

Montres Corum sàrl

Autor(en): **Bole, Yolaine**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **D'égal à égale!**

Band (Jahr): **11 (2011)**

PDF erstellt am: **25.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-352730>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.



Montres Corum sàrl

Yolaine Bole

Directrice des ressources humaines (RH)

L'entreprise Montres Corum Sàrl de La Chaux-de-Fonds est la première entreprise du secteur industriel à avoir obtenu la certification equal-salary. Quelles ont été vos motivations à entreprendre ce processus de certification?

En 2004, un audit du département ressources humaines est demandé par Severin Wunderman, propriétaire de Corum.

A son issue, Yolaine Bole, nouvelle Directrice RH, est mandatée pour définir et mettre en place une stratégie innovante positionnant Montres Corum comme employeur attractif.

Le projet d'une politique Ressources Humaines cohérente en quatre volets est rapidement présenté et adopté:

- organisation générale de l'emploi
- définition des postes et des compétences
- politique de rémunération et de motivation
- acquisition de valeur ajoutée au moyen du développement des compétences.

Ces processus intègrent une considération des personnes excluant tout critère discriminatoire tel que genre, âge, nationalité, etc.

Dès fin 2004, les classes salariales sont établies afin de maîtriser la masse salariale et corriger les éventuels écarts. Un guide d'entreprise est également mis en place pour que chacun.e se conforme aux valeurs et règles de l'entreprise.

La définition moderne d'une politique de temps de travail est également un vecteur d'égalité, permettant de proposer un nombre significatif d'emplois à temps partiel et ceci également au personnel masculin.

Dans ce contexte, l'obtention de la toute nouvelle certification equal-salary s'imposait naturellement et cette démarche recueillait le plein support immédiat du Directeur Général, Antonio Calce, très sensible à la responsabilité sociale de Montres Corum.

Quels avantages retirez-vous de cette certification d'égalité salariale entre femmes et hommes?

L'ensemble de l'encadrement a été rendu attentif au potentiel de gain substantiel, tant en termes d'image vis-à-vis de l'extérieur, que sur le plan interne.

L'«Employer Branding» (la marque employeur) est en effet un vecteur de communication s'adressant aussi bien aux partenaires commerciaux qu'au marché de l'emploi.

Au sein même de l'entreprise, l'identification et la fierté d'appartenance des collaboratrices et collaborateurs se répercutent très positivement sur leur conscience des enjeux économiques, sur la qualité de leur travail ainsi que sur leur niveau d'implication.

La certification equal-salary conforte donc la position de leader de Montres Corum, reconnue comme entreprise moderne et responsable.