

RAPPORT DE MISSION

2024



SOMMAIRE

Édito **03**

Le groupe Human & Work **04**

Notre raison d'être, notre ADN et nos valeurs

Une ambition : bâtir le leader européen de l'Humain au travail

Human & Work et ses entités françaises,
des sociétés à mission **08**

Qu'est-ce qu'une société à mission ?

Pourquoi avoir fait ce choix ?

Notre mission

Nos premiers pas en tant que sociétés à mission

Notre gouvernance **14**

Rôle, mission et fonctionnement du comité de mission

La composition de notre comité

1ère année du comité de mission

Notre mission en actes **22**

Construire un futur du travail responsable et vertueux

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

Agir pour une croissance inclusive

Bilan et perspectives pour demain **37**



HÉLÈNE SANCERRES

PRÉSIDENTE DU COMITÉ,
CONSULTANTE-COACH ET *FORMER*
DIRECTRICE DE LA CONDUITE DU
CHANGEMENT ET DE LA RSE DE CISCO

À l'occasion de cette première année en tant que société à mission, c'est avec fierté que je vous adresse ce message en tant que Présidente du comité de mission de Human & Work. Cet engagement formalisé en 2023, témoigne de l'ambition claire et sincère de la part de Human & Work de concrétiser sa raison d'être : placer l'Humain au cœur du travail et accompagner les entreprises vers des environnements de travail plus humains, inclusifs et durables.

Aujourd'hui, nous avons le plaisir de vous présenter **notre premier rapport de mission**.

Ce document marque évidemment une étape officielle de la démarche en tant que société à mission, mais il symbolise surtout la formalisation d'un travail réfléchi, cohérent et mûri avec soin. Ce rapport illustre nos premiers succès et les premiers pas franchis grâce à l'engagement des équipes et à la confiance de toutes les parties prenantes.

Je tiens à exprimer ma profonde gratitude aux membres du comité de mission. Leur énergie et leur engagement ont été déterminants pour affirmer notre volonté de travailler en profondeur sur nos objectifs de mission et leurs éléments de mesure. Grâce à leur implication sans faille, nous avons pu définir des indicateurs clairs et ambitieux afin d'évaluer notre impact et guider nos actions futures.

Ce rapport de mission n'est que le début de notre engagement à long terme. Nous sommes prêt·es pour construire la suite.

A large, stylized, light orange silhouette of a human figure is centered on the page. The figure is composed of a circular head and a rounded, open-bottom shape for the torso and legs. The background is white with a subtle gradient.

LE GROUPE HUMAN & WORK

LE GROUPE HUMAN & WORK

NOTRE RAISON D'ÊTRE

“ CONSTRUIRE ENSEMBLE UN MONDE DU
TRAVAIL INCLUSIF, RESPONSABLE ET SEREIN “

Premier groupe de conseil européen dédié aux enjeux de l'Humain au travail, Human & Work aide les DRH à prendre soin de leurs équipes et de leurs organisations. Avec des bureaux en France, en Italie, en Espagne et en Allemagne, les 255 collaborateurs et collaboratrices du groupe accompagnent **plus de 1 000 entreprises** et leurs **8 millions de salarié·es** partout dans le monde.

Grâce à son équipe pluridisciplinaire, Human & Work apporte une expertise unique sur les questions de santé psychologique au travail, de diversité et inclusion, de management des carrières et de développement du leadership.

NOTRE ADN

Nous sommes des expert·es de l'Humain au travail.

Notre leadership s'appuie sur :

- Une stratégie d'hyperspécialisation
- Des marques Premium reconnues sur leurs marchés
- Une expertise de haut niveau et un ancrage scientifique
- Une culture européenne et une capacité d'action internationale
- Une recherche d'innovation et d'amélioration permanente
- Une attention extrême portée à l'expérience client

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 reconnaissance.

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.

NOS EXPERTISES

CONSEIL STRATÉGIQUE AUX DRH

DÉVELOPPEMENT DU LEADERSHIP

SANTÉ PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

EXECUTIVE COACHING

DIVERSITÉ & INCLUSION

CAREER COACHING

Une ambition : **bâtir le leader européen de l'Humain au travail**

STIMULUS

EQUILIBRES



NEXMOV

talentis

255

expert·es du travail

+1 000

entreprises
accompagnées

8M

de bénéficiaires

35M€

de chiffre
d'affaires

80

actionnaires
salarié·es

HUMAN & WORK ET SES ENTITÉS FRANÇAISES, DES SOCIÉTÉS À MISSION

HUMAN & WORK ET SES ENTITÉS FRANÇAISES, DES SOCIÉTÉS À MISSION

En juillet 2023, convaincu·es que les entreprises ont un rôle politique à tenir et le devoir d'agir pour l'intérêt général, Human & Work et l'ensemble de nos filiales françaises, Stimulus, Nexmove, EQUILIBRES et Talentis ont obtenu la qualité de sociétés à mission.

En franchissant cette étape significative, nous ancrons dans notre identité notre raison d'être et nous invitons l'ensemble de nos parties prenantes à s'y impliquer avec nous.

QU'EST-CE QU'UNE SOCIÉTÉ À MISSION ?

La loi PACTE, promulguée le 22 mai 2019, a introduit la qualité de société à mission. Elle a redéfini le rôle des entreprises dans la société en introduisant un cadre juridique et novateur.

Human & Work a opté pour l'engagement le plus élevé et le plus exigeant : **la qualité de société à mission.**

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

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 créé et mis en place un **comité de mission**, l'organe de gouvernance, qui évalue les avancées et questionne la pertinence des actions et stratégies choisies, et qui est composé d'au moins un·e salarié·e.
- A désigné un **Organisme Tiers Indépendant (OTI)** qui assure la vérification du bon accomplissement de la mission tous les deux ans.

La crédibilité de nos engagements repose sur un dispositif de contrôle impliquant ces trois acteurs : Human & Work, le comité de mission et l'Organisme Tiers Indépendant.

UN ÉDIFICE DE MISSION BASÉ SUR NOTRE CŒUR DE MÉTIER

Chez Human & Work, notre mission est claire : « Construire ensemble un monde du travail inclusif, responsable et serein ». En tant que sociétés 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, **sur lesquels reposent les trois premiers piliers de notre stratégie d'impact.**



JULIETTE CERDAN-GUYON

PARTNER PEOPLE, IMPACT & CULTURE
HUMAN & WORK

“Devenir sociétés à mission constitue **l'aboutissement d'une démarche engagée depuis plusieurs années** déjà, avec la définition en 2020 de notre raison d'être.

En devenant sociétés à mission, nous rendons notre raison d'être opposable, en nous engageant à rendre des comptes régulièrement.

Surtout, la qualité de société à mission, par la liberté qu'elle offre dans la formulation de la raison d'être et des objectifs, **nous permet d'afficher et de cultiver notre singularité et nos propres convictions.**

Enfin, la création d'un comité de mission nous permet d'impliquer tout notre écosystème : partenaires, fournisseurs, client·es, bénéficiaires de nos services, ... sans oublier, bien sûr, nos équipes ; pour qui cette démarche donne une orientation claire à notre mission collective, nourrit le sens au travail et favorise l'attraction de nouveaux talents.”

NOTRE MISSION

“ CONSTRUIRE ENSEMBLE UN MONDE DU TRAVAIL INCLUSIF, RESPONSABLE ET SEREIN “

1

Construire un futur du travail responsable et vertueux

Accompagner le **développement des compétences, la mobilité et l'évolution professionnelle**

Porter et partager une **vision éthique et responsable** du management

Engager et nourrir le dialogue auprès de nos parties prenantes

2

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

Libérer la parole sur la santé mentale en entreprise en diffusant nos expertises

Mesurer la satisfaction et l'impact au service **de l'excellence**

Cultiver **la sérénité et l'équilibre**

3

Agir pour une croissance inclusive

Agir en faveur de **l'inclusion des personnes en situation de handicap** en tant qu'employeur, partenaire et expert du sujet

Promouvoir **l'égalité femmes - hommes** auprès de nos collaborateurs·trices, client·es et partenaires

Agir pour **l'égalité des chances**, et favoriser l'inclusion de toutes et tous

NOS PREMIERS PAS EN TANT QUE SOCIÉTÉS À MISSION

2018

Adhésion au Global Compact France

2019

Structuration et valorisation des premières actions de notre stratégie d'impact

mai
2019

Promulgation de la loi PACTE

janvier
2020

- Parution du décret d'application de la loi PACTE
- Réflexion et formalisation de notre raison d'être et de nos valeurs

2021

Publication de notre 1er rapport d'impact

2022

Publication de notre 2nd rapport d'impact

juillet 2023

- Inscription de notre raison d'être dans nos statuts
- Adhésion à la Communauté des Entreprises à Mission
- Création de notre comité de mission
- Publication de notre 3ème rapport d'impact
- Partage de la qualité de société à mission avec l'ensemble du Groupe

dès septembre 2023

Campagne de communication pour promouvoir notre qualité de société à mission auprès de l'ensemble de nos parties prenantes

octobre 2023

1ère réunion du comité de mission : rencontre des membres et définition des rôles, présentation du Groupe

mars 2024

2nde réunion du Comité : définition des objectifs et indicateurs, mise en place d'une feuille de route

juin 2024

- Publication du 1er rapport de mission
- Publication de notre 4ème rapport d'impact

NOTRE GOUVERNANCE

NOTRE GOUVERNANCE

RÔLE, MISSIONS ET FONCTIONNEMENT DU COMITÉ DE MISSION

Le comité de mission réunit des acteurs·trices qui s'engagent à accompagner Human & Work et ses entités françaises dans la mise en œuvre de sa mission.

RÔLE

Le rôle du Comité est encadré par la loi :

- Il est chargé de suivre l'exécution de la mission de Human & Work et la mise en œuvre stratégique et opérationnelle de sa raison d'être.
- Le Comité contrôle également la bonne application dans le temps des 3 objectifs statutaires et de la feuille de route associée.

MISSIONS

- Il évalue l'efficacité des actions mises en place pour atteindre nos objectifs : il apporte un regard impartial, constructif et attentif et est le garant de notre engagement.
- Il valide la cohérence d'ensemble du modèle de la mission et rend un jugement sur l'ambition et l'atteinte des objectifs retenus.
- Finalement, il anticipe les tendances sociétales et les solutions émergentes.

FONCTIONNEMENT

- Le Comité se réunit au moins trois fois par an en présentiel, avec des réunions intermédiaires programmées selon les sujets à traiter et les demandes du Comité.
- Il présente un rapport annuel, rendant compte de l'exécution de la mission.

LA COMPOSITION DU COMITÉ DE MISSION

Le comité de mission, composé de quatre membres provenant d'horizons divers et dotés de personnalités et de points de vue complémentaires, offre une perspective globale et impartiale sur les enjeux de Human & Work.

MEMBRES DU COMITÉ DE MISSION



HÉLÈNE SANCERRES

PRÉSIDENTE DU COMITÉ, CONSULTANTE-COACH
ET FORMER DIRECTRICE DE LA CONDUITE DU
CHANGEMENT ET DE LA RSE DE CISCO

Pionnière de l'engagement citoyen d'une société high tech en France, Hélène Sancerres définit et met en oeuvre pour Cisco un ambitieux programme d'accélération de la transformation numérique, fruit d'un étroit partenariat avec le gouvernement français. 25 ans d'expérience au coeur de la gouvernance d'un leader des nouvelles technologies l'a conduit à développer de nombreux partenariats sur des sujets d'intérêt général : impact sociétal, cybersécurité, villes intelligentes, formation au numérique...

Motivations à rejoindre le comité

« La sincère cohérence que j'ai ressentie entre la raison d'être, les valeurs et les activités de l'entreprise ainsi qu'une équipe engagée dans la démarche ont été les facteurs clés de ma volonté de contribuer au comité de mission de Human & Work. J'ai pu appréhender le groupe au travers de sa filiale Nexmove notamment et ai vérifié « sur le terrain » qu'il y avait une réelle appropriation de la responsabilité de chacun-e à adopter et faire vivre la démarche en interne comme auprès de ses client-es et partenaires »



AXÈLE LOFFICIAL

DIRECTRICE ASSOCIÉE TALENTIS
EXECUTIVE COACH HUMAN & WORK

Après une expérience de financière, consultante en conduite du changement puis DRH dans des grands groupes internationaux, Axèle Lofficial a démarré son cabinet de coaching en 2006. Elle a ensuite rejoint en 2016 BPI group, cabinet de conseil RH, à la Direction de la BU Développement, puis Talentis comme Directrice Associée en 2022. En parallèle de ces activités, elle s'est investie dans la vie associative au travers de différentes actions, tant à HEC au Féminin pour accompagner les carrières des femmes qu'à travers Business Professional Women (BPW) en faveur de la mixité dans les entreprises auprès du ministère de l'Égalité F/H. Observatrice de l'évolution des organisations et des modes de leadership, elle a co-écrit plusieurs ouvrages.

Motivations à rejoindre le comité

« Ayant travaillé dans différents univers professionnels en France et à l'étranger, et connaissant bien les métiers du conseil, j'ai été marquée dès l'arrivée de Talentis dans le groupe Human & Work par son réel engagement autour de sa raison d'être. Les actions menées depuis plusieurs années témoignent d'une montée en puissance au niveau de l'impact avec des actions sur la durée. Forte de ma connaissance de l'écosystème des clients et des différents métiers du groupe, j'ai souhaité contribuer à mon échelle en intégrant le comité de mission »



ANNE-SOPHIE NOMBLOT

PRÉSIDENTE DU RÉSEAU SNCF MIXITÉ
ET MEMBRE DU CODIR RSE DU GROUPE
SNCF

Après un parcours de plus de 15 ans au sein de SNCF sur différents postes (cheffe de gare, responsable des services, responsable innovation et développement), Anne-Sophie Nomblot est depuis 2020 Présidente du réseau SNCF Mixité et membre des Codir RSE et Transformation du Groupe SNCF. Son engagement au service de la mixité et de la RSE a grandi parallèlement au réseau SNCF Mixité dans lequel elle a successivement été mentor, intrapreneuse et ambassadrice. Lauréate du trophée « Femme d'impact 2022 » elle préside aujourd'hui le premier réseau mixité d'entreprise en France, constitué de plus de 12000 membres volontaires.

Motivations à rejoindre le comité

« EQUILIBRES, société du groupe Human & Work a conçu un programme de sensibilisation à la mixité pour SNCF. Les valeurs portées par le Groupe et la sincérité de sa démarche d'entreprise à mission m'ont donné envie de contribuer à son comité de mission. C'est une chance pour moi d'avoir l'opportunité de promouvoir un modèle de travail plus humain et respectueux des individualités »



DENIS MAILLARD

CO-FONDATEUR
TEMPS COMMUN

Philosophe politique de formation, Denis Maillard a poursuivi en parallèle un parcours en entreprise – rédacteur en chef des publications de Médecins du Monde (1996), directeur adjoint de la communication (1999), chef du service de presse de l'Unédic (2002), directeur de la communication (2008), directeur communication et stratégie de Technologia (2011), cabinet de prévention des risques professionnels, puis cofondateur de **Temps commun**, une agence d'intelligence collective –, et par ailleurs, un parcours d'intellectuel – création de la Revue Humanitaire (2001), rédaction en chef de la Revue politique et parlementaire (2017-2018) publication d'essais : L'humanitaire, tragédie de la démocratie (Michalon 2007), Quand la religion s'invite dans l'entreprise, malaise dans le travail (Fayard 2017), Une colère française, ce qui a rendu possible les Gilets jaunes (Observatoire 2019), Tenir la promesse faite au tiers Etat (Observatoire 2020) et Indispensables mais invisibles : reconnaître les travailleurs en première ligne (Aube 2021). C'est un spécialiste des questions sociales et des transformations du travail.

Motivations à rejoindre le comité

« Human & Work est partenaire du programme Social Demain visant à identifier et former chaque année une cinquantaine de personnes de moins de 35 ans, capables de questionner le modèle et les frontières du social. Ce lien témoigne de l'engagement sincère d'un groupe cherchant à mettre ses activités en cohérence avec ses valeurs ; il était naturel pour moi de rejoindre le comité de mission afin d'aider à cette cohérence »

MANAGEMENT DE LA MISSION



JULIETTE CERDAN-GUYON

PARTNER PEOPLE, IMPACT & CULTURE
HUMAN & WORK



JULIE PLANCHARD

RESPONSABLE RSE ET IMPACT POSITIF
HUMAN & WORK

Le comité de mission
bénéficie du soutien de :



DAVID MAHÉ

PRÉSIDENT & FONDATEUR
DE HUMAN & WORK



“Je suis très fier de ce 1er rapport de mission de Human & Work et salue le travail fructueux de notre nouveau comité de mission. Ce document illustre l’engagement de nos équipes pour incarner et mettre en œuvre notre mission : construire ensemble un monde du travail inclusif, responsable et serein. Il montre la cohérence des actions menées depuis de longues années pour **prendre en compte et améliorer notre impact auprès de nos toutes nos parties prenantes.**”

1ÈRE ANNÉE DU COMITÉ DE MISSION

Au cours de sa première année d'exercice, le comité de mission s'est réuni à quatre reprises :

- le 26 octobre 2023,
- le 17 janvier 2024,
- le 13 mars 2024,
- et le 10 juin 2024.

Cette première année nous a permis de poser les jalons de nos futurs travaux.

PLÉNIÈRE DU 26 OCTOBRE 2023 : RETOUR SUR NOS PREMIERS ÉCHANGES

La première réunion a marqué le lancement officiel des travaux du Comité. Elle a permis aux membres de faire connaissance, de comprendre le modèle de société à mission et de définir clairement leurs rôles ainsi que le fonctionnement du Comité. Lors de cette session, Human & Work a présenté des concepts clés pour faciliter l'appropriation de l'identité du Groupe, ses enjeux stratégiques, son fonctionnement interne et son contexte économique. De plus, le Comité a examiné et approuvé sa charte, établissant les modalités de fonctionnement.

INTERSESSION DU 17 JANVIER 2024 : BILAN 2023 ET PERSPECTIVES 2024

David Mahé a initié cette réunion en exposant les actualités du groupe Human & Work. Une rétrospective de la stratégie d'impact pour 2023 a été présentée, permettant de mesurer les progrès et succès de l'année écoulée. Par la suite, les managers de la mission ont détaillé les objectifs et le plan d'action pour 2024, précisant les priorités et les actions à entreprendre. Enfin, des échanges constructifs ont eu lieu sur le programme de travail et le calendrier prévisionnel, clarifiant les étapes clés et alignant tous les membres du comité sur les échéances à venir. Ces discussions ont reflété notre engagement commun à avancer de manière cohérente et efficace vers nos objectifs.

PLÉNIÈRE DU 13 MARS 2024 : VALIDATION DES OBJECTIFS OPÉRATIONNELS ET INDICATEURS

Le comité de mission s'est réuni une seconde fois en mars. Lors de cette réunion, Human & Work a proposé des **objectifs opérationnels et des indicateurs de performance** pour chaque objectif statutaire. Ces propositions ont été discutées et validées par le Comité, qui assurera un suivi des objectifs et des moyens mis en œuvre.

Ces objectifs et indicateurs pourront évoluer pour s'adapter aux progrès réalisés, aux nouveaux enjeux et aux contraintes éventuelles. Par ailleurs, une **feuille de route** a été présentée et approuvée par le Comité. En outre, la structure du rapport de mission a été introduite, permettant de commencer les réflexions sur sa composition et son contenu.

INTERSESSION DU 10 JUIN 2024 : RAPPORT DE MISSION

La réunion du 10 juin avait pour objectif de finaliser et valider le **rapport de mission** en vue de sa publication à la fin du mois de juin. Cette étape clé a mobilisé l'ensemble des membres du comité de mission.

Avant cette réunion, nous avons eu plusieurs échanges pour valider la trame et le contenu du rapport. Human & Work a pris en charge la rédaction, en intégrant les retours des membres du comité.

Cette réunion a permis une relecture globale pour assurer la cohérence et l'homogénéité du ton et des formulations. Le rapport de mission, fruit d'un travail collectif, a été élaboré en étroite collaboration entre le comité de mission et Human & Work.



BILAN DE CETTE 1ÈRE ANNÉE

HÉLÈNE SANCERRES

PRÉSIDENTE DU COMITÉ,
CONSULTANTE-COACH ET *FORMER*
DIRECTRICE DE LA CONDUITE DU
CHANGEMENT ET DE LA RSE DE CISCO

“Cette première année fut une **phase d'apprentissage** : les douze premiers mois furent essentiels afin de clarifier notre vision et élaborer notre feuille de route ainsi que des objectifs clairs, de manière bienveillante et rigoureuse.

Grâce à la **gouvernance collaborative** mise en place, ce fut une année riche en tests, expérimentations, et cela nous a permis d'aiguiser nos convictions et tracer notre cap.

Aujourd'hui, cette phase d'apprentissage est terminée : nous rentrons désormais dans la mise en œuvre et la **concrétisation de notre plan d'action.**”

NOTRE MISSION EN ACTES

NOTRE MISSION EN ACTES

NOTRE RAISON D'ÊTRE ET NOS OBJECTIFS

Pour faire vivre sa mission, le Groupe a choisi de décliner chacun de ses trois objectifs statutaires en **trois objectifs opérationnels**, constituant les leviers d'action de l'entreprise.

Ces objectifs, validés par le comité de mission, sont conçus pour être activables, positivement impactants et accélérateurs de transformation.

Les objectifs opérationnels rendent les objectifs statutaires **concrets et mesurables et forment la feuille de route de la mission**. Ils sont associés à des indicateurs de performance et des cibles à atteindre.

Dans une démarche d'amélioration continue, certains indicateurs pourront évoluer ou être complétés au fil du temps.

1

raison
d'être

3

objectifs
statutaires

9

objectifs
opérationnels

20

indicateurs de
performance

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

Pour mener à bien et suivre la réalisation de ce premier objectif statutaire, Human & Work et le comité de mission ont sélectionné **les objectifs opérationnels et indicateurs suivants** :



1

Accompagner le **développement des compétences, la mobilité et l'évolution professionnelle**

Indicateurs sélectionnés	Résultats 2023	Cibles 2024
Durée moyenne d'un outplacement (Nexmove)	Entre 1 et 10 mois	Entre 1 et 9 mois
Nombre de personnes formées au leadership (Talentis)	2 500 personnes formées	2 500 personnes formées
Formation : Chiffre d'affaires global généré par les offres de formation de Human & Work	<p>Environ 3,7M€ pour la France (Stimulus France + EQUILIBRES)</p> <p>Environ 525K€ pour l'international (hors Stimulus Allemagne qui n'était pas intégré à Stimulus en 2023)</p>	<p>Environ 3,12M€ pour la France</p> <p>Environ 900K€ pour l'international</p>

Actions emblématiques en interne

Ce que nous promouvons auprès de nos client·es et prôtons en externe, nous l'appliquons également en interne, avec l'ambition d'être exemplaires pour nos salarié·es.

En 2023, notre initiative phare a été la mise en place d'un **processus d'accompagnement au retour à l'emploi**.

Ce processus inclut un entretien de reprise destiné à **favoriser un retour positif et inclusif après une absence de longue durée**, un congé parental ou un congé maternité / paternité. Selon les besoins, le·la salarié·e peut bénéficier jusqu'à trois entretiens :

- Un entretien avec les managers, centré sur la transmission d'informations et l'inclusion dans l'équipe.
- Un entretien avec les Ressources Humaines pour informer sur les changements survenus pendant l'absence et discuter des nouveaux besoins.
- Un entretien professionnel pour aborder les perspectives de carrière et les opportunités de développement.

2

Porter et partager une **vision éthique et responsable du management**

Indicateurs sélectionnés	Résultats 2023	Cibles 2024
<p>Nombre de client·es ayant acquis nos e-learning / formations / ateliers (Stimulus + Talents)</p> <ul style="list-style-type: none">• Stimulus :<ul style="list-style-type: none">◦ Identifier et accompagner un·e collaborateur·trice en difficulté,◦ Renforcer la cohésion au sein de son équipe,◦ Renforcer le sentiment de reconnaissance de ses collaborateurs·trices,◦ Participer à donner du sens au travail de ses collaborateurs·trices,◦ Soutenir l'autonomie de ses collaborateurs·trices• Talents :<ul style="list-style-type: none">◦ L'Art du Feedback,◦ Imagine,◦ Manager responsable,◦ People developer (niveaux 1 et 2),◦ Transition to team management,◦ People manager,◦ Programme Horizon,◦ Fondamentaux du management...	<p>Environ 80 client·es et 619 sessions</p> <p>Environ 50 client·es</p>	<p>Stabilité</p> <p>Stabilité</p>

Actions emblématiques en interne

Porter et partager une vision éthique et responsable du management nécessite de **former nos collaborateurs et collaboratrices aux pratiques saines de management**. À cette fin, nous avons créé un parcours de formation intitulé "L'Art du Feedback" à destination de nos managers et dirigeant·es.

Ce parcours vise à instaurer et formaliser une véritable culture managériale, en alignant les pratiques et en clarifiant les comportements attendus.

En 2023, 19 salarié·es ont suivi deux ateliers de coaching de deux heures chacun. En 2024, il est prévu que 11 salarié·es participent à ces ateliers.

3

Engager et nourrir le **dialogue auprès de nos parties prenantes**

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.

Indicateurs sélectionnés	Résultats 2023	Cibles 2024
Part (%) du capital détenue par les salarié·es	70%	Stabilité
Part (%) de fournisseurs / partenaires signant notre charte éthique	23% (fournisseurs du groupe Human & Work avec un chiffre d'affaires supérieur à 5K€/an)	30%

Engager et nourrir le dialogue auprès de nos parties prenantes est **crucial** car il nous permet de comprendre leurs besoins, d'intégrer leurs perspectives, et de co-construire des solutions qui favorisent un environnement de travail responsable et vertueux.

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

Nous prévenons les risques psychosociaux et agissons en faveur d'une amélioration de la santé psychologique et du bien-être au travail.

Développer la santé mentale, le bien-être et la santé au travail passe par la libération de la parole sur la santé mentale en entreprise. C'est précisément ce que notre entité, Stimulus, réalise à travers des formations et de la sensibilisation.

1

Libérer la parole sur la santé mentale en entreprise en diffusant nos expertises

Indicateurs sélectionnés	Résultats 2023	Cibles 2024
Nombre de salarié·es formé·es aux risques psychosociaux (RPS) - Stimulus	9 247 salarié·es formé·es	10 000 salarié·es formé·es
Nombre d'initiatives de rayonnement : articles, webinars, podcasts, interventions...	<p>Stimulus Care Services :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 48 contenus produits et diffusés • 8 webinaires animés <p>Stimulus (hors SCS) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une vingtaine d'articles • 4 podcasts • 3 webinars pour la Semaine de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) • 1 conférence théâtralisée 	<p>Stimulus Care Services :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Au moins 47 contenus prévus • 9 webinaires prévus et à programmer • 8 webinaires animés <p>Stimulus (hors SCS) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 11 webinars démo programmés de février à décembre • 1 conférence théâtralisée • 5 podcasts déjà réalisés

2

Mesurer la satisfaction et l'impact au service **de l'excellence**

L'évaluation de l'excellence, en termes de satisfaction et d'impact, se réalise non seulement à travers des **questionnaires**, mais également par le biais de **nombreux autres critères**. C'est précisément ce que nous avons entrepris de recenser et d'analyser. Le niveau de maturité varie selon les entités, les marques et les activités.

Indicateurs sélectionnés	Résultats 2023	Cibles 2024
<p>Nous n'avons pas sélectionné d'indicateur pour cet objectif mais nous avons le plan d'actions suivant :</p> <ul style="list-style-type: none">• Recensement des mesures de satisfaction et d'impact réalisées dans toutes les entités du Groupe• Réflexions pour augmenter le taux de réponses aux différents questionnaires / mesures de satisfaction et d'impact	<p>Recensement réalisé auprès de 9 entités : Stimulus Care Services, Stimulus Conseil France, Espagne, Italie, Allemagne, Nexmove et Talentis</p> <p>Pour augmenter ce taux, nous avons réfléchi à des guidelines à mettre en place :</p> <ul style="list-style-type: none">• identifier un-e référent-e par entité,• partager un exemple de questionnaire inspirationnel pour chaque type de public,• analyser systématiquement les résultats...	<p>Notre ambition pour 2024 est d'avoir des mesures pour toutes les activités</p> <p>S'assurer du suivi de la feuille de route</p>

3

Cultiver la sérénité et l'équilibre

Indicateurs sélectionnés	Résultats 2023	Cibles 2024
Chiffre d'affaires global généré par les missions de diagnostics (Stimulus)	1,8M€ - sont inclus dans ce montant les diagnostics RPS / QVT / Observatoires / DUERP / Expertises / EIH	Environ 1,81M€
Nombre de salarié·es couvert·es par le service Stimulus Care Service (SCS)	8 millions	Stabilité

La promotion de la santé psychologique en entreprise 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.

Pour l'année 2023, nous avons couvert **61 de nos collaborateurs·trices** par le dispositif de Stimulus Care Services.

Agir pour une **croissance inclusive**

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·trices 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. Ce troisième et dernier objectif statutaire met l'accent sur deux de nos marques : EQUILIBRES et Talentis.

1

Agir en faveur de **l'inclusion des personnes en situation de handicap** en tant qu'employeur, partenaire et expert du sujet

Indicateurs sélectionnés

Résultats 2023

Cibles 2024

Nombre de client·es ayant acquis nos prestations et formations sur le handicap

0 (1ère année de vente)

3

% des achats réalisé auprès de fournisseurs / sous-traitants employant des personnes en situation de handicap

1 : Café Joyeux sur l'ensemble de nos sites parisiens

3

Actions emblématiques en interne

Pour le groupe Human & Work, agir pour une croissance inclusive se reflète dans toutes nos actions auprès de nos client·es ainsi que dans nos pratiques internes. Nous nous efforçons de **servir de modèle en matière de diversité et d'inclusion pour nos collaborateurs et collaboratrices**, notamment en ce qui concerne le handicap.

Nos initiatives se concentrent principalement sur deux axes :

- **Sensibilisation et engagement**

Nous mettons en place diverses campagnes de sensibilisation auxquelles nos salarié·es participent activement.

En 2023, les résultats de ces actions ont été les suivants :

- **Activ' Challenge** : il sensibilise tous et toutes au handicap en entreprise et encourage l'engagement en tant qu'Activateur de Progrès. Ce challenge, entièrement numérique, se déroule chaque année en juin pendant 3 semaines. En 2023, nous avons mobilisé 62 collaborateurs·trices, ce qui nous a permis de nous classer 129ème sur 900 entreprises participantes.
- **SEEPH (Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées)** : cette semaine vise à sensibiliser et à mettre en avant nos actions et nos ambitions en matière de handicap, ainsi qu'à renforcer le rôle de référent·e handicap dans toutes nos filiales. En 2023, nous avons sensibilisé un nombre significatif de collaborateurs·trices.
- **DuoDay** : lors de la SEEPH, nous avons organisé une journée de stage découverte pour 4 personnes en situation de handicap dans nos bureaux français. Cette première édition a été un franc succès pour notre Groupe et nous prévoyons de renouveler l'opération en novembre 2024.

2

Promouvoir **l'égalité femmes - hommes** auprès de nos collaborateurs·trices, client·es et partenaires

La promotion de l'égalité femmes-hommes dans le domaine professionnel nécessite une **approche globale et structurée**, incluant la formation de l'ensemble des acteurs·trices de l'entreprise sur des thématiques essentielles telles que l'égalité professionnelle et la prévention des violences sexistes et sexuelles, menées par EQUILIBRES.

Parallèlement, l'accompagnement des talents féminins, assuré par Talentis, est également **déterminant pour garantir une progression équitable et soutenir le développement professionnel des femmes au sein de l'organisation.**

Indicateurs sélectionnés	Résultats 2023	Cibles 2024
Nombre de formations vendues sur l'égalité professionnelle : <ul style="list-style-type: none"> • Incarner l'égalité professionnelle (EQUILIBRES) • Promouvoir l'égalité professionnelle dans son management professionnelle (EQUILIBRES) • Agir en faveur de l'égalité professionnelle (EQUILIBRES) 	29	35
Nombre de formations vendues sur les Violences Sexistes et Sexuelles (VSS)	250	270
Accompagnement des talents féminins : <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de programmes - séminaires de leadership pour les femmes, programmes de mentoring (Talentis) • Nombre de personnes accompagnées dans un programme de développement des talents féminins – femmes et mentors (Talentis) 	Environ 20 100 femmes par an	Stabilité Stabilité

Actions emblématiques en interne

Sur cet objectif opérationnel, Human & Work entreprend des actions internes visant l'exemplarité.

Nous nous concentrons sur trois axes principaux :

- **Notre politique formalisée contre les Violences Sexistes et Sexuelles (VSS)**

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

- Tous·tes nos collaborateurs·trices sont informé·es des dispositifs, procédures d'alerte et référent·es, avec un taux de connaissance atteignant 100% en 2023 grâce à une communication semestrielle par email et un point d'intégration.
- 63% des nouveaux·elles arrivant·es ont suivi la formation "Prévention des violences sexistes et sexuelles" en France en 2023.

- **Indice d'égalité entre hommes et femmes (Index égalité H/F)**

Nous maintenons un score élevé de 89 en 2023, démontrant notre engagement continu en faveur de l'égalité professionnelle entre les sexes.

Pour en savoir plus : www.humanandwork.com/#index

- **Équilibre entre la mixité des équipes et celle des instances de gouvernance**

Nous garantissons un rapport équilibré et juste, adapté à notre structure où les femmes sont nombreuses. Par conséquent, nous cherchons à avoir un comité exécutif plus masculin, en contraste avec d'autres entreprises.

3

Agir pour **l'égalité des chances** et favoriser l'inclusion de toutes et tous

Nous croyons fermement que la diversité et l'inclusion enrichissent les environnements de travail et renforcent la cohésion sociale.

En tant qu'employeur, entreprise et partie prenante, **nous avons un rôle crucial à jouer dans cette démarche.**

Indicateurs sélectionnés	Résultats 2023	Cibles 2024
Nombre de jeunes accompagnés-es par Nos Quartiers ont du Talent (NQT) et taux d'emploi (alternance, stage, CDI...) au bout d'un 1 an	14 jeunes accompagné-es	16
	3 : 1 CDI + 1 alternance + 1 stage	4
Nombre de bénéficiaires de notre offre Aidants+ en partenariat avec Prev&Care	0 bénéficiaires (interne et externe)	Ce chiffre reste encore à déterminer
Nombre de formations vendues sur l'inclusion (EQUILIBRES)	43	50

NQT : Nos Quartiers ont du Talent (NQT) est une association française à but non lucratif. 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.

PREV&CARE : En juin 2023, Stimulus a intégré Prev&Care à son programme d'Assistance aux Employé·es, Stimulus Care Services, et propose donc depuis à ses bénéficiaires une offre complète de soutien psychologique, social, juridique et d'aide aux aidants familiaux (Aidants+).

Actions emblématiques en interne

Chez Human & Work, nous nous engageons à appliquer les mêmes valeurs que celles que nous promouvons à l'externe.

Pour concrétiser cet objectif opérationnel, nous avons mis en place des actions sur trois axes fondamentaux :

- **Parentalité :**

Afin de soutenir la parentalité, nous avons conclu un accord, le "Family Act", avec les représentants élus, et avons instauré des dispositifs de soutien aux salarié·es :

- Nous avons décidé de maintenir les salaires pendant les congés maternité et paternité sans condition d'ancienneté, contrairement à ce qui est stipulé dans la convention collective.
- Nous avons négocié avec notre mutuelle pour que la couverture santé des enfants n'entraîne aucune cotisation supplémentaire pour les salarié·es parents.

- **LGBTQ+ :**

EQUILIBRES a créé plusieurs académies de sensibilisation à la cause LGBTQ+. Ces académies ont été présentées aux équipes de Stimulus Care Services et EAP en 2023.

- **Aidants+ :**

Nous avons mis en place un dispositif de soutien aux aidants et nous veillons à ce qu'il soit accessible à nos collaborateurs·trices, reconnaissant ainsi les besoins spécifiques de cette population au sein de notre entreprise.

BILAN ET PERSPECTIVES POUR DEMAIN



BILAN DE CETTE 1ÈRE ANNÉE

ANNE-SOPHIE NOMBLOT

PRÉSIDENTE DU RÉSEAU SNCF MIXITÉ
ET MEMBRE DU CODIR RSE DU GROUPE
SNCF

“Les activités de Human & Work lui permettent naturellement d’avoir un impact positif sur le monde du travail. Préciser sa mission et définir les indicateurs de pilotage est une **démarche exigeante** mais aussi un **signal fort** pour ses équipes, clients et financeurs. Cette expérience m’a permis de collaborer avec **des professionnel·les passionné·es et engagé·es**, dont l’expertise et la diversité des points de vue ont été une source d’inspiration.”



AXÈLE LOFFICIAL

DIRECTRICE ASSOCIÉE TALENTIS
EXECUTIVE COACH
HUMAN & WORK

“Cette première année a été l’occasion de découvrir le rôle du comité de mission et de rencontrer ses membres, autour de valeurs communes, et avec des profils complémentaires et enrichissants. **Grâce à un travail d’analyse nous avons construit tous·tes ensemble une feuille de route**, définit en commun nos axes de travail et les objectifs et identifié des leviers d’actions en cohérence avec nos métiers. Ces indicateurs sont essentiels pour construire notre trajectoire, tout en restant dans la continuité de ce qui a été construit depuis que Human & Work s’est doté d’une raison d’être et d’un rapport d’impact. Nous voilà lancé·es !”



DENIS MAILLARD

CO-FONDATEUR
TEMPS COMMUN

“Ce rapport synthétise un premier exercice de mission. Mais ces textes ne représentent pas seulement l’objectivation des actions réalisées et leur richesse, ils soulignent aussi l’**enthousiasme que Human & Work met à se transformer en société à mission** et reflètent le plaisir qu’a eu le Comité à l’accompagner à travers des questions, des discussions et des réflexions partagées.”

PERSPECTIVES POUR DEMAIN

Après une année riche d'enseignement, nous nous attacherons, en 2024, à concrétiser l'ensemble de nos plans.

Notre feuille de route est claire et établie, définissant clairement nos objectifs à court et long terme.

Les indicateurs de performance, élaborés avec soin, permettront de mesurer notre progression et d'assurer la transparence de nos actions. Tout cela est détaillé dans ce rapport de mission, qui sert de guide et de référence pour nos initiatives futures.

Ce rapport symbolise le commencement d'un nouveau chapitre. Nous continuerons à faire vivre notre mission avec passion, embarquerons les collaborateurs·trices dans cette aventure et suivrons rigoureusement nos objectifs pour amplifier notre impact positif. Nous sommes au début d'un voyage prometteur et enthousiasmant !

HÉLÈNE SANCERRES

PRÉSIDENTE DU COMITÉ, CONSULTANTE-COACH
ET FORMER DIRECTRICE DE LA CONDUITE DU
CHANGEMENT ET DE LA RSE DE CISCO



**RETROUVEZ
L'INTÉGRALITÉ DE NOS
ACTIONS DANS NOTRE
RAPPORT D'IMPACT**



CONTACT

28 rue de Mogador
75009 Paris
Siège social

01 42 96 92 62
contact@humanandwork.com