

People Policy de Vebe

go SA 2025





1. Sens et objectif

En tant qu'entreprise familiale, Vebego 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 Vebego – nous devenons l'organisation de service privilégiée et recommandée»

notre mission:

«Vebego revitalise, nous avons un impact positif sur les personnes et les entreprises»

et nos «convictions et principes de leadership» (Beliefs & Behaviours):



Nos convictions et principes de conduite

NOS CONVICTIONS Nous fournissons un «GREAT WORK», lorsque nous...	NOS PRINCIPES DE LEADERSHIP Il est important pour nous que tu...	NOTRE ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL Nous créons un environnement de travail...	NOTRE MANIÈRE DE TRAVAILLER Notre force réside dans notre capacité...	NOS RELATIONS AVEC LA CLIENTÈLE Nous donnons à notre clientèle un sentiment...
... NOUS ENTRAIDONS, EN VUE DE RÉUSSIR. ... EXAMINONS DE PRÈS LES DOMAINES DANS LESQUELS NOUS POUVONS FAIRE ENCORE D'AVANTAGE. ... SOMMES PRÊTS À APPRENDRE CHAQUE JOUR. ... SOMMES BIENVEILLANTS ET RESPECTUEUX.	IMPLIQUES TES COLLABORATRICES ET COLLABORATEURS, lors de défis avec notre clientèle afin qu'ils puissent endosser des responsabilités. RESPONSABILISE TES COLLABORATRICES ET COLLABORATEURS afin qu'ils puissent sortir des sentiers battus et surprendre positivement avec ce petit quelque chose en plus d'inattendu. ENCOURAGES TES COLLABORATRICES ET COLLABORATEURS afin qu'ils aient envie de donner le meilleur d'eux-mêmes et en soient capables. TU VALORISES ACTIVEMENT TES COLLABORATRICES ET COLLABORATEURS, en reconnaissant leur travail et leurs efforts de manière empathique et positive.	FAVORABLE afin que tu te sentes en phase avec la mission de ton équipe et que tu puisses t'acquitter au mieux de tes tâches. ENTREPRENEURIAL afin de valoriser et de récompenser ta créativité ainsi que ton audace. RESPONSABILISANT afin que tu sois en mesure de nous faire profiter de ton talent, de ton état d'esprit et de tes centres d'intérêt tout en les développant. OUVERT ET SÛR afin que tu saches qu'il y aura toujours un soutien pour toi lorsque les choses vont de travers.	À CRÉER DES RENCONTRES ENRICHISSANTES, aussi bien entre les collègues qu'avec la clientèle – avec enthousiasme, attention et compétence. À ANTICIPER ET FRANCHIR DE NOUVELLES ÉTAPES DÉCISIVES – avec passion et enthousiasme. À S'ENTHOUSIASMER pour notre travail et à inspirer les autres. C'est ainsi que nous exprimons la meilleure version de nous-mêmes. À FORMER UN RÉSEAU ET À NOUS ACCEPTER MUTUELLEMENT, que ce soit entre collègues ou avec notre clientèle afin que tout le monde se sente toujours à l'aise.	DE RECONNAISSANCE – en tant qu'individus et pour ce qu'ils font pour leur entreprise. Et nous leur apportons le soutien professionnel dont ils ont besoin pour cela. DE SURPRISE par la manière créative et bienveillante que nous avons de répondre à leurs exigences. D'INSPIRATION par les compétences, l'enthousiasme et l'attention de toutes les collaboratrices et de tous les collaborateurs de VebeGO. D'APPARTENANCE À LA FAMILLE VEBEGO.
Parce que le plus grand privilège de nos responsables est d'aider nos collaboratrices et collaborateurs à devenir la meilleure version d'eux-mêmes.	Parce que notre environnement de travail bienveillant et dynamique constitue la base pour un «GREAT WORK».	Parce que nos collaboratrices et collaborateurs s'investissent pleinement lorsqu'ils trouvent du sens dans leurs actions.	Parce que la réussite de notre clientèle est aussi notre réussite.	

Chez VebeGO, nous pensons «à l'envers» (reversed thinking) et concrétisons cette approche dans nos «convictions et principes de leadership» (Beliefs & Behaviours). En commençant par la relation avec notre clientèle, nous savons exactement avec quel type de travail nous pouvons répondre au mieux aux besoins des clients et des clientes, quel environnement de travail est nécessaire pour y arriver et quels principes de gestion contribuent à ce que notre personnel donne le meilleur de lui-même et contribue ainsi au succès à long terme de l'entreprise.

Le succès de notre entreprise dépend fortement de notre capacité à mettre en œuvre la People Policy et à incarner nos convictions et nos principes de leadership. L'ensemble des collaborateurs et collaboratrices joue un rôle important à cet égard. 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. Principes éthiques

Pour la direction et tous les collaborateurs et collaboratrices de VebeGO, 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 prescriptions internes. Nous aménageons notre environnement de travail de manière ouverte et sûre. Pour que tous les collaborateurs et collaboratrices sachent qu'il y aura toujours du soutien lorsque les choses vont de travers.



2.1 Intégrité

Les fautes et les infractions à la loi, à nos politiques, à nos directives internes et en particulier à nos «convictions et principes de leadership» (Beliefs & Behaviours) peuvent avoir de graves conséquences non seulement pour chacun et chacune d'entre nous, mais aussi pour notre entreprise et nos relations avec la clientèle. Elles ne sont donc pas tolérées.

2.2 Environnement de travail équitable, sain et sûr

La santé de nos collaborateurs et collaboratrices est notre principale priorité. À cet égard, 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 et que nous considérons la sécurité au travail comme faisant partie de notre engagement envers nos collaborateurs et collaboratrices. 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!**

2.2.1 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, Vebego applique une politique de prévention, de discussion et de lutte contre les comportements indésirables. Vebego attache beaucoup d'importance à ce que les collaborateurs et collaboratrices prennent plaisir à venir au travail, qu'ils se respectent et se sentent toujours à l'aise. C'est pourquoi nous accordons la plus haute importance à créer une atmosphère de travail agréable, propice aux bonnes relations au sein de l'entreprise.

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 enrichissantes, 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.

2.3 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. La discrimination et le harcèlement moral et sexuel sont diamétralement opposés à nos «convictions et principes de leadership» (Beliefs & Behaviours) et ne sont donc pas tolérés chez Vebego. 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.

2.4 Nous refusons toute forme de travail forcé

Aucun membre du personnel ne doit être forcé à travailler par la violence et/ou par des mesures injustifiables.

2.5 Interdiction du travail des enfants

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



2.6 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 Vebego. 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.

2.7 Diversité et inclusion

Vebego 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, 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 Vebego.

3. 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 Vebego.

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 transparent et 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 «convictions et principes de leadership» (Beliefs & Behaviours) 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 Vebego 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 Vebego 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 Vebego dans les négociations avec les collaborateurs et collaboratrices et leurs représentants et représentantes
- Un accord sur la procédure à suivre entre le mandant et Vebego en cas de problèmes d'ordre social
- Vebego 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



4. Développement du personnel

Pour que les collaborateurs et collaboratrices aient envie et soient en mesure de donner le meilleur d'eux-mêmes, ils veulent être encouragés. 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 leur formation continue. Dans ce contexte, la formation continue stratégique constitue notre priorité à la Vebego 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 Vebego 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, 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, Vebego s'investit activement depuis des années dans la formation des apprentis. Nous continuerons à le faire et renforcerons encore notre engagement dans les années à venir. Cela vaut notamment pour l'apprentissage au sens de l'article 32 de l'ordonnance relative à la formation professionnelle. De cette manière, nous formons aussi bien les jeunes que les professionnels expérimentés. Ce faisant, nous reconnaissons la valeur de l'apprentissage pour garantir notre main-d'œuvre 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 et d'adultes motivés comme une activité passionnante et gratifiante.



5. Inspirer et valoriser

Chez VebeGO, nous essayons toujours de montrer à nos collaborateurs et collaboratrices la situation dans son ensemble et de leur offrir un environnement de travail favorable. 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. La clientèle doit se sentir comprise, être surprise par notre créativité et notre attention quand nous répondons à ses exigences et être inspirée par les compétences, l'enthousiasme et le zèle de nos collaborateurs et collaboratrices. 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:

5.1 Festivités

Les fêtes pour les collaborateurs et collaboratrices constituent un élément important de notre culture festive. 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. Dans la mesure du possible, nous organisons chaque année une fête du personnel dans toutes les régions afin de récompenser le travail et les efforts de nos collègues qui fournissent chaque jour des performances exceptionnelles.

5.2 VebeGO Day

Le VebeGO 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, au cours de leur programme d'introduction, les services que nous fournissons et prennent conscience à quel point le travail sur les mandats des clients peut être exigeant. Mais c'est aussi un vrai plaisir pour les collaborateurs et collaboratrices opérationnels de rendre visible le travail précieux qu'ils accomplissent. C'est la raison pour laquelle nos nouveaux collègues du domaine Administration et cadres travaillent au moins une demi-journée sur le terrain pendant leur initiation.



5.3 Welcome Day VebeGO

Le VebeGO Welcome 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. Ainsi, deux fois par an, nous invitons tous les nouveaux collègues (à partir du niveau conciergerie) au siège et leur transmettons les bases les plus importantes pour fournir un GREAT WORK.

5.4 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.

6. 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 VebeGO d'être une entreprise à succès. C'est pourquoi nous tenons à remercier d'autres réussites, petites et grandes, et à valoriser activement nos collaborateurs et collaboratrices. 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).



7. Rémunération

VebeGo s'engage également en faveur de l'égalité des sexes dans la rémunération des collaborateurs et collaboratrices, et les rémunère selon les critères habituels du marché et des fourchettes salariales clairement définies, qui peuvent être attribuées à un échelon de classification. Pour ce faire, des comparaisons salariales sont régulièrement effectuées afin de garantir un positionnement compétitif et juste. VebeGo 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. La rémunération comprend, selon la fonction, le salaire de base, des éléments de salaire variables, des avantages sociaux et d'autres avantages personnels.

8. Départ du personnel

Nous ne considérons pas comme allant de soi que les collaborateurs et collaboratrices investissent une partie de leur vie pour VebeGo 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 VebeGo. Nous appliquons une politique de licenciement que l'on peut qualifier «d'équitable» et de «cohérente». «Équitable» 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/-ée 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 VebeGo. «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.



9. 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 et qui connaissent certaines difficultés d'insertion professionnelle. 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 Vebego, qui est d'avoir un impact positif et durable sur les personnes et les entreprises, et se reflète également dans nos convictions et nos principes de leadership.

En outre, le groupe Vebego a décidé de créer sa propre fondation, la Vebego Foundation, après le tsunami dévastateur de 2005 en Thaïlande. Au début, la fondation s'est fortement engagée en faveur du développement d'infrastructures dans les pays d'origine de nos collaborateurs et collaboratrices afin que les enfants puissent aller à l'école. Entre-temps, la priorité a changé et, d'un côté, des projets sont soutenus dans les «pays Vebego» pour permettre aux enfants et aux jeunes d'accéder à des activités pertinentes, et de l'autre, des initiatives sont soutenues pour permettre aux collaborateurs et collaboratrices d'accéder à un accompagnement adapté (p. ex. des conseils financiers).

10. Responsabilité et mise en œuvre

La People Policy de Vebego a été adoptée par la direction de Vebego. Les points qu'elle contient sont donc portés, vécus et promus au plus haut niveau. Tous les cadres de Vebego, tous les collaborateurs et collaboratrices et le département des ressources humaines sont responsables de la mise en œuvre 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 œuvre réussie de la People Policy et de la vivre, la mettre en œuvre et l'imposer au quotidien.

Vebego SA, mars 2025

Great work

