

An aerial photograph of a rural landscape. On the left, a large field of bright yellow rapeseed flowers stretches towards the top. A dirt road runs diagonally from the top left towards the center, where a red tractor is parked. To the right of the road, there are several large green fields, some with distinct rows of crops. The bottom right corner shows a field with reddish-brown soil, possibly a recently plowed field. The overall scene is a typical agricultural setting.

Rapport de Responsabilité 2024 sur données 2023

*Contribution économique, sociale
et environnementale de ConvictionsRH*

Notre engagement en un coup d'œil

Notre démarche RSE intervient en réponse aux défis sociétaux, climatiques et économiques, en orientant la performance de notre entreprise vers des modes de travail et de consommation plus durables et responsables, mais aussi en accord avec les attentes de nos clients, de nos collaborateurs, de nos partenaires, de nos investisseurs et de la société.

DÉVELOPPER NOS OFFRES AU SERVICE
D'UNE CROISSANCE DURABLE



ISO 27001
ISO 9001

Qualiopi
processus certifié
Certification Qualiopi
Organisme de formation



100% de nos collaborateurs
formés au RGPD

ÊTRE UNE ENTREPRISE
RESPONSABLE ET CITOYENNE



Journée solidaire

[Découvrir](#)



Bilan carbone



Participation avec
+100 entreprises



S'ENGAGER
POUR NOS COLLABORATEURS



[Découvrir](#)

94
/100

Index Egalité 2023

[Découvrir](#)



Accord Egalité 2023-
2026



Label télétravail

[Découvrir](#)



Diffusion
d'écogestes



Ecovadis
2022



Signataire de la Charte
de la Diversité



Jean-Pierre BEYLAT
Président & Associé

Le mot du Président

Depuis plusieurs années, notre société connaît de profondes mutations. Ces évolutions majeures touchent divers domaines : l'écologie, pour faire face aux défis du dérèglement climatique et à la menace qui pèse sur la biodiversité ; la démographie, pour répondre aux enjeux de vieillissement de la population et ses impacts sur l'emploi ; et enfin, le numérique, pour s'approprier et tirer le meilleur des avancées technologiques qui révolutionnent nos méthodes de travail.

Les entreprises en tant qu'acteurs à part entière de la société ont un impact direct sur l'écosystème dans lequel ils évoluent pouvant être à la fois le problème et la solution face aux défis environnementaux, sociaux, économiques et éthiques que connaissent notre société.

Notre cabinet, en tant que moteur de transformation, influence les pratiques de nos clients. Nous avons une réelle responsabilité à agir en tant qu'agents du changement en faveur d'une société plus durable et inclusive. Fondé sur des valeurs d'engagement et d'intégrité, ConvictionsRH intègre la RSE dans sa stratégie reflet de notre engagement envers nos collaborateurs et notre engagement environnemental et sociétal. En parallèle, les enjeux RSE imprègnent l'ensemble de nos offres et méthodologies de l'inclusion en passant par le développement des collaborateurs à l'évolution des modes de travail. Nous continuons d'évoluer pour accompagner nos clients vers un avenir durable et éthique.

Dans cette ère de changement, ConvictionsRH reste résolument engagé envers ses valeurs et sa contribution à un monde meilleur.

Sommaire

| | | | |
|----------|---|--|----|
| 1 | Convictions RH, en quelques chiffres | Convictions RH, en quelques chiffres..... | 5 |
| 2 | Enjeux RSE et perspectives | Une stratégie au cœur des enjeux de nos parties prenantes..... | 7 |
| | | L'engagement comme ADN..... | 8 |
| 3 | Notre stratégie RSE | Gouvernance..... | 10 |
| | | Une stratégie construite pas à pas jusqu'à 2018 jusqu'à l'identification de nos 3 piliers d'actions..... | 11 |
| 4 | Pilier 1 : Développer nos offres au service d'une croissance durable | Assurer un service de qualité auprès de nos clients..... | 14 |
| | | Tenir compte des retours clients..... | 19 |
| | | Proposer des offres et services en adéquation avec les enjeux s'aujourd'hui et de demain..... | 21 |
| | | Participer au développement économique de nos territoires..... | 23 |
| | | Être un partenaire de confiance pour nos clients..... | 24 |
| 5 | Pilier 2 : S'engager pour nos collaborateurs | Développer les compétences de nos collaborateurs..... | 26 |
| | | Garantir de bonnes conditions de travail et veiller au bien-être des collaborateurs..... | 29 |
| | | Partager les informations clés de la vie d'entreprise..... | 32 |
| | | Favoriser la diversité et garantir la lutte contre la discrimination..... | 34 |
| 6 | Pilier 3 : Être une entreprise responsable et citoyenne | Mesurer notre impact environnemental..... | 40 |
| | | Réduire notre impact environnemental..... | 41 |
| | | Sensibiliser et mobiliser nos collaborateurs..... | 43 |
| | | Mettre nos compétences au service d'une entreprise sociale positive..... | 44 |

ConvictionsRH, en quelques chiffres

NOS DEUX SPECIALISATIONS

AU COEUR DE VOS ENJEUX

RH & SIRH

Définir et mettre en œuvre votre stratégie RH sous toutes ses dimensions : politiques, organisation et processus, outils et solutions

- GA, Paie, Dématérialisation
- GTA
- Core RH
- GEPP, Compétences, SWP
- Marque Employeur & Recrutement
- Performance et Talent Management
- Formation & Learning
- C&B, Pilotage RH
- Stratégie RH & SIRH

RH & TRANSFORMATION

Activer tous les leviers de vos réorganisations

- Nouvelle fonction RH
- Evolution et transformation des organisations
- Management et leadership
- Expérience collaborateur, environnement & modes de travail

31,2

millions d'euros de chiffres d'affaires en 2023



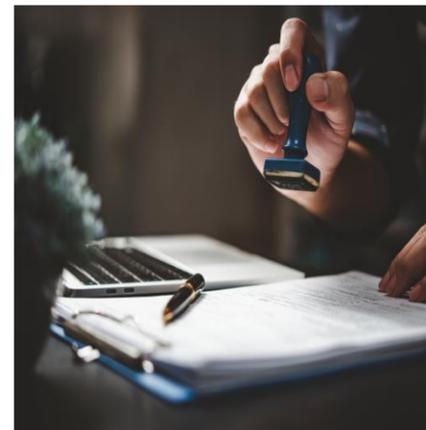
500

missions par an pour nos clients CAC 40, SBF120, ETI et acteurs publics



17

ans d'existence



210

consultants

16 %

de croissance par an moyenne depuis 2016



6

bureaux (Paris, Bordeaux, Toulouse, Nantes, Marseille, Lyon)



Enjeux RSE et perspectives

L'engagement au cœur de notre ADN



Une stratégie au cœur des enjeux de nos parties prenantes

Nous l'expérimentons au quotidien, **notre société traverse des transformations majeures**. La transition est d'abord **écologique** face aux risques induits par le dérèglement climatique et une biodiversité mondiale menacée, Elle est également **démographique** avec un vieillissement de la population entraînant une baisse des forces productives, mais aussi des changements sur le marché de l'emploi (forte dichotomie entre les besoins de compétences des entreprises et la réalité de la main d'œuvre disponible, attentes nouvelles de la population active). Enfin, la transition est **numérique**, puisque l'essor des nouvelles technologies basées sur la donnée et l'émergence de l'intelligence artificielle bouleversent en profondeur nos modes de fonctionnement, tout en pouvant à la fois nourrir et répondre aux deux premières transitions.

Conscient de ces tendances et des responsabilités à son échelle, ConvictionsRH souhaite répondre, via sa démarche RSE, aux enjeux de ses parties prenantes face à celles-ci :

1. EXIGENCE SOCIÉTALE ET NORMATIVE

Grenelle I et II, index égalité femmes-hommes, principes de précautions, loi PaCTE, ... sont quelques exemples de normes et législations ayant émergé depuis la première loi NRE de 2001 en France. Le pays s'est révélé moteur au niveau européen et mondial. En réponse aux préoccupations grandissantes de la société civile et face à l'urgence climatique, l'Union Européenne a également renforcé ses directives (Green Deal, devoir de vigilance des entreprises, etc.) et le cadre de reporting (CSDD puis CSRD), tout en fournissant des efforts pour sensibiliser les entreprises et les citoyens.

Alors que développement durable et croissance économique sont fréquemment opposés, à ConvictionsRH, nous sommes persuadés que ces deux concepts ne sont pas antinomiques. Mais qu'ils représentent une opportunité de contribuer à une croissance durable impactant positivement les sociétés et l'environnement. En mettant en œuvre nos engagements RSE, nous choisissons de contribuer à notre échelle à cette démarche et responsabilité collective.

2. INVESTISSEMENTS CLIENTS ET PARTENAIRES

Les entreprises doivent se conformer à la réglementation en vigueur mais également anticiper celle-ci. En effet, les calculs, indicateurs et reporting attendus deviennent plus précis, et s'imposeront demain. Ainsi, les grands groupes internationaux (CAC 40, etc.) ont déjà pris le pas via des stratégies RSE ambitieuses et un effort de certification. D'après une enquête Ecovadis menée en 2023, 28% des sociétés françaises comptent une performance RSE. Qualifiée « d'excellente » ou « avancée » (vs 20% en moyenne dans l'UE). C'est maintenant au tour des entreprises de taille moyenne de s'approprier ces démarches pour une croissance durable de leurs activités. À échéance 2027, toutes les entreprises de plus de 250 salariés devraient être concernées par la CSRD (*Corporate Sustainability Reporting Directive*) européenne.

En tant qu'entreprise de plus de 200 collaborateurs et prestataire de service, ConvictionsRH se doit de porter une politique RSE propre mais aussi de s'inscrire en alignement avec les objectifs de ses clients et partenaires. En effet, nos actions auprès de nos clients impactent directement ou indirectement notre et leur performance extra-financière.

3. NOUVELLES ATTENTES DES COLLABORATEURS

Si la rémunération continue d'être le premier critère d'attractivité des talents, ces derniers souhaitent mettre leurs compétences à profit d'entreprises authentiquement engagées en faveur de l'environnement, portant un projet ayant du sens, et garantissant l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle. Et, cette tendance ne concerne pas seulement la jeune génération, mais bien l'ensemble de la population active (tendance renforcée par la crise sanitaire).

En parallèle, le marché du travail a profondément changé : hausse du télétravail, développement du freelancing, émergence de l'IA, changement de poste plus fréquents, etc. Autant d'évolutions qui demandent toujours plus d'adaptation et de mise à jour fréquente des compétences.

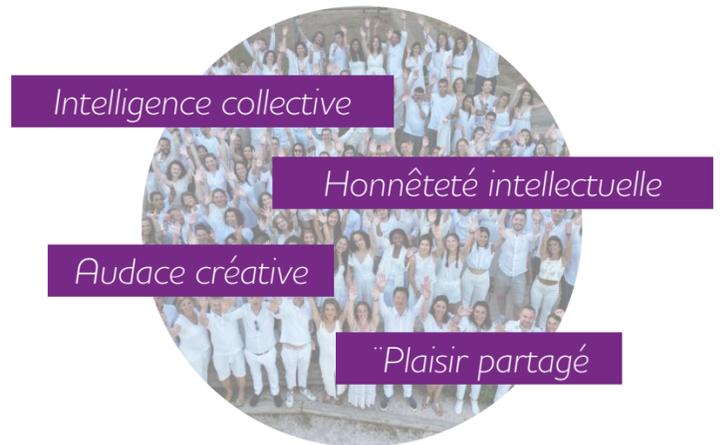
Cabinet spécialisé en Ressources humaines, ConvictionsRH est en première ligne pour suivre, analyser et prendre en compte ces évolutions. Il nous faut, à notre échelle, porter une stratégie RSE ambitieuse au bénéfice de nos salariés, mais aussi pour attirer les compétences dont dépendra notre succès demain.

Chez ConvictionsRH, l'engagement comme ADN

Un engagement inscrit dans notre modèle ...

Fondé en 2007 par quatre associés, ConvictionsRH a bâti son succès sur un double engagement vis-à-vis de ses clients et partenaires (engagement de qualité), et vis-à-vis de ses collaborateurs (valorisation, reconnaissance, montée en compétences – 3 de nos associés ont démarré leur carrière dans le cabinet en tant que consultants juniors !). **Cet investissement sans faille est transcrit dans des valeurs fortes coconstruites avec l'ensemble des collaborateurs : intelligence collective, honnêteté intellectuelle, audace créative, et plaisir partagé.**

Il se traduit aussi par **notre modèle de cabinet indépendant** qui garantit des réponses toujours dans l'intérêt de nos clients, ainsi que dans une **forte culture de l'intrapreneuriat** parmi les équipes. Pour preuve, une grande partie des actions RSE ont été initiées sur proposition de collaborateurs. En effet, chaque année sont organisées des sessions, appelées « Labs » lors desquelles les collaborateurs peuvent pitcher leurs idées. C'est ainsi que sont nées les communautés d'entraide par grade et bien d'autres initiatives !



... et dans notre proposition de valeur sur le marché

Si nous n'avons pas fait le choix de porter une offre de service dédiée à la RSE, nous sommes de plus en plus sollicités par nos clients pour les accompagner dans le diagnostic et la construction de leur propre démarche. En tant qu'interlocuteur privilégié des directions ressources humaines et des directions générales, nous avons toujours su intégrer les enjeux et les tendances de société dans nos accompagnements.

Ces dernières années, nous avons ainsi développées **des offres spécifiques, en lien direct avec les objectifs RSE de nos clients :**

- **Leadership & management** : programmes d'égalité professionnelle femmes-hommes, diagnostic managérial, programmes de développement et coaching managérial, ...
- **Expérience collaborateur, modes & environnements de travail** : accompagnements à l'heure de la réduction surfacique des espaces de travail, dans la mise en place du télétravail ou l'expérimentation de la semaine de 4 jours, baromètre social, ...

En parallèle de ces offres, **les enjeux RSE transparaissent dans l'ensemble de nos offres et méthodologies d'accompagnement** avec par exemples :

- La prise en compte de l'inclusion dans les politiques de performance et gestion des talents ou de recrutement ;
- Des études sur les impacts des nouveaux SIRH ou de l'IA sur les données RH et personnelles des collaborateurs ;
- L'élargissement des missions de la nouvelle fonction RH pour porter la stratégie RSE des organisations ;
- Des efforts plus poussés et individualisés en termes de développement des compétences ou d'accompagnement au changement dans les projets de transformation d'organisation ou les plans de formation.

**Chez ConvictionsRH,
nous sommes convaincus
que la RSE ne doit pas se
limiter à une stratégie
interne !**



Notre stratégie RSE

3 piliers pour structurer nos actions



Gouvernance

Chez ConvictionsRH, la stratégie RSE s’incarne et se déploie grâce à celles et ceux qui font le cabinet, des consultants juniors aux associés et fondateurs...

Il n'existe pas de collaborateurs dédiés à 100% à la RSE chez ConvictionsRH, mais une équipe projet composée de consultants volontaires de tous grades (junior, confirmés, senior, manager et senior manager) qui conceptualisent et mettent en œuvre la stratégie RSE du cabinet ainsi que toutes les activités qui en découlent. Isabelle Van Hoorne, associée chez ConvictionsRH depuis 2017, assume la direction de cette équipe et la représente tant auprès des parties prenantes externes au cabinet que des autres associés (la RSE est notamment à l'ordre du jour de chaque CODIR).

Au-delà de cette équipe projet, ce sont l'ensemble des 210 collaborateurs du cabinet qui sont amenés à travailler sur la responsabilité sociale et environnementale du cabinet lors d'événements dédiés, organisés tout au long de l'année, comme la semaine de la Diversité et de l'inclusion ou encore la demi-journée associative (ces événements sont décrits de manière plus large dans la suite de ce rapport).



L'équipe projet RSE du cabinet

... Mais également grâce à l'un des partenaires et investisseurs historiques du cabinet : GENE0



Depuis 2020, la société d'investissement GENE0 accompagne le cabinet dans ses projets de développement long-terme, y compris en matière de RSE. Concrètement, cet appui se matérialise de deux manières :

- Tous les trois mois, ConvictionsRH présente à GENE0 un rapport détaillé des actions menées par le cabinet en matière de RSE ;
- Tous les ans, GENE0 évalue la politique RSE de ConvictionsRH en recueillant et analysant certaines données extra-financières du cabinet. Suite à cette évaluation, Geneo propose entre autres à CRH un plan d'action RSE adapté.

Consultants, associés, investisseurs... Chez ConvictionsRH, la stratégie RSE est pensée et déployée en collectif !

Une stratégie RSE construite pas à pas depuis 2018...

La stratégie actuelle de ConvictionsRH en matière de RSE est le fruit de plusieurs années de travail, de réflexion et d'expérimentation... Trois moments clés ont particulièrement marqué notre parcours : la réalisation d'une évaluation de la maturité du cabinet sur les grands thèmes de la RSE en 2018, l'identification des enjeux prioritaires pour nos parties prenantes en 2021 et, grâce à cela, la définition de nos trois grands piliers d'action.

Une première brique posée en 2018 : l'évaluation de maturité ISO 26000

En 2018, le cabinet décide de poser la première brique dans la construction de sa stratégie RSE : entre juillet et novembre, une évaluation de la maturité de ConvictionsRH sur les grands thèmes de la RSE est réalisée dans le cadre de la norme ISO 26000, premier standard international en matière de RSE.

Menée par deux collaboratrices du cabinet, l'évaluation est réalisée sur la base de l'analyse de données quantitatives mais également qualitatives : interviews avec les associés et collaborateurs du cabinet, ateliers RSE... Les thèmes sur lesquels le cabinet est évalué sont au nombre de 7 : gouvernance, droits humains, relations et conditions de travail, environnement, éthique des affaires, intérêt des clients, développement local et intérêt général. Pour chacun d'entre eux,

ConvictionsRH obtient une note de 14/20, le détail de ses points forts et axes de progrès et un plan d'action associé.

La démarche RSE du cabinet est lancée !



... Jusqu'à l'identification de nos 3 piliers d'action

De l'évaluation ISO 26 000 à l'analyse de matérialité :

l'identification des enjeux RSE prioritaires pour le cabinet

En 2021, fort de cette première évaluation et accompagné par GENEIO, le cabinet souhaite aller plus loin dans l'élaboration de sa stratégie RSE en réalisant une analyse de matérialité. Cette démarche vise à identifier les enjeux RSE prioritaires pour les parties prenantes internes et externes d'une organisation.

Menée par une équipe de quatre consultants du cabinet et soutenue par trois sponsors – deux associés et un représentant de GENEIO – l'analyse se déroule sur plusieurs mois et est marquée par quatre étapes clés :

1. Le cadrage et diagnostic de l'existant : inventaire et cartographie des enjeux, benchmark des matrices concurrentes, mise en place de la comitologie projet ;
2. La tenue d'entretiens avec les parties prenantes du cabinet : clients du cabinet, investisseurs et collaborateurs de ConvictionsRH. Au total, nous avons mené 4 ateliers collectifs réunissant une trentaine de collaborateurs et échangé avec une dizaine de clients variés (secteurs privé et public, PME/ETI, grands groupes) ;
3. La construction de la matrice et l'identification de nos 3 piliers d'actions ;
4. La rédaction d'un plan d'action (formalisation d'une stratégie RSE et d'une feuille de route 2021-2022).

La matrice ci-contre représente le niveau de « matérialité » des sujets, fonction de leur importance aux yeux de nos parties prenantes externes (axe horizontal) et internes (axe vertical).



3 piliers d'action :

- Développer nos offres au service d'une croissance durable
- S'engager pour nos collaborateurs
- Être une entreprise responsable et citoyenne

Nos 3 piliers autour d'un seul objectif : créer un impact positif

PILIER N°1

Développer nos offres au service d'une croissance durable



Respecter rigoureusement les droits humains, les droits du travail et de l'environnement dans la pratique de notre activité comme dans la gestion de nos ressources humaines et matérielles.

PILIER N°2

S'engager pour nos collaborateurs



En tant qu'employeur, être **acteur du développement de nos collaborateurs et de leur épanouissement professionnel** en veillant à la qualité de vie au travail et en prévenant les risques psychosociaux dans une relation d'engagement mutuel.

PILIER N°3

Être une entreprise responsable et citoyenne



Intégrer dans nos pratiques une **réflexion systématique de notre impact environnemental** pour limiter notre empreinte, et **sensibiliser l'ensemble des parties prenantes** de ConvictionsRH aux enjeux environnementaux et sociétaux.

PILIER N°1

Développer nos offres au service d'une croissance durable

Au cœur de notre stratégie : s'appuyer sur notre performance RSE pour construire une relation de confiance et de long terme avec nos clients

Dès ses débuts, ConvictionsRH a bâti sa réputation sur sa capacité à construire une relation privilégiée avec ses clients, reposant sur un partenariat de confiance, une intégrité sans faille, et un accompagnement sur-mesure. Cet état d'esprit, qui nous permet de collaborer encore aujourd'hui avec nos premiers clients, se retrouve dans notre stratégie 2020-2024 et nos objectifs RSE, à savoir :

1. Aligner nos ambitions de développement commercial dans le respect des hommes et des femmes, du droit et de l'environnement à la fois dans la pratique de notre activité et dans la gestion de nos ressources matérielles et humaines
2. Assurer à nos clients une sécurisation totale des travaux menés à leurs côtés et garantir leur satisfaction

Notre nouvelle stratégie « *New Frontier* » 2026 réaffirme ces ambitions et les engagements ci-contre en témoignent.



NOS ENGAGEMENTS

#1 Assurer un service de qualité pour nos clients

Evaluation

Démarches ISO

Certification Qualiopi

Sécurité des systèmes d'information

#2 Tenir compte des retours de nos clients

Enquêtes annuelles

Feedbacks continus

#3 Proposer des offres et services en adéquation avec les enjeux d'aujourd'hui et de demain

Label B Corp

Evaluation EcoVadis

Développement d'offres

Plans stratégiques

#4 Participer au développement économique des territoires

Développement de bureaux en région

Proximité avec les clients

#5 Être un partenaire de confiance pour nos clients

Politique anti-corruption

RGPD

Charte éthique

#1 Assurer un service de qualité auprès de nos clients

Chez ConvictionsRH, assurer un service de qualité auprès de nos clients, c'est à la fois construire une démarche qualité à partir des meilleurs standards internationaux, évaluer celle-ci et veiller à l'amélioration continue de nos pratiques pour répondre aux exigences de nos clients.

Des certifications, gages de nos engagements qualité

ISO 9001 – Management de la qualité



Quoi ? Une évaluation de la politique qualité et de la gestion des risques

Quand ? 1^{ère} obtention en 2021 pour 3 ans, sur la base d'un audit externe

Comment ?

- 1) Une analyse critique des processus et une identification des risques au regard des attentes des parties intéressées (actionnaires, clients, salariés, fournisseurs, etc..)
- 2) Un engagement officiel de la direction en faveur de la qualité et la satisfaction client
- 3) La structuration d'une politique et d'axes de travail autour de 3 piliers :
 - Bâtir un système de management de la qualité en faveur d'une croissance durable
 - Offrir des prestations sur-mesure et innovantes à nos clients
 - Valoriser notre capital humain et développer les expertises
- 4) Une mise à jour et un audit interne annuel des processus, un suivi régulier des risques par le comité de direction

ISO 27001 – Sécurité des systèmes d'information



Quoi ? Instauration d'une culture de la sécurité de l'information

Quand ? 1^{ère} obtention en 2022, renouvelé annuellement sur la base d'un audit externe

Comment ?

- 1) Un travail mené avec notre fournisseur IT (RAS Groupe)
- 2) Un engagement officiel et un pilotage fin de la direction autour d'indicateurs sur 4 piliers :
 - Disponibilité de l'information
 - Intégrité de l'information
 - Confidentialité de l'information
 - Traçabilité de l'information
- 3) La formalisation de documents socles : politique RSSI, Charte informatique (signé par chaque consultant), tests d'intrusion, plan de continuité et de reprise de l'activité, etc.

#1 Assurer un service de qualité auprès de nos clients

Une consolidation et une reconnaissance de notre activité de formation : l'obtention de la certification Qualiopi début février 2023

En tant qu'interlocuteur privilégié des DRH et des services formations, nous avons saisi l'opportunité de la mise en place de Qualiopi pour faire reconnaître notre expertise et nos plus de dix ans d'expérience sur les actions de formation intra-entreprise.

Portée par une équipe dédiée, la démarche de certification Qualiopi a permis de :

- Structurer la gouvernance de notre organisme de formation, avec notamment la nomination d'une responsable opérationnelle et d'un référent handicap ;
- Réunir et animer notre communauté de formateurs et accompagner leur montée en compétences : formation de formateurs obligatoires pour tous nos nouveaux formateurs, temps d'échanges et de retours d'expériences, ... ;
- Harmoniser et améliorer nos pratiques : trames et supports pédagogiques, évaluations, capitalisation, ...

Aujourd'hui, c'est plus d'une trentaine de nos consultants-formateurs et coaches certifiés qui interviennent sur un catalogue de formations sur-mesure allant de la gestion de projet à la conduite du changement en passant par la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ou la création et l'animation de parcours de développement managérial.

« Nos formateurs se sont révélés très enthousiastes tout au long de la démarche et ont su se mobiliser aux moments clés tels que les entretiens d'audit par exemple. Au quotidien, ils s'assurent de respecter et améliorer les protocoles établis, mais aussi de les transmettre aux nouveaux formateurs ou coaches. »

- **Mélanie Gilland**, Consultante Senior et membre de la core team Qualiopi



4,5/5

Note de satisfaction globale de nos formations



Et également ...



#1 Assurer un service de qualité auprès de nos clients

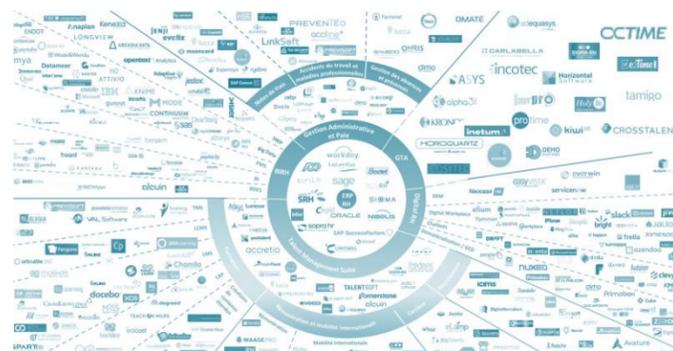
Une veille permanente sur les sujets de demain au service de nos clients

Etudes et enquêtes

Rester à l'écoute de nos clients, étudier et éclairer les tendances RH du moment et sur le long terme : une vocation et un engagement majeur de ConvictionsRH.

Chaque année, nous réalisons plusieurs études et enquêtes à fortes valeurs ajoutées auprès des acteurs RH :

- Benchmark de la fonction RH 2023 : réalisé auprès de 87 de nos clients il contient une analyse détaillée des indicateurs de performance RH, de l'organisation des services RH ou encore une lecture de l'évolution des stratégies et processus RH ;
- Benchmark de la performance 2022 : sur les grandes tendances et innovations en matière de gestion de la performance ;
- Panorama des solutions et outils SIRH : + de 500 solutions classifiées chaque année par grandes thématiques RH : une référence suivie par le secteur.



Panorama des solutions SIRH (+ de 500 solutions classifiées)

Publications

Soucieux de faire bénéficier nos clients de notre expérience, nous publions régulièrement des articles et vidéos en format court sur notre site ou nos réseaux sociaux :

- Portrait de décideurs RH : rencontre avec des décideurs sur leur parcours, vision, personnalité ;
- Tribunes : nos convictions portées par nos consultants, éclairantes sur les grandes tendances du moment ;
- « Pile ou face » et « Quid du mois » : éléments de réponse sur les questions RH du moment.

En parallèle, nous contribuons aussi à des ouvrages collectifs comme « Innovations RH & Managériales : 70 pratiques innovantes pour passer à l'action » rédigé en partenariat avec Parlons RH, Great Place to Work, le Lab RH, ainsi que le Prix du DRH et de l'innovation RH de l'année. À retrouver :

- Des prises de parole d'experts, de chercheurs, de responsables RH de grandes entreprises pour aider les dirigeants à identifier les leviers pour répondre aux problématiques RH.
- 70 cas concrets, diversifiés et détaillés issus d'expériences vécues, d'entreprises et de structures de secteurs différents, dont plusieurs cas clients de ConvictionsRH
- Des clés et conseils pour réussir sa collaboration avec des start-up.



#1 Assurer un service de qualité auprès de nos clients

Une contribution au renforcement de l'écosystème RH

Animation de Clubs

Nous avons créé plusieurs clubs dédiés à nos clients. **Véritables espaces d'échanges inter-entreprises**, ces clubs ont vocation à favoriser le partage d'expérience mais aussi à apporter un éclairage sur les problématiques rencontrées.

Nous comptons aujourd'hui **quatre clubs** :

- Club CSP GA Paie (Grands Comptes / ETI)
- Club CSP Recrutement
- Club Core HR
- Club Strategic workforce Planning

Le LAB

Depuis plusieurs années, nos consultants se réunissent plusieurs fois dans l'année lors de rendez-vous du LAB pour découvrir **les dernières tendances RH**, rencontrer **des startups** ou assister à **des conférences inspirantes**. La dernière saison a notamment été consacrée à **l'expérience collaborateur** et les applications RH de **l'Intelligence Artificielle**.

Associations et événements professionnels

Nous intervenons également auprès de notre réseau, lors d'événements ou débats pour partager nos dernières recherches et nos convictions sur les sujets d'actualités. Ainsi, nous avons récemment pris la parole sur semaine de 4 jours au côté de l'entreprise Babilou lors des dernières **Victoires du Capital Humain**.

Après avoir été mobilisés pendant plusieurs années au sein du Lab RH, nous avons renforcés notre investissement auprès **réseau ADNRH**. L'une de nos associées, **Marine Chabot**, a ainsi été élue Vice-Présidente du nouveau bureau local Paris Seine pour le mandat 2024-2025, aux côtés d'Angélique Bordas, DRH chez ISOSKELE, une marque de La Poste.



#2 Tenir compte des retours clients

Dans un souci d'amélioration continue et d'évaluation de la qualité de nos prestations, nous envoyons chaque année un questionnaire de satisfaction à nos clients, et nous entretenons avec certains d'entre eux sur la base du volontariat. En 2023, 87 clients ont accepté de répondre à notre enquête. En voici, quelques chiffres et verbatims clés :

57,7 Net Promoter Score

98% De nos clients sont satisfaits de nos prestations*
+ 2 points par rapport à 2022

*Ces pourcentages incluent les notes de nos clients allant de 7/10 à 10/10

**Ces pourcentages incluent les réponses « Plutôt d'accord » et « Tout à fait d'accord »

“

L'équipe de ConvictionsRH s'est montrée à l'écoute de nos besoins tout au long du projet. Elle nous a conseillés et guidés dans nos choix. Chacun des intervenants a su parfaitement établir cette relation de confiance.

GROUPE POLYEXPERT

L'engagement client, le sens de la qualité, et la qualité humaine des équipes sont déterminants et constituent la marque de fabrique du cabinet.

CCI FRANCE

Les consultants de ConvictionsRH avec lesquels nous avons travaillé sont de très bon niveau, à l'écoute et force de proposition.

RAZEL BEC

”

97 %

Pensent que l'équipe a su mobiliser efficacement ses expertises**

+1 points vs 2022

98 %

Pensent que nous avons respecté les échéances convenues dans le cadre du projet**

+3 points vs 2022

99 %

Pensent que nous avons su ajuster notre méthode au contexte de leur organisation**

+2 points vs 2022

#2 Tenir compte des retours clients

En complément des enquêtes annuelles, le cabinet a mis en place un processus continu d'évaluation de la satisfaction clients. Chaque année, ces retours sont pris en compte et nourrissent notre plan d'action :

EN MISSION

Systematisation des réunions de bilan en fin de missions pour revenir sur les points forts et les axes d'amélioration de notre accompagnement

HORS MISSION

Conduite régulière d'interviews qualitatives auprès de nos clients pour recueillir leurs retours d'expérience

Découvrez les témoignages de nos clients !



Cécile Cloarec
DRH - FM Logistic



Flavien d'Audiffret
DG - Thom Group



Hélène Boghossian
Directrice groupe SIRH -
URW



Philippe Blanquefort
DG - CCI d'Aix-Marseille -
Provence



Catherine Chavanier
DRH - CDC Habitat



Olivier Ruthardt
DG adjoint - Malakoff
Humanis

[Découvrir](#)



#3 Proposer des offres et services en adéquation avec les enjeux d'aujourd'hui et de demain

Pour donner toute sa portée à ses engagements et impacter de manière réellement positive ses parties prenantes, ConvictionsRH se doit d'aligner ses actions avec ses objectifs à la fois dans ses modes de fonctionnement interne et dans le cadre des missions réalisées. En ce sens, la nécessité d'un pilotage poussé de la performance RSE et une intégration progressive des enjeux dans nos offres apparaissent incontournables.



59/100*

SCORE GLOBAL

PLATEFORME ECOVADIS

Détails de notre score : 78^{ème} percentile

- Environnement : 50/100
- Social & Droits de l'homme : 60/100
- Ethique : 60/100
- Achats responsables : 60/100

* + 6 points par rapport à 2021

Une évaluation et un suivi régulier de notre performance RSE

Sous l'impulsion de notre investisseur GENE0, nous procédons depuis 2021 à l'évaluation de notre performance RSE via le standard mondial EcoVadis. Choisi pour sa **reconnaissance mondiale** et sa **methodologie éprouvée**, basée sur des normes internationales de durabilité (GRI, ISO 26000), le standard repose sur un **principe d'amélioration continue**. Il évalue les points forts et propose des pistes d'amélioration autour de 4 thèmes et 21 indicateurs. Après une médaille de bronze en 2021, nous avons obtenu celle d'argent en 2022 : **une belle progression en seulement un an**.

Ce score est particulièrement suivi par notre conseil d'administration et notre comité de direction. Il nous permet de **déterminer les actions à poursuivre, accélérer, voire celles à réorienter** si nécessaire. Enfin, il **atteste du sérieux** de notre investissement sur la durée.

Fort de notre score EcoVadis, nous avons entamé une démarche de labellisation B Corporation (Label B-CORP) pour **aller plus loin dans notre stratégie** et **intégrer un réseau d'acteurs engagés** au niveau international.



#3 Proposer des offres et services en adéquation avec les enjeux d'aujourd'hui et de demain

Une sensibilisation et une montée en expertise de nos consultants

Enjeu d'aujourd'hui et demain, la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE) ou des Organisations (RSO) est un sujet majeur des organisations souvent piloté par les Directions des Ressources Humaines. En effet, le positionnement à la fois stratégique et transversal de ces directions leur permet de porter une vision à 360° sur les politiques et l'accompagnement des équipes (en particulier managériales) dans leur mise en œuvre. Nous sommes persuadés de la pertinence des Directions des Ressources Humaines en la matière.

En tant qu'interlocuteurs des décideurs RH, nous devons être en mesure de les appuyer dans l'appropriation de ces nouvelles responsabilités et postures. C'est pourquoi, nous sommes investis dans la montée en compétences de l'ensemble de nos consultants sur les questions RSE afin qu'ils soient capables de **percevoir, anticiper et appuyer la prise en compte de leurs impacts sur l'ensemble des domaines RH ou stratégiques.**

Une capacité à accompagner les réflexions de nos clients en matière de RSE

Nos clients nous sollicitent de plus en plus pour construire et mettre en œuvre leurs propres stratégies RSE, signe d'un intérêt croissant pour la question et **une reconnaissance de notre expertise en la matière.** Nous intervenons à la demande sur des prestations toujours sur-mesure grâce à un pool de consultants et managers experts dans l'élaboration de projet stratégique et les différents volets social, sociétal et environnemental. .

Quelques références récentes :



OSBORNE-CLARKE – Accompagnement à la définition et la mise en place d'une stratégie RSE (2023-2024)



EGIS – Réalisation d'un benchmark des labels RSE (2024)



OCP – Formalisation d'un cahier des obligations et tendances RSE (2023-2024)



AXA France – Appui à la définition et la structuration de la stratégie RSE

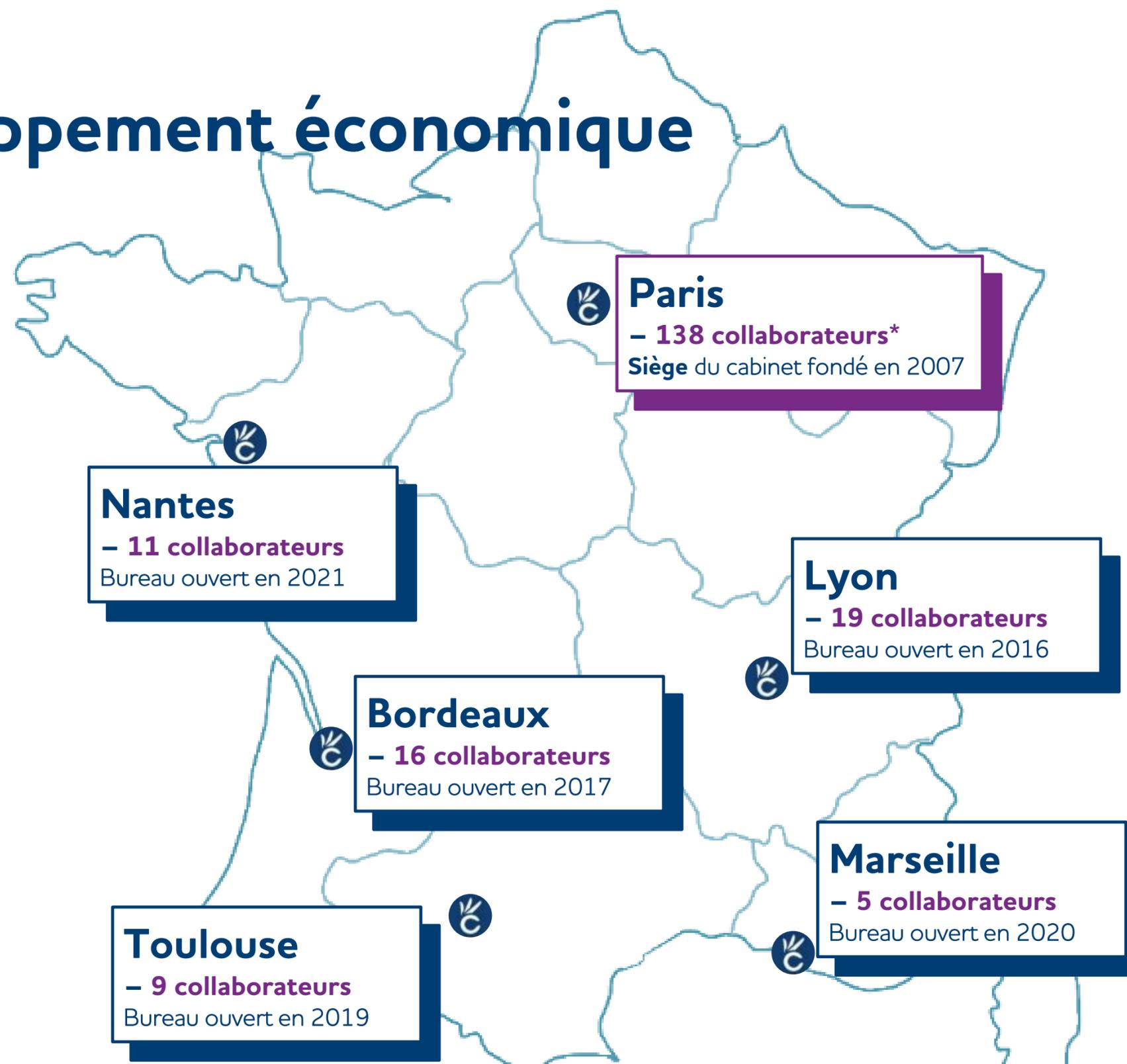
#4 Participer au développement économique de nos territoires

Depuis l'ouverture d'un premier bureau à Lyon en 2016 jusqu'à l'ouverture du « petit dernier » à Nantes en 2021, ConvictionsRH a renforcé sa présence dans les territoires. C'est à présent plus de 60* de nos collaborateurs qui sont basés en région et interviennent au plus près de nos clients locaux.

Ce maillage territorial nous permet à la fois d'attirer de nouveaux talents, de nous rapprocher de nos clients historiques ou plus récents, mais surtout d'affiner notre compréhension des dynamiques locales, tout en participant au développement de ces territoires. .

Très dynamiques, nos bureaux régionaux ne cessent de croître grâce aux belles perspectives de carrière offertes ainsi qu'une ambiance de travail qui n'a rien à envier au siège parisien : moments de convivialité, teambuilding, challenges entre bureaux, ... font partis du quotidien et sont très appréciés des équipes ! Mais le cabinet veille aussi à garantir les liens entre tous ses bureaux grâce aux fameux séminaires de rentrée ou annuels.

*Chiffres au 30 novembre 2023



#5 Être un partenaire de confiance pour nos clients

En lien avec les démarches ISO 9001 et 27001, le cabinet décline ses engagements et s'assure de leurs incarnations par tous ses consultants via la formalisation de chartes et la mise en place d'actions de formation.

Une politique anti-corruption affirmée dans notre Charte Ethique

Formalisée en fin d'année 2022, notre Charte Ethique affirme nos engagements en matière **d'éthique quotidienne des affaires**. Elle reprend notamment notre politique d'achats responsables, encadre nos actions de mécénat, identifie les cas de conflits d'intérêts, et proscrie toutes formes de corruption ou de trafic d'influence. La charte met également en place un **dispositif de signalement et protection des lanceurs d'alerte** en cas de situation avérée ou supposée. Enfin, des **aides et conseils** sont proposés aux consultants lorsqu'un dilemme éthique apparaît.

Un module de formation anti-corruption sera bientôt disponible et obligatoire pour l'ensemble des collaborateurs du cabinet.



100% de nos collaborateurs formés au RGPD

Le non-respect des consignes de sécurité et de confidentialités ou la fuite de données représentent des risques majeurs pour toutes les entreprises du secteur du conseil. Du fait de notre spécialisation RH, nous sommes particulièrement concernés par la manipulation de données sensibles. C'est pourquoi, 100% de nos consultants ont suivi un module de e-learning sur règlement général sur la protection des données de 2016 et les bonnes pratiques en la manière, et ce, **dès leur entrée dans le cabinet**.

PILIER N°2

S'engager pour nos collaborateurs



Favoriser l'épanouissement professionnel de nos collaborateurs : une priorité depuis 2007

Depuis sa création en 2007, le cabinet s'est donné pour mission de garantir l'épanouissement professionnel de l'ensemble de ses collaborateurs. Pour concrétiser cet objectif, une multitude d'actions sont mises en place et déployées quotidiennement, s'articulant autour de quatre piliers fondamentaux :

1. Le développement continu des compétences ;
2. Des conditions de travail optimales et l'assurance d'un bien-être au travail ;
3. Une communication transparente et un partage d'informations fluide ;
4. Des actions en faveur de la diversité, de l'équité et de la lutte contre les discriminations

En plaçant l'épanouissement professionnel de ses collaborateurs au cœur de sa stratégie, le cabinet s'engage à créer un environnement de travail stimulant et propice à l'équilibre vie pro/perso.

NOS ENGAGEMENTS

#1 Développer les compétences de nos collaborateurs

Un parcours de formation riche, continu et adapté à chaque grade

Un accompagnement personnalisé

#2 Garantir de bonnes conditions de travail et agir pour le bien-être des collaborateurs

Télétravail

Charte vie pro / vie perso

CSE

Moments conviviaux

Checkup

Participation

#3 Partager les informations clés de la vie de l'entreprise

PAM / Post-PAM

Co-construction de la stratégie

#4 Favoriser la diversité, garantir l'équité et lutter contre la discrimination

Politique « Diversité et Inclusion »

Charte de la Diversité

Semaine de la D&I

Egalité F/H

#1 Développer les compétences de nos collaborateurs

Chez ConvictionsRH, nous sommes convaincus que l'investissement dans le développement des compétences des collaborateurs est essentiel, tant pour leur épanouissement individuel que pour la réussite collective du cabinet. Notre engagement en la matière se traduit par la mise en place de plusieurs actions concrètes...

Un parcours de formation riche, continu et adapté à chaque grade, du consultant junior au Senior Manager

Dès leur arrivée chez ConvictionsRH et quel que soit leur grade, les collaborateurs doivent suivre plusieurs formations obligatoires dans le cadre d'un campus « Onboarding » : « découverte de la SIRH », « découverte du Change », « découverte de la gestion de projet », « rédaction de proposition commerciale... »

Puis, tout au long de leur parcours au sein du cabinet, ils pourront suivre différentes formations adaptées à leur grade parmi la variété que propose le cabinet : formations en e-learning, formations dispensées en interne (dans un « campus CRH ») ou par des prestataires externes (« prise de parole en public », « story telling », « certification DISC/MBTI »...). Un parcours spécifique a par ailleurs été créé pour les primo-encadrants afin de les accompagner et les guider dans leur nouveau rôle de manager.

5 campus sont proposés aux collaborateurs :

CAMPUS ON-BOARDING

CAMPUS CRH

PARCOURS COMMUNAUTÉ

E-LEARNING

FORMATIONS EXTERNES

#1 Développer les compétences de nos collaborateurs

Un accompagnement personnalisé pour favoriser la montée en compétences et l'évolution professionnelle de chacun de nos collaborateurs

FEEDBACKS 360

Qu'il s'agisse de la réalisation d'une mission auprès d'un client, d'une contribution à la rédaction de la réponse à un appel d'offres, de la production d'un livrable interne ou d'une aide ponctuelle sur une mission, chaque implication de nos collaborateurs est valorisée par un feedback individualisé (points forts, axes d'amélioration potentiels, remarques générale...).

Ces évaluations sont à 360 degrés : tous les consultants peuvent être évalués, qu'ils soient juniors, managers, senior managers...et même associés ! Une manière de mettre tous les collaborateurs sur un même pied d'égalité et d'encourager chacun à continuer de progresser.

ÉCHANGES RÉFÉRENT/RÉFÉRÉ

Chez ConvictionsRH, chaque collaborateur est accompagné et conseillé par un consultant « référent » plus gradé, qui le conseille et l'appuie tout au long de son parcours au sein du cabinet (échanges réguliers, conseils sur la carrière et plan d'actions associé).

COMITÉS CARRIÈRE

Deux fois par an, tous les collaborateurs sont évalués lors d'un Comité Carrière qui réunit managers, senior managers et associés : points forts, axes d'améliorations, progrès observés au cours des six derniers mois... L'évaluation se veut la plus objective et complète possible. En sortie, le collaborateur fait le point avec son référent afin d'identifier ensemble des actions adaptées aux souhaits d'évolution, besoins et/ou lacunes identifiées.

Parole de collaborateurs

Quelques mots de présentation...

J'ai rejoint ConvictionsRH il y a tout juste 5 ans, en tant que consultante **stagiaire** pour réaliser mon stage de fin d'études au sein du bureau parisien.

Dès mon arrivée, j'ai eu la chance d'être rapidement embarquée sur des **missions passionnantes** qui m'ont permis de découvrir le monde du conseil. Je me souviens particulièrement de l'accompagnement de la CCI métropolitaine Aix-Marseille-Provence dans l'élaboration et la mise en œuvre de son plan de transformation.

5 ans après, me voilà **manager** et **basée au bureau bordelais du cabinet** ! Ces 5 années ont été très riches : j'ai pu contribuer à l'accompagnement de clients très variés aux problématiques et contextes à chaque fois différents, et évoluer sur le plan hiérarchique (mais aussi géographique!).

Que penses-tu de l'investissement du cabinet dans le développement des compétences de ses collaborateurs ?

Plus que d'accompagner, ConvictionsRH encourage le développement des **compétences de ses collaborateurs tout au long de leur carrière**. – à travers les multiples formations dispensées par des consultants et pour tous les grades, le suivi par le référent, les feedbacks continus... Mais aussi et surtout grâce aux **managers et associés inspirants**, exigeants, ayant le souci constant de **transmettre** et de **faire grandir** les plus jeunes consultants au quotidien. Être challengé et encouragé à "sortir de sa zone de confort", le tout dans un **cadre bienveillant et sécurisant**, est ce qui, de mon point de vue, permet de progresser et de ne jamais s'ennuyer.

Par ailleurs, chez ConvictionsRH, une **attention forte est portée à la prise en main du rôle de manager** : l'appropriation de ce nouveau rôle est encadrée et accompagnée grâce à de multiples formations (rôle de référent, recruteur, évaluateur, préparation comité carrière...) mais également via le suivi de son référent et l'existence d'une communauté managériale sur laquelle il est possible de s'appuyer.

En bref, chez ConvictionsRH, tous les efforts sont mis pour **garantir l'épanouissement et la progression de chacun** !



**Margot PICARD, Manager
chez ConvictionsRH**

#2 Garantir de bonnes conditions de travail...

Convaincus que **le bien-être de nos équipes est le moteur de notre réussite**, nous avons à cœur de créer un environnement de travail sain et stimulant où chacun peut s'exprimer, grandir et s'épanouir pleinement. Cela s'illustre dans les diverses actions mises en place au fil des dernières années...

Une organisation du travail flexible grâce au télétravail

Soucieuse d'offrir à ses collaborateurs **un environnement de travail flexible et favorable à leur épanouissement personnel et professionnel**, ConvictionsRH a mis en place une **charte de télétravail** qui définit les conditions d'organisation de celui-ci au sein du cabinet :

Qui ? Tous les collaborateurs du cabinet peuvent prétendre au télétravail (y compris les stagiaires et alternants) ;

Quand ? Le nombre de jours de télétravail est flexible et doit être défini selon les contraintes et les demandes des clients. ConvictionsRH n'impose que 4 jours/mois au bureau de rattachement.

Où ? Les collaborateurs peuvent télétravailler depuis chez eux ou depuis un tiers-lieu assuré situé en France Métropolitaine. Ils doivent pouvoir retourner au cabinet en moins de 24h si cela est nécessaire.

Pour encadrer au mieux le télétravail et s'assurer qu'il soit réalisé dans de bonnes conditions, le cabinet a engagé une démarche de **labellisation WIWO ! (Work In Work Out)** en 2022, qu'il a obtenu la même année et renouvelé en 2023. Ce label **atteste de l'efficacité du déploiement du télétravail** au sein du cabinet et des **bonnes pratiques** mises en place en la matière.



Mai 2023 : élection d'un CSE

Un Comité Social et Economique a été élu en mai 2023 chez ConvictionsRH pour représenter les salariés. Leurs missions sont les suivantes :

- Présenter à l'employeur les **réclamations individuelles ou collectives** des salariés
- Assurer une **expression collective des salariés** permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production
- Promouvoir la **santé, la sécurité et les conditions de travail**

Par ailleurs, le CSE est consulté de manière récurrente sur les orientations stratégiques du cabinet, sa situation économique et financière, la politique sociale ainsi que les conditions de travail des collaborateurs.

#2 Garantir de bonnes conditions de travail...

Des moments de convivialités organisés pour renforcer les liens entre les collaborateurs

Chaque mois, divers événements sont organisés dans les bureaux pour renforcer les liens entre les collaborateurs : déjeuners culture, soirées jeux, ateliers créatifs, hackathons, conférences, challenge de pas...

Par ailleurs, tous les 2 ans, l'ensemble des collaborateurs se réunit dans un lieu unique pour un séminaire de quelques jours. Ainsi, en 2023, c'est à la Presqu'île de Gien que nous nous sommes retrouvés : l'occasion de travailler en dehors du cadre habituel et de renforcer les liens entre les équipes !

Un dispositif de participation aux résultats du cabinet

En 2017, un accord de participation aux résultats a été signé par ConvictionsRH. Depuis, tous les collaborateurs présents partiellement ou en totalité entre le 1er octobre N-2 et le 30 septembre N-1 touchent une prime de participation en année N. En 2023, elle était d'environ 7% du salaire annuel.



#2 ... Et veiller au bien-être des collaborateurs

Un check-up mensuel des collaborateurs pour connaître le « mood » de chacun

Tous les mois, un questionnaire est envoyé à l'ensemble des collaborateurs du cabinet (« MyCheckUp ») afin de connaître leur « mood », c'est-à-dire leurs points de satisfaction, leurs irritants, leurs éventuelles remarques et besoins complémentaires vis-à-vis de leur travail et/ou du cabinet. Les objectifs d'un tel questionnaire sont au nombre de trois :



Avoir une vision globale du niveau de bien-être au travail des collaborateurs, connaître les tendances et mesurer leurs évolutions



Identifier les besoins collectifs et y répondre par des actions concrètes



Proposer un canal complémentaire pour lever les alertes individuelles

Une charte pour garantir l'équilibre vie professionnelle – vie personnelle

Notre cabinet a rédigé une charte qui reprend les 6 grands principes d'équilibre des temps de vie professionnelle et vie personnelle, appliqués à chez ConvictionsRH :

- **#ManagerExemplaire** : Mon référent valorise et facilite le #Happy@Work@Home. Il fait un point mensuel sur mes #Plaisirs et #Déplaisirs.
- **#EquilibreDesTemps** : Mon chef de projet est le gardien de mon #EquilibreDesTemps. Nous adoptons ensemble le #NoMeetingAprès19h et la #RéunionOptimisée : courte, efficace, avec respect des horaires
- **#SoiréesWeekendVacancesSansMail** : Mon management veille aux #SoiréesWeekendVacancesSansMail, anticipe au maximum ses demandes et n'exige pas de réponses de ma part après 19h, pendant le week-end ou les vacances. Pour des soirées, week-ends et congés #Plaisir #NoMail
- **#TravailFlexible** : Je suis un #ConsultantResponsable et je peux adapter mes horaires de travail afin de concilier #VieProViePerso. Je peux demander un #AménagementTempsTravail pour répondre à des attentes personnelles
- **#TakeABreak** : Pour développer mon âme de #ConsultantExpert, je peux prendre des #TempsDeRespiration afin de participer à des événements (Networkings, conférences, webinaires, salons, cours, etc.), m'informer des #TendancesRH et devenir #ConsultantFormateur en donnant des cours ou animant des formations pour partager mon expertise et mes connaissances. Je peux par ailleurs bénéficier du service de crèche Les Petits Chaperons Rouges proposé par ConvictionsRH.
- **#ConsultantZenEtEngagé** : Je peux participer à des #ActivitésZen (sport, méditation, massage...) proposées par la #CommunautéZenCRH. Je rejoins les #ConsultantsEngagés pour du #BienAutourDeMoi (course Action contre la Fain, Sidaction, Téléthon, Restos du coeur, etc.)

#3 Partager les informations clés de la vie de l'entreprise

Chez ConvictionsRH, les informations clés de l'entreprise sont communiquées de manière régulière à l'ensemble des **collaborateurs** pour que chacun se sente impliqué dans la vie de l'entreprise et au courant des données clés qui la concernent. Cette communication se fait par le biais de plusieurs outils et moments clés de la vie du cabinet...

La PAM et la post-PAM

La PAM, qu'est-ce que c'est ? La PAM est la réunion de Pilotage d'Activité Mensuelle qui réunit tous les mois les membres du Middle-Office*, les Managers, les Senior Managers et les Associés. L'objectif est d'y dresser un état des lieux de la situation du cabinet à date. Plusieurs points y sont ainsi présentés, les uns à la suite des autres :

- **Finance / Gestion / Business** : chiffre d'affaires, facturation, analyses prévisionnelles, opportunités ...
- **RH** : effectifs, recrutements en cours, arrivées prévues...
- **Engagement et communication** : projets en cours
- **Points focus** : points d'attention dont les thèmes peuvent varier tous les mois (par exemple : la formation, le comité carrière, etc.)

Et la post-PAM ? En sortie de PAM, une réunion « Post-PAM » est organisée : tous les collaborateurs ne participant pas à la PAM sont invités à y participer (en visioconférence) afin de connaître les informations principales abordées lors de la réunion PAM et de poser leurs éventuelles questions.

La newsletter du Middle Office*

A la fin de chaque mois, l'équipe du Middle Office envoie à l'ensemble du cabinet une **newsletter** détaillant l'ensemble des points suivants :

- **Ressources Humaines** : recrutements en cours, calendrier des formations, congés, participation...
- **Finance** : chiffre d'affaires N et N-1 (détail du CA pour le mois en cours et les mois précédents, pourcentage d'atteinte du CA cible, évolution depuis le même mois de l'année précédente) et projection
- **Communication** : zoom sur les dernières publications faites sur LinkedIn
- **Événements** : événements à venir sur les différents bureaux
- **Business et Key Metrics** : supports et documents détaillant le cabinet, ses références clients, ses spécialisations...
- **RSE** : actions en cours

En direct du Middle Office



*Le Middle Office comprend les équipes « RH & Recrutement » (5 collaborateurs), « Finance & Gestion » (2 collaborateurs), « Expérience Collaborateur & Marque » (3 collaborateurs) et « Staffing & sous-traitance » (1 collaborateur)

#3 Partager les informations clés de la vie de l'entreprise

Partage et co-construction de la stratégie du cabinet

Chez ConvictionsRH, nous croyons en la force de l'intelligence collective. C'est pourquoi la stratégie de l'entreprise est régulièrement partagée et en partie co-créée avec l'ensemble des collaborateurs du cabinet.

- La raison d'être du cabinet a ainsi été déterminée par l'ensemble des collaborateurs dans le cadre d'un atelier spécifique organisé en 2022. Cette démarche participative a permis d'explorer de manière approfondie plusieurs dimensions clés de la raison d'être, telles que :
 - L'ambiance générale et l'environnement de travail ;
 - Les savoir-faire et savoir-être valorisés ;
 - Le management et le développement des collaborateurs ;
 - La contribution collective à la société.

Cet exercice a ensuite abouti à la formulation d'une synthèse claire et concise de la raison d'être du cabinet, qui permet désormais de guider nos choix stratégiques et de mobiliser l'ensemble des équipes autour d'un objectif partagé.

- Chaque année, en septembre, un séminaire de rentrée réunissant l'ensemble des collaborateurs est organisé. Cet événement représente une occasion privilégiée de :
 - Présenter ou représenter la stratégie du cabinet, à horizon moyen-terme (3 ans) et court-terme (sur l'année) ;
 - Favoriser la compréhension et l'adhésion des collaborateurs à la vision du cabinet ;
 - Répondre aux questions et aux commentaires des collaborateurs.



Séminaire de rentrée 2018, organisé dans les locaux de BPIFrance, partenaire de ConvictionsRH

#4 Favoriser la diversité, garantir l'équité et lutter contre la discrimination

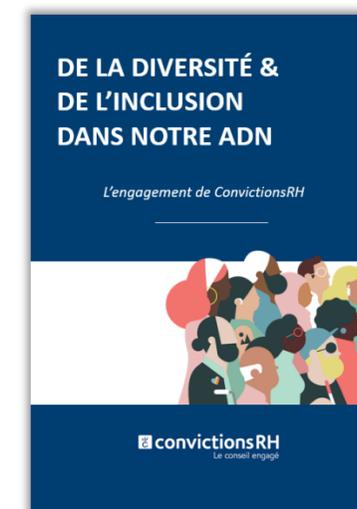
Chez ConvictionsRH, nous sommes convaincus que la diversité de nos collaborateurs est notre plus grande richesse. C'est pourquoi nous plaçons l'inclusion et l'équité au cœur de nos préoccupations. Pour concrétiser cet engagement, nous mettons en œuvre une multitude d'actions concrètes, visant à garantir une expérience inclusive, respectueuse et bienveillante à tous les candidats et collaborateurs qui rejoignent notre entreprise.

Une politique « Diversité et Inclusion » mise en place au sein du cabinet

En 2021, nous avons pour la première fois travaillé à l'élaboration de notre politique « Diversité et Inclusion », synthétisée au sein d'un document : « De la diversité et de l'inclusion dans notre ADN ». Ce document fondateur, partagé en interne :

- Définit les termes de diversité et d'inclusion ;
- Dresse un état des lieux des discriminations actuelles en France, en particulier sur le marché du travail ;
- Explicite les vertus d'une politique inclusive au sein d'une organisation ;
- Exprime l'engagement du cabinet et détaille les actions mises en place en matière d'égalité des genres, de handicap et d'inclusion de manière générale au sein du cabinet.

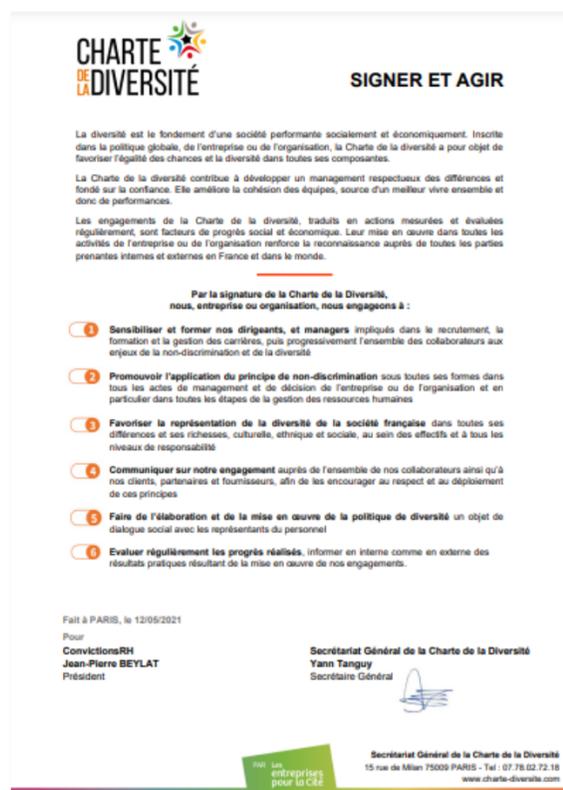
Aujourd'hui, nous souhaiterions aller plus loin en élaborant un plan d'action annuel concret autour de ces thématiques. Cela fera l'objet de travaux prévus sur l'année 2024.



#4 Favoriser la diversité, garantir l'équité et lutter contre la discrimination

Mai 2021 : signature de la Charte de la Diversité

En mai 2021, ConvictionsRH a signé la Charte de la Diversité. Par la signature de cette charte, nous nous engageons à ...



- 1 Sensibiliser et former nos dirigeants et managers impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion de carrières puis, puis progressivement l'ensemble des collaborateurs aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité
- 2 Promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes dans tous les actes de management et de décision de l'entreprise ou de l'organisation et en particulier dans toutes les étapes de la gestion des ressources humaines
- 3 Favoriser la représentation de la diversité de la société française dans toutes ses différences et ses richesses, culturelle, ethnique et sociale, au sein des effectifs et à tous les niveaux de responsabilité
- 4 Communiquer sur notre engagement auprès de l'ensemble de nos collaborateurs ainsi qu'à nos clients, partenaires et fournisseurs, afin de les encourager au respect et au déploiement de ces principes
- 5 Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue social avec les représentants du personnel
- 6 Évaluer régulièrement les progrès réalisés, informer en interne comme en externe des résultats pratiques résultant de la mise en œuvre de nos engagements

#4 Favoriser la diversité, garantir l'équité et lutter contre la discrimination

Une semaine annuelle dédiée à la Diversité et l'Inclusion

En 2021, l'engagement du cabinet envers la Diversité et l'Inclusion s'est concrétisé par l'organisation de la première édition de la « semaine de la diversité et de l'inclusion ».

L'objectif d'une telle semaine était simple : proposer pendant cinq jours aux consultants qui le souhaitaient des **animations ludiques** leur permettant d'apprendre et de comprendre sur une variété de sujets liés à cette thématique : **conférence, quizz, débats, jeux, ateliers de sensibilisation...**

Cette semaine fut un véritable succès au sein du cabinet, et l'illustration que ces enjeux touchent et parlent à nos collaborateurs !

Depuis lors, le cabinet a bien grandi – le nombre de ses talents aussi !



L'équipe de consultants mobilisés lors du jeu Whooz, visant à sensibiliser sur les enjeux du handicap

Fort de cette croissance, le cabinet souhaite renouveler l'expérience en organisant la deuxième édition de cet événement en 2024. Objectif : amplifier la sensibilisation et l'engagement de nos talents envers des enjeux devenus incontournables.

En savoir plus sur le programme de notre Semaine de la Diversité et de l'Inclusion 2021 :



Semaine de la diversité & de l'inclusion
Du 25 au 29 octobre 2021

Participer activement à la **diversité** et l'**inclusion**, cela s'apprend ! Pour être tou.te.s acteur.rice.s et conscient.e.s que nos actes, même les plus petits, contribuent à favoriser l'inclusion, nous vous proposons une **semaine dédiée** au cours de laquelle des intervenant.e.s internes et externes viendront vous partager leur approche et leurs convictions !

| Lundi | Mardi | Mercredi | Judi | Vendredi |
|---|---|---|---|--|
| 12h15-13h45 : Conférence « Les piliers de l'entreprise inclusive » | 17h-18h30 : Webinaire « Stop au harcèlement de rue » | 8h30-9h30 : Petit déjeuner « Mixité, parité, sexisme... De quoi parle-t-on ? » | 18h00 - 19h00 : Jeu Whooz, le handicap ne freine pas le talent ! | 12h00 - 14h00 : A la découverte du comptoir des innovations ! |

convictionsRH

[Découvrir](#)

#4 Favoriser la diversité, garantir l'équité et lutter contre la discrimination

De multiples actions en faveur de l'égalité femmes-hommes

Mai 2020 : signature d'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

ConvictionsRH réaffirme son engagement en faveur de l'égalité professionnelle en renouvelant, pour la troisième année consécutive, son accord portant sur ce sujet crucial. Fruit d'une consultation et d'une validation par le CSE, cet accord se focalise sur trois domaines clés :

- **Rémunération** : assurer un égal accès à la rémunération entre les femmes et les hommes (réalisation d'une analyse sexuée des rémunérations par grade chaque année, application de la loi de 2006 relative à l'augmentation des salariées en retour de congé maternité et réalisation de contrôles périodiques des salaires appliqués lors de l'embauche).
- **Santé et sécurité au travail** : former l'ensemble du corps managérial aux RPS ainsi qu'au harcèlement et aux violences sexistes et sexuelles, sensibiliser l'ensemble des collaborateurs via un cycle de conférences.
- **Conditions de travail** : développer un management plus inclusif en veillant à limiter les stéréotypes et biais inconscients dans les processus RH (sensibilisation du corps managérial aux stéréotypes et biais inconscients, réalisation d'un guide à destination des recruteurs/managers présentant les bonnes pratiques pour lutter contre les discriminations et communication de la compatibilité du temps partiel avec le métier de consultant).

Quelques éléments chiffrés sur l'Égalité Femmes-Hommes chez ConvictionsRH



72% de femmes
Sur 223 collaborateurs,
161 sont des femmes



65% de femmes parmi la communauté managériale
Sur 55 managers et seniors managers, 41 sont des femmes



41% de femmes parmi les associés
Sur 17 associés, 7 sont des femmes



Index Egalité femmes/hommes 2023 : 94/100



100% des salariées ayant pris un congé maternité ont été augmentées dans l'année suivant leur retour

#4 Favoriser la diversité, garantir l'équité et lutter contre la discrimination

De multiples actions en faveur de l'égalité femmes-hommes

Index de l'Égalité professionnelle femmes-hommes 2023*

* Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2019 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Article D.1142-5 du Code du Travail



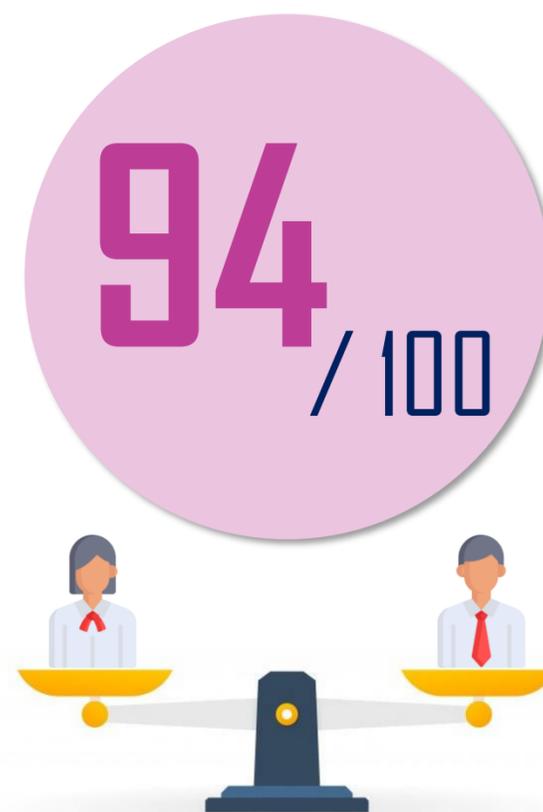
Période de référence

Du 1er octobre 2022
au 30 septembre 2023



Effectif sur la période

183 salariés



Détail de nos notes obtenues aux 4 indicateurs

- 39/40 Écart de rémunération entre les femmes et les hommes
- 35/35 Écart de taux d'augmentation entre les femmes et les hommes
- 15/15 Pourcentage de salariées augmentées dans l'année suivant leur retour de congé maternité
- 5/10 Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

PILIER N°3

Être une entreprise responsable et citoyenne



NOS ENGAGEMENTS

Notre objectif, **incarner pleinement les valeurs d'une entreprise responsable et citoyenne**, en contribuant à notre échelle à la préservation de notre planète et au bien-être des communautés dans lesquelles nous évoluons.

Nous intégrons systématiquement dans nos pratiques **une réflexion visant à limiter notre impact négatif sur l'environnement** et à **promouvoir des pratiques socialement responsables**.

En adoptant cette approche, nous cherchons à être des acteurs positifs et engagés dans la construction **d'un avenir durable et équitable pour tous**.

Notre démarche repose sur deux axes principaux :

- Comprendre l'impact concret de nos activités sur l'environnement et identifier les leviers d'action prioritaires pour réduire notre empreinte environnementale
- Promouvoir des pratiques socialement responsables

Comprendre et réduire notre empreinte environnementale



#1 Mesurer notre impact environnemental

#BilanCarbone #BasCarbone #EmissionsGES



#2 Réduire notre impact environnemental

#AchatsResponsables #ZéroDéchets #DéplacementsEco-responsables



#3 Sensibiliser et mobiliser nos collaborateurs

#FresqueDuClimat #ChallengeEnvironnemental #EcoGestes

Promouvoir des pratiques socialement responsables



#4 Mettre nos compétences au service d'une empreinte sociale positive

#Mentorat #Odysée #RestosDuCoeur #JournéesSolidaires

#1 Mesurer notre impact environnemental

Comprendre l'impact concret de nos activités sur l'environnement ...

Depuis 2021, nous sommes engagés dans une démarche de mesure de émissions de Gaz à Effet de Serre afin de mieux piloter nos émissions de CO₂. Nous avons réalisé en 2021 et 2022, notre bilan de Gaz à Effet de Serre (GES) sur les scopes 1, 2 et 3 avec Greenly, une plateforme digitale labellisée B-Corp, qui permet aux entreprises d'avoir accès à un bilan carbone digitalisé avec une méthodologie certifiée par l'ADEME.

Sur l'année 2022, ConvictionsRH a émis **3 tonnes équivalent CO₂ (tCO₂e)** par collaborateurs, ce qui nous place dans la moyenne des entreprises de notre secteur d'activités (3,4 tCO₂e/par collaborateurs – Benchmark réalisé par Greenly auprès de 131 entreprises du secteur). Nos principaux postes d'émissions de gaz à effet de serre sont :

1. **Les achats de services** – La majorité de nos émissions pour cette catégorie proviennent des prestations intellectuelles réalisées par nos partenaires (par nos sous-traitants notamment).
2. **Les déplacements** – Cette catégorie comprend l'ensemble des émissions liées aux déplacements professionnels mais également domicile-travail de nos collaborateurs
3. **Les immobilisations** – Cette catégorie comprend les émissions produites tout au long du cycle de vie de nos actifs (bâtiments, matériels informatiques, mobilier, etc.)



... afin d'identifier les leviers d'action prioritaires pour réduire notre empreinte environnementale



Ces résultats nous ont permis de **cadrer notre stratégie carbone** et de **comprendre comment agir concrètement** afin de réduire d'avantage nos émissions et s'inscrire pleinement dans la trajectoire de limitation du réchauffement climatique à +1,5°C fixée par les accords de Paris.

En nous appuyons sur les enseignements de ce bilan, nous avons identifié une série d'actions concrètes à mettre en place afin de :

1. **Réduire nos émissions liées à nos principaux postes de consommation** : mise en place d'une politique d'achats responsables, revue de notre politique de déplacements, etc.
2. **Continuer à sensibiliser nos collaborateurs sur les impacts du réchauffement climatique** : fresque du climat, écogestes, etc.

#2 Réduire notre impact environnemental

Sélectionner des partenaires engagés

dans une démarche de développement durable

En 2024, nous mettrons en place plusieurs actions afin d'atteindre cet objectif. La première, **sensibiliser nos acheteurs** à la RSE et aux grands principes d'une consommation durable.

Des **ateliers seront ainsi réalisés afin de co-construire** avec ceux qui appliqueront notre charte d'achat responsable (réécriture de la charte d'achats responsable, suivi de nos partenaires signataires, outils opérationnels pour appliquer la charte).

Forts des enseignements de notre Bilan Carbone, nous **inclurons l'ensemble de nos partenaires dans cette démarche** – fournisseurs et sous-traitants.

Nous souhaitons nous engager à **sélectionner nos futurs fournisseurs** sur la base de critères éco-responsables.



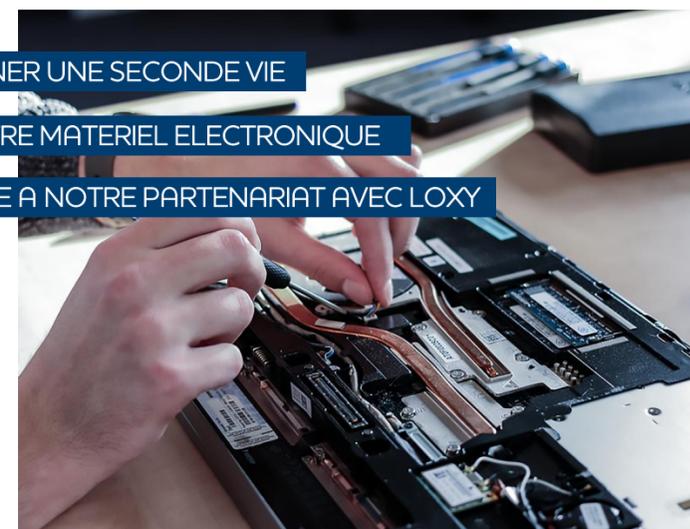
Renforcer notre démarche de recyclage

de notre matériel informatique

DONNER UNE SECONDE VIE

À NOTRE MATÉRIEL ÉLECTRONIQUE

GRÂCE À NOTRE PARTENARIAT AVEC LOXY



Les déchets d'équipement électrique et électronique (DEEE) sont considérés comme l'une des catégories de déchets dont **la croissance est la plus rapide, et avec de forts impacts en termes de pollution**. Chez Convictions RH nous sommes particulièrement concernés car les PC et téléphones sont les équipements de base de chaque consultant. Nous avons **environ 250 PC** autant d'appareils pour lesquels nous devons gérer le cas échéant la fin de vie.

Depuis 2022, notre partenariat avec Loxy nous permet de **recycler notre matériel informatique**. Loxy est une entreprise adaptée spécialisée dans le traitement des déchets électriques et électroniques. Sur l'année 2023, c'est 46 PC qui ont été recyclés.

#2 Réduire notre impact environnemental



Adopter une politique de déplacement respectueuse de l'environnement

Les déplacements professionnels représentent le deuxième poste de nos émissions de gaz à effet de serre, soit près de 20 %. Nous avons décidé de mettre en place des mesures concrètes afin de réduire nos déplacements les plus émissifs (notamment les déplacements en avion).

Les déplacements en avion représentent près de 65% de nos émissions de gaz à effet de serre liées aux déplacements professionnels. Cela s'explique notamment par le fait que comparativement à d'autres moyens de transport tels que le train ou le covoiturage, les vols en avion sont nettement plus polluants, **émettant davantage de CO2 par passager-kilomètre**.

Afin de réduire les trajets en avion, nous avons fait évoluer notre politique de déplacement. Les déplacements en avion sont désormais autorisés **uniquement pour les déplacements dépassant 3 heures 15 en train**. Cette initiative a démontré son efficacité, contribuant à une réduction notable des émissions de CO2 liées aux déplacements professionnels : nous avons réussi à **réduire les émissions de 14%** sur ce poste entre 2022 et 2023.

Par ailleurs, nous gérons l'ensemble de nos déplacements professionnels à travers de la plateforme Supertripper. Cette plateforme spécialisée **dans la gestion des déplacements professionnels** nous permet de mieux comprendre la répartition de nos déplacements, d'analyser les tendances et de piloter nos actions en faveur d'une réduction continue de notre impact environnemental.

Réduire nos déchets

Dans le cadre de notre engagement envers une politique environnementale responsable, nous avons pris des mesures concrètes pour réduire notre empreinte écologique, en particulier en ce qui concerne **la gestion des déchets**.



Mise à disposition de vaisselle réutilisable

Tous nos bureaux se trouvent dans des espaces de coworking qui nous permettent de faciliter l'accès à de la vaisselle réutilisable pour tous nos collaborateurs.



Mise en place du tri sélectif

Nous mettons à disposition de nos collaborateurs des systèmes de tri sélectif et de recyclage dans nos locaux, afin de garantir que nos déchets soient correctement traités et recyclés.



Mise en place d'une politique « zéro papier »

Nous avons déployé un outil de gestion électronique de documents (GED) et de signature électronique : Docuware. Docuware nous permet de digitaliser nos factures clients et la signature des contrats de nos collaborateurs.

Nous mettons également à disposition de nos collaborateurs un coffre-fort numérique « Digiposte » qui nous permet de numériser l'ensemble des bulletins de salaires.

#3 Sensibiliser et mobiliser nos collaborateurs

Sensibiliser nos collaborateurs sur le changement climatique et leur impact sur l'environnement nous semble indispensable afin de les embarquer sur l'ensemble de nos actions et les inciter à s'engager et se mobiliser en faveur du développement durable.

Fresque du climat

Des ateliers Fresque du Climat sont organisés régulièrement dans nos locaux. Les participants sont invités à réfléchir aux enjeux environnementaux et sociaux du dérèglement climatique et aux solutions à mettre en place de façon individuelle ou collective, au sein de ConvictionsRH ou avec nos clients.

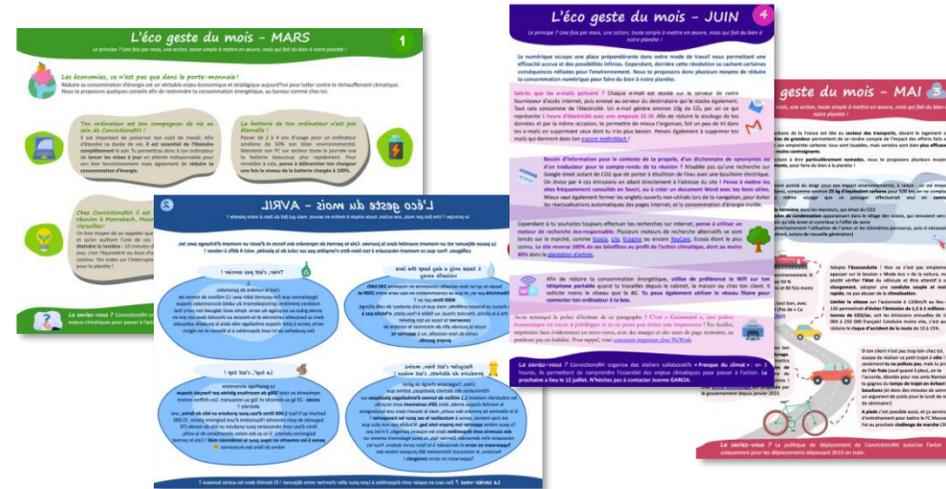
36% de collaborateurs ayant participé

3 animateurs internes



Eco-gestes

Le principe ? Une fois par mois, une action, toute simple à mettre en œuvre mais qui fait du bien à notre planète. En 2023, plusieurs thématiques ont été abordés : énergie, transports, recyclage, numérique.



Le Grand Défi



Inspiré de la Convention Citoyenne pour le Climat, le Grand Défi a réuni pendant 9 mois 100 représentants d'entreprises (salariés, dirigeants, actionnaires). Rassemblant toutes les parties-prenantes de la transition écologique (associations, institutions publiques et académiques, syndicats, territoires), il a fait émerger 100 propositions pour accélérer la transition écologique de l'économie et des entreprises. Sophie d'Anglade, senior manager chez ConvictionsRH, a représenté notre cabinet en participant aux débats du Grand défi.

Quizz climat



Un quizz de formation climat thématique est partagé chaque mois via Greenly

Challenges environnementaux

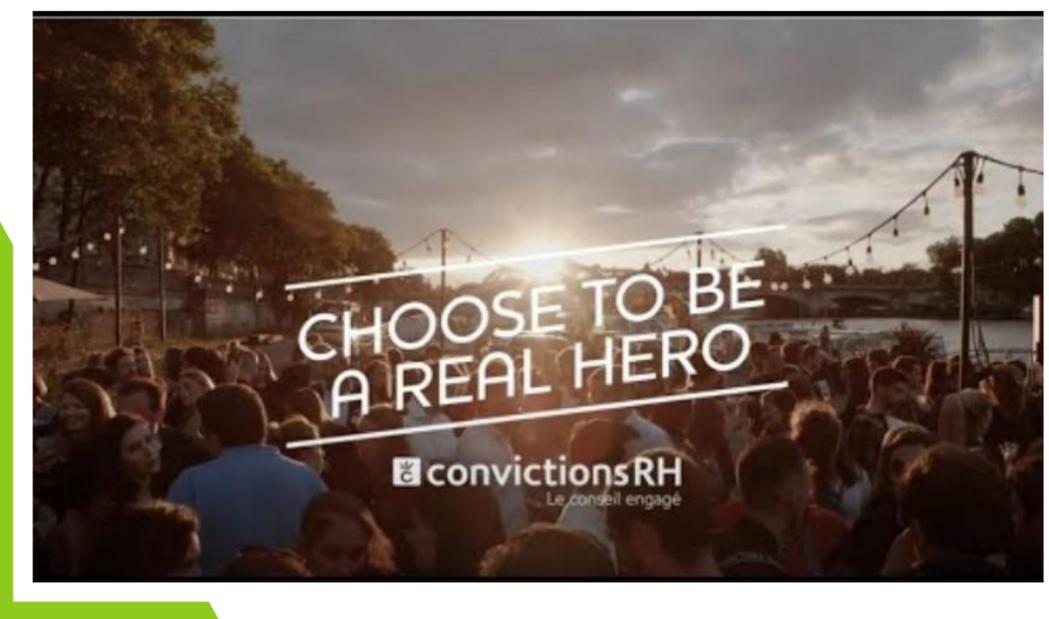


En mars 2022, ConvictionsRH a participé au défi Marche Treely, qui a permis de planter 1012 arbres pour reconstituer des mangroves à Madagascar (Eden Reforestation Project)

#3 Mettre nos compétences au service d'une empreinte sociale positive

Demi-journée associative / Journée solidaire

Tous les ans, les collaborateurs du cabinet participent à une demi-journée associative dans l'association de leur choix, parmi une sélection : l'occasion d'apprendre, de partager ses compétences et de vivre un moment convivial avec ses collègues et les membres de l'association. Un rendez-vous toujours très attendu des collaborateurs !



Mais aussi...



un regard pour toi



Parole de collaborateurs

Quelques mots de présentation...

J'ai rejoint ConvictionsRH, en avril 2022 au sein du bureau parisien. Quelques jours après mon arrivée, l'équipe RSE annonçait la tenue d'une demi-journée solidaire et recherchait des volontaires pour participer à son organisation. Cette cause me tenait particulièrement à cœur et j'y voyais une opportunité idéale pour rencontrer de nouvelles personnes, d'autant plus que j'étais toute nouvelle dans l'entreprise. C'est donc sans hésitation que je me suis portée volontaire pour rejoindre l'équipe d'organisation.

Comment s'est déroulée l'organisation de cette demi-journée?

L'organisation de cette demi-journée s'est déroulée en plusieurs étapes.

Tout d'abord, une phase de prospection auprès des associations. Il nous tenait à cœur de contacter en priorité les associations ayant participé aux éditions précédentes de l'évènement afin d'entretenir les liens déjà établis. En parallèle, nous avons également élargi nos recherches à d'autres associations dont on partageait les valeurs, et auprès desquelles nous pourrions réaliser soit des actions sur le terrain, soit des activités proches de nos métiers.

L'objectif était double : permettre à nos consultants de sortir de leur quotidien pour découvrir d'autres problématiques et se sensibiliser à des causes solidaires et apporter une véritable valeur ajoutée à ces associations sur des sujets en lien avec nos expertises.

La communication en interne a été un chantier important pour mobiliser les collaborateurs. Nous souhaitions donner le choix aux participants de sélectionner l'association auprès de laquelle ils souhaitaient s'engager parmi la liste proposée.

L'évènement était très attendu par tous. Nous avons pu constater cet engouement le jour de l'inscription aux activités : en moins de 30 minutes, les collaborateurs s'étaient déjà positionnés sur l'activité de leur choix !

Le jour J, un briefing a été organisé par notre Président pour rappeler le cadre, nos engagements RSE et les objectifs de la journée. L'ensemble des associations étaient ravis de notre accompagnement, et nous avons maintenu le lien avec elles pour recueillir leurs retours et préparer de futures journées solidaires.

Qu'est-ce que cette expérience t'a apporté ?

En tant qu'organisatrice et nouvelle arrivante dans l'entreprise, cette expérience m'a permis de rencontrer de nombreux collaborateurs et de comprendre le cadre RSE du cabinet.

En tant que participante à cette initiative, j'ai eu l'opportunité de prendre part à une action concrète auprès de l'association SAWA, en préparant des plats pour une distribution aux sans-abris en fin de journée. Cette expérience a été très enrichissante. Nous avons cuisiné aux côtés de jeunes immigrés, pour qui l'association était un véritable tremplin professionnel leur donnant l'opportunité de se former au métier de cuisinier. Ce moment de partage culturel et culinaire dans une ambiance conviviale nous a également permis d'en savoir plus sur cette association qui œuvrent sur le terrain afin d'apporter un repas chaud aux personnes sans-abris.



Oumaima EL KHDAR, Manager
Membre de l'équipe organisatrice de la 1/2 journée solidaire 2022

#3 Mettre nos compétences au service d'une empreinte sociale positive

Des dons-cadeaux offerts à nos clients



À l'occasion de la nouvelle année 2024 et en partenariats avec Captain Cause, nous avons souhaité remercier nos clients de façon engagée ! Une initiative solidaire et utile puisqu'ils ont pu chacun reverser ce don à l'association de leurs choix parmi les 6 présélectionnées par nos collaborateurs!

Au total, ConvictionsRH a reversé 9000 euros à ces projets associatifs, répartis selon les choix de nos clients.

Pour la 2ème année consécutive, nous avons décidé de dire au revoir aux boîtes de chocolats et avons choisi d'offrir des DIFT (dons-cadeaux) à nos clients !



L'ENVOL, Île-de-France

Des séjours pour des enfants malades



Espérance banlieues, Île-de-France

Un réseau d'écoles pour l'égalité des chances



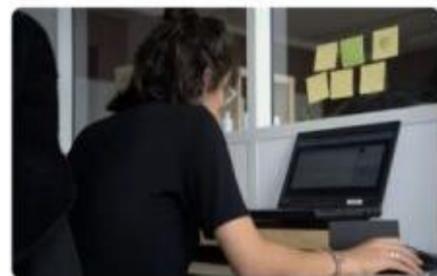
Emmaüs Défi, Île-de-France

Un parcours d'insertion professionnelle



Fondation de France, International

Aider les populations marocaines touchées par le tremblement de terre



En avant toute(s), Île-de-France

Un tchat en ligne pour les femmes victimes de violences



Toit à Moi, Pays de la Loire

Un suivi individualisé pour réinsérer les sans-abris



Une collecte solidaire

au profit des Restos du cœur

En 2023, les Restos du cœur, association qu'on ne présente plus et qui lutte contre les inégalités et la pauvreté depuis près de 40 ans, a été plus que jamais sollicité (200 000 personnes de plus par rapport aux autres années).

ConvictionsRH a souhaité s'engager auprès des Restos du cœur en organisant au mois de novembre une collecte auprès de l'ensemble de ses collaborateurs afin de récolter vêtements, produits alimentaires, d'hygiène ou pour bébé. Autant de dons qui ont été envoyés à l'association pour être distribués aux personnes dans le besoin.

#3 Mettre nos compétences au service d'une empreinte sociale positive

Courir contre le cancer du sein : notre participation à la course Odyssea

A l'occasion d'octobre rose, plusieurs de nos collaborateurs ont participé à la course Odyssea contre le cancer du sein ! 10km ou 5km, à Paris ou en région, 33 coureurs ConvictionsRH étaient sur la ligne de départ !

La course Odyssea qu'est-ce que c'est ? Chaque année, des milliers de participants se rassemblent dans une ambiance sportive et conviviale pour récolter des fonds pour financer la recherche médicale, soutenir les patients et sensibiliser le grand public. Cette année l'association a récolté près de 805 000 € euros un record depuis la création de la course.





ConvictionsRH

PARIS, LYON, BORDEAUX, NANTES, MARSEILLE, TOULOUSE

