



THREADING SOLUTIONS



Charte RH

DC Swiss SA

Cette charte englobe les règles éthiques constituant une base saine pour une **gestion efficace des ressources humaines de l'entreprise DC Swiss**. Elle reste souple et dynamique, et peut être adaptée à diverses situations. Sa mise en œuvre fera l'objet d'une réflexion appropriée, tout en tenant compte du contexte particulier et des événements pouvant se produire. Son esprit devra toutefois être respecté.

MM-07-01-21

POLITIQUE DE RECRUTEMENT...

Le succès à long terme de DC Swiss dépend de notre **capacité à attirer, à fidéliser et à développer des employés capables d'assurer la croissance de l'entreprise.**

La politique de la société consiste à recruter des collaboratrices et des collaborateurs dotés d'une personnalité et de compétences professionnelles leur permettant de développer une **relation à long terme** avec l'entreprise. Le potentiel de développement professionnel constitue donc un critère essentiel lors du recrutement.

Chaque nouvelle collaboratrice ou nouveau collaborateur rejoignant l'entreprise DC intègre également la culture de l'entreprise, ce qui implique un engagement envers l'organisation, ainsi qu'une volonté de développement permanent. On attachera donc une attention particulière à l'adéquation entre les qualités d'un(e) candidat(e) et les valeurs de l'entreprise.

De plus, pour les postes d'encadrement, des qualités de leadership spécifiques seront requises. DC souhaite ainsi développer sa **réputation d'employeur régional** reconnu et attrayant.

Un soin particulier sera apporté au traitement de chaque candidature, quel que soit le résultat de la sélection. Il va de soi que seules les compétences et l'expérience d'un (e) candidat (e), ainsi que son adhésion aux règles et valeurs de l'entreprise seront considérées lors du recrutement. Son origine, sa nationalité, sa religion, son ethnie ou son sexe ne constituent en aucun cas un critère de sélection.

Promotion interne

Tout en encourageant grandement la promotion interne au sein de l'entreprise, la Direction et les Ressources humaines se doivent de s'intéresser à des candidats de valeur à l'extérieur de la société et de comparer les compétences internes aux candidatures externes.

Accueil

L'intégration des nouveaux dans la société notamment grâce au **programme d'accueil « Starting »** est aussi importante que la sélection des candidats. En effet, les personnes récemment engagées doivent être accueillies de manière à ce que leurs compétences et leur personnalité puissent se fonder naturellement dans la culture de l'entreprise. De même que les nouveaux collaborateurs sont tenus de respecter cette culture, l'ensemble des employés fait preuve d'ouverture d'esprit à l'égard des nouvelles idées et des propositions formulées.



EMPLOI CHEZ DC...

DC offre un **environnement de travail protégeant la santé et le bien-être de ses collaborateurs**, conformément aux normes de sécurité. Chaque employé(e) doit veiller à sa sécurité ainsi qu'à celle de ses collègues. C'est la raison pour laquelle toute suggestion portant sur d'éventuelles améliorations est la bienvenue et sera traitée avec la plus grande attention.

De même qu'elle ne saurait être tolérée dans le cadre d'un recrutement, **aucune discrimination** ayant rapport avec l'origine, la nationalité, la religion, l'ethnie ou le sexe d'un(e) employé(e) de l'entreprise ne sera admise.

ÉQUILIBRE ENTRE VIE PRIVÉ ET VIE PROFESSIONNELLE...

Chez DC, nous privilégions, dans la mesure du possible, un **bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée**.

Non seulement parce que cela renforce la satisfaction, la loyauté et améliore la productivité, mais aussi parce que cela a une incidence positive sur la réputation de l'entreprise. Cela permet d'attirer et de fidéliser des employés, ainsi que de concilier impératifs économiques et bien-être. DC est disposée à soutenir les collaboratrices et collaborateurs qui souhaitent prendre une part active à la vie de la communauté ou assumer des responsabilités dans des organisations professionnelles, municipales, culturelles, religieuses ou bénévoles.

Dans le même esprit, DC privilégie autant que possible des conditions de travail souples et encourage ses collaboratrices et collaborateurs à avoir des intérêts et des motivations en dehors de leur vie professionnelle.

Mentalité de gagnant
Orienté vers la réussite

Confiance

Esprit d'initiative

LES RELATIONS HUMAINES...

Les relations humaines entre les collaborateurs ou entre les collaborateurs et leurs supérieurs requièrent des comportements adaptés qu'il est nécessaire de détailler dans le présent document :

- ... Le **respect** et la **confiance** sont deux conditions indispensables à toute bonne relation professionnelle. Toute forme de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel sera considérée comme un manque de respect qui ne pourra pas être admis et sera activement détecté et exclu.
- ... La **transparence** et l'**honnêteté** dans les relations professionnelles sont les conditions sine qua non à toute communication efficace. S'appuyant sur des faits et sur un dialogue ouvert, la transparence est la seule base solide permettant une amélioration continue.
- ... A cela s'ajoute une **communication ouverte** visant à partager les compétences de chacun et à stimuler la créativité. Sans cela, il est impossible de déléguer efficacement une tâche ou d'accroître convenablement ses connaissances.
- ... **Communiquer** ne signifie pas uniquement informer, mais aussi écouter et dialoguer. Toute collaboratrice et tout collaborateur est en droit d'avoir des conversations professionnelles ouvertes avec ses supérieurs ou collègues.
- ... La **disposition à coopérer et à aider les autres** est un critère requis pour prétendre à une promotion.
- ... En cas de désaccord entre un employé et son supérieur ou entre un employé et l'un de ses collègues, chacun doit pouvoir être entendu de manière équitable. Les Ressources humaines veilleront à ce qu'un différend soit traité avec impartialité et à ce que chaque partie puisse expliquer son point de vue, quel que soit son niveau hiérarchique.



ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE...

Formation

La formation fait partie intégrante de la culture de l'entreprise DC Swiss. Chaque collaboratrice et collaborateur, doit être conscient de la nécessité d'améliorer en permanence ses connaissances et compétences. C'est pourquoi, chaque responsable doit encadrer et suivre ses collaborateurs : ceci est essentiel pour que chacun(e) progresse à son poste.

Lorsque des programmes de formation sont organisés, ils doivent servir un objectif et être conçus pour améliorer des compétences et qualifications particulières. Des programmes de formation appropriés sont développés en fonction des ressources à disposition. Il incombe ensuite à chaque responsable d'évaluer les progrès réalisés suite à une formation.

Développement

Chaque employé(e) est responsable de son propre développement personnel. L'entreprise s'efforce toutefois d'offrir la possibilité de progresser à celles et ceux ayant la détermination et le potentiel nécessaires au développement de leurs compétences.

Le but est de fidéliser et de motiver les salariés en leur proposant des évolutions de carrière attrayantes mais réalistes, qui leur permettent de développer leurs compétences sur un long terme, en tenant compte de la réalité économique et d'un environnement en pleine mutation.

Les promotions sont décidées uniquement en fonction de la compétence, l'expérience, la performance et le potentiel de l'employé. De plus, la flexibilité est une condition requise pour maintenir une évolution professionnelle certaine. Des employés peuvent être amenés à changer de poste.

Évaluation

Conseil et encadrement réguliers sont les meilleurs outils pour accroître les performances et aider les employés à améliorer leurs compétences. Ils permettent également de corriger rapidement les erreurs et de les transformer en expériences positives. Il faut, autant que possible, toujours préférer un contact personnel à une communication écrite.

La société encourage ses employés à exprimer leurs objectifs et attentes dans le cadre d'un dialogue ouvert lors des entretiens d'appréciation et de développement par exemple.

Une évaluation formelle (entretien d'appréciation et de développement) doit être effectuée à une fréquence régulière. Son objectif est de fournir un commentaire sur les résultats obtenus et les possibilités futures, ainsi que sur d'autres aspects relatifs au travail de l'employé, dont l'évolution de ses compétences. L'accent portera essentiellement sur une amélioration progressive, sur les moyens de formation appropriés mais aussi sur l'élaboration d'un environnement professionnel stimulant.

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION...

DC privilégie une structure de rémunération motivante et équitable en proposant des conditions de rémunération adaptées au secteur et à la région.

Pour la définition des salaires, il est pris en compte le niveau de rémunération de la branche ainsi que l'exigence d'équité interne. Afin de recueillir les informations pertinentes sur le niveau de rémunération pratiqué à l'échelle locale et nationale, l'entreprise participe régulièrement à des enquêtes salariales.

DC s'efforce de se positionner en tant qu'employeur offrant des niveaux de rémunération en adéquation avec le marché de travail et examine régulièrement sa position concurrentielle afin de répondre aux tendances du marché. Toutefois, l'évolution de la rémunération dépend, avant tout, de la capacité de l'entreprise à accroître sa productivité et à atteindre les objectifs budgétés.

Il incombe à chaque responsable de proposer les ajustements salariaux qu'ils jugent appropriés pour leurs collaborateurs au Ressources humaines, en tenant compte des performances individuelles, des compétences et des possibilités d'évolution.

Toutefois, si importante que soit la rémunération pour chaque collaboratrice et chaque collaborateur, elle ne saurait suffire à stimuler la motivation d'une équipe.





DC SWISS SA

CH-2735 Malleray

Tel. +41 32 491 63 63

Fax +41 32 491 64 64

E-mail: info@dcswiss.ch