avec une demande satisfaisante.



” Je suis profondément convaincu qu'une nouvelle ère de leadership durable et performante nous attend. Cette formation m'offre des échanges de qualité et des connaissances pertinentes pour matérialiser un nouveau futur.

Baptiste Constantin
CEO
Nendaz Tourisme SA

4.4 Secrétariats d'examen

En tant qu'organisation du monde du travail (OrTra), Swiss Leaders s'engage en faveur de la formation professionnelle supérieure dans le secteur tertiaire B. L'association contribue à la conception et à la révision des examens professionnels et spécialisés supérieurs et est coresponsable des trois examens fédéraux.

Swiss Leaders gère le secrétariat d'examen de ces trois examens, à la demande des organes responsables correspondants:

[Brevet fédéral de mentor d'entreprise \(h/f\)](#)

En 2022, nous avons de nouveau organisé deux examens fédéraux. Chaque année, nous enregistrons plus d'inscriptions pour cet examen. En tout, 162 candidates et candidats ont obtenu leur brevet fédéral de mentor d'entreprise.

[Examen fédéral supérieur de conseiller \(h/f\)](#)

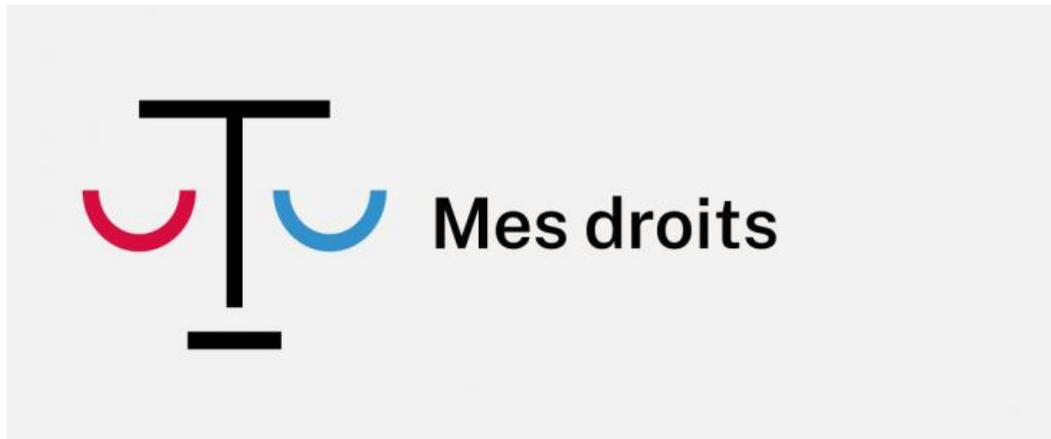
L'examen supérieur de conseiller·ère, spécialité supervision/coaching ou conseil en organisation, représente le diplôme consécutif au brevet fédéral de mentor d'entreprise dans le cadre de la formation professionnelle supérieure.

Dix candidates et candidats ont reçu leur diplôme lors de la cérémonie de remise des diplômes.

[Examen fédéral supérieur de directeur des travaux \(h/f\)](#)

Le 40^e EFS de directeur.trice des travaux Bâtiment s'est tenu à l'automne 2022 à Aarau. Des examens de répétition consacrés au bâtiment et au génie civil en allemand et en français ont par ailleurs été organisés. Les 46 candidates et candidats qui ont passé l'examen avec succès ont reçu leur diplôme fédéral de directeur.trice des travaux Bâtiment ou Génie civil lors de la cérémonie de remise des diplômes.

5 Service juridique



Une fois la pandémie de coronavirus surmontée en 2022, le marché de l'emploi semble avoir connu un apaisement. Il a en effet affiché un taux de chômage [historiquement bas](#) de 2,2%, soit un recul de 0,8%. Cette évolution pourrait également avoir entraîné un effet positif sur le taux de litiges en matière de droit du travail, ou du moins une baisse du nombre de ruptures de contrats. Le nombre de collaboratrices et collaborateurs (225) qui se sont adressés au service juridique n'a néanmoins pas connu de réduction significative par rapport à celui de l'année 2021 (228). Avec 793 prestations, contre 969 l'année précédente, la charge de travail liée au traitement de ces demandes a diminué. Comparativement à la charge de 604 heures en 2021, le nombre d'heures consacrées s'est par conséquent élevé à seulement 479 en 2022.

Cette hausse d'efficacité pourrait également s'expliquer par le recul du nombre de cas de résiliation des rapports de travail enregistrés en 2022. Le service juridique a notamment fourni des prestations sous la forme de consultations juridiques par téléphone, par e-mail mais aussi par le biais de Microsoft Teams. Il a également assumé des représentations extrajudiciaires, qui incluent des analyses approfondies de documents, des recherches dans la littérature et des correspondances.

[Toutes les informations sur le service juridique de Swiss Leaders](#)

En 2022 également, de nombreux membres ont soumis au service juridique des demandes ne relevant pas du droit du travail et des assurances sociales. Certains d'entre eux ont de nouveau bénéficié des consultations initiales gratuites du pool d'avocates et d'avocats de confiance spécialisés de Swiss Leaders, qui assurent toujours ce service avec flexibilité en termes d'horaires et beaucoup de compétence. Les demandes ont notamment porté sur les domaines suivants: droit du bail et du bail à ferme agricole, droit des associations, droit du concubinage, droit de la protection de l'enfant et de l'adulte (APEA), droit immobilier et des servitudes, droit de la responsabilité civile, droit des mandats et des contrats, droit de contrôle cantonal (reproche de plagiat), droit de la représentation, droit du courtage et de la construction, droit de voisinage, droit en matière de prêts, droit successoral, droit des sociétés et en matière de responsabilité de l'employeur, droit des marques, droit fiscal, droit allemand de la franchise, loi sur la poursuite pour dettes et la faillite ainsi que droit pénal et administratif.

Le service juridique a également participé à deux interviews dans le *Handelszeitung*, publié un livre blanc sur l'égalité des salaires rédigé par Deborah Halter et assumé la fonction de préposé à la protection des données interne.

L'analyse ci-dessous présente la satisfaction des membres à l'égard de la prestation en soi.

94% des personnes interrogées ont indiqué qu'elles étaient très satisfaites (72%) ou satisfaites (22%) des prestations du service juridique de Swiss Leaders, et 95,21% des personnes interrogées ont affirmé qu'elles recommanderaient cette prestation.

5.1 Assurance de la protection juridique



En coopération avec CAP Protection Juridique, Swiss Leaders propose une assurance de protection juridique privée à ses membres. Cette assurance procure des prestations étendues en matière de protection juridique privée, de protection juridique circulation, mais aussi de protection juridique

immobilière à un tarif de primes avantageux. Au 31 décembre 2022, 1'373 membres de Swiss Leaders profitaient de cette offre d'assurance de protection juridique.

Les indépendantes et indépendants ainsi que les propriétaires de PME peuvent en outre bénéficier de l'assurance protection juridique d'entreprise combinée de CAP, que les membres peuvent souscrire à des conditions avantageuses. Elle inclut à la fois la protection juridique commerciale ou professionnelle et la protection juridique privée, circulation et immobilière. Fin 2022, 36 membres bénéficiaient de cette offre complémentaire. CAP offre en outre un rabais de 10% sur son offre standard firmaLex aux entreprises dont le chiffre d'affaires annuel excède CHF 750'000.

Depuis la mi-2020, les membres peuvent compléter leur protection juridique privée avec la protection juridique complémentaire Plus à CHF 57.– par an. Celle-ci couvre les risques supplémentaires en cas de litiges avec l'APEA, dans le domaine des cyber risques, du droit des contrats de construction ou du droit des animaux ainsi que pour les questions en relation avec le décès du partenaire. Fin 2021, 11 membres avaient souscrit cette nouvelle offre. Au total, 1'420 membres disposent ainsi d'une ou plusieurs assurances de protection juridique de CAP.

[Toutes les informations sur les offres d'assurance de protection juridique](#)

6 Offres préférentielles avec partenaires de prestations



L'éventail d'offres préférentielles réservées à nos membres est vaste et bien étayée.

Outre des réductions sur les assurances complémentaires des [caisses maladie](#) Swica, CSS, Helvetia et ÖKK ainsi qu'auprès des compagnies d'assurance [Zurich](#), [Generali](#) et [Allianz](#), nos membres bénéficient également de conditions avantageuses auprès de la [Banque Cler](#) et d'autres [prestataires de services financiers](#), tels que les solutions de prévoyance de [Liberty](#). De plus, ils peuvent obtenir auprès de [VZ Vermögenszentrum](#) un conseil gratuit pour la création d'entreprise, l'organisation et la mise en œuvre d'une solution de prévoyance à prix réduit ainsi que toutes les tâches fiduciaires.

Après les diminutions enregistrées au cours des années antérieures, l'offre [REKA](#), qui permet aux membres actifs de bénéficier de 10% de rabais sur CHF 600.– d'avoir Reka-Pay par an, a connu un nouveau regain en 2022. Le potentiel de fonds REKA a été utilisé à hauteur de 28%.

Vous trouverez à tout moment la liste actualisée des prestations de nos partenaires sur www.swissleaders.ch/services.

7 Travail des organes

7.1 Le Comité national, un organe stratégique

En 2022, le Comité national s'est réuni à l'occasion de sa retraite annuelle, de cinq séances ordinaires et de cinq séances extraordinaires. Il a notamment traité les dossiers suivants :

- l'analyse de l'environnement et des risques
- la préparation de la législature 2023-25
- la stratégie en matière de biens immobiliers
- la planification de la relève du secrétariat
- Projets en cours et gestion financière de Swiss Leaders

[Informations supplémentaires sur le Comité national et ses membres](#)

7.2 Assemblée des déléguées et des délégués

L'assemblée des déléguées et des délégués (AD) 2022 s'est tenue à Zurich. En plus de l'ordre du jour statutaire, l'assemblée a élu un membre pour remplacer Claude Schlapbach au sein du Comité. En raison de la limitation de la durée des mandats à partir de 2023, Claude Schlapbach a décidé de quitter le Comité dès 2022, afin de permettre un échelonnement des élections. En reconnaissance pour ses mérites en tant que président de la région de Berne et membre du Comité national, il a été nommé membre honoraire. Christoph Ackermann a été élu pour succéder à Claude Schlapbach.

Dans le contexte de la mise en œuvre de la nouvelle marque, le Comité national a proposé que l'inscription au registre du commerce «Association suisse des cadres» soit remplacée par «Swiss Leaders» et que les Statuts soient modifiés en conséquence. Ces deux propositions ont été approuvées.

7.3 Conférence des Président.e.s en Suisse alémanique et en Suisse romande

La Conférence des Présidentes et des Présidents, qui s'est tenue au printemps à Olten, a été organisée sous la forme d'un World Café, afin de permettre les premières réflexions approfondies au sujet de la nouvelle législature débutant en 2023. Celle qui s'est tenue à l'automne également à Olten a été consacrée à l'élaboration d'une première ébauche du plan de législature 2023-25 et à la stratégie en matière d'événements tant au niveau du secrétariat que des groupes de base.

7.4 Commission de gestion (CdG)

La CdG doit contrôler les décisions et les activités du Comité national, la situation financière ainsi que les activités du secrétariat et des groupes de base sous l'angle de leur conformité aux objectifs de l'association et aux prescriptions, tout en tenant compte du développement durable.

La CdG s'est réunie pour plusieurs séances à Zurich, lors desquelles les membres de la direction ont été interrogés sur la situation actuelle de leurs projets et de leurs activités. En ce qui concerne le travail de fond de la CdG, nous renvoyons au rapport annuel séparé de la CdG.

7.5 Comité consultatif de Swiss Leaders

Le comité consultatif de Swiss Leaders est composé de personnalités de l'économie, de la science, de l'éducation et du Comité national. Le comité consultatif soutient Swiss Leaders dans le cadre de l'analyse et de l'évaluation des tendances. Il apporte également son aide pour le lancement de projets ou d'activités qui permettent à Swiss Leaders de se profiler comme « centre pour les compétences de direction ». Enfin, il conseille l'association dans l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie.

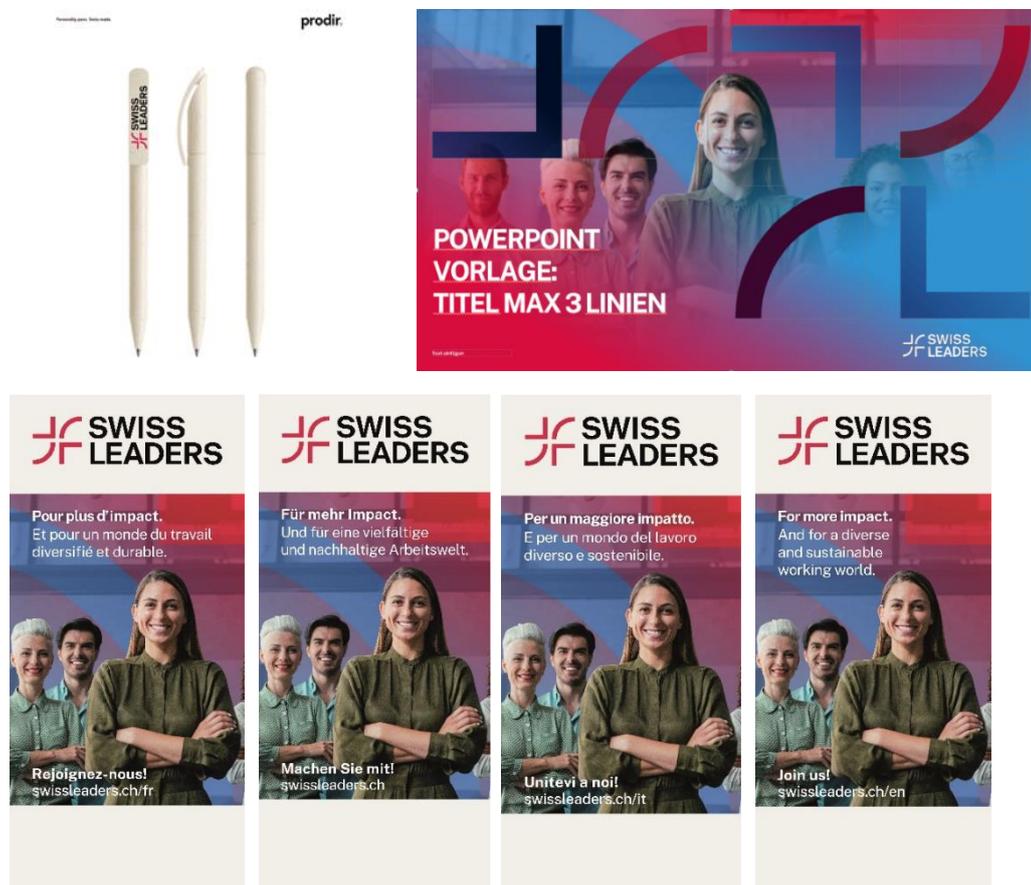
8 Marketing & communication

8.1 Nouvelle marque, nouveau logo

Le monde change, et avec lui nos responsabilités. Dès 1893, notre association envisage la protection des intérêts et l'accompagnement de ses membres – des contremaîtres puis, quelques années plus tard, des cadres et dirigeant.e.s de toutes les branches – comme sa principale mission.

Le label «Swiss Leaders», introduit en 2017 pour notre 125^e anniversaire, est devenu notre nouvelle marque et nouveau logo. Son lancement a été initié en décembre 2021 avec une adaptation de notre site internet, de nos réseaux sociaux et la création d'un spot vidéo de lancement. Nous avons poursuivi le déploiement de notre rebranding durant toute l'année 2022 avec la mise à jour progressive de tous nos outils de communication interne et externe.

Un nouveau roll-up a été offert et envoyé à l'ensemble des comités de nos groupes de base. Une présentation powerpoint standardisée a également été mise à disposition de nos comités dans les 3 langues nationales. Les comités des groupes de base peuvent également commander au secrétariat des stylos à bille conçus à partir de matières premières végétales renouvelables (PLA) de la marque suisse PRODIR ainsi que des blocs-notes, des en-têtes de lettre et des enveloppes dans différents formats. La signalétique intérieure et extérieure de notre bâtiment à la Schaffhauserstrasse 2 à Zurich a également été modifiée.



Le rebranding complet de tous nos outils et canaux de communication est un long processus qui se poursuivra en 2023 avec un nouveau site internet.

8.2 Magazine Leader

Le magazine Leader est très apprécié grâce à son orientation éditoriale claire et à la qualité élevée des articles et de la mise en page. En termes de contenu, les sujets abordés sont actuels et pertinents et d'un niveau journalistique élevé – non seulement pour les dirigeants mais pour tous ceux qui veulent progresser.

Edité quatre fois par an en allemand et en français et envoyé par la poste aux membres, il est également disponible en ligne sur www.leader-mag.ch.



En 2022, nous avons réalisé une campagne test de promotion du magazine sur LinkedIn afin de faire connaître cette publication en dehors du réseau Swiss Leaders. Les non-membres pouvait commander un exemplaire gratuit avec une offre d'adhésion. Près de 200 personnes ont commandé un exemplaire gratuit à l'essai. L'intérêt suscité par cette campagne nous a convaincu de lancer une offre d'abonnement au magazine en 2023.

8.3 Réseaux sociaux

Depuis 2021, nous concentrons nos efforts sur le réseau LinkedIn avec une page entreprise et un groupe fermé réservé à nos membres par langue (DE, FR, IT). L'objectif est de développer notre notoriété vers l'extérieur avec la page entreprise et développer les interactions entre nos membres via les groupes fermés réservés exclusivement à nos membres. Tous les membres peuvent publier et interagir librement sur les groupes fermés. Grâce à nos efforts constants portés sur LinkedIn, nous sommes passés de 1'269 abonnés à fin 2020 à 5'508 abonnés à fin 2022 pour la page entreprise Swiss Leaders.

Notre chaîne YouTube bénéficie également à fin décembre 2022 de 355 abonnés (+69% par rapport à fin 2021) et les consultations de nos vidéos sont en constante progression.

8.4 News Swiss Leaders

Notre newsletter électronique est envoyée à 9000 membres (environ 7500 en allemand et 2000 en français) toutes les 2 semaines et à environ 150 destinataires en italien selon les besoins. En 2022, nous avons systématisé l'envoi de contenus différenciés par groupes de base et par langue afin de pouvoir mieux promouvoir les contenus régionaux. Nous avons également diminué drastiquement la promotion d'événements externes au réseau Swiss Leaders. Chaque mois, nous avons envoyé également une newsletter aux non-membres inscrits dans notre base de données pour les tenir informés de nos actualités et pour les inviter à y participer.

9 Le développement durable chez Swiss Leaders



Notre engagement en faveur d'un développement durable est ancré dans le Profil et dans la raison d'être («Purpose») de Swiss Leaders.

Seules une attitude et une action collectives durables permettent de relever les défis mondiaux, tels que le réchauffement climatique ou le déclin de la biodiversité.

Le passage d'une économie « traditionnelle » à une économie « durable » est un processus de changement. Il est essentiel que les dirigeantes et dirigeants comprennent leur rôle de conduite au sein du monde du travail, de la société et sur la scène politique, pour atteindre un développement durable aux niveaux individuel, organisationnel et sociétal. Par le biais de leur responsabilité en matière de durabilité, de la transmission des valeurs correspondantes, de leur exemplarité, de l'instauration d'un climat de confiance, mais aussi grâce à leurs efforts pour se forger un réseau, pour apprendre et pour transmettre leurs acquis, les cadres constituent le moteur de ce changement. Swiss Leaders soutient ses membres et les cadres dirigeants sur cette voie.

9.1 La durabilité économique de Swiss Leaders

La durabilité économique garantit l'intégration du développement durable dans la stratégie, les valeurs, les investissements et le système de performance, afin de réduire les coûts et de renforcer la résilience des modèles d'affaires.

Le [Profil](#) de Swiss Leaders exige que l'association s'engage pour un développement responsable et durable de la place économique et de travail suisse. Elaboré fin 2021 dans le cadre du lancement de la marque « Swiss Leaders », le Purpose vise à accompagner les leaders sur le chemin de la prise de responsabilité en faveur d'un monde du travail durable et respectueux de la diversité. Swiss Leaders développe de nouvelles offres orientées vers ce Purpose:

- en 2021, l'association a lancé l'[Initiative Sustainable Leaders](#). Celle-ci repose sur trois piliers: la Charte définit en quoi consiste un travail de conduite durable, tandis que la Sustainable Leaders Academy propose des formations continues permettant aux cadres de diriger de manière durable. Fin 2022, Swiss Leaders a par ailleurs lancé avec ses partenaires un baromètre à l'aide duquel les cadres peuvent tester le degré de durabilité de leur travail de conduite. En fin d'année, 120 entreprises avaient signé la Charte. En 2022, nous avons également organisé pour la première fois, en allemand et en français, une formation certifiante développée avec notre partenaire.

- Le secrétariat a également conçu de nouvelles formes d'événements consacrés au management durable et qui aident les membres à améliorer leur employabilité.
- Des réflexions concernant les offres liées au développement durable ont également été intégrées dans la conception du plan de législature 2023-25, qui a été approuvé lors de la Conférence des Présidentes et des Présidents en avril 2023.

9.2 Responsabilité sociale

La durabilité sociale favorise de bonnes conditions de travail non discriminatoires, le développement du personnel ainsi que la coopération et le dialogue avec les groupes d'intérêts.

Swiss Leaders se veut un employeur exemplaire avec une culture d'entreprise motivante, qui encourage le développement personnel et qui assume ainsi sa responsabilité sociale envers les collaboratrices et collaborateurs. Swiss Leaders propose aux membres de son personnel une formation et une formation continue ciblées, pour qu'ils puissent répondre de façon professionnelle aux attentes de la clientèle.

L'attrait en tant qu'employeur repose notamment sur une rémunération équitable, des prestations sociales modernes, des modèles de temps de travail flexibles ainsi que des places de travail ergonomiques et modernes.

La situation en termes de ressources et de stress des collaboratrices et collaborateurs est régulièrement évaluée et des mesures visant à améliorer les valeurs sont introduites, si nécessaire.

Pour la mise en œuvre et l'amélioration de son engagement en faveur du développement durable, Swiss Leaders engage des coopérations avec des organismes détenteurs de savoir-faire et des groupes d'intérêts:

- Swiss Leaders compte parmi les membres fondateurs de l'alliance politique [la plateforme](#), qui réunit sept associations professionnelles et associations d'employées et d'employés. Celle-ci agit dans l'intérêt des professions de service et des métiers de la connaissance au niveau politique.
- Swiss Leaders est partenaire du [Laboratoire de leadership](#), qui apporte son aide sur les questions de santé et de sécurité aux cadres des micro-entreprises actives dans le secteur des services.
- Swiss Leaders a réalisé de nombreux projets de recherche axés sur les thèmes-clés de la conduite, la diversité et le New Work avec des universités et des hautes écoles spécialisées.
- Pour ce qui est du thème-clé de la durabilité, notre association coopère avec des organisations leaders, telles que B Lab et sanu, également engagées dans l'Initiative Sustainable Leaders.
- Dans le domaine du renforcement du système de milice, Swiss Leaders a signé des accords avec les organisations suivantes : l'armée, l'Association des communes suisses (ACS) et récemment, la Coordination suisse des sapeurs-pompiers (CSSP) (certification d'officier-ère-s des sapeurs-pompiers). Ces organisations soutiennent notre engagement dans la certification des compétences de conduite non formelles au sein des organisations de milice.

9.3 Performances écologiques

La durabilité écologique inclut la réduction de l’empreinte carbone, l’utilisation plus efficace des ressources et leur recyclage, ainsi que la protection de la diversité biologique.

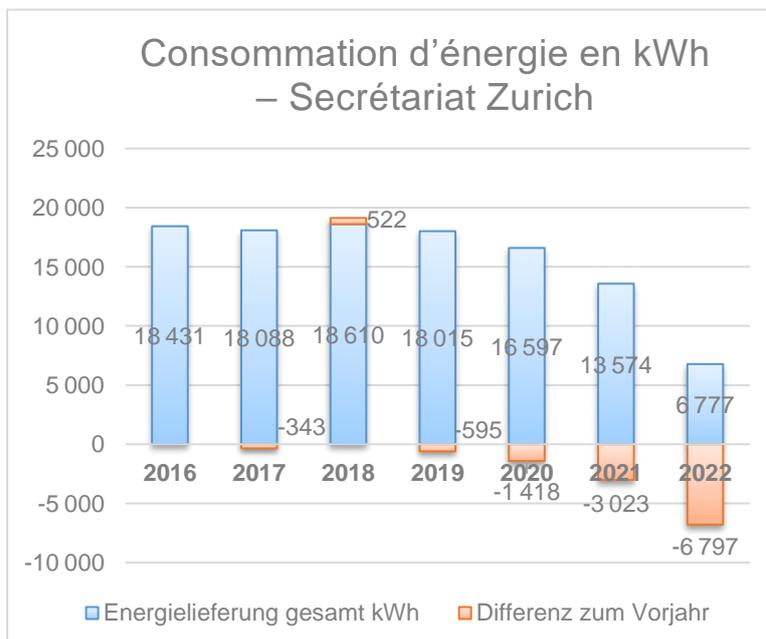
Un environnement intact revêt une grande importance pour Swiss Leaders, raison pour laquelle l’association encourage également le télétravail.

Swiss Leaders s’engage en outre en tant que membre de l’[Alliance pour les économies d’énergies](#). Celle-ci réunit des organisations qui encouragent les efforts visant à garantir la sécurité de l’approvisionnement en Suisse en prenant volontairement des mesures pour utiliser l’énergie avec plus d’efficacité et de parcimonie.

Grâce à une gestion avisée des ressources quotidiennes, nous réduisons les coûts pour la société et l’environnement. Des modes de consommation plus responsables, le tri des déchets et les économies d’eau, de chaleur et d’électricité sont une priorité à cet égard. Le quotidien de nombreuses personnes se déroule souvent au bureau, il est donc judicieux d’y être particulièrement attentif à la durabilité.

La consommation du secrétariat diminue continuellement depuis 2019 du fait de la numérisation. Les coûts d’impressions, de copies et de matériel baissent grâce à la numérisation systématique des processus.

Depuis la pandémie, chaque collaboratrice et collaborateur bénéficie de possibilités de travail flexible et est encouragé à en profiter grâce à la fourniture d’équipements ultramodernes (ordinateurs portables et casques) ainsi qu’à l’utilisation de Microsoft Teams pour les communications. La transformation du secrétariat à l’été 2022 a entraîné une réduction d’environ 30% des surfaces de bureaux. Le personnel y trouve désormais des postes de travail mobiles et des espaces d’échanges. Par ailleurs, les nouveaux appareils à faible consommation d’électricité et les luminaires modernes avec détecteurs de mouvements contribuent encore aux économies d’énergie.



Energief Lieferung gesamt kWh =
Livraison d’énergie totale kWh
Differenz zum Vorjahr = Différence
par rapport à l’exercice précédent