

# POLITIQUE RSE

## POLITIQUE DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DU RÉSEAU RH PARTNERS

Notre engagement pour un conseil en ressources humaines responsable et durable, conciliant performance économique et progrès social.

“

### 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

## 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

## 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

## 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

# 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** **QUALIOPI**

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

**Rapport RSE annuel** **Label Employees 2026**

### 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.

## PILIER GOUVERNANCE Transparence, Éthique & Conformité

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

### 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



### INTELLIGENCE & INNOVATION

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

**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.

## PILIER 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 ISO 26000

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'emprunte 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-corrupcion	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.

## VALIDATION & SIGNATURE — POUR LE RÉSEAU RH PARTNERS

**Cédric VINCENT**

Président RH Partners



Date de signature

**22 / 04 / 2026**

Entrée en vigueur

**22 / 04 / 2026**

Prochaine révision

**01 / 07 / 2027**