

Politique RH de Migros Genève



Réussir ense**M**ble

Politique RH de Migros Genève

Réussir ensemble

1. Préambule

- La politique Ressources Humaines (RH) de Migros Genève est l'un des instruments de réalisation de la stratégie de l'entreprise.
- Elle définit les conditions et les relations de travail des collaboratrices et des collaborateurs à tous les niveaux de fonction.
- La politique RH de Migros Genève fixe le cadre propice au respect et à la promotion des valeurs de la coopérative.



2. Culture

- Actrice dans une économie concurrentielle, Migros Genève assume au quotidien sa responsabilité sociale et environnementale à l'égard de ses collaboratrices et de ses collaborateurs, comme de ses partenaires externes et de ses client-e-s.
- La direction, par ses décisions, assure un développement soutenu de l'entreprise tout en veillant à sa pérennité.
- Les collaboratrices et les collaborateurs agissent de manière responsable, en toute transparence, avec compétence et dans le respect de chacun-e.
- Le style de conduite au sein de Migros Genève crée les conditions cadres d'un travail motivant, dans une relation de confiance, ceci dans la perspective de résultats d'entreprise performants.

3. Conduite

- L'encadrement dirige, décide et délègue de manière équitable et participative.
- Par la relation de confiance qu'il établit, l'encadrement donne du sens aux actions et stimule l'engagement de ses collaboratrices et collaborateurs ; il les amène à plus d'autonomie, de responsabilisation et encourage leur participation active aux changements.
- L'auto-contrôle est encouragé, le droit à l'erreur reconnu et traité dans une optique d'apprentissage et de progression personnelle.

Réussir ense**M**ble

4. Communication

- La direction entretient les canaux de communication qui donnent accès à l'information de manière transparente.
- Chacune, chacun est responsable de transmettre et d'aller chercher l'information nécessaire à l'accomplissement de son travail, ceci en respectant les principes de la confidentialité ; les collaboratrices et les collaborateurs de tous niveaux communiquent de manière exhaustive, authentique et transparente.
- L'encadrement, par sa communication ouverte et proactive, donne du sens à son action et encourage le feed-back réciproque et constructif.

5. Partenariat social

- L'entreprise entretient et développe un partenariat social interne régulier et solide, dans un climat de confiance réciproque. Dans le cadre de sa commission du personnel, Migros Genève œuvre à une bonne compréhension mutuelle des enjeux et la mise en pratique de solutions consensuelles.
- Avec les partenaires externes, l'entreprise collabore de manière loyale ; elle négocie et conclut les accords appropriés.

6. Attractivité

- Migros Genève est l'une des dix coopératives du groupe Migros, plus grand employeur privé de Suisse. Unique par son engagement en faveur de la culture et du social (1/2 % culturel), le groupe Migros offre également à ses collaboratrices et collaborateurs une convention collective de travail progressiste et exemplaire.
- De par sa taille et par la diversité des professions représentées, Migros Genève offre des perspectives d'emploi évolutives. Des opportunités dans les autres entreprises du groupe existent aussi.
- L'entreprise garantit un environnement de travail sain et sécurisé; elle met en œuvre un dispositif de prévention et de promotion de la santé riche et innovant.
- L'encadrement veille à maintenir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée, en considérant les besoins tant de l'entreprise, que ceux des collaboratrices et collaborateurs. Migros Genève s'engage à faciliter la flexibilité dans l'organisation du temps de travail.

Réussir ensemble

7. Recrutement

- La politique RH de Migros Genève garantit le respect des principes d'objectivité, d'éthique et de non-discrimination et favorise la mixité et la diversité lors des recrutements.
- Outre la recherche de talents à l'interne, le recrutement externe constitue également un canal d'embauche important; la promotion de la mobilité interne offre de multiples opportunités de se former et d'évoluer au sein de l'entreprise.

8. Evolution

- L'identification du potentiel de développement des collaboratrices et des collaborateurs, la promotion interne, ainsi que la gestion des talents participent activement à la mise en œuvre de la stratégie de Migros Genève.
- Actrice majeure de la formation professionnelle à Genève, l'entreprise offre aux jeunes de multiples possibilités d'apprentissage et participe ainsi très activement à la préparation de la relève.
- Par une offre de formation continue riche et diversifiée, l'entreprise se dote de collaboratrices et de collaborateurs professionnels, autonomes et performants.

9. Rémunération et avantages

- Le système de rémunération est objectif, basé sur l'activité, la performance et l'expérience, sans discrimination de genre. La politique de rémunération est basée sur l'équité interne.
- Elle comprend un salaire attractif pour la branche d'activité, ainsi que des avantages progressistes.
- Migros Genève veille à rester concurrentielle en comparant régulièrement ses salaires au marché, à la branche et à la région.

10. Fin des relations de travail

- Toutes les situations de fin de relations de travail sont traitées en prenant en considération les intérêts des parties concernées et dans le respect de la personnalité de chacun-e.