

### **Ursula Gerber Badan**

Coach professionnel certifié : 35 années d'expériences dans la vie économique (Industrie : biochimie, alimentaire, textile, horlogerie et Secteur service et formation), dont 25 années en Management, entre autres : directrice de l'Ecole romande de la Chambre fiduciaire, vice-directrice et responsable du siège romand de la Chambre fiduciaire et de son centre de compétence pour la formation et la formation continue, avec la gestion/responsabilité pour une centaine d'enseignants, de 500 étudiants ainsi que du contrôle de qualité d'une formation post grade de haut niveau.



### **Michel Badan**

Quatorze années d'activité dans la préparation des textes d'application de lois et d'ordonnance fédérales. 18 ans à la tête d'une importante unité de ressources humaines avec la responsabilité d'un centre de formation, de la gestion de l'effectif en fonction des besoins et de l'évolution technique, de la préparation de la relève des cadres. Conduite de nombreuses et importantes restructurations dans le secteur de la maintenance.



## **Présentation d'ACO Gerber Badan & Associé**

ACO est une SNC dont les deux associés, un couple, ont décidé de mettre leurs compétences, leur savoir et leurs vastes expériences, avec les enseignements qu'ils en ont tirés, au profit d'autres entreprises.

Nous accordons une place importante à l'écoute, à l'évaluation de la situation actuelle afin de développer des propositions pragmatiques et constructives à la mesure des objectifs fixés par nos clients.

## **Ce qui nous tient particulièrement à cœur**

La Gestion des Ressources humaines en harmonie avec le développement durable (voir article ci-joint) : Nous souhaitons favoriser le développement de rapports harmonieux entre opérants de tous les niveaux hiérarchiques car l'atmosphère de travail, le respect de l'autre comme celui de notre milieu naturel, sont des éléments essentiels du bien-être, par conséquent de l'efficacité, de la performance du personnel, éléments fondamentaux pour la pérennité de toute entreprise.

## **Notre avis sur Reality Explorer**

Il s'agit d'un logiciel facile d'utilisation, qui répond aux besoins réels d'une entreprise et qui saura croître avec les exigences de cette dernière. C'est un outil performant pour gérer les structures, les compétences et les connaissances des ressources humaines. Il permet d'intégrer l'évaluation, la gestion par objectifs et les besoins en formation continue de manière efficace, rapide et transparente.

## **Politique tarifaire**

Pour la mise-en place et la formation auprès d'un client pour le logiciel Reality Explorer et le suivi qui en découle, nos tarifs sont les suivants :

Tarif horaire	CHF	230.—
Tarif demi-journée	CHF	900.—
Tarif pour 1 journée entière	CHF	1'800.—

Pour un outsourcing de la gestion du personnel (sans administration des salaires et des assurances sociales), nous pouvons établir, sur demande, une offre individuelle tenant compte de la spécificité et des besoins du client.

# Nos brèves 2/2007

## Une gestion des Ressources humaines en harmonie avec le développement durable ? Oui, mais... !



Ces derniers temps on a pu lire dans la presse que plusieurs **entreprises ont opté pour une gestion des RH** s'inscrivant dans le cadre du **développement durable**. Au grand étonnement, il ne s'agit pas uniquement d'entreprises avec un personnel scientifique de haut niveau, mais également de sociétés de construction comptant à leur actif la moitié de leurs RH en ouvriers qualifiés.

Elles ont fait ce choix parce qu'elles sont convaincues **qu'il est plus rentable de fidéliser son personnel et de le faire évoluer au sein de l'entreprise**, que d'investir régulièrement dans la recherche et le recrutement de nouvelles forces sur un marché du travail asséché. De plus, offrir à son personnel une atmosphère de travail qui respecte la « **Work-life-balance** » favorise non seulement la **motivation des employés**, mais leur donne surtout la **stabilité mentale nécessaire pour atteindre les performances** que l'économie actuelle exige.

Le plus étonnant, c'est que ces entreprises ne le font pas par philanthropie, mais qu'elles se sont rendues compte que **le capital humain est la condition sine qua non pour garantir la pérennité de l'entreprise** et le **savoir faire** et pour offrir à leurs clients **une qualité de produits/prestations qui les distingue** vis-à-vis de leurs concurrents.

**Mais de quoi s'agit-il au fond ?** Est-ce uniquement une formulation plus actuelle pour décrire l'amélioration des conditions de travail ? Ou le souhait des DRH de se faire entendre, puisque le développement durable est LA vague sur laquelle il fait bon surfer ? Même si à la base il y a certainement l'ambition de sortir enfin la gestion des RH de l'image d'enfant mal aimé, peu reconnu, ne se calculant qu'en coûts, il faut admettre qu'il serait temps, parlant du développement du

nable, **de s'occuper** non seulement du réchauffement climatique, de la pénurie des ressources non-renouvelables, de la sauvegarde de la planète, mais aussi **de l'homo sapiens** qui investit plus de la moitié de sa vie pour le monde du travail.

**Ce genre de gestion des RH ne se limite pas à l'administration** du personnel (salaires, assurances sociales) que tout comptable peut prendre en charge. **Il s'agit d'un processus d'encadrement de l'employé qui recense dès son engagement et jusqu'à sa retraite/son départ**, sa formation, son plan de carrière, sa formation continue, le maintien des connaissances techniques, s'y ajoute les compétences humaines, les objectifs à atteindre et les évaluations en la matière (y.c. le suivi après ces dernières), **prenant en compte son environnement professionnel et son « écologie personnelle »**.

**Une gestion optimale des RH, passe avant tout par une vision/stratégie claire**, par la **définition des fonctions/qualifications/responsabilités** dont l'entreprise doit pouvoir disposer pour atteindre ses buts. On constate encore trop souvent, surtout dans les PME, que les postes de travail ont été construits autour des employés et non en **tenant compte des besoins et des objectifs de la société**.

Il est évident que ce genre de gestion/suivi **exige un investissement en temps conséquent et des compétences bien ciblées**. Alors que l'entreprise de taille peut s'appuyer sur son département des RH, cette tâche **pèse souvent lourdement sur les épaules du patron d'une PME au détriment de ses autres fonctions prioritaires** (recherche, production, gestion de la qualité des produits/prestations, contacts avec la clientèle et/ou fournisseurs, investissements, financement, etc.).

C'est pour cette raison que **ACO Gerber Badan & Associé propose à toute PME la possibilité d'un outsourcing d'une grande partie de leur gestion des RH** tout en **garantissant une transparence absolue** des différents processus. Pour ce faire, **ACO s'appuie** sur les **années d'expériences de ses associés** (M. Badan en tant que DRH d'une grande structure; U. Gerber Badan en tant que Coach professionnel certifié) et s'est également doté, en partenariat avec la maison H2O, d'un **outil informatique performant** qui permettra aux dirigeants de l'entreprise **de suivre on-line l'évolution du mandat confié**.

**Vous souhaitez en savoir plus ?** N'hésitez pas à nous contacter. Nous nous tenons à votre disposition pour une présentation de nos services et conditions.



**Visitez la vitrine de nos prestations:**  
[www.aco-gerberbadan.ch](http://www.aco-gerberbadan.ch)  
**Renseignements:**  
[info@aco-gerberbadan.ch](mailto:info@aco-gerberbadan.ch)  
**Tél.021 312 36 60**  
**Pré-du-Marché 3**  
**1004 Lausanne**