



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. En 2025, nous avons franchi un cap. À la suite d'un audit RSE rigoureux, RH Partners s'est dotée d'une Politique RSE formalisée, structurée autour des trois piliers qui nous définissent : Responsabilité, Humain, Territoire.

Une politique, entrée en vigueur le 22 avril 2026, qui constitue désormais le cadre de référence de l'ensemble de nos engagements sociétaux pour le réseau. 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.

# NOTRE POLITIQUE

## RSE

### NOTRE AMBITION

Faire des choix RH un levier concret de progrès humain, en garantissant des pratiques exigeantes, mesurables et réellement responsables ,pour les entreprises — les talents et les territoires

### NOS 3 PILIERS



RESPONSABILITÉ



HUMAIN



TERRITOIRE

## 1. | NOTRE POINT DE DÉPART

# Intention, Périmètre & références

La présente politique RSE formalise les engagements de **RH Partners** en matière de responsabilité sociétale selon une structuration **ESG** (Environnement, Social, Gouvernance). Elle constitue un cadre stratégique de référence, un outil de pilotage, un engagement public de cohérence et un support d'amélioration continue.

### LA POLITIQUE S'APPUIE SUR

**Chartes de déontologie RH Partners** **NF Service Recrutement**

**Charte de la Diversité** **QUALIOPI** **Charte des 50+**

### PÉRIMÈTRE D'APPLICATION

- » L'ensemble des cabinets du réseau RH Partners
- » Dirigeants, associés, consultants & fonctions support
- » Partenaires et sous-traitants
- » Recrutement des talents
- » Développement des potentiels & Transitions professionnelles
- » Accompagnement des transformations managériales
- » Stratégie, Politique & Processus RH

### RÉFÉRENCES & PRINCIPES

- \* Conventions fondamentales de l'OIT
- \* Principes relatifs aux droits humains
- \* Exigences ISO 26000 / Lucie 26000
- \* Standards EcoVadis
- \* Cadre réglementaire français (droit du travail, RGPD, égalité, non-discrimination)

“

En tant qu'entreprise de services RH, nous accordons une attention prioritaire aux enjeux **sociaux et éthiques**. L'humain est au cœur de chaque décision.

### NOS PARTIES PRENANTES

#### CLIENTS

Écoute, sur mesure, réactivité, confidentialité absolue, orientation solutions.

#### BÉNÉFICIAIRES (candidats, coachés, bilans...)

Respect de la personne, processus non discriminant, protection des données, feedback bienveillant.

**INSTITUTIONNELS (Opco, DREETS, APEC...)** Respect des exigences réglementaires, reportings dans les formes et délais, dialogue constructif.

#### PARTENAIRES & RÉSEAU RH PARTNERS

Contrats clairs, règlements dans les délais, relations pérennes, partage de bonnes pratiques, solidarité.constructif.

## 2. | PILLIER GOUVERNANCE Transparence, Éthique & Conformité

Garantir la transparence, l'éthique, la conformité réglementaire et la **qualité homogène** du réseau.



### INTELLIGENCE & INNOVATION

Nous concilions en conscience innovation, intelligence humaine et intelligence artificielle dans nos pratiques, conformément à notre charte IA.

### ÉTHIQUE & DÉONTOLOGIE

- » Appliquer strictement la Charte de Déontologie RH Partners
- » Formaliser contractuellement toutes les missions (honoraires, périmètre, méthodologie)
- » Garantir la confidentialité absolue des données clients et candidats
- » Former les équipes aux obligations déontologiques et RGPD
- » Assurer un suivi qualité continu des prestations
- » Mettre en place un dispositif d'alerte interne

### POLITIQUE STRICTE

- » Lutte contre la corruption (politique formalisée & registre de signalement)
- » Prévention des conflits d'intérêts (procédure & déclaration annuelle)
- » Concurrence loyale (sensibilisation des équipes commerciales)
- » Protection des données personnelles — RGPD

### CERTIFICATIONS & LABELLISATIONS

- » Matérialiser les engagements via des certifications en adéquation avec les valeurs
- » Maintenir la certification NF Service Conseil en Recrutement
- » Maintenir la certification Qualiopi
- » Renouveler le label Employees
- » Progresser sur les standards EcoVadis

### RSE DANS LES DÉCISIONS STRATÉGIQUES

- » Intégrer un point RSE systématique à l'ordre du jour des réunions CODIR
- » Réaliser une cartographie annuelle des risques RSE (éthique, social, environnement, réputation)
- » Faire une analyse d'impact RSE lors de la construction des offres de service

LA SIGNATURE DE LA DIRECTION EST L'ÉLÉMENT DÉTERMINANT DE CRÉDIBILITÉ AU REGARD DES EXIGENCES DE PREUVE.

LA GOUVERNANCE RSE ENGAGE L'ENSEMBLE DES CABINETS DU RÉSEAU.

## 3. | PILLIER SOCIAL Placer l'Humain au cœur de l'Entreprise

Nos consultants sont formés aux pratiques de la non-discrimination. Nos processus respectent les référentiels **NF Service Recrutement** et **Qualiopi**.

Nous nous impliquons dans des associations telles que les clubs **FACE** et **Professional Business Women**.

### DROITS HUMAINS & NON-DISCRIMINATION

Proscrire toute discrimination dans les pratiques de recrutement

Appliquer la Charte de la Diversité & la Charte des 50+

Former 100 % des recruteurs à la non-discrimination (e-learning interne)

Respecter la liberté d'association et le dialogue social

Contrôle annuel des décisions RH sensibles (recrutement, évolution, rémunération)

Formaliser une politique explicite Droits de l'Homme intégrée au corpus RSE

### SANTÉ & SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Sensibiliser tous les collaborateurs aux Risques Psychosociaux (RPS)

Déployer des modules managers RPS spécifiques

Formaliser un plan de prévention RPS consolidé réseau

Mettre en place le registre de signalement harcèlement & informer les équipes

Rédiger et valider une politique QVCT structurée

Garantir un environnement de travail sain et sécurisé

### DÉVELOPPEMENT & INCLUSION

Déployer la RHP Académie

Intégrer un parcours d'onboarding structuré

Déployer des modules e-learning via 360Learning

Évaluer systématiquement les formations (à chaud et acquis)

Favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap

Identifier un référent handicap et structurer les dispositifs

Favoriser l'égalité professionnelle F/H à tous les niveaux

### DIALOGUE SOCIAL INTERNE

- » Développer un dialogue social constructif autour de la QVT, la santé et la prévention
- » Maintenir une écoute active via enquêtes de satisfaction et ateliers d'échanges
- » Indicateurs de fidélité et relations de confiance sur le long terme

### SATISFACTION & QUALITÉ CLIENT

- » Consolider un reporting annuel satisfaction clients
- » Enquête formalisée, analyse et plan d'action
- » Suivi du score satisfaction et du taux de réclamation
- » Ateliers SOCIAL RH et DEV RH de sensibilisation RSE

# 4. | PILIER ENVIRONNEMENT & TERRITOIRE

## Réduire notre empreinte, ancrer notre impact local

### RÉDUIRE L'EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE

Favoriser la dématérialisation (supports, dossiers, contrats, signature électronique)

Réduire les impressions papier

Déployer le blended learning et l'e-learning

Optimiser les déplacements professionnels (train, véhicules électriques)

Favoriser les éclairages à faible consommation

Sensibiliser les équipes aux éco-gestes (action annuelle formalisée)

Suivre les consommations énergétiques des bureaux multi-sites

Réaliser un premier bilan carbone simplifié (multi-sites)

Développer les outils de visioconférence

### ANCRAGE TERRITORIAL & COMMUNAUTÉS

Contribuer activement à l'emploi local

Développer l'alternance (reporting annuel formalisé)

Soutenir la formation professionnelle régionale

Développer les écosystèmes RH régionaux

Entretenir des partenariats institutionnels et associatifs

Créer un tableau de bord annuel des contributions territoriales



### OFFRE À IMPACT RSE

Nous intégrons les enjeux environnementaux, sociaux et territoriaux au cœur de nos offres, en réalisant une **analyse d'impact RSE** dès leur conception.

Nous **sensibilisons** collaborateurs et clients pour favoriser une appropriation concrète de ces enjeux, tout en développant des **solutions à impact** adaptées à leurs besoins. Nous accompagnons nos clients dans la structuration de leur démarche RSE et veillons à des **pratiques commerciales éthiques, transparentes et responsables**, tant dans nos relations que dans le choix de nos partenaires.

**DIFFUSER LA PRÉSENTE CHARTE AUPRÈS DE L'ENSEMBLE DES PARTIES PRENANTES : CLIENTS, CANDIDATS, BÉNÉFICIAIRES, PARTENAIRES SOUS-TRAITANTS, OPÉRATEURS DE COMPÉTENCES. L'ENGAGEMENT EST COLLECTIF ET DURABLE.**

# 5. | MISE EN ŒUVRE

## Plan d'Action RSE, Synthèse par Pilier ISO26000

| PILIER                 | ENGAGEMENT                                         | PREUVE                                                | ACTION                                              |
|------------------------|----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| GOVERNANCE             | Garantir une gouvernance éthique et responsable    | Politique RSE formalisée et signée                    | Diffuser et animer la politique RSE                 |
| GOVERNANCE             | Intégrer la RSE aux décisions stratégiques         | Compte-rendu CA avec point formalisé                  | Ajouter un point RSE à chaque CA                    |
| GOVERNANCE             | Déployer la RHP Académie dès le onboarding         | Programme et parcours onboarding en e-learning        | Enchirir les modules et suivre la participation     |
| DROITS DE L'HOMME      | Former tous les recruteurs à la non-discrimination | Parcours e-learning / référent handicap               | Contrôler les indicateurs de complétion             |
| DROITS DE L'HOMME      | Prévenir les discriminations dans toutes les RH    | index des pratiques RH (recrutement, évolution...)    | Définir et tracer les indicateurs de suivi          |
| DROITS DE L'HOMME      | Prévenir le harcèlement                            | Politique harcèlement +registre de signalement        | Faire diffuser le registre par le référent          |
| RELATIONS & CONDITIONS | Prévenir les RPS                                   | Programme et parcours e-learning                      | Contrôler les indicateurs de complétion             |
| RELATIONS & CONDITIONS | Mesurer le bien-être                               | Label Employes par ChooseMyCompany                    | Renouveler chaque année l'enquête                   |
| RELATIONS & CONDITIONS | Développer les compétences manageriales            | Programmes de formation et e-learning dédiés          | Structurer le déploiement des formations internes   |
| ENVIRONNEMENT          | Réduire l'empreinte environnementale des activités | Outils digitaux de travail à distance                 | Suivre les consommations (papier, électricité ...)  |
| ENVIRONNEMENT          | Réduire les déplacements                           | Charte de mobilité responsable                        | Diffuser la charte et veiller à son respect         |
| ENVIRONNEMENT          | Sensibiliser les collaborateurs aux enjeux         | Contenus et infographie liée à l'environnement        | Mettre en place une action annuelle (éco-gestes)    |
| LOYAUTÉ DES PRATIQUES  | Prévenir les risques anti- corruption              | Politique anti-corrupcion +registre de signalement    | Diffuser la politique et former                     |
| LOYAUTÉ DES PRATIQUES  | Encadrer les pratiques commerciales                | Charte de concurrence loyale                          | Diffuser la charte et former                        |
| LOYAUTÉ DES PRATIQUES  | Prévenir les conflits d'intérêt                    | Procédure rédigée                                     | Diffuser la procédure et former                     |
| DÉVELOPPEMENT LOCAL    | Suivre la satisfaction client                      | Enquête de satisfaction                               | Automatiser l'enquête et suivre les retours         |
| DÉVELOPPEMENT LOCAL    | Contribuer à l'emploi local et l'alternance        | Emploi d'alternants et accompagnement                 | Créer et tenir un tableau de bord                   |
| DÉVELOPPEMENT LOCAL    | Contribuer à la vie locale du territoire           | Partenariats associatifs (FACE, Cravate solidaire...) | Créer un tableau de bord de suivi des contributions |

# SUIVI & AMÉLIORATION CONTINUE

La présente charte s'inscrit dans une démarche de **veille et d'amélioration continue**. Chaque année, nous évaluerons la mise en œuvre de nos actions et ajusterons nos priorités en fonction des retours de nos clients, de nos collaborateurs et de nos partenaires.

## PILOTAGE RSE

Une référente RSE mobilisée et formée

Feuille de route co-construite en équipe

Tableau de bord d'indicateurs-clés

Objectifs quantitatifs mesurables et assortis de délais

Auto-évaluations, revues ciblées, plans d'actions correctives

## DISPOSITIF D'ALERTE INTERNE

Harcèlement

Discrimination

Manquement éthique

Violation RGPD

*Tous les signalements sont traités confidentiellement.*

Cet engagement, collectif et durable, témoigne de notre conviction que **la performance économique** et la **responsabilité sociétale** ne s'opposent pas : elles se renforcent mutuellement, au service d'un progrès partagé.

**00** Le réseau **p.15**  
Une histoire **p.16-17**

## GOVERNANCE

**01** Aujourd'hui, RH Partners **p.19**  
Nos valeurs **p.20**

## RELATIONS & CONDITIONS DE TRAVAIL

**02** Prévention & Santé **p.22-23**  
Dialogue & Management **p.24-25**  
Mobilité & Carrière **p.26-29**

## DROITS DE L'HOMME

**03** Non-Discrimination **p.31**  
Égalité & Diversité **p.32-37**

## POLITIQUE CLIENT

**04** Démarche Qualité **p.39**  
Confidentialité & RGPD **p.40-46**

**05** **LOYAUTÉ DES PRATIQUES** **p.48**

**06** **ENVIRONNEMENT ÉCO-CITOYEN** **p.50**

## POLITIQUE SOLIDAIRE & DÉVELOPPEMENT LOCAL

**07** Lutte contre les exclusions & les Discriminations **p.52-53**  
Actions de sensibilisation & Dons aux associations **p.54**  
Actions pour l'Emploi **p.55-56**

# RH PARTNERS

une entreprise engagée

LEADERSHIP



## 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**

16

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.

**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 chapeaute 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.

Une Histoire...

# GOUVERNANCE

## de l'Organisation

# 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.

**PILIER**


# 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.

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

# Prévention

# 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 2025, RH Partners a conduit 3 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 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.

# & MANAGEMENT

# 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**.

2026

# Employees CERTIFICATION

RH Partners,  
**certifiée Employees 2026 , en décrochant  
la médaille PLATINIUM !**

Cette année, on ne fait pas que renouveler... On progresse, et pas qu'un peu !

Basé à 100% sur l'avis de nos collaborateurs , nous avons obtenu un taux de satisfaction de 74,4% et SURTOUT...

La certification Platinum, la plus haute distinction décernée par ChooseMyCompany® ! Une reconnaissance majeure qui vient saluer la qualité de notre environnement de travail et la force de notre réseau.

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.



## L'expérience des salariés en 2026 (France)

Découvrez les avis salariés certifiés et les indicateurs de satisfaction au travail basés sur une enquête menée auprès de vrais collaborateurs. Ces résultats vous éclairent sur la culture d'entreprise, les conditions de travail, l'engagement salarié et la recommandation interne.

Taux de recommandation\*

83%

Taux de participation

73,6%

53 répondants

Taux de satisfaction\*

74,4%

## La satisfaction des collaborateurs

Ces chiffres reflètent le ressenti réel des employés sur plusieurs dimensions essentielles de la vie en entreprise.



## Les points forts de RH Partners

Ces résultats mettent en lumière les atouts perçus par les collaborateurs, offrant une vision de ce qui fonctionne bien dans l'organisation et les pratiques managériales.



\*Le taux de satisfaction correspond à la part des opinions ayant obtenu une note supérieure ou égale à 3,5/5.

# DROITS de l'Homme

## 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 collaborateurs et candidates qu'il-elle-s bénéficieront d'une égalité de traitement à toutes les étapes de notre accompagnement RH (recrutement, formation, carrière...)
- Nos clients 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.

**ENGAGEMENTS**  
POUR LES +  
**50**  
ANS

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.
- ✓ 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.





# 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-ric-e-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.

**93%**  
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 2025, 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.

**100%**  
de bénéficiaires satisfaits

## NOS ENGAGEMENTS

# CLIENTS

## RECRUTEMENT

### 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.

**CODE DE CONFIDENTIALITÉ**  
& PROTECTION DES  
DONNÉES

# OBLIGATIONS & ENGAGEMENTS

## COACHING

### LE COACH

Le coach n'est pas un expert du métier de l'entreprise, c'est un cartographe qui donne des repères et aide les personnes à se positionner. Il est également un accompagnateur du changement qui permet à son client de franchir les étapes nécessaires à son évolution professionnelle. Son expertise se situe au niveau des processus relationnels facteurs de réussite.

#### LES DEVOIRS DU COACH VIS-À-VIS DE SON CLIENT

- » S'abstenir de porter des jugements de valeur par référence à des principes moraux, philosophiques, religieux, sociaux, économiques ou autres.
- » Respecter une parfaite confidentialité.
- » Être disponible et s'engager à vos côtés sans pour autant se substituer à vous.

### LE COACHÉ

#### CELUI QUI EST EN DEMANDE D'UN CHANGEMENT OU D'UNE ÉVOLUTION POUR RÉPONDRE À UNE ATTENTE DE SON N+1 ET/OU À UNE ATTENTE PERSONNELLE

La demande du coaché doit toujours être écoutée et analysée dans sa forme explicite et dans sa forme latente. Il arrive souvent que la demande latente s'avère différente de la demande initialement exprimée.

- » S'il n'y a pas incompatibilité entre la demande latente et l'objectif du coaching, le coach mènera le coaching en veillant au cadre et processus dans le respect de l'objectif fixé, conformément à son rôle.
- » S'il y a contradiction entre la demande latente du coaché et l'objectif du coaching, le coach se doit de réunir coaché et prescripteur (avec l'accord préalable du coaché) pour redéfinir le cadre de son intervention.

### LE CLIENT

#### LES DEVOIRS DU CLIENT VIS-À-VIS DU COACH

Le coaching étant un processus de développement professionnel et personnel, le client a de fait la responsabilité des décisions prises.

#### CELUI QUI EST DEMANDEUR D'UNE ÉVOLUTION DU SALARIÉ POUR RÉPONDRE AUX BESOINS DE L'ORGANISATION QU'IL REPRÉSENTE

La demande du prescripteur doit elle aussi être analysée : derrière la demande explicite se cache parfois une demande non exprimée que le coach se doit d'évaluer le mieux possible. Le coach doit s'assurer que la réponse appropriée est bien le coaching. Il doit ensuite bien comprendre l'objectif attendu par l'Organisation, le contexte dans lequel cet objectif s'inscrit et les enjeux du coaching pour l'Organisation et pour le coaché, tant dans leurs convergences que dans leurs divergences possibles. Le coach se doit aussi de vérifier le réalisme de l'objectif fixé et le plein volontariat du coaché.

# CODE ÉTHIQUE DU COACHING

- 1/ EXERCICE DU MÉTIER : Le coach exerce sa fonction à partir de sa formation et de son expérience validées par les dirigeants de son Cabinet pour les spécificités de ses interventions. Il lui appartient de développer en permanence ses aptitudes dans ses différents domaines d'intervention. L'habilitation porte sur son niveau d'expérience dans le conseil ou le management, sa formation spécifique au coaching et à l'accompagnement des groupes et des équipes, et sa maîtrise de la relation de face à face ou avec un groupe.
- 2/ CONTRATS : Le coach est attentif au métier, aux usages, à la culture, au contexte et aux contraintes de l'organisation pour laquelle il travaille. Le contrat commercial s'effectue entre l'entreprise et le Cabinet. Il précise les objectifs de la mission, la durée, le tarif et le périmètre de confidentialité. Par ailleurs, un contrat moral s'établit en parallèle à partir dudit contrat, entre le/les coaché(s) ou l'équipe coachée, le coach et l'entreprise, et précise les objectifs de développement et résultats à atteindre ensemble. Le coaching s'exerce en veillant à la cohérence entre les intérêts des salariés concernés et ceux de l'entreprise.
- 3/ CONFIDENTIALITÉ & RESTITUTION : Le coach s'astreint au secret professionnel sur l'ensemble des informations recueillies au cours de la mission. Les objectifs, les préconisations et ouvertures finales peuvent faire l'objet d'une restitution par le ou les coachés selon des modalités à définir au démarrage de la mission.
- 4/ ADHÉSION DU COACHÉ : Le coaching ne peut se concevoir qu'avec l'adhésion du/des coaché(s). Le coach s'assure que le/les salarié(s) concerné(s) comprennent la nature du coaching et les termes de l'accord qu'il y a entre eux.
- 5/ REFUS DE PRISE EN CHARGE D'UNE MISSION : Le coach peut refuser de prendre en charge un coaching pour des raisons propres à l'organisation, au demandeur ou à lui-même.
- 6/ MISE EN ŒUVRE : Le coach définit et prend tous les moyens propres à l'atteinte des objectifs définis contractuellement et peut avoir recours à une expertise complémentaire. L'un des principes fondateurs du coaching est que le/les coaché(s) sont seuls maîtres de leurs décisions et des résultats que celles-ci entraînent.
- 7/ SUPERVISION : Tout coach certifié s'engage à recourir régulièrement à un superviseur, c'est-à-dire un pair ou un tiers compétent. Le Cabinet s'engage à lui fournir le moyens pour le faire.
- 8/ INTERRUPTION DE LA MISSION : Dans le cas où le coach constaterait que les conditions de réussite de sa mission ne sont plus réunies, il s'autorise, en concertation avec l'entreprise, à interrompre la mission.
- 9/ ÉTHIQUE : Le coach s'interdit tout abus d'influence et reste spécifiquement dans le champ défini par le contrat. En aucun cas, il ne fait ou ne décide à la place du/des coaché(s). La finalité du coaching consiste à rechercher la meilleure autonomie et performance du/des coaché(s). Tout coach certifié s'engage à exercer son activité dans le respect de la diversité et lutte activement contre la discrimination sous toutes ses formes.
- 10/ RECOURS : En cas de différend, la Direction du Cabinet, signataire de la Charte, s'engage à recevoir le coaché ou le représentant de l'entreprise en présence du coach et peut également faire appel au syndicat professionnel.

# OBLIGATIONS & ENGAGEMENTS

## OUTPLACEMENT

### L'ENTREPRISE vs. LE SALARIÉ

#### L'ENTREPRISE

- La SOCIÉTÉ déclare qu'à sa connaissance, le salarié est apte à suivre le programme d'Outplacement dont il a pris connaissance préalablement.
- La SOCIÉTÉ permet au salarié, pendant sa période de préavis (si celui-ci est effectué) de disposer du temps et des moyens indispensables à la réalisation de la démarche d'Outplacement.
- La SOCIÉTÉ fournit au CONSEIL toute aide et toutes informations nécessaires pour mener à bien sa mission.

### LES PRINCIPES DE PARTENARIAT

#### LE CONSEIL

- » S'abstenir de porter des jugements de valeur par référence à des principes moraux, philosophiques, religieux, sociaux, économiques ou autres.
- » Respecter une parfaite confidentialité.
- » Etre disponible et s'engager à vos côtés sans pour autant se substituer à vous.
- » Mettre à disposition les moyens et apporter les conseils nécessaires à la recherche d'emploi ou de création d'entreprise,
- » Déployer ses meilleurs efforts pour vous assister afin de retrouver une situation professionnelle en relation avec vos compétences et l'état du marché et ce dans les meilleurs délais.
- » Vous suivre régulièrement quant à vos démarches et difficultés rencontrées.
- » Vous accompagner dans l'ensemble des démarches que vous aurez à mettre en oeuvre pour candidater et vous positionner sur les offres d'emploi préalablement ciblées.

### LES COMPORTEMENTS DES PARTENAIRES

#### LE CONSEIL

- » Etre un miroir objectif ; jamais un maître à penser, ni un « courtisan » (« savoir déplaire 100 fois à un ami plutôt que lui mentir une fois »).
- » Etre vigilant sur le processus méthodologique, sans faire à votre place tel que rechercher des informations, écrire vos lettres, prendre des rendez-vous, vous ouvrir des portes ...
- » Etre le catalyseur de votre action en contribuant à une bonne gestion de votre temps et de votre efficacité.
- » Etre votre « mentor » durant votre recherche en vous aidant à vous fixer des objectifs, en vous donnant les moyens de votre action (la logistique, les conseils), en recueillant votre reporting, en analysant lucidement vos résultats.
- » Etre votre confident sans verser dans l'assistanat.
- » En un mot, être votre coach dans la réussite de votre projet « Retrouver une situation »

#### LE SALARIÉ

- Le salarié accepte de bénéficier d'un accompagnement dans la réorientation de ses activités professionnelles dans le cadre défini par le Conseil et s'engage à respecter toutes les obligations qui en découlent.
- Le salarié s'engage à examiner avec attention et intérêt réel toutes les propositions ou tous les postes susceptibles de lui convenir.
- Le salarié s'engage à répondre à toutes convocations, rendez-vous et réunions prévus avec le Conseil ainsi qu'avec d'éventuels employeurs.

#### LE SALARIÉ

- » Attester du caractère volontaire de votre démarche.
- » Faire preuve d'une complète franchise.
- » Accorder votre entière confiance.
- » Consacrer le temps nécessaire, tous vos efforts et utiliser les moyens proposés, à votre recherche d'emploi.
- » Etre conscient que le résultat de votre recherche d'emploi est de votre entière responsabilité.
- » Tenir au courant régulièrement votre Conseil de vos démarches ainsi que des difficultés éventuellement rencontrées.

#### LE SALARIÉ

- » Respecter la méthodologie de RH PARTNERS.
- » Etre professionnel dans votre recherche d'emploi : rejet de la facilité, du dilettantisme, discipline dans les rendez-vous, les travaux à faire, les démarches à entreprendre.
- » Utiliser à bon escient et aux seules fins de recherche d'emploi les facilités d'accueil et de logistique mises à votre disposition.
- » Adopter un comportement qui permette d'entretenir de bonnes relations avec les consultants, les assistantes ...
- » Avoir la forte détermination d'aboutir.

# CHARTRE DE DÉONTOLOGIE OUTPLACEMENT

- 1/ EXERCICE DU MÉTIER : Le Conseil ne participe en aucun cas à la décision de remise en cause ou de séparation qui relève exclusivement de la responsabilité de l'employeur.
- 2/ CONDITIONS DE COLLABORATION : La mission ne débute qu'après l'accord du (des) participant(s) et l'engagement irrévocable du Conseil (signature du contrat).
- 3/ CONFIDENTIALITÉ & RESTITUTION : Le Conseil n'accepte que les missions pour lesquelles il s'estime compétent.
- 4/ ADHÉSION DU COACHÉ : Le Conseil établit avec chaque participant un bilan personnel et professionnel, l'aide à préciser son projet professionnel et le guide dans le choix et l'organisation des actions à entreprendre pour le mener à bien.
- 5/ REFUS DE PRISE EN CHARGE D'UNE MISSION : Le Conseil intervient selon une méthodologie et des techniques fiables qui visent à apporter au participant la vision la plus claire et la plus complète possible sur les plans personnel et professionnel. Cette démarche a pour but de rendre le participant plus autonome dans la conduite de sa carrière.
- 6/ MISE EN ŒUVRE : L'action du Conseil est adaptée à chaque personnalité et garde un caractère essentiellement individuel.
- 7/ SUPERVISION : Le Conseil ne se substitue en aucun cas au participant et l'amène à assumer pleinement sa propre démarche.
- 8/ INTERRUPTION DE LA MISSION : Le Conseil s'engage à confier la réalisation ou l'encadrement des missions de réorientation et d'évolution professionnelles exclusivement à des professionnels reconnus par leurs pairs.
- 9/ ÉTHIQUE : Le Conseil s'engage à respecter le caractère confidentiel des informations communiquées par le Client et le(s) participant(s).
- 10/ RECOURS : Les aspects de comportements et de personnalité sont analysés lors d'entretiens par des consultants psychologues (soumis au code de déontologie de psychologues). Tout résultat de test ou d'analyse est remis au participant accompagné d'un commentaire.
- 11/ «DÉBAUCHAGE» : Toute confirmation de mission doit faire explicitement référence, auprès du Client, au présent Code d'Éthique.
- 12/ RÉFÉRENCES : Le Conseil s'engage à poursuivre sa mission au moins jusqu'à ce que le participant soit confirmé dans sa nouvelle situation.

# 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.



R  
G  
P  
D

PILIER

**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.

PILIER



**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.

## 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.

## 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.

 **LA FRESQUE DU CLIMAT** 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 plaçons pour un Internet plus durable et juste.



**PILIER**

# POLITIQUE SOLIDAIRE & développement local





# LUTTE CONTRE LES EXCLUSIONS & LES DISCRIMINATIONS

Aux côtés de Frédéric Fort (ENEDIS), président, Jean-Yves Durand (KEOLIS), vice-président, Benjamin Ferran (MBS), Pierre Minodier (ARTYZEN), Annie Marxer (AM RESSOURCES), Jérôme Fourre (DELL), Michèle Tisseyre (SCP TISSEYRE AVOCATS), Emmanuelle Cadilhac (CITIVIE RESIDENCE SENIORS DES POETES BEZIERS), Carine Galban (ACTUAL A2I MONTPELLIER), Caroline Catalan (NICOLLIN), Stéphanie Sanchez (DOME SERVICES), Sophie Huguet (EDF), Xavier Heber Suffrin (ESAT L'ENVOL), Anne-Valérie Crespo-Febvay (LA POSTE), Mélanie Leouffre (MEDEF Hérault), Cécile Jouaire (VEOLIA), Christophe Miralles (CBI EMPLOI), Muriel Fournier (Espace Propreté), Ève Deloffre (DDETS), Jean-Jacques Tort (SUEZ), Hugues Moreau (CLIMAVIE), 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.

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



ODYSSEA

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

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 projet de reconversion professionnelle ou de création d'entreprise, via du coaching ou des animations d'ateliers.

Notre engagement se traduit également par notre participation à des événements de santé avec Odyssea et le Rotary Club, ainsi que par notre soutien à l'emploi local à travers des partenariats avec LUMENA, IMEIF, 60000 Rebonds et FACE Hérault.

# ACTIONS DE SENSIBILISATION & DONNÉES 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

DONT

**394**  
RECRUTEMENTS

**58**  
VENTE & MARKETING

**44**  
INGÉNIEURS & TECHNICIENS

**38**  
FINANCE & COMPTABILITÉ

**33**  
RH & FORMATION

**64**  
SUPPLY CHAIN

**12**  
DIRIGEANTS & MANAGERS

**145**  
AUTRES

**AVEC 83%**  
DE CANDIDATS QUI RECOMMANDENT RH PARTNERS





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