

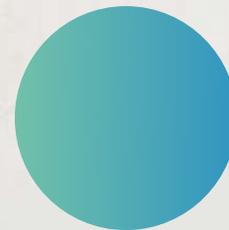


RH PARTNERS

Conseil en Ressources Humaines

Rapport

RSE 2021



LE GROUPE

Créer les conditions d'engagement & de performance des femmes et des hommes de l'entreprise

En tant que Cabinet de Conseil en Ressources humaines, notre action réside dans l'accompagnement des individus, des équipes et des organisations, dans les choix d'intégration, d'évolution, de reclassement interne ou externe et de recrutement.

La présence active, auprès des entreprises, administrations et collectivités que notre activité implique, est relayée par les 35 implantations du Groupe sur le territoire national ainsi que 6 à l'étranger.

Ici réside notre première force :

Depuis plus de 30 ans, nous pérennisons une connaissance fine des besoins des organisations locales, régionales & nationales.



UNE HISTOIRE

● 1993

Création de la marque « RH PARTNERS » abritée sous un GIE au nom de GROUPE RH Partners. 5 cabinets Conseil en Ressources Humaines, déjà membres d'un réseau, décident de quitter celui-ci pour créer leur propre marque. Ils sont déjà expérimentés et reconnus sur leur région.

● 1995

L'activité Recrutement s'enrichit d'un nouveau département spécialisé, constitué de Consultants Psychologues du Travail : la « Gestion de Carrière » avec le développement de nouvelles prestations comme le Bilan de Compétences, l'Outplacement.

● 1998

L'objectif de la structure GROUPE RH Partners évolue. Elle a pour mission de mettre en place des services et des outils communs à disposition des cabinets du réseau. Transformation du GIE en SA GROUPE RH Partners dont les actionnaires sont les membres fondateurs.

● 1998

Mise en place d'une équipe chargée d'animer le réseau en créant un lien entre ces cabinets indépendants, de mettre à disposition des outils métiers et de communication. SA GROUPE RH Partners est le propriétaire de la marque RH PARTNERS.

UNE HISTOIRE

● 2014

En 2014, c'est le département CONSEIL RH qui vient compléter l'offre du réseau avec de nouvelles prestations, comme celles orientées RPS ou QVT notamment.

● 2016

L'ensemble des cabinets, souhaitant s'impliquer d'avantage dans le développement du réseau, des produits et de la marque, deviennent tous actionnaires à parts égales de GROUPE RH Partners.

● 2018

Création de « RH PARTNERS International »

Gouvernance

A la présidence du Groupe se sont succédés :

- De 1993 à 2009 et de 2012 à 2016 : Michel GAUSSENS, Dirigeant de RH Partners Aquitaine
- De 2009 à 2012 : Jean-François BATTESTI, Dirigeant de RH Partners Midi-Pyrénées

En 2016 et sous l'impulsion de Jean-Marc Oluski, Dirigeant RH Partners Méditerranée, le Groupe passe sous le statut de SAS à capital variable. La gouvernance évolue et aujourd'hui, chaque cabinet est actionnaire à part égale du GROUPE RH Partners. Jean-Marc Oluski reste Président jusqu'en 2022 et c'est Fabrice Michel, Dirigeant RH Partners Alsace Lorraine qui lui succède.

AUJOURD'HUI RH PARTNERS C'EST



Un cabinet de Conseil en Ressources humaines **Made in France**, qui intervient dans l'accompagnement des individus, des équipes et des organisations - dans les choix d'intégration, d'évolution, de reclassement interne ou externe et de recrutement.

Par notre présence active, auprès des entreprises, administrations et collectivités depuis plus de 35 ans, nous pérennisons une connaissance fine des besoins des organisations locales, régionales & nationales.

Nos Valeurs

SERVICE D'EXCELLENCE

Nos offres de service se veulent sur-mesure et innovantes. Elles revendiquent le rôle fondamental des Ressources Humaines de contribuer, de façon différenciante, à la création d'une valeur ajoutée pérenne pour les clients, les salariés et les partenaires de l'entreprise, et la communauté au sens large.

AUDACE

Nous choisissons de remettre en cause nos certitudes et d'agir en toute lucidité quand nous entreprenons. Dans une quête continue pour repousser nos limites, nous travaillons sans cesse à la diversité de nos métiers et au développement de nos compétences pour ouvrir de nouvelles voies à nos clients et garder un temps d'avance.

INTÉGRITÉ

Nos principes moraux et codes éthiques impliquent nos collaborateurs et forgent notre réputation de partenaire honnête et respectueux des engagements pris envers nos clients. Notre considération pour l'humain nous conduit à faire preuve d'une totale transparence, pour construire et maintenir la confiance dans une relation durable.

HUMANISME

Nous avons foi en l'Homme, en sa capacité à s'épanouir librement pour progresser, se transformer et grandir. Nous nous sentons co-responsables des processus de décision et de développement que nous accompagnons.



Relations et conditions de travail



RH PARTNERS
Conseil en Ressources Humaines

PREVENTION SANTÉ - SÉCURITÉ

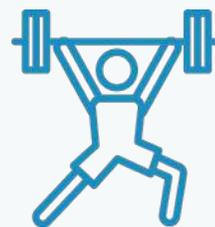
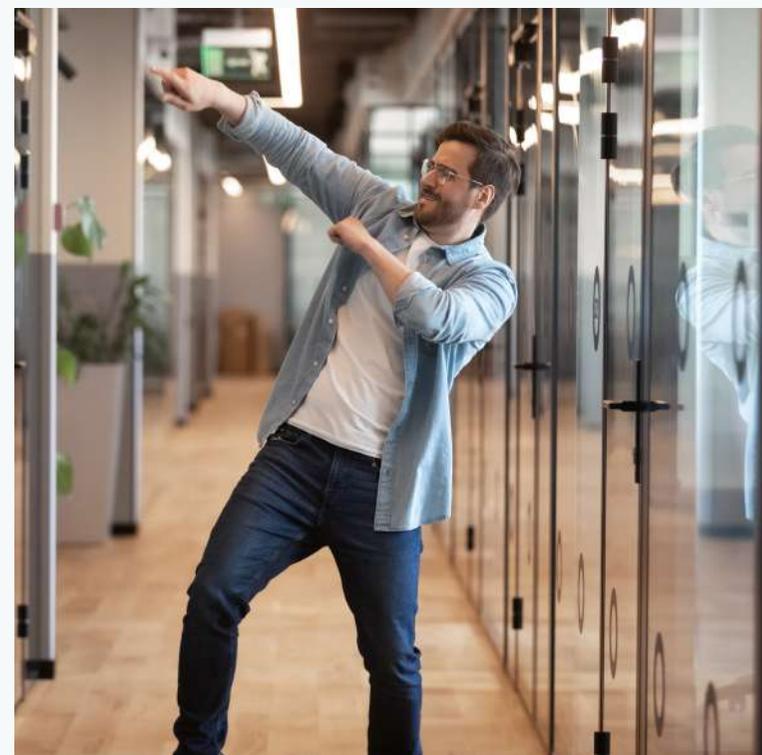
La Qualité de Vie au Travail, c'est tout simplement notre métier.

Chaque année auprès de nos clients, nous construisons les bases de leur projet QVT.

Nous les accompagnons dans l'élaboration de leur plan QVT et ainsi que la mise en place d'actions concrètes.

Nous les encourageons à la mise en place de nouvelles modalités de dialogue et d'espaces de discussion sur le travail.

Nous favorisons la compréhension partagée de ces pratiques innovantes par les partenaires sociaux et les salariés et la capacité à les inscrire dans la durée et nourrir les politiques RSE.

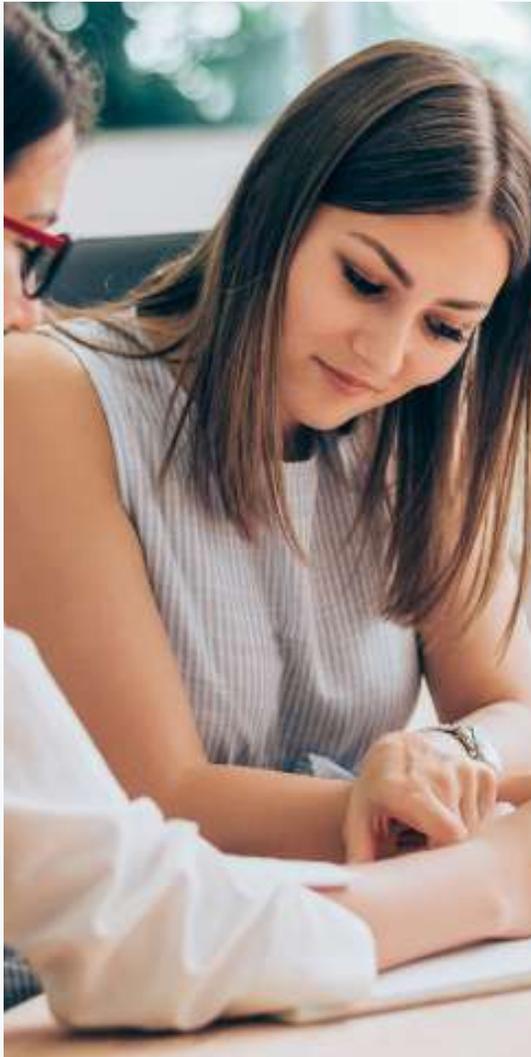


Santé au travail :

Tous les 15 jours, une séance sportive - prise en charge à %50 par l'entreprise - est organisée avec un kinésithérapeute pour travailler sur les postures.

Au travers de ces accompagnements, nous avons notamment eu l'occasion de :

- ✓ Elaborer des **diagnostics partagés** et mettre en place de plans intégrés de QVST.
- ✓ Animer des **espaces de travail conviviaux et collaboratifs** (forums ouvert, world café ...).
- ✓ Aider à la mise en place du **télétravail**.
- ✓ Analyser les **impacts du numérique** sur la QVST.
- ✓ Accompagner les **transformations** de l'entreprise et de ses équipes face au **changement**.
- ✓ Former à la **santé globale** et au **bonheur au travail**.
- ✓ Organiser et animer des **séminaires** et **Team-Building**.
- ✓ Rédiger des chartes **QVST**.



DIALOGUE & MANAGEMENT

Le dialogue social : une condition nécessaire à la performance économique et sociale de l'entreprise.

Dans la lignée de nos actions autour de la QVT, la mise en place d'un CSE était une évidence.

Identifier les questionnements, partager des diagnostics, mettre en œuvre des solutions concertées tenant compte de tous les points de vue, le tout dans le respect des opinions et des représentations de chacun... : le dialogue social recouvre des enjeux nombreux et complexes, et mobilise légitimement une organisation et des dispositifs dédiés.

En 2021, RH Partners a conduit 12 réunions CSE avec : élus et représentants...

De ces réunions, différents accords ont été conclus sur :

- ✓ La durée de travail
- ✓ Le temps partiel
- ✓ Le droit à la déconnexion
- ✓ Le Home office,
- ✓ Etc..





Des managers responsables

Les managers RH Partners s'interrogent sans cesse sur les bonnes pratiques d'animation et de leadership. Cette réflexion, ils l'accompagnent d'actes concrets mis en œuvre dans un contexte d'éthique et de transparence.

- Ils donnent une vision et communiquent sur leur stratégie ; adaptée à leur spécificités territoriales, à leurs compétences disponibles et appétences de chacune.
- Ils innovent : repensent leur organisation, redéfinissent leurs métiers, recherchent des partenariats pour élargir leur offre...
- Ils favorisent l'engagement et l'autonomie et donnent du feed back à leur équipe.
- Ils participent activement à la qualité de vie au travail.

MOBILITÉ & CARRIÈRE

Des entretiens annuels et professionnels pour accompagner l'évolution des collaborateurs.

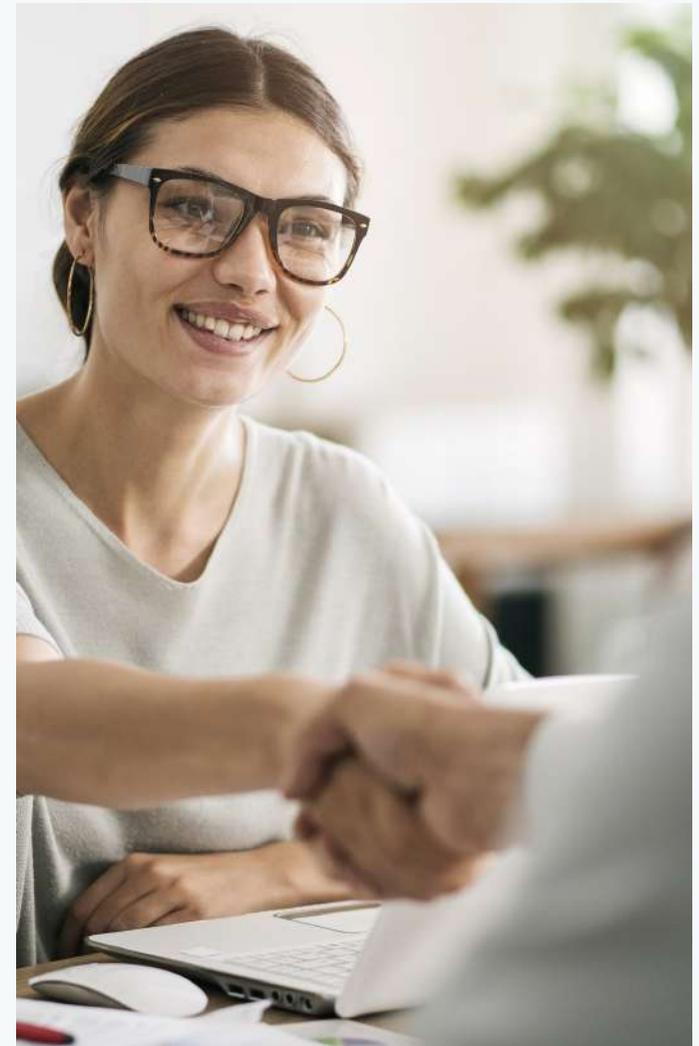
L'accompagnement des parcours des collaborateurs est pour nous bien plus qu'une obligation. C'est l'opportunité de permettre à nos salariés de devenir acteurs de leur évolution professionnelle tout en les impliquant dans le projet de l'entreprise et réduire ainsi les écarts entre les besoins futurs et les ressources humaines de l'entreprise en termes d'effectifs, de qualifications et de compétences.

Cette approche suppose d'appréhender les évolutions prévisibles des métiers et s'intègre dans une logique de diagnostic. L'entretien annuel permet d'évaluer la performance au regard des missions et des objectifs fixés pour l'année précédente.

L'entretien professionnel est un moment privilégié pour permettre :

- Au manager d'informer et communiquer sur l'entreprise, sa vision, la stratégie ainsi que sur les évolutions des métiers
- Au collaborateur d'exprimer ses souhaits concernant son avenir professionnel, d'en échanger avec son manager pour définir un projet professionnel et les accompagnements nécessaires.

Le bilan de ces entretiens est formalisé dans un plan de développement individuel.



Des parcours de formation pour renforcer l'employabilité



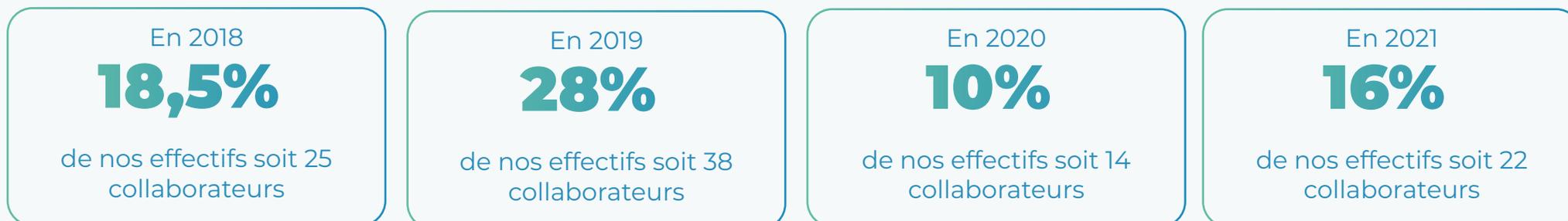
En 2018, nous créons la RH Partners Academy pour nos collaborateurs et nous leur proposons 3 parcours de formations :

- ✓ **Intégration** : pour les collaborateur·rice·s nouvellement recruté·s.
- ✓ **Métier** : pour accompagner le maintien ou l'élargissement des compétences d'un·e salarié·e dans sa fonction.
- ✓ **A la carte** : pour les collaborateur·rice·s qui souhaitent évoluer ou élargir leur champ d'expertise.



Tous ces parcours répondent à des enjeux à la fois individuels et collectifs de développement des compétences.

Sont passés par la RH Partners Academy :



Notre double accréditation



En 2022, RH Partners a été doublement accrédité HappyIndex®AtWork 2022 et Agile®AtWork.

Cette accréditation de ChooseMyCompany récompense les entreprises qui veillent au bien-être de leurs salariés à travers 18 questions réparties sur 6 dimensions différentes. Parmi ces dimensions, se trouvent le développement professionnel, l'organisation du travail, la relation managériale ou encore la reconnaissance.

Basé à %100 sur l'avis de nos collaborateurs :

- Le label HappyIndex®Atwork certifié ESG témoigne de la motivation de nos collaborateurs.
- Le label Agile®Atwork témoigne quant à lui de l'environnement stimulant qui règne au coeur des cabinets RH Partners, et ainsi de l'excellence de notre management !

Au-delà de la reconnaissance publique, nous utilisons cette démarche toute entière afin d'enrichir nos réflexions et projets collectifs futurs, et ce, pour assurer à nos collaborateurs une expérience toujours plus enrichissante.

EngagementIndex® 2022

4,54 /5
★★★★★

37 avis
dont 100% certifiés

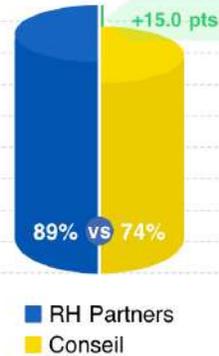
"Dans mes missions ce qui me plaît le plus : la polyvalence, le contact avec différentes personnes. Cela permet d'intervenir sur des sujets variés et riches. Ce qui est un réel avantage pour les profils juniors notamment."

5,0 /5 ★★★★★
Avis certifié ESG

"Dynamisme, innovation, humanisme et bienveillance"

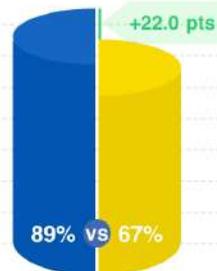
4,7 /5 ★★★★★
Avis certifié ESG

FACE À SES CONCURRENTS



"Je recommanderais mon entreprise / organisation à un ami pour venir y travailler"

FACE À SES CONCURRENTS



■ RH Partners
■ HappyIndex®AtWork Global

"Je recommanderais mon entreprise / organisation à un ami pour venir y travailler"

L'ENGAGEMENT DES SALARIÉS



EngagementIndex® / Women

TOP 40 des entreprises de - 100 salariés
où les femmes sont les plus heureuses et engagées

1 HRC Conseil	21 Mobilité Mutuelle
2 Axelor	22 RH partners
3 Canopee Group	23 Saagie
4 Appllum	24 Wivoo
5 Linxo	25 Etyo
6 BCI	26 NG Concept
7 Square IT Services	27 Fifty Bees
8 Meltwater	28 Alltech Consulting Niort
9 Acensi Nord	29 Holy-Dis
10 Solution BI France	30 Sycamore Asset management
11 WEVIOO France	31 Jalios
12 Vétérinaires 2 Toute Urgence	32 Adikteev
13 b.workshop	33 Ailla Promoteur
14 Quinten	34 ISIA (Elcia)
15 YSEOP	35 Neocase Software
16 Hillstone	36 ISILOG / ISIWARE
17 a5sys	37 Mutuelle Just
18 Kwanko	38 Agence DnD
19 KBRW	39 Technique Solaire
20 Fidesio	40 Voisin Consulting Life Sciences

Source : Enquête EngagementIndex® / HappyIndex®AtWork 2021/2022 sur 318 entreprises de la catégorie de - 100 salariés





Droits de l'homme



RH PARTNERS

Conseil en Ressources Humaines

NON-DISCRIMINATION

Les principes de non-discrimination sont des atouts pour notre entreprise et pour nos clients mais aussi un levier de performance sociale et économique. Nous garantissons ainsi à :

- Nos collaborateur·rice·s et candidats qu'ils bénéficieront d'une égalité de traitement à toutes les étapes de notre accompagnement RH (recrutement, formation, carrière...)
- Nos clients qu'ils ne se priveront pas de la diversité des talents et des compétences qui renforcent leur performance !





Notre formation « recruter sans discriminer » est en lien direct avec la non-discrimination et est un passage obligé pour l'ensemble des collaborateurs du réseau RH Partners.

Elle fait partie des prérequis du parcours d'intégration de tout nouveau consultant.e en recrutement ou chargé. de recherche et peut également être mise en œuvre lors de sessions de "rappel" et a minima tous les 5 ans. Au cours de cette formation, nous veillons plus particulièrement à amener nos collaborateurs à accompagner leurs clients dans la conformité de l'expression des profils qu'ils recherchent.

Les contenus que nous mobilisons traitent :

- de la discrimination (définition - critères légaux - discrimination directe/ indirecte - discrimination positive),
- des risques juridiques,
- du processus psychologique (catégorisation, préjugés et stéréotypes)
- de la compétence comme critère de sélection pour ne pas discriminer,
- du bon usage des actions positives,
- de cas concrets et de mises en situation
- etc...

DIVERSITÉ

Favoriser le pluralisme et rechercher la diversité au travers des recrutements et de la gestion des carrières est un facteur de progrès pour l'entreprise. Une telle démarche contribue à son efficacité et à la qualité de ses relations sociales. Elle peut avoir un effet positif sur l'image de l'entreprise vis-à-vis de ses clients, de ses prestataires extérieurs et de ses consommateurs, en France et dans le reste du monde.



La Charte de la diversité adoptée par notre entreprise a pour objet de témoigner de notre engagement, en France, en faveur de la diversité culturelle, ethnique et sociale au sein de notre organisation.

En vertu de cette Charte, nous nous engageons à :

✓ **Sensibiliser et former nos dirigeant·e,s et collaborateur·rice·s** impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.

✓ **Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination** sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines que sont notamment l'embauche, la formation, l'avancement ou la promotion professionnelle des collaborateur·rice·s.

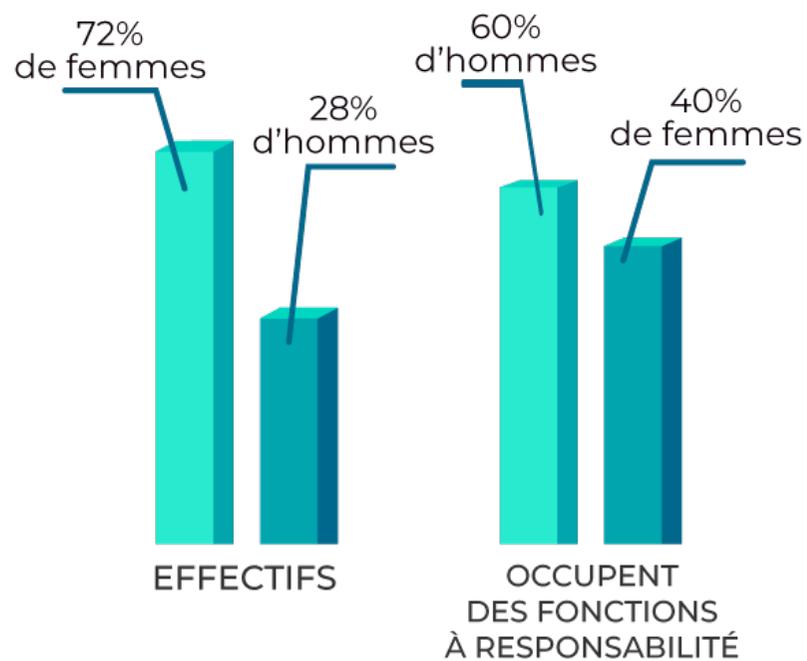
✓ **Chercher à refléter la diversité de la société française** et notamment sa diversité culturelle et ethnique dans notre effectif, aux différents niveaux de qualification.

✓ **Communiquer auprès de l'ensemble de nos collaborateur·rice·s** notre engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité, et informer sur les résultats pratiques de cet engagement.

✓ Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité **un objet de dialogue avec les représentant·e·s des personnels.**

✓ **Inclure dans le rapport annuel** un chapitre descriptif de notre engagement de non-discrimination et de diversité : actions mises en œuvre, pratiques et résultats.

EGALITE HOMME / FEMME



Répartition Homme/Femme
Au sein du
Conseil d'Administration RH Partners



3 FEMMES



9 HOMMES



Politique Client


RH PARTNERS
Conseil en Ressources Humaines

DEMARCHE QUALITE



La certification de services garantit le respect d'engagements pris par RH Partners vis-à-vis de ses clients dans le cadre de son activité recrutement.

Concrets, exigeants et perceptibles par le client, les critères des référentiels de certification de services portent sur la qualité de notre prestation « recrutement » : de l'accueil jusqu'à la formation des collaborateur·rice·s, en passant par la prise en charge du client ou encore les délais d'attente. Le respect de ces engagements est régulièrement contrôlé par un auditeur ou durant des visites mystères.

91%
de satisfaction
clients



Qualiopi est la certification qualité unique pour les organisme de formation et centres de bilan de compétences depuis le 1er janvier 2022.

Depuis le 1er janvier, l'ensemble de nos cabinets ont obtenu une certification avec un avis favorable et sans non-conformité.

Qualiopi est l'expression des exigences de nos clients et les rassure sur la capacité de RH Partners à réaliser des prestations de qualité. La certification leur permet de demander le financement public de leurs actions. Elle nous différencie, notamment sur les appels d'offres et permet de nous placer sous contrôle.

97%
de satisfaction
bénéficiaires

NOTRE CHARTE DE DEONTOLOGIE

PROFESSIONNALISME



- Le-la consultant-e met en œuvre des techniques et des outils éprouvés qu'il-elle maîtrise.
- Chaque consultant-e présente toutes les qualités de formation, d'expérience et de moralité nécessaire pour mener à bien sa mission.
- Le-la consultant-e tient régulièrement informé ses interlocuteurs de l'évolution de sa mission.

HONORAIRES



- Ils doivent être clairement définis entre les parties et fixés par écrit avant le démarrage de la mission.
- Ils reflèteront exactement la quantité et la qualité des prestations.

SECRET PROFESSIONNEL



- Les dossiers et informations détenus par Le-la consultant-e dans l'exercice de ses fonctions sont protégés par le secret professionnel.
- Aucun élément d'information n'est transmis à des tiers sans accord préalable du client.

CONFIDENTIALITE

Un code de déontologie impose à RH PARTNERS de conserver le secret absolu sur toutes les affaires ou informations concernant ses clients. En conséquence, dans le cadre de la présente consultation, RH PARTNERS s'engage, en ce qui concerne toutes les informations, documents ou objets quelconques communiqués par son client, à l'exclusion des informations, documents ou objets tombés officiellement dans le domaine public :



A ne pas communiquer, divulguer ou révéler à des tiers, les informations, documents ou objets communiqués par son client.



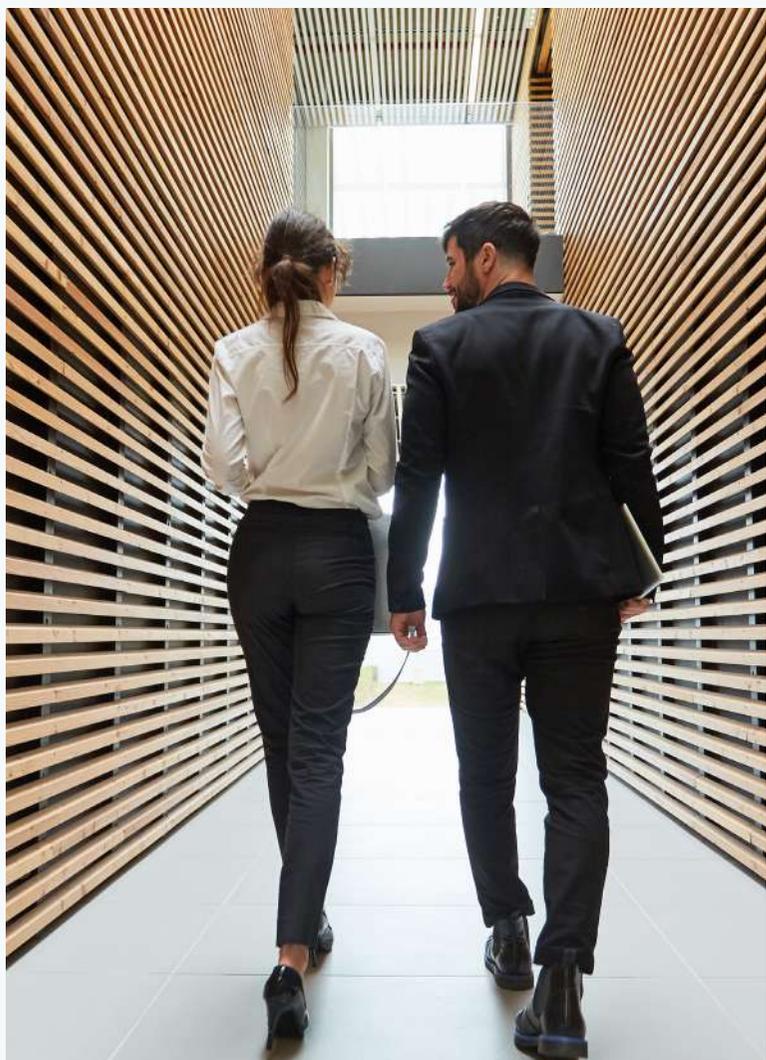
A faire respecter cette clause de confidentialité par ses collaborateur·rice·s.



A ne pas utiliser, directement ou indirectement, les informations, documents ou objets communiqués par son client.



A ne pas communiquer, divulguer, révéler, utiliser, exploiter et commercialiser, directement ou indirectement les documents, les méthodes, les outils, le savoir-faire, les secrets de fabrique et les procédés communiqués par son client.





Loyauté des pratiques fournisseurs, partenaires et sous-traitants

Nous sommes engagés dans une démarche éthique forte, dont les grands principes nous lient à nos collaborateurs, nos clients, nos fournisseurs et autres partenaires. Nous avons à cœur de porter ici notre valeur « Intégrité ».

Nos principes moraux et codes éthiques impliquent nos collaborateurs et forgent notre réputation de partenaire honnête et respectueux des engagements pris envers nos clients. Notre considération pour l'humain nous conduit à faire preuve d'une totale transparence.

Nous répondons à un code éthique et appliquons une politique anti-corrupcion dont voici quelques principes :

- Mise en commun des cadeaux
- Respect des délais de paiement
- Accord commerciaux sur le court ou moyen terme
- Achats responsables en local

Des formations aux collaborateurs ont enfin été mises en place, visant à les accompagner dans l'appropriation de notre code éthique.

Environnement ECO-Citoyen au travail



Environnement
ECO-Citoyen
au travail

Les énergies



- Limitation de l'utilisation de la climatisation à des situations de canicule ;
- Mise en place des détecteurs de présence pour les lumières des parties communes ;
- Sensibilisation des collaborateurs à l'extinction des lumières et des ordinateurs ;
- Remplacement des ampoules halogènes par des ampoules à LED ;
- Réalisation de travaux d'isolation des locaux.

Les déplacements professionnels



- Achat de véhicules propres ;
- Sensibilisation des collaborateurs à l'éco-conduite pour diminuer la consommation de carburant lors des déplacements, ainsi qu'à l'optimisation des déplacements ;
- Utilisation du train comme moyen de transport privilégié lorsque cela est possible ;
- Organisation de conférences téléphoniques autant que faire se peut (au sein du groupe RH Partners et parfois avec nos clients)
- Promotion des transports en commun et du co-voiturage.

Au quotidien !



- Modération de la consommation de papier (achat de papier recyclé, utilisation recto-verso, utilisation du verso des feuilles imprimées pour les brouillons, diminution des impressions, fin des photocopies inutiles, numérisation des documents à conserver, récupération des pochettes des dossiers terminés pour une nouvelle utilisation, tri du papier) ;
- Utilisation de vaisselle réutilisable ou recyclable (verre, bois, carton) ; et suppression des couverts, récipients et gobelets jetables ;
- Consommation d'eau du robinet ;
- Récupération des cartouches d'impression et des piles pour recyclage.

LUTTE CONTRE LES EXCLUSIONS ET LES DISCRIMINATIONS



Aux côtés de Christèle Martinez (EDF), vice-présidente en charge des finances, Clare Hart et Khaled Zourray, présidents d'honneur, Benjamin Ferran (MBS), Anne-Emmanuelle Rousseau (BRL), Jérôme Fourré (DELL) et Pierre Deniset (Kaliop),

Jean-Marc Oluski, Dirigeant Associé RH Partners Méditerranée, siège au bureau de l'association FACE Hérault. Avec l'association Face, RH Partners se mobilise pour lutter contre les discriminations par des actions concrètes et innovantes pour l'égalité des chances, l'emploi et l'égalité de traitement. Ensemble nous menons des actions (de sensibilisation, de formation) sur les quartiers afin de lutter contre l'exclusion et les discriminations.

Nos deux derniers grands chantiers : Travailleurs Handicapés et Mixité Homme/Femme ont donné lieux à :

- ✓ **Des échanges, partages et co-construction d'outils et de pratiques d'un management responsable en faveur du territoire.**
- ✓ **L'animation de groupes de travail thématiques.**
- ✓ **Une veille sociale et sociétale proposée aux entreprises selon leurs intérêts.**
- ✓ **La Co-construction de livrables de sensibilisation (publications académiques de la Fondation Face, guides de bonnes pratiques créés par les organisations du territoire).**



NOS ACTIONS POUR L'EMPLOI

RH Partners est une plateforme d'expertise globale des métiers du conseil en Ressources Humaines et Management.

Dans une logique partenariale, RH Partners accompagne ses clients pour des perspectives à long terme. Ses experts élaborent des solutions personnalisées, pour un service sur-mesure.

RH Partners accompagne :

- Les Dirigeants et Managers dans leur transformation : engagement des salariés, synergies des équipes, nouvelles cultures de travail, leaders de demain ...
- Les Directions RH dans leur stratégie, politiques de développement et processus RH : organisation/réorganisation, audit et diagnostic, digitalisation, gestion des compétences, qualité de vie au travail ...
- L'Organisation dans le recrutement de ses talents : sourcing digital, assessment center, politique d'intégration, marque employeur ...
- Les salariés dans leur choix d'évolution professionnelle : repositionnement interne ou externe, reconversion, développement de compétences ...



NOS CHIFFRES POUR LE RECRUTEMENT

En 2021



800
RECRUTEMENTS



178
INGÉNIEURS ET
TECHNICIENS
RECRUTÉS

96%
DE CDI

102
D'IRIGEANTS &
MANAGERS



115
SALARIÉS EN
FINANCE ET RH

125
SALARIÉS EN
MARKETING ET
COMMUNICATION

90%
de candidats
satisfaits

L'humain au coeur de l'entreprise

RH PARTNERS

www.rh-partners.com



RH PARTNERS

Conseil en Ressources Humaines