

A group of people's hands are stacked together in a circle, symbolizing teamwork and unity. The hands are of various skin tones and are wearing different colored sleeves. The background is a blurred green field with some fallen leaves.

Charte RH

Notre facteur de succès

Objectif



La Charte RH régit les relations humaines au sein du TCS. Sa mise en pratique à tous les niveaux par les cadres et les collaborateurs permet d'agir avec un comportement socialement responsable et d'unir tous les acteurs. Elle établit les fondements du partenariat, permettant à chacun d'exprimer le meilleur de lui-même, afin d'atteindre le succès du Club dans un environnement stimulant, agréable et propice à l'épanouissement.

Fonction RH



Les RH agissent en tant que fonction stratégique et sont partie intégrante de la stratégie de l'entreprise. Les RH anticipent les besoins, développent et accompagnent l'application de tous les processus liés à la gestion du Capital Humain, dans le respect des valeurs du TCS. Ces processus définissent clairement les tâches, les compétences et les interfaces entre les supérieurs, les collaborateurs et les RH.

Conduite des collaborateurs



Les supérieurs dirigent, délèguent et décident en appliquant les principes de conduite, afin que les collaborateurs travaillent de façon engagée, responsable, autonome et au sein d'équipes pluridisciplinaires. Le cadre et son collaborateur définissent ensemble les objectifs individuels. Les supérieurs motivent les collaborateurs, afin qu'ils se dépassent. Chacun adopte une attitude positive, entrepreneuriale et d'ouverture à l'autre. En cas de différent ou de conflit, les supérieurs agissent de façon responsable et courageuse et prennent en compte les intérêts de toutes les parties concernées.

Culture d'entreprise : passionnément engagé



Les collaborateurs s'engagent avec passion pour les membres de notre association à but non-lucratif, laquelle est gérée selon les principes de gestion d'entreprise. Nous fondons nos relations sur l'équité de traitement, la confiance, la compréhension mutuelle ainsi que sur le feed-back constructif. Les erreurs sont acceptées et vécues comme des opportunités d'amélioration. Chacun participe activement au changement et au développement d'entreprise. Nous favorisons le travail en équipes pluridisciplinaires et de niveaux hiérarchiques différents, afin d'augmenter la performance et le plaisir au travail.

Communication



La Direction met en place les canaux de communication permettant à chacun d'avoir l'information adéquate pour fournir des prestations de qualité. Chacun est responsable de transmettre et d'aller chercher l'information nécessaire à l'accomplissement de son travail. Tous les collaborateurs communiquent de manière exhaustive, authentique et transparente.

Marque employeur



Les collaborateurs choisissent le TCS pour sa notoriété, son image de leader dans le domaine de la mobilité, son statut d'association à but non-lucratif et ses prestations d'assistance aux membres. Le TCS assure sa visibilité en tant qu'employeur en mettant en avant des perspectives d'emploi attrayantes par la taille de l'entreprise, la multiplicité des professions représentées et la possibilité de contribuer directement à son succès. Le TCS encourage la diversité au sein de ses collaborateurs et vise à éviter les discriminations, qu'elles soient liées au genre, à l'âge, à l'origine ethnique ou culturelle, à l'orientation sexuelle, au handicap, à la religion ou toute autre distinction ou minorité.

Actif sur l'ensemble du territoire Suisse, le TCS s'identifie aux trois régions linguistiques et favorise l'échange culturel et la pratique de différentes langues au quotidien. Nous nous positionnons comme employeur attractif pour nos collaborateurs et ceux-ci véhiculent l'image de la marque TCS.

Work-life balance



Le TCS fournit et développe en continu les outils permettant d'établir un environnement de travail attrayant, promouvant la santé, la sécurité ainsi que la flexibilité, tant dans l'aménagement du temps de travail que du lieu de sa réalisation. Les supérieurs veillent à maintenir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée en considérant les besoins tant des collaborateurs que ceux de l'entreprise.

Evaluation & Développement



Le supérieur et son collaborateur s'accordent, lors des entretiens annuels, sur l'atteinte des objectifs convenus et identifient le potentiel de développement de ce dernier. Le TCS encourage et soutient le développement et la promotion des collaborateurs. Nous accroissons la performance des collaborateurs par des formations ciblées, tant individuelles que collectives. Nous développons et mettons en place les processus et outils, afin d'assurer le niveau d'employabilité des collaborateurs et promovons la mobilité professionnelle. Nos apprentis et stagiaires acquièrent des compétences professionnelles et sociales dans un milieu favorable, ce qui permet de générer un potentiel de relève.

Rémunération & Avantages



La Direction détermine la politique de rémunération. Cette politique est basée sur l'équité interne et récompense la performance. La rémunération totale de nos collaborateurs est en ligne avec le marché. Le TCS offre des prestations sociales attrayantes et des conditions d'emploi adaptables en fonction des étapes de la vie des collaborateurs.

Fin des relations de travail



Le TCS traite toutes les situations de fin de relation de travail en prenant en compte les intérêts des parties concernées et dans le respect de la personnalité.