

KOLLEGA

Le label d'employeur des PME romandes

Méthodologie de mesure et de certification

Ce document décrit intégralement la manière dont une entreprise est mesurée, le seuil qu'elle doit atteindre, les conditions de validité de la certification et les cas de retrait. Il est public et ne change pas en cours d'année.

SECTION 1

Objet et principe

KOLLEGA mesure la qualité d'une entreprise en tant qu'employeur à partir d'une seule source : ses propres collaborateurs. Aucun jury, aucun dossier de candidature, aucune visite d'audit.

La logique est volontairement simple. Vingt questions sont posées anonymement à l'ensemble des collaborateurs d'une entreprise. Les réponses produisent un **Indice de confiance** sur 100 et un **Taux de recommandation** exprimé en pourcentage. Si les deux dépassent le seuil publié, l'entreprise est certifiée pour douze mois. Sinon, elle ne l'est pas — et reçoit malgré tout l'intégralité de son rapport.

Ce document existe pour une raison précise : un label ne vaut que par la clarté de ce qu'il exige. Tout ce qui suit est vérifiable, chiffré et opposable.

À qui s'adresse la certification

- Entreprises établies en Suisse, comptant de 5 à 250 collaborateurs.
- Tous secteurs. La première cohorte est constituée d'entreprises techniques du bâtiment et de l'industrie.
- Aucune condition de forme juridique, d'ancienneté ou d'affiliation à une association.

Ce que la certification n'est pas

Cette liste est aussi importante que la précédente. Un label qui prétend tout mesurer ne mesure rien.

- **Ce n'est pas un audit.** Personne ne vient inspecter vos processus, vos locaux ou vos dossiers RH.
- **Ce n'est pas une mesure de performance économique.** Une entreprise rentable peut échouer ; une entreprise fragile peut réussir.
- **Ce n'est pas un prix décerné par un jury.** Il n'y a pas de délibération, pas de sélection éditoriale, pas de recours.
- **Ce n'est pas achetable.** Le paiement donne droit à la mesure et au rapport. Jamais au label.

Publication du taux d'échec

Chaque année, KOLLEGA publie le nombre d'entreprises mesurées et le nombre d'entreprises certifiées. Si la quasi-totalité des candidats obtenaient le label, celui-ci ne signifierait plus rien — et cette publication est le seul moyen pour un candidat, un client ou un journaliste de le vérifier.

SECTION 2

Les cinq dimensions mesurées

Les vingt questions se répartissent en cinq dimensions de quatre questions chacune. Les cinq dimensions pèsent le même poids dans l'Indice de confiance. Ce choix est délibéré : rien ne permet d'affirmer objectivement que la reconnaissance compte davantage que l'équité, et toute pondération inégale ouvrirait la porte à l'arbitraire.

Dimension	Ce qu'elle mesure	Poids
A · Direction et clarté	Le collaborateur sait où va l'entreprise, comprend les décisions et ce qu'on attend de lui.	20 %
B · Reconnaissance	Le travail bien fait est vu et dit. Les propositions sont écoutées. La rémunération est perçue comme cohérente.	20 %
C · Conditions concrètes	Matériel, charge de travail, sécurité, gestion des horaires et des heures supplémentaires.	20 %
D · Équité	Mêmes règles pour tous, critères clairs de progression, possibilité de signaler un problème sans risque.	20 %
E · Engagement et perspectives	Apprentissage, fierté d'appartenance, projection dans la durée, recommandation à un proche.	20 %

Pourquoi ces cinq-là

Elles couvrent les cinq raisons pour lesquelles un collaborateur qualifié quitte une PME : il ne comprend plus la direction prise, il ne se sent pas reconnu, ses conditions matérielles se dégradent, il constate un traitement inégal, ou il ne voit plus d'avenir. Les questions sont formulées en situation concrète plutôt qu'en concepts abstraits, parce qu'un collaborateur de terrain répond précisément à « j'ai le matériel nécessaire » et vaguement à « je me sens valorisé ».

La question pivot

La question 20 — « Je recommanderais mon entreprise à un ami qui cherche un poste » — a un statut particulier. Elle compte dans la dimension E comme les autres, mais elle produit en plus un indicateur publié séparément : le **Taux de recommandation**, soit le pourcentage de collaborateurs ayant répondu 5 ou 6. C'est le seul chiffre qui apparaît sur la fiche publique de l'entreprise, parce que c'est le seul qu'un candidat comprend sans explication.

SECTION 3

Le questionnaire — les 20 questions

Le questionnaire est reproduit ici intégralement. Il n'existe pas de version longue, de module optionnel ou de variante payante. Toutes les entreprises répondent aux mêmes vingt questions, ce qui est la condition pour que le benchmark ait un sens.

A · Direction et clarté

- 01 Je sais où va l'entreprise et pourquoi.
- 02 Les décisions importantes me sont expliquées.
- 03 Je comprends ce qu'on attend concrètement de moi.
- 04 Quand je pose une question à ma direction, j'obtiens une réponse.

B · Reconnaissance

- 05 Mon travail est reconnu quand il est bien fait.
- 06 Mon supérieur direct me dit clairement ce qui va et ce qui ne va pas.
- 07 Ce que je propose est écouté.
- 08 Mon salaire correspond à ce que j'apporte à l'entreprise.

C · Conditions concrètes de travail

- 09 J'ai le matériel et les outils nécessaires pour bien faire mon travail.
- 10 La charge de travail est tenable dans la durée.
- 11 Ma sécurité est prise au sérieux, y compris quand le planning est serré.
- 12 Mes horaires et mes heures supplémentaires sont gérés correctement.

D · Équité

- 13 Les règles sont les mêmes pour tout le monde.
- 14 Les augmentations et les promotions se décident sur des critères clairs.
- 15 Je peux signaler un problème sans craindre de conséquences pour moi.
- 16 Je suis traité avec respect, quels que soient ma fonction ou mon origine.

E · Engagement et perspectives

- 17 J'apprends et je progresse dans mon métier ici.
- 18 Je suis fier de dire où je travaille.
- 19 Je me vois encore dans cette entreprise dans deux ans.
- 20 Je recommanderais mon entreprise à un ami qui cherche un poste. ★

★ Question pivot, utilisée pour le Taux de recommandation.

Les deux questions ouvertes

Deux questions libres complètent le questionnaire. Elles ne sont pas notées et n'entrent dans aucun calcul. Elles alimentent la partie qualitative du rapport, sous forme de verbatims anonymisés.

— « Qu'est-ce qui fonctionne bien ici et qu'il ne faudrait surtout pas changer ? »

— « S'il n'y avait qu'une seule chose à changer, ce serait laquelle ? »

Langues disponibles

Le questionnaire est proposé en français, allemand, italien, anglais, portugais et espagnol. Chaque collaborateur choisit sa langue au moment de répondre. Cette exigence n'est pas cosmétique : dans le bâtiment et l'industrie, un questionnaire disponible uniquement en français exclut mécaniquement une partie des équipes et fausse le résultat autant qu'il l'appauvrit.

SECTION 4

Échelle de réponse et calcul des scores

L'échelle

Chaque question est notée sur une échelle à six niveaux, sans position centrale. L'absence de point milieu est volontaire : elle empêche la réponse de confort et oblige le répondant à se situer d'un côté ou de l'autre.

1	2	3	4	5	6
Pas du tout d'accord	Pas d'accord	Plutôt pas d'accord	Plutôt d'accord	D'accord	Tout à fait d'accord

Une réponse « Je ne sais pas / non concerné » est disponible sur chaque question. Elle est exclue du calcul de la moyenne et n'est jamais comptée comme une réponse négative.

Le calcul, étape par étape

Étape	Indicateur	Mode de calcul
1	Score de question	Moyenne des réponses valides à la question, sur l'échelle de 1 à 6.
2	Conversion sur 100	$(\text{moyenne} - 1) \div 5 \times 100$. Une moyenne de 1 donne 0 ; une moyenne de 6 donne 100.
3	Score de dimension	Moyenne simple des quatre scores de questions de la dimension, sur 100.
4	Indice de confiance	Moyenne des cinq scores de dimensions, arrondie à l'entier. Chaque dimension pèse 20 %.
5	Taux de recommandation	Part des répondants ayant coché 5 ou 6 à la question 20, en pourcentage des réponses valides.

Aucune pondération n'est appliquée en fonction de la fonction, de l'ancienneté ou du département du répondant. La voix d'un apprenti et celle d'un chef d'équipe comptent exactement pareil.

SECTION 5

Le seuil de certification

Deux conditions doivent être remplies simultanément. Atteindre l'une sans l'autre ne donne pas droit au label.

Indice de confiance	Taux de recommandation
$\geq 70 / 100$	$\geq 65 \%$

Conditions de validité de la mesure

Un score obtenu sur un échantillon insuffisant n'est pas un score. Les conditions ci-dessous sont éliminatoires : si elles ne sont pas remplies, la mesure est déclarée non valide et l'entreprise ne peut pas être certifiée, quel que soit son résultat.

Condition	Exigence	Raison
Taux de participation	$\geq 60 \%$ des collaborateurs invités ($\geq 75 \%$ pour les entreprises de moins de 10 personnes)	En dessous, seuls les plus satisfaits répondent et le résultat est mécaniquement surévalué.
Nombre de répondants	≥ 5 réponses valides	En dessous, l'anonymat ne peut plus être garanti et la moyenne n'a plus de sens statistique.
Périmètre d'invitation	100 % des collaborateurs sous contrat depuis plus de 3 mois	Interdit de sélectionner les répondants. La liste complète est déclarée avant l'envoi.
Fenêtre de réponse	10 jours ouvrables, non prolongeables	Empêche de rouvrir la collecte pour aller chercher les réponses manquantes.

Comment le seuil a été fixé, et quand il peut changer

Le seuil a été calibré sur la première cohorte d'entreprises mesurées, de manière à ce qu'une majorité d'entreprises sérieuses puisse l'atteindre sans qu'il devienne automatique. Il est **figé pour douze mois** et publié à l'avance. Il ne peut en aucun cas être ajusté en cours d'année, ni au cas par cas, ni pour une entreprise déterminée. Toute révision est annoncée au moins trois mois avant son entrée en vigueur et s'applique à tous.

SECTION 6

Anonymat et protection des données

L'anonymat n'est pas une promesse commerciale : c'est la condition technique sans laquelle les réponses n'ont aucune valeur. Un collaborateur qui doute une seconde de son anonymat répond ce qu'il pense qu'on attend de lui, et la mesure entière devient inutile.

Garanties techniques

- **Aucune réponse individuelle n'est transmise à l'entreprise**, sous aucune forme, sur aucune demande.
- Les liens de réponse sont anonymes et ne sont associés à aucun nom, adresse email ou identifiant interne.
- **Seuil d'agrégation de 5.** Aucun résultat n'est affiché pour un sous-groupe (département, site, fonction, tranche d'ancienneté) comptant moins de 5 réponses.
- Les croisements de filtres permettant de réduire un groupe en dessous de 5 réponses sont techniquement bloqués.
- Les verbatims sont relus et anonymisés avant restitution : noms, fonctions uniques et éléments identifiants sont retirés.
- Aucune adresse IP, aucune donnée de géolocalisation et aucun horodatage individuel ne sont conservés avec les réponses.

Traitement des données

Élément	Traitement
Base légale	Exécution du contrat conclu avec l'entreprise (LPD, art. 31). Participation volontaire du collaborateur.
Responsable du traitement	KOLLEGA, pour la collecte et l'agrégation. L'entreprise est destinataire des seuls résultats agrégés.
Données collectées	Réponses aux 20 questions, réponses libres, et le cas échéant département et tranche d'ancienneté déclarés par le répondant.
Hébergement	Serveurs situés en Suisse ou dans l'Union européenne exclusivement.
Durée de conservation	24 mois pour les réponses brutes, afin de permettre la comparaison d'une année sur l'autre. Suppression automatique ensuite.
Droits du répondant	Droit d'accès, de rectification et d'opposition. L'anonymat rendant l'identification impossible, ces droits s'exercent auprès de KOLLEGA avant la clôture de la collecte.
Sous-traitance	Aucune donnée n'est revendue, cédée ou utilisée à des fins publicitaires, sous aucune forme.

Ce que l'entreprise doit accepter avant de démarrer

La direction s'engage par écrit à ne pas chercher à identifier les répondants, à ne pas assister les collaborateurs pendant qu'ils répondent, et à ne prendre aucune mesure individuelle fondée sur le contenu de l'enquête. Le non-respect de cet engagement entraîne le retrait immédiat de la certification, sans remboursement.

SECTION 7

Déroulement pratique

Trois semaines entre le lancement et la restitution. La charge pour l'entreprise est d'environ deux heures au total, réunion de restitution comprise.

Jour	Étape	Ce que fait l'entreprise	Durée
J0	Cadrage	Transmet la liste des collaborateurs à inviter, choisit les langues et le mode d'accès (lien, QR code affiché, ou les deux). Signe l'engagement de non-ingérence.	30 min
J+2	Lancement	Annonce l'enquête à ses équipes avec un message type fourni. Affiche le QR code sur les lieux de travail.	15 min
J+2 à J+12	Collecte	Rien. Deux relances automatiques sont envoyées par KOLLEGA. L'entreprise reçoit uniquement le taux de participation, jamais les noms.	—
J+12	Clôture	Rien. La collecte se ferme automatiquement et ne peut pas être rouverte.	—
J+21	Restitution	Reçoit le rapport complet en présentiel, avec lecture commentée des résultats et des verbatims.	60 min
J+21	Décision	Si les deux seuils sont atteints : remise du kit de certification, valable 12 mois à compter de cette date.	—

Ce que reçoit l'entreprise, certifiée ou non

Le rapport est remis intégralement dans tous les cas. Une entreprise qui n'atteint pas le seuil reçoit exactement le même document qu'une entreprise certifiée — c'est même souvent celle à qui il est le plus utile.

- L'Indice de confiance global et le détail des cinq dimensions.
- Le score question par question, avec les trois points les plus forts et les trois plus faibles.
- La comparaison au benchmark : entreprises de taille comparable, et entreprises du même secteur.
- Les écarts entre sous-groupes lorsque l'effectif le permet (5 réponses minimum par groupe).
- Les verbatims anonymisés des deux questions ouvertes, regroupés par thème.
- Trois recommandations concrètes, priorisées par écart au benchmark.

En cas de certification, s'ajoutent :

- Le kit de marque : logo daté, versions imprimables, gabarits pour annonces d'emploi et signatures email.
- La fiche publique de l'entreprise sur kollega.ch, affichant le Taux de recommandation et la date d'obtention.
- L'inscription au classement annuel régional et sectoriel.

SECTION 8

Usage du label, durée et retrait

Durée et renouvellement

La certification est valable **douze mois** à compter de la date de restitution. Elle n'est pas reconductible tacitement : elle doit être remesurée chaque année. Le logo porte obligatoirement l'année d'obtention, afin qu'un candidat puisse distinguer une certification en cours d'une certification périmée.

Usages autorisés

- Site internet, annonces d'emploi, signatures email, documents de recrutement.
- Véhicules, vitrines, panneaux de chantier, supports imprimés.
- Communiqués et publications, à condition de mentionner l'année.

Usages interdits

- Modifier le logo, en retirer l'année, en altérer les couleurs ou les proportions.
- Employer le label sur des supports commerciaux destinés à des clients pour suggérer une qualité de produit ou de service : le label porte sur l'employeur, jamais sur la prestation.
- Utiliser le label après expiration, ou pendant une période de suspension.
- Étendre le label à une filiale, une succursale ou une entité qui n'a pas été mesurée séparément.

Motifs de retrait immédiat

Le retrait est notifié par écrit et prend effet immédiatement. L'entreprise dispose de dix jours pour cesser tout usage du label. Aucun remboursement n'est dû. Le retrait est mentionné publiquement sur la fiche de l'entreprise.

Motif	Constat
Ingérence dans la collecte	Pression exercée sur les répondants, consignes de réponse, réponses complétées par un tiers, surveillance pendant la réponse.
Périmètre d'invitation tronqué	Exclusion volontaire d'une partie des collaborateurs de la liste d'invitation.
Fausse déclaration d'effectif	Écart significatif entre l'effectif déclaré et l'effectif réel, vérifié par recoupement.
Usage non conforme	Emploi du label hors des usages autorisés, après avertissement resté sans effet.
Manquement grave avéré	Condamnation exécutoire en matière de droit du travail, de sécurité au travail ou de harcèlement, survenue pendant la période de validité.

Signalement par un collaborateur

Tout collaborateur d'une entreprise certifiée peut signaler un manquement à KOLLEGA. Le signalement est traité de manière confidentielle : l'identité du signalant n'est jamais communiquée à l'entreprise. Un signalement isolé ne déclenche pas de retrait ; il déclenche une vérification, qui peut inclure une remesure anticipée aux frais de KOLLEGA.

SECTION 9

Gouvernance de la méthode

Ce qui est figé

Pendant une année de certification donnée, les éléments suivants ne peuvent pas être modifiés : le libellé des vingt questions, la pondération des cinq dimensions, la formule de calcul, les deux seuils, et les conditions de validité de la mesure. Une méthode qui bouge en cours d'année n'est pas une méthode.

Ce qui peut évoluer, et comment

- Toute révision est publiée au minimum trois mois avant son entrée en vigueur.
- Elle s'applique à toutes les entreprises de la cohorte suivante, sans exception ni régime transitoire individuel.
- L'historique des versions est conservé et reste consultable, afin qu'un résultat passé puisse toujours être rattaché à la méthode qui l'a produit.
- Les benchmarks sont recalculés annuellement sur l'ensemble des entreprises mesurées durant les douze mois écoulés.

Ce que KOLLEGA publie chaque année

- Le nombre d'entreprises mesurées et le nombre d'entreprises certifiées.
- Le taux d'obtention, en pourcentage.
- La distribution des Indices de confiance, par taille et par secteur.
- Le nombre de retraits prononcés et leur motif générique.

Indépendance

Aucune entreprise mesurée ne peut détenir de participation dans KOLLEGA, ni sponsoriser le classement annuel, ni financer une publication liée au label. Les partenariats de distribution — associations professionnelles, chambres de commerce, fiduciaires — donnent droit à un tarif préférentiel pour leurs membres, jamais à un traitement différent dans la mesure ou dans le seuil.

Questions fréquentes

Une petite entreprise est-elle avantagée ?

Ni avantagée ni désavantagée sur le score, qui est une moyenne. En revanche, l'exigence de participation est plus élevée sous 10 collaborateurs (75 % au lieu de 60 %), parce que la marge d'erreur y est plus grande.

Que se passe-t-il si nous échouons ?

Rien de public. Un échec n'est jamais publié, jamais communiqué à un tiers, et n'apparaît nulle part. Vous recevez votre rapport et pouvez vous représenter après douze mois.

Peut-on repasser plus tôt après un échec ?

Non. Le délai de douze mois est incompressible. Une entreprise ne change pas en trois mois, et autoriser des tentatives rapprochées reviendrait à vendre le label à celui qui insiste.

Le score peut-il être négocié ou corrigé ?

Non. Le calcul est automatique et aucune intervention manuelle n'est possible sur un résultat. Une erreur technique avérée donne lieu à une remesure complète, jamais à un ajustement.

Doit-on publier son score ?

Non. Seul le Taux de recommandation figure sur la fiche publique des entreprises certifiées. L'Indice de confiance détaillé et le rapport restent votre propriété.

ANNEXE

Programme fondateur — dix entreprises

La première cohorte KOLLEGA est limitée à dix entreprises. Elles sont mesurées les premières, constituent le benchmark initial et figurent au premier classement romand.

Conditions	
Places	10 entreprises, premières inscrites.
Tarif	900 CHF pour la première année, au lieu de 1 800 CHF.
Garantie de prix	Tarif fondateur maintenu pendant trois ans, sans indexation.
Engagement de délai	Rapport remis à la date convenue lors du cadrage. En cas de retard imputable à KOLLEGA, le montant est intégralement remboursé et la mesure reste acquise.
Ce qui est inclus	La mesure complète, le rapport, la restitution en présentiel, le kit de certification en cas de réussite, et l'entrée au premier classement.
Ce qui n'est pas inclus	Aucun accompagnement, aucun conseil RH, aucune prestation de mise en œuvre. KOLLEGA mesure et certifie ; il n'intervient pas dans l'entreprise.

Pourquoi une cohorte limitée

Parce qu'un benchmark construit sur dix entreprises comparables est exploitable, tandis qu'un benchmark construit sur deux entreprises ne l'est pas. Et parce que les dix premières restitutions sont faites en présentiel par le fondateur, ce qui fixe une limite matérielle au nombre de places.

KOLLEGA

Le label d'employeur des PME romandes
kollega.ch · contact@kollega.ch

Ce document constitue la méthodologie de référence, dans sa version 1.0. Il est public, librement diffusable et opposable à KOLLEGA. En cas de divergence entre ce document et toute autre communication, ce document fait foi.