



Rapport RSE
2021
HN Services





SOMMAIRE

TABLE DES MATIERES

AVANT PROPOS – DONNEES ET OBJECTIFS	5
1.1 INTERVIEW DU DIRECTEUR	5
1.1.1 QUE REPRESENTE HN SERVICES ?	5
1.1.2 COMMENT CORRELER LA RESPONSABILITE SOCIETALE ET ENVIRONNEMENTALE AVEC LES VALEURS D’HN SERVICES ?	5
1.1.3 QUELS ONT ETE LES CHANGEMENTS MAJEURS DES ANNEES 2019-2020-2021 ?	5
1.1.4 QUELS SONT LES OBJECTIFS DU GROUPE POUR L’AVENIR ?	6
1.2 A PROPOS DE HN SERVICES	6
1.2.1 L’EVOLUTION ET LA REPARTITION DES EFFECTIFS	6
1.2.2 L’EMPLOI	9
1.2.3 LA REPARTITION VIE PERSONNELLE / VIE PROFESSIONNELLE	10
1.3 OBJECTIFS GENERAUX	11
1.3.1 MESSAGE DE LA DIRECTION.....	11
1.3.2 LES DIFFERENTS AXES D’ACTIONS.....	12
1.3.3 LES CHOIX PRIORITAIRES DE 2021	12
1.3.4 LES OBJECTIFS 2030	13
2 RESPONSABLE	15
2.1 ENCADRER ET PROTEGER	15
2.1.1 LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE	15
2.1.2 LE BIEN-ETRE AU TRAVAIL	16
2.1.3 HORIZON, LA NOUVELLE LIGNE STRATEGIQUE DE HN SERVICES	18
2.2 ACCOMPAGNER	19
2.2.1 LE SPONSORING	19
2.2.2 LA FORMATION	20
2.2.3 LE HANDICAP	22
3 DURABLE	25
3.1 LE RESPECT DE L’ENVIRONNEMENT	25
3.1.1 LE RECYCLAGE	25
3.1.2 LE GREEN IT	28
3.1.3 LES EMISSIONS DE GAZ A EFFET DE SERRE	29
3.2 LE MANAGEMENT RESPONSABLE	30
3.2.1 LE FEEDBACK DE NOS EQUIPES	30
3.2.2 LA DIVERSITE	32
3.2.3 LES RELATIONS EXTERNES.....	33
4 ENGAGE	34
4.1 UN ENGAGEMENT PROFESSIONNEL	34
4.1.1 LA LUTTE ANTI-CORRUPTION – CONCURRENCE DELOYALE – DECONNEXION	34
4.1.2 L’EVALUATION DES RISQUES – RGPD – SECURITE	35

4.2	UN ENGAGEMENT ASSOCIATIF, SOLIDAIRE ET ECOLOGIQUE	36
4.2.1	LE MECENAT / PARRAINAGE	37
4.2.2	LES ACTIONS PONCTUELLES	38

AVANT PROPOS – DONNEES ET OBJECTIFS

1.1 Interview du directeur



Antoine Hennache, Directeur Général

1.1.1 Que représente HN Services ?

« HN Services est une entreprise française de services numériques fondée en 1983 qui compte avec aujourd'hui plus de 1200 collaborateurs. HN est devenue une société de taille intermédiaire (ETI) qui a su se développer à l'international pour accompagner ses clients historiques et en conquérir de nouveaux. Depuis le début, sa croissance a toujours été organique et l'entreprise a su rester indépendante puisque son actionnariat demeure 100% familial. Spécialisée dans les secteurs de la banque, de l'assurance, de l'industrie, des services et du retail, HN Services accompagne ses clients dans leur transformation numérique. Ses valeurs principales, bienveillance et exigence, animent les collaborateurs avec un seul objectif : une ambiance de travail libérée pour des prestations de qualités. »

1.1.2 Comment corréler la responsabilité sociétale et environnementale avec les valeurs d'HN Services ?

« Nous sommes conscients de l'impact qu'une entreprise comme la nôtre a sur la société, que ce soit au niveau de nos collaborateurs, de nos clients, de nos fournisseurs, de nos partenaires et de tous les acteurs qui entourent la vie d'HN. Il est donc normal que nous intégrions la notion de durabilité à notre activité. La finalité de la RSE consiste à être la meilleure entreprise possible, tant sur le plan économique que sur le plan écologique et sociétal. Depuis toujours, HN a su tirer profit de ses compétences sociales et intègre fortement depuis ces dernières années la dimension environnementale à ses valeurs. Aujourd'hui, nous sommes convaincus qu'une approche durable est indissociable de nos décisions stratégiques tant pour l'ensemble des collaborateurs que pour nos clients. Nous souhaitons perdurer dans le temps en devenant des acteurs, des porteurs de projets et non des spectateurs du changement opérationnel et culturel qui s'exécute actuellement dans le monde du travail. »

1.1.3 Quels ont été les changements majeurs des années 2019-2020-2021 ?

« Nous avons mené de profonds changements ces 18 derniers mois. Cette démarche a été initiée dans le cadre du projet « Tomorrow », résultat d'un sondage auprès des collaborateurs de l'entreprise en juin 2019. Notre objectif était double : donner du sens au projet de l'entreprise et mieux travailler ensemble. Cela s'est notamment traduit par la mise en lumière d'un nouveau mantra – « Changer les codes » (ayant plusieurs interprétations, ce qui est le but !) – d'une harmonisation du nom des filiales « HN Services » fin 2020, de la mise en place d'outils collaboratifs et de points de rencontres (présentiels ou distanciels) réguliers entre les différentes équipes et pays. Tous ont été mobilisés sur le projet, dans l'optique de créer le HN 3.0 ensemble. Cette démarche nous aura notamment permis de réduire le volume de nos courriels, développer nos collaborations en internes et considérablement augmenter notre dialogue social. En parallèle nous avons mené de

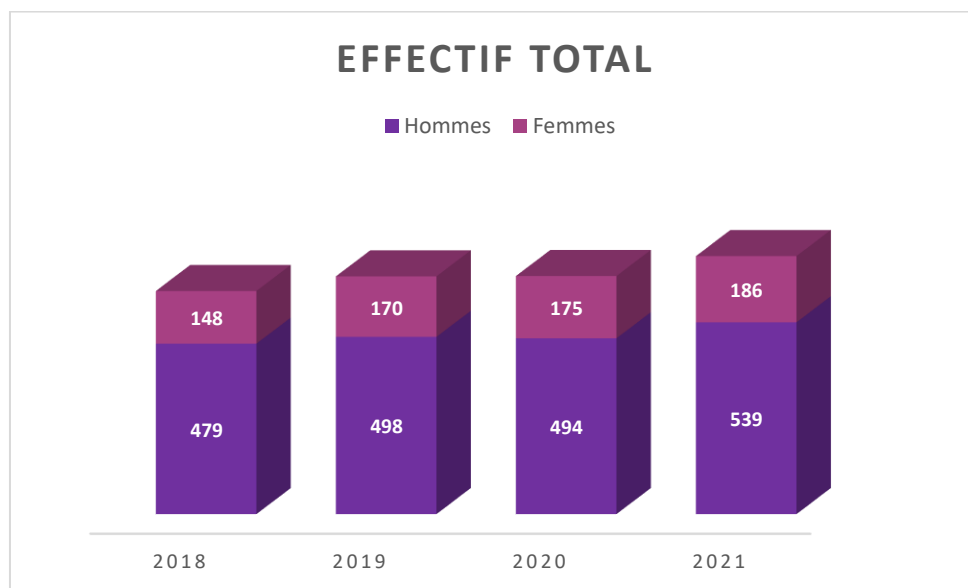
nombreuses actions caritatives et proposé notre accompagnement sur des projets correspondant à nos valeurs. C'est au travers de cette démarche que nous réinventons notre façon de travailler, en prenant en considération notre impact écologique et sociétal. Parmi nos avancées majeures, suivant la ligne directive de nos engagements sur l'année 2021, nous avons pu développer de réels partenariats de confiance avec des entreprises et associations du Secteur du Travail Protégé et Adapté et ainsi densifier notre politique Handicap »

1.1.4 Quels sont les objectifs du groupe pour l'avenir ?

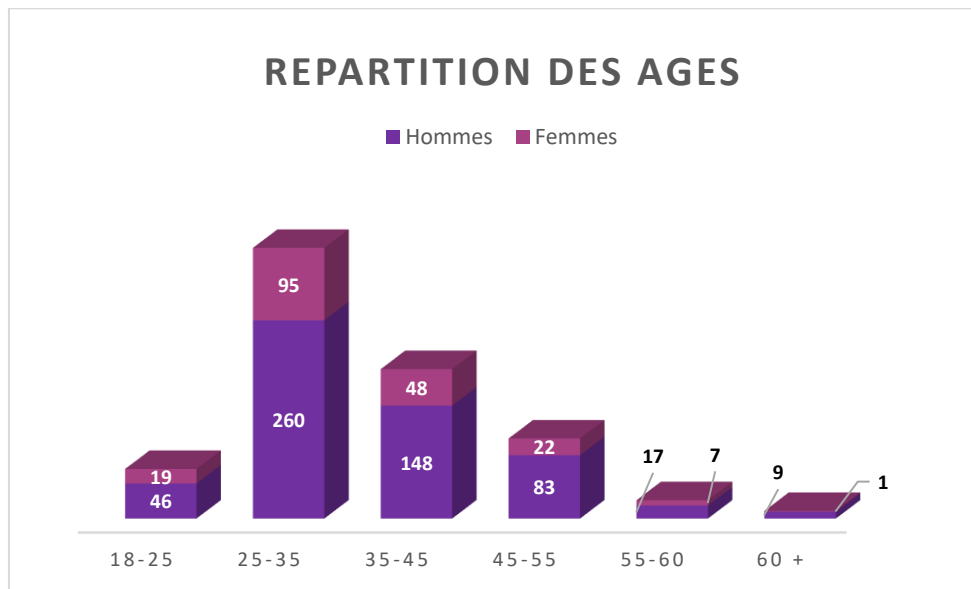
« Nous souhaitons aller encore plus loin dans cette approche « 1 entreprise / 1 équipe », ce qui nous permettra d'unir nos forces et ainsi faire de réel progrès en termes de responsabilité sociétale et environnementale avec un axe majeur pour l'année 2022, celui du Green IT. Les différentes actions menées, que vous retrouverez dans ce rapport, sont une belle progression, mais nous souhaitons les transposer à plus grande échelle, l'échelle internationale ! Pour se faire, nous utiliserons davantage le Cloud, qui nous permet de dupliquer nos actions, en réduisant nos consommations d'énergie. Nous avons en effet la volonté d'être labellisé « Numérique Responsable » en 2022. Au travers de son mantra « Changer les codes », HN Services, toujours plus innovant, tend à devenir un acteur du changement.»

1.2 A propos de HN Services

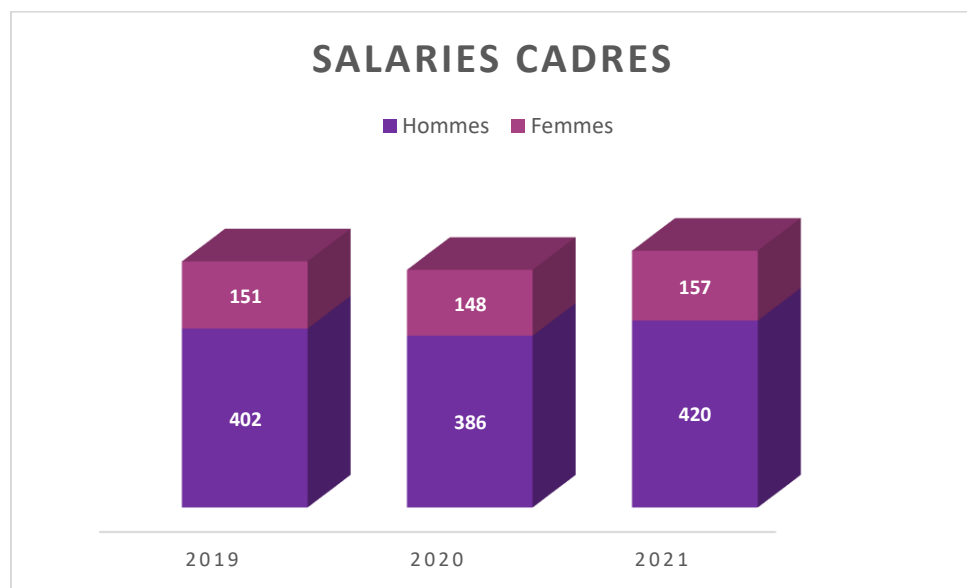
1.2.1 L'évolution et la répartition des effectifs



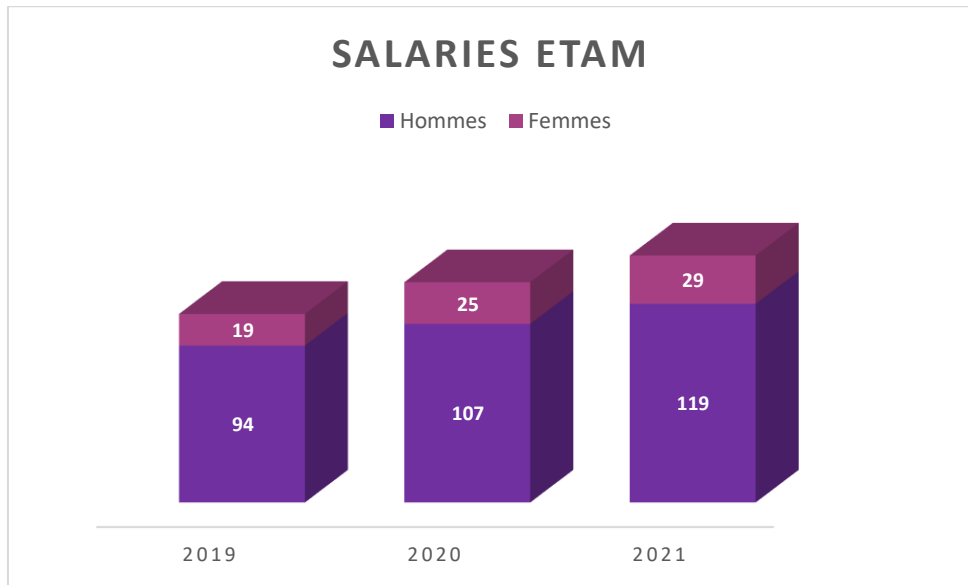
Sur l'année 2021, nous comptons 186 femmes dans nos effectifs, une augmentation de 6.3% par rapport à 2020 et de plus de 25% par rapport à 2018 ! Notre part de femmes dans les effectifs reste aux alentours des 26%.



Sur l'année 2021, la moyenne d'âge des collaborateurs d'HN Services est de 36 ans, la médiane 34 ans. Nous remarquons bien sur ce graphique que la majorité de notre population se situe dans la tranche 25-35 ans.

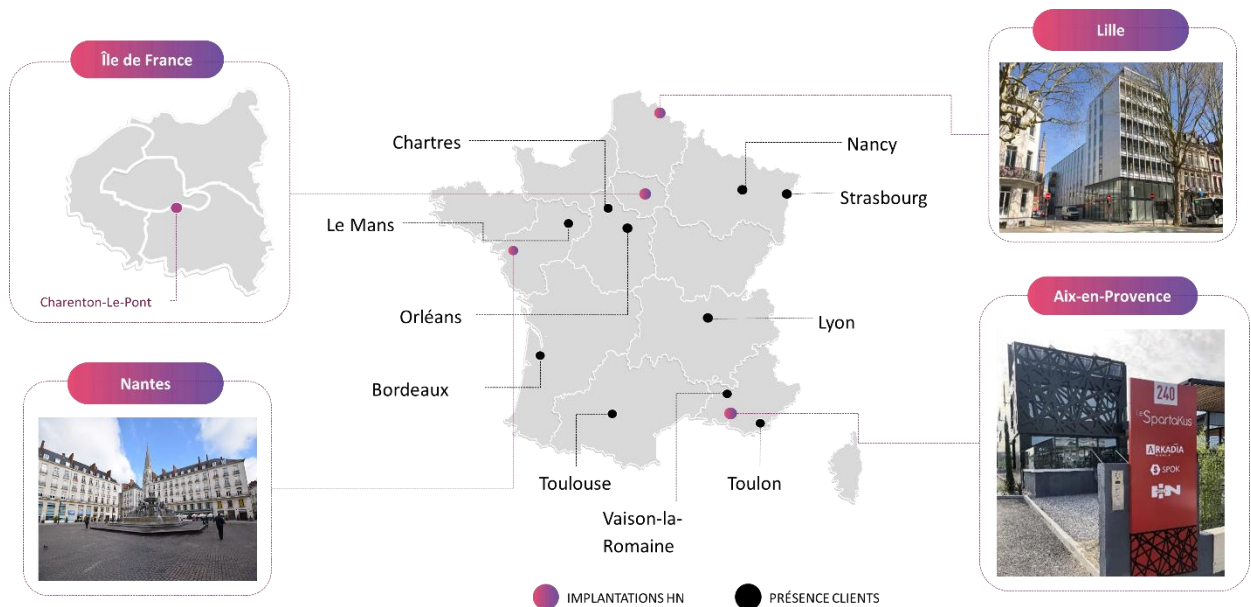


La dynamique de croissance qu'a vécu HN Services en 2021 se reflète dans la volumétrie de collaborateurs cadres : 8% de hausse entre 2020 et 2021

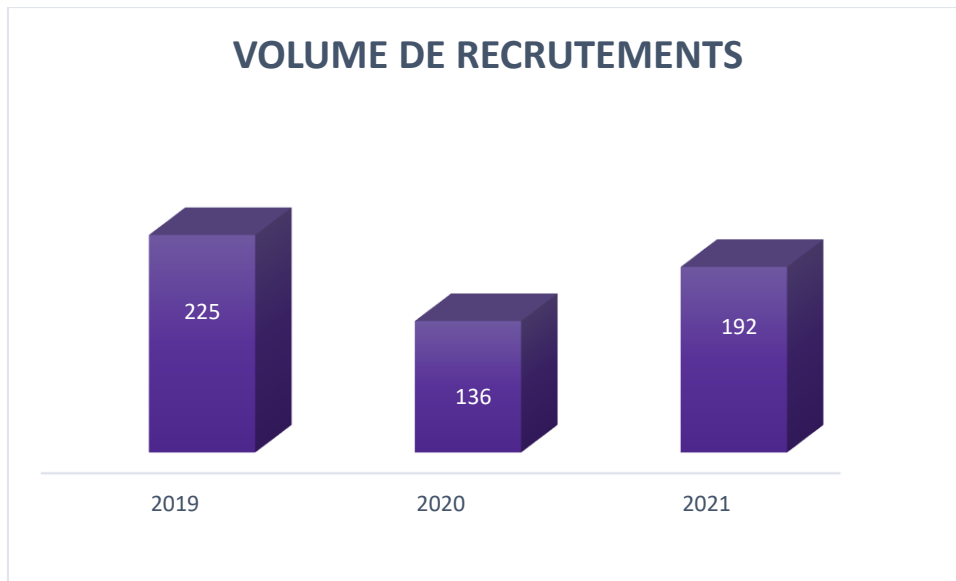


Sur le cortège de salariés employés, techniciens et agents de maîtrise, nous enregistrons une hausse de 12%. Cette hausse est majoritaire chez les femmes, +16%, tandis que chez les hommes, elle est de +11%.

Vous retrouverez ci-dessous la répartition territoriale de nos effectifs, distinguant nos différents sièges, et les implantations de nos principaux clients. En 2021, nous avons ouvert un nouveau site sur Nantes.

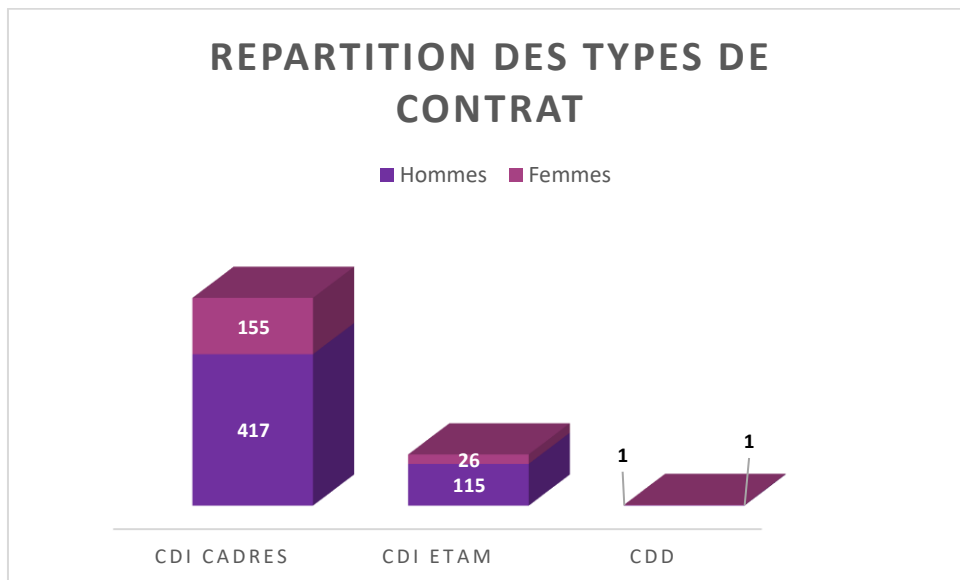


1.2.2 L'emploi

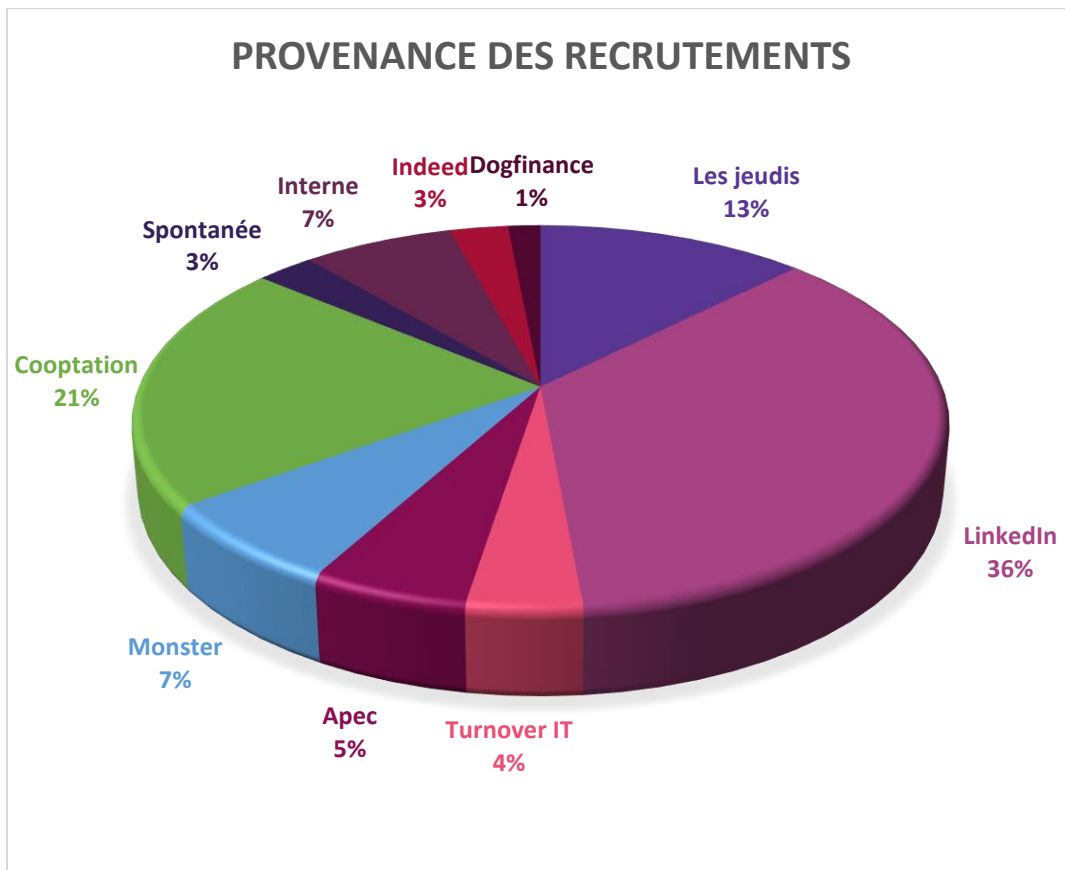


En 2020, nous avons diminué nos embauches en raison de la crise sanitaire, mais nous ne les avons pas gelées ! Au cours de l'année 2021, et plus précisément au début du second trimestre, nous avons relancé une campagne de recrutement plus classique et redynamisé notre centre de formation HN Institut. Grâce à cela, nous avons pu frôler la barre des 200 recrutements.

L'objectif pour 2022 est très clair, nous souhaitons effectuer au minimum 300 recrutements en France.



Au travers de ce graphique, nous constatons le reflet de la politique d'HN Services. Depuis toujours, nous privilégions les contrats à durée indéterminée pour assurer une stabilité à l'emploi de nos nouveaux talents.



1.2.3 La répartition vie personnelle / vie professionnelle

Très attaché à cette problématique, notamment en lien avec la crise de la Covid-19, HN Services a mis en place une charte d'expérimentation permettant à chacun de bénéficier de trois jours de télétravail par semaine dans des conditions structurées afin d'encadrer celui-ci et d'éviter tout débordement sur la vie personnelle des collaborateurs. De plus, afin d'éviter que les collaborateurs détachés dans des sociétés externes ne se retrouvent également détachés de leurs collègues, nous avons permis à ce que le télétravail soit régi par notre client, chez lequel nos collaborateurs sont en mission. Par ce biais, nous favorisons l'inclusion de nos salariés chez leur client et permettons plus de flexibilité dans la gestion des vies professionnelles et personnelles de chacun.

Lors des premiers et seconds confinements de 2020, nos salariés étaient en télétravail la majorité du temps sauf exception.

Cette expérimentation ayant donné de très bons résultats et satisfait l'ensemble de nos collaborateurs sur leurs méthodes de travail et l'organisation de leur vie professionnelle, nous avons décidé de pérenniser l'exercice en maintenant le télétravail sur les années à venir à hauteur d'un à deux jours par semaine depuis la fin de l'année 2021.

Aujourd'hui, 83% de nos collaborateurs ont accès au télétravail de manière régulière, sous conditions de leur donneur d'ordre. Aux sièges, 100% des collaborateurs peuvent effectuer du travail à distance.

1.3 Objectifs généraux

1.3.1 Message de la Direction



Amelle Zamoum, Responsable Ressources Humaines

« Depuis plusieurs années, nous avons développé notre stratégie RSE autour de nos 3 grands objectifs que sont :

- Contrôler notre empreinte écologique ; l'empreinte de nos collaborateurs mais aussi celle de nos solutions pour nos clients
- Assurer à nos clients la garantie de travailler avec un acteur du numérique responsable ;
- Attirer et retenir les meilleurs talents en quête de sens et leur permettre de s'épanouir.

Aujourd'hui, la Direction des Ressources Humaines est satisfaite des résultats sociaux et environnementaux probants, d'après nos enquêtes et les retours de nos collaborateurs, d'autant plus en maintenant la croissance, ce qui nous permet de développer notre durabilité d'année en année. Au travers de ces résultats, nous démontrons donc que l'équilibre entre transition écologique et transition numérique n'est pas un coût mais un investissement tourné vers l'avenir. L'obtention du label HappyAtWork cette année, avec une note de plus de 4.2 sur 5 démontre la satisfaction de nos collaborateurs et leur engagement à nos côtés !

Nos actions solidaires, notre travail sur l'inclusion et la diversité, notre gestion des déchets et notre diminution de consommations en tout genre nous permet de préparer cet avenir, avec pour objectif d'être un pilier du changement organisationnel des sociétés. »



1.3.2 Les différents axes d'actions

Pour 2022, HN Services s'est donc fixé trois axes prioritaires d'engagement, qui s'inscrivent dans la démarche du groupe :

Être un employeur responsable

- Favoriser le développement et l'épanouissement des collaborateurs
- Agir pour l'inclusion des femmes aux métiers du numérique, la diversité et l'égalité de traitement de l'ensemble de nos collaborateurs et candidats

Être un partenaire de confiance pour nos clients et fournisseurs

- Entretien d'une relation responsable et durable avec nos fournisseurs
- Garantir le respect de la déontologie commerciale, des règles légales de concurrence et de transparence ainsi que protéger les données de l'intégralité de nos clients

Avoir une empreinte environnementale et sociétale positive

- Soutenir des projets et des causes engagés dans le respect de l'environnement et des enjeux sociaux
- Limiter l'impact environnemental de notre activité



1.3.3 Les choix prioritaires de 2022

- Atteindre 30% de femmes dans nos effectifs et aux postes à hautes responsabilités
- Atteindre 3% de collaborateurs en situation de handicap dans nos effectifs
- Avoir formé la majeure partie de nos responsables aux pratiques Green IT
- Evaluer 100% de nos nouveaux fournisseurs et 50% de nos anciens dans le cadre d'une doctrine responsable de nos valeurs au travers de nos questionnaires d'évaluation
- Suivre la progression des objectifs de réduction carbone



HN Services s'efforcera de respecter ces engagements sur l'année 2022, mais ne garantit pas une réalisation complète, nous espérons cependant atteindre nos objectifs le plus rapidement possible.

1.3.4 Les objectifs 2030

Parmi nos objectifs à plus long terme, nous avons déterminé plusieurs axes d'actions à la suite d'une analyse approfondie des 17 objectifs de développement durable (ou sustainable development goals) de l'Organisation des Nations Unies (ONU). Pour l'ensemble des sous-objectifs du Programme 2030 de l'Organisation des Nations Unies, l'engagement du Groupe HN a été évalué selon certains critères :

- L'impact matériel direct de nos activités
- L'impact social de notre activité
- L'impact indirect de ces activités



Voici les axes et sous objectifs choisis pour participer, à l'échelle du groupe, aux actions de l'ONU dans l'objectif d'éliminer la pauvreté, protéger la planète et améliorer le quotidien de toutes les personnes, partout dans le monde, tout en leur ouvrant des perspectives d'avenir :



L'égalité entre les sexes fait partie intégrante des valeurs d'HN. Toute forme de discrimination est exclue à l'égard des femmes et des filles. En ce sens, nous mettons en œuvre plans d'actions et ateliers de discussions directement liés à l'insertion des femmes dans le secteur du numérique. Nous suivons donc 3 objectifs de l'ODD :

- Adopter des politiques bien conçues et des dispositions législatives applicables en faveur de la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation de toutes les femmes et de toutes les filles à tous les niveaux et renforcer celles qui existent
- Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique
- Renforcer l'utilisation des technologies clés, en particulier l'informatique et les communications, pour promouvoir l'autonomisation des femmes



Etant fournisseur de prestations intellectuelles, une grande partie de notre activité concerne le recrutement. HN a depuis 30 ans créé également un centre de formation destiné majoritairement à développer l'emploi chez de jeunes diplômés. Nous avons donc défini plusieurs objectifs à suivre pour accompagner l'ONU, à notre échelle :

- Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire.
- D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale



Dans un secteur tel que celui dans lequel évolue le groupe, la consommation énergétique est indissociable et au cours de nombreuses problématiques. En essayant au maximum d'être respectueux de l'environnement, HN a décidé de suivre certains objectifs :

- Sensibiliser l'ensemble de nos collaborateurs à l'utilisation d'électricité verte, déjà présente sur la totalité de nos sièges
- Parvenir à une gestion durable et à une utilisation rationnelle des ressources naturelles pour tout type de prestations
- D'ici à 2030, réduire considérablement la production de déchets par la prévention, la réduction, le recyclage et la réutilisation



Axe indispensable dans une société de services telle qu'HN aux vues de ses nombreuses relations commerciales, la justice pour chaque collaborateur, client et fournisseur est au cœur de notre politique. Pour parfaire notre stratégie, nous tendons à développer plusieurs sous-objectifs des ODD :

- Contrôler toute dérive liée à la corruption et aux pratiques des pots-de-vin sous toutes leurs formes
- Promouvoir et appliquer des lois et politiques non discriminatoires pour le développement durable
- Aller plus loin qu'une simple garantie d'accès à l'information juridique au sein du groupe en proposant un accompagnement en droit social et en droit du travail via notre plateforme numérique du Comité Social et Economique

En adhérant à ces principes, nous prenons nos responsabilités, en tant qu'entreprise implantée internationalement, aux objectifs de développement durable de l'ONU, pour une planète plus saine à l'horizon 2030. Nous reviendrons l'année prochaine sur les actions effectuées en 2021 selon nos axes d'actions.

Aujourd'hui, ce sont donc trois mots qui caractérisent HN Services :

1. Responsable,
2. Durable et
3. Engagé.



2 RESPONSABLE

La responsabilité du Groupe passe par deux axes majeurs, au travers desquels les valeurs sociales et la considération de l'ensemble de nos collaborateurs transparait.

2.1 Encadrer et protéger

2.1.1 Le Comité Social et Economique

Depuis 2019, HN Services est accompagné par ses partenaires sociaux via la création d'un Comité Social et Economique, nous permettant d'aborder des thématiques sociales d'un point de vue davantage omniscient notamment via la nomination des responsable SSCT sur des problématiques de santé, de sécurité, d'organisation du travail et des questions directement relatives aux collaborateurs. Des réunions sont organisées tous les mois, et ont été renforcées à toutes les semaines durant les périodes de crise sanitaire sur l'année 2020. Les procès-verbaux de réunions sont validés pour chaque réunion par l'ensemble des membres et mis à disposition des collaborateurs sur le site internet du Comité. La transparence de la Direction vis-à-vis du CSE est la norme. Pour professionnaliser davantage les comptes-rendus et apporter plus de clarté et d'informations aux salariés de HN Services, nous nous sommes entourés, en 2021, d'experts de la rédaction avec l'ESAT Les Ailes Déployées.



Cette année, une nouvelle subvention a été accordée par le CSE, la prise en charge d'une partie de l'abonnement sportif des salariés. Comme les années précédentes, nous avons maintenu les chèques cadeaux distribués aux salariés pour les fêtes, mais réorganisé leur utilisation grâce à un nouveau site partenaire : Wedoogift.

En 2021, trois accords ont été signés en partenariat avec les membres élus du CSE :

- Un accord sur la mise en place du Plan d'Épargne Entreprise
- Un accord sur la mise en place du Plan d'Épargne Retraite Collectif
- Un nouvel accord de participation

Ces accords ont été largement négociés avec les partenaires sociaux afin d'allier les positions de chacun et permettre de trouver un terrain d'entente selon les besoins de nos équipes. Finalement, l'accord de participation a été revu afin d'attribuer la RSP en moitié en fonction du temps de présence de chaque salarié et en moitié de leur salaire, au lieu d'annexer cette dernière uniquement sur la rémunération. Cela permet donc d'équilibrer la participation de chacun en augmentant celle perçue antérieurement par les collaborateurs percevant les plus bas salaires.

Les accords relatifs aux plans d'épargne ont également été longuement expliqués et détaillés, étapes par étapes selon les avancées de la Direction, aux membres du CSE, avant de les consulter sur la mise en place finale et obtenir l'approbation de ces derniers à la majorité.

Dans l'optique de permettre à chaque collaborateur de se constituer une épargne retraite, et d'optimiser leur gestion des primes de participation, nous avons décidé en 2021 de clôturer notre CCB pour placer les fonds existants sur des comptes épargnes ouverts à chaque collaborateurs et pris en charge intégralement par HN Services. Cette conduite du changement s'opère avec un accompagnement constant de nos instances représentatives du personnel

Objectif 2022 : En 2022, nous souhaitons dynamiser nos relations avec le Comité Social et Economique, notamment sur l'axe RSE en deux aspects : le plan d'égalité professionnelle et le Green IT dans la gestion de carrière. Grâce à Wedoogift, nous allons pouvoir obtenir plus de données sur les choix de chacun et ainsi adapter nos subventions.

2.1.2 Le bien-être au travail

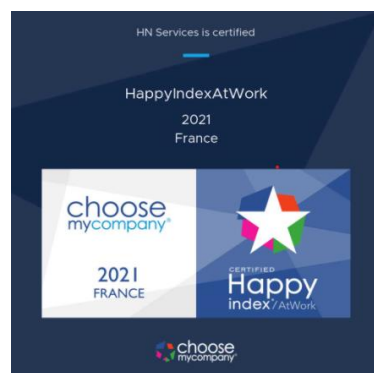
Des employés heureux sont également des employés en bonne santé et en pleine forme. HN œuvre quotidiennement à une politique de santé durable, à la sensibilisation et à la prévention de tout risques psycho-sociaux grâce à sa ligne d'écoute. La santé est abordée chez HN de manière holistique, tant l'aspect mental et émotionnel que l'aspect physique sont importants.

Conscient que le bien-être des collaborateurs débute dès le premier pas de celui-ci dans l'entreprise, le processus d'intégration débute par la remise du guide du collaborateur complété par une journée d'accueil. Durant cette journée sont présentés l'organisation, les offres, les processus, les ressources humaines, les avantages groupe comme les nouveautés de 2021, les plans d'épargnes entreprises, et autres, au travers de différents manuels comme le Manuel Administratif et Financier ou encore le Livret d'Accueil. C'est donc un moyen pour le collaborateur de s'imprégner de « l'esprit HN » et de découvrir les différentes équipes.

Nous sommes aujourd'hui sortis de la crise sanitaire qui a fait défaut à de nombreux collaborateurs et de nombreuses sociétés. Nous voulions alors auditer nos équipes afin d'obtenir leur ressenti sur HN Services et sa gestion de la crise sanitaire.

Pour cela, nous avons fait appel à ChooseMyCompany, afin de participer au label « HappyAtWork » en avril 2021. Afin d'obtenir ce dernier, trois critères étaient obligatoires lors de l'interrogation de nos salariés : 50% minimum de participation, 3.8/5 de note générale minimale, et 60% de taux de recommandation de la société. Après 12 jours de campagne, les résultats sont tombés :

HN Services a non seulement obtenu le label, mais s'est également classée 5^{ème} société la mieux évaluée par ses collaborateurs dans la catégorie des sociétés de 500 à 1000 salariés ! Une grande fierté pour l'ensemble des équipes support et managériale !



1	Maltem
2	Sixt
3	Nickel
4	Alteca
5	HN Services
6	Technology And Strategy
7	CELSIDE Insurance Roanne
8	HR Path
9	Micropole
10	Steva - Villa Beausoleil

Entreprises de 500 à 1000
COLLABORATEURS.TRICES

Également, pour évaluer notre politique d'engagement envers l'égalité professionnelle, nous avons participé au label « EngagementIndex / Women » en fin d'année 2021. Sur ce dernier, nous sommes classés 12^{ème} sur 985 entreprises auditées en 2021 !

Ce classement récompense notre politique anti discrimination et s'accompagne d'une seconde grande avancée chez HN Services, le dépassement du seuil de 90/100 à l'index d'égalité professionnelle rendu obligatoire depuis 2019.

En 2019, notre score était de 79/100 pour notre premier audit. Après de nombreuses remises en question, nous nous sommes adaptés sur les points bloquants pour atteindre une note de 86/100 lors de l'audit 2020. Non satisfait de cette notation, nous avons voulu aller plus loin dans les raisons de cette notation.

Nous sommes donc fiers d'annoncer qu'en 2021, l'index égalité professionnelle chez HN Services est de 93/100, une note importante, qui démontre tout l'engagement de nos équipes.





Jérémy Côme : Directeur de la communication

« Il est capital pour HN Services de s'adapter à l'élan général qui depuis quelques années place la RSE au cœur de la politique globale des entreprises. La communication responsable est un axe stratégique qui ne s'improvise pas. Pourquoi ? Communiquer de façon responsable est une démarche engageante qui exige de la réflexion et du recul. Trop ont tendance à croire que l'on peut improviser et changer de cap au gré du temps. Ce n'est pas le cas. Au contraire, il s'agit d'un exercice collectif au service du bien commun qui nécessite des compromis. J'insiste sur le fait que ce sont des compromis et non des compromissions. A la Communication, nous avons une double responsabilité. D'abord celle de choisir les messages, les process et les prestataires les plus respectueux de l'écologie, des enjeux sociétaux et économiques. Ce n'est pas tout, il faut aussi sensibiliser voire éduquer. Nous avons le devoir de faire passer les bons messages ou tout le moins de ne pas colporter des messages contraires à l'intérêt général et au bien commun. »

Objectifs 2022 : Dynamiser davantage notre communication interne pour engager les collaborateurs dans nos actions de sensibilisation et d'accompagnement. Organiser des séances de discussion libres sur des sujets du quotidien comme les conditions de travail, l'évolution du monde du numérique à raison d'une session par semestre dans un premier temps.

2.1.3 HorizoN, la nouvelle ligne stratégique de HN Services

Au cours de l'année 2021, les équipes d'HN se sont recentrés sur le mantra « changer les codes ». Nous avons réuni toutes nos entités sous le même projet : « HN Services », une seule marque, une seule direction, un seul moteur de collaboration. Nous avons alors développé un plan stratégique, à horizon 2026.

Ce projet représente un objectif à long terme que la Direction souhaite donner à l'ensemble de ses équipes. Pour le moment annuel, il permet de fixer les enjeux principaux des années à venir, notamment :

- Un accent mis sur la RSE et plus particulièrement le Green IT, axe principal retenu pour la politique RSE HN Services en 2022.
- Une refonte complète de l'organisation commerciale du siège. Amorcée fin 2021, elle verra le jour en 2022 avec la découpe des différents marchés selon les secteurs d'activité et la redistribution des comptes clients.
- Un objectif de recrutement et de croissance des effectifs porté par le service RH au travers d'une nouvelle politique de gestion, de fidélisation, et d'évolution des collaborateurs, mais également portée par le service recrutement avec de nouvelles méthodes, de nouvelles stratégies.
- Un accroissement des ressources en règle générale afin d'être plus à même de traiter les sujets complexes et de se réinventer.

Pour accompagner cela, en 2020, nous avons pour objectif de proposer à nos salariés différents plans d'épargnes, pour permettre à chacun de sécuriser leur départ en retraite, monétiser des jours

de congés, ou se constituer une épargne solide. C'est aujourd'hui chose faite depuis la fin d'année 2021.

Objectif 2022 : La mise en place de ces plans d'épargnes est un des sujets principal axé collaborateurs. Notre objectif est que chacun en comprenne l'utilité, sache s'en servir et puisse se rendre compte de l'intérêt de leurs placement financier. C'est une conduite du changement que nous menons actuellement.

2.2 Accompagner

2.2.1 Le sponsoring

Parmi les grandes nouveautés de l'année, intervient le sponsoring de Rémy Boullé aux jeux Paralympiques de Tokyo : Ancien commando parachutiste, Rémy Boullé a défendu les intérêts de la France en opération en Afghanistan, au Mali, au Niger ou encore au Tchad. Devenu paraplégique suite à un accident de parachute, il s'est reconstruit grâce et par la pratique du sport, notamment du paracanoë. Nos collaborateurs ont alors eu la chance de le rencontrer afin de découvrir sa vision de la vie, de briser les tabous autour du handicap et d'échanger librement sur le sujet avec un sportif paralympiques de haut niveau (il décrochera d'ailleurs la médaille de bronze sur le KL1 200mètres!).

Nous avons également organisé des webinar à destination des clients, collaborateurs et fournisseurs pour les sensibiliser et leur donner également envie d'aider, à leur échelle, d'aussi beaux projets.



Parce que nos collaborateurs sont engagés, nous devons faire de même ! Cette année, nous avons accompagné l'association « Club Woman Connecting » en prenant la parole sur la place de la femme dans le milieu informatique. Ce club est présidé par Thècle, une collaboratrice engagée qui

a invité Caroline, UX/UI designer chez HN Services, a parler de son expérience en tant que femme dans l'IT. Un don de 1000 euros a également été fait à l'association afin de participer à sa croissance.

WOMAN CONNECTING *Club*

Objectif 2022 : Sur l'année 2022, nous souhaitons pouvoir parrainer/accompagner 10 associations, sportifs, ou projet solidaires de nos salariés. Les demandes seront triés pour permettre de pousser les projets les plus représentatifs de valeurs de HN Services.

2.2.2 La formation

La formation est un élément central de la politique d'accompagnement et de développement des compétences d'HN Services. Le centre de formation HN Institut a fêté ses 30 ans en 2019, après avoir apporté un total de plus de 6000 formations depuis sa création.

L'année 2021, et notamment son dernier semestre, marque la fin des obligations de travail à distance, et pour nos jeunes la possibilité de revenir se former sur site directement. Cette année, nous avons pu permettre à 93 jeunes d'accéder à des formations dans les domaines de l'informatique et leur offrir de nouvelles perspectives d'emploi. Cela représente un montant total d'environ 279 000€.

L'accès à l'emploi est en effet un des piliers d'actions majeur du groupe dans un contexte toujours plus exigeant au niveau du numérique. De nombreux jeunes en reconversion professionnelle après leurs études ne trouvent pas de formation adéquate, c'est là qu'intervient le HN Services. En luttant contre l'exclusion du monde du travail pour ces jeunes, nous nous engageons en faveur de la lutte pour la diminution du chômage en France. Nous formons tout type de personnes, aux parcours différents mais ayant chacun une appétence pour le domaine de l'IT.

De plus, notre partenariat avec Telecom Paris nous permet d'être présents aux salons de l'école, et ainsi de permettre plus de perspectives d'avenir aux étudiants. Nous leurs proposons des projets, et des ouvertures pour des stages afin d'être au plus près de l'éducation de nos potentiels futurs talents.

Objectifs 2022 : L'objectif 2021 ayant été atteint et même dépassé de 300%, avec 35 jeunes embauchés, nous comptons quasiment doubler ce dernier et atteindre au minimum 60 jeunes recrues issues de notre centre de formation en 2022.

Outre HN Institut, conscient que l'innovation est au cœur des métiers du numérique, pour lesquels les technologies se développent toujours plus rapidement, HN Service a distribué plus de 100 formations pour ses collaborateurs afin de leur permettre d'être toujours plus compétitifs et alertés sur les évolutions de leur métier, sans utiliser le dispositif FNE. Cela représente 14% des collaborateurs de formés sur l'année, et un budget d'environ 110 000€.

Notre politique de commande de formation mis en place fin 2020 est devenu au cours de l'année le seul et unique dispositif de formation sur lequel vous avez la possibilité de retrouver l'entièreté des formations que nous proposons :

- Les formations chez HN Institut
 - Les JDIP et les salariés (IC ou Prod) ayant besoin d'un rafraîchissement sur un ou plusieurs cours du centre de formation
- Les formations non tutorées avec Udemy ou Alphorm (sites internet)
 - Les salariés nécessitant des formations de l'un de ces deux sites
- Les formations Extérieures
 - Les salariés nécessitant une formation proposée par un prestataire de formation extérieur.

Une grande nouveauté de la partie formation en 2021 fût la construction du parcours GPEC. Dans l'optique d'accompagner nos salariés dans le développement de leur carrière, nous avons aujourd'hui un catalogue de formation prédéfini. Selon les retours d'évaluation annuelle de chacun, nous accompagnerons certains collaborateurs sur une évolution précise de leurs compétences.

En partenariat avec notre OPCO, Atlas, l'utilisation des actions collectives permettant de faire monter en compétences et certifier un collaborateur sur son domaine se trouvent au centre de cette politique. En 2021, nous avons pu accompagner 17 collaborateurs dans leur évolution professionnelle grâce à ces actions, et certifier au total plus de 20 salariés.

Nous avons également construit un partenariat avec GoFluent, permettant de valoriser le Compte Personnel de Formation de nos collaborateurs en leur permettant d'accéder à des formations certifiante en anglais, en acquérant le TOEIC. Ce pallier supplémentaire de formation a été décidé dans l'objectif d'internationalisation de HN Services au vu du développement de nos filiales à l'étranger, afin d'accroître la mobilité de nos équipes. A ce jour, 25 collaborateurs sont en cours de formation.



Objectifs 2022 : Nous avons pu augmenter notre budget formation de 10% comme prévu. L'objectif principal de 2022 est à ce jour de développer et finaliser notre politique de formation autour de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences. Maintenant que le parcours de formation est défini, nous avons à cœur de faire évoluer nos talents et visons un politique de certification d'au moins 50 collaborateurs.

2.2.3 Le handicap

Représentatif de l'importance d'insertion de personnes en situation de handicap dans le monde du travail, notre politique de recrutement n'est basée que sur une seule variable : les compétences.

Nos collaborateurs sont sensibilisés à la prise en compte du handicap via des actions de communication et un accompagnement leur est proposé à tout moment par les référents handicap de la société. L'accompagnement peut porter sur des demandes d'informations jusqu'à traiter un dossier de Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé pour ceux qui le souhaiterait. Nos objectifs : ne laisser aucun collaborateur dans l'ignorance vis-à-vis du handicap et ne pas laisser s'installer le sentiment qu'une personne en situation de handicap voit son avenir professionnel se restreindre.

Pour cela, nous avons reconduit notre partenariat avec le GESAT, qui nous permet d'accompagner nos collaborateurs, de les informer, mais également d'auditer nos fournisseurs sur leur propre politique de handicap.



Le projet le plus important de l'année 2021 avec le GESAT fût la construction de nos premières offres de co-traitance et de sous-traitance avec le Secteur du Travail Protégé et Adapté, une avancée significative dans la politique handicap de HN Services.

Grâce à eux, nous avons pu auditer et identifier 3 partenaires de confiance : ARCESI, AVENCOD et NEA. Ces Entreprises Adaptées, professionnelles de l'IT et évoluant dans le même secteur d'activité que HN Services nous ont permis de faire passer le handicap au centre de nos préoccupations. Nous avons alors pu proposer à nos clients des offres adaptées aux enjeux sociaux de 2021 en proposant de porter les EA sur des offres à fortes valeur ajoutée dont elle n'avait pas les ressources suffisantes en terme d'effectif.

Finalisée en fin d'année 2021, les offres en co-traitance sont aujourd'hui en cours d'études chez certains clients, mais les partenariats en sous-traitance ont déjà vu le jour ! Ainsi, plusieurs de nos clients ont aujourd'hui dans leur prestataires des collaborateurs de nos partenaires, nous les remercions de leur confiance et espérons, ensemble, briser les tabous sur le handicap.



Les GESAT nous accompagne aussi pour nous entourer d'experts de recrutement sur la partie handicap, l'embauche directe restant toujours une priorité. D'ailleurs, nos ressources en sous-traitance provenant d'EA ont pour objectif d'être embauchés en interne par la suite, dans le cadre du plan handicap et de l'obligation d'emploi fixé aux EA par l'Etat.

Objectifs 2022 : En 2021, nous n'avons pu atteindre notre objectif d'emploi direct de collaborateurs en situation de handicap, étant de 3%, mais avons pu augmenter notre taux de près de 15%, frôlant aujourd'hui la barre des 2%. Notre objectif pour 2022 est donc revu à la baisse, et nous comptons franchir cet objectif de 2%, dans une dynamique d'atteindre les 6% des collaborateurs en situation de handicap pour 2025.

Nous avons l'année dernière prôner notre souhait de dynamiser les relations avec les ESAT partenaires de HN Services, c'est chose faite en 2021 !

Notre premier partenaire est toujours notre partenaire majoritaire à ce jour, l'établissement et services d'aides par le travail « ACD Montgallet », mais nous avons largement développé nos actions avec cette ESAT, et permis également à ces derniers d'ouvrir de nouvelles offres :

- L'entretien de nos locaux est aujourd'hui entièrement géré par cette ESAT, ce qui permet à plus de 15 ressources d'effectuer des tâches quotidiennes dans un environnement de travail ordinaire
- L'entretien de nos plantes et la décoration florale et également laissé sous contrôle de l'équipe de jardinerie de l'ESAT qui nous propose également des compositions florales régulières.
- L'organisation de nos petits déjeuners d'onboarding et le service au cours de ces derniers est exclusivement réservé à l'ESAT, c'est une des principales nouveautés de l'établissement
- Des actions ponctuelles comme de la mise sous pli, ou encore de la livraison de fleurs individuelles lors d'événement ont été demandés au cours de l'année 2021

Lors de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées, nous avons pour la première fois décidé de participer au Duo Day, le 18 novembre 2021 ! Cette journée placée sous le signe de la diversité offre l'opportunité à une personne en situation de handicap de passer la journée en duo avec un employé de l'entreprise, et d'être en réelle immersion au sein de cette dernière afin qu'elle puisse découvrir un métier auquel elle aspire. Nous avons donc reçu Daisy, travailleuse à l'ESAT de Montgallet, qui a pu passer la matinée en duo avec Emilie DONARD, notre assistante de direction qui a pu lui faire découvrir son métier. Cette journée, représentait pour nous une réelle opportunité de rencontre pour changer de regard et ensemble, dépasser nos préjugés.





Pour autant, l'ESAT Montgallet n'est plus notre seul partenaire ! Nous avons également développé un partenariat avec SOTRES, et plus particulièrement leur entité Les Ailes Déployées en fin d'année 2021. Notre besoin était simple, professionnaliser les réunions importantes comme celles du CODIR ou des réunions CSE par des comptes rendus certifiés. Grâce au GESAT, nous avons pu identifier cette ESAT et avancer ensemble sur le projet qui est actuellement en place et en phase de run.

Au total, sur l'année 2021, nous avons triplé nos dépenses dans le STPA avec environ 32 000€ de facturé dans le secteur protégé.

Objectifs 2022 : Notre objectif de 20 000€ d'investissement ayant été largement dépassé, nous souhaitons à présent augmenter largement nos partenariats et ainsi atteindre le 100 000€ de factures avec le STAP. Plus qu'un montant, cela représente pour nous une confiance accrue et un désir d'évoluer dans la reconnaissance du travail toujours plus efficace de ces équipes. Nous voulions travailler avec ACD pour l'entretien de nos locaux, nous l'avons fait, aujourd'hui il serait pertinent de leur ouvrir un nouveau secteur d'activité, celui du service lors d'évènement type afterwork que nous effectuons pour la fidélisation de nos équipes. Le service de restauration était une demande de la part de l'ESAT, nous espérons pouvoir y répondre.



3 DURABLE

Parce que la durabilité au sens large est un élément clé des organisations, HN se positionne en tant qu'acteur de cette dernière, au niveau écologique comme au niveau de son système managérial. Nous respectons nos collaborateurs et décidons, ensemble, de la marche à suivre pour tendre vers une société plus respectueuse.

3.1 Le respect de l'environnement

Depuis plusieurs années, HN a su fortement contribuer au développement de son engagement environnemental. L'accent est mis sur une gestion des déchets les plus optimum en préconisant une consommation générique amoindrie mais également un traitement plus éco-responsable et une diminution des achats éphémères. De plus, nous avons modifié notre moteur de recherche principal en migrant sur "Ecosia", une plateforme éco-responsable qui utilise les revenus des recherches internet pour planter des arbres dans les secteurs déforestés.

3.1.1 Le recyclage

Moins il y aura de déchets, plus le tri sera facilité ! En ce sens, les achats non essentiels sont proscrits, nous avons comme convenu effectué, en 2021, une campagne de sensibilisation à l'entièreté de nos collaborateurs afin que chacun devienne acteur de ce changement écologique indispensable au bon fonctionnement des activités, et de la planète.

Notre service achat se doit de suivre une réglementation stricte d'évaluation des fournisseurs et de comparaison des produits afin de définir, sur validation de la direction, le choix d'un produit le plus durable et respectable de l'environnement possible.

Côté collaborateurs, nous avons à cœur de proposer des solutions de restauration éco-responsable à nos collaborateurs, notamment sur leur repas du midi, n'ayant pas de restauration d'entreprise. Nous avons en effet constaté que les livraisons de repas étaient fréquentes et non écologiques. Pour cela, nous avons contractualiser une solution entreprise avec Frichti. Cette solution permet la livraison de produits frais, sains, et locaux pour l'ensemble de nos collaborateurs, en une seule livraison par jour, entièrement servie avec des emballages recyclés.



Objectif 2022 : Nous souhaitons développer une réelle politique d'achats responsables en auditant l'entièreté des fournisseurs de produits physiques. Un questionnaire en partenariat avec le GESAT

a déjà été réalisé sur la partie handicap, nous construisons actuellement celui de la partie environnementale.

Au cours de l'année dernière, nous avons développé un partenariat avec la société « Les Joyeux Recycleurs » pour optimiser cette gestion des déchets sur nos sites de Charenton. L'engagement des Joyeux Recycleurs regroupe des valeurs qui nous sont chères et pour lesquelles nous avons décidé de les rejoindre. Cette année, nous avons maintenu et même densifié ce partenariat !



L'essentiel de nos achats de consommation sont privilégié en circuit court et éco-responsable, nous n'avons par ailleurs aucun fournisseurs à l'étranger. Exemple : nous avons décidé de ne consommer qu'exclusivement du café en grain, pour moins d'emballage, et de culture biologique provenant de pays les plus proches possibles.

Aujourd'hui, les Joyeux Recycleurs s'occupent de notre gestion de déchets :

- Le marc de café est recyclé en circuit court, directement en Ile-de-France, et redistribué aux agriculteurs franciliens, notamment pour la culture de champignons
- Les stylos sont tous envoyés directement au centre de tri de BIC
- Les ampoules sont réutilisées par l'éco-organisme français Recylum pour en faire des emballages en verres ou des composants de téléphone
- Les piles sont recyclées par l'éco-organisme français Screlec pour créer des carrosseries ou des gouttières
- Les bouchons de bouteilles en plastiques sont envoyés directement à l'association « les bouchons d'amour » pour fabriquer des fauteuils roulants pour personnes en situations de handicap
- Les cartouches d'encre sont recyclées selon les matières qui les composent pour devenir de nouvelles cartouches, des vélos ou des radiateurs. Pour les cartouches de grands gabarits, un autre partenaire, « Conibi » s'occupe de les collecter pour les ré-utiliser, les recycler pour en faire d'autres objet, ou les transformer en énergie, selon l'usure et la composition de ces dernières.
- Le matériel électronique endommagé est stocké dans nos locaux puis récupéré par Les Joyeux Recycleurs selon les besoins de leurs partenaires



Bien entendu, dans une démarche de responsabilisation de nos collaborateurs, tous ces déchets peuvent également être ramenés de chez soi. Cette année, nous avons une nouvelle fois organisé un après-midi de sensibilisation avec un partenaire des Joyeux Recycleurs pour la mise en place de nos deux nouvelles poubelles de recyclage :

- Tous les déchets papiers, cartons sont collectés par les joyeux recycleurs afin d'être retransformés et redistribués
- Nous ne recyclons plus que les bouchons, mais l'entièreté des bouteilles plastiques

Notre démarche ne s'arrête pas au recyclage, mais également au soutien de la fondation même de l'organisation « Les Joyeux Recycleurs ». En effet, pour chaque kilo de déchets recyclés, l'entreprise verse 5 centimes d'euros à l'association « Arès », spécialisée dans l'insertion professionnelle de personnes isolées du monde du travail. A terme, ces personnes aidées par l'association peuvent être recrutées par les Joyeux Recycleurs et devenir nos collecteurs en entreprise, c'est d'ailleurs le cas des deux partenaires qui se déplacent dans nos locaux actuellement toutes les deux semaines.

Nous avons comme objectif pour 2021 de conclure un partenariat avec « Close The Gap », afin d'envoyer notre matériel, désuet ou réhabilité, à destination du monde entier pour des projets locaux et ainsi réduire la fracture numérique entre les différents pays. C'est aujourd'hui chose faite ! En 2021, nous avons pu fournir 23 tours de PC, 22 écrans d'ordinateurs, 50 téléphones, 1 serveur de stockage, 1 baie de brassage et 10 kg de souris d'ordinateurs, claviers et casques.

Afin d'étendre notre démarche éthique et éco-responsable au sein même du processus d'achats, une charte d'achats responsables a été mise en place chez HN, afin d'évaluer nos fournisseurs. C'est en engageant nos partenaires que nous pourrions avancer pleinement vers un objectif de consommation neutre, et de respect des valeurs du groupe.

De plus, les achats effectués pour consommation par HN sont désormais évalués afin d'être les moins polluants possibles. Tout le papier acheté par HN est en matière 100% recyclé et recyclable, les gobelets, touillettes ou autres récipients en plastique ne sont plus à disposition, remplacés par des tasses nettoyables, ou autre bâtonnet de bois recyclables.

Les collaborateurs sont d'ailleurs invités à n'imprimer que lorsque cela est indispensable, nous avons intégré cette condition dans toutes nos signatures de mail pour que chacun prenne pleine conscience de son intérêt.

Objectifs 2022 : Notre politique d'achat est encore en construction, nous n'avons pu évaluer l'entièreté de nos fournisseurs, c'est donc l'objectif donné à cette année 2022. L'axe principal est

celui de l'achat reconditionné. Aujourd'hui, une bonne partie de notre matériel a été acheté en reconditionné mais nous manquons d'un partenaire officiel, nous travaillons sur le sujet avec le GESAT, afin d'allier politique handicap et environnementale.



3.1.2 Le Green IT

Le green IT est la préoccupation principale de la Direction d'HN Services pour les années à venir. En tant qu'acteur des métiers du numérique, nous sommes conscients que c'est sur cet axe que nous allons pouvoir faire évoluer les mentalités.

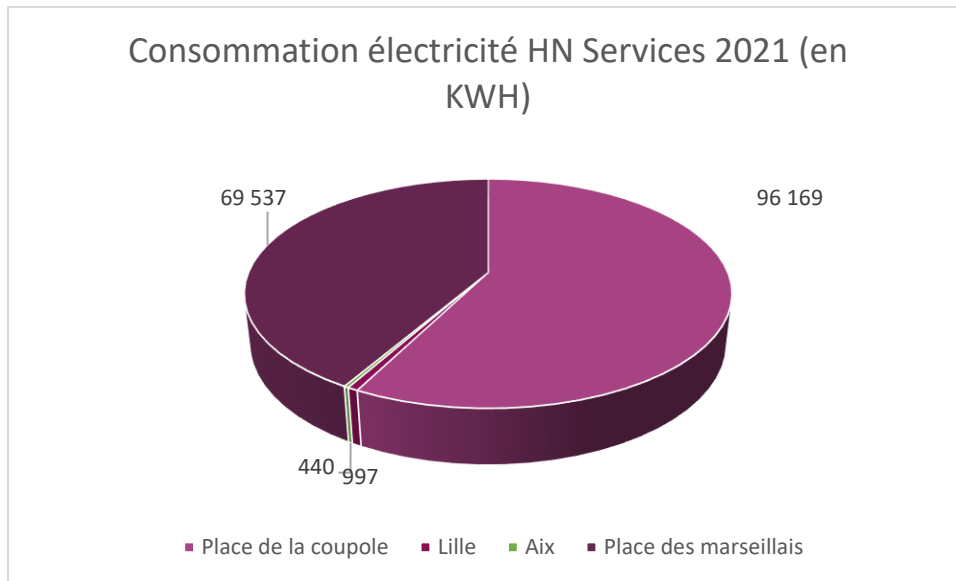
Pour ce faire, nous avons alors, au dernier trimestre 2021, adhéré à l'association « Alliance Green IT », l'AGIT.



Le fait d'adhérer à cette association nous permet de nous inscrire dans une démarche d'amélioration continue et de participer aux colloques de l'AGIT. Fin 2021, nous avons alors pu rencontrer des professionnels du milieu, qui sont aujourd'hui nos partenaires sur différents axes.

Le passage d'énergie fossile en énergie verte dans l'ensemble de nos locaux, l'extinction automatique des lumières, de nos ordinateurs et l'externalisation de nos data center nous a permis d'être beaucoup plus compétitif que les années précédentes dans notre consommation d'énergie.

De part l'engagement de nos collaborateurs et le respect de chacun pour les gestes du quotidien, nous sommes aujourd'hui fiers d'annoncer une diminution d'énergie de 51 760 KWh entre les années 2019 et 2021 :



Objectif 2022 : Nos dépenses d'énergie sont certes une belle progression de la part de HN Services mais nous voulons aller plus loin. Epaulé par l'AGIT, nous avons contacté l'Agence Lucie afin d'obtenir le label « Numérique Responsable » de niveau 1, c'est notre priorité pour l'année 2022, la préparation à l'obtention de ce label nous permettra d'être efficace sur tous les axes du Green IT

3.1.3 Les émissions de gaz à effet de serre

En tant qu'entreprise de services de prestation intellectuelle, l'essentiel de nos activités n'engendre pas une pollution considérable contrairement au secteur industriel et de production. Cependant, toute action est susceptible d'avoir un impact sur l'environnement et c'est pour cela que nous avons décidé, au dernier trimestre de 2020, d'analyser l'impact d'HN sur les GES.

En ce sens, nous avons conclu un contrat avec notre partenaire, la start-up « Greenly », pour une analyse approfondie de nos émissions de GES via nos comptes bancaires. Le choix de cette société a été pris en fonction de notre nouveau positionnement stratégique, celui de devenir un acteur du changement en accompagnant les jeunes sociétés aux ambitions et valeurs similaires à celles d'HN.

Visible sur nos intranet, nous avons alors terminé le bilan carbone de 2020 sur les scope réglementaire 1, 2 et 3 dirigés par l'ADEME et sommes aujourd'hui en conformité sur cet aspect.

	Votre entreprise	Potentiel de réduction
Scope 1	0.1 TC02eq/salarié	
Scope 2	0.01 TC02eq/salarié	
Scope 3	2.9 TC02eq/salarié	

2105 TC02 c'est l'équivalent :

1. De 2105 allers-retours Paris - New York*
2. Des émissions annuelles de 188 Français*
3. Du volume de carbone séquestré par 935 hectares de forêt en croissance*

Voici donc les plans d'actions identifiés sur deux axes:

- Achats de services et numériques (78% des émissions)
 - Engager nos prestataires dans une démarche de réduction
 - Préciser notre bilan carbone en demandant à nos fournisseurs principaux d'élaborer un bilan carbone de leur activité ou leur demander des informations sur le sujet
 - Demander à nos fournisseurs leur trajectoire de réduction pour prévoir notre propre trajectoire de réduction.
 - Mettre en place une politique d'achats responsables
- Déplacements 9.3% des émissions
 - Pour les trajets en entreprise et domicile/travail substituer les moyens de transport à motorisation thermique par des transports électriques quand cela est possible
 - Concernant les trajets domiciles/travail, une campagne de sensibilisation en interne pour favoriser le covoiturage et la mobilité bas carbone.

Objectifs 2022 : La plan d'action proposé par Greenly nous a certes satisfait et nous sommes en train de le respecter, mais n'était pas assez axé sur nos réels besoin en tant que société de prestation de service. En ce sens, et dû à notre partenariat récent avec l'AGIT, nous avons identifié un nouveau prestataire : KOEVOO. Cette société est spécialisée en bilan carbone pour les ESN, c'est avec elle que nous travaillons actuellement sur le bilan 2021.

3.2 Le management responsable

Parce que la durabilité d'une entreprise n'est pas exclusivement relative à sa conscience environnementale, le management de nos équipes s'inscrit dans une démarche de proximité toujours plus respectueuse de nos collaborateurs.

3.2.1 Le feedback de nos équipes

En 2020, nous avons décidé de lancer une vaste campagne d'évaluation des managers de chaque salariés HN. En fin de mois, lorsque chacun remplit son Compte Rendu d'Activité, il est proposé de noter anonymement son responsable hiérarchique direct sur une échelle de 1 à 4 et d'y ajouter un commentaire. Ces données sont ensuite analysées afin d'en déduire des axes d'amélioration spécifiques à chaque mission. La proximité étant règle d'or chez HN, nous souhaitons nous assurer que chaque collaborateur a bien accès à l'entièreté des informations nécessaires au bon déroulement de sa vie professionnelle.

Nos premiers résultats ont été disponibles au dernier trimestre 2020 avec 90% de collaborateurs évalués pour une note moyenne de 2.92.

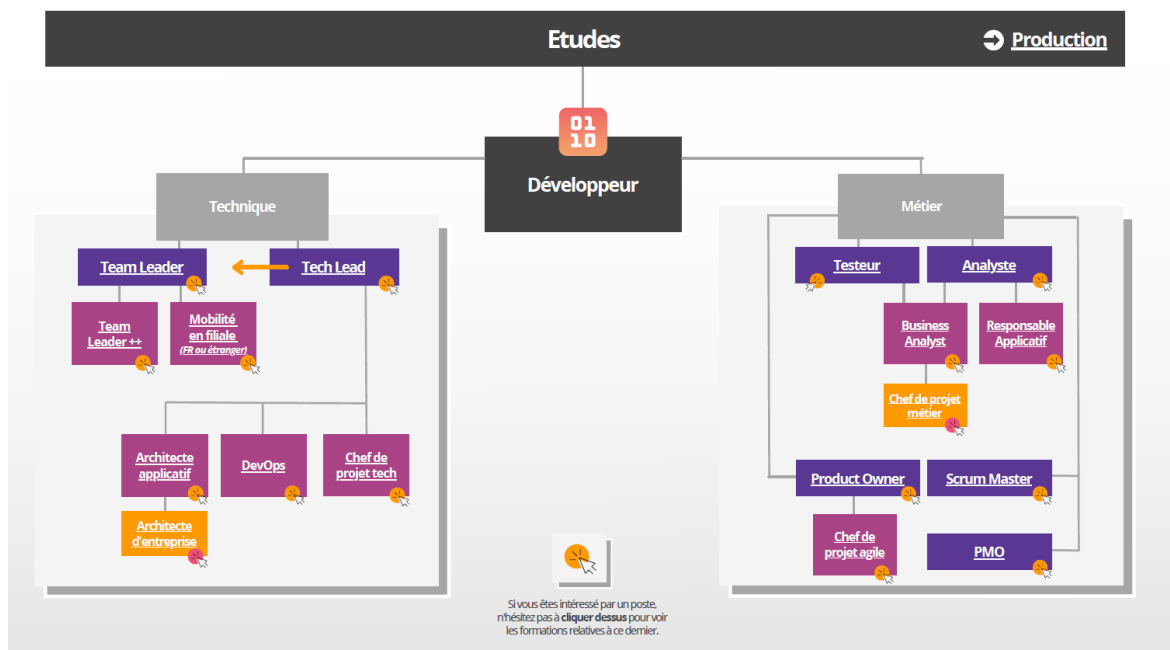
Cette évaluation méritait alors d'être couplée à un audit externe, réalisé avec Choose My Company en 2021, évaluation que nous avons détaillée plus haut dans ce rapport et qui était notre objectif de 2021.

Les retours extrêmement positif de nos équipes nous ont encouragé à continuer en ce sens, et nous avons de grands projets, relatif à notre politique de management de proximité, pour l'année 2022.

Objectif 2022 : De l'enquête, nous avons pu en déduire que notre politique d'onboarding se devait d'être plus performante, complète et compréhensive de la part de nos collaborateurs. En ce sens, nous souhaitons définir des journées d'intégrations mensuelles pour les 300 nouvelles recrues attendues en 2022.

Pour accompagner nos collaborateurs dans le changement, l'origine de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences mise en place tient essentiellement sur les entretiens annuels d'évaluation, obligatoires chez HN pour chaque collaborateur. Lors de ces entretiens, le responsable hiérarchique doit engager principalement un dialogue avec le salarié autour de deux axes : le management et les objectifs. L'essentiel de nos activités provient de nos ressources humaines, les collaborateurs sont au cœur du projet HN et c'est d'autant plus de raisons de fournir un accompagnement personnalisé et d'évaluer comment se sent chaque collaborateur sur la mission qui lui est confiée.

Nous avons pu comme prévu effectuer une formation sur la GPEC à l'intégralité de nos responsables des ressources humaines, afin de pouvoir non seulement effectuer ces entretiens, mais également en extraire les données pertinentes. Suite à ces formations, l'action principale retenue était de construire un plan de formation pertinent, permettant à l'intégralité de nos acteurs une projection professionnelle claire et sur laquelle se baser lorsque l'on évoque les objectifs professionnels des salariés. Trouvant sa source dans le CIGREF, voici un exemple de notre plan GPEC pour la partie étude :



Lorsqu'un salarié se présente à l'entretien, il peut donc identifier son chemin de carrière et c'est alors l'occasion d'évoquer ses appétences. Nous avons d'ailleurs uniformiser nos pratiques managériales lors d'une formation groupée en 2021 ayant accueilli l'entièreté de nos « Team leader » présents sur site client.

Objectif 2022 : Les premières formations de ce plan seront lancées en 2022, une fois les collaborateurs identifiés.

3.2.2 La diversité

Acteur durable de la diversité par son engagement en tant que signataire de la charte de la diversité et du recrutement responsable depuis 2014, nous avons en 2020 formé l'intégralité de nos collaborateurs travaillant sur la partie recrutement sur l'évolution de la jurisprudence en ce qui concerne les pratiques discriminatoires de recrutement. HN s'engage à ne considérer aucun des 25 critères de discrimination lors de ses phases de recrutement.

Cette année, les bonnes pratiques apprises et appliquées par nos équipes ont su porter leurs fruits dans la problématique majeure de notre secteur d'activité : la parité homme-femme et l'IT.

En effet, sur les 192 recrutements effectués par nos équipes, 55 sont des femmes, ce qui représente 28,65% des recrutements. Pourtant bien supérieur à la moyenne de notre secteur, la part de femmes dans les effectifs de HN Services s'élève à 25,65%. Ces deux chiffres nous amènent donc à la conclusion que nous recrutons plus de femmes qu'auparavant et cela est certainement dû à une évolution des mentalités et des formations, plus inclusives.

Nous nous engageons par ailleurs sur le principe de l'égalité des salaires au travail entre les hommes et les femmes. Chez HN, une femme et un homme sont payés de la même manière à compétences, expérience et mission similaire. Ces engagements sont d'ailleurs représentés dans la note d'index égalité professionnelle obtenue pour l'année 2021 : 93/100 soit 8 points de plus que la moyenne nationale.

Inscrit au règlement intérieur de la société, en article 18, nous avons à cœur de faire respecter les procédures légales en matière de discrimination.

ARTICLE 18 : Discrimination

En application des dispositions des articles L.1132.1, L.1132-2 et L.1132.3 du Code du travail, tout salarié est passible d'une sanction disciplinaire en cas d'agissements tels que définis ci-après :

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 du Code du travail en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux articles L. 1132-1 et L. 1132-2 du Code du travail ou pour les avoir relatés.

Objectif 2022 : Nous n'avons malheureusement pas pu mener d'actions sur cette partie lors de l'année 2021. Nous allons alors reprendre contact avec Femmes@Numérique, afin d'accueillir dans nos équipes des jeunes filles intéressées par la découverte de l'IT. De plus, nous travaillons activement sur un plan d'action sur l'égalité Femme Homme chez HN Services et avons pour objectif la note de 95/100 à l'index professionnel.

3.2.3 Les relations externes

Pour encadrer la relation entre HN, ses collaborateurs, fournisseurs et clients et ainsi permettre une durabilité optimale aux échanges commerciaux, nous tenons à rappeler qu'un guide d'éthique permet désormais de régir les agissements de chacun.

Ce guide indique la marche à suivre en tant que collaborateur HN et est indispensable afin de pérenniser des relations saines entre les individus. On y retrouve les directives régissant :

- Les valeurs du Groupe
- Le respect des lois notamment :
 - La responsabilité personnelle
 - Les principes de lutte anticorruption
 - Les principes de lutte contre le blanchiment d'argent
- Les relations avec le public externe
- Les relations avec les entreprises
- Les conflits d'intérêts
- L'engagement de protection des données, de sûreté et de droits à l'image

A la fin de ce document, remis à chaque client et collaborateur, est inscrit la procédure d'alerte en cas de manquement d'un côté comme de l'autre.

Également, nous avons mis en place en 2020 un « manuel qualité » complet, pour expliquer en détail notre fonctionnement, nos actions et nos engagements professionnels. A destination de nos clients et de nos équipes internes, nous assurons via ce document de respecter un cahier des charges stricts et responsable.

Objectif 2022 : Nous souhaitons analyser plus précisément ces risques de manquement et fournir des KPI's sur ce qui a été observé lors des années précédentes, afin d'anticiper l'avenir. En ce qui concerne le « manuel qualité », nous souhaitons tendre, à terme, vers une certification ISO sur notre management de la qualité.

Parmi les grandes nouveautés de l'année 2021 sur la partie fournisseur, le questionnaire d'évaluation fournisseur a été mis en place sur le dernier trimestre.

Conscient qu'une politique RSE ne peut être construite sans évaluation préalable des parties prenantes qui accompagnent notre expertise, nous avons commencé à mettre en place ce questionnaire, afin de ne traiter qu'avec des sociétés partageant les valeurs de HN Services.

Ce questionnaire couvre les piliers RSE suivants :

- Impact environnemental et social
- Développement économique et social des territoires
- Bonnes pratiques des affaires

Objectifs 2022 : Projet encore en cours depuis l'année 2021, HN souhaite s'engager en devenant signataire de la charte Relations Fournisseurs Responsables, créée depuis 2010 et pilotée par le médiateur des entreprises. Le questionnaire RSE étant mis en place, nous souhaitons auditer nos principaux partenaires historiques ainsi que les nouveaux fournisseurs. Le handicap restant un sujet important chez HN Services, nous construisons également un questionnaire spécifique.

4 ENGAGE

Vous l'aurez compris, les ambitions d'HN ne s'arrêtent pas à de simples directives. A ce jour, le groupe entend bien être un acteur engagé du changement.

4.1 Un engagement professionnel

Pour obtenir un engagement de la part de ses collaborateurs, il est indispensable pour le groupe d'être vecteur de projets.

4.1.1 La lutte anti-corruption – concurrence déloyale – déconnexion

En 2020, nous avons décidé d'entamer un audit interne au niveau des pratiques de nos collaborateurs à propos des méthodes utilisées dans nos démarches commerciales.

Pour ce faire, nous avons rédigé un questionnaire à destination de l'ensemble de nos commerciaux composé de plusieurs questions, rappels de loi et autres mises en situation. Nous avons également intégré le questionnaire de l'Agence Française Anti-corruption.

Avec plus de 75% de participation et une note moyenne supérieure à 85%, nous avons pu établir un plan d'action ayant pour objectif de pallier les erreurs de certains collaborateurs et de sensibiliser nos équipes aux nouveaux encadrements légaux.

Notre chiffre d'affaire en 2021 avoisinant les 100 millions d'euros, nous nous rapprochons des sociétés entrant dans le cadre juridique de la loi Sapin II, c'est d'ailleurs un des objectifs de l'année 2022. En ce sens, nous avons commencé à constituer notre plan d'actions envers les 3 piliers de cette loi : l'engagement de l'instance dirigeante, la cartographie des risques et enfin la gestion des risques.

Nous sommes donc aujourd'hui entouré de différents prestataires pour lesquels un choix reste à faire selon la finalité de nos audits.

Objectif 2022 : La prévention ayant déjà été instauré, nous devons agir. En 2022, l'ensemble des parties prenantes commerciales seront formées aux bonnes pratiques anti-corruption et une cartographie des risques sera élaborée.

La démultiplication du télétravail dans les entreprises entraîne des problématiques souvent méconnues des salariés.

Pour HN, la santé et la sécurité de ses collaborateurs est au cœur de toute décision stratégique. Lors de nos réunions avec notre Comité Social et Economique lors de la rédaction de la charte de télétravail, nous avons abordé ce sujet qui concerne à présent plus de 80% de nos collaborateurs effectuant du travail à distance régulier. Pour informer nos collaborateurs de leur droit, nous avons décidé d'inclure un rappel dans toute signature de mail « Si vous recevez ce mail en dehors de vos horaires habituels de travail ou pendant vos congés, vous n'êtes pas contraint d'y répondre immédiatement, sauf en cas d'urgence exceptionnelle. »

Cette mention était indispensable afin de sensibiliser nos équipes au fait que le télétravail est certes une progression qui s'inscrit dans le cadre d'un changement de dynamique opérationnelle mais qu'il n'est pas pour autant une raison de travailler et d'être joignable 24h sur 24 et 7 jours sur 7.

La mise en place du télétravail à durée indéterminée chez HN Services a impliqué de nombreux changements dans la vie des salariés, une conduite de ce changement niveau managériale fût alors indispensable afin d'allier respect des droits et des obligations de chacun, avec le travail à distance. Chaque manager a alors été formé en 2021 aux bonnes pratiques et usages du télétravail.

La problématique de la déconnexion ne se pose par ailleurs non seulement en télétravail mais également sur nos différents sites. En 2021, nous avons donc décider d'instaurer une validation d'envoi de mails à partir de 19h, ou de reprogrammer ce dernier le lendemain matin, sur les horaires de travail. Nos locaux s'éteignent également à ce même horaire, afin de faire prendre conscience à chacun que la journée peut alors se terminer, mais qu'ils peuvent, selon leurs habitudes et horaires de travail, rallumer les lumières.

Pour clarifier tout ces engagements, nous avons décidé de constituer, avec notre Comité Social et Economique, une charte de droit à la déconnexion. Cette dernière est révisé en CSE, selon ses problématiques d'application.

Objectif 2022 : Nous avons découvert « My Analytics » l'année dernière, et avons décidé d'en informer notre population comme convenu. Aujourd'hui, chaque collaborateur sur site HN Services est donc capable de connaître son utilisation et nous voulons en 2022 imposer ces données en apparence dans les boites mail de chacun, ce projet est en cours.

4.1.2 L'évaluation des risques – RGPD – sécurité

Parce qu'un engagement professionnel dans une société telle qu'HN est indissociable d'un suivi scrupuleux des risques liés à son activité, nous avons à nouveau mis à jour notre Document Unique d'Evaluation des Risques en 2021, à disposition de l'ensemble de nos collaborateurs. Ce DUER n'étant pas réellement changeant vis-à-vis du dernier, seul le risque épidémique y a été renforcé.

Par l'évaluation de nos risques potentiels, nous savons également comment les prévenir et comment les éviter. En ce sens, nous avons rédigé un plan d'action à mener à court et moyen terme que voici :

Document unique d'évaluation des risques
Synthèse des actions à mener

Actions à mener au plus tôt :

- Risque # 1 - Postures pénibles : Affichage pour préconiser les bonnes postures.
- Risque # 1 - Postures pénibles : Communication sur la Communauté pour préconiser les bonnes postures.
- Risque # 1 - Postures pénibles : Mise à disposition de dossiers ergonomiques pour améliorer la posture.
- Risque # 1 - Postures pénibles : Mise à disposition de souris ergonomiques pour améliorer la posture.
- Risque # 1 - Postures pénibles : Mise à repose-pieds pour améliorer la posture.
- Risque # 2 - Travail sur écran : Utilisation de logiciels à paramètres réglables : couleur et taille des caractères, fond d'écran...
- Risque # 2 - Travail sur écran : Formation des salariés au risque lié au travail sur écran.
- Risque # 6 - Travail de nuit : Proposer une visite médicale plus récurrente.

Actions à mener à moyen terme :

- Risque # 1 - Postures pénibles : Alternance des tâches permettant des interruptions du travail sur écran
- Risque # 3 - Organisation de la sécurité : Désignation d'un animateur de sécurité
- Risque # 3 - Organisation de la sécurité : Formation à la sécurité des salariés à leur embauche, puis régulièrement
- Risque # 3 - Organisation de la sécurité : Intégration de la sécurité dans la culture de l'entreprise
- Risque # 3 - Organisation de la sécurité : Procédure d'organisation des secours réalisée et testée
- Risque # 3 - Organisation de la sécurité : Procédure d'organisation des secours réalisée et testée
- Risque # 6 - Travail de nuit : Informer les salariés sur l'équilibre vie personnelle et vie professionnelle.
- Risque # 6 - Travail de nuit : Informer les salariés sur les troubles du sommeil et de la vigilance.
- Risque # 6 - Travail de nuit : Informer les salariés sur les troubles cardiovasculaires.
- Risque # 6 - Travail de nuit : Informer les salariés sur les troubles nutritionnels.
- Risque # 6 - Travail de nuit : Informer les salariés sur les troubles neuropsychiques.

Actions à mener à long terme :

- Risque # 4 - Risques psycho-sociaux : Sensibiliser et inciter à l'utilisation du Droit Individuel à la Formation (DIF)
- Risque # 4 - Risques psycho-sociaux : Préparer le retour à l'emploi d'un salarié absent sur une longue période
- Risque # 4 - Risques psycho-sociaux : Elaborer une procédure en cas d'évènement grave (agression, accident, suicide...)
- Risque # 4 - Risques psycho-sociaux : Former l'encadrement intermédiaire aux techniques de communication et de résolution des conflits
- Risque # 4 - Risques psycho-sociaux : Réagir rapidement en cas de tension relationnelle entre salariés
- Risque # 4 - Risques psycho-sociaux : Solliciter un organisme extérieur pour évaluer les Risques psychosociaux
- Risque # 5 - Sécurité suite à une épidémie : Respect des précautions d'hygiène.
- Risque # 5 - Sécurité suite à une épidémie : Confinement des zones à Risque.
- Risque # 5 - Sécurité suite à une épidémie : Organisation de la manipulation, du transport des produits contaminants.
- Risque # 5 - Sécurité suite à une épidémie : Procédure d'élimination des déchets réalisée et suivie.
- Risque # 5 - Sécurité suite à une épidémie : Ventilation correcte des locaux
- Risque # 5 - Sécurité suite à une épidémie : Protocole de la conduite à tenir en cas d'accident avec exposition au sang affiché.
- Risque # 5 - Sécurité suite à une épidémie : Port effectif des équipements de protection adaptés : gants, lunettes, blouse
- Risque # 5 - Sécurité suite à une épidémie : Soin correct de toutes les blessures.
- Risque # 5 - Sécurité suite à une épidémie : Matériel à usage unique privilégié
- Risque # 5 - Sécurité suite à une épidémie : Vaccination des salariés exposés en règle, information et formation des salariés
- Risque # 6 - Travail de nuit : Adapter les locaux (luminosité).

En plus de ce plan, nous avons décidé l'année dernière de nous concentrer sur les risques épidémiques, ayant une activité dans laquelle les risques sont limités. Nous avons alors décidé d'installer dans chaque open space un purificateur d'air, ce qui nous permet d'entrer plus sereinement dans les espaces afin de préparer le retour plus important des salariés sur site.

Sur la partie sécurisation des données et RGPD, en 2021, un nouveau système d'authentification à double facteur a été mis en place sur l'ensemble de nos outils.

Objectif 2022 : Comme nous pouvons le constater dans le DUER, mis à part les risques épidémiques, notre plus grande préoccupation est la posture de travail de chacun et les RPS. En ce sens, nous comptons utiliser notre studio TV, sur lequel nous effectuons les webinar, pour enregistrer une vidéo avec un ostéopathe à destination de l'ensemble de nos équipes. Cette vidéo, et la possibilité pour nos équipes de contacter ce professionnel des postures de travail, permettra à chacun d'avoir plus de connaissances sur ces risques, et comment les annihiler.

4.2 Un engagement associatif, solidaire et écologique

D'autant plus en cette période, il est indispensable pour les entreprises de s'engager auprès d'associations ou de sociétés visant directement à apporter leur aide aux citoyens et à la planète. C'est un axe qu'HN intègre entièrement dans sa politique de mécénat d'entreprise.

4.2.1 Le mécénat / parrainage

HN Services est fier d'accompagner ses talents sur des projets de tous types : professionnels, associatifs ou personnels. Chaque collaborateur est invité à proposer son dossier à la Direction, qui l'examinera en commission et lui rendra un verdict sous quelques jours. Grâce à cet engagement, de nombreux salariés ont pu être accompagnés dans leurs projets.

Nous avons également maintenu nos actions envers nos partenaires historiques, de nouvelles associations ou simplement des projets que nous avons souhaité soutenir en 2021 :

Nous avons organisé des évènements ponctuels avec nos équipes comme lors de la journée mondiale de la trisomie 21, afin de sensibiliser nos collaborateurs à ce handicap.



Journée mondiale de la Trisomie 21

#Changerlessocks par Fabien DE COL

Le partenariat avec la Croix-Rouge dure, et évolue ! En 2021, nous avons lancé le projet de mécénat de compétence avec les équipes France de l'association. L'objectif ? Proposer à nos collaborateurs d'utiliser leur compétences pour le projet « Minutis ». Ce projet consiste à créer des applications à destination des bénévoles, afin de repérer et d'arriver plus rapidement sur le lieu des accidents. Le projet est en développement actuellement, nous comptons le lancer sur 2022.

Cette année, nous avons également reçu le diplôme d'Honneur en reconnaissance de notre soutien aux actions de l'association contre la pandémie de Covid 19. Ce même jour, nous avons décidé d'effectuer un don de 800€ à EcoTogo : À travers ce don, nous avons souhaité contribuer à l'achat de 129 arbres permettant aux élèves de se protéger du soleil et surtout de leur permettre de se former et se sensibiliser aux problématiques climatiques au Togo. Petit clin d'œil, ces 129 plantations correspondent aux 129 recrutements chez HN Services en 2020. Nous avons également organisé une collecte de jouets pour les enfants de la Croix Rouge.



Objectif 2022 : Ayant pu enfin effectuer notre action au Togo, nous voulons cette année mettre à disposition nos ressources, c'est l'élément clé de 2022 : débiter le projet Minutis en permettant à la Croix-Rouge d'être accompagnée pendant au minimum 30 jours ouvrés par quelques-uns de nos collaborateurs.

Grande nouveauté de l'année 2021, le mécénat de compétence est aujourd'hui en place dans nos équipes du sud de la France ! Mathilde, notre première mécène, participe aujourd'hui à accompagner l'association « Gai rire », qui a pour objectif de redonner le sourire aux enfants dans les hôpitaux. Nous sommes très fiers de son initiative, d'avoir pu l'accompagner, et des valeurs qu'elle porte au-delà même de son métier chez HN Services.



Objectif 2022 : Le mécénat de compétence est un des objectifs principaux de l'année. Nous souhaitons que les collaborateurs impliqués dans des associations ou qui souhaiterait le faire, puissent y avoir accès, selon les périodes. Pour ce faire, nous nous épaulons sur la société « Vendredi », avec qui nous voudrions construire un partenariat cette année.

4.2.2 Les actions ponctuelles

Nous avons organisé des événements ponctuels avec nos équipes comme lors de la journée mondiale de la trisomie 21, afin de sensibiliser nos collaborateurs à ce handicap. Certains collaborateurs sont touchés par la cause, et aujourd'hui, beaucoup de partenaires, que ce soit les ESAT ou les EA partenaires. La cause fût donc naturellement portée aux yeux de tous.



Journée mondiale de la Trisomie 21

#Changerlessocks par Fabien DE COUL

Également, depuis plusieurs années, HN est partenaire du plus grand circuit de courses et de marches contre le cancer du sein, Odyssea.

En 2020, la course avait été annulée et remplacée par un live Facebook, nous avons alors effectué une collecte de tee-shirt exclusivement en coton, à destination de la revente dont les gains financeront la recherche contre le cancer du sein.

Cette année, la course a bien eu lieu, et plus de 40 collaborateurs HN Services y étaient inscrits ! Nous avons bien entendu maintenu la collecte de tee-shirt, ayant eu de très bons retours les années précédentes.



Nous avons d'ailleurs marqué l'évènement par le port d'un vêtement rose pour chacun lors de la semaine suivant la course d'Odyssea, sensibiliser et donner, c'est agir pour la cause !



Le mois de Novembre 2021 fut aussi le retour du « Movember », un évènement annuel organisé par la fondation « Movember Foundation Charity ». Pendant ce mois, les hommes du monde entier sont invités à se laisser pousser la moustache dans le but de sensibiliser l'opinion publique et de lever des fonds pour la recherche dans les maladies masculines telles que le cancer de la prostate.

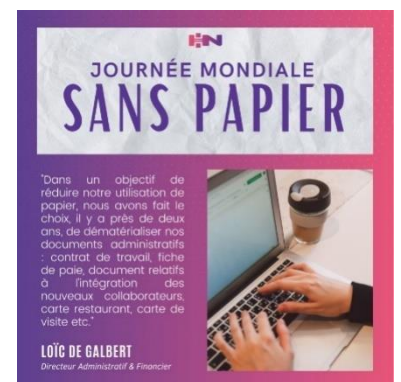
HN a cette année encore décidé de participer à cette action, chaque photo reçue de la part d'un collaborateur portant la moustache fût récompensée d'un don d'une dizaine d'euros pour la fondation.



Parmi les autres actions ponctuelle nous pouvons dénoter :

- La sollicitation de nos équipes pour le don de moelle osseuse, drivé par Charlène, une collaboratrice engagée

- La journée mondiale sans papier, le 06 novembre 2021, au cours de laquelle nos équipes étaient challengés sur le sujet
- La célébration de la journée mondiale de lutte contre le Sida, le 01 décembre 2021
- La journée mondiale du climat, le 08 décembre 2021 avec un rappel de notre action au Togo
- La journée internationale des personnes handicapées, le 03 décembre
- Le challenge 1 jour / 1 sourire



Enfin, quel est notre objectif final ? Être et rester une société engagée, porteuse de sujets innovants et respectueux de l'humain, et de l'environnement.

« C'est en prenant des initiatives que nous serons les pionniers du monde de demain. Tous ensemble, changeons les codes. »

