
COMMUNICATION ON PROGRESS 2021

Global Compact



**HUMAN
& WORK**



SOMMAIRE

Déclaration de soutien continu au Global Compact	p. 05
Présentation générale de Human & Work	p. 06
Droits de l'homme & normes internationales du travail	
• Principes 1, 2, 3, 4, 5 et 6 du Global Compact	p. 07
• Egalité, diversité et inclusion au travail	p. 08
• Recrutement	p. 09
• Santé et sécurité au travail	p. 10
• Formation	p. 11
• Conciliation entre vie privée et vie professionnelle	p. 11
• Esprit d'équipe	p. 12
• Relations sociales	p. 12
• Politique de partage	p. 12
• Contre le travail des enfants et le travail forcé	p. 13
• Mesures spécifiques Covid	p. 13
Protection environnementale	
• Principes 7, 8 et 9 du Global Compact	p. 14
• Politique d'achat de consommables	p. 15
• Politique de déplacement	p. 15
• Recyclage et gestion des déchets	p. 16
Lutte contre la corruption	
• Principe 10 du Global Compact	p. 17
• Contre la corruption	p. 17
• Contre le blanchiment d'argent	p. 17
Engagement sociétal	
• Engagement dans le monde éducatif	p. 18
• Mécénat de compétences	p. 18
• Réflexion sur le monde de demain	p. 19
• Mécénat artistique	p. 19
• Actions humanitaires et sociales	p. 20
En conclusion et objectifs 2021	p. 22

COMMUNICATION SUR LE PROGRÈS



Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en œuvre des Dix principes du **Global Compact des Nations Unies** et soutenant les objectifs des Nations Unies.

Nous apprécierions vos commentaires sur son contenu.

DÉCLARATION DE SOUTIEN CONTINU AU GLOBAL COMPACT

Monsieur le Secrétaire Général,



Le groupe Human & Work renouvelle ici son soutien aux 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.

Mais notre engagement va plus loin.

Le rapport annuel transmis au Global Compact porte le nom de CoP : Communication on Progress. Nous prenons ce nom au pied de la lettre et nous engageons à mettre en œuvre tout ce qui est de notre ressort pour faire progresser notre groupe et nos parties prenantes en matière de RSE et plus singulièrement dans notre domaine d'expertise, l'humain au travail.

Nous en avons fait notre raison d'être :

Construire ensemble, avec nos équipes, nos clients et nos partenaires, un monde du travail inclusif, responsable et serein.

Human & Work est le leader européen du conseil en ressources humaines. Auprès du millier d'entreprises qui nous font confiance comme en interne avec nos équipes, notre mission est de prendre soin des salarié·es, de développer leurs compétences et leur employabilité, de favoriser l'inclusion professionnelle de tous et toutes.

Dans un contexte aussi perturbé que celui que nous vivons, alors que la crise sanitaire de la Covid-19 touche le monde entier et que nous n'en voyons pas encore l'issue, notre rôle est plus important que jamais pour accompagner et soutenir la prise en compte de l'humain au travail.

Notre CoP présente les actions de responsabilité sociétale des entreprises que nous avons déployées au cours de l'année 2020 pour tenir auprès de tout notre écosystème notre rôle d'acteur du bien commun.

Nous sommes heureux·se-s et fier·ère-s de présenter ce rapport que nous diffuserons sur nos différents canaux de communication pour participer pleinement au souhait de Kofi Annan quand il a lancé le Global Compact en 2000 : faire en sorte que l'entreprise citoyenne prenne sa part dans l'amélioration de la planète.

David MAHÉ

Président - Fondateur du Groupe Human & Work

PRÉSENTATION GÉNÉRALE DE HUMAN & WORK

Dans un monde incertain et en pleine mutation, la santé et l'égalité au travail, les transitions de carrière sont des **enjeux sociétaux majeurs** auxquels l'entreprise peut apporter des réponses concrètes en valorisant le meilleur d'elle-même : **l'humain au travail**. C'est à partir de cette conviction, qu'est né **Human & Work**. Sa raison d'être est de construire ensemble, avec ses équipes, ses clients et ses partenaires, un monde du travail inclusif, responsable et serein.

Pour y parvenir, Human & Work fédère des cabinets de conseil, acteurs de référence dans leurs spécialités :

01

EQUILIBRES
est le pionnier
de l'égalité au
travail.

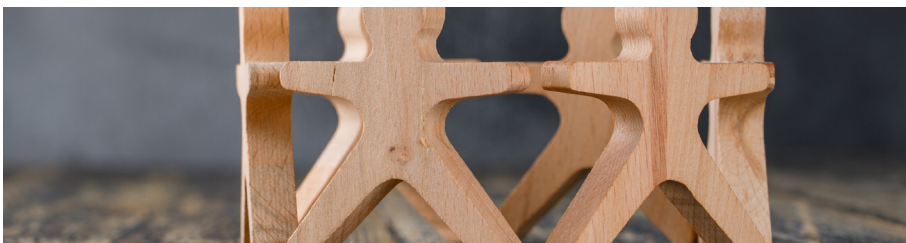
02

NEXMOVE
est la référence
de l'exécutif &
career coaching.

03

STIMULUS et PSYA
sont les experts
de la santé
psychologique au
travail.

Le groupe est bâti sur une communauté de marques et de 200 collaborateur-trice-s qui partagent une même culture, un même plaisir communicatif et une même vision de l'entreprise. Human & Work consolide l'expertise, la diversité, l'engagement, le plaisir de travailler ensemble et la force du lien établi avec ses clients; ce qui rend ses équipes exceptionnelles.



DROITS DE L'HOMME ET NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

Principe 1 : les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme.

Principe 2 : les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'Homme.

La Déclaration universelle des Droits de l'Homme de 1948 dispose dans son article premier que tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits, et dans l'article 2 que chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés proclamés dans la présente Déclaration, sans distinction aucune, notamment de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou de toute autre opinion, d'origine nationale ou sociale, de fortune, de naissance ou de toute autre situation.

Human & Work exerce son activité dans le plus grand respect des principes de la déclaration universelle des Droits de l'Homme de 1948 et de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

Principe 3 : les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

Principe 4 : les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.

Principe 5 : les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

Principe 6 : les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

Human & Work respecte et applique les normes internationales du travail, le code du travail français, la convention collective Syntec Conseil, à laquelle le groupe est rattaché. Le bien-être des salarié-e-s est au cœur de son métier et de ses préoccupations quotidiennes. Les prestataires et sous-traitants des entités françaises sont soumis au droit français et se doivent de le respecter également.

DROITS DE L'HOMME

Egalité, diversité et inclusion au travail

Human & Work assure à tous et à toutes les mêmes opportunités, droits, conditions matérielles, tout en respectant les spécificités de chacun·e.

La mixité est appliquée dans toutes les instances de gouvernance et dans tous les grades.

Une attention particulière est portée à l'équilibre des rémunérations. La diversité est au cœur du métier de Human & Work qui intègre dans ses équipes un grand nombre de profils, de toutes origines, de tout niveau de formation, de tous âges.

Le principe de non-discrimination de l'article L.11.32-1 du code du travail est complètement garanti.

Résultats :

- Index égalité femmes / hommes : Stimulus 89/100 - Psya 87/100.
- Femmes employées au 31/12/2020 : 77% des effectifs.
- Gouvernance : le groupe est dirigé par un comité exécutif composé à 71% de femmes.



Recrutement

Une politique de recrutement est activement menée en France, en Italie et en Espagne.

Les conditions de publication et de diffusion d'offres d'emploi indiquées aux articles L.55,32-1 et suivants du code du travail sont entièrement respectées.

Les critères de recrutement sont objectifs, directement liés aux aptitudes professionnelles, aux capacités à occuper le poste des postulant·e·s.

Résultats :

- Effectif en ETP au 31/12/2020 : 158
- Nombre d'embauches en ETP 2020 : 31

NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

Santé et sécurité au travail

Human & Work évalue régulièrement la qualité de vie au travail de ses collaborateur-trice-s (tous les ans, ou plus souvent en cas de contexte spécifique comme la crise sanitaire) en suivant une méthodologie d'enquête semblable à ce que le cabinet opère chez ses clients. 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 aussi dans le groupe le bien-être au travail.

Résultats :

Depuis 2016, chaque salarié-e bénéficie gratuitement de l'offre Stimulus Care Services :

- 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.

Depuis septembre 2020, chaque salarié-e et ses ayants droit bénéficient de la clinique virtuelle **Médecindirect** : 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.

Formation

Une équipe RH spécifique est dédiée au développement de carrières et des compétences.

Chaque salarié-e est accompagné-e dans sa progression et le développement de ses compétences tout au long de son parcours. La formation se fait de façon individuelle et collective.

Résultats :

- En 2019 : 5,5% de la masse salariale, soit 2500 heures et 48 personnes formées. 100% du budget formation utilisé.

Conciliation entre vie privée et 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.

Résultats :

- En cas de contraintes (grèves, agenda, maladie), le travail à distance est une option pour diminuer les risques, le stress, la déconcentration. Grâce au droit à la déconnexion, la frontière entre vies professionnelle et personnelle est établie.



NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL

Esprit d'équipe

Concernant la culture d'entreprise, différents événements collectifs sont organisés dans l'objectif de créer du lien entre les salarié-e-s : déjeuners d'équipe, séminaires, événements culturels et sportifs, rencontres.

Relations sociales

Deux entités ont un CSE élu : Stimulus et Psya. Le dialogue social y est organisé en cohérence avec le droit du travail français, grâce aux procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci.

Résultats :

- Un accord a porté en 2020 sur le protocole de gestion de la crise sanitaire; un autre accord prévu en 2021 portera sur le télétravail.

Politique de partage

Des mécanismes de partage de la valeur ont été mis en place.

Résultats :

- Le capital est détenu majoritairement (62%) par 24 managers du groupe.
- L'ensemble des salarié-e-s du groupe bénéficie d'un plan d'intéressement.

Contre le travail des enfants et le travail forcé

Human & Work respecte les règles en vigueur dans la réglementation française et l'article 32 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne concernant l'interdiction du travail des enfants et la protection des jeunes au travail.

Mesures spécifiques Covid

Pendant la crise de la Covid, Human & Work a assuré le maintien de l'activité et garanti l'emploi, la rémunération et la sécurité des salarié-e-s : télétravail renforcé, mise en place d'un outil d'inscription pour mesurer les jauges de présence dans les locaux, gels antibactériens et masques fournis, communication régulière de la Direction des Ressources Humaines sur l'évolution de la situation.

Human & Work a signé la charte SYNTEC du dirigeant responsable des sociétés de conseil avec 100 entreprises adhérentes, autour des fondamentaux suivants :

- Le recours responsable aux dispositifs de soutien,
- La pérennisation des équipes et le maintien de la compétence,
- Le maintien d'une dynamique d'embauche,
- La contribution à la sortie de crise,
- Le maintien des engagements sociaux, sociétaux et environnementaux,
- Le renforcement des moyens sanitaires pour le retour au travail.



PROTECTION ENVIRONNEMENTALE

Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement.

Principe 8 : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

Principe 9 : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

Soucieux de l'avenir de la planète et conscient que la pérennisation de l'entreprise doit s'inscrire dans un contexte de développement durable, le groupe Human & Work a introduit les préoccupations environnementales dans son système de gestion interne, afin de réduire les déchets, ses consommations de ressources et son impact sur l'environnement.



Politique d'achat de consommables

Dans sa volonté de prendre en compte l'impact écologique, humain et économique de ses achats, Human & Work s'interroge avant chaque acte d'achat :

1. Quoi ? Quel produit ? Quels matériaux pour quelle durée de vie ?
2. Qui ? Qui produit ? Dans quelles conditions ?
3. A qui ? Quels sont les fournisseurs historiques ? Pourquoi ?
4. Où ? Où est-ce fabriqué ? Comment est-ce acheminé ?
5. Quand ? Quelle échéance ? Quelle fréquence d'achat ?

Résultats :

- Le café en grains et le thé sont labellisés Agriculture Biologique et issus du commerce équitable pour favoriser l'économie circulaire,
- Les cafés en capsules sont achetés chez Café Joyeux, première entreprise de coffee shops en France qui emploie des personnes en situation de handicap mental,
- Les produits recyclables sont privilégiés dans les achats (gourdes, mugs personnalisés, bouteilles en verre ou bonbonnes en plastique consignées, gobelets biodégradables, couverts en bambou).

Politique de déplacement

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.

Résultats :

- Depuis septembre 2020, l'ensemble de nos locaux est équipé de parkings à vélo.

PROTECTIONS ENVIRONNEMENTALES

Recyclage et gestion des déchets

Depuis 2018, Les Joyeux Recycleurs collectent directement dans les bureaux à Paris : le papier, les cartons (66% du papier est ainsi réutilisé), 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), les stylos.

CONIBI collecte et recycle les toners et les cartouches.

En privilégiant les documents sous format électronique pour éviter les impressions, le gaspillage de papier est réduit.

Résultats :

- 1150 kg ont été collectés et recyclés en 2020



LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

Principe 10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Human & Work s'engage contre la corruption en prévenant, dénonçant et condamnant le blanchiment d'argent, les pots de vins, 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.

Les données de ses client·e·s et de ses collaborateur·trice·s sont confidentielles.

Human & Work évite tout conflit d'intérêts et travaille de manière honnête et transparente.

Contre la corruption

Human & Work s'engage au travers des contrats avec ses clients et ses fournisseurs, à respecter la législation en vigueur au niveau national et européen.

Les collaborateur·trice·s ne sont ni corrompu·e·s ni confronté·e·s à la corruption dans leurs activités.

Résultats :

- Aucun jugement ni amende ou ordonnance dans le domaine de la corruption, de l'extorsion ou autre domaine frauduleux n'a été émis à l'encontre de Human & Work.

Contre le blanchiment d'argent

Dans le respect de la condition humaine, de la morale et de l'éthique, Human & Work n'est en aucun cas lié à une activité de dissimulation d'argent obtenu de manière illicite.

Résultats :

- Les comptes sont soumis à vérification auprès d'un expert-comptable et d'un commissaire aux comptes.

ENGAGEMENT SOCIÉTAL

Engagement dans le monde éducatif

L'Institut Télémaque permet de créer une passerelle entre le monde de l'enseignement et le monde professionnel. Un·e jeune choisit un parrain, une marraine en entreprise et un parrain, une marraine au sein de l'école. Human & Work propose des stages pour collégien·ne·s, lycéen·ne·s et jeunes en apprentissage.

Des salarié·e·s donnent des cours dans l'enseignement supérieur : IEP Paris, Université de Franche Comté, CNAM, CESI Aix-en-Provence...

Institut
Télémaque

Human & Work participe au renforcement des échanges entre les laboratoires de recherche publique et les milieux sociaux-économiques en employant des doctorant·e·s en psychologie et en sciences sociales en tant que consultant·e·s en mission grâce aux Contrats CIFRE.

Mécénat de compétences

Depuis mars 2020, Human & Work offre l'accès à son service de ligne d'écoute et de soutien psychologique à distance à l'association 60 000 rebonds.

60 000
rebonds

Cette association reconnue d'intérêt général à caractère social, a pour mission d'aider les entrepreneur·e·s qui ont connu la liquidation de leur entreprise à rebondir professionnellement.

La liquidation d'une entreprise s'accompagne souvent d'un traumatisme financier, professionnel et personnel pour son·sa dirigeant·e. Les problèmes financiers, le sentiment d'isolement, la stigmatisation sociale et la difficulté à reprendre confiance en soi professionnellement, peuvent rendre difficile le rebond de ces entrepreneur·e·s, dont le talent et l'expertise contribuent réellement à la vitalité de notre économie.

Réflexion sur le monde de demain

Human & Work soutient le programme Social Demain qui porte l'ambition de « faire émerger une nouvelle génération de jeunes âgés 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. Une consultante Stimulus a fait partie de la première promotion. Une consultante Equilibres a été sélectionnée pour la seconde.

Mécénat artistique

LES AMIS
DU PALAIS
DE TOKYO

Human & Work est membre fondateur du Tokyo Art Club Entreprises et s'associe à une institution du XXI^e siècle fidèle à ses missions citoyennes et d'intérêt général, innovante en matière d'interactions entre la création contemporaine et la société.

Human & Work participe ainsi à la redéfinition d'une nouvelle ambition pour la culture, à l'âge du développement durable et de la société de la connaissance.

ENGAGEMENT SOCIÉTAL

Actions humanitaires et sociales

Human & Work soutient et accompagne l'association Hope Media Solidaire, qui médiatise les trajectoires (extra)ordinaires de 12 jeunes sportif.ve.s 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.

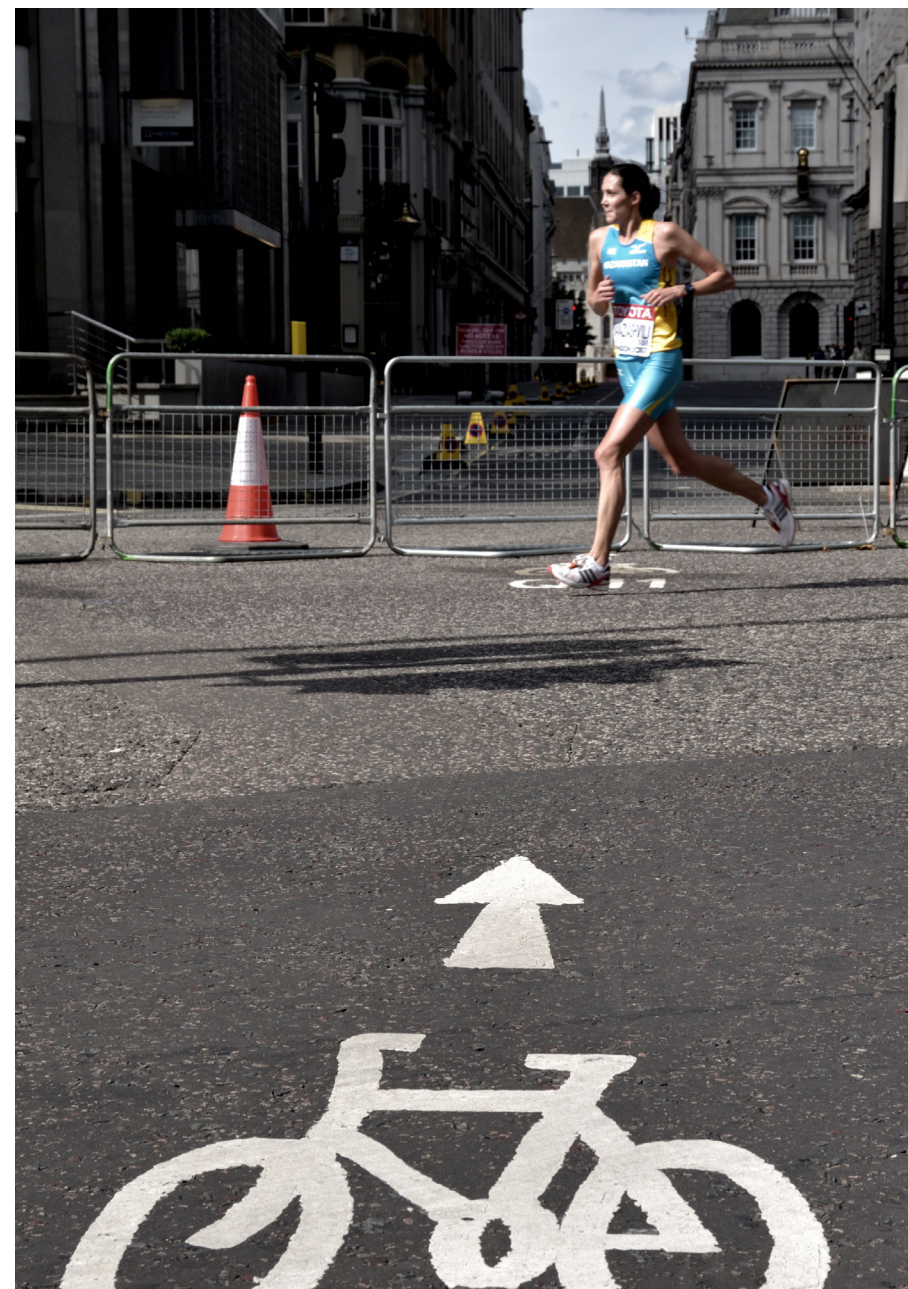


Human & Work participe à la course solidaire de la Jonquille contre le cancer.



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.

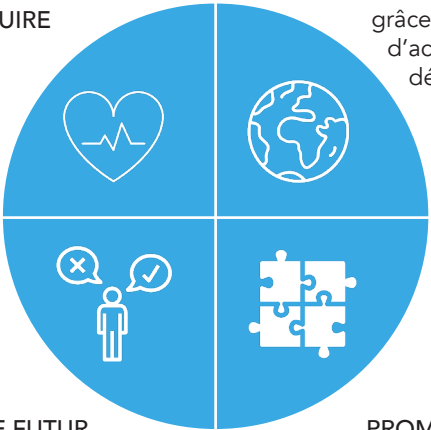


EN CONCLUSION

Human & Work se construit grâce à des objectifs sociaux, sociétaux et environnementaux qui ont un impact positif sur le monde :

AMÉLIORER LA SANTÉ AU TRAVAIL ET PRODUIRE DU BIEN ÊTRE AU TRAVAIL :

résoudre des crises, créer de l'égalité, former, accompagner dans la recherche d'emploi.



PRÉSERVER LA PLANÈTE :
grâce à sa politique d'achats et de déplacements.

CONSTRUIRE LE FUTUR AVEC SES ÉQUIPES :

donner à chacun-e la possibilité d'avoir un impact sur les décisions de l'entreprise.

PROMOUVOIR UNE CROISSANCE INCLUSIVE
en accompagnant les acteurs les plus fragiles de l'écosystème.

POURSUITE DES ACTIONS POUR LA RSE EN 2021

THÉMATIQUES SOCIALES

Négocier un accord sur le télétravail.

ENVIRONNEMENT

Intensifier les achats responsables, la politique de déplacement et le recyclage.

SOCIÉTAL

Agir dans le monde académique, scientifique et social.

Publier sa 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.

Incarnar sa raison d'être :

Construire ensemble avec ses équipes, ses clients et ses partenaires, un monde du travail inclusif, responsable et serein.





28 rue de Mogador
75009 Paris
01 42 96 92 62 / contact@humanandwork.com
www.humanandwork.com



Membres du Groupe Human & Work

