



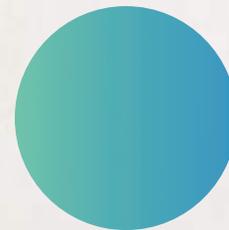
RH PARTNERS

Conseil en Ressources Humaines

Politique

RSE

2020



LE GROUPE

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

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

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

Ici réside notre première force :

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



UNE HISTOIRE

● 1993

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

● 1995

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

● 1998

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

● 1998

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

UNE HISTOIRE

● 2014

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

● 2016

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

● 2018

Création de « RH PARTNERS International »

Gouvernance

A la présidence du Groupe se sont succédés :

De 1993 à 2009 et de 2012 à 2016 : Michel GAUSSENS, Dirigeant de RH Partners Aquitaine

Puis de 2009 à 2012 : Jean-François BATTISTI, Dirigeant de RH Partners Midi-Pyrénées

En 2016, c'est Jean-Marc Oluski, Dirigeant de RH Partners Méditerranée qui propose au réseau le changement de gouvernance vers un modèle plus collaboratif et transparent puis prend alors 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 leurs choix d'intégration, d'évolution, de reclassement interne ou externe et de recrutement.

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

Nos Valeurs

SERVICE D'EXCELLENCE

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

AUDACE

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

INTÉGRITÉ

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

HUMANISME

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



Relations et conditions de travail



RH PARTNERS
Conseil en Ressources Humaines

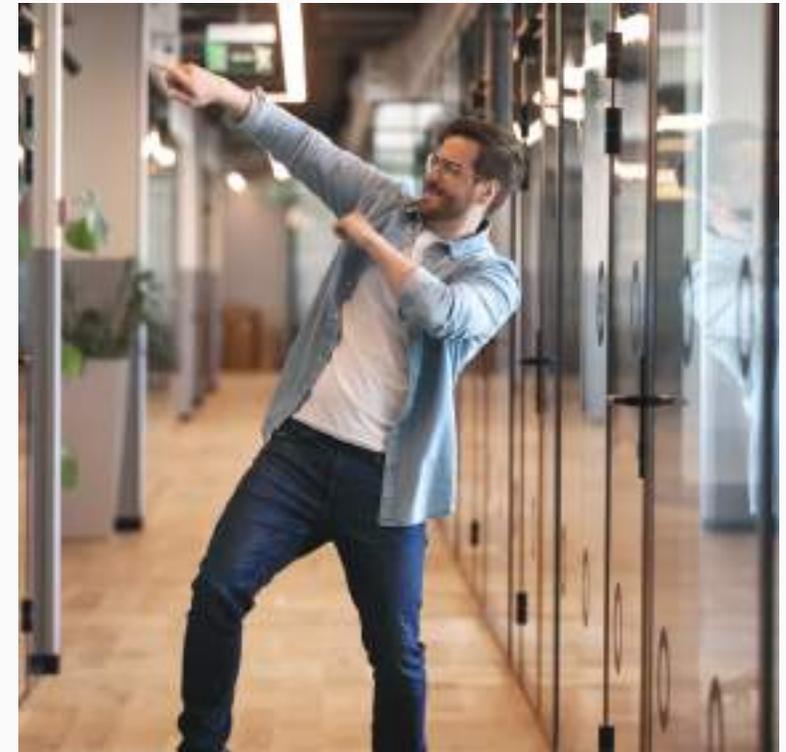
PREVENTION SANTÉ - SÉCURITÉ

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

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

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

Nous les encourageons à la mise en place de nouvelles modalités de dialogue et d'espaces de discussion sur le travail. Nous favorisons la compréhension partagée de ces pratiques innovantes par les partenaires sociaux et les salariés et la capacité à les inscrire dans la durée et nourrir leurs politiques RSE.



Santé au travail :

Tous les 15 jours au sein du cabinet RH Partners Languedoc Roussillon, une séance sportive - prise en charge à %50 - est organisée avec un kinésithérapeute pour travailler sur les postures.

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

✓ Elaborer des **diagnostics partagés** et mettre en place de plans intégrés de QVST.

✓ Animer des **espaces de travail conviviaux et collaboratifs** (forums ouvert, world café ...).

✓ Aider à la mise en place du **télétravail**.

✓ Analyser les **impacts du numérique** sur la QVST.

✓ Accompagner les **transformations** de l'entreprise et de ses équipes face au **changement**.

✓ Former à la **santé globale** et au **bonheur au travail**.

✓ Organiser et animer des **séminaires** et **Team-Building**.

✓ Rédiger des chartes **QVST**.



DIALOGUE & MANAGEMENT

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

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

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

En 2018, RH Partners a conduit 12 réunions CSE avec : élus et représentants...

De ces réunions, différents accords ont été conclus sur :

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





Des managers responsables

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

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

MOBILITÉ & CARRIÈRE

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

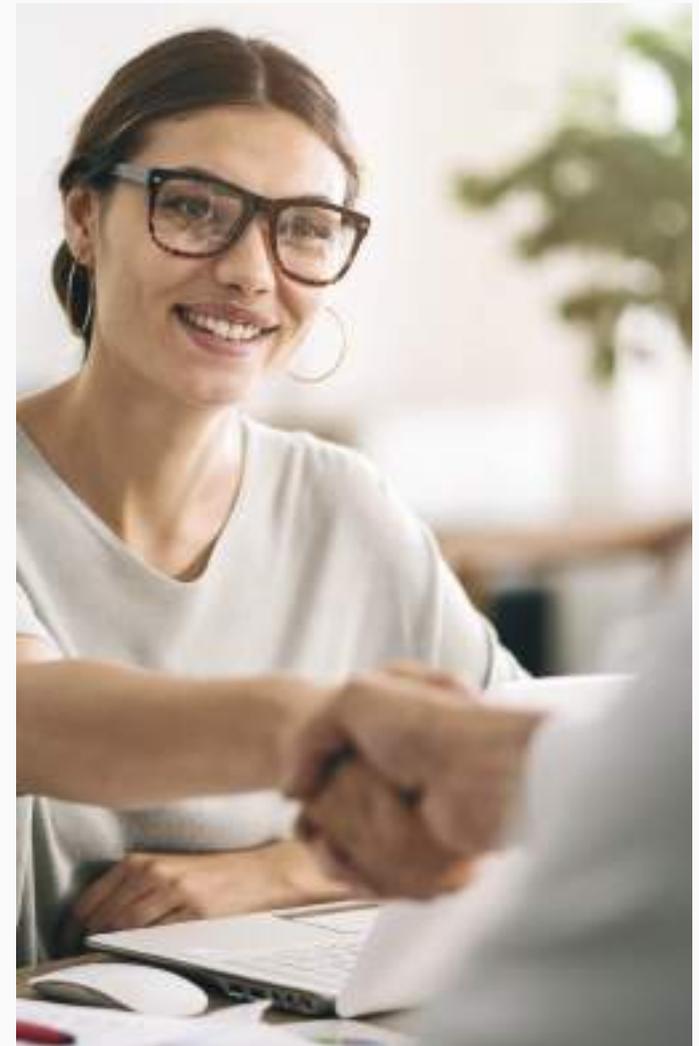
L'accompagnement des parcours des collaborateurs est pour nous bien plus qu'une obligation. C'est l'opportunité de permettre à nos salariés de devenir acteurs de leur évolution professionnelle tout en les impliquant dans le projet de l'entreprise et réduire ainsi les écarts entre les besoins futurs et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

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

L'entretien professionnel est un moment privilégié pour permettre :

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

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



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 :





Droits de l'homme



RH PARTNERS

Conseil en Ressources Humaines

NON-DISCRIMINATION

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

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





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

Elle fait partie des prérequis du parcours d'intégration de tout·e 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 collaborateurs à accompagner leurs clients dans la conformité de l'expression des profils qu'ils recherchent.

Les contenus que nous transmettons traitent :

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

DIVERSITÉ

Favoriser le pluralisme et rechercher la diversité au travers des recrutements et de la gestion des carrières est un facteur de progrès pour l'entreprise.

Une telle démarche contribue à l'efficacité de nos pratiques et à la qualité de nos relations sociales. Elle a un effet positif sur l'image de notre entreprise vis-à-vis de nos clients, nos prestataires extérieurs et nos candidat·e·s, salarié·e·s, stagiaires, bénéficiaires... en France.



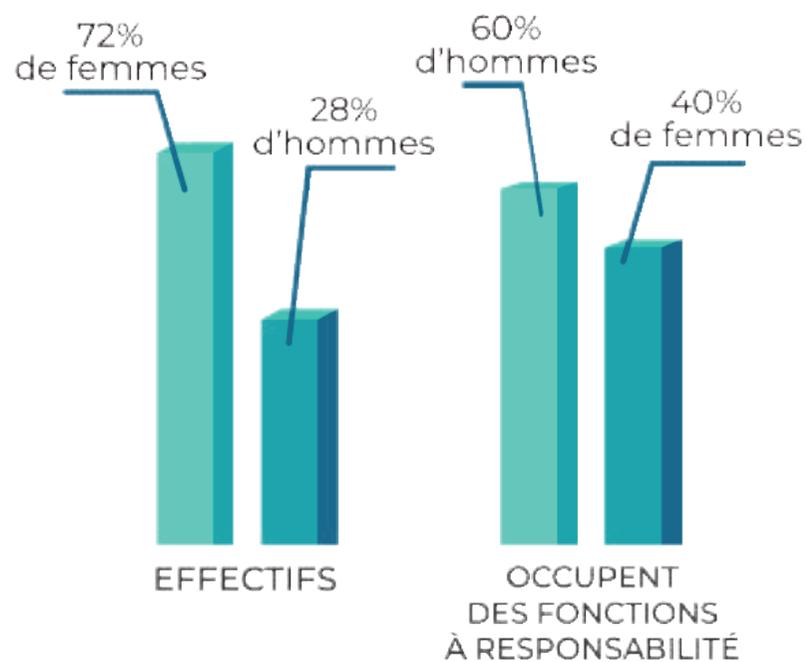


La Charte de la diversité adoptée par notre entreprise a pour objet de témoigner de notre engagement, en France, en faveur de la diversité culturelle, ethnique et sociale au sein de notre organisation.

En vertu de cette Charte, nous nous engageons à :

- ✓ **Sensibiliser et former nos dirigeant·e,s et collaborateur·rice·s** impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.
- ✓ **Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination** sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines que sont notamment l'embauche, la formation, l'avancement ou la promotion professionnelle des collaborateur·rice·s.
- ✓ **Chercher à refléter la diversité de la société française** et notamment sa diversité culturelle et ethnique dans notre effectif, aux différents niveaux de qualification.
- ✓ **Communiquer auprès de l'ensemble de nos collaborateur·rice·s** notre engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité, et informer sur les résultats pratiques de cet engagement.
- ✓ Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité **un objet de dialogue avec les représentant·e·s des personnels.**
- ✓ **Inclure dans le rapport annuel** un chapitre descriptif de notre engagement de non-discrimination et de diversité : actions mises en œuvre, pratiques et résultats.

EGALITE HOMME / FEMME



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



3 FEMMES



9 HOMMES



Politique Client

**RH PARTNERS**
Conseil en Ressources Humaines

DEMARCHE QUALITE



La certification de services AFNOR garantit le respect d'engagements pris par RH Partners vis-à-vis de ses clients.

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

91%
de satisfaction



Datadock est une base de données unique sur la formation professionnelle sous l'angle de la qualité. Elle permet aux financeurs de la formation professionnelle de vérifier la conformité des organismes de formation vis-à-vis des 6 critères qualité définis par la Loi.

RH Partners s'est enregistré sur Datadock en 2017 dès sa création. Les éléments de preuve liés aux 21 indicateurs définis par les financeurs pour répondre aux 6 critères ont été contrôlés et jugés conformes ; qualifiant alors RH Partners de « datadockés » par les financeurs.

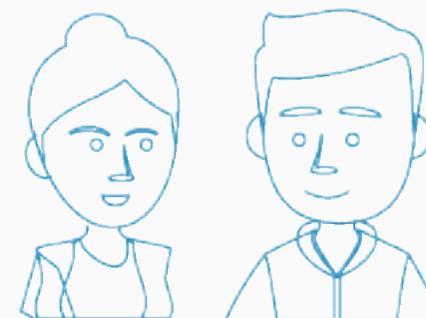
Dans la continuité de Datadock, nous nous sommes engagés dans la démarche de certification Qualiopi dès 2020. Nos cabinets en Languedoc Roussillon et Paca viennent d'obtenir leur certification avec un avis favorable et sans non-conformité. ; nos autres cabinets sont en cours de démarche et ont déjà programmé leur date d'audit.

DEMARCHE QUALITE



Les efforts engagés par l'ensemble des salarié·e·s de RH PARTNERS Méditerranée ont été récompensés en octobre 2011 par l'obtention de la certification AFNOR, basée sur la norme d'assurance qualité ISO 9001 (n41664/2011°), qui place nos clients au centre de nos préoccupations.

La norme ISO 9001 a été choisie pour son caractère pragmatique, son principe d'efficacité, centré sur le résultat et la satisfaction de nos clients mais également sur la motivation et l'engagement de la direction, l'approche processus et l'amélioration continue.



99%

sont satisfaits de
nos prestations

MEMBRE DE LA FEDERATION des cabinets de conseil



RH Partners est adhérent au Syntec Conseil depuis 2011. **Jean-Marc Oluski, Président RH Partners y est élu administrateur pour l'activité « recrutement » et Patrice Laplace, Dirigeant RH Partners Hauts de France : administrateur pour l'activité « évolution professionnelle ».**

Le syndicat rassemble et représente des sociétés de toutes tailles qui, dans leurs spécialités de conseil respectives, interviennent pour créer les conditions de la performance globale de leurs clients, et contribuent de manière décisive à la transformation responsable des entreprises et de la Société.

Ses membres intègrent et développent des expertises en croissance dans les domaines de la stratégie et de l'organisation, de l'innovation et du digital, de la communication, de la marque et des études, de l'engagement et de la responsabilité sociétale, du développement des talents et du capital humain.

Lieu privilégié d'échanges, de partage d'expériences et de réflexion sur la profession et ses évolutions, le syndicat agit pour la promotion et la défense du conseil, et porte la voix du secteur auprès de toutes ses parties prenantes : entreprises, pouvoirs publics, particuliers, société civile, médias, syndicats et fédérations syndicales, organismes paritaires, partenaires associatifs, ...

Membre de la Fédération Syntec, elle-même membre du Medef, Syntec Conseil œuvre pour que la profession de conseil tienne sa place dans le dialogue social et l'écosystème patronal.

NOTRE CHARTE DE DEONTOLOGIE

PROFESSIONNALISME



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

HONORAIRES



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

SECRET PROFESSIONNEL



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

CONFIDENTIALITE

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



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



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



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



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





Loyauté des pratiques fournisseurs, partenaires et sous-traitants

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

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

Nous répondons à un code éthique et appliquons une politique anti-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

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

Environnement ECO-Citoyen au travail



Environnement
ECO-Citoyen
au travail

Les énergies



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

Les déplacements professionnels



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

Au quotidien !



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

LUTTE CONTRE LES EXCLUSIONS ET LES DISCRIMINATIONS



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

Jean-Marc Oluski, Président de RH Partners, siège au bureau de l'association FACE Hérouville. 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 : Travailleur Handicapés et Mixité Homme/Femme ont donné lieu à :

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



NOS ACTIONS POUR L'EMPLOI

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

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

RH Partners accompagne :

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



NOS CHIFFRES POUR LE RECRUTEMENT

En 2020



1006

RECRUTEMENTS



388

INGÉNIEURS ET
TECHNICIENS
RECRUTÉS

106

DIRIGEANTS &
MANAGERS

95%
DE CDI



91%

de candidats
satisfaits

135

SALARIÉS EN
FINANCE ET RH

169

SALARIÉS EN
MARKETING ET
COMMUNICATION

L'humain au coeur de l'entreprise

RH PARTNERS

www.rh-partners.com



RH PARTNERS

Conseil en Ressources Humaines