VMS FRANCE
CONSEIL EN RECHERCHE DE CADRES ET DIRIGEANTS

Communication sur le progrès (COP)

Pour la période du 01 novembre 2021 au 31 octobre 2022

1. Déclaration de soutien continu de la part du Président

A nos parties prenantes :

Je suis heureux de confirmer que VMS France réitère son soutien envers les dix principes du Global Compact des Nations Unies dans les domaines des droits de l'homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Dans cette communication annuelle sur les progrès, nous décrivons les actions que nous mettons en œuvre pour améliorer constamment l'intégration du Global Compact et de ses principes à la stratégie, à la culture et aux opérations quotidiennes de notre entreprise. Nous nous engageons également à partager ces informations avec nos parties prenantes par le biais de nos principaux canaux de communication.

Bien sincèrement,

Jean Paul VERMES

Président

VMS FRANCE
CONSEIL EN RECHERCHE DE CADRES ET DIRIGEANTS

Les Dix Principes du Pacte Mondial

Droits de l'Homme

- Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme ;
- Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme ;

Normes Internationales du Travail

- Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;
- Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire ;
- Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants ;
- Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession ;

Environnement

- Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement ;
- Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;
- Les entreprises sont invitées à favorises la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement ;

Lutte contre la Corruption

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

VMS FRANCE
CONSEIL EN RECHERCHE DE CADRES ET DIRIGEANTS

2. Description des actions

A. Droits de l'Homme

Principes :

- Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme
- Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme

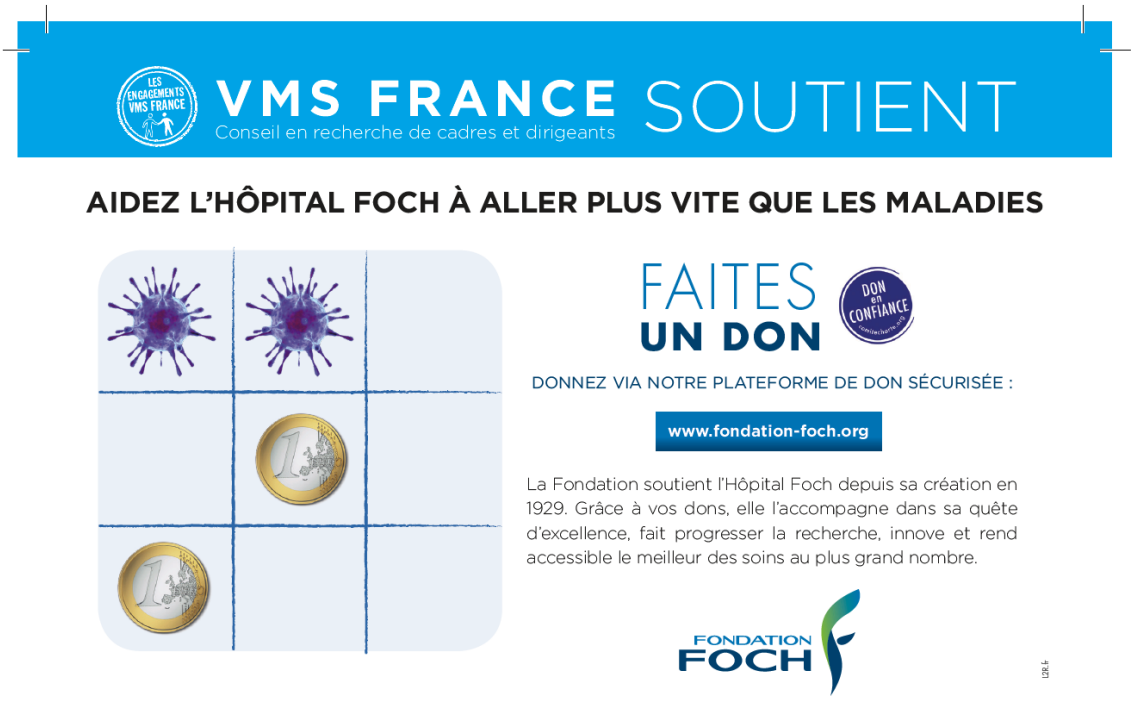
Actions :

- Mise en place d'un process en conformité avec la réglementation RGPD permettant ainsi le respect et la confidentialité des données personnelles de nos candidats et de nos clients ;
- VMS France renouvelle son engagement auprès d'associations pour leur levée de fonds exemple :
    - Fondation de l'hôpital Foch ;
    - Association ANTENNA qui lutte contre la malnutrition des enfants africains ;
    - l'Orchestre Français des Jeunes (Association qui initie des jeunes musiciens à jouer dans des orchestres symphoniques) ;

VMS FRANCE
Conseil en Recherche de Cadres et Dirigeants

Résultats :

- Annonces offertes sur 4 parutions par VMS France dans un hebdomadaire français pour les associations soutenues :



B. Normes Internationales du Travail

Principes :

- Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaitre le droit de négociation collective
- Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire
- Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants
- Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi (sexe, religion, âge, opinion politique, …)

Actions :

- VMS France s'assure de respecter les repos quotidiens et hebdomadaires de ses collaborateurs avec notamment l'obligation contractuelle de déconnection des outils de communication pendant les temps de repos ;
- Mise en place du télétravail ;
- Deux entretiens annuels sont organisés afin de faire un bilan sur l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle ;
- Activation d'un programme bien-être en partenariat avec la mutuelle de l'entreprise ;
- VMS France s'engage à ne pas faire travailler des enfants et à combattre toute forme de travail forcé et à éliminer toute forme de discrimination en matière d'emploi.

Résultats :

- VMS France est Signataire de la Charte de le Diversité et de la Charte du Recrutement Responsable
- VMS France soutient la HALDE et l'engagement commun visant à refuser toute demande discriminatoire émanant des entreprises à l'origine du recrutement

VMS FRANCE
CONSEIL EN RECHERCHE DE CADRES ET DIRIGEANTS

CHARTE DE LA diversité EN ENTREPRISE

CHARTE DE LA DIVERSITÉ®
Nous nous engageons !

Favoriser le pluralisme et rechercher la diversité au travers des recrutements et de la gestion des carrières est un facteur de progrès pour l'entreprise. Une telle démarche contribue à son efficacité et à la qualité de ses relations sociales. Elle peut avoir un effet positif sur l'image de l'entreprise vis-à-vis de ses clients, de ses prestataires extérieurs et de ses consommateurs, en France et dans le reste du monde.

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

Les 6 engagements de la Charte de la diversité®

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

Fait à Paris, le 20/12/2017

Pour
VMS France
Jean-Paul VERMES
Président

Jean-Paul

Secrétariat Général de la Charte de la Diversité
Anne DESCHANEL
Secrétaire générale

Secrétariat Général de la Charte de la Diversité
11 rue Barbet de Jouy 75007 PARIS
Tel : 01.85.74.77.46 - www.charte-diversite.com

VMS FRANCE
CONSEIL EN RECHERCHE DE CADRES ET DIRIGEANTS

CHARTE DU RECRUTEMENT RESPONSABLE

PRÉAMBULE

Le recrutement responsable instaure un partenariat confiant et durable, et une relation équilibrée entre les parties prenantes, candidats, entreprises et cabinets. Il s'inscrit dans un contexte d'ouverture, de transparence et de traçabilité, dans le respect des droits et obligations de chacune des parties. Son but avéré est de garantir aux candidats des pratiques responsables, respectueuses et inscrites dans la tolérance en parfaite cohérence avec les règles définies par le Défenseur des Droits.

La Charte du Recrutement Responsable est un engagement fort de notre syndicat professionnel, en termes de valeurs et de pratiques véhiculées dans l'exercice de notre métier.

Ce qu'apporte la Charte :

- La Charte du Recrutement Responsable énonce des bonnes pratiques, que les adhérents du Syndicat Conseil en Recrutement considèrent comme devant régir l'exercice de leur profession. Elle a donc avant tout une visée éducative.
- Elle s'inscrit dans la démarche volontariste de Syntec Conseil en Recrutement de favoriser des pratiques qui garantissent aux candidats la préservation de leurs droits fondamentaux, gage de confiance entre les différents acteurs intervenant dans un processus collaboratif de recrutement.
- Syntec Conseil en Recrutement s'engage à faire la promotion de la Charte auprès de ses publics, notamment via le recours à des questionnaires de satisfaction, la formation continue desconsultants et la promotion de la diversité.

Dans une démarche d'exemplarité, Syntec Conseil en Recrutement s'engage à encourager sa mise en oeuvre effective et rapide au sein de l'ensemble de ses cabinets de recrutement membres. Chaque membre s'engagera à l'appliquer.

SYNTEC **Conseil en Recrutement**
Syntec Conseil en Recrutement est l'unique organisation professionnelle représentative des cabinets de Conseil en Recrutement

VMS FRANCE
CONSEIL EN RECHERCHE DE CADRES ET DIRIGEANTS

CHARTE DU RECRUTEMENT RESPONSABLE

Le conseil en recrutement a deux interlocuteurs, l'entreprise en tant que donneur d'ordre et le candidat. Sa mission consiste à rechercher et évaluer des candidats à une fonction préalablement définie, conjointement avec l'entreprise. Il recherche l'adéquation des personnes à leurs futures responsabilités et s'applique à concilier ainsi leur épanouissement et l'efficacité des entreprises.

Recrutement sans discrimination :

1. Le conseil en recrutement exerce sa profession dans le respect des droits fondamentaux de la personne humaine. Il est, en particulier, respectueux de la vie privée et ne pratique aucun principe de discrimination, sur la base de la liste établie par le législateur*. Le conseil en recrutement assure la formation continue de l'ensemble des personnes impliquées dans le processus de recrutement dans l'objectif de respecter la diversité dans l'accès à l'emploi.

Relations avec ses parties prenantes :

2. Les adhérents du SCR sont soumis à un engagement de confidentialité et s'interdisent d'utiliser les informations qu'ils reçoivent de l'entreprise ou du candidat à d'autres fins que la réussite de la mission de recrutement pour laquelle ils sont expressément mandatés.
3. Les cabinets adhérents SCR s'engagent à mettre en place des moyens d'amélioration continue (formation permanente, fiches méthodologiques, questionnaires de satisfaction, conférences thématiques,…) et à promouvoir l'adoption d'outils de contrôle et/ou de labellisation.
4. Vis-à-vis du candidat, le conseil en recrutement a la volonté de créer les conditions lui permettant de s'exprimer en toute transparence et apporte volontiers son conseil aux personnes qu'il rencontre, dans la limite de ses compétences et de ses expériences.

Processus qualité :

5. Il n'accepte que des missions qu'il estime, en conscience, correspondre à ses compétences et à ses capacités.
6. Le conseil en recrutement intervient nécessairement sur la base d'un contrat de prestation qui reformule le besoin de l'entreprise, définit le contenu et les modalités de la mission, précise la méthodologie utilisée, ainsi que les conditions financières.
7. Le conseil en recrutement s'engage à accuser réception de l'ensemble des candidatures. A l'issue de la mission, il s'engage également à fournir une réponse circonstanciée aux candidats reçus.
8. Il informe le candidat sur la nature de la mission ainsi que son historique (exclusivité, reprise de mission…).
9. Le conseil en recrutement s'interdit d'exploiter des informations d'ordre privé concernant les candidats, recueillies sur les réseaux sociaux ou sur le Web.
10. Etant amené à approcher en direct des candidats potentiels, le conseil en recrutement s'engage à procéder avec tact, mesure et en parfaite confidentialité.
11. Le conseil en recrutement s'interdit de transmettre à un tiers le CV d'une personne sans son accord formel préalable.
12. Le conseil en recrutement s'engage à n'apprécier les candidats qu'au regard des compétences (savoirs, savoir-faire et savoir être et engagements citoyens), en relation directe avec le poste à pourvoir. Sur la base de ce principe, il s'interdit tout questionnement sur des informations d'ordre privé.
13. Il informe les candidats de la nature et de la finalité des techniques d'évaluation utilisées, toute collecte d'information par ce biais devant se faire en l'ayant préalablement informé. Il n'emploie que des outils pertinents au regard de la finalité poursuivie, qu'il maîtrise et qui présentent les garanties indispensables de validité, d'objectivité et d'efficacité.
14. Aux candidats qui le demandent, il apporte une restitution de l'appréciation de sa candidature, non divergente de celle produite pour l'entreprise.
15. Le conseil en recrutement tient informés ses interlocuteurs, entreprises et candidats de l'évolution de la mission.
16. Sauf exception, le conseil en recrutement pilote la prise de références. Il la réalise auprès des contacts communiqués par le candidat et non à son insu.
17. Le conseil en recrutement aide le candidat et l'entreprise à une compréhension mutuelle des éléments constitutifs de leurs décisions.
18. Le conseil en recrutement accompagne l'intégration du candidat, facteur clé de la réussite d'un recrutement, dans son nouveau milieu de travail.
19. Les cabinets adhérents SCR mettent en œuvre toutes les procédures internes s'inscrivant dans le respect des lois nationales et européennes relatives au traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données.
20. Les cabinets adhérents SCR s'engagent à mettre en place des moyens d'amélioration continue (formation continue, fiches méthodologiques, conférences thématiques,…) et à promouvoir l'adoption d'outils de contrôle et/ou de labellisation.

* https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/institution/competences/lutte-contre-discriminations

SYNTEC **Conseil en Recrutement**

Syntec Conseil en Recrutement est l'unique organisation professionnelle représentative des cabinets de Conseil en Recrutement

C. Environnement

Principes :

- Les entreprises sont invitées à applique l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement
- Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
- Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

Actions :

- VMS France poursuit son effort numérique permettant ainsi la diminution drastique de la consommation papier.
- Achat de papier recyclable pour les documents nécessitant impérativement un support écrit

Résultats :

- Diminution de la consommation de papier, sensibilisation accrue de nos collaborateurs ;
- Mise en place du tri sélectif ;
- Achats de consommables de labels écologiques et biodégradables ;
- Mise en place subvention mobilité durable auprès des collaborateurs.

D. Lutte contre la corruption

Principes :

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

Actions :

- VMS France n'offre aucun cadeau quel que soit la nature à ses clients.
- VMS France refuse systématiquement tout cadeau de la part de ses candidats et de ses clients. Le cas échéant une boite de chocolat est partagée au sein du cabinet
- VMS France s'interdit tout conflit d'intérêt entre entreprise du même secteur d'activité et concurrents.