Construire ensemble
un monde du travail
inclusif, responsable
et serein

Rapport d'Impact

HUMAN & WORK

www.humanandwork.com

Ce document présente notre stratégie d'Impact et nos résultats. Ces chiffres sont basés sur l'année 2022.

Sommaire
Rapport d'Impact

Présentation de
Human & Work

Le Groupe
p.4

Nos valeurs
p.6

Notre Stratégie
d'Impact Positif
p.8

Notre gouvernance
p.11

Human & Work,
une société
à mission
p.12

Piloter et suivre
notre plan d'Impact grâce à nos 5 piliers

Constuire un futur du travail responsable et vertueux
p.16

Développer la santé mentale, le bien-être et la santé au travail
p.24

Agir pour une croissance inclusive
p.34

Préserver le patrimoine naturel
de la planète
p.44

Être une entreprise engagée et citoyenne
p.50

Le groupe
Human & Work

Partenaire de vos transformations, Human & Work relève avec vous le défi d'un monde du travail inclusif, responsable et serein.

Crise sanitaire, conflits sociaux, défiance à l'égard des institutions, attentes des jeunes générations vis-à-vis du travail, de la planète, pouvoir des réseaux sociaux… jamais notre société moderne n'a connu de tels bouleversements. Dans ce contexte en perpétuel mouvement, nous croyons que l'entreprise doit être le lieu de l'innovation en faveur d'un nouveau dialogue social.

Cette conviction est à l'origine de la création de Human & Work, animateur d'écosystèmes RH. Elle nourrit la passion et l'engagement que nous déployons auprès de **plus de mille entreprises européennes et de leurs huit millions de collaborateurs·trices**.

Prendre soin de ses équipes, favoriser l'inclusion, s'enrichir de la diversité, faire grandir les talents, repenser l'organisation du travail et les relations entre les parties prenantes sont autant de missions que nous menons à vos côtés pour augmenter l'impact social et la performance de votre entreprise.

Human & Work rassemble une équipe pluridisciplinaire de **255 expert·es** pour apporter un conseil stratégique et opérationnel aux DRH d'entreprises et organisations de toutes tailles et tous secteurs, en mobilisant une double expertise :

- Une connaissance approfondie de l'environnement et de l'organisation du travail
- Une compréhension fine de l'individu et des relations interpersonnelles au travail

Notre
raison d'être

Nous menons depuis plusieurs années une réflexion collaborative sur un projet d'Impact Positif ambitieux, aujourd'hui incarné par notre raison d'être. Celle-ci est le fruit d'un travail d'analyse de nos spécialisations et de nos métiers, de nos valeurs d'entreprise et de notre positionnement d'acteur de référence de l'Humain au travail.

Nous prenons cette devise au pied de la lettre et nous nous engageons à mettre en œuvre tout ce qui est de notre ressort pour faire progresser notre groupe et nos parties prenantes en matière d'Impact Positif et plus singulièrement dans notre domaine d'expertise.

Construire ensemble un monde du travail inclusif, responsable et serein.

Nos
Valeurs

1 Excellence

S'inscrire individuellement et collectivement dans une démarche d'amélioration permanente. Viser le plus haut niveau d'expertise, d'expérience et d'impact.

2 Solidarité

Cultiver la co-responsabilité. Créer un climat d'entraide et de convivialité. Faire de la réussite de chacun·e un succès collectif. Encourager le respect et la bienveillance.

3 Audace

Encourager chacun·e à challenger ses habitudes ou ses idées reçues. Valoriser la prise de risque et la volonté d'innover. Ne pas craindre les erreurs et en tirer des leçons.

Inauguration de la Maison Commune 28 rue de Mogador Paris

Notre stratégie **d'Impact Positif**

2018 —

Adhésion au Global Compact France

2019 —

Structuration et valorisation des premières actions

2020 —

Réflexion et formalisation de la raison d'être et des valeurs

2021 —

Publication de notre 1ère déclaration Global Compact

Auprès des Nations Unies autour du respect des Droits Humains, des normes internationales du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

NOUS SOUTENONS LE PACTE MONDIAL

UN GLOBAL COMPACT

2022 —

Déploiement de notre Plan d'Impact Positif

Nous cherchons à dépasser la notion de Responsabilité Sociétale d'Entreprise pour rechercher un impact positif et le mesurer, et pour répondre aux 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) développés par l'Organisation des Nations Unies (ONU) et déclinés en 169 cibles.

2023 —

Obtention de la qualité de société à mission

Adhésion à la Communauté des Entreprises à Mission

Les dix principes du Global Compact

À l'appel du Secrétaire général de l'ONU Kofi Annan en 2000, entreprises, organisations, agences des Nations Unies, monde du travail et société civile se sont rassemblés autour de dix principes universellement reconnus. **Le Global Compact est une plateforme d'engagement qui favorise la construction d'un monde meilleur.**

Membre depuis 2018, nous soutenons les dix principes du Global Compact en faveur des droits de l'Homme, des normes internationales du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption. Nous avons publié en 2021 notre première Communication on Progress et poursuivons ces mêmes engagements pour les prochaines années.

Qu'est-ce que **l'impact ?**

Une entreprise à impact est souvent définie comme **une société commerciale qui s'engage sur plusieurs objectifs sociaux, sociétaux et environnementaux. L'engagement est la notion-clé de l'entreprise à impact.**

Quel est le lien entre le Global Compact et **les Objectifs de Développement Durable ?**

Le Global Compact a pour mandat de mobiliser le secteur privé et de traduire les Objectifs de Développement Durable (ODD) en langage « business ».
Les Dix principes du Global Compact des Nations Unies demeurent le socle de l'engagement des entreprises.

Les Objectifs de Développement Durable sont des objectifs universels que se sont fixés les États en 2015, afin de répondre aux défis mondiaux auxquels nous sommes confronté·es, notamment ceux liés à la pauvreté, aux inégalités, au climat, à la dégradation de l'environnement, à la prospérité, à la paix et à la justice.

Ils sont déclinés en **169 cibles** afin d'être plus opérationnels et de définir de manière plus précise les priorités mondiales à résoudre d'ici à 2030. Ils s'adressent à tous les acteurs, publics comme privés.
En lien avec notre cœur de métier, nous avons identifié plusieurs ODD auxquels nous pouvons contribuer de manière pertinente et efficiente, dans notre sphère d'influence.
Au regard de ces **17 ODD**, nous voulons faire ressortir nos priorités en vue d'améliorer notre impact positif et de diminuer notre impact négatif, de fixer nos objectifs, notre plan d'action opérationnel, nos indicateurs de performance, de progrès et nos axes de communication.

Notre **gouvernance**

Notre Stratégie d'Impact Positif est au cœur de la stratégie de développement globale du groupe.

Elle est l'un des trois axes stratégiques majeurs de notre plan de croissance 2022 - 2025, avec le développement international et la transformation digitale.

Elaborée et pilotée par la Directrice de l'Impact et des Ressources Humaines, Juliette Cerdan-Guyon, elle est également soutenue et portée par le Président, David Mahé, et par l'ensemble du Comité Exécutif.

Les actions sont déployées par la Chargée de projets RSE et Impact Positif, Julie Planchard.

Cette stratégie fait l'objet de suivis réguliers :

- Réunions mensuelles du Comité de la Stratégie d'Impact, auxquelles participe également la Business Partner Impact Positif de notre partenaire financier Geneo
- Réunions trimestrielles du Comité Exécutif

GENEO Capital Entrepreneur

David Mahé
Président et Fondateur

Juliette Cerdan-Guyon
Directrice de l'Impact et des Ressources Humaines

Julie Planchard
Chargée de projets RSE & Impact Positif

Human & Work, une **société à mission**

Dans la continuité de ce parcours, nous sommes très fier·es de vous annoncer que Human & Work et l'ensemble de ses filiales françaises (Stimulus, Equilibres, Talentis et Nexmove) deviennent des sociétés à mission.
Cela témoigne de notre engagement et de notre volonté de créer un impact positif en impliquant toutes nos parties prenantes.

Qu'est-ce qu'une **société à mission ?**

La loi PACTE, promulguée le 22 mai 2019, a introduit la qualité de société à mission.
Peut s'en prévaloir, toute société qui :

- Inscrit dans ses statuts une mission constituée d'une raison d'être et d'objectifs sociaux et/ou environnementaux.
- A mis en place un comité de mission, l'organe de gouvernance, qui évalue les avancées et questionne la pertinence des actions et des stratégies choisies.
- A désigné un Organisme Tiers Indépendant (OTI) qui assure la vérification du bon accomplissement de la mission tous les deux ans.

La finalité de l'entreprise à mission est de concilier la quête de performance économique avec la contribution à l'intérêt général.

Notre **engagement**

Chez Human & Work, notre mission en tant qu'entreprise à mission est claire : « Construire ensemble un monde du travail inclusif, responsable et serein ».

En tant que société à mission, nous nous sommes fixé·es des objectifs ambitieux. Pour nos objectifs statutaires, nous avons choisi de nous concentrer sur nos expertises et nos domaines d'activité principaux, qui sont nos trois premiers piliers (notre faculté à transformer le travail) car c'est le sens premier de Human & Work. Cependant, nous entendons bien poursuivre notre travail sur les deux autres piliers, qui occupent une place centrale dans notre stratégie d'Impact.

- Objectif 1, construire un futur du travail responsable et vertueux
- Objectif 2, développer la santé mentale, le bien-être et la santé au travail
- Objectif 3, agir pour une croissance inclusive

Ces objectifs statutaires sont ensuite déclinés en objectifs opérationnels.

2020

Réflexion et formalisation de notre raison d'être et des valeurs

2022

Déploiement de notre plan d'Impact Positif

Juillet 2023

Inscription de la raison d'être dans nos statuts

Création d'un comité de mission

Pourquoi devenir une **société à mission ?**

Devenir une entreprise à mission constitue une étape importante et exigeante dans la continuité de nos actions et de notre plan d'Impact. C'est la preuve solide que nos efforts sont de qualité et crédibles, et que l'on s'engage à créer un monde du travail inclusif, responsable et serein.

Les 5 piliers **de notre plan d'impact**

Notre plan d'impact repose sur 5 piliers, que nous articulons avec les ODD et les cibles du Global Compact France.

Ces piliers représentent nos priorités stratégiques d'ici à 2025, déterminées au regard des enjeux matériels et contributions les plus significatives du groupe Human & Work envers nos Parties Prenantes.

1 Construire un futur du travail responsable et vertueux

4 ÉDUCATION DE QUALITÉ · 8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE · 16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES

2 Développer la santé mentale, le bien-être et la santé au travail

3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE · 8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE · 16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES

3 Agir pour une croissance inclusive

5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES · 8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE · 10 INÉGALITÉS RÉDUITES · 17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS

4 Préserver le patrimoine naturel de la planète

7 ÉNERGIE PROPRE ET D'UN COÛT ABORDABLE · 12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES · 13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

5 Être une entreprise engagée et citoyenne

11 VILLES ET COMMUNAUTÉS DURABLES · 16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES · 17 PARTENARIATS POUR LA RÉALISATION DES OBJECTIFS

Afin de challenger cette nouvelle stratégie, nous voulons que toutes nos Parties Prenantes puissent prendre part à notre vision. Pour cela, nous les avons soigneusement identifiées et cartographiées ; elles suivront l'avancée de notre Plan d'Impact et l'atteinte des KPI.

Nos Parties Prenantes

Individus ou groupements qui contribuent, volontairement ou non, à la création de valeur et d'activité et qui en sont ses bénéficiaires potentiels et/ou en assument les risques.

Piloter et suivre notre plan **d'Impact Positif**

Construire **un futur du travail responsable et vertueux**

Construire un futur responsable c'est :

- Instaurer de la transparence et de l'engagement à toutes les étapes
- Déployer un mode de management en ligne avec nos valeurs
- Être à l'écoute en impliquant chacun·e dans les décisions stratégiques
- Être une entreprise apprenante qui forme les équipes

Chez **nos clients**

Leader du conseil en stratégie de carrière des dirigeant·es et de leurs équipes, nous sommes le **partenaire privilégié des DRH dans le développement des talents et l'accompagnement des parcours professionnels de leur top management**.
Chaque trajectoire professionnelle est unique, les contours changent et les cycles sont de plus en plus rapides. Pour tenir leur rôle d'aiguillon, les dirigeant·es doivent être constamment en mouvement.
Onboarding, montée en puissance, développement et moments critiques de carrière, nous sommes à leurs côtés pour construire leur avenir et celui de leur entreprise.

Toutes les entités de Human & Work ont pour mission d'aider les entreprises à se développer, **se former**, réussir leurs projets en capitalisant sur l'humain. Pour cela, nous rassemblons une communauté de cabinets de conseil, acteurs de référence de leurs spécialités.

Nos champs d'intervention sont :

- Le bien-être et l'efficacité au travail
- L'éthique et la responsabilité sociétale
- La mobilité et l'évolution professionnelle
- Les transformations dans l'organisation du travail
- L'égalité, l'inclusion et la diversité en entreprise
- Le leadership en entreprise

Toutes les formations à destination de nos client·es sont certifiées Qualiopi et font l'objet d'une évaluation de satisfaction et d'acquisition de compétences.

Qualiopi
processus certifié

Politique **RH**

Tout au long de l'accompagnement de nos collaborateurs·trices, nous nous attachons à faire vivre nos valeurs, et en particulier celles de transparence et d'exemplarité.

Recrutement

Notre process de recrutement intègre trois entretiens au moins : avec l'équipe RH, avec le ou la manager, avec le Président du Groupe.
L'adéquation aux valeurs et à notre raison d'être, prime sur les compétences opérationnelles.
Pour appuyer ce parti pris, nous avons mis en place un programme de cooptation qui génère 18% de nos recrutements.

Intégration

Nous accompagnons nos nouvelles recrues pour leur assurer le meilleur démarrage par :

- Un programme de modules de formation (Académies) : découverte du Groupe et de ses filiales, fondamentaux du métier et des offres
- Un accompagnement de proximité par le ou la manager
- Un « parrainage ou marrainage » (peer mentoring ou «buddy-system») pour une partie de nos équipes

54
nouvelles recrues
en 2022

4 ans
d'ancienneté
moyenne

18%
des recrutements
par cooptation

Évaluation

Le processus d'évaluation suit un rythme annuel, et se décline de la même façon pour tous les métiers et toutes les marques, y compris les dirigeant.es.
Un cycle d'évaluation appelé **« People Review »**, est organisé chaque année pour s'accorder sur :

1. Une évaluation de la performance sur l'année écoulée
2. Une évaluation des compétences démontrées
3. Une décision de promotion (ou non) vers le grade supérieur
4. Des orientations / pistes d'objectifs à proposer pour l'année à venir

Cette évaluation se fonde sur des modèles de compétences formalisés, qui garantissent l'objectivité de l'évaluation et intègrent l'alignement avec nos valeurs et notre raison d'être.

Gestion de carrières

Nous menons un chantier structurel **des compétences et des postes pour plus de transparence et pour clarifier les champs de responsabilités, avec la formalisation de matrice de compétences pour la plupart de nos métiers**.
Dans cette même logique de transparence, nous avons développé une grille d'aide à l'évaluation des compétences spécifique à la phase d'intégration.
Enfin, si nous devons procéder à des séparations, nous nous attachons à nous comporter là encore en employeur responsable, en **nous engageant sur des plans d'accompagnement et/ou de formation**.

(Des matrices de compétences sont utilisées pour 3/4 de nos équipes : Conseil, Développement, Stimulus Crisis Management et Stimulus Care Services)

Entretien et suivi

Chaque salarié·e bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel. Il est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi :

- Validation des Acquis de l'Expérience
- Compte Personnel de Formation
- Conseil en Evolution Professionnelle

39
entretiens professionnels réalisés **en 2022**

Politique **RH**

Formation continue

Chaque salarié·e est accompagné·e dans sa progression et le développement de ses compétences tout au long de son parcours.
En dehors de ces modules, des formations spécifiques externes sont programmées chaque année autour des expertises métiers ou méthodologiques (analyse systémique, langues, impact positif, formation CSE, e-learning, formation SST, formation soft skills, etc).

13h
de formation par an et par salarié·e **en 2022**

183 718€
de budget formation **en 2022**

VS 151 000€ en 2021

76%
des salarié·es ont suivi **une formation en 2022**

Compensation & Benefits

Dans la mise en place des conditions de rémunération et des avantages sociaux, nous faisons toujours le choix d'aligner « vers le haut » avec, par exemple :

- La mise en place de conditions équivalentes à celles des équipes françaises dans les autres pays (mutuelles, chèques déjeuners etc…)
- La prise en charge des cotisations prévoyance dans les mêmes conditions pour les cadres et pour les non-cadres

Pour favoriser la transparence de nos pratiques de rémunération et d'avantages sociaux, nous avons mis en place depuis 2022 le Bilan Social Individualisé.

Dialogue social

La proximité et l'échange font partie de notre culture. **Nous encourageons le dialogue sous toutes ses formes** : rencontres formelles et informelles, animation de « points d'actualité » bimestriels par le Président, newsletters internes… Le dialogue social est organisé en cohérence avec le droit du travail français, par des procédures d'information et de consultation des élu·es du personnel. En 2022, Human & Work a mis en place un CSE (Comité Social et Économique) au sein de l'UES (Unité Économique et Sociale), composé aujourd'hui de 16 représentant·es élu·es provenant de toutes les entités de notre groupe.

Politique de partage - Actionnariat

Ouvrir l'accès au capital, c'est associer autrement nos équipes au futur du groupe et les faire bénéficier davantage de la valeur qu'elles créent. C'est aussi un moyen de sensibiliser les équipes et de les outiller en compétences économiques et financières pour une meilleure compréhension des mécanismes de l'entreprise.

Depuis 2019, un accord d'intéressement concerne l'ensemble des salarié·es en France. Cette épargne collective permet de partager les fruits de notre croissance avec toutes et tous.

73
salarié·es détiennent **70% du capital**

Notre feuille de route **à horizon 2025**

Renforcer et faire vivre un dialogue social exigeant et transparent

Poursuivre l'alignement des politiques de Compensation & Benefits

Renforcer les politiques de formation, de développement et de mobilité interne

- Affiner les matrices de compétences existantes et en créer de nouvelles pour l'ensemble de nos métiers
- Développer des parcours pour renforcer les mobilités professionnelles

Développer la robustesse de nos démarches de recrutement et d'intégration

- Continuer à développer notre marque employeur
- Perfectionner les conditions de réussite de l'onboarding

Développer **la santé mentale, le bien-être et la santé au travail**

2

Nous prévenons les risques psychosociaux et agissons en faveur d'une amélioration de la santé psychologique et du bien-être au travail. Nous contribuons à briser le tabou de la santé mentale et déclinons nos engagements chez nos client·es et en interne.

3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE
8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE
16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES

Chez **nos clients**

En tant que cabinet de conseil de référence en matière de bien-être et santé psychologique au travail, notre vocation est double : **prévenir les risques psychosociaux et nourrir le bien-être au travail, pour servir des enjeux à la fois économiques et humains**. Notre équipe, composée de 80 expert·es issu·es des disciplines des sciences humaines, conçoit et met en œuvre des solutions sur-mesure pour :

- **La prévention primaire**
  Évaluer les facteurs de risque et mettre en place des plans d'action pour diminuer les sources de stress
- **La prévention secondaire**
  Sensibiliser aux RPS et développer les compétences en gestion du stress
- **La prévention tertiaire**
  Prendre en charge les salarié·es en difficulté

Mesurer

Nous disposons d'outils de référence de diagnostic validés scientifiquement, que nous actionnons selon les besoins spécifiques de nos client·es (diagnostic RPS, étude d'impact humain, étude QVT…)

Soutenir

Stimulus Care Services est notre Programme complet d'Assistance aux Employé·es destiné à mieux concilier la vie professionnelle et la vie personnelle. Cette offre s'articule autour de 5 services :

- Soutien psychologique à distance par téléphone, en visio, ou en face-à-face
- Accompagnement social
- Information juridique
- Programme d'aide aux aidants
- Gestion de crise

Accompagner

Nous accompagnons tous les acteurs de l'entreprise dans la prise en compte de la santé mentale :

- Transformation managériale et de la culture d'entreprise
- Formations des services de santé et des IRP (services de santé au travail, CSE etc.)
- Coaching des dirigeant·es, cadres dirigeant·es et managers

8 millions
de bénéficiaires
en 2022

+ 1 300
jours de formation
en entreprise
en 2022

Evaluer l'impact social de nos prestations

Pour mesurer l'impact de nos dispositifs, nous avons lancé avec Kimso une démarche d'évaluation de nos dispositifs de soutien psychologique et d'accompagnement social (Stimulus Care Services).
Notre objectif est de mieux comprendre les changements provoqués sur les personnes par le biais de nos accompagnements, ainsi que les éléments qui, dans ces accompagnements, sont véritablement déterminants, pour pouvoir améliorer nos pratiques.

Kimso
S'engager pour **l'impact social**

Nos **actions**

La promotion de la santé psychologique en entreprises commence par une politique exemplaire chez nous. **Mesurer, accompagner, prévenir, mettre en œuvre un environnement favorable au bien-être de chacun·e sont autant d'objectifs prioritaires soutenus par des actions et des outils complémentaires.**

Mesurer la santé psychologique au travail

Human & Work évalue régulièrement la qualité de vie au travail de ses collaborateurs·trices (tous les ans, ou plus en cas de contexte spécifique comme la crise sanitaire) en suivant une méthodologie d'enquête semblable à ce que le cabinet opère chez ses client·es.

Il s'agit de mettre dans la balance les facteurs négatifs générateurs de stress et les facteurs positifs sources de confort.
Les résultats de ce test, appelé **« Test du Cordonnier »**, permettent de mettre en place des actions correctives afin d'assurer le bien-être au travail.

Depuis 2014, **nous évaluons chaque année la santé psychologique au travail de nos équipes**, ou plus souvent en cas de situation particulière comme la crise sanitaire

Accompagner pour développer le bien-être et la santé

STIMULUS CARE SERVICES

79 inscrit·es
127 entretiens

Accès à la ligne d'écoute et soutien psychologique par téléphone, 24h/24 et 7j/7
Prise en charge de 5 consultations par an auprès d'un·e psychologue proche du domicile ou du lieu de travail. Accompagnement social, information juridique...

médecindirect à vos côtés, où que vous soyez

123 inscrit·es
407 consultations

Clinique médicale virtuelle proposant des rendez-vous en téléconsultation avec des médecins généralistes et spécialistes, par écrit, par téléphone ou vidéo, 24h/24 et 7j/7 et **100% pris en charge par Human & Work.**

Gymlib

118 abonné·es
532 séances

La nutrition et le sport sont des facteurs de motivation, de productivité et de bien-être au travail. C'est pourquoi nous mettons à disposition des salarié·es des services qui favorisent leur équilibre. À titre d'exemple, le groupe Human & Work encourage ses salarié·es à la pratique sportive avec la **prise en charge d'une partie des abonnements Gymlib.** Sont également mis à disposition dans les bureaux, des paniers de fruits, snacks et boissons.

Favoriser la qualité de vie au travail

Nous veillons à offrir à nos salarié·es les meilleures conditions de travail.

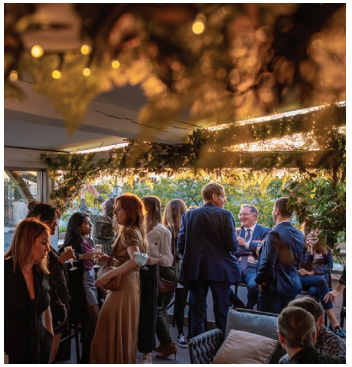
Des locaux ergonomiques et bien pensés
Espaces de brainstorming, salles de réunion, working café, bureaux collectifs ou individuels, espaces de formation etc. Nous mettons à disposition, sur chacun de nos sites, tous types d'espaces pour satisfaire les besoins de tous et de toutes. Aménagés avec l'aide d'un partenaire spécialisé, nos locaux sont neufs et modernes ; ils répondent aux critères essentiels à la qualité de vie dans les bureaux (éclairage, insonorisation, design, confort, équipements, etc.).

Bureaux de Mogador

Bureaux de Courcelles

Partage et convivialité

Ancrées dans notre ADN, la solidarité, la communication et l'intelligence collaborative sont des valeurs fondamentales dans les métiers que nous exerçons. Nous veillons à **favoriser un climat d'entente, de partage et d'écoute dans nos équipes**, notamment par des événements collectifs organisés pour renforcer les liens. Séminaires, journées d'équipe, team building sont ainsi organisés tout au long de l'année.



Philonomist.
Je pense donc j'agis

106 abonné·es

382 visites

Donner du sens et de la motivation au travail

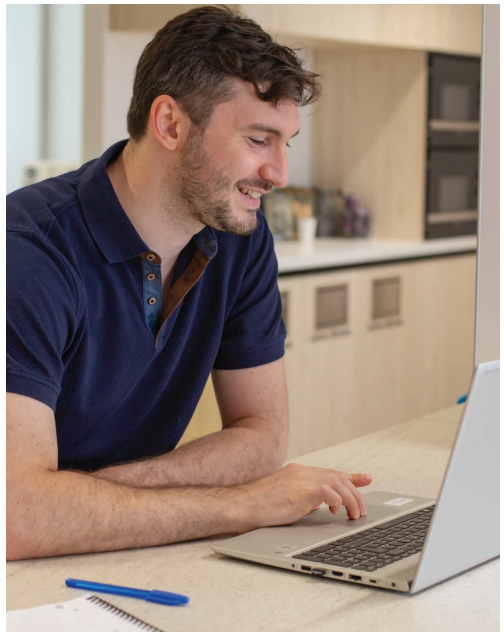
La réflexion sur le sens donné au travail constitue un réel facteur de motivation. C'est pourquoi nous mettons à disposition de toutes nos équipes l'offre Philonomist qui apporte un nouvel éclairage sur l'entreprise, le management et l'économie avec une approche originale autour des sciences humaines : philosophie, sociologie, psychologie, neurosciences.

Conciliation entre vie privée et vie professionnelle

La souplesse des modalités de travail (télétravail et outils collaboratifs à distance) est favorisée, dans le plus grand respect de l'article L. 2242-17 sur le droit à la déconnexion.

Au sein du groupe, chacun·e articule travail et télétravail en fonction de ses besoins, ses contraintes, ses envies et de façon responsable, c'est-à-dire en s'assurant que son organisation ne nuit pas au collectif.

Grâce au droit à la déconnexion auquel nous sommes strictement attaché·es, la frontière entre vies professionnelle et personnelle est préservée.



Notre feuille de route **à horizon 2025**

Mesurer notre impact social sur l'ensemble de nos services

- Définir des référentiels et choisir des indicateurs clés d'impact social
- Formaliser un outil de collecte pour la mesure de l'impact (grille d'entretien/questionnaire)
- Suivre l'évolution de l'impact social de nos services

Favoriser la sérénité et l'équilibre

- Structurer une démarche de conciliation vie personnelle – vie professionnelle : accords relatifs au droit à la déconnexion et au télétravail, …

Développer l'utilisation de nos offres de services internes

Agir **pour une croissance inclusive**

3

Nous construisons un monde du travail ouvert et donnons à tous et à toutes les mêmes opportunités, droits, conditions matérielles, tout en respectant les singularités de chacun·e.

Agir pour une croissance inclusive, c'est accompagner tous les acteurs de notre écosystème, surtout les plus fragiles.
C'est aussi se mobiliser pour lutter contre les critères qui excluent, en questionnant nos pratiques et en sensibilisant nos équipes.

Chez **nos clients**

Nous intervenons auprès des entreprises pour faire progresser la prise en compte de l'égalité dans le monde du travail, faire bouger les mentalités durablement et faire évoluer profondément les organisations sur ces questions, dans une approche non culpabilisante.

Audit & Conseil

Nous accompagnons les organisations dans la compréhension et la mesure des mécanismes de fabrication des inégalités ainsi que dans la définition et la mise en action de leur politique d'égalité et de lutte contre les discriminations.

Formation & Accompagnement

Parce que la sensibilisation et la formation sont indispensables à la mise en œuvre d'une culture inclusive dans une organisation, nous concevons et animons des modules sur différents thèmes liés à la lutte contre les discriminations et à la promotion de la diversité et de l'inclusion.

Prévention & traitement

Nous proposons un dispositif de prévention et de gestion de situations supposées de discrimination, harcèlement et de sexisme dans les relations au travail. La cellule d'alerte et d'orientation est accessible à toute personne de l'entreprise, 24h/24 et 7j/7, de façon totalement confidentielle voire anonyme.

Auditeur auprès de l'AFNOR

Nos **actions**

Égalité femmes / hommes

L'égalité professionnelle est pour nous une priorité.

Nous pratiquons une stricte égalité dans les rémunérations et dans les promotions. Nous adoptons la parité dans toutes nos instances dirigeantes.

Nous nous attachons aussi à contrer ce qui peut être générateur d'inégalités pour les femmes. Par exemple, nous avons décidé de maintenir intégralement les rémunérations pendant les congés maternité sans condition d'ancienneté.

89/100*

Index **égalité professionnelle**

*pour l'UES sauf Talentis

Le **Comité exécutif** est composé à

70% de **femmes**

Tolérance zéro envers toute forme de sexisme et de violence sexiste et sexuelle au travail "

Sensibilisation et prévention

Nous avons déployé une campagne de sensibilisation et de prévention des agissements sexistes et du harcèlement sexuel avec :

- Une conférence théâtralisée
- Un parcours de formation obligatoire violence et harcèlement sexuel pour toutes les équipes (e-learning obligatoire + ateliers)
- Une Charte de Prévention et un processus de traitement des alertes
- Une formation spécifique des équipes RH et des référent·es CSE au recueil des signalements (Comment questionner ? Comment traiter ? etc…)

Mesure

Nous avons intégré au **Test du Cordonnier** (p28) des questions relatives aux discriminations et agissements inappropriés, pour identifier si nos salarié·es ont été, en tant que témoin ou cible, confronté·es à des propos, des attitudes et/ou comportements qui, volontairement ou non, ont eu pour effet d'infériorisier ou d'humilier une ou plusieurs personnes.

Promouvoir la diversité

La promotion de la diversité passe en premier lieu par le recrutement. Nous avons mis en place une formation **« recruter sans discriminer »** pour l'ensemble de notre équipe RH et nos managers, afin de les sensibiliser aux enjeux de la diversité au travail.

Nous avons également programmé un cycle de formations pour sensibiliser et lever le tabou sur les différents stéréotypes.

Par la signature de la **Charte de la Diversité**, nous nous sommes engagé·es en 2021 à nous inscrire dans une démarche visant à :

- Sensibiliser et former nos équipes aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité
- Promouvoir l'application du principe de non-discrimination
- Favoriser la représentation de la diversité de la société
- Communiquer sur notre engagement
- Faire de l'élaboration et de la mise en oeuvre de la politique de diversité un sujet de dialogue social
- Évaluer régulièrement les progrès réalisés

Nos recruteurs et managers ont suivi **la formation "recruter sans discriminer"**

23

salarié·es formé·es

CHARTE DE LA DIVERSITÉ

Inclusion des personnes en situation de handicap

Parmi nos engagements en termes d'inclusion, nous affirmons notre volonté **d'agir pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et d'engager des actions concrètes en faveur de l'inclusion des personnes handicapées.** Pour cela nous avons nommé une **référente handicap,** qui a suivi une formation spécialisée dans le domaine.

Au-delà du respect des normes gouvernementales, nous avons prévu de déployer des actions pour :

- Sensibiliser et afficher un engagement collectif par un plan de communication interne (contenus, événements de sensibilisation) et externe (marque employeur, mention spéciale sur les fiches de poste) et en soutenant **#activateurdeprogrès**.
- Ouvrir l'emploi aux personnes handicapées, quels que soient les postes et les handicaps, en privilégiant les compétences.
- Mettre en place des moyens permettant d'assurer une inclusion réelle des personnes handicapées.

#Activateurdeprogrès est un mouvement initié par l'AGEFIPH pour **valoriser l'engagement des entreprises vis-à-vis du handicap**.

En 2022, Human & Work s'engage à :

- Créer une mission handicap au sein de son organisation
- Déployer une démarche de communication pédagogique visant à sensibiliser l'ensemble des collaborateurs·trices sur les formes de handicap et les enjeux de l'accès et du maintien dans l'emploi des personnes vivant avec un handicap
- Entamer une démarche de recrutements plus inclusifs avec l'aide de professionnel·les

L'adhésion à ce mouvement a pour but de valoriser l'engagement individuel et collectif, et de partager des valeurs de progrès à l'interne comme à l'externe.

#activateur de progrès
EMPLOI & HANDICAP

Sensibilisation au thème du handicap

#seeph2022
Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées

La Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) a pour objectifs de sensibiliser et mettre en avant nos actions et nos ambitions sur cette thématique ainsi que **le rôle de référente handicap** pour l'ensemble de nos filiales. Nous proposons à tous·tes nos collaborateurs·trices de relever des défis en ligne, sur cette thématique, pour comprendre les enjeux du handicap en entreprise et savoir comment passer à l'action.

Notre référente handicap : Laurence RICHARD-KHOUNCHEF

activ challenge

L'Activ' Challenge permet de sensibiliser tous et toutes au handicap en entreprise et ainsi donner envie de s'engager en tant qu'Activateur de Progrès !
Sous forme de challenges 100% numériques, il a lieu tous les ans en juin pendant 3 semaines.

Soutien à la parentalité

Afin de soutenir la parentalité :

- Nous offrons un parcours nommé « 5ème trimestre » par MédecinDirect, qui accompagne les futur·es et jeunes parents pour leur permettre d'articuler cet événement avec leur vie professionnelle le plus sereinement possible.
- Nous avons fait le choix de **maintenir les salaires des congés maternité et paternité sans condition d'ancienneté** (au lieu d'un an dans la convention collective).
- Nous avons négocié avec la mutuelle que la complémentaire santé des enfants n'entraine **aucune cotisation supplémentaire pour les salarié·es parents.**

Nous proposons également des services de garde d'enfant ponctuels (Kinougarde, Deuxième Maman). Enfin, notre politique de télétravail souple favorise un meilleur équilibre vie professionnelle et vie personnelle.

100€

offerts par le CSE à nos collaborateurs·trices pour **chaque naissance**

Soutien des acteurs agissant pour l'inclusion de personnes éloignées de l'emploi

126 kg
de vêtements collectés **en 2022**

Avec l'association **« La Cravate Solidaire »**, Human & Work collecte au sein de l'entreprise des vêtements pour les proposer aux personnes en recherche d'emploi. Cette association distribue des costumes et tailleurs pour accompagner et favoriser l'accès à l'emploi des personnes qui en sont éloignées, en leur permettant de disposer de tenues professionnelles pour leurs entretiens d'embauche.

Le café proposé dans nos bureaux provient de Café Joyeux, première entreprise de coffee shops en France qui emploie des personnes en situation de handicap.
Café Joyeux offre **à des personnes en situation de handicap mental** (majoritairement atteintes de trisomie 21 ou de troubles cognitifs comme l'autisme) **un « vrai » travail rémunéré, fixe et gratifiant dans une entreprise privée « classique »** et non un ESAT. Avec Café Joyeux, nous contribuons directement à la formation et à l'emploi de personnes porteuses d'un handicap mental ou cognitif.

Notre feuille de route **à horizon 2025**

Développer notre engagement en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap

- Former les équipes RH au recrutement et à l'intégration des personnes en situation de handicap
- Augmenter significativement la proportion de personnes en situation de handicap recrutées
- Poursuivre la sensibilisation de nos collaborateurs·trices au thème du handicap en entreprise
- Prévoir la signature d'un accord avec les élu·es

Renforcer nos actions en faveur de la parentalité

- Prévoir la signature d'un accord avec les élu·es

Renforcer notre engagement en faveur de l'inclusion et de la diversité

- Mesurer la diversité en interne par un diagnostic
- Poursuivre nos actions pour lutter contre les discriminations
- Poursuivre la formation "Recruter sans discriminer"

Préserver **le patrimoine naturel de la planète**

Préserver le patrimoine naturel fait aussi partie des responsabilités des entreprises. Convaincu·es que notre organisation a un rôle central à jouer dans l'atteinte des objectifs de la COP 26 et que son développement doit s'inscrire dans un contexte de développement durable, nous avons introduit les préoccupations environnementales dans notre système de gestion interne, afin de réduire les déchets, les consommations de ressources et notre impact négatif sur l'environnement.

7 ÉNERGIE PROPRE ET D'UN COÛT ABORDABLE

12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES

13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES

4

Mesure

Nous avons réalisé le second bilan carbone du groupe en 2022 sur l'ensemble de notre chaîne de valeur, accompagné·es par le cabinet de conseil **Sami**.
Cette évaluation segmente en 3 scopes les émissions de gaz à effet de serre de notre activité : les émissions directes de nos sites, les émissions indirectes liées à la production d'énergie, mais aussi toutes les autres émissions indirectes générées par notre activité.

Notre bilan carbone 2022

1 692 t
de CO2 émis
en 2022

2,1 TCO2
empreinte individuelle
par collaborateur·trice

=

223
tours du monde en voiture diesel

940
allers-retours Paris - New-York en avion

30 800
m2 de forêt mature française

190
Français·es, à raison de 9 tCO2e / an en moyenne

Limiter notre impact carbone au quotidien

Pour réduire les émissions de gaz à effet de serre, **les transports en commun, le co-voiturage et les modes de transport « doux » sont privilégiés** pour les trajets domicile-travail comme dans le cadre des déplacements professionnels. Les abonnements de transport en commun sont pris en charge à hauteur de 70% pour les abonnements annuels et 50% pour les abonnements mensuels.
Nous prenons en charge intégralement les abonnements vélos. Dans tous les sites où cela était possible, des parkings à vélos ont été installés.

Dans le même esprit, nous faisons appel autant que possible à des coursiers à vélo pour la livraison des plis urgents.
Nous limitons les déplacements non essentiels en développant le recours aux **modalités de travail à distance** : toutes nos salles de réunion sont équipées de dispositifs de visioconférence pour améliorer la qualité des réunions à distance et ainsi éviter les déplacements.
Le télétravail est largement développé.

70%
du montant des
abonnements annuels de transport en commun
pris en charge

Nous prenons
en charge
100%
des abonnements vélo

Formation

Nous nous sommes fixé pour objectif de sensibiliser 100% de nos collaborateurs·trices aux enjeux climatiques par leur participation à l'atelier de **la Fresque du Climat** auquel nous faisons également participer nos client·es.
La Fresque du Climat est un atelier ludique, fondé sur l'intelligence collective, qui permet de mettre en lumière les liens de causes à effets entre les différentes composantes du dérèglement climatique et d'en donner une vision d'ensemble.

Nous avons pour objectif d'en faire bénéficier l'ensemble de nos équipes pour les inviter toutes et tous à participer à la lutte contre le changement climatique.

LA FRESQUE DU CLIMAT
Vous avez toutes les cartes en main

80
personnes
depuis juillet 2021

Contribution

Promotion de notre engagement pour la préservation de la planète à travers des actualités, participation de nos collaborateurs·trices à des associations, participation à la création de forêts avec **Reforest'Action** (un arbre planté pour chaque nouveau talent Nexmove).

reforestACTION

46
arbres plantés
depuis juin 2021

Recyclage et gestion des déchets

Depuis 2019, nous avons considérablement réduit notre usage :

- **Du plastique** qui a été supprimé sur la plupart de nos sites. Nous avons fait appel à l'entreprise **Castalie** qui installe des fontaines à eau et les accompagne de bouteilles en verre.
- **De papier** en privilégiant la dématérialisation dès que cela est possible : tickets restaurants (carte Apetiz et Up-Déjeuner), fiches de paies (PayFit), cartes de mutuelle (Hoggo), élections professionnelles grâce au recours au vote électronique…

Depuis 2018, nous organisons le recyclage des déchets avec Les Joyeux Recycleurs, qui mesurent chaque mois notre effort.
Les Joyeux Recycleurs collectent directement dans nos bureaux parisiens : le papier, les cartons (66% du papier sont ainsi réutilisés), les bouteilles en plastique (4 bouteilles recyclées deviennent 3 nouvelles bouteilles), le verre, les cannettes (transformées en métal industriel), les piles, le marc de café (transformé en engrais) et les stylos.

Nous avons également mis en place un **partenariat avec Conibi qui collecte et recycle les toners et les cartouches.**

Vers **le zéro plastique et zéro papier**

les joyeux recycleurs

873 t

de déchets ont été recyclés **en 2022**

conibi
COLLECTE & RECYCLAGE

Consommer responsable

Le café en grains et le thé sont labellisés **Agriculture Biologique** et issus du commerce équitable pour favoriser l'économie circulaire. Les fournisseurs bio et éco-responsables sont systématiquement privilégiés.

Les produits recyclables sont priorisés dans les achats : gourdes, mugs personnalisés, bouteilles en verre, gobelets biodégradables, couverts en bambou.

Notre feuille de route **à horizon 2025**

Diminuer l'impact carbone global du groupe avec des objectifs alignés au cadre de référence du SBTi (Science-Based Target initiative)

- Optimiser la performance de nos services numériques et leur donner une seconde vie
- Renforcer notre politique d'achat de fournitures bas-carbone
- Généraliser notre politique de gestion des déchets à l'ensemble des sites

Réduire l'empreinte carbone par collaborateur·trice

- Faire bénéficier toutes les équipes de la Fresque du Climat
- Sensibiliser nos collaborateurs·trices aux bonnes pratiques quotidiennes (numérique, restauration, transport etc.)
- Poursuivre l'organisation d'actions collectives

5

Être une entreprise **engagée et citoyenne**

S'engager comme entreprise citoyenne, c'est penser son organisation comme un vecteur de développement de liberté, de responsabilité, d'éthique.
C'est participer à la construction d'un monde plus responsable, plus libre, plus solidaire, plus serein.

Human & Work vise un comportement responsable dans la conduite de l'ensemble de ses affaires.

Être un acteur responsable

Nous nous engageons à adopter une posture et des comportements responsables vis-à-vis de l'ensemble de nos parties prenantes.

Nous tenons particulièrement à renforcer cet engagement en période de crise, en démontrant de la loyauté et de l'exemplarité.

Ainsi en 2020, dans le contexte de la crise sanitaire, nous avons signé la **Charte du Dirigeant Responsable du Syntec autour de 6 engagements**, que nous n'avons cessé de renforcer depuis :

1. Le recours responsable aux dispositifs de soutien
2. La pérennisation de nos équipes et le maintien de la compétence
3. Le maintien de notre dynamique d'embauche
4. La contribution à la sortie de crise
5. Le maintien de nos engagements sociaux, sociétaux et environnementaux
6. Le renforcement des moyens sanitaires pour un retour au travail serein.

En 2022, nous avons également formalisé une **Charte éthique**, pour inviter nos fournisseurs à se rallier à notre trajectoire d'impact positif, et pour favoriser les bonnes pratiques en termes d'éthique et de droits humains.

En 2022,
Human & Work a formalisé une **Charte éthique** à destination de nos fournisseurs et de nos partenaires

Actions humanitaires et sociales

vendredi

2 journées / an

pour s'engager, individuellement ou en équipe, **sur son temps de travail**

Nous mettons à disposition de l'ensemble des salarié·es la **plateforme Vendredi** qui rassemble un large choix de défis et de missions solidaires en lien avec nos axes d'engagements. **Chacun·e peut soutenir l'association qui lui tient à cœur, individuellement ou en équipe, autour de 2 journées par année civile prises sur son temps de travail.** Avec cette initiative, nos collaborateurs·trices prennent concrètement à leur compte les engagements du groupe.

HOPe
SPORTIF ET SOLIDAIRE

Human & Work soutient et accompagne l'association **Hope Media Solidaire**, qui médiatise les trajectoires (extra)ordinaires de 12 jeunes sportif·ves dont le rêve et l'ambition sont de participer et briller aux Jeux Olympiques et Paralympiques Paris 2024.
Ces 9 filles (dont 3 athlètes handisport) et 3 garçons ont entre 16 et 24 ans et pratiquent des disciplines peu médiatisées dans des sports tous olympiques à la fois indoor et outdoor, sur terre et sur mer, individuels et collectifs.

Human & Work a fait le choix de soutenir une jeune et talentueuse navigatrice, **Morgane Ursault Poupon, au départ de l'édition 2022 de la Route du Rhum**, la traversée de l'Atlantique entre Saint-Malo et Pointe-à-Pitre.
Morgane est l'une des 7 femmes sur 138 skippers à prendre le départ de cette course mythique. Elle incarne à elle seule les valeurs que Human & Work défend et met en œuvre au quotidien :

- L'excellence, car la course au large nécessite de la rigueur, de la ténacité, et surtout un dépassement de soi en permanence.
- L'audace, celle notamment d'avoir eu envie de s'imposer en tant que femme dans un sport encore essentiellement masculin. Quel meilleur exemple pour illustrer le combat que nous menons en faveur de l'égalité professionnelle femmes – hommes ?
- La solidarité enfin, car la réussite individuelle d'un·e skipper skippeuse, comme dans toute entreprise, c'est aussi la réussite collective d'une équipe.

S'engager en faveur de l'égalité des chances

Human & Work s'associe à l'association **ViensVoirMonTaf**. Le groupe s'engage à aider les collégien·nes de l'éducation prioritaire sans « piston » ni carnets d'adresses, à trouver et réaliser leur stage de 3e (un stage d'une semaine de découverte du monde de l'entreprise).

Nos quartiers ont du talent (NQT) est une association française à but non lucratif créée en 2006. Son objectif principal est de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes diplômé·es issu·es des quartiers prioritaires de la politique de la ville. NQT propose un accompagnement personnalisé aux jeunes talents, en les mettant en relation avec des parrains et marraines, des professionnel·les confirmé·es issu·es du monde de l'entreprise. Ces mentors apportent leur expertise et leur réseau pour soutenir les jeunes dans leur recherche d'emploi et leur intégration professionnelle.

Soutenir la santé publique

Le groupe Human & Work **participe à la Course de la Jonquille contre le cancer organisée par l'Institut Curie**, 1er centre français de lutte contre le cancer. Nos collaborateurs·trices participent à cette course depuis 2018.

107

salarié·es ont participé **à l'édition 2022 de la Course de la Jonquille**

14 979€

de dons reversés à **l'Institut Curie en 2022**

Cette année, nos salarié·es ont également participé à la **Course des Lumières** sous deux formats : une course de 10km ou une marche de 4km pour soutenir la lutte contre la maladie. Pour ces deux options, chaque participant·e, course ou marche, a porté un objet lumineux pour "éclairer la nuit pour tous les malades".

En 2022, **46 salarié·es ont bénéficié de la formation Sauveteur et Secouriste du Travail**

Enfin, nous avons mis en place une **formation de Sauveteur et Secouriste du Travail** pour que tous·tes nos salarié·es maîtrisent les premiers gestes de secours en cas de situation à risque ou d'accident.

Contribution au débat public

Human & Work est membre de **Syntec Conseil** qui est le syndicat professionnel représentatif des sociétés de conseil et réunit l'ensemble des métiers du conseil en France.
En participant activement auprès de Syntec Conseil, nous voulons contribuer de manière décisive à la transformation responsable des entreprises et de la Société pour que la profession de conseil tienne sa place dans le dialogue social.

Une opportunité d'échanger et partager nos métiers et notre savoir-faire auprès de toutes nos parties prenantes : entreprises, pouvoirs publics, particuliers, société civile, médias, syndicats, etc...

David Mahé, *Fondateur et Président de Human & Work, préside Syntec Conseil.*
Nathalie Rousseau, *Senior Executive Coach chez Nexmove, est représentante de la Commission Coaching.*
Charles Cohen, *Senior Executive Coach chez Nexmove, dirige la Commission Outplacement.*
Valérie Rocoplan, *General Manager chez Talentis, co-préside la Commission Coaching.*

Stimulus est membre de la **FIRPS - Fédération des Intervenants des Risques Psychosociaux.**
La FIRPS a pour mission d'améliorer la prise en compte de la santé au travail, en particulier des risques psychosociaux, dans les politiques RH des entreprises et mettre en avant auprès des Directions des Ressources Humaines, des Directions Générales et des IRP, des pratiques professionnelles éthiques et conformes aux réglementations en vigueur.
Cette mission s'articule autour de trois grands principes, auxquels nous souscrivons pleinement :

- S'unir pour être entendu
- Partager et s'informer
- Valoriser nos métiers

Emmanuel Charlot, *Directeur Général de Stimulus France, est trésorier de la FIRPS*

Human & Work soutient le programme **Social Demain qui porte l'ambition de « faire émerger une nouvelle génération de jeunes âgé·es de moins de 35 ans capable de questionner le modèle et les frontières du social pour le réinventer hors les murs ».**
Social Demain est un programme de réflexion et de formation qui vise à questionner les pratiques actuelles des relations humaines au travail, et à en inventer de nouvelles.

Créé en 2020, ce programme constitue, sur candidature, une promotion de 50 jeunes chaque année.

Des salarié·es Human & Work *intègrent régulièrement les promotions.*

Human & Work est membre du **Forum Européen de l'Assistance aux Employé·es.** Ce forum est l'un des porte-parole des professionnel·les de l'assistance aux employé·es en Europe qui vise à :

- Définir la compétence et les limites des normes de pratique, des codes d'éthique et des politiques et procédures applicables
- Identifier les besoins d'accréditation des prestataires et adopter les formes les plus pertinentes et appropriées d'accréditation des programmes et des prestataires
- Identifier et mettre en œuvre des programmes de recherche pertinents pour le marché
- Offrir des opportunités de mise en réseau aux professionnel·les de l'assistance aux employé·es
- Développer des programmes de communication afin d'accroître et de maintenir la sensibilisation à la portée et aux avantages d'un travail d'assistance aux employé·es axé sur la qualité et adapté au marché
- Influencer la politique publique en matière d'assistance aux employé·es
- Identifier et guider le développement de programmes de formation et de développement de l'assistance aux employé·es pour les praticien·nes de l'assistance aux employé·es

Christine Loos, *Directrice de la Stratégie Internationale, est membre active de l'EAEF*

Lutte contre la corruption

Human & Work s'engage contre la corruption en prévenant, dénonçant et condamnant le blanchiment d'argent, les pots-de-vin, l'extorsion, les fraudes, le détournement d'argent et le favoritisme. Toutes les obligations légales sur les déclarations et les versements aux organismes sociaux sont respectées en reprenant la loi dite « Sapin II ».
Les collaborateurs·trices ne sont ni corrompu·es ni confronté·es à la corruption dans leurs activités.

Cybersécurité et protection des données

Notre groupe se base sur les obligations du règlement général sur la protection des données mis en application en 2016 et rendu obligatoire en 2018.

Cela se traduit par plusieurs chantiers pour le cabinet :

- **Transparence sur les données traitées (types de traitement, qui s'en occupe au sein du cabinet, qui y a accès, durée de conservation…)**
- Mises en place des mesures techniques et organisationnelles pour assurer la confidentialité, la disponibilité et l'intégrité des données récoltées, stockées et transmises
- Sensibilisation aux enjeux de la protection des données et les cyberattaques
- Suivi et contrôle de la conformité de nos partenaires aux obligations règlementaires en vigueur

Préservation et enrichissement du patrimoine culturel

Human & Work s'engage dans le développement de la culture et de l'art.
Fédératrices pour nos équipes, ces actions prennent corps grâce à deux partenariats :

Renting Art crée des passerelles entre le monde économique et le monde de la culture en installant dans les bureaux des œuvres analogiques et des œuvres numériques, de tous les continents et de tous les courants de l'art contemporain, du figuratif au street art.

Human & Work est membre fondateur du Tokyo Art Club Entreprises et s'associe ainsi au plus grand centre européen de création contemporaine.
Ce soutien de longue date repose sur une complicité : innover sans cesse dans le but d'embellir le monde, privilégier avant tout l'humain et ses émotions, être sérieux sans se prendre au sérieux.

Notre feuille de route **à horizon 2025**

Formaliser une politique de lutte contre la corruption

- Élaborer et diffuser un code de conduite et une procédure d'alerte
- Sensibiliser à la lutte contre la corruption

Déployer une politique d'achats responsables

- Faire signer notre charte des achats responsables à l'ensemble de nos fournisseurs

Renforcer la protection des données personnelles et la cybersécurité

- Former et sensibiliser les salarié·es durant toute la durée de leur contrat aux bonnes pratiques de la cybersécurité et aux impératifs de la protection des données à caractère personnel et des données sensibles
- Compléter un inventaire des actifs de l'entreprise, améliorer nos capacités d'anticipation et de réaction aux incidents de sécurité
- Renforcer la posture de sécurité de l'organisation face à l'évolution des risques, menaces et vulnérabilités cyber et rédiger une politique de sécurité de l'information

Développer les actions en tant qu'entreprise citoyenne

- Poursuivre les formations de Secourisme Sauveteur du Travail
- Déployer les possibilités d'engagement à travers des actions solidaires ou d'enseignement
- Poursuivre les engagements avec le monde culturel et artistique

Suivez les actualités de Human & Work sur
@HWP_fr et **Human & Work**

Rédaction : Direction de l'Impact de Human & Work
Conception et réalisation : Direction de la Communication de Human & Work
Crédits photos : Human & Work / Shutterstock
Impression : ADM
Papier issu d'une industrie responsable

Imprimé en juillet 2023

Contact

28 rue de Mogador
75009 Paris
Siège social

01 42 96 92 62
contact@humanandwork.com

HUMAN & WORK

www.humanandwork.com