



Index – Document de Partenariat ExitIndex™

1. Le problème du marché – Stabilité et lisibilité RH – Page 4

- 1.1. Les collaborateurs recherchent des repères clairs et rassurants – *Page 4*
 - 1.2. Les meilleurs talents veulent un environnement professionnel stable pour démarrer leur carrière – *Page 4-5*
 - 1.3. Une meilleure lisibilité renforce la confiance et soutient les initiatives RH – *Page 5*
 - 1.4. Une opportunité de créer un standard positif et utile pour tout le marché – *Page 5*
 - 1.5. La transparence volontaire devient un avantage stratégique – *Page 6*
 - 1.6 Conclusion du point 1 – *Page 6-7*
-

2. Votre solution – ExitIndex™ - Page 8

- 2.1. Une méthodologie transparente, inspirée par les modèles qui ont transformé d'autres secteurs – *Page 8*
 - 2.2. Un système volontaire de certificats officiels – *Page 8-9*
-

3. Fonctionnement et méthodologie ExitIndex™ - Page 9

- 3.1. Principe de calcul et données utilisées – *Page 9*
 - 3.2. Robustesse, équité et protection méthodologique – *Page 10*
 - 3.3. Lecture de l'indice : lettres, couleurs – *Page 10*
 - 3.4. Attribution du signe qualitatif + / - / 0 (neutre) – *Page 10-11*
 - 3.5. Détermination du signe global – *Page 11*
 - 3.6. Signe ExitIndex correspondant à la catégorie dominante – *Page 11*
 - 3.7. Groupes fonctionnels : une comparaison fiable et non manipulable – *Page 11-12-13*
 - 3.8 Conclusion Point 1 – *Page 13-14*
-

4. Proposition de partenariat – Page 14

- 4.1. Une collaboration basée sur la confiance, la transparence et la liberté – *Page 14-15*
 - 4.2. Engagements proposés d'ExitIndex™ - *Page 15-16*
-

5. Bénéfices pour les partenaires – Page 16

- 5.1. Attractivité accrue (Suisse et international) – *Page 16-16*
- 5.2. Réduction des risques RH – *Page 17-18*
- 5.3. Différenciation forte – Suisse & Monde entier – *Page 18-19*
- 5.4. Alignement avec les tendances mondiales des repères lisibles – *Page 19-20*



5.5. Conclusion du point 5 – *Page 20*

6. Ce qu'ExitIndex™ n'est pas – *Page 20*

- 6.1. ExitIndex™ n'est pas un audit RH – *Page 20-21*
 - 6.2. ExitIndex™ n'est pas une promesse d'emploi de stable – *Page 21*
 - 6.3. ExitIndex™ n'est pas un jugement managérial ou moral – *Page 21-22*
 - 6.4. ExitIndex™ n'est pas une prédiction du futur – *Page 22*
 - 6.5. ExitIndex™ n'est pas un classement des entreprises – *Page 22*
 - 6.6. Pourquoi ces limites sont essentielles – *Page 23*
 - 6.7. Conclusion du point 6 – *Page 23*
-

7. La stabilité de l'emploi comme enjeu humain et social – *Page 23-24*

- 7.1. La durée comme repère fondamental de sécurité – *Page 24*
 - 7.2. Instabilité invisible et charge mentale – *Page 24-25*
 - 7.3. Un enjeu particulièrement sensible après 40 ans – *Page 25*
 - 7.4. Transparence et dignité des choix professionnels – *Page 25*
 - 7.5 Conclusion du point – *Page 26*
-

8. Pourquoi les standards simples transforment les marchés – *Page 26*

- 8.1. Le pouvoir des repères visuels partagés – *Page 26*
 - 8.2. Un standard n'impose pas : il s'impose par l'usage - *Page 27*
 - 8.3. Conclusion du point 8 – *Page 27*
-

9. Limites, critiques et évolutions possibles – *Page 27*

- 9.1. Les critiques légitimes et leur traitement – *Page 27-28*
- 9.2. Évolutions possibles et principes intangible – *Page 28*
- 9.3. Conclusion du point 9 – *Page 28*



Document de Partenariat – ExitIndex™

ExitIndex™ – Indice de Stabilité Professionnelle est un outil indépendant qui mesure, analyse et certifie la stabilité réelle des postes dans les entreprises. Il apporte au marché du travail un niveau inédit de transparence en révélant la durée moyenne des emplois, par Groupe fonctionnel, à partir de données réelles fournies directement par les organisations.

Dans un contexte où les talents recherchent davantage de visibilité sur leur environnement professionnel, et où les directions RH souhaitent valoriser la qualité de leurs pratiques,

ExitIndex™ offre un standard simple, fiable, neutre, indépendant et comparable, reposant sur une méthodologie transparente et un algorithme structuré autour de **20 groupes fonctionnels**.

Cet outil permet aux organisations de présenter de manière claire et accessible les dynamiques internes déjà en place, tout en renforçant la confiance, la transparence et l'attractivité auprès des collaborateurs et des candidats.

Les entreprises peuvent ainsi obtenir des **indicateurs clairs**, et si elles le souhaitent, des **certificats officiels de stabilité RH** qu'elles peuvent communiquer auprès des candidats, de leurs équipes internes ou de leur direction générale afin d'attirer les meilleurs talents

Une innovation inspirée par un précédent qui a changé un marché entier

L'idée d'un **indice visuel, lisible et universel** n'est pas nouvelle : il y a quelques années, un système de notation nutritionnelle a été lancé dans une relative indifférence, avec des débats, des résistances et beaucoup de scepticisme. Mais au fil du temps, ce système est devenu une **référence incontestable**, utilisée par les consommateurs, les médecins, les gouvernements et les plus grandes entreprises agroalimentaires.

Sa force :

- simplicité,
- transparence,
- standardisation,
- impact immédiat sur les décisions.

Aujourd'hui, personne ne remet en question sa crédibilité : il a profondément transformé un secteur et rendu l'information accessible à tous.



ExitIndex™ s'inscrit dans cette même logique :

👉 offrir un **outil citoyen**, transparent, standardisé, qui apporte de la clarté dans un domaine — la stabilité de l'emploi

Objectifs principaux d'ExitIndex™

1. **Apporter de la transparence au marché du travail** en publiant des scores simples, lisibles et basés sur des données réelles.
2. **Aider les entreprises à valoriser leur stabilité** via des certificats officiels, factuels et vérifiables.
3. **Protéger les candidats et les collaborateurs**, en leur offrant une information essentielle avant une prise de poste.

1. Le problème du marché – Une opportunité de mieux valoriser la stabilité et la cohérence interne

Le marché du travail évolue rapidement, et la stabilité interne d'une entreprise devient un élément essentiel pour renforcer la confiance, faciliter l'engagement des collaborateurs et attirer les meilleurs talents.

Pourtant, il n'existe aujourd'hui que très peu d'outils simples permettant de **mettre en valeur ce que les entreprises font déjà bien** en matière de stabilité, de rétention et de cohérence RH.

ExitIndex™ répond à cette problématique de manière constructive et positive.

1.1. Les collaborateurs recherchent des repères clairs et rassurants

Comprendre la dynamique interne d'une entreprise aide les collaborateurs à :

- mieux se projeter,
- renforcer leur confiance,
- évaluer la cohérence de leur parcours,
- et s'engager durablement.

La stabilité — lorsque présentée de manière simple — devient un facteur important de bien-être et de lisibilité interne.

1.2. Les meilleurs talents veulent un environnement professionnel stable pour démarrer leur carrière

L'être humain, quel que soit son âge ou son niveau d'expérience, recherche naturellement un environnement professionnel stable pour pouvoir se projeter,



apprendre, progresser et contribuer pleinement.

Qu'il s'agisse d'une première expérience, d'une phase d'évolution ou d'un rôle d'expert, la stabilité pendant plusieurs années constitue une base essentielle pour construire un parcours cohérent et durable.

Ils recherchent :

- de la structure,
- de la cohérence,
- des équipes durables,
- un environnement où ils peuvent évoluer.

Les entreprises capables de démontrer cette stabilité bénéficient d'un **avantage réel pour attirer ces profils très compétents et très demandés**.

1.3. Une meilleure lisibilité renforce la confiance et soutient les initiatives RH

Lorsque les informations RH sont présentées de manière claire, cela contribue à :

- **renforcer** la cohérence interne,
- **améliorer** la communication RH,
- **créer** un climat de travail serein.

La clarté devient un outil de confiance.

1.4. Une opportunité de créer un standard positif et utile pour tout le marché

Dans d'autres secteurs, des indicateurs simples ont permis d'améliorer la compréhension de sujets complexes.

Le marché du travail bénéficie aujourd'hui d'une opportunité similaire : un **standard lisible**, neutre et accessible qui met en valeur les bonnes pratiques RH.

Cela favorise :

- la transparence,
- la confiance,
- l'attractivité,
- un dialogue plus clair entre les entreprises et les talents.



1.5. La transparence volontaire devient un avantage stratégique

Les entreprises qui choisissent **volontairement** de valoriser leur stabilité bénéficient immédiatement de :

- **plus de crédibilité,**
- **plus d'attractivité,**
- **une meilleure différenciation,**
- **une marque employeur renforcée,**
- **une perception plus claire et positive de leur culture interne.**

La transparence, lorsqu'elle est simple et maîtrisée, devient un atout puissant.

1.6 Conclusion du point 1

ExitIndex™ n'est pas un outil de jugement.

- C'est un indicateur simple, positif et constructif qui permet de mettre en lumière les efforts déjà réalisés par les entreprises en matière de stabilité et de cohérence RH.
- La participation est entièrement volontaire et toujours adaptée aux priorités de chaque organisation.
- L'objectif n'a jamais été de contraindre, mais d'accompagner.

ExitIndex™ s'inscrit dans une démarche qui vise :

👉 **plus de clarté, plus de confiance, et une meilleure attractivité du marché du travail.**

Même lorsqu'un index est moins élevé sur certains aspects, cela n'a rien de négatif.

Grâce au **système de cotation "plus / moins/ 0 neutre"**, l'entreprise peut contextualiser sa situation et ouvrir un **dialogue équilibré et transparent** avec ses équipes, ses candidats et ses partenaires.

Publication volontaire des résultats

ExitIndex™ fonctionne exclusivement sur une base volontaire.



Les entreprises choisissent librement **quels groupes fonctionnels elles souhaitent analyser et publier.**

- Aucun groupe fonctionnel n'est rendu public sans l'accord explicite de l'organisation concernée, garantissant une démarche maîtrisée, transparente et respectueuse des réalités internes.
- Chaque entreprise choisit librement les fonctions qu'elle souhaite mettre en avant, selon ce qu'elle souhaite valoriser.
- Cette approche protège la confidentialité, respecte les particularités internes et permet de communiquer uniquement les informations pertinentes.

Il y a quelques années, personne n'imaginait que de simples codes couleur deviendraient un réflexe quotidien pour des millions de personnes. Aujourd'hui, **acheter un produit sans avoir accès à un indice clair de qualité est presque impensable** : la transparence est devenue un standard, un automatisme, un geste naturel.

Les entreprises doivent se projeter dans cette évolution. De la même manière que les consommateurs s'appuient sur des repères simples pour faire des choix éclairés, les talents — et surtout les meilleurs profils — rechercheront de plus en plus des informations fiables, neutres et lisibles sur la stabilité d'un employeur.

C'est dans cette logique que s'inscrit ExitIndex™ :

👉 un outil destiné à devenir **le réflexe naturel, le repère citoyen, le standard transparent** de la stabilité professionnelle.

Pas un jugement.

Pas une contrainte.

Mais un **repère**, simple et utile, que chacun pourra consulter pour comprendre et comparer.

Chaque score — publié ou non — devient un point de dialogue, d'explication et d'amélioration.

L'ambition d'ExitIndex™ reste toujours la même :

👉 **aider les entreprises à valoriser ce qu'elles font déjà bien, à renforcer la confiance interne, et à attirer les talents qui recherchent un environnement professionnel clair et stable.**



2. Votre solution – ExitIndex™

Un indice citoyen transparent qui mesure la stabilité des postes dans les entreprises en regroupant les données en 20 groupes fonctionnels et en affichant un score clair.

ExitIndex™ repose sur trois piliers :

1. **Une méthodologie neutre et transparente**
2. **Un algorithme structuré autour de 20 groupes fonctionnels**
3. **Un système volontaire de certificats**, inspiré dans son esprit par d'autres standards citoyens devenus des références.

2.1. Une méthodologie transparente, inspirée par les modèles qui ont transformé d'autres secteurs

La force d'ExitIndex™ réside dans sa simplicité : il calcule, par groupe fonctionnel, **la durée moyenne observée** des postes, sur la base de données fournies par les entreprises qui souhaitent participer.

De la même manière, ExitIndex™ s'appuie sur une approche indépendante et neutre :

- un algorithme standardisé, identique pour toutes les organisations
- des données agrégées et non nominatives
- une lecture simple et compréhensible
- une structure lisible :
 - des données traitées de manière neutre et explicable,
 - un système d'affichage volontaire et maîtrisé.

2.2. Un repère moderne pour renforcer l'attractivité et la confiance

Les entreprises qui choisissent de collaborer avec ExitIndex™ constateront rapidement des bénéfices :

- **plus de crédibilité,**
- **une marque employeur renforcée,**
- **des talents plus confiants,**
- **un avantage différenciant fort,**
- **une transparence maîtrisée,**
- **un positionnement moderne.**



De la même manière qu'il est devenu aujourd'hui difficile pour un consommateur de choisir un produit sans repère clair, les talents — y compris les plus exigeants — se dirigeront naturellement vers les entreprises capables de présenter une information transparente et lisible sur leur stabilité.

Et cette transparence reste un atout même lorsque le score n'est pas parfait ou peut sembler discutable :

👉 **les candidats valorisent davantage une entreprise qui explique honnêtement sa réalité qu'une entreprise qui ne communique rien.**

Un ExitIndex™ moyen ou nuancé n'est jamais un frein ; au contraire, il devient une preuve de sincérité et d'ouverture, et permet d'attirer des profils qui recherchent un employeur clair, honnête et cohérent.

ExitIndex™ s'inscrit dans cette évolution :

👉 **un standard simple, un réflexe futur, un symbole de confiance.**

ExitIndex™ repose sur une méthodologie volontairement simple, transparente et adaptée aux pratiques RH réelles.

L'objectif est de fournir une **image annuelle claire, cohérente et compréhensible de la stabilité professionnelle**, par groupe fonctionnel, dans un cadre de collaboration **volontaire et maîtrisé**.

Cette approche ne cherche pas la précision mathématique absolue : elle privilégie la **lisibilité**, la **neutralité** et l'**utilité**, pour les talents comme pour les entreprises.

3. Fonctionnement et méthodologie ExitIndex™

3.1 Principe de calcul et données utilisées

Pour chaque groupe fonctionnel analysé, seules **deux informations agrégées** sont nécessaires :

1. Le **nombre total d'employés** dans le groupe au 31.12
2. Le **total des mois cumulés de présence** de ces employés dans la fonction (durées en cours incluses).

👉 Aucune donnée personnelle, nominative ou sensible n'est demandée.

Le résultat correspond à une **durée moyenne observée**, suffisante pour identifier les tendances RH structurelles.



3.2 Robustesse, équité et protection méthodologique

L'algorithme ExitIndex™ ne mesure **ni une interprétation RH**, ni un discours d'entreprise.

Il mesure un **fait mathématique simple** : le temps réellement passé par les collaborateurs dans une fonction.

Cette approche est robuste car :

- les données sont **agrégées et inaltérables**,
- la méthode est **identique pour toutes les entreprises**,
- aucune pondération cachée ni ajustement spécifique n'est appliqué.

Pour éviter toute contestation inutile, ExitIndex™ :

- n'affiche **jamais de chiffre exact publiquement**,
- utilise des **fourchettes de lecture**, garantissant une protection juridique et une comparabilité équitable.

3.3 Lecture de l'indice : A → E, note neutre et nuance + / –

À partir de la durée moyenne observée, ExitIndex™ attribue une **lettre associée à un code couleur**, conçue comme un **repère de lecture**, non comme un jugement.

Lettre	Couleur	Lecture	Durée moyenne indicative
A	 Bleu	Stabilité exceptionnelle	8–10+ ans
B	 Vert	Stabilité élevée	6–7 ans
C	 Jaune	Stabilité correcte	4–5 ans
D	 Orange	Stabilité courte	2–3 ans
E	 Rouge	Stabilité très courte	< 2 ans

3.4. Attribution du signe qualitatif + / – / 0 Neutre

En complément de la durée moyenne, ExitIndex™ attribue un signe qualitatif directionnel, fondé sur la répartition temporelle des départs.

Classification des départs :

Chaque départ est classé uniquement selon sa durée :



1. < de 3 ans → point négatif : **(-)**
2. 3 à 6 ans → point neutre : **(0)**
3. > de 6 ans → point positif : **(+)**

Le motif du départ n'est pas pris en compte.

3.5 Détermination du signe global :

Sur l'ensemble des départs analysés :

- les points - / 0 / + sont comptabilisés,
- les trois catégories sont additionnées et comparées.

3.6 Le signe ExitIndex™ correspond à la catégorie dominante :

- **-** si les départs précoces sont majoritaires,
- **0** Neutre si les départs standards dominent,
- **+** si les trajectoires longues sont majoritaires.

En l'absence de domination claire, le signe neutre est retenu par défaut.

Le signe + / - / 0 neutre indique une tendance dominante, et non un degré d'intensité.

Cette combinaison permet une lecture rapide et intuitive, comparable à un indicateur de type Nutri-Score.

3.7 Groupes fonctionnels : une comparaison fiable et non manipulable

ExitIndex™ analyse la stabilité par **groupes fonctionnels standardisés**, et non par intitulés de poste, afin d'éviter toute manipulation terminologique.



Les 20 Groupes Fonctionnels sont :

1. Vente terrain / commerciaux

Sales terrain, délégués commerciaux, représentants, key account terrain, medtech/pharma sales.

2. Vente grands comptes / comptes stratégiques

Key Account Managers, Global Account Managers, Strategic Accounts.

3. Marketing & communication

Marketing managers, brand managers, communication, digital marketing, content.

4. Finance & comptabilité

Comptabilité, controlling, finance managers, audit interne, trésorerie.

5. Ressources humaines (RH)

Recrutement, talent acquisition, HR business partners, développement RH.

6. Direction générale / top management

CEO, COO, CFO, direction exécutive, comité de direction.

7. Management intermédiaire

Chefs d'équipe, managers opérationnels, responsables de département.

8. Recherche & développement (R&D)

Ingénieurs R&D, développement produit, innovation, essais, validation.

9. Production / fabrication

Opérateurs, techniciens de production, manufacturing, ateliers, usines.

10. Qualité & affaires réglementaires

Quality assurance, quality control, regulatory affairs, conformité.

11. Logistique & supply chain

Approvisionnement, planification, transport, entrepôts, supply chain.



12. Service client / support

Customer service, support technique, service après-vente, helpdesk.

13. Informatique / IT / systèmes

IT support, infrastructure, ERP, cybersécurité, systèmes internes.

14. Digital / data / software

Développeurs, data analysts, data scientists, product owners, IA.

15. Achats & procurement

Acheteurs, sourcing, négociation fournisseurs, procurement managers.

16. Affaires médicales / scientifiques

Medical affairs, MSL, clinical specialists, experts scientifiques.

17. Formation & éducation interne

Formateurs, training managers, onboarding, académies internes.

18. Juridique & conformité

Juristes, legal counsel, compliance officers, privacy officers.

19. Administration & fonctions support

Assistants, office management, administration générale.

20. Fonctions temporaires / projets / consultants

Chaque poste est rattaché au groupe correspondant, garantissant une lecture fidèle de la réalité organisationnelle.

3.8 Conclusion du point 3

ExitIndex™ ne classe pas les entreprises.

Il fournit un **langage commun, clair et nuancé**, fondé sur des données observées.

Un score expliqué vaut toujours mieux qu'une absence d'information :



👉 **la transparence crée la confiance, même lorsque l'indice est encore en construction.**

ExitIndex™ devient ainsi un **repère moderne, collaboratif et valorisant**, au service des talents comme

4. Proposition de partenariat

Construire un standard volontaire et stratégique ensemble

ExitIndex™ propose aux entreprises, institutions et partenaires RH une démarche volontaire, collaborative et orientée valeur.

L'objectif n'est pas d'imposer un modèle, mais de **co-construire un standard positif**, moderne et utile pour l'ensemble du marché du travail.

Le partenariat s'articule autour de quatre dimensions :

1. **la création d'un standard commun,**
2. **la valorisation mutuelle,**
3. **la transparence maîtrisée,**
4. **et le renforcement de l'attractivité RH.**

Toutes les propositions ci-dessous sont **modulables, adaptables et totalement volontaires**.

4.1. Une collaboration basée sur la confiance, la transparence et la liberté

ExitIndex™ ne cherche pas à auditer ni à contrôler.

Le partenariat repose sur un principe simple :

👉 **L'entreprise décide de ce qu'elle partage, comment elle le partage et à quel moment.**

Aucune obligation.

Aucune publication automatique.

Aucune pression.

Cette liberté permet :

- une collaboration sereine,
- un climat de confiance,



- et une transparence adaptée à la réalité de chaque organisation.

4.2. Engagements proposés par ExitIndex™ – Neutralité, crédibilité et rigueur

ExitIndex™ agit comme un **tiers neutre**, indépendant et méthodologiquement cohérent.

À l'image de certains standards visuels reconnus (ex. : méthodologies inspirées du NutriScore), qui se sont imposés grâce à une analyse objective menée par une entité extérieure, ExitIndex™ permet aux entreprises de démontrer que leurs données sont évaluées par une structure **totale­ment indépendante**, selon les mêmes règles pour tous.

👉 **Cette neutralité renforce immédiatement la crédibilité des résultats**, tant auprès des collaborateurs internes que des talents externes.

✓ Engagements concrets fournis par ExitIndex™

ExitIndex™ garantit :

- **Une analyse neutre et standardisée** des données transmises.
- **Un calcul officiel ExitIndex™**, appliqué de la même manière pour tous :
 - durée moyenne observée,
 - lettre (A → E),
 - couleur,
 - nuance +/- /o neutre reflétant les départs

L'entreprise conserve toujours la main sur ce qu'elle publie ou non.

✓ Pourquoi cette neutralité est un avantage stratégique (preuve RH + réalité économique)

De nombreuses études sur la transparence organisationnelle montrent que les entreprises qui s'engagent volontairement dans une démarche de **transparence proactive** — qu'il s'agisse de données RH ou de performance opérationnelle — enregistrent généralement :

- une **attractivité accrue**,
- une **réduction des coûts de recrutement**,
- une **hausse du taux de rétention**,
- et, dans la majorité des cas, de **meilleurs résultats économiques** à moyen terme.



- 👉 **Les organisations transparentes attirent davantage les profils qualifiés**, car elles donnent des repères réels, concrets et mesurables.
- 👉 Elles instaurent une **confiance durable**, tant en interne (collaborateurs) qu'en externe (candidats).
- 👉 Elles bénéficient d'une **crédibilité supérieure**, car leurs indicateurs sont validés par des tiers neutres.

ExitIndex™ s'inscrit exactement dans cette logique :
offrir un signe clair de transparence maîtrisée, basé sur une méthodologie simple et indépendante.

Même lorsqu'un score n'est pas parfait, la transparence elle-même devient une force :

« Un score expliqué et assumé attire plus qu'une absence d'information. »

Cette approche valorise les efforts RH, renforce la marque employeur et améliore la qualité des candidatures reçues.

5. Bénéfices pour le partenaire

Le partenariat avec ExitIndex™ apporte des avantages concrets, immédiats et stratégiques, tant pour le recrutement en Suisse que pour l'attractivité internationale.

Il s'agit d'un outil neutre, indépendant, volontaire et lisible, qui renforce la crédibilité RH, facilite les décisions des candidats et sert d'avantage concurrentiel dans un marché global très compétitif.

ExitIndex™ ne juge pas :

- 👉 il clarifie, il rassure et il professionnalise la communication employeur.

5.1. Attractivité accrue — Suisse & international (incluant dirigeants et CEO)

Que l'on parle de talents locaux, d'experts globaux, de profils techniques rares ou de dirigeants internationaux, la demande est la même :

- 👉 **avoir une vision claire et honnête de la stabilité réelle d'un poste avant de s'engager.**



ExitIndex™ devient alors un avantage stratégique dans le recrutement international, notamment lorsque l'entreprise souhaite attirer :

- des profils très spécialisés,
- des experts mondiaux,
- des cadres supérieurs,
- des dirigeants globaux ou des CEO venant avec leur famille.

☞ Pour un dirigeant ou CEO étranger, l'ExitIndex™ devient une donnée décisive.

Avant d'accepter un poste clé, un dirigeant veut savoir :

- si l'organisation est stable,
- si les 20 groupes fonctionnels montrent une cohérence,
- si le département qu'il va piloter tient dans la durée,
- s'il pourra réellement construire quelque chose durable,
- ou s'il devra renégocier son périmètre ou ses conditions.

Un ExitIndex™ clair lui permet de prendre une décision familiale, stratégique et professionnelle en pleine connaissance de cause.

Pour l'entreprise, cela signifie :

- **plus de candidats dirigeants qualifiés,**
- **moins de risque d'échec dans un recrutement stratégique,**
- **une image plus crédible pour les chasseurs de têtes internationaux,**
- **un avantage clair face à des concurrents moins transparents.**

5.2. Réduction des risques RH, alignement des attentes et diminution des conflits

ExitIndex™ expose la réalité avant l'embauche.

Résultat :

- moins de malentendus,
- plus de transparence,
- meilleure compréhension entre RH et candidats,
- intégrations plus fluides,
- diminution des départs précoces.



✓ Transparence = moins de contestations

Même lorsqu'un ExitIndex™ est moyen ou sensible :

👉 le candidat est informé **avant** d'accepter le poste.

Cela crée une relation plus mature :

- le collaborateur sait dans quoi il s'engage,
- il n'entre pas avec des attentes irréalistes,
- il ne peut pas reprocher une instabilité qu'il connaissait dès le départ,
- les tensions et litiges diminuent naturellement.

C'est une protection RH précieuse — surtout dans les fonctions critiques ou très exposées.

5.3. Différenciation forte — Suisse & monde entier

Dans un marché de l'emploi devenu global, où les talents comparent les entreprises **au-delà des frontières**, ExitIndex™ apporte une différenciation claire, lisible et immédiatement compréhensible.

Contrairement aux discours RH souvent difficiles à comparer d'un pays à l'autre, ExitIndex™ repose sur :

- un **indicateur simple et universel**,
- une **méthodologie identique partout**,
- et une **lecture standardisée**, indépendante des cultures internes ou des pratiques locales.

Cette approche permet :

- aux talents de **situer rapidement une entreprise** dans son environnement concurrentiel,
- aux organisations de **se comparer sur une base équitable**, sans biais de langage ou de marketing,
- et aux groupes internationaux de **déployer un repère cohérent** sur l'ensemble de leurs entités.

Un standard compréhensible partout



Comme d'autres référentiels visuels devenus universels, ExitIndex™ utilise un langage simple (lettre, couleur, nuance) compréhensible :

- en Suisse,
- en Europe,
- et à l'international.

Cette simplicité rend l'indice immédiatement lisible pour :

- des candidats locaux ou expatriés,
- des profils expérimentés,
- des talents internationaux recherchant de la stabilité et de la visibilité à long terme.

Un avantage stratégique pour les entreprises suisses

Dans un contexte où la Suisse est perçue comme un marché exigeant, compétitif et attractif, ExitIndex™ permet aux entreprises :

- de **valoriser leurs standards de stabilité**,
- de se positionner comme des employeurs transparents et matures,
- de renforcer leur attractivité face à des acteurs internationaux parfois moins lisibles.

ExitIndex™ devient ainsi un repère commun, capable de relier les attentes locales et globales, sans imposer de norme culturelle ni de jugement.

Employeurs :

- un standard neutre,
- une évaluation indépendante,
- une information transparente,

deviennent des avantages immédiats.

5.4. Alignement avec les tendances mondiales des repères lisibles

Partout dans le monde, les candidats s'attendent à :

- des repères visuels,



- des données simples,
- des standards neutres,
- des informations compréhensibles immédiatement.

Comme il est devenu naturel de consulter un score pour un produit ou un service, il deviendra normal de consulter un **repère sur la stabilité d'un poste**.

ExitIndex™ prépare les entreprises à cette évolution globale et inévitable.

5.5. Conclusion du point 5

Les bénéfices pour le partenaire sont considérables :

- attractivité renforcée (Suisse + international),
- capacité à recruter des dirigeants exigeants,
- différenciation claire sur le marché mondial,
- réduction des risques RH,
- diminution des conflits,
- marque employeur modernisée,
- transparence maîtrisée,
- crédibilité renforcée grâce à une analyse neutre,
- meilleur alignement entre attentes et réalité.

ExitIndex™ devient ainsi un outil stratégique essentiel pour toute entreprise qui veut attirer les meilleurs talents — des spécialistes aux dirigeants internationaux.

6. Ce qu'ExitIndex™ n'est PAS

ExitIndex™ est volontairement conçu comme un **outil de lecture**, et non comme un instrument de jugement ou de contrôle.

Afin d'éviter toute confusion, interprétation excessive ou détournement de son usage, il est essentiel de préciser explicitement **ce qu'ExitIndex™ n'est pas**.

Cette clarification fait partie intégrante de la crédibilité du standard.

6.1. ExitIndex™ n'est pas un audit RH

ExitIndex™ ne vise ni à auditer, ni à évaluer les pratiques RH d'une entreprise. Il ne mesure pas la qualité des processus internes, des politiques de rémunération, de formation, de management ou de gouvernance.



Il ne remplace :

- ni un audit RH,
- ni un diagnostic organisationnel,
- ni un conseil en ressources humaines.

ExitIndex™ observe un **fait temporel agrégé** :

☞ la durée moyenne observée des emplois par groupe fonctionnel.

Aucune recommandation opérationnelle n'est formulée, et aucune action corrective n'est suggérée par l'indice lui-même.

6.2. ExitIndex™ n'est pas une promesse d'emploi stable

Un ExitIndex™ favorable ne constitue **en aucun cas** une garantie de stabilité future pour un poste, une fonction ou une organisation.

L'indice :

- ne prédit pas l'avenir,
- n'anticipe pas les décisions stratégiques,
- ne tient pas compte des événements exogènes (crises, fusions, changements de marché).

Il décrit une **réalité observée à un instant donné**, sur une période définie, et rien de plus.

ExitIndex™ n'engage donc ni l'entreprise, ni les collaborateurs, ni les candidats sur la stabilité future des emplois.

6.3. ExitIndex™ n'est pas un jugement managérial ou moral

ExitIndex™ ne porte aucun jugement :

- sur les dirigeants,
- sur les managers,
- sur les décisions individuelles ou collectives.

Il ne distingue pas les « bonnes » ou les « mauvaises » entreprises, et ne cherche pas à attribuer des responsabilités.

Un score plus faible peut résulter de :



- choix stratégiques assumés,
- phases de transformation,
- croissance rapide,
- restructuration temporaire,
- évolution normale d'un secteur.

L'indice ne qualifie **que la durée observée**, sans interprétation morale ou sociale.

6.4. ExitIndex™ n'est pas une prédiction du futur

ExitIndex™ n'est pas un modèle prédictif.

Il ne prétend pas anticiper :

- les départs à venir,
- les restructurations futures,
- les plans sociaux,
- ni l'évolution de la performance économique.

Toute tentative d'utiliser ExitIndex™ comme un outil de prévision irait à l'encontre de sa philosophie et de sa méthodologie.

L'indice est conçu comme un **repère de lecture**, pas comme un outil de projection.

6.5. ExitIndex™ n'est pas un classement des entreprises

ExitIndex™ ne classe pas les entreprises entre elles.

Il ne produit ni palmarès, ni hiérarchie globale, ni compétition publique.

Chaque analyse est :

- contextualisée,
- volontaire,
- limitée aux groupes fonctionnels choisis par l'entreprise,
- publiée uniquement avec son accord.

L'objectif n'est pas de comparer des organisations de manière simpliste, mais de **rendre lisible une information jusqu'ici invisible**, fonction par fonction.



6.6. Pourquoi ces limites sont essentielles

Ces limites ne sont pas des faiblesses du modèle. Elles en constituent au contraire la **force**.

En refusant :

- la prédiction,
- le jugement,
- la sanction,
- et la contrainte,

ExitIndex™ se positionne comme un **standard de confiance**, utilisable durablement par :

- les entreprises,
- les talents,
- les institutions,
- et le public.

Cette posture permet :

- une adoption volontaire,
- une lecture apaisée,
- une transparence assumée,
- un dialogue constructif.

6.7 Conclusion du point 6

ExitIndex™ n'est ni un verdict, ni une promesse, ni une sanction. Il est un **outil de compréhension**.

En expliquant clairement ce qu'il n'est pas, ExitIndex™ affirme ce qu'il est réellement :

☞ un repère neutre, factuel et volontaire, destiné à éclairer les choix professionnels sans jamais les contraindre.

7. La stabilité de l'emploi comme enjeu humain et social

La stabilité de l'emploi n'est pas uniquement une question de ressources humaines ou d'organisation interne.

Elle constitue un **facteur central de sécurité personnelle, sociale et**



psychologique, qui influence profondément les trajectoires professionnelles, les choix de vie et le bien-être des individus.

En rendant visible la durée réelle des emplois, ExitIndex™ éclaire un enjeu souvent sous-estimé, mais déterminant dans le monde du travail contemporain.

7.1. La durée comme repère fondamental de sécurité

Au-delà des intitulés de poste, des missions ou des niveaux de responsabilité, la **durée passée dans une fonction** constitue l'un des repères les plus universels de stabilité.

Elle conditionne notamment :

- la capacité à se projeter,
- le sentiment de sécurité professionnelle,
- la construction d'une expertise réelle,
- l'ancrage dans une équipe et une culture.

Lorsque les postes se succèdent trop rapidement, même sans conflit apparent, l'incertitude devient structurelle.

ExitIndex™ ne mesure pas un ressenti :
il met en lumière ce **repère temporel objectif**, souvent absent des discours RH.

7.2. Instabilité invisible et charge mentale

L'instabilité professionnelle n'est pas toujours brutale ou spectaculaire.
Elle est le plus souvent **diffuse, progressive et silencieuse**.

Elle se manifeste par :

- des départs rapprochés,
- des équipes qui se recomposent en permanence,
- des parcours interrompus avant consolidation,
- une difficulté à se projeter à moyen terme.

Cette instabilité, même lorsqu'elle n'est pas conflictuelle, génère une **charge mentale importante** :
anticipation constante, vigilance accrue, sentiment de précarité implicite.



En rendant ces dynamiques visibles, ExitIndex™ permet de **nommer une réalité vécue**, mais rarement objectivée.

7.3. Un enjeu particulièrement sensible après 40 ans

Avec l'avancement en âge et en expérience, les attentes vis-à-vis de la stabilité évoluent.

Après 40 ans, un changement de poste engage souvent :

- des responsabilités familiales,
- des contraintes financières,
- des choix géographiques,
- une projection à plus long terme.

Dans ce contexte, l'instabilité d'un poste ou d'une fonction n'est plus perçue comme une simple étape, mais comme un **risque structurant**.

ExitIndex™ apporte ici une information essentielle, permettant :

- d'anticiper les risques,
- d'éviter des erreurs coûteuses,
- de sécuriser des transitions professionnelles majeures.

7.4. Transparence et dignité des choix professionnels

L'accès à une information claire sur la stabilité réelle d'un poste participe directement au **respect de la dignité des personnes**.

Un choix professionnel éclairé suppose :

- une compréhension honnête de l'environnement,
- une visibilité minimale sur la durée possible,
- l'absence de zones d'ombre majeures.

ExitIndex™ ne dicte aucun choix.

Il permet simplement aux individus de **choisir en connaissance de cause**, en réduisant l'asymétrie d'information entre employeurs et talents.



7.5 Conclusion du point 7

La stabilité de l'emploi n'est ni un luxe, ni une nostalgie du passé.
Elle demeure un **socle essentiel de sécurité et de projection**, dans un monde professionnel en mutation permanente.

8. Pourquoi les standards simples transforment les marchés

Les marchés complexes ne manquent pas d'informations.
Ils manquent de **repères lisibles**.

Dans de nombreux domaines, ce n'est pas l'absence de données qui pose problème, mais leur **inaccessibilité**, leur **opacité** ou leur **complexité excessive**. Le monde du travail ne fait pas exception.

ExitIndex™ s'inscrit dans cette logique : transformer une réalité complexe en un **standard simple**, compréhensible et partageable.

8.1. Le pouvoir des repères visuels partagés

Les standards efficaces partagent une caractéristique commune :
ils créent un **langage visuel partagé**.

Une lettre, une couleur, une fourchette permettent :

- une lecture rapide,
- une mémorisation immédiate,
- une discussion constructive.

ExitIndex™ s'inscrit dans cette tradition :

- un code simple,
- identique pour tous,
- compris sans expertise préalable.

Ce langage commun facilite le dialogue entre :

- candidats et recruteurs,
- collaborateurs et directions,
- entreprises et partenaires.



8.2. Un standard n'impose pas : il s'impose par l'usage

Un standard durable ne contraint pas.
Il convainc par son utilité.

C'est l'usage répété, la compréhension partagée et la confiance construite qui permettent à un standard de s'installer, et non l'obligation ou la contrainte.

8.3 Conclusion du point 8

Les marchés ne deviennent plus justes par l'accumulation de données, mais par l'émergence de **repères simples, honnêtes et partagés**.

En choisissant la lisibilité plutôt que la complexité, ExitIndex™ ne simplifie pas le monde du travail :

- 👉 il le rend **compréhensible**,
- 👉 discutable,
- 👉 et plus équilibré.

C'est ainsi que naissent les standards durables.

9. Limites, critiques et évolutions possibles

Aucun indicateur sérieux ne prétend à l'exhaustivité ou à l'infailibilité.
ExitIndex™ fait le choix explicite de **documenter ses limites**, non comme des faiblesses, mais comme une condition essentielle de sa crédibilité et de son évolution.

9.1. Les critiques légitimes et leur traitement

Plusieurs critiques peuvent être formulées à l'encontre d'un indicateur de stabilité fondé sur la durée :

1. « **La moyenne masque les disparités individuelles** »
→ C'est exact. ExitIndex™ assume une lecture agrégée, car son objectif est de fournir un repère collectif, non une analyse individuelle.
2. « **La durée ne dit pas tout** »
→ C'est vrai. Elle dit cependant quelque chose d'essentiel : la capacité d'un environnement à retenir des personnes dans le temps.



3. « **Le contexte compte autant que le chiffre** »

→ C'est précisément pour cela que l'indice est accompagné de fourchettes, de nuances et d'un cadre de publication volontaire.

Ces critiques ne remettent pas en cause la légitimité d'ExitIndex™.
Elles en précisent le périmètre.

9.2. Évolutions possibles et principes intangibles

Comme tout standard vivant, ExitIndex™ est appelé à évoluer.

Certaines évolutions sont envisageables :

- amélioration de la fiabilité des données,
- enrichissement des lectures contextuelles,
- adaptation à de nouveaux secteurs ou zones géographiques,
- ajustement des seuils de perception à long terme

9.3 Conclusion du point 9

ExitIndex™ n'est ni un dogme, ni une vérité absolue.

Il est un **repère évolutif**, fondé sur une lecture simple et honnête de la réalité professionnelle.

En assumant ses limites, ExitIndex™ affirme sa vocation première :

- ☞ éclairer sans imposer,
- ☞ informer sans juger,
- ☞ et contribuer à un marché du travail plus lisible et plus responsable.