



# RSE **Rapport 2025**



# A PROPOS

Ce rapport a été conçu comme un temps de pause, une rétrospective, un miroir fidèle de l'engagement de RH Partners en matière de Responsabilité Sociétale des Entreprises. Plus qu'un simple recueil de données, il se veut le reflet sincère de notre volonté d'agir concrètement, pas à pas, pour un avenir plus juste, plus durable et plus humain.

Chaque année, nous nous attachons à documenter, mesurer, valoriser et faire évoluer nos actions RSE. Ce document s'appuie ainsi sur l'ensemble des initiatives menées au fil des années, avec une attention particulière portée à l'année 2024. Il en restitue les avancées, les projets mis en œuvre et les bonnes pratiques expérimentées.

Ce rapport témoigne de notre démarche d'amélioration continue, à la fois collective et ancrée dans notre culture d'entreprise. Il met en lumière les actions portées par nos équipes, sur tous les territoires, et à tous les niveaux : environnement, inclusion, qualité de vie au travail, engagement local, développement des compétences, gouvernance responsable...

Il a été pensé pour être un outil de partage et de transparence. À destination de nos collaborateurs, de nos partenaires, de nos clients, il a aussi pour ambition de nourrir l'inspiration, de susciter l'échange, de créer du lien.

Car chez RH Partners, nous sommes convaincus que la RSE ne se résume pas à une obligation, mais qu'elle incarne une opportunité : celle de faire de notre métier – l'humain – un levier d'impact positif sur la société.

00

Le réseau  
Une histoire

**p.7**

**p.8-9**

## **GOUVERNANCE**

01

Aujourd'hui, RH Partners  
Nos valeurs

**p.11**

**p.12**

## **RELATIONS & CONDITIONS DE TRAVAIL**

02

Prévention & Santé  
Dialogue & Management  
Mobilité & Carrière

**p.14-15**

**p.16-17**

**p.18-21**

## **DROITS DE L'HOMME**

03

Non-Discrimination  
Égalité & Diversité

**p.23**

**p.24-29**

## **POLITIQUE CLIENT**

**04**

Démarche Qualité  
Confidentialité & RGPD

**p.31**

**p.32-34**

**05**

**LOYAUTÉ DES  
PRATIQUES**

**p.36**

**06**

**ENVIRONNEMENT  
ÉCO-CITOYEN**

**p.38**

**POLITIQUE SOLIDAIRE &  
DÉVELOPPEMENT LOCAL**

**07**

Lutte contre les exclusions  
& les Discriminations

**p.40-41**

Actions de sensibilisation  
& Dons aux associations

**p.42**

Actions pour l'Emploi

**p.43-44**

**TABLE  
DES  
MATIÈRES**

**SOMMAIRE**

# **RH PARTNERS**

une entreprise engagée



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



Cabinet de Conseil en Ressources Humaines, RH Partners accompagne les organisations dans leurs transformations RH et managériales, pour faire évoluer durablement leurs modes de fonctionnement, leurs équipes et leurs talents. Cet accompagnement s'étend aux enjeux de recrutement, d'intégration, de mobilité interne, de reconversion ou de repositionnement professionnel.

La présence active, auprès des entreprises, administrations et collectivités que notre activité implique, est relayée par les 20 implantations (ou antennes) du Groupe sur le territoire national.

### **Ici réside notre première force :**

Depuis 1984, nous pérennisons une connaissance fine des besoins des organisations locales, régionales & nationales.

**1993**

**8**

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 pour compter désormais 20 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 « Évolution Professionnelle » puis « 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.

Le GIE est transformé en SA GROUPE RH PARTNERS dont les actionnaires sont les membres fondateurs.

# Une Histoire...



## 1998

Une équipe chargée d'animer le réseau est mise en place. Sa mission est de développer les liens entre les cabinets partout en France et mettre à disposition des outils métiers et de communication.

SA GROUPE RH Partners est la propriétaire de la marque RH PARTNERS.

## 2014

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 part égale.

## 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 & processus RH, Développement des potentiels & 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 la marque et des services, avec sa société mère. GROUPE RH Partners disparaît au profit de RHP Associés.

## 2025

**Pour ses 40 ans, RH Partners adopte une nouvelle charte graphique, symbole d'une identité modernisée, inclusive et tournée vers l'avenir. Un nouveau logo, des typographies pensées pour l'accessibilité et une palette de couleurs qui reflètent nos valeurs et notre volonté d'innovation.**

# GOUVERNANCE de l'Organisation

A group of five business professionals (three men and two women) are gathered around a dark wooden table in a modern office. They are all smiling and looking towards a laptop on the table. The man on the left is leaning over the table, while the woman next to him is also leaning in. The man on the right is holding a tablet, and the woman next to him is also leaning in. The background is a large window with a view of greenery outside. The image has a blue tint and a large white text overlay.

# 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 son nouveau Président, Jean-Marc Oluski, Dirigeant RH Partners Méditerranée, la SAS à capital variable, RHP Associés, est créée. La gouvernance évolue et chaque cabinet est actionnaire à part égale du GROUPE RH Partners. 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. Depuis 2025, c'est Cédric Vincent, Dirigeant RH Partners Auvergne qui a repris la présidence du groupe.

## 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.**

**Chaque cabinet est actionnaire à parts égales. Les décisions stratégiques sont prises à la majorité, et à l'unanimité pour toute modification des statuts. La gouvernance est assurée par un bureau composé de Cédric Vincent (président), Laurent GausSENS, Charlotte Brunier, Philippe Frenaisin et Laurent Dupont.**

## 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.

## 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.

## 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.

# Valeurs.





# **RELATIONS**

& conditions de travail



## 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, 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 QVCT.
- ✓ 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 QVCT.
- ✓ 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 QVCT.



# DIALOGUE

**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 2024, RH Partners a conduit 6 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..



# & MANAGEMENT





# 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 feed back à leur équipe.
- Ils participent activement à la qualité de vie au travail.
- Ils se forment régulièrement, certains étant certifiés coachs professionnels, pour accompagner au mieux leurs équipes.

# 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 :

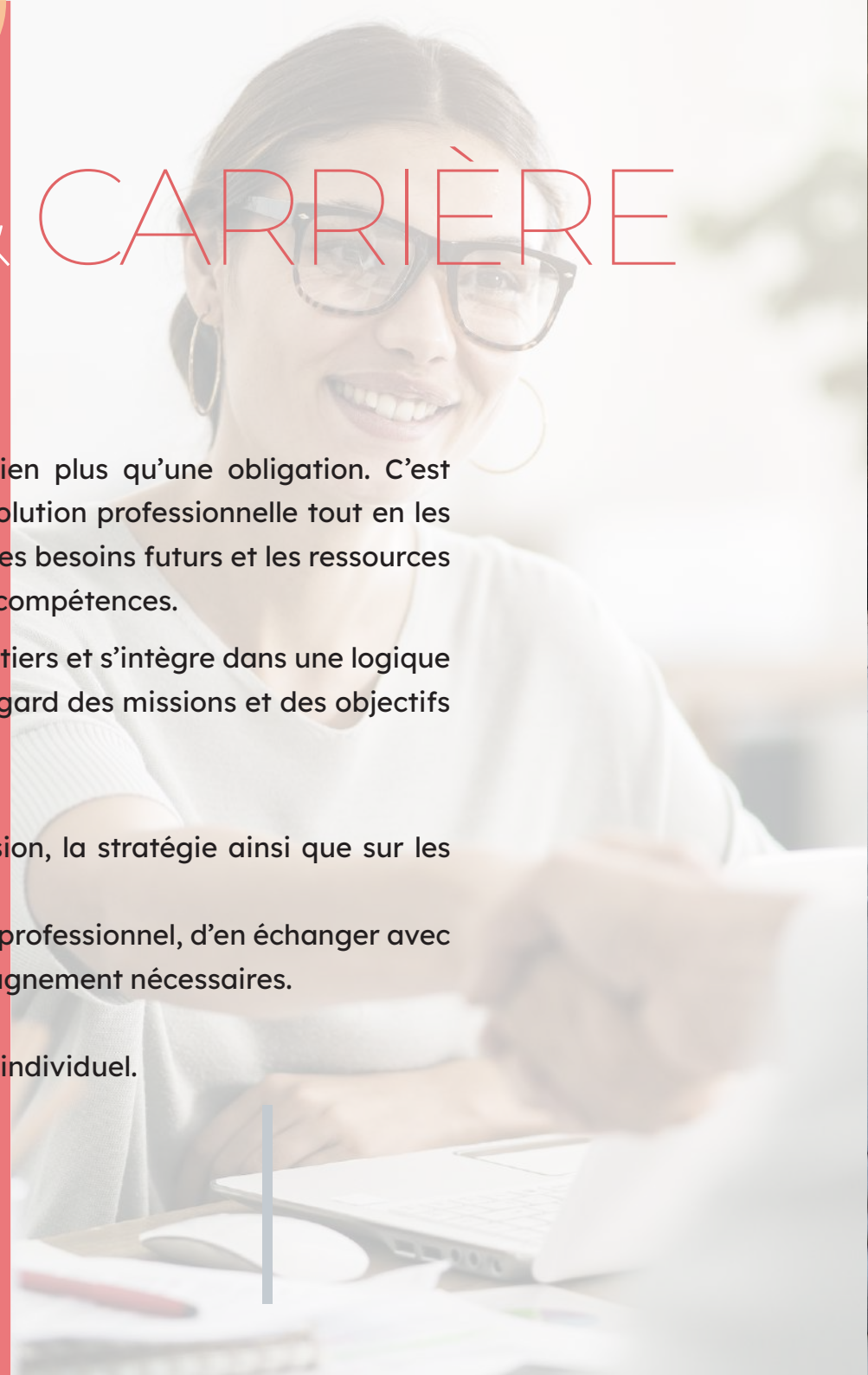
- Au manager d'informer et communiquer sur l'entreprise, sa vision, la stratégie ainsi que sur les évolutions des métiers
- Au collaborateur d'exprimer ses souhaits concernant son avenir professionnel, d'en échanger avec son manager pour définir un projet professionnel et les accompagnements nécessaires.

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.





# RH PARTNERS Academy.

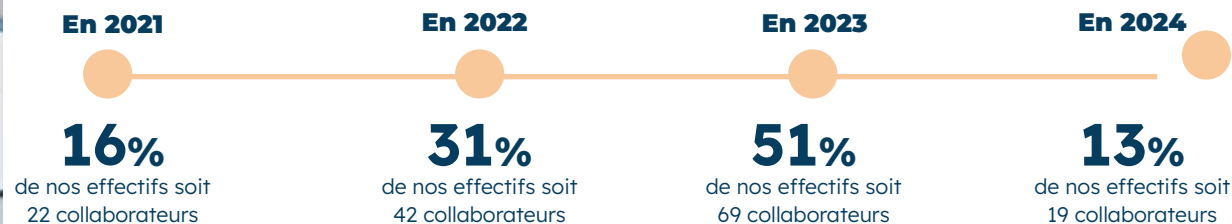
## Des parcours de formation pour renforcer l'employabilité

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 pour **l'ensemble de nos salariés**.





# NOTRE CERTIFICATION

## **RH Partners, une entreprise où il fait bon vivre !**

Encore une fois, RH Partners a été certifiée HappyIndex®AtWork 2025 !

Cette accréditation délivrée par 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'environnement de travail, le management, la reconnaissance, la raison d'Être et le développement durable.

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.

CERTIFIED



**HappyIndex®AtWork**  
FRANCE 2025

EngagementIndex® 2025

4,39 /5  
★★★★★

✓ 43 avis certifiés ESG

“La taille humaine, et les valeurs”

3,8 /5 ★★★★★  
Avis certifié ESG

Salarié

“L’engagement international”

4,9 /5 ★★★★★  
Avis certifié ESG

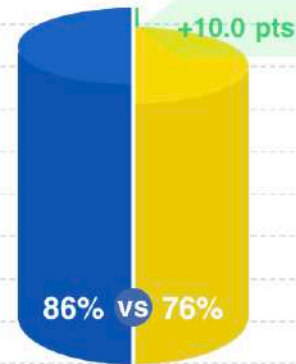
Salarié

“Diversité des missions et des clients, autonomie, responsabilités, opportunités pour élargir son spectre professionnel.”

5,0 /5 ★★★★★  
Avis certifié ESG

Salarié

## FACE À SES CONCURRENTS



■ RH Partners  
■ HE - MeaningCheck® Global

"Je vois l'utilité et l'impact de mon travail sur la réussite de l'entreprise / organisation"

HE - MeaningCheck® 2025

“Dynamisme, bienveillance des collaborateurs. Diversité des missions”

5,0 /5 ★★★★★  
Avis certifié ESG

Salarié

“La promotion de la diversité Les engagements RSE”

4,9 /5 ★★★★★  
Avis certifié ESG

Salarié

## L'ENGAGEMENT DES SALARIÉS



EngagementIndex® 2025

# DROITS de l'Homme

A group of diverse people, including a man with a beard, a woman with blonde hair, a man with a shaved head, a woman with dark hair, an older man with white hair, and a woman with dark hair, are smiling and looking towards the camera. They are outdoors, with trees in the background. The image has a warm, golden-brown tint.



# 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 candidat·e·s qu'il·elle·s bénéficieront d'une égalité de traitement à toutes les étapes de notre accompagnement RH (recrutement, formation, carrière...)
- Nos client·e·s qu'il·elle·s 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 collaborateur·rice·s du réseau RH Partners.

Elle fait partie des prérequis du parcours d'intégration de tout nouveau·elle consultant·e en recrutement ou chargé·e 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 collaborateur·rice·s à accompagner leurs client·e·s dans la conformité de l'expression des profils qu'il·elle·s 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...







Chez RH Partners, l'égalité Femmes / Hommes ne se limite pas à une obligation réglementaire : c'est un engagement fort et concret, inscrit dans notre culture d'entreprise. Aujourd'hui, la majorité des effectifs de nos cabinets est composée de femmes. Une réalité qui reflète à la fois la richesse des parcours féminins dans nos métiers du conseil et notre volonté d'encourager leur épanouissement professionnel à tous les niveaux de l'organisation.

Nous veillons également à garantir une stricte égalité salariale : à poste et responsabilités équivalents, les rémunérations sont identiques, sans distinction de genre. Cet engagement fait l'objet d'un suivi régulier et rigoureux, pour assurer une équité durable et mesurable.

Parce que promouvoir la mixité, c'est aussi faire progresser l'ensemble de la société, nous poursuivons nos actions en faveur d'un environnement de travail juste, inclusif et respectueux de chacun·e.

Chez RH Partners, la diversité n'est pas un concept abstrait, mais une réalité vécue au quotidien. Nous valorisons l'expérience de nos collaborateur·rice·s seniors, convaincu·e·s que l'expertise n'a pas d'âge. Cette approche nous a valu une place dans le Top 10 des entreprises qui prennent soin de leurs collaborateur·rice·s de 47 ans et plus, d'après le classement 2025 Focus Seniors de ChooseMyCompany.



Nous croyons profondément à la valeur de l'expérience, à la richesse des parcours longs, et à la complémentarité entre générations dans l'entreprise. La **signature de cette charte 50+**, depuis 2025, est une étape de plus dans notre engagement pour une société plus inclusive, où chacun peut trouver sa place, et ce, quel que soit l'âge.

Concrètement, notre mobilisation passe par :

- ✓ Le renforcement de nos actions d'accompagnement des seniors dans leur transition et évolution professionnelle,
- ✓ La valorisation des profils +50 dans le cadre de recrutements auprès de nos entreprises clientes,
- ✓ Et une sensibilisation interne continue sur les enjeux de mixité générationnelle.

# DIVERSITÉ

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



# ENGAGEMENTS

## 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**

Sensibles au pluralisme et à la diversité, nous nous engageons à vous recruter de manière singulière et sans discrimination, pour une expérience unique.

### **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 bénéficiez d'échanges réels et constructifs.

### **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.

### **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.

### **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.

### **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.



# POLITIQUE CLIENT

# DÉMARCHE QUALITÉ



La certification NF 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.

**96%**

des clients recommandent  
RH Partners



Qualiopi est la certification qualité unique pour les organismes de formation et centres de bilan de compétences. Depuis le 1er janvier 2024, 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

**CODE DE CONFIDENTIALITÉ**  
& PROTECTION DES  
DONNÉES



# NOS ENGAGEMENTS CLIENTS

## PROFESSIONNALISME

RH PARTNERS travaille en parfait partenariat et transparence avec ses clients :

- Notre offre de service, détaillée, est présentée à l'entreprise avant contractualisation. Elle précise notamment la nature de la mission, la méthodologie, les garanties de moyens, les honoraires, les frais éventuels.  
Le besoin en recrutement est défini ensemble lors d'un audit et validé par l'entreprise,
- Les méthodes de sourcing et d'évaluation sont effectuées en référence à la définition du besoin
- Les candidats présentés sont évalués en entretien et par des tests psychotechniques,
- Lors de la prise de référence, nous nous engageons à ne contacter les anciens employeurs d'un candidat qu'après avoir obtenu son accord explicite et formalisé, dans le respect de sa confidentialité.  
Nous assurons un suivi de l'intégration du nouveau salarié au sein de l'entreprise
- Le consultant tient régulièrement informé ses interlocuteurs client de l'évolution de la mission.
- RH PARTNERS n'accepte que des missions dans son domaine ou son niveau de compétence, en accord avec la législation ou la conscience, et s'en tient strictement à son rôle de conseil. Il ne peut donc se substituer à la responsabilité du client qui prend les décisions.  
RH PARTNERS garantit la mise en œuvre de l'ensemble des moyens à sa disposition pour optimiser la réussite de la mission.  
Le consultant met en œuvre des techniques et des outils éprouvés, qu'il maîtrise.  
RH PARTNERS s'engage à mettre à la disposition de ses clients des consultants dont les compétences, la formation et l'expérience ont été préalablement validées, afin de garantir un accompagnement professionnel, éthique et conforme aux exigences de la mission confiée.

## SECRET PROFESSIONNEL

Les dossiers et informations détenus par le consultant 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.

## HONORAIRES

Ils sont clairement définis entre les parties et fixés par écrit avant le démarrage de la mission.

Ils reflètent exactement la quantité et la qualité des prestations.

Toutes nos conditions générales de vente sont clairement inscrites dans nos documents contractuels.

# POLITIQUE

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.



# **LOYAUTÉ DES PRATIQUES**

fournisseurs, partenaires  
et sous-traitants

**Nous sommes engagés dans une démarche éthique forte, dont les grands principes nous lient à nos collaborateur·rice·s, nos clients, nos fournisseurs et autres partenaires. Nous entretenons des relations durables et équitables avec nos partenaires, en respectant des délais de paiement de 30 à 45 jours et en privilégiant des pratiques éthiques et transparentes. Nous avons à cœur de porter ici notre valeur « Intégrité ».**

**Nos principes moraux et codes éthiques impliquent nos collaborateur·rice·s 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 collaborateur·rice·s ont enfin été mises en place, visant à les accompagner dans l'appropriation de notre code éthique.**



# ENVIRONNEMENT

## ÉCO-Citoyen au travail...



## 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 boîtes mail afin de réduire son empreinte carbone numérique.



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

## 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.

## 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 plaçons pour un Internet plus durable et juste.





# POLITIQUE SOLIDAIRE & développement local



La Fondation  
pour l'inclusion

# LUTTE CONTRE LES EXCLUS LES DISCR

Aux côtés de Frédéric Fort (ENEDIS), président, Jean-Yves Durand (KEOLIS), vice-président, Clare Hart et Khaled Zourray, présidents d'honneur, Benjamin Ferran (MBS), Pierre Minodier (ARTYZEN), Annie Marxer (AM RESSOURCES), Jérôme Fourre (DELL), Michèle Tisseyre (SCP TISSEYRE AVOCATS), Emmanuelle Cadilhac (CIVILIE RESIDENCE SENIORS DES POETES BEZIERS), Carine Galban (ACTUAL A2I MONTPELLIER), Caroline Catalan (NICOLLIN), Jean-Marc Oluski, Dirigeant Associé RH Partners Méditerranée, est membre du Conseil d'Administration 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.





# RE USIONS & MINATIONS

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).

FORCEFEMMES



ODYSSÉE

RH Partners s'engage activement dans le développement local en participant à des réseaux économiques et associatifs (FACE Hérault, CPME, MEDEF, CCI, Réseau Entreprendre, CJD, APM, écoles) pour promouvoir l'emploi, l'éducation et la santé.

Nous soutenons des initiatives solidaires telles que La Cravate Solidaire, en accompagnant des personnes en recherche d'emploi, et Force Femmes, en aidant des femmes de plus de 45 ans dans leur reconversion professionnelle.

Notre engagement se traduit également par notre participation à des événements de santé avec Odyssée et le Rotary Club, ainsi que par notre soutien à l'emploi local à travers des partenariats avec LUMENA, IMEIF et FACE Hérault.

# ACTIONS DE SENSIBILISATION & DONNS AUX ASSOCIATIONS



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...

# CHIFFRES RECRUTEMENT

44

DONT

708

RECRUTEMENTS

AVEC

83%

DE CANDIDATS QUI  
RECOMMANDENT RH PARTNERS



153  
VENTE & MARKETING

104  
INGÉNIEURS & TECHNICIENS

75  
FINANCE & COMPTABILITÉ

43  
SUPPLY CHAIN

59  
RH & FORMATION

42  
DIRIGEANTS & MANAGERS





# RH Partners, **l'humain au cœur de l'entreprise !**

