

Rapport annuel 2015

Chères et chers actionnaires,
Chères clientes et chers clients,

Des expressions comme «tourisme d'achat» ou «chaos des réfugiés» et la phrase «On ne peut pas acheter un championnat du monde» ont défrayé la chronique en 2015. Oui, mais quel est le lien avec Movis SA? Il y en a plus d'un parce qu'une multitude d'autres facteurs marquent aussi le travail de notre société: il faudrait ajouter «franc fort», «limite d'âge au travail», «protection de la retraite», «migration», «évolution technologique», «numérisation», «mondialisation». Dans le monde du travail, les gens rencontrent quotidiennement tous ces thèmes qui peuvent devenir une charge pour de nombreux actifs. Cela peut être dû à des exigences plus poussées envers les performances d'un point de vue qualitatif ou quantitatif, à une pression plus forte de la concurrence, à l'introduction de nouvelles technologies, à des querelles dans l'équipe de travail, à des conflits avec le responsable hiérarchique ou à des restructurations d'organisation dans l'entreprise. En effet, près de deux tiers des 46 à 64 ans sur le marché du travail suisse ne croient guère retrouver un poste comparable avec un revenu comparable en cas de perte d'emploi volontaire ou involontaire. C'est ce que montre le «Baromètre Conditions de travail» publié en septembre dernier par Travail.Suisse, l'organisation faitière des salariés. Par le passé déjà, l'«étude sur le stress 2010» du Secrétariat d'Etat à l'économie SECO avait établi qu'un total de 34% des actifs suisses se sentaient chroniquement stressés. Ils travaillent sous une pression supplémentaire par peur de ne pas satisfaire les exigences et questionnent l'activité de l'entreprise. Au fil du temps, ils sont prisonniers de leurs pensées, cherchent à se distraire, consomment des substances, se réfugient dans des mondes imaginaires et, à long terme, perdent de vue l'essentiel. Les performances baissent, les personnes cherchent un nouvel emploi, démissionnent intérieurement. Il est grand temps d'aborder ouvertement ces personnes et de leur proposer un accompagnement professionnel.

L'application permettant de remédier aux pro-

blèmes humains n'a pas encore été inventée. Heureusement, des personnes vivantes et sensibles continuent d'y faire face. Les collaborateurs de Movis SA sont spécialisés dans la prise en charge professionnelle et efficace de cette mission délicate ainsi que dans la recherche commune avec les personnes concernées de solutions pour améliorer les performances dans le monde du travail.

Mais nous aussi recherchons des moyens pour renforcer nos compétences et agir sur le marché avec des performances encore meilleures. À l'occasion de notre réunion stratégique l'été dernier, nous avons discuté intensément de différents scénarios et nous avons remis en question notre offre. Le CA était impliqué dans cette démarche et peut constater sereinement qu'avec notre équipe engagée nous pouvons procéder à des ajustements et répondre aux besoins changés. C'est ce que confirme aussi l'évolution des ventes l'année dernière. Cette tendance sur de longues années s'est poursuivie et la demande pour nos prestations a de nouveau augmenté, comme vous pouvez le lire ci-après dans le rapport annuel.

L'année dernière, le conseil d'administration s'est réuni pour cinq séances; de plus, l'assemblée générale a eu lieu en avril. Lors de l'assemblée générale, nous avons élu dans le conseil d'administration: Mme Regine Aeppli pour la succession de M. Eric Honegger ainsi que Mme Andrea Aldous comme représentante des collaborateurs à la place de Mme Annette Ragaglia qui démissionne.

L'année fut à nouveau réussie et exigeante pour nos collaborateurs et pour les cadres de Movis SA. Je les remercie tout particulièrement. Je remercie aussi cordialement nos donneuses d'ordres et donneurs d'ordres qui ont la lucidité de recourir à nos services. Et enfin, je remercie tous nos mandantes et mandants au nom de tous nos collaborateurs pour leur confiance dans Movis SA et leur volonté de coopérer avec nous.

Peter Kümmerli
Président du conseil d'administration

Rapport annuel 2015

Movis a vécu un exercice 2015 exigeant. Le meilleur chiffre d'affaires annuel dans l'histoire de Movis cache un peu le fait qu'il a fallu maîtriser des phases et projets très exigeants. D'une part, la mise en place de la nouvelle infrastructure IT nous a sollicités plus que prévu. Les besoins envers le système ne sont pas encore satisfaits et des adaptations sont encore nécessaires dans de nombreux domaines. Ce processus de correction nous occupera encore jusqu'à la fin 2016. Ensuite, nous avons investi dans le domaine des formations, nous avons dû supporter une période très calme pour les mandats en été et nous avons pu intégrer deux nouvelles grandes entreprises clientes exigeantes. La réunion stratégique a mené à trois décisions essentielles sur la réalisation desquelles on travaille déjà dans des groupes de projet. Nous sommes heureux de l'implémentation rapide et de l'avantage supplémentaire que nous avons pu générer ainsi pour nos clients. Les changements seront communiqués au cours de l'année 2016. Movis a connu aussi une croissance en personnel par quatre consultants supplémentaires et s'est livrée très intensément à des activités de vente réussies qui trouvent désormais leur confirmation dans le budget 2016.

Évolution du marché

En 2015, l'économie suisse n'est pas tombée en récession malgré le choc du franc fort. Certaines branches ont même connu une bonne croissance, notamment la santé, le social et la formation, axées sur le marché intérieur et proches de l'État. Mais pour les branches axées vers l'export, la situation était particulièrement négative. Les marges ont baissé en raison de concessions sur les prix et des reculs de demande étaient très répandus. En 2016 aussi, le franc fort restera probablement le thème dominant et continuera de solliciter fortement les entreprises. Mais nous partons du principe que les entreprises pourront et devront sous peu

se consacrer à d'autres sujets et à la limitation des dégâts à court terme. Quel est l'impact pour Movis? De plus en plus d'entreprises ont conscience du fait que les exigences envers les collaborateurs augmentent continuellement et que la complexité des thèmes dans l'entreprise va croissant. Le conseil externe pour collaborateurs s'oriente alors de plus en plus sur la gestion des risques de l'entreprise et aborde proactivement les problèmes avant que ceux-ci se renforcent. La demande pour nos prestations croît aussi en raison de cet enseignement. Nous sommes heureux d'avoir pu gagner en 2015 parmi nos clients des entreprises renommées telles que Dentsply Maiffer, Office World, Hotel-lerie Suisse, Novo Nordisk, Medbase, Micarna, Kantonsspital Baselland et Rehab Basel.

De l'autre côté, nous constatons que les budgets des entreprises sont d'autant plus faibles que l'évolution économique est mauvaise. Des avantages effectifs, comme la prévention de l'absentéisme, la motivation au travail, la loyauté, une fluctuation plus faible et un marketing personnel sont alors insuffisamment reconnus. Pour les grandes entreprises, nous négocions de plus en plus exclusivement avec les services achats stratégiques, le retour sur investissement (ROI) attrayant de 1:3 étant certes toujours au premier plan mais pas toujours reconnu. Mais nous considérons que, dans l'ensemble, notre branche se développera très positivement en 2016 et que nous pourrions participer à cette situation avec environ 6% de progression des ventes.

Marketing

Le case management était notre priorité en 2015. Nous avons réalisé différents ateliers et formations en interne; de même, nous avons revu et adapté des directives et processus. Bien entendu, au 13e congrès annuel de Netzwerk Case Management au KKL Lucerne, nous étions présents aussi comme sponsor avec notre propre stand de présentation. La manifestation

Janvier

Soutien du «Spitex Mobile» de Kinderspitex Ostschweiz

Février

Le concept du nouveau processus de vente et de la gestion des adresses est mis en œuvre.

était consacrée au thème du volontariat et de la liberté de choix dans le case management. Vous pouvez relire les enseignements intéressants et en partie surprenants sous <http://www.netzwerk-cm.ch/veranstaltungen/jahreskongress-2015>.

En avril, Movis était exposant à Personal Swiss à Zurich. Nombre de bons entretiens avec des intéressés et des clients et l'acquisition directe d'une entreprise connue ont confirmé la grande importance de notre participation à ce salon. De plus, nous avons profité de l'occasion pour tenir un exposé sur le sujet de l'integrity management intitulé «Les lanceurs d'alerte, ou quand les collaborateurs signalent les irrégularités». Ce sujet était et reste de la plus haute actualité puisque la révision imminente de la loi génère pour les entreprises des incitations à introduire des systèmes d'alerte internes et indépendants.



En Suisse romande, nous nous sommes engagés dans un partenariat avec DroitActif Sàrl. DroitActif est un service juridique réputé qui s'est notamment spécialisée sur des questions de droit du travail et qui nous aidera à l'avenir sur ces aspects.

Sur Movis24.ch, les mandants peuvent recourir, en ligne et de manière anonyme sur une plateforme protégée, à nos prestations de conseil sur des questionnements personnels, professionnels, de santé et financiers. À compter du 1er octobre, nous avons complètement revu le site et l'avons rendu plus convivial et intuitif. Les délais de réaction ont été raccourcis à 24h. Nous

espérons pouvoir accélérer ainsi l'augmentation graduelle du taux d'utilisation.

Le site web www.movis.ch a également été revu et est désormais disponible en allemand, français, anglais et italien pour le marché croissant au Tessin.

En automne, nous avons eu deux événements de clientèle attrayants à Lausanne et Olten (Movis after Work). En Suisse romande, une quarantaine de participants ont écouté l'exposé riche en enseignements de Carole Gachet, la directrice de notre entreprise partenaire ICP, au sujet de l'intervention de crise en entreprise. À Olten, nous avons pu transmettre de nouveaux enseignements concernant l'intégration de collaborateurs avec des restrictions de santé. Les deux événements ont aussi permis des échanges intenses avec les participants et les intervenants pendant les apéritifs qui ont suivi. Avec le nouveau bureau de conseil à Fribourg, nous avons pu répondre au besoin d'un nombre croissant de mandants pour un centre de conseil local. Peu après l'inauguration, il était déjà très utilisé.

L'année dernière, Movis a publié des articles dans différentes revues spécialisées et d'entreprise (Thurgauer Zeitung, Personalschweiz, Organisator, Manor Revue, AvenirSocial, éditions Weka, Fingerzeig, Barometer, etc.) sur les sujets les plus variés et a tenu des exposés spécialisés auprès de différentes institutions. La revue spécialisée SozialAktuell de l'association professionnelle AvenirSocial a consacré son numéro d'automne au travail social en entreprise. À ce sujet, Beat Leuthold et Jasmin Fischer ont pu placer un article très remarqué appelé Management du risque au lieu d'assistance à l'usine.

Avec les éditions WEKA, nous poursuivons la coopération de conseil sur le sujet gestion de la santé, des absences et Case management. Les demandes correspondantes via la plateforme WEKA sont traitées par les spécialistes Movis. Deplus, nous sommes habilités à réaliser au nom de WEKA les formations sur les thèmes

Mars

Rédition des crayons Swarovski tant appréciés comme cadeaux pour les mandants.

Avril

Integration Circle et assemblée générale à Zurich / Salon Personal Swiss

spécialisés «Gestion des absences et case management».

Avec Promotion Santé Suisse, nous participons activement en Suisse romande à un projet Friendly Work Space et nous soutenons la Spitex (Association suisse des services d'aide et de soins à domicile) pour enfants avec la «Spitex Mobile», un véhicule adapté aux fauteuils roulants disponible gratuitement dans toute la Suisse pour les familles avec des enfants handicapés.

Les quelque 80 modules de formation ont été présentés par différents prospectus et, fait nouveau, les participants ont reçu des certificats pour les offres professionnalisées.



Depuis plusieurs années, Movis est membre de l'Employee Assistance European Forum (EAEF) et depuis 2015 sponsor du congrès annuel de cette organisation.

Evaluation par nos clients

Plus de 7% de progression par rapport à 2014 et au total environ un quart de tous les clients évaluent notre activité de conseil par écrit à l'aide d'un questionnaire remis à chaque conseil face à face. L'évaluation par les clients est réalisée depuis des années déjà et reflète en grande partie la qualité et l'utilité directe de notre activité de conseil. Nous sommes très heureux d'avoir pu encore augmenter un peu notre note, déjà excellente, de 2014. Nous sommes motivés

à poursuivre la voie du conseil qualitatif sur laquelle nous nous sommes engagés.

98,3% des mandats estiment que le conseil de collaborateurs par Movis est très disponible et que l'on peut rapidement convenir d'un rendez-vous. C'est très légèrement inférieur à 2014. Toutes les personnes interrogées estiment que le premier contact téléphonique était agréable et amiable. 99,3% ont répondu que leurs demandes ont été prises au sérieux, ce qui est excellent. Là aussi on constate encore une amélioration. 98,4% estiment qu'ils ont reçu des renseignements utiles en réponse à leurs questions. Nous sommes très heureux que le nombre de clients qui se sont exprimés a augmenté de 1,5% par rapport à 2014. 93,7% de toutes les personnes interrogées déclarent que le conseil a eu un effet positif sur les performances. Sur cette déclaration importante pour l'employeur, nous avons également pu constater une progression remarquable de 2,5%. Cela nous réjouit car ce résultat soutient notamment l'argumentation économique concernant notre prestation de conseil. 97,8% s'adresseraient de nouveau à Movis pour de nouvelles demandes. Là aussi, nous avons pu progresser de 1%. Tous les clients (99,66%) apprécient que leur employeur leur offre la possibilité du conseil Movis pour collaborateurs. Et pour la dernière question, à savoir s'ils recommanderaient Movis, nous avons obtenu 98,6% d'approbation.

Exemple dans la priorité: 20 ans Walter Schelb

Walter Schelb part à la retraite après plus de 20 ans chez Movis: sa rétrospective et sa perspective personnelles.

Évolution du conseil des collaborateurs

Cette vingtaine d'années d'activité dans le conseil de collaborateurs de Movis me fait oser, pour clore ces années passionnantes, une rétrospective personnelle de l'évolution du travail de conseil pendant cette période et une courte perspective de l'avenir.

Mai

Article très remarqué dans la Thurgauer Zeitung / contrat de projet avec Gesundheitsförderung Schweiz

Juin

Réunion stratégique Movis / participant et sponsor EAEF Madrid / article spécialisé dans personalSCHWEIZ / participation et article à l'occasion de la journée Ostschweizer Personaltag

Évolution technique et structurelle

Le début de mon activité correspond à l'époque où la société de services a été progressivement relevée par la société de l'information. Les mutations structurelles dues aux nouveaux instruments de travail, tels que les ordinateurs et les smartphones et l'évolution correspondante du World Wide Web, ont modifié aussi le quotidien du conseil de collaborateurs. Voici quelques exemples concrets pour illustrer ce changement. En 1995, la saisie des conseils se faisait encore sur des fiches, tandis que les notes de dossier étaient rédigées localement sur Word 95. Les sauvegardes étaient d'abord effectuées sur des floppy disks puis sur des disquettes. Quelques années plus tard, un nouvel outil de saisie local est entré en service, ce qui fut le point de départ de l'évolution vers l'outil web jusqu'au CRM d'aujourd'hui. Internet a grandement simplifié la recherche d'informations, tandis que la communication par e-mail a également nettement accéléré les échanges.

Au passage, il en a résulté aussi quelques changements formels, par exemple la désignation de l'activité, qui s'appelait encore «conseil social en entreprise» sur une longue période de mon engagement. Il y aurait encore beaucoup à écrire en ce qui concerne les mutations techniques ou structurelles. Mais je tiens à me tourner du cadre extérieur au cœur de métier du conseil de collaborateurs.

Évolution du conseil

La méthodologie du conseil de collaborateurs a notamment intégré des enseignements de la psychanalyse, de la psychologie humaniste et de la thérapie systémique. Quand j'ai commencé mon activité de conseil, les concepts théoriques de la thérapie systémique étaient déterminants pour le conseil. Ces concepts sont le réseau et la mise en contexte, une perspective construisant la réalité, l'auto-organisation, la théorie systémique centrée sur les personnes, la neutralité et l'impartialité ainsi que l'orientation sur des solutions. Au fil des ans, l'orientation sur des solutions, qui était au départ un aspect

partiel de la thérapie systémique, est passé de plus en plus au premier plan pour devenir le modèle directeur du conseil de collaborateurs. En termes concrets, cela signifie que la priorité s'est déplacée des causes aux objectifs. Désormais, la question principale n'était plus de savoir ce qui avait pu mener à cette situation difficile, mais s'était reportée vers la question de ce que le client voulait changer et quels seraient les objectifs et les étapes de solution utiles. Outre ces modèles fondamentaux, il y a bien sûr eu d'autres méthodes que j'ai découvertes au fil de mon activité de consultant lors de formations et perfectionnements, par exemple la psychologie orientée sur les processus, la PNL, la médiation, le modèle zurichois des ressources ou le concept de résilience. L'examen de différents concepts et leur réflexion sont une base importante pour le développement de la personnalité du consultant, qui, dans son activité de conseil entre dans une relation professionnelle avec le client.

Relations professionnelles dans le conseil personnel

Les méthodes et concepts changent et évoluent. Ils constituent le cadre et le fond des interactions professionnelles et extrêmement complexes dans le conseil. Mais dans toutes ces évolutions et mutations, l'interaction vivante entre le consultant et le client reste la base du conseil aux employés. Ce n'est que si le conseiller parvient à établir avec le client une relation basée sur la confiance et dans laquelle le client se sent pris au sérieux, dans laquelle il a affaire à un interlocuteur qui le reflète, qui lui pose des questions surprenantes et utiles et lui donne de l'espace pour exprimer ses sentiments que les méthodes et concepts peuvent être utilisés efficacement. Comme on le sait en raison de différents travaux de recherche, l'interaction professionnelle dans le conseil, reste déterminant pour le succès de celui-ci.

Le consultant implique toujours toute sa personnalité dans le conseil. Aussi est-il important, pour réussir l'activité de conseil, d'évoluer personnellement par des formations et perfectionnements

Juillet

Opération de télé-marketing au Tessin.

Août

Réunion de développement d'organisation dans l'Oberland bernois.

ainsi que par la supervision. Ce n'est que la réflexion permanente sur son comportement et ses actes qui confère au consultant la compétence professionnelle nécessaire pour être un interlocuteur professionnel et utile au client dans la rencontre.

Perspective

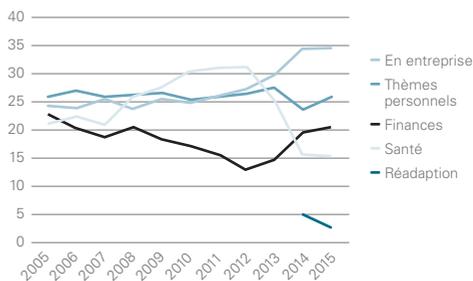
Dans mon activité, d'autres prestataires m'ont déjà fait découvrir des méthodes de conseil en ligne notamment sur le thème du burnout. Les moyens techniques permettent de créer des settings de conseil et de formation où les personnes concernées peuvent aborder cette thématique complexe, indépendamment du lieu et en gagnant du temps. J'ose douter que l'on parvienne aussi à faire vivre globalement la complexité de l'interaction professionnelle dans de tels espaces virtuels. Il n'en demeure pas moins que de telles innovations techniques entreront dans le monde du conseil dans le cadre de la deuxième révolution numérique. Mais, de mon point de vue, le conseil personnel reste la «voie royale» du conseil aux employés. À une époque où de nombreuses personnes communiquent de plus en plus sur des réseaux sociaux et où l'on s'expose ainsi au risque de la solitude, le besoin de rencontres réelles dans le conseil subsistera.

Statistique de conseil

En 2015 plus de 200 000 collaborateurs en Suisse ont pu accéder aux prestations de conseil de Movis SA. Cela représente 7% de plus qu'en 2014. L'utilisation du conseil aux employés externe par Movis n'a pas connu la même intensité dans toutes les entreprises et branches. Pour certains clients par ex., les clients ne peuvent venir se faire conseiller que si le service des ressources humaines les envoie, ce qui réduit fortement le taux d'utilisation.

L'utilisation moyenne pour un mandat bien établi avec accès libre au conseil de Movis se situe en général entre 4 et 5%. Plus l'utilisation est élevée, moins les sollicitations se répercuteront sur

le poste de travail, moins il y aura d'absences, plus les responsables directs et les RH seront déchargés, plus la fluctuation sera faible et plus on pourra réduire les coûts au total. Différentes études tablent sur un retour sur investissement (ROI) de 1:3 à 1:5.



Les dossiers ouverts par Movis en 2015 ont progressé de quelque 17% par rapport à 2014. La plupart des clients viennent encore se faire conseiller par nous sur des thèmes d'entreprise. Toutefois, nous constatons un léger recul de 36,2 à 34,6%. Dans les thèmes d'entreprise, ce sont les conflits au poste de travail qui dominent. Les thèmes personnels ont légèrement progressé de 25 à 26%. Les thèmes centraux étaient là des questions concernant la vie conjugale, la vie commune et les relations. Le grand effondrement des thèmes de santé, de 26,3 à 15,8% en 2014, s'est confirmé aussi en 2015 avec 15,5%. Toutefois, il faut tenir compte du fait que de nombreuses questions touchant à la santé mentale (par ex. stress et burn-out) sont posées de plus en plus souvent dans le contexte de l'entreprise aussi et nous estimons que de nombreux problèmes de santé sont traités de plus en plus souvent dans le cadre du case management. Nous remarquons que de nombreuses entreprises proposent elles-mêmes dans la gestion de santé des offres supplémentaires qui semblent faire leurs preuves, ce qui est réjouissant. Parmi les thèmes de santé, le stress et le burn-out devançant les maladies somatiques et psychiques.

Septembre

Mise en service du nouveau site web en 4 langues / événements clients à Lausanne et Olten

Octobre

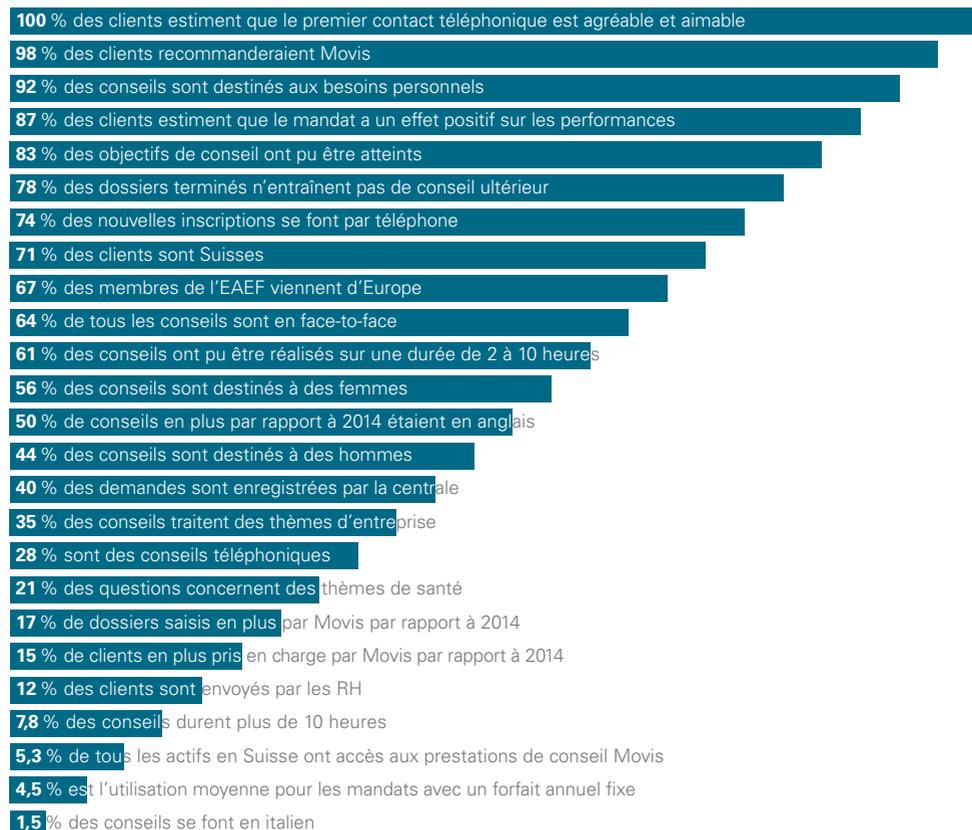
Nouveau bureau à Fribourg / redémarrage de Movis24.ch

Les thèmes financiers sont restés constants à 20,5%. Nous nous consacrons essentiellement à des questions concernant les dettes et le conseil budgétaire.

Les thèmes relatifs à la réadaptation sont définis que depuis deux ans. Ici il s'agit surtout du retour au poste de travail existant et de la réorientation professionnelle.

Souvent, le présentéisme, les atteintes à l'intégrité ou les absences de maladie pour des raisons diffuses sont la conséquence de

problèmes irrésolus ou repoussés au niveau de l'entreprise ou de la personne. Une détection précoce de problèmes suppose d'une part que l'offre en conseil externe pour les collaborateurs soit connue de tous les employés et qu'ils y aient librement accès dans la mesure du possible. D'autre part, un rôle important incombe au responsable direct en termes de détection précoce de facteurs de risque psychosociaux et de besoin en conseil pour la résolution de problèmes privés et d'entreprise. Movis offre son soutien pour la promotion de l'offre de conseil par des flyers et des présentations.



Novembre

Début de la coopération avec DroitActif Sàrl / article spécialisé dans SozialAktuell

Décembre

Integration Circle à Basel / certificat pour toutes les formations

Finances

Par rapport à l'année précédente, Movis a pu légèrement augmenter le chiffre d'affaires. En été, nous avons vécu une phase particulièrement calme, ce qui s'était notamment reflété dans les indicateurs pour les mandats sur appel. Bien que le dernier trimestre de l'exercice ait à nouveau clairement dépassé le budget et les attentes; le budget annuel sportif n'a pourtant pas pu être atteint. Certes, l'implémentation du nouveau logiciel à la mi-2014 a fonctionné sans interruption, mais le prestataire IT n'a pas encore pu satisfaire de nombreux besoins et nous nous approchons des exigences souhaitées par une multitude de change requests. Ainsi, les investissements et les amortissements ont été supérieurs aux attentes. Nous estimons que la transition se consolidera en 2016. Mais pour l'exercice 2015, cela signifie un bénéfice en diminution. L'EBIT avant amortissements est d'environ 6%. Cette année, Movis pourra verser à ces collaborateurs une participation aux résultats et aussi des dividendes. Le conseil externe pour les employés reste le secteur de conseil le plus important, devant le case management et le job coaching. Mais dans le domaine des formations, nous avons pu constater une augmentation de 70%. Ce bon résultat repose sur l'implication exceptionnelle des collaborateurs, ce qui se répercute aussi qualitativement dans les feedbacks des clients.

78% des offres déposées ont débouché sur des mandats grâce à l'accompagnement professionnel par nos responsables régionaux. En 2015, Movis a assuré des prestations pour 281 entreprises clientes.

Perspectives

Ces dernières années, Movis a vécu un développement dynamique. Les points forts du passé, à savoir la qualité, la proximité du client et la disponibilité, restent les piliers du succès

futur. Parallèlement, il s'agit de faire face à la complexité croissante des problématiques, au progrès technologique de plus en plus présent et à l'exigence de réactivité plus élevée, aussi bien chez les clients que pour nous. Movis le fait par des investissements élevés dans la formation de ses collaborateurs, des investissements dans les instruments de travail et les développements technologiques futurs. Nous misons particulièrement sur la durabilité dans la gestion des ressources. La réunion stratégique en été 2015 a débouché sur trois décisions fondamentales dont nous pourrions vous informer de manière détaillée d'ici fin 2016. Les trois groupes de travail œuvrent intensément à la réalisation opérationnelle. Une décision concerne l'extension de l'accessibilité par téléphone. Dès la mi-2016, nos clients pourront nous joindre par téléphone 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.

Nous continuons d'aspirer à une croissance organique qui peut avant tout être obtenue en complétant l'offre en conseil, en accédant aux marchés existants et en assurant la couverture géographique des marchés. Nous restons une entreprise de conseil spécialisée active dans les domaines du conseil pour employés, du case management, du job coaching, de la gestion de santé, des formations et de l'integrity management et qui souhaite pérenniser ou promouvoir les performances et le bien-être des personnes dans le monde du travail.

En conclusion, nous remercions tous nos collaborateurs pour leur implication immense et pour la qualité élevée de leur travail de conseil avec lequel ils ont permis notre succès dans l'exercice passé. Nous remercions nos clients pour la confiance qu'ils ont accordée à nos consultants et à nos prestations. Nous continuerons de tout mettre en œuvre pour être à la hauteur de cette confiance.

Martin Bircher
Directeur