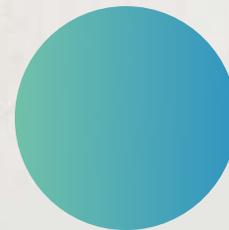




**RH PARTNERS**

Conseil en Ressources Humaines

# Rapport RSE 2023



# 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 25 implantations (ou antennes) du Groupe sur le territoire national.

Ici réside notre première force :

Depuis 40 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 :

- STARTC, RH Partners Toulouse, créé en 1984
- CVO, RH Partners Clermont-Ferrand, créé en 1985
- AQUITAINE RECRUTEMENT, RH Partners Bordeaux, créé en 1985
- FRANCHE COMTE CONSEIL, RH Partners Besançon, créé en 1989
- REFLETS, RH Partners Quimper créé en 1991

Pour l'anecdote : l'arc bleu du logo muni de 5 sphères représente le lien entre les 5 membres fondateurs de RH PARTNERS.

Notre premier métier est le Recrutement.

Depuis sa création, le réseau s'est agrandi en France et à l'international pour compter désormais 25 implantations (ou antennes).

## ● 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, .... Il deviendra le département «Evolution Professionnelle» puis le «Développement des potentiels et mobilités professionnelles».

## ● 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.

# UNE HISTOIRE

## ● 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.

Capital de 74 870 euros - SIRET: 417 494 168 00061

Président de 1993 à 2009 puis de 2012 à 2016 : Michel GAUSSENS, puis se succéderont Jean-François BATTISTI, Jean-Marc OLUSKI  
Président depuis 2022 : Fabrice MICHEL.

## ● 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 dirigeants de cabinets, souhaitant s'impliquer d'avantage dans le développement du réseau, des produits et de la marque, crée RHP Associés. La société mère chapote le Groupe RH Partners et permet à tous d'être alors actionnaires à parts égales.

## ● 2017

Le cabinet Merlane accompagne RH Partners dans un diagnostic stratégique et l'offre est redessinée autour de 4 expertises : Accompagnement des transformations, Stratégie, politique et processus RH, Développement des potentiels et mobilités professionnelles et Recrutement des talents.

## ● 2018

Ce diagnostic débouche également sur l'élargissement de nos services avec la mise en oeuvre de partenariats, plus particulièrement autour du management de transition, de la relocation, des SIRH ou encore du e-learning.

## ● 2024

Le Conseil d'Administration, constitué de l'ensemble des Directeurs de Cabinet RH Partners, décide de fusionner la structure GROUPE RH Partners, propriétaire de l'enseigne et des services, avec sa société mère, RHP Associés. GROUPE RH Partners disparaît au profit de RHP Associés.

## 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 BATTISTI, Dirigeant de RH Partners Midi-Pyrénées

En 2016 et sousimpulsion de son nouveau Président, Jean-Marc Oluski, Dirigeant RH Partners Méditerranée, une SAS à capital variable, RHP Associés, est créée. La gouvernance évolue et chaque cabinet est actionnaire à part égale du GROUPE RH Partners via la SAS. C'est Fabrice Michel, Dirigeant RH Partners Alsace Lorraine qui succède à Jean-Marc Oluski en 2022 et opère alors la fusion de RHP Associés et Groupe RH Partners, par voie d'absorption.



## AUJOURD'HUI RH PARTNERS C'EST

Un cabinet de Conseil en Ressources humaines Made in France, qui intervient dans l'accompagne-ment 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 40 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

# PRÉVENTION SANTÉ - SÉCURITÉ

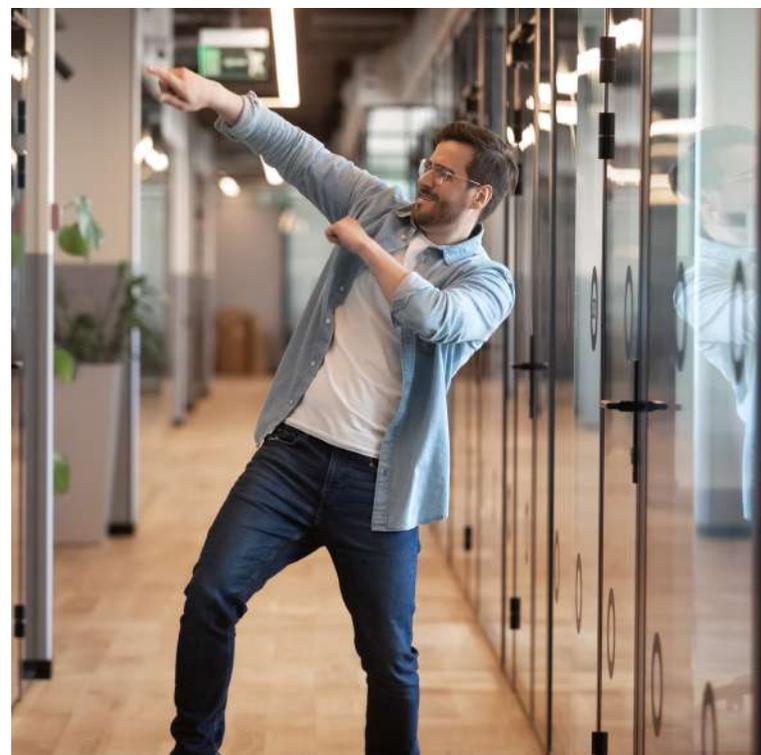
La Qualité de Vie au Travail, c'est tout simplement notre métier.

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 dans la mise en place d'actions concrètes.

Nous les encourageons à déployer 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 développons la capacité à les inscrire dans la durée et nourrir ainsi les politiques RSE.



**Santé au travail :**

Notre bureau de Bordeaux a mis en place des cours de pilate, tous les lundis matin, à destination de ses salariés, pris en charge à 100% par l'entreprise !

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 chacun.e.
- 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 feedback 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.



● En 2023



Optimisation du processus d'onboarding via la nouvelle plateforme 360Learning.

## 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·e·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 :



En 2023, une formation professionnalisante à tout l'environnement Microsoft 365 a été animée en 5 sessions et mise à disposition de l'ensemble de nos salariés.

● En 2024



Notre cabinet parisien s'engage à former l'ensemble de son équipe à l'intelligence émotionnelle.

# NOTRE CERTIFICATION

RH Partners, une entreprise où il fait bon vivre !



**Cette année, encore une fois, en 2023, RH Partners a été certifié HappyIndex®AtWork 2023 par ChooseMyCompany !**

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.

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® 2023

**4,24** /5

★★★★★

67 avis certifiés ESG

"La finalité de notre travail est directement liée à la réussite de nos clients et au bien être de leurs ressources."

5,0/5 ★★★★★

Avis certifié ESG

Salaré

"L'ambiance au sein de mon entreprise est excellente. Les valeurs de mon entreprise correspondent aux miennes (entraide, partage, bonne humeur, sincérité, ouverture d'esprit, liberté d'expression)"

4,8/5 ★★★★★

Avis certifié ESG

Salaré

FACE À SES CONCURRENTS

Entreprise	Score
RH Partners	92%
HappyAtWork - Top 5 - 2023	84%

+8.0 pts

■ RH Partners  
■ HappyAtWork - Top 5 - 2023

"Je vois l'utilité et l'impact de mon travail"

EngagementIndex® 2023

"Le sens : aider les personnes à s'épanouir au travail, un métier de relations humaines, la diversité des sujets et missions"

4,6/5 ★★★★★

Avis certifié ESG

Salaré

"La possibilité de se développer professionnellement par l'acquisition de nouvelles compétences sur des expertises RH, avec l'accompagnement et la disponibilité de l'équipe. Autrement dit, la polyvalence des missions du poste de Consultant(e), peu commune à d'autres cabinets de conseil."

4,9/5 ★★★★★

Avis certifié ESG

Salaré

L'ENGAGEMENT DES SALARIÉS

65.7% DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

78.6% ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

71.6% MANAGEMENT

55.2% RECONNAISSANCE

77.1% RAISON D'ÊTRE

65.2% DÉVELOPPEMENT DURABLE

EngagementIndex® 2023



# 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.
- ✓ Chaque cabinet dispose d'un référent handicap afin d'informer et de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs et dirigeants sur les mesures relatives à l'apprentissage et les conditions spécifiques d'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap.

# NOS ENGAGEMENTS CANDIDATS



**Nos Engagements Candidats**

RH PARTNERS  
Conseil en Ressources Humaines

*"Ce sont plus que des mots, ce sont nos 8 commandements en action, envers nos candidats."*

Soucieux de garantir des conditions d'engagement et un service de qualité, nous avons fait le choix de mettre sur le papier 8 commandements en action, envers l'ensemble de nos candidats !

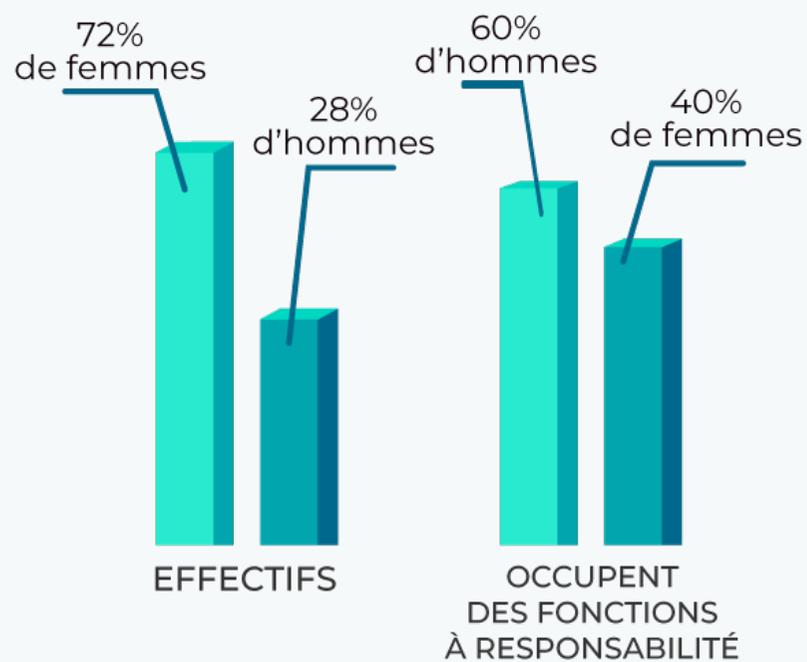
- 1. Révétons le meilleur de vous-même : Par le biais de méthodes d'évaluation variées (tests d'aptitudes, tests de personnalité, entretiens personnalisés...), nos recruteurs experts vous accompagnent dans l'identification et la mise en avant de vos talents.
- 2. Construisons ensemble votre plan de carrière : Nos équipes de consultants pluridisciplinaires (coachs, psychologues, conseillers en création d'entreprise...) vous offrent l'opportunité de creuser votre projet professionnel et vos motivations pour trouver enfin le métier de vos rêves.
- 3. Luttons contre les discriminations et favorisons l'inclusion : Se sibles au pluralisme et à la diversité, nous nous engageons à vous recruter de manière singulière et sans discrimination, pour une expérience unique.

# NOS ENGAGEMENTS CANDIDATS

- 4. Créons une relation de proximité et personnalisée : C'est un unique interlocuteur qui vous accompagne tout au long de votre processus de recrutement, vous bénéficierez d'échanges réels et constructifs.
- 6. Impliquons-nous de manière pérenne : Nous souhaitons maximiser votre expérience candidat, par des échanges de qualité, par une écoute régulière et par une fluidité dans les échanges, depuis votre candidature à votre recrutement et jusqu'à votre prise de poste et au-delà.
- 8. Profitons de nos implantations pour plus d'opportunités : En accord avec chacun des candidats, nous conservons votre profil pour vous réorienter sur d'autres futures offres pouvant répondre à vos ambitions professionnelles et disponibles sur l'ensemble de notre réseau national.
- 5. Mettons la transparence à l'honneur dans nos échanges : Optimiser la relation avec l'ensemble des candidats est notre priorité. Nous nous engageons à vous donner un maximum d'informations sur le déroulement du processus de recrutement et de vous informer sur l'avancée de votre parcours, quelle que soit sa finalité.
- 7. Donnons de la valeur à votre candidature : Nous ne forçons aucune candidature et si nous présentons la vôtre, nous vous préparons pour aborder votre entretien dans les meilleures conditions possibles grâce à nos conseils et mises en situation.



# EGALITÉ HOMME / FEMME



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



**3 FEMMES**



**10 HOMMES**



# Politique Client

  
**RH PARTNERS**  
Conseil en Ressources Humaines

# DÉMARCHE QUALITÉ



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%**  
des clients recommandent  
RH Partners



Qualiopi est la certification qualité unique pour les organisme de formation et centres de bilan de compétences. Depuis le 1er janvier 2023, 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.

**98%**  
de bénéficiaires  
satisfaits

# NOTRE CHARTE DE DÉONTOLOGIE

## 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.



# CONFIDENTIALITÉ

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-ric-e-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.

# POLITIQUE RGPD



La réglementation applicable aux données personnelles évolue, avec l'entrée en vigueur, le 25 mai 2018, du Règlement général sur la protection des données (RGPD), adopté par le Parlement européen.

C'est l'occasion pour RH PARTNERS de réaffirmer ses engagements en matière de confidentialité de vos données personnelles et de respect de vos choix s'agissant de leur utilisation.

Avec l'entrée en vigueur du RGPD, nous avons mis à jour notre politique de protection des données personnelles.

En conséquence, cette politique de sécurité oblige la sensibilisation de l'ensemble des utilisateurs travaillant avec des données personnelles aux risques liés aux libertés et à la vie privée. De ce fait :

- L'ensemble des collaborateurs déjà présents dans l'entreprise a été formé à la nouvelle réglementation de la protection des données
- L'ensemble des collaborateurs déjà présents dans l'entreprise a été informé des mesures prises pour traiter les risques et des conséquences potentielles en cas de manquement et reçoivent régulièrement les mises à jour des procédures pertinentes dans le cadre de leurs fonctions.
- L'ensemble des nouveaux collaborateurs seront formés à la réglementation et aux mesures mises en place.





## 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-corruption 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
- Égalité de traitement vis-à-vis de nos clients, fournisseurs et sous-traitants

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

---

# Environnement ÉCO-Citoyen au travail

30



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 ;

## 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 et/ou des transports en commun comme moyen de transport privilégié lorsque cela est possible ;
- Organisation de visioconférences et/ou conférences téléphoniques autant que possible (au sein du groupe RH Partners et parfois avec nos clients)
- Promotion des transports en commun et du co-voiturage.
- Installation d'un rack à vélo pour encourager l'éco-mobilité

## 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.
- Optimisation des boites mail afin de réduire son empreinte carbone numérique.



Participation aux ateliers Fresque du Climat dans le cadre des fêtes de fin d'année.

## Le numérique



- Nous sommes certifiés Green Web Foundation !

Chez RH Partners réduire l'impact environnemental de nos pratiques numériques est essentiel. C'est pourquoi nous avons fait appel à un fournisseur d'hébergement écologique vérifié, pour l'ensemble de nos sites web.

De ce fait, nous appliquons les meilleures pratiques en matière de durabilité numérique et nous plaidons pour un Internet plus durable et juste.



# Politique solidaire et développement local

# NOS ACTIONS DE SENSIBILISATION



- Mise en place et animation d'ateliers de sensibilisation auprès de nos clients sur la mobilité durable ainsi que le réchauffement climatique.



- Participation active à la Commission ByeBye Sexisme de l'association Business Professional Woman et déploiement d'une offre visant à enrichir les pratiques RH par la création d'un dispositif orienté prévention du sexisme en entreprise, co-construit avec des chercheurs de l'AMU.



- Mobilisations dans le cadre de l'évènement Octobre Rose.

# DONS D'ASSOCIATIONS



Un rêve pour un enfant malade

# 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 Fourné (DELL) et Pierre Deniset (Kaliop), Jean-Marc Oluski, Dirigeant Associé RH Partners Méditerranée, siège au bureau de l'association FACE Hérault.

Carole Peytavin, Dirigeante Associée RH Partners Provence-Alpes-Côtes-d'Azur, participe, elle-aussi, à l'association FACE Var.

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.

The logo for FACE (Les entreprises contre l'exclusion) features the word "FACE" in large, teal, stylized capital letters. Below it, the tagline "Les entreprises contre l'exclusion" is written in a smaller, orange font. The entire logo is set against a light grey rectangular background.

FACE  
Les entreprises contre l'exclusion

Nos deux derniers grands chantiers : Travailleurs Handicapés et Mixité Homme/Femme ont donné lieu 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 ...

**MENTOR RH**  
EXPERTISE RH

**RH Partners est Partenaire & Sponsor principal du programme Mentor RH by FoxRH :**

Le programme Mentor RH consiste en la création de binômes composés d'un.e DRH et d'un.e étudiant.e RH. L'idée étant de créer une relation enrichissante durant une année.

**Corinne Fromentin, Dirigeante RH Partners Paris-IDF, est en binôme avec un étudiant RH.**

# NOS CHIFFRES POUR LE RECRUTEMENT



**745**

RECRUTEMENTS



**165**  
INGÉNIEURS  
& TECHNICIENS

**98%**  
DE CDI

**120** PROFILS VENTE & MARKETING

**149**

PROFILS  
FINANCE & RH

**105**

PROFILS  
DIRIGEANTS & MANAGERS  
**Soit, 15%**



**83%**  
DE CANDIDATS  
RECOMMANDENT RH PARTNERS



**RH PARTNERS**

Conseil en Ressources Humaines

L'humain au cœur de l'entreprise

[www.rh-partners.com](http://www.rh-partners.com)