

People Policy de VebeGo SA 2021





1. Sens et objectif

En tant qu'entreprise familiale, Vebeo place l'humain au centre de ses préoccupations. La présente People Policy explicite comment nous entendons nos relations avec nos collaborateurs et collaboratrices, mais aussi nos attentes vis-à-vis d'eux et de tous les cadres. Elle se base sur notre vision :

« Les entreprises à succès travaillent avec Vebeo – nous serons l'organisation de service privilégiée et recommandée. »

Et sur notre mission :

« Vebeo vitalise, nous avons un impact positif sur les personnes et les entreprises. »

Le succès de notre entreprise dépend fortement de notre capacité à mettre en oeuvre la People Policy et à motiver nos collaborateurs et collaboratrices à s'y conformer. Nous ferons donc tout notre possible pour vivre et promouvoir les principes suivants au quotidien, tout au long de la carrière des employés et employées.



2. Les atouts qui font notre réussite

Chacun et chacune a ses propres atouts. Chaque collaboratrice et chaque collaborateur. Mais aussi Vebege en tant qu'organisation globale. Nous sommes convaincus que connaître nos atouts est la clé de notre succès. Ils sont la pierre angulaire de notre succès commun.

C'est ainsi que nous avons grandi et c'est ainsi que nous nous différencions. Nous fondons notre réussite future sur les six atouts suivants de Vebege.

OBLIGEANCE

Nous nous entraïdons et proposons de l'aide.

Nous avons le courage de solliciter de l'aide. Nous sommes prêts à nous entraider, surtout dans les situations critiques. Nous faisons toujours un pas de plus, à l'intérieur et à l'extérieur de notre département et de notre domaine. Nous le faisons pour nos collègues, pour Vebege et pour nos clientes et clients.

RESPECT

Nous nous respectons mutuellement. L'humain est au premier plan.

Nous veillons les uns sur les autres. En écoutant attentivement l'autre, en le prenant au sérieux et en faisant preuve d'intérêt, nous faisons preuve d'empathie. L'humain est au premier plan et a la priorité absolue, surtout dans les situations précaires.

CONFIANCE

Nous apprenons et nous faisons confiance.

Nous donnons du temps et de l'espace pour apprendre. Les erreurs offrent également des opportunités pour grandir. Nous veillons à ce que chaque personne se sente en sécurité, puisse être elle-même et communiquer ouvertement ses erreurs, montrant ainsi qu'elle est humaine et désireuse de continuer à apprendre.

COLLABORATION

Nous nous complétons et gagnons ensemble.

Nous reconnaissons les talents de notre vis-à-vis et sommes conscients qu'ils nous renforcent nous-mêmes car nous en bénéficions. Nous utilisons la force de notre collectif et savons que nous poursuivons tous les mêmes objectifs. C'est pourquoi nous agissons ensemble.

RESPONSABILITE

Nous prenons nos responsabilités et créons de la clarté.

Nous tenons notre parole, assumons les conséquences qui en découlent et agissons conformément aux exigences. Nous communiquons de manière claire et transparente, même sur des questions complexes et difficiles. C'est ainsi que nous créons le cadre d'un travail et d'une coopération réussis.

ORIENTATION VERS LA SOLUTION

Nous trouvons une solution et la mettons en œuvre.

Nous résolvons les problèmes. Nous nous attaquons au problème et faisons le ménage! Nous prenons des initiatives. Nous reconnaissons nos opportunités et les saisissons. C'est ce qui nous distingue. C'est ainsi que nous faisons la différence.





3. Principes éthiques

Pour la direction et tous les collaborateurs et collaboratrices de Vebege, il va de soi que nous respectons les lois en vigueur et que nous corrigeons les éventuelles infractions à la loi dès qu'elles sont connues. Tous les collaborateurs et collaboratrices ont le droit de signaler les infractions à la loi à la direction ou au service compétent («whistleblower») sans craindre de sanctions. Nous respectons également nos directives et nos instructions internes.

3.1 Intégrité

Les fautes et les infractions à la loi, à nos politiques et nos directives internes peuvent avoir de graves conséquences non seulement pour chacun et chacune d'entre nous, mais aussi pour notre entreprise. Elles ne sont donc pas tolérées.

3.2 Un environnement de travail équitable, sain et sûr

La santé de nos collaborateurs et collaboratrices est notre première priorité. Dans ce contexte, il va de soi que nous respectons à tout moment les consignes de sécurité et que nous refusons les travaux qui exposent nos collaborateurs et collaboratrices à des risques que nous ne pouvons pas réduire au minimum par des mesures appropriées. Tous nos collaborateurs et collaboratrices ont le droit de cesser le travail à tout moment si les dispositions légales ne peuvent pas être respectées. Et ce, même si cela nous cause des pertes financières. Notre position est la suivante: j'assume mes responsabilités et je ne tolère que des conditions de travail sécurisées. Le principe suivant s'applique :



Nos cadres savent qu'une «tolérance zéro erreur» s'applique dans ce domaine. Une grande importance est accordée à la formation adéquate des cadres ainsi que des collaborateurs et collaboratrices. **Chacun et chacune d'entre nous est responsable de la sécurité au travail!**



3.2.1 Nous offrons également une sécurité psychologique et sociale

En plus de l'exigence que le lieu de travail ne présente pas de risques pour la santé, nous voulons également offrir un environnement sûr d'un point de vue psychologique et social. Dans ce contexte, nous entendons que l'environnement de travail est exempt de menaces, d'intimidations, de harcèlement et de coercition. Sur la base de bonnes pratiques en matière d'emploi, d'une employabilité durable de nos collaborateurs et collaboratrices et des obligations découlant de la législation du travail, Vebeo applique une politique de prévention, de discussion et de lutte contre les comportements indésirables. Vebeo attache beaucoup d'importance à ce que les collaborateurs et collaboratrices prennent plaisir à venir au travail. C'est pourquoi nous accordons la plus haute importance à créer une atmosphère de travail agréable, propice aux bonnes relations entre collègues.

Notre gestion de la santé va de pair avec cela. Nous sommes convaincus que nos cadres ont une influence déterminante sur la santé de nos collaborateurs et collaboratrices et les sensibilisons donc spécifiquement dans le cadre de formations continues. Nous mettons l'accent sur la création de relations solides, l'expérience d'émotions positives, la promotion des atouts existants, la transmission du sens du travail et la reconnaissance de la performance, ainsi qu'une gestion adéquate des absences.

3.3 Gestion du harcèlement sexuel et moral et de la discrimination

Les discriminations et le harcèlement moral ou sexuel sur le lieu de travail sont humiliants, portent atteinte à la personnalité et à la dignité des personnes, et peuvent causer des problèmes psychologiques et sociaux aux personnes concernées. Ils nuisent aux performances professionnelles et perturbent l'atmosphère de travail.

Le harcèlement sexuel et moral et la discrimination ne seront tolérés en aucune manière au sein de Vebeo. Nous ne tolérons pas non plus les fausses accusations. En cas d'incident, les personnes concernées bénéficient d'un soutien professionnel (de la part des supérieurs hiérarchiques, de la direction de la succursale/du service, de l'administration du personnel, du département des ressources humaines ou d'un service spécialisé externe indépendant) et ont le droit de porter plainte à tout moment. Les personnes concernées ne doivent à aucun moment subir de préjudice du fait d'une plainte déposée. Nous sanctionnons les comportements fautifs de manière cohérente et sans compromis. Le règlement relatif à la protection de la personnalité et au harcèlement sexuel regroupe tous les points pertinents et est inclus dans chaque contrat de travail individuel

3.4 Nous refusons toute forme de travail forcé

Aucun collaborateur et aucune collaboratrice ne doit être forcé-e à travailler par la violence et/ou par des mesures injustifiables.



3.5 Interdiction du travail des enfants

Nous ne tolérons pas le travail des enfants ni aucune autre exploitation des enfants et des jeunes.

3.6 Code de conduite, lutte contre la corruption

Nos principes de base en matière de collaboration et d'activité commerciale sont regroupés dans le code de conduite de Vebeo. Celui-ci contient également les coordonnées du service «whistleblower» et prend clairement position sur le thème de la corruption. Il est inclus dans chaque contrat de travail individuel.

3.7 Diversité et inclusion

Vebeo considère la diversité et l'inclusion comme l'un des éléments clés d'un succès durable.

Diversité signifie «la promotion des différences»: il existe une multitude de différences visibles et invisibles entre les personnes. Cela concerne notamment l'âge, le genre, la santé physique et mentale, l'origine, la religion, l'orientation sexuelle, le statut social ou professionnel et bien d'autres facteurs.

Inclusion signifie «rendre possible la diversité»: un comportement proactif permet de créer un environnement dans lequel tous les individus sont impliqués, tous sont traités de manière équitable et respectueuse, ont le même accès aux opportunités et aux ressources et peuvent être eux-mêmes et contribuer ainsi au succès de l'entreprise.

Des informations détaillées sur la diversité et l'inclusion sont disponibles dans les directives sur la diversité et l'inclusion chez Vebeo.



4. Recruter et intégrer les collaborateurs et collaboratrices

Nous voulons être une «Great Place to Work» et ne pas être considérés seulement comme un lieu de travail, mais également comme un employeur exceptionnel. Cela commence dès l'offre d'emploi qui décrit de manière transparente les tâches à accomplir, les exigences pour le poste et ce qu'on est en mesure d'attendre de Vebege.

Nous nous sommes fixé comme objectif de pourvoir les postes vacants en interne dès lors que cela est possible. Pour ce faire, nous agissons selon un processus de promotion clairement structuré, dans lequel le département des ressources humaines est toujours impliqué.

Lors de la sélection de nos nouveaux collaborateurs et collaboratrices, nous mettons l'accent sur le fait que nos nouveaux collègues puissent s'identifier à nos atouts et s'intégrer dans notre entreprise familiale. Pour nous, l'adéquation du caractère est tout aussi importante que les qualifications professionnelles. L'égalité des chances, un contact personnel et un temps de réaction rapide sont pour nous de la plus haute importance. Afin de garantir la transparence et éviter les conflits d'intérêts, nous accordons également beaucoup d'importance à ce qu'aucun membre de la même famille ne soit embauché au sein d'une structure de direction. En outre, nous veillons à ce qu'il y ait toujours un bon équilibre entre les différentes nationalités. Le respect de la loi lors de l'embauche de nouveaux collaborateurs et collaboratrices est également de la plus haute importance.

Nous sommes conscients que les premières semaines à un nouveau poste sont très importantes pour toute la suite de la relation de travail. Pour cette raison, nous accordons beaucoup d'importance à une bonne introduction, à la formation et la création de relations enrichissantes. Nos nouveaux collaborateurs et collaboratrices suivent donc un programme d'introduction structuré.



Dans notre secteur, il arrive régulièrement que nous soyons amenés à reprendre du personnel d'un concurrent ou directement d'un client. Dans ce cas, il est primordial que les nouveaux collaborateurs et collaboratrices puissent s'intégrer bien et rapidement et avoir l'impression de faire partie de la famille Vebege dès le moment de la reprise du personnel. C'est possible grâce à une politique de reprise claire. Elle comporte les points suivants :

- Un accord clair entre le mandant et Vebege sur les conditions de reprise
- Une information en temps utile de tous les services concernés
- Une transparence absolue dans tous les domaines (salaires, déductions, conditions contractuelles) vis-à-vis des nouveaux collaborateurs et collaboratrices
- Une implication commune du mandant et de Vebege dans les négociations avec les collaborateurs et collaboratrices et leurs représentants et représentantes
- Un accord sur la procédure à suivre entre le mandant et Vebege en cas de problèmes d'ordre social
- Vebege garantit qu'aucun licenciement n'ait lieu dans l'objectif de réduire les salaires
- Si des collaborateurs ou collaboratrices repris doivent être licenciés pour des raisons de travail et/ou de comportement, ce licenciement n'intervient qu'avec l'accord du mandant au cours de la première année d'engagement
- Prise en compte de toutes les années de service auprès de l'ancien employeur



5. Développement du personnel

Parce que nous sommes convaincus que chacun et chacune souhaite se former et parce que ce sont nos collaborateurs et collaboratrices qui assurent que nous pouvons effectuer notre mission et accomplir notre vision, nous accordons une grande importance à la formation continue de nos collaborateurs et collaboratrices. Dans ce contexte, la formation continue stratégique constitue notre priorité à la Vebege Academy, qui comprend notre département interne de formation et de perfectionnement. Cela signifie que toutes nos mesures de formation continue visent en premier lieu à soutenir les exigences personnelles et professionnelles nécessaires à la réalisation de notre vision. Nous examinons avec bienveillance les demandes individuelles de formation continue de nos collaborateurs et collaboratrices et encourageons, le cas échéant, la participation à des sessions externes de formation continue. Les informations détaillées sont disponibles dans le règlement des formations continues de Vebege SA.

Nous connaissons nos fonctions clés et veillons à une planification active de la relève. Dans ce contexte, nous accordons une importance centrale à la planification individuelle du développement de la relève potentielle.

Lors de l'entretien annuel avec les collaborateurs et collaboratrices «Passion for Performance», les points forts des collaborateurs et collaboratrices sont reconnus et les potentiels sont définis. Nos cadres sont tenus de renforcer les points forts, de définir avec les collaborateurs et collaboratrices des objectifs compréhensibles et mesurables et de discuter des possibilités de développement ultérieur. Nous attendons donc de nos cadres qu'ils permettent aux collaborateurs et collaboratrices de se former à tout moment et qu'ils ne cherchent pas à les en empêcher pour des considérations égoïstes.

Dans le domaine de la promotion de la relève, Vebege s'investit activement depuis des années dans la formation des apprentis. Nous continuerons à le faire à l'avenir et renforcerons encore notre engagement dans les années à venir. Ce faisant, nous reconnaissons la valeur de l'apprentissage pour garantir notre main-d'oeuvre qualifiée. De même, nous poursuivons l'objectif de renforcer durablement le secteur. Nous considérons donc nos apprentis comme un investissement conscient pour le futur. Cela se traduit par le fait que nous misons, pour la formation des apprentis, sur des professionnels aguerris, motivés et parfaitement qualifiés, qui considèrent la formation de jeunes professionnels comme une activité passionnante et gratifiante.



6. Inspirer et valoriser

Chez VebeGO, nous essayons de montrer à nos collaborateurs et collaboratrices la situation dans son ensemble. Ainsi, chacun et chacune peut comprendre pourquoi il ou elle travaille et à quelles fins. Notre objectif global est d'avoir un impact positif sur notre clientèle et notre environnement. «VebeGO Impact» a pour objectif de laisser une empreinte positive chez nos clients. Les clients doivent pouvoir voir et sentir que, chez VebeGO, nous apportons une plus-value pour leur entreprise. Grâce aux prestations fournies, le client a la possibilité de se concentrer sur d'autres choses et de faire ainsi progresser son activité principale.

Nous utilisons différents formats pour les différents niveaux hiérarchiques de nos collaborateurs et collaboratrices afin de les inspirer et de développer leur esprit d'entreprise. En outre, les collaborateurs et collaboratrices ont la possibilité d'influencer l'orientation sociale et l'image externe de VebeGO. VebeGO est fermement convaincu que chaque collaboratrice et chaque collaborateur est une ambassadrice / un ambassadeur de l'entreprise. Mais pour que les collaborateurs et collaboratrices en soient conscients et qu'ils puissent participer aux décisions, nous avons mis en place les programmes suivants :

6.1 Ambassadeurs et ambassadrices VebeGO

Les ambassadeurs et ambassadrices VebeGO sont nos messagers et messagères pour le changement des mentalités et la transformation de VebeGO. Notre orientation et notre stratégie sont divisées en cinq groupes principaux (clientèle, personnel, processus, entreprise et société). Différents objectifs sont générés pour chaque groupe principal.

Ces objectifs et leurs statuts sont des éléments importants des réunions ambassadeurs. Les ambassadeurs et ambassadrices ont la tâche d'accélérer la transformation et de montrer l'exemple. C'est pourquoi il est très important d'avoir une connaissance approfondie de la situation actuelle. Les ambassadeurs et ambassadrices ont cependant une autre tâche encore plus importante. Ils s'occupent de l'impact social de VebeGO. Lors des réunions semestrielles, nous discutons des possibilités de notre impact social sur la société. En outre, des mesures concrètes sont également définies et mises en oeuvre. Comme le VebeGO Festival, le VebeGO Day ainsi que le VebeGO Experience Day.

6.2 VebeGO Festivals

Les VebeGO Festivals constituent un élément important de notre culture festive. Ces festivals sont avant tout conçus comme un remerciement à nos collaborateurs et collaboratrices opérationnels. C'est l'occasion de montrer une fois de plus à nos 6000 collaborateurs et collaboratrices que nous les estimons et qu'ils sont nos véritables stars.



6.3 Vebebo Day

Le Vebebo Day a été lancé pour témoigner notre reconnaissance et notre appréciation à nos collaborateurs et collaboratrices opérationnels. L'objectif est que tous les collaborateurs et collaboratrices de l'administration et les cadres comprennent les services que nous fournissons et prennent conscience à quel point le travail sur les mandats des clients peut être physiquement fatigant. Mais c'est aussi un vrai plaisir pour les collaborateurs et collaboratrices opérationnels de rendre visible le travail précieux qu'ils accomplissent.

6.4 Vebebo Experience Day

Le Vebebo Experience Day offre aux nouveaux collaborateurs et collaboratrices la possibilité de se familiariser avec les différents services de l'entreprise. Cette journée est également pensée pour permettre les échanges entre les collaborateurs et collaboratrices des différentes filiales.

6.5 Anniversaires de service

En tant qu'entreprise familiale, nous considérons la loyauté et la fiabilité comme un bien précieux. Nous sommes conscients de ce que nos collaborateurs et collaboratrices de longue date ont apporté à l'entreprise et de ce que nous leur devons. Les collaborateurs et les collaboratrices qui fêtent leurs 10, 15, 20, 25, 30, 35 ou 40 ans de service sont spécialement honorés, célébrés et remerciés.

7. Les performances spéciales méritent une reconnaissance spéciale

Certains de nos collaborateurs et collaboratrices ont une rémunération variable. Ils reçoivent un bonus ou une prime spéciale s'ils atteignent leurs objectifs. Souvent, ce sont les petits détails qui permettent à Vebebo d'être une entreprise à succès. C'est pourquoi nous tenons à remercier d'autres réussites, petites et grandes. Cela ne doit pas toujours être monétaire. Un remerciement pour un faible taux ou un taux nul d'absentéisme peut avoir un effet motivant, tout comme une petite fête après l'obtention d'un nouveau mandat. Nos cadres sont tenus de montrer leur appréciation et d'impliquer les collaborateurs et collaboratrices. Cela s'organise de manière descendante (Top-Down).



8. Rémunération

Vebege s'engage également en faveur de l'égalité des sexes dans la rémunération de ses collaborateurs et collaboratrices et rémunère ses collaborateurs et collaboratrices selon les critères habituels du marché. Pour ce faire, des comparaisons salariales sont régulièrement effectuées afin de garantir un positionnement compétitif et juste. Vebege a obtenu le certificat Fair-ON-Pay, attribué par la société de conseil en ressources humaines CompOn, certifiée par la Confédération, selon le standard de certification Fair-ON-Pay du contrôleur de qualité global SGS (Société Générale de Surveillance).



Lorsqu'une convention collective de travail s'applique, les dispositions salariales qui y sont définies servent de référence. L'expérience professionnelle, la formation, les performances réalisées jusqu'à présent ainsi que le comportement et la situation du marché jouent un rôle dans la détermination du niveau de salaire des autres fonctions. La rémunération comprend, selon la fonction, le salaire de base, des éléments de salaire variables, des avantages sociaux et d'autres avantages personnels.

9. Départ du personnel

Nous ne considérons pas comme allant de soi que les collaborateurs et collaboratrices investissent une partie de leur vie pour Vebege et nous nous montrons reconnaissants en conséquence. Dans ce contexte, il est très important pour nous que tous les collaborateurs et collaboratrices qui quittent l'entreprise soient traités avec le respect et l'estime qu'ils méritent. C'est particulièrement vrai pour les départs initiés par Vebege. Nous appliquons une politique de licenciement que l'on peut qualifier «d'équitable» et de «cohérente». «Equitable» parce que nous informons les collaborateurs et collaboratrices à temps lorsque les performances et/ou le comportement ne correspondent pas aux attentes, que nous fixons un délai raisonnable et des objectifs clairs pour changer cette situation et que nous informons à tout moment le collaborateur ou collaboratrice concerné-e de la manière dont nous évaluons son développement. Notre objectif déclaré est que les collaborateurs et collaboratrices ne se sentent pas lésés en cas de licenciement éventuel de la part de Vebege. «Cohérent» parce que nous joignons le geste à la parole. Après avoir clairement formulé nos attentes, nous appliquons aussi des décisions difficiles en faveur de la réalisation de notre mission et de notre vision.



10. Engagement social

Nous sommes fiers d'employer des personnes motivées et fiables, qui ont parfois peu de chances de s'intégrer sur le marché du travail suisse. Avec plus de 6000 collaborateurs et collaboratrices et une multitude de nationalités, nous apportons une contribution importante à l'intégration des personnes défavorisées d'un point de vue social et sociétal. Mais nous ne voulons pas nous contenter d'employer ces personnes. Nous souhaitons faire évoluer nos collaborateurs et collaboratrices, les former et les intégrer durablement dans notre société. Cette approche coïncide avec l'objectif premier de Vebege, qui est d'avoir un impact positif et durable sur les personnes et les entreprises.

En outre, le groupe Vebege a décidé de créer sa propre fondation, la Vebege Foundation, après le tsunami dévastateur de 2005 en Thaïlande. Il tient à coeur à la famille fondatrice de Vebege, la famille Goedmakers, de faire des dons, mais aussi de s'engager activement dans le développement des pays d'origine de nos collaborateurs et collaboratrices. Nous organisons ainsi depuis près de 15 ans deux à trois missions de construction chaque année dans des pays tels que le Sri Lanka, Haïti, l'Afrique du Sud, le Ghana ou le Maroc. La participation à une mission de construction est ouverte à chaque collaboratrice et collaborateur de Vebege.

Cet engagement nous apprend l'humilité et permet de réaliser dans quel monde privilégié nous vivons. Chaque participant ou participante à une mission de construction devient un ambassadeur / une ambassadrice à vie et a pour mission de raconter les expériences marquantes qu'il ou elle a vécues et d'inspirer ses collègues à la maison.

Comme on dit: fais le bien et parles-en autour de toi. Nous utilisons différents canaux (réseaux sociaux, site Internet) pour partager notre engagement social. Vebege le fait toutefois avec beaucoup de retenue, car nous ne voulons pas que cet engagement soit compris comme du marketing, mais comme un exemple de la manière dont on peut exercer une influence positive et durable sur la société.



11. Responsabilité et mise en oeuvre

La People Policy de Vebege a été adoptée par la direction de Vebege. Les points qu'elle contient sont donc portés, vécus et promus au plus haut niveau. Tous les cadres de Vebege, tous les collaborateurs et collaboratrices et le département des ressources humaines sont responsables de la mise en oeuvre des directives, des valeurs et des principes directeurs. Ce dernier s'est vu confier la tâche d'établir des concepts et des processus pour une mise en oeuvre réussie de la People Policy et de la vivre, la mettre en oeuvre et l'imposer au quotidien.

Vebege SA, décembre 2021

Great work

