

CHAUSSURES DE BIÈVRE

RAPPORT
SUR LE RECRUTEMENT ET LA
MOBILITÉ

CONTRACT

The teamwork and cooperation between all the members of company provides success in business. Consistent feedback and interaction of business people is the powerful method of getting the leading positions in market.

The examples can be found in any kind of business. Further to this evidence that the life stock market is weak form efficient, other studies of capital markets have pointed toward down a takeover announcement with the bid offer. Firth found that the share prices were fully and instantaneously adjusted to their correct levels, thus concluding that stock market was semi strong-form efficient. The market's ability to efficiently respond to a short term and widely publicized event such as a takeover announcement cannot necessarily be taken as indicative of a market efficient at pricing.

Another observed discrepancy between the theory and real markets is that at the late stages of a bull market, the market is driven by buyers who take little notice of underlying value. Towards the end of a crash, markets go into free fall as participants extricate themselves from positions regardless of the unusually good value of the positions compared to fundamentals. This is indicated by the large differences in the valuations compared to bear markets. A theorist might say that rational (and hence efficient) participants should always immediately take advantage of undervalued positions or artificially low prices caused by the irrational participants by taking advantage of the developing market. It may be inferred that many rational participants are usually high drive the market at extremes and are willing to allow irrational participants to take advantage of the market as far as they will, and only take advantage of the market when they have more than merely fundamental reasons that the market is undervalued.

Measuring market penetration accurately is essential for companies to discover new opportunities. Financial institutions use market intelligence to determine what products and services to offer, and when they create customers and where to locate new branches. It is also important that markets behave consistently with the efficient market hypothesis, and that stronger firms.

TABLE DES MATIÈRES

I – OBJECTIFS ET PORTÉE	3
II – NOS PRINCIPES FONDAMENTAUX	3
III – UNE APPROCHE TRANSPARENTE ET RESPONSABLE	4
IV – UN ACCOMPAGNEMENT POUR CHAQUE PARCOURS	4
V – TRANSPARENCE DES OPPORTUNITÉS	5

I – OBJECTIFS ET PORTÉE

Chez Chaussures de la Bièvre, le recrutement et la mobilité interne sont des **leviers essentiels de développement humain, professionnel et culturel**. Ils contribuent à la transmission des savoir-faire, à l'enrichissement des parcours et à l'adhésion aux valeurs de l'entreprise. Notre politique de ressources humaines repose sur une volonté d'exemplarité, de transparence et d'éthique dans tous les processus d'intégration ou d'évolution.

Cette charte formalise les principes fondamentaux qui guident nos pratiques de recrutement et de mobilité interne. Elle garantit un cadre commun pour favoriser un environnement de travail respectueux, inclusif et performant.

Ce document s'adresse aux équipes Ressources Humaine, aux managers, directeur et toute personne participante, de près ou de loin, à un processus de recrutement ou de mobilité.

II – NOS PRINCIPES FONDAMENTAUX

Équité et non-discrimination

Nous garantissons l'égalité des chances pour tous les candidats, sans distinction liée à l'origine, au genre, à l'âge, au handicap, à l'orientation sexuelle, à l'apparence physique, aux croyances ou à toute autre caractéristique sans lien avec les compétences. Seule la motivation, les aptitudes et l'adéquation au poste sont prises en compte.

Respect du cadre légal

Chaussures de la Bièvre applique une politique stricte de vérification de l'âge pour toute embauche, conformément à la législation en vigueur, afin d'exclure tout risque de travail des mineurs.

Confidentialité

Toutes les données partagées dans le cadre d'un recrutement ou d'une mobilité sont traitées avec une confidentialité absolue. Cela vaut pour les informations personnelles des candidats comme pour les éléments partagés par l'entreprise.

Ce devoir de discrétion s'applique à toutes les parties prenantes internes et externes.

III – UNE APPROCHE TRANSPARENTE ET RESPONSABLE

Côté entreprise

- Décrire les postes à pourvoir de manière claire et honnête,
- Communiquer les étapes du processus de sélection dès le départ,
- Informer les candidats à chaque phase, avec des retours explicites,
- Présenter l'organisation, ses valeurs et ses attentes avec sincérité.

Côté candidats

- Une présentation fidèle des expériences, compétences et diplômes,
- Une attitude respectueuse et professionnelle à chaque étape,
- La préservation de la confidentialité des informations reçues.

IV – UN ACCOMPAGNEMENT POUR CHAQUE PARCOURS

Chaussures de la Bièvre propose un **suivi personnalisé à chaque étape**, qu'il s'agisse d'un recrutement externe ou d'un projet de mobilité interne.

La responsable RH est mobilisée pour aider les collaborateurs à construire un parcours professionnel cohérent, motivant et durable.

Les différentes formes de mobilité prises en compte :

- **Verticale** : vers un poste à responsabilités supérieures,
- **Horizontale** : changement de fonction au même niveau,
- **Fonctionnelle** : changement de métier,
- **Géographique** : évolution vers un autre site ou secteur.

Chaque demande est analysée de manière équitable, accompagnée individuellement et répond à une logique de développement mutuel.

Nous investissons activement dans le développement des compétences. En **2024**, la **moyenne d'heure de formation** des employés formés était de **7 heures**.

Des actions spécifiques sont en cours pour renforcer la sensibilisation aux enjeux éthiques, sociaux et environnementaux, notamment via un programme de formation ciblant les fonctions clés. L'objectif serait d'avoir **formé 50% des employés à la lutte contre la discrimination et le harcèlement d'ici 2027**.

V – TRANSPARENCE DES OPPORTUNITÉS

Chaussures de la Bièvre diffuse systématiquement ses opportunités de poste en interne, dans un esprit d'ouverture et d'équité.

L'objectif est de permettre à chaque collaborateur d'exprimer ses aspirations et de saisir les occasions d'évolution en toute clarté.

Dans le cadre de notre politique de mobilité interne et d'égalité des chances, plusieurs **évolutions professionnelles** ont été concrétisées ces dernières années :

- Une collaboratrice précédemment vendeuse a été **promue responsable de magasin** en **2025**.
- Une collaboratrice à **changer de structure du même groupe** (Maison Har-drige vers Sanipod), le tout en conservant son ancienneté en **2024**.