

RAPPORT DE MISSION

2 0 2 5

sur l'exercice 2024



www.humanandwork.com



HÉLÈNE SANCERRES

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

“En tant que Présidente du Comité de Mission de Human & Work, j’ai eu l’occasion, tout au long de l’année, d’observer l’évolution d’une entreprise engagée dans une démarche encore jeune, mais déjà structurante.

Ce deuxième rapport de mission en est une illustration : il rend compte d’un travail en cours, fait d’avancées concrètes, de questionnements, d’ajustements parfois, et d’une volonté affirmée de progresser.

ÉDITO

Inscrite dans les statuts depuis 2023, la mission de Human & Work **construire ensemble un monde du travail inclusif, responsable et serein** ne peut trouver sa place qu’à travers des choix quotidiens, souvent complexes, parfois contraints, mais toujours porteurs de sens.

Ce rapport montre que cette intention se traduit concrètement dans les actions et les décisions de l’entreprise.

Le Comité a joué son rôle : interroger la cohérence, proposer des points de vigilance, reconnaître les efforts engagés et mesure la progression. Nos échanges ont été francs, ouverts, et toujours constructifs.

Je remercie les équipes pour leur disponibilité et pour la place qu’elles donnent à ce dialogue, qui est au cœur de la dynamique d’une Société à Mission.

Ce rapport en est une étape : il reflète ce qui a été engagé, tout en laissant ouvert ce qui reste à construire. C’est dans cette dynamique patiente et exigeante que le sens d’un engagement de long terme s’inscrit.”

LE GROUPE HUMAN & WORK

LE GROUPE HUMAN & WORK

NOTRE RAISON D'ÊTRE

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

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

Depuis décembre 2024, nous avons rejoint TELUS Health, la division santé et bien-être de TELUS.

TELUS Corporation est une entreprise de télécommunications dont le siège social se trouve à Vancouver, en Colombie-Britannique.

Reconnue pour son innovation et son engagement sociétal, elle fait partie des plus grandes compagnies de télécommunications au Canada.

Sa division TELUS Health, spécialisée dans les technologies de la santé, a pour mission de rendre la santé et le bien-être plus accessibles et efficaces grâce aux solutions numériques.

NOTRE ADN

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

Notre leadership s'appuie sur :

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

NOS VALEURS

1

EXCELLENCE

S'inscrire individuellement et collectivement dans une démarche d'amélioration permanente. Viser le plus haut niveau d'expertise, d'expérience et d'impact.

2

SOLIDARITÉ

Cultiver la co-responsabilité. Créer un climat d'entraide et de convivialité. Faire de la réussite de chacun·e un succès collectif. Encourager le respect et la reconnaissance.

3

AUDACE

Encourager chacun·e à challenger ses habitudes ou ses idées reçues. Valoriser la prise de risque et la volonté d'innover. Ne pas craindre les erreurs et en tirer des leçons.

NOS EXPERTISES

CONSEIL STRATÉGIQUE AUX DRH

DÉVELOPPEMENT DU LEADERSHIP

SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL

EXECUTIVE COACHING

DIVERSITÉ & INCLUSION

COACHING DE CARRIÈRE

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



255

expert-es du travail

+1 000

entreprises
accompagnées

35M€

de chiffre
d'affaires

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

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

En juillet 2023, convaincues que les entreprises ont un rôle politique à jouer et le devoir d'agir dans l'intérêt général, Human & Work et l'ensemble de nos filiales françaises, Stimulus, Nexmove, EQUILIBRES et Talentis ont obtenu la qualité de Société à Mission.

En franchissant cette étape significative, elles ont ancré dans leur identité leur raison d'être et ont invité l'ensemble de leurs parties prenantes à s'y impliquer.

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

QU'EST-CE QU'UNE SOCIÉTÉ À MISSION ?

La loi PACTE, promulguée le 22 mai 2019, a introduit la qualité de Société à Mission. Elle a redéfini le rôle des entreprises dans la société en introduisant un cadre juridique et novateur. Human & Work a opté pour l'engagement le plus élevé et le plus exigeant : **la qualité de Société à Mission**. La finalité de la Société à Mission est de concilier la quête de performance économique avec la contribution à l'intérêt général.

Peut se prévaloir du statut de Société à Mission toute entreprise qui :

- Inscrit dans ses statuts une mission définissant une raison d'être, ainsi que des objectifs sociaux et/ou environnementaux.
- Met en place un Comité de Mission chargé d'évaluer la pertinence des actions et des stratégies mises en œuvre, composé d'au moins un·e salarié·e.
- Désigne un Organisme Tiers Indépendant (OTI) chargé de vérifier, tous les deux ans, le bon accomplissement de la mission.

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

UN ÉDIFICE DE MISSION FONDÉ SUR NOTRE CŒUR DE MÉTIER

Chez Human & Work, notre mission est claire : « Construire ensemble un monde du travail inclusif, responsable et serein ». En tant que Société à Mission, nous nous sommes fixé·es des objectifs ambitieux.

Pour nos objectifs statutaires, nous avons choisi de nous concentrer sur nos expertises et nos domaines d'activité principaux, **sur lesquels reposent les trois premiers piliers de notre stratégie d'impact.**



JULIETTE CERDAN-GUYON

PARTNER PEOPLE, IMPACT & CULTURE
HUMAN & WORK

“L'obtention de la qualité de Société à Mission marque une étape importante dans un engagement amorcé de longue date.

Depuis la définition de notre raison d'être en 2020, nous avons progressivement structuré une démarche qui place l'utilité sociale au cœur de notre développement.

Adopter ce statut, c'est choisir de rendre nos engagements publics et d'en assumer pleinement la portée.

C'est aussi une opportunité : celle d'exprimer pleinement ce qui fonde notre singularité et nos convictions, à travers des objectifs qui nous ressemblent.

La mise en place d'un Comité de Mission ouvre également la voie à une gouvernance plus ouverte, en lien avec toutes nos parties prenantes. C'est une manière de faire vivre la mission au quotidien, de la confronter, de l'interroger, et de la faire grandir. Pour nos équipes, c'est un cadre clair, porteur de sens, qui alimente leur engagement et contribue à faire de notre projet collectif une aventure exigeante, mais profondément cohérente.”

NOTRE MISSION

“ CONSTREUIRE ENSEMBLE UN MONDE DU TRAVAIL
INCLUSIF, RESPONSABLE ET SEREIN ”

1

Construire un futur du travail responsable et vertueux

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

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

Engager et nourrir le dialogue auprès de nos parties prenantes

2

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

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

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

Cultiver **la sérénité et l'équilibre**

3

Agir pour une croissance inclusive

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

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

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

NOS PREMIERS PAS EN TANT QUE SOCIÉTÉS À MISSION

2018

Adhésion au Global
Compact France

2019

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

2021

Publication de notre
1er rapport d'impact

2022

Publication de notre
2nd rapport d'impact

dès
septembre
2023

Campagne de
communication pour
promouvoir notre qualité
de Société à Mission
auprès de l'ensemble de
nos parties prenantes

octobre
2023

1ère réunion du Comité
de Mission : rencontre
des membres et
définition des rôles,
présentation du Groupe

mai
2019

Promulgation de
la loi PACTE

janvier
2020

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

juillet
2023

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

juin
2024

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

avril
2025

Premier audit de notre statut de Société à Mission, mené par KPMG pour évaluer la conformité de nos actions à nos engagements.

NOTRE GOUVERNANCE

NOTRE GOUVERNANCE

RÔLE, MISSIONS ET FONCTIONNEMENT DU COMITÉ DE MISSION

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

RÔLE

Le rôle du Comité est encadré par la loi :

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

MISSIONS

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

FONCTIONNEMENT

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

LA COMPOSITION DU COMITÉ DE MISSION

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

MEMBRES DU COMITÉ DE MISSION



HÉLÈNE SANCERRES

PRÉSIDENTE DU COMITÉ, CONSULTANTE-COACH, ET ANCIENNE DIRECTRICE DE LA CONDUITE DU CHANGEMENT ET DE LA RSE CHEZ CISCO.

Pionnière de l'engagement citoyen dans le secteur high tech en France, Hélène Sancerre pilote un ambitieux programme de transformation numérique en partenariat avec le gouvernement.

Forte de 25 ans d'expérience, elle développe des projets à fort impact autour de la cybersécurité, des villes intelligentes ou encore de la formation.

Engagée sur les sujets de RSE, de gouvernance et d'inclusion, elle conçoit des initiatives concrètes en lien avec les parties prenantes. Formée au coaching, elle transmet aujourd'hui son expertise à l'université et à Sciences Po, explorant les enjeux de leadership, d'ESG et de transformation des organisations.



AXÈLE LOFFICIAL

DIRECTRICE ASSOCIÉE TALENTIS
EXECUTIVE COACH HUMAN & WORK

Après une première partie de carrière en finance, en conduite du changement puis en tant que DRH au sein de grands groupes internationaux, Axèle Lofficial fonde son propre cabinet de coaching en 2006.

En 2016, elle rejoint BPI group, où elle prend la direction de la Business Unit Développement, avant d'intégrer Talentis en 2022 en tant que Directrice Associée.

Parallèlement à ses fonctions, elle s'engage activement dans la vie associative, notamment au sein d'HEC au Féminin, pour accompagner les carrières des femmes, ainsi que dans l'association Business Professional Women (BPW), en faveur de la mixité en entreprise, en lien avec le ministère de l'Égalité femmes-hommes.

Observatrice avertie de l'évolution des organisations et des formes de leadership, elle est co-auteurice de plusieurs ouvrages sur ces sujets.



CLAUDIA KIENTZLER

BUSINESS PARTNER - SUSTAINABILITY & POSITIVE
IMPACT - GENE0 CAPITAL ENTREPRENEUR

Engagée depuis de nombreuses années sur les enjeux de transition durable des modèles d'affaires, Claudia effectué une première partie de carrière dans le monde de l'audit et du conseil en stratégie de durabilité (KPMG, Des Enjeux et des Hommes).

A présent en charge des sujets d'impact chez GENE0 Capital Entrepreneur, elle s'engage aux côtés des +25 PME / ETI françaises et innovantes en portefeuille pour co-construire et déployer leurs stratégies de durabilité.

Manager de mission chez GENE0 Capital Entrepreneur depuis l'adoption de la qualité par la société de gestion en 2023, et ancienne consultante sur les sujets de raison d'être / Société à Mission, Claudia met désormais son expérience au service du Comité de Mission Human & Work.



ANNE SOPHIE - NOMBL0T

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

Après une expérience variée au sein du groupe SNCF, où elle a occupé des postes opérationnels, de direction ainsi que des fonctions en filiales, Anne-Sophie a pris en 2020 la présidence du réseau SNCF Mixité .

Membre du Comité de Mission depuis sa création, Anne-Sophie nous a accompagné toute l'année 2024 puis a mis fin à son mandat.



DENIS MAILLARD

CO-FONDATEUR
TEMPS COMMUN

Philosophe politique de formation, Denis Maillard a poursuivi en parallèle un parcours en entreprise d'un côté – rédacteur en chef des publications de Médecins du Monde (1996), directeur adjoint de la communication (1999) puis directeur communication et stratégie de Technologia (2011), cabinet de prévention des risques professionnels –, et d'un autre côté, un parcours d'intellectuel – création de la Revue Humanitaire (2001), rédaction en chef de la Revue politique et parlementaire (2017-2018) publication d'essais : Tenir la promesse faite au tiers Etat (Observatoire 2020) et Indispensables mais invisibles : reconnaître les travailleurs en première ligne (Aube 2021).

Il est aujourd'hui le cofondateur de Temps commun, cabinet de conseil aidant les entreprises à décrypter et faire face aux impacts des transformations sociales sur leurs organisations.

C'est un spécialiste des questions sociales, des transformations du travail et de la recomposition actuelle des relations sociales et du champ syndical ou encore de l'engagement des jeunes.

MANAGEMENT DE LA MISSION



JULIETTE CERDAN-GUYON

PARTNER PEOPLE, IMPACT & CULTURE



ALICE MAISONNIER

CHARGÉE DE PROJETS RSE & IMPACT POSITIF

Le Comité de Mission
bénéficie du soutien de :



DAVID MAHÉ

PRÉSIDENT & FONDATEUR
DE HUMAN & WORK

“Avec ce deuxième rapport de mission, Human & Work confirme son engagement à faire vivre concrètement sa raison d’être : **construire ensemble un monde du travail inclusif, responsable et serein.**”

Cette année marque un tournant : pour la première fois, nos engagements ont été audités par un organisme tiers indépendant.

Cet exercice exigeant, nous l’avons accueilli avec enthousiasme, convaincus qu’il renforce notre crédibilité, tout en nous permettant d’apprendre et de progresser.

Je remercie notre Comité de Mission pour la qualité de ses échanges et la pertinence de ses recommandations. Grâce à lui, et à l’implication constante de nos équipes, nous poursuivons avec cohérence et détermination notre chemin vers un impact toujours plus positif et mesurable.”



BILAN DE CETTE 2^{EME} ANNÉE

HÉLÈNE SANCERRES

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

"Notre première année en tant qu'entreprise à mission a été une phase d'apprentissage fondatrice. Elle nous a permis de clarifier notre vision, de structurer une feuille de route ambitieuse et de définir nos objectifs avec exigence et bienveillance.

Portés par une gouvernance collaborative, nous avons expérimenté, ajusté, et renforcé nos convictions.

Aujourd'hui, cette dynamique exploratoire laisse place à une nouvelle étape : celle de la mise en œuvre concrète de notre plan d'action, dans un cadre désormais structuré et audité par un OTI, gage de notre engagement dans la durée.

Je suis très confiante dans notre capacité à pleinement incarner notre mission et progresser sur la durée."

NOTRE MISSION EN ACTES

NOTRE MISSION EN ACTES

NOTRE RAISON D'ÊTRE ET NOS OBJECTIFS

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

Ces objectifs, validés par le Comité de Mission, sont conçus pour être activables, positivement impactant et accélérateurs de transformation.

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

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

1

raison d'être

3

objectifs
statutaires

8

Objectifs
Opérationnels

18

Indicateurs

Construire un futur du travail **responsable et vertueux**

Construire un futur responsable, c'est :

- Agir avec transparence et engagement à chaque étape de notre chemin collectif
- Mettre en œuvre un management cohérent avec nos valeurs humaines
- Favoriser la participation de chacun·e aux décisions qui façonnent notre avenir
- Cultiver une culture de l'apprentissage en accompagnant la montée en compétences de nos équipes

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



DENIS MAILLARD

“Le Comité de Mission tient à saluer les moyens engagés pour atteindre l'ambition statutaire de construire un futur du travail responsable et vertueux.

Le Comité souligne notamment la cohérence et la clarté de la trajectoire choisie, ainsi que l'implication des équipes autour de ces objectifs structurants.

Ces résultats sont prometteurs et constituent des fondations solides afin de poursuivre et amplifier la dynamique engagée.

Nous encourageons donc vivement le groupe à maintenir cet élan et à faire rayonner cette vision d'un travail porteur de sens.”



Indicateurs sélectionnés	Entité(s) concernée(s)	Cibles 2024	Résultats 2024	Cibles 2025
Durée moyenne d'un outplacement	Nexmove	Entre 1 et 9 mois	Entre 1 et 9 mois	Stabilité
Nombre de personnes formées au leadership	Talents	2 500 personnes formées	2 815 personnes formées	Stabilité
Chiffre d'affaires global généré par les offres de formation de Human & Work	Stimulus EQUILIBRES	France : 3,12M€ International : 900k€	France : 3 786 194,55€ International : 1 040 758,56€	Stabilité

Actions emblématiques en interne

Parmi les initiatives structurantes portées en interne, les People Reviews occupent une place centrale.

Cette démarche, désormais bien ancrée dans nos pratiques, constitue un rendez-vous annuel entre chaque collaborateur.trice et son.sa manager, pensé comme un véritable outil d'orientation et de valorisation des parcours.

Elle permet d'objectiver les contributions, d'identifier les compétences clés, de formuler des perspectives d'évolution et de mieux articuler les attentes individuelles avec les besoins de Human&Work.

En offrant un cadre régulier et exigeant au dialogue professionnel, les Peoples Reviews traduisent concrètement notre engagement pour une gestion proactive, transparente et durable des trajectoires.

Indicateur sélectionné	Entité(s) concernée(s)	Cible 2024	Résultats 2024	Cible 2025
Nombre de client.e.s ayant acquis nos e-learning / formations / ateliers	Stimulus Talentis EQUILIBRES ¹	Stimulus 80 client.e.s Talentis 50 client.e.s	Stimulus 126 client.e.s Talentis 140 client.e.s EQUILIBRES 64 client.e.s	Stabilité

Actions emblématiques en interne

Instaurer un management éthique et responsable ne peut reposer uniquement sur l'intention : cela nécessite un accompagnement structuré, inscrit dans la durée.

C'est dans cette logique que nous avons développé le parcours L'Art du Feedback, à destination de nos managers et dirigeant·es. Ce dispositif vise à renforcer une culture managériale partagée, fondée sur l'écoute, la clarté des attentes et la qualité des relations de travail.

En formalisant des repères communs et en favorisant des échanges authentiques, il contribue à faire du feedback un levier de développement, de cohésion et de performance.

En 2023, 19 salarié·es ont participé à deux ateliers de coaching de deux heures chacun. En 2024, 31 collaborateur·rices ont suivi ce parcours.

Indicateur sélectionné	Entité(s) concernée(s)	Cible 2024	Résultats 2024	Cible 2025
Part (%) du capital ² détenue par les salarié.e.s	L'ensemble du Groupe	70%	70%	NA
Part (%) de fournisseurs / partenaires signant notre charte éthique	L'ensemble du Groupe	30%	30%	Stabilité

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

Nous mettons en œuvre des actions concrètes pour prévenir les risques psychosociaux et favoriser un environnement de travail où la santé mentale est une priorité.

Pour nous, il est essentiel que chacun puisse librement exprimer ses préoccupations liées au bien-être psychologique.

À travers Stimulus, notre entité dédiée, nous proposons des formations et des campagnes de sensibilisation qui visent à renforcer la compréhension et la gestion de la santé mentale en entreprise, contribuant ainsi à un climat professionnel plus serein et durable.



HÉLÈNE DE SANCERRES

"Au cours de cette deuxième année, le Comité de Mission se réjouit de constater que l'objectif statutaire de Human&Work est pleinement atteint et validé.

La mission de l'entreprise s'inscrit désormais comme un véritable guide dans l'ensemble des décisions stratégiques et opérationnelles.

Pour continuer à progresser, certains indicateurs seront retravaillés afin de mieux refléter les avancées et s'adapter à l'évolution des actions. Cette démarche d'ajustement s'inscrit dans une logique d'amélioration continue.

Cette dynamique positive confirme que Human&Work avance avec confiance et responsabilité vers l'accomplissement de sa raison d'être."

Indicateurs sélectionnés	Entité(s) concernée(s)	Cibles 2024	Résultats 2024	Cibles 2025
Nombre de salarié.e.s formé.e.s aux risques psychosociaux (RPS) ¹	Stimulus	10 000 salarié.e.s formé.e.s	8 629 salarié.e.s formé.e.s	Stabilité
Nombre d'initiatives de rayonnement : articles, webinars, podcasts, interventions....	Stimulus	Stimulus Care Services : 47 contenus 17 webinaires Stimulus (hors SCS) : 11 webinars démo 10 petit-déjeuners expertises 5 podcasts 1 conférence théâtralisée	Stimulus Care Services : 49 webinaires de présentation de notre dispositif 41 contenus 10 newsletters 7 webinaires animés Stimulus (hors SCS) : 12 webinars démo réalisés 10 petit-déjeuners expertises Plus d'une dizaine d'articles Podcasts Table rondes et animation d'ateliers en congrès 1 conférence théâtralisée	Stabilité

Actions emblématiques en interne

Libérer la parole sur la santé mentale en entreprise suppose d'abord de nous intéresser à nos équipes.

C'est pourquoi nous réalisons régulièrement le test du Cordonnier, une démarche initiée par Human & Work qui vise à mesurer, en toute transparence, le niveau d'hyperstress et la motivation au sein de nos équipes.

Loin d'un simple exercice de cohérence, ce dispositif est devenu un repère structurant dans notre manière de vivre notre mission : il nous aide à ajuster nos pratiques, à détecter d'éventuelles tensions, et à nourrir un dialogue continu autour du bien-être au travail.

En nous évaluant nous-mêmes, nous renforçons la légitimité de nos expertises et la sincérité de nos engagements.

Révision des indicateurs et analyse des écarts de résultats

L'écart observé sur l'indicateur « Nombre de salarié.e.s formé.e.s aux risques psychosociaux (RPS) » s'explique avant tout par un changement de méthodologie de calcul.

En effet, en 2023, le nombre de 9 247 salarié.e.s formé.e.s avait été communiqué, sur la base d'un mode de calcul qui, bien qu'opérationnel à l'époque, n'a pas été conservé ni documenté dans le détail.

En 2024, nous avons adopté une nouvelle méthodologie, plus structurée et reproductible, que nous avons appliquée rétrospectivement à l'année 2023 : cela nous conduit à un résultat de 7 922 salarié.e.s formé.e.s.

La cible 2024 ayant été définie à partir du chiffre initial de 9 247, elle repose donc sur un référentiel différent de celui que nous utilisons désormais.

Il convient donc de souligner la progression notable entre les résultats de 2023 et 2024, témoignant de la croissance attendue.

L'écart entre la cible et le résultat ne traduit pas une baisse de notre engagement en matière de formation, mais reflète un ajustement dans notre manière de mesurer et de suivre nos actions.

Note du Comité de Mission

En tenant compte de cette nouvelle méthodologie de calcul, les données font apparaître une progression significative : 707 salarié.e.s supplémentaires ont été formé.e.s aux risques psychosociaux entre 2023 et 2024.

Le Comité a décidé de prendre en compte cette progression pour conclure au respect de l'engagement relatif au nombre de salarié.e.s formé.e.s aux risques psychosociaux.

Pour mesurer l'excellence de nos interventions, nous combinons les résultats des questionnaires de satisfaction avec une analyse approfondie d'autres critères pertinents. Cette démarche nous permet d'appréhender de manière plus fine les niveaux de maturité, qui varient en fonction des entités et des domaines d'activité.

Indicateurs sélectionnés	Entité(s) concernée(s)	Cible 2024	Résultats 2024	Cibles 2025
Nous n'avons pas sélectionné d'indicateur pour cet objectif, mais nous avons le plan d'actions suivant : - Recensement des mesures de satisfaction et d'impact réalisées dans toutes les entités du Groupe - Réflexions pour augmenter le taux de réponses aux différents questionnaires / mesures de satisfaction et d'impact	L'ensemble du groupe	Mettre en place des indicateurs pour l'ensemble des activités et veiller au bon suivi de la feuille de route.	Enquêtes bénéficiaires Kimso Enquêtes clients Stimulus Care Services Questionnaires de satisfaction clients	En réflexion

Indicateurs sélectionnés	Entité(s) concernée(s)	cible 2024	Résultat 2024	Cibles 2025
Chiffre d'affaires global généré par les missions de diagnostics	Stimulus	Environ 1,81M€	1 720 485€	Environ 1,8M€

Actions emblématiques en interne

La promotion de la santé psychologique en entreprise commence par une politique exemplaire chez nous.

Mesurer, accompagner, prévenir, mettre en oeuvre un environnement favorable au bien-être de chacun·e sont autant d'objectifs prioritaires soutenus par des actions et des outils complémentaires.

Tous.tes nos collaborateurs.trices sont couvert.es par le dispositif Stimulus Care Services. En 2024, 61 y ont eu recours.

Révision des indicateurs et analyse des écarts de résultats

En 2024, le chiffre d'affaires global généré par les missions de diagnostics est légèrement en dessous de la cible fixée.

Cette variation s'explique par un recul de la demande sur le marché du conseil, notamment sur les sujets de Diversité et Inclusion, ainsi que par une concurrence de plus en plus forte sur ce segment.

Malgré ce contexte moins favorable, la cible reste quasiment atteinte, ce qui témoigne de la solidité de notre offre et de notre capacité à maintenir un bon niveau d'activité.

L'indicateur « Nombre de salarié·e·s couvert·e·s par le Stimulus Care Service » ne sera pas publié cette année, une décision prise avec l'aval du Comité de Mission.

Cet indicateur joue un rôle essentiel dans le pilotage de la mission, en tant qu'outil de mesure et, plus largement, de l'impact de nos actions en matière de prévention.

C'est précisément en raison de son importance que nous avons estimé nécessaire de reporter sa publication, le temps de disposer de données plus consolidées et d'un historique suffisamment robuste pour garantir la fiabilité de son suivi.

À ce stade, les données arrêtées fin 2024 ne permettent pas d'assurer une comparaison pertinente avec celles de 2023. Cette suspension est donc une mesure temporaire, motivée par un souci de rigueur méthodologique.

L'indicateur sera réintroduit à partir de l'exercice 2025, à l'issue des travaux en cours visant à fiabiliser sa collecte et son interprétation.

Ce choix reflète notre engagement à maintenir un haut niveau d'exigence dans la qualité et la transparence des informations que nous communiquons.

Agir pour une **croissance inclusive**

Agir pour une croissance inclusive, c'est accompagner tous les acteurs·trices de notre écosystème, surtout les plus fragiles. C'est aussi se mobiliser pour lutter contre les critères qui excluent, en questionnant nos pratiques et en sensibilisant nos équipes.

Nous construisons un monde du travail ouvert et donnons à tous et à toutes les mêmes opportunités, droits, conditions matérielles, tout en respectant les singularités de chacun·e.



AXÈLE LOFFICIAL

« En tant que membre du Comité de Mission et collaboratrice engagée, je suis fière de constater que l'objectif statutaire « Agir pour une croissance inclusive » a été atteint. »

Les collaborateurs et collaboratrices s'identifient pleinement aux valeurs portées par notre Société à Mission.

Cette identité partagée donne du sens à nos actions au quotidien et crée une force collective unique.

Ces engagements sont également reconnus par nos clients. Cette dynamique commune est un véritable moteur, qui nous pousse à avancer avec responsabilité.

Je suis convaincue que c'est grâce à cette énergie collective que nous continuerons à relever les défis futurs et à construire un avenir durable, fidèle à nos engagements."

Indicateurs	Entité(s) concernée(s)	Cibles 2024	Résultats 2024	Cibles 2025
Nombre de client.e.s ayant acquis nos prestations et formations sur le handicap	EQUILIBRES	3	5 clients	5
nombres de fournisseurs / sous-traitants employant des personnes vulnérables ¹	Human&Work	3	2 fournisseurs employant des personnes en situation de handicap : Café Joyeux et A.P.I Un fournisseur employant des réfugiées : Les Cuistots Migrateurs	3

Actions emblématiques en interne

Au sein du groupe Human & Work, notre engagement en faveur d’une croissance inclusive se traduit à la fois dans l’accompagnement que nous offrons à nos client·es et dans nos pratiques internes.

Nous avons à cœur d’incarner un modèle de diversité et d’inclusion auprès de nos équipes, en portant une attention particulière à la question du handicap.

Nos initiatives se concentrent principalement sur deux axes :

- **Sensibilisation et engagement**

Nous déployons des campagnes de sensibilisation, auxquelles nos collaborateur·rices prennent part activement. En 2024, ces initiatives ont donné lieu aux résultats suivants :

- Activ’ Challenge : il sensibilise toutess et tous au handicap en entreprise et encourage l'engagement en tant qu'Activateur de Progrès. Ce challenge, entièrement numérique, se déroule chaque année en juin.
- SEEPH (Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées) : cette semaine vise à sensibiliser et à mettre en avant nos actions et nos ambitions en matière de handicap, ainsi qu'à renforcer le rôle de référent·e handicap dans toutes nos filiales.
- Réalisation d’un diagnostic-action en collaboration avec l'Agefiph et Unirh, afin de poser les bases d’une politique handicap structurée et de définir une feuille de route opérationnelle et pérenne.

¹ L'indicateur a été élargi depuis le Rapport de Mission 2023 afin d'inclure d'autres populations que celle des personnes en situation de handicap.

2

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

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes repose sur une stratégie cohérente, articulant formation, sensibilisation et accompagnement.

Cela inclut la mobilisation de l'ensemble des collaborateur·rices autour de thématiques clés telles que l'égalité au travail et la prévention des violences sexistes et sexuelles, abordées à travers des interventions menées par EQUILIBRES et Stimulus.

En complément, le développement des talents féminins constitue un axe prioritaire, à travers des programmes structurés mis en œuvre avec Talentis, afin de garantir une évolution professionnelle équitable et durable pour les femmes au sein de l'entreprise.

Nous nous engageons à bâtir un environnement professionnel inclusif, offrant à chacun·e les mêmes droits, les mêmes conditions et les mêmes perspectives, tout en respectant les singularités individuelles.

Faire le choix d'une croissance inclusive, c'est agir de manière concrète pour intégrer et valoriser toutes les parties prenantes, notamment les plus vulnérables. C'est aussi adopter une posture active de remise en question, afin de faire évoluer les pratiques et renforcer la prise de conscience collective.

Indicateurs sélectionnés	Entité(s) concernée(s)	Cible 2024	Résultats 2024	Cible 2025
Nombre de formations vendues sur l'égalité professionnelle	EQUILIBRES	35	23	35
Nombre de formations vendues sur les Violences Sexistes et Sexuelles (VSS)	EQUILIBRES Stimulus ¹	270	63 formations Stimulus 161 formations EQUILIBRES 224 formations au total	270
Accompagnement des talents féminins	Talentis	20 programmes 586 participantes ²	19 programmes 838 participantes	20 programmes 800 participantes

¹ L'entité Stimulus a été rajouté au périmètre sur l'année 2024.

² La cible initiale de 100 participantes, mentionnée dans le Rapport de Mission 2024, s'est révélée inexacte. Un recalcul en 2024 a permis de corriger ce chiffre.

Révision des indicateurs et analyse des écarts de résultats

En 2024, EQUILIBRES a opéré une réorientation stratégique de ses priorités, en réponse à l'évolution du contexte législatif et aux attentes croissantes du marché sur les enjeux de diversité et d'inclusion.

À la suite de la loi pour le plein emploi de décembre 2023, qui a renforcé les dispositifs en faveur des personnes en situation de handicap, une part significative des moyens a été mobilisée pour accompagner les organisations sur ces sujets.

Ce repositionnement a permis de répondre de manière ciblée et réactive à ces nouvelles demandes, en particulier autour du handicap et de l'inclusion.

Dans ce contexte, certains indicateurs, notamment ceux liés à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les Violences Sexistes et Sexuelles, affichent des résultats en léger retrait par rapport aux ambitions initialement définies en 2023.

Ces cibles avaient été construites sur la base d'un cadrage stratégique différent et ne traduisent plus pleinement les priorités opérationnelles de l'année 2024.

Les résultats doivent donc être interprétés à l'aune de cette dynamique d'adaptation, qui reflète la capacité d'EQUILIBRES à ajuster son action avec réactivité, tout en maintenant un haut niveau d'engagement sur l'ensemble des sujets portés.

Le Comité de Mission a été informé de cette évolution et partage pleinement cette lecture, considérant ce repositionnement comme pertinent au regard des enjeux actuels et des ressources mobilisées.

Actions emblématiques en interne

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

Nous nous concentrons sur trois axes principaux :

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

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

Tous·tes nos collaborateurs·trices sont informé·es des dispositifs, procédures d'alerte et référent·es.

80% des nouveaux·elles arrivant·es ont suivi la formation "Prévention des violences sexistes et sexuelles" en France en 2024.

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

En 2024, notre indice d'égalité professionnelle s'élève à 94/100, confirmant la solidité de notre engagement en faveur d'une culture d'entreprise équitable et inclusive.

Plus d'informations disponibles ici : <https://humanandwork.com/nos-engagements/>

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

La composition de nos instances dirigeantes, avec 80 % de femmes au Comité Exécutif, reflète la réalité de notre effectif, qui est féminin à 75 %.

Cette représentation est cohérente avec notre structure.

Pour autant, nous restons attentifs à maintenir une dynamique d'équilibre, et cherchons, lorsque cela est pertinent, à encourager la diversité des profils.

3

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

Nous sommes convaincu.es que la diversité et l'inclusion sont des facteurs clés pour enrichir nos environnements de travail et renforcer la cohésion sociale. En tant qu'employeur et acteur responsable, nous avons un rôle important à jouer dans la promotion de ces valeurs.

Nous nous engageons à construire un environnement de travail ouvert, offrant à chacun.e les mêmes opportunités, droits et conditions, tout en respectant les différences individuelles.

Agir en faveur d'une croissance inclusive signifie accompagner l'ensemble des acteurs de notre écosystème, avec une attention particulière pour les personnes les plus vulnérables.

Cela implique également de questionner nos pratiques et de sensibiliser nos équipes afin de lutter contre toute forme d'exclusion.

Indicateurs sélectionnés	Entité(s) concernée(s)	Cible 2024	Résultat 2024	Cible 2025
Nombre de jeunes accompagné.e.s par Nos Quartiers ont du du Talent (NQT) et taux d'emploi (alternance, stage, CDI...) au bout 1 an	Human&Work	16 jeunes accompagné.e.s. Taux d'emploi au bout d'un an : 4	15 jeunes accompagné.e.s. Taux d'emploi : 8 (2 en alternances + 3 CDI + 2 stages)	Stabilité
Nombre de formations vendues sur l'inclusion	EQUILIBRES	50	86	55
Nombre de bénéficiaires de notre offre Aidants+ en partenariat avec Prev&Care	Human&Work	Pas d'objectif chiffré	5 bénéficiaires	NA

NQT : NQT est une association française à but non lucratif. Son objectif principal est de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes diplômé·es issu·es des quartiers prioritaires de la politique de la ville. NQT propose un accompagnement personnalisé aux jeunes talents, en les mettant en relation avec des parrains et marraines, des professionnel·les confirmé·es issu·es du monde de l'entreprise.

PREV&CARE : En juin 2023, Stimulus a intégré Prev&Care à son programme d'Assistance aux Employé·es, Stimulus Care Services, et propose donc depuis à ses bénéficiaires une offre complète de soutien psychologique, social, juridique et d'aide aux aidants familiaux (Aidants+). À partir de 2025, l'indicateur « nombre de bénéficiaires de notre offre Aidants+ en partenariat avec Prev&Care » ne sera plus suivi, notre partenariat avec Prev&Care n'étant pas reconduit. C'est pour cette raison que nous n'avons pas jugé utile de définir une cible chiffrée sur l'exercice 2025.

Actions emblématiques en interne

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

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

- **Parentalité :**

Afin de soutenir la parentalité, nous avons adopté une charte, le "Family Act", et avons instauré des dispositifs de soutien aux salarié·es :

Dans une volonté affirmée de soutenir la parentalité, nous avons choisi de maintenir l'intégralité des salaires durant les congés maternité et paternité, sans exiger de condition d'ancienneté, bien au-delà des dispositions prévues par la convention collective.

Par ailleurs, nous avons engagé des démarches avec notre organisme de mutuelle afin que l'ajout des enfants à la couverture santé des salarié·es n'occasionne aucun coût supplémentaire.

BILAN ET PERSPECTIVES POUR DEMAIN



AXÈLE LOFFICIAL

DIRECTRICE ASSOCIÉE TALENTIS
EXECUTIVE COACH
HUMAN & WORK

“Cette deuxième année a été une étape clé dans la concrétisation de notre mission.

En tant que Comité de Mission, nous avons le sentiment très fort que la raison d’être de Human&Work vit réellement dans l’entreprise, au-delà des mots.

Nous sommes fièr.e.s de constater que les transformations importantes de l’année, loin de nous éloigner de nos valeurs, les ont au contraire renforcées.

Le Comité est devenu un véritable espace de dialogue exigeant, mais surtout inspirant, où l’on sent une volonté sincère de faire vivre la mission dans les choix stratégiques et les actions du quotidien.

Voir que la mission est suivie, discutée, portée... c’est à la fois stimulant, rassurant et profondément motivant pour la suite”.



DENIS MAILLARD

CO-FONDATEUR
TEMPS COMMUN

“Cette deuxième année a confirmé la force et la vitalité de la mission de Human&Work.

Le Comité de Mission a observé une montée d’initiatives porteuses de sens. Voir la mission traduite en actions concrètes, dans chaque équipe et à tous les niveaux, nous remplit de fierté.

Les échanges au sein du Comité sont toujours plus riches et constructifs, nourris par une véritable volonté collective d’innovation et d’excellence.

C’est enthousiasmant de constater que Human&Work ne cesse de grandir tout en restant fidèle à ses valeurs fondamentales, avec une énergie renouvelée et un engagement profond à transformer positivement le monde du travail.”

PERSPECTIVES POUR DEMAIN



L'année 2024 a marqué une étape importante dans la trajectoire de Human & Work en tant que société à mission.

Au-delà de la mise en œuvre des engagements pris, elle a été l'occasion de soumettre notre démarche à un regard extérieur dans le cadre de l'audit réalisé par un Organisme Tiers Indépendant, conformément aux exigences légales.

Ce premier audit a constitué un moment structurant : il nous a permis d'évaluer avec objectivité le chemin parcouru, de valoriser les actions engagées, mais aussi d'identifier des leviers d'amélioration pour renforcer l'impact de notre mission.

Cette évaluation externe vient enrichir notre gouvernance et renforce notre exigence de cohérence entre les objectifs fixés et les moyens déployés.

Human & Work poursuit ainsi son engagement avec rigueur et transparence, dans une dynamique d'amélioration continue, fidèle à sa raison d'être et à sa vision d'un monde du travail plus inclusif, plus responsable et plus serein.

ANNEXE

NOTE METHODOLOGIQUE

Cette note méthodologique a pour objectif de laisser une trace écrite claire et structurée de la manière dont sont calculés nos indicateurs, afin d'en assurer la transparence, la cohérence et la reproductibilité.

Construire un futur du travail responsable et vertueux

Indicateurs sélectionnés	Entité(s) concernée(s)	Methodologie de calcul
Durée moyenne d'un outplacement	Nexmove	La durée moyenne d'un outplacement chez Nexmove correspond au délai moyen entre le début de l'accompagnement personnalisé et la reprise d'une activité professionnelle (CDI, CDD, mission ou création d'entreprise) par les bénéficiaires. Cette moyenne est calculée de façon arithmétique, en additionnant les durées individuelles de transition, puis en les divisant par le nombre total de bénéficiaires accompagnés.
Nombre de personnes formées au leadership	Talentis	Nous avons calculé le nombre de personnes formées au leadership en additionnant, d'une part, le nombre de participant·e·s aux séminaires (obtenu en multipliant le nombre de séminaires organisés par le nombre de participant·e·s par session), et d'autre part, le nombre de coachings individuels réalisés sur ce thème. Le nombre moyen de participant·e·s par séminaire ainsi que la durée moyenne des sessions ont été pris en compte pour affiner l'estimation.
Chiffre d'affaires global généré par les offres de formation de Human & Work	Stimulus (France et international) EQUILIBRES	Le chiffre d'affaires global généré par les offres de formations de Human&Work correspond à la somme des revenus issus de toutes les formations vendues sur 2024, incluant les sessions en présentiel, à distance, ainsi que les formations sur mesure.
Nombre de client.e.s ayant acquis nos e-learning / formations / ateliers	Stimulus Talentis EQUILIBRES	L'indicateur correspond au nombre de client·e·s distinct·e·s ayant acheté au moins un e-learning, une formation ou un atelier, tous formats confondus, sur 2024.

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

Indicateurs sélectionnés	Entité(s) concernée(s)	Methodologie de calcul
Nombre de salarié.e.s formé.e.s aux risques psychosociaux (RPS)	Stimulus	Le nombre de salarié.e.s formé.e.s aux risques psychosociaux a été déterminé en comptabilisant individuellement, via le fichier de suivi Easy, chaque salarié.e ayant participé à au moins une session de formation dédiée aux risques psychosociaux sur l'année 2024.
Nombre d'initiatives de rayonnement : articles, webinars, podcasts, interventions....	Stimulus	Le nombre d'initiatives de rayonnement a été déterminé en comptabilisant individuellement chaque action de type article, webinaire, podcast ou intervention externe sur l'année 2024, dès lors qu'elle visait à partager notre expertise ou accroître notre visibilité.
Mesurer la satisfaction et l'impact au service de l'excellence	L'ensemble du groupe	La mesure de la satisfaction et de l'impact s'appuie sur un recensement, au sein de chaque entité (Stimulus, Nexmove, Talents), des dispositifs d'évaluation existants : questionnaires de satisfaction, enquêtes clients, tests de connaissances pré- et post-formation, ou autres outils permettant de suivre la satisfaction des bénéficiaires et l'impact des actions réalisées.
Chiffre d'affaires global généré par les missions de diagnostics	Stimulus	Le chiffre d'affaires global généré par les missions de diagnostics a été calculé en additionnant l'ensemble des revenus issus des prestations de diagnostic réalisées en 2024.

Agir pour une **croissance inclusive**

Indicateurs sélectionnés	Entité(s) concernée(s)	Methodologie de calcul
Nombre de client.e.s ayant acquis nos prestations et formations sur le handicap	EQUILIBRES	Le nombre de client.e-s ayant acquis nos prestations et formations sur le handicap correspond au total des clients ayant acheté au moins une prestation ou formation dédiée au handicap.
nombre de fournisseurs / sous-traitants employant des personnes vulnérables	Human&Work	Dans le cadre de notre reporting, le terme « vulnérable » désigne les personnes rencontrant des obstacles particuliers à l'accès ou au maintien dans l'emploi en raison de leur situation personnelle ou administrative. Cela inclut notamment : • les personnes en situation de handicap, reconnues comme telles par une autorité compétente (MDPH, AGEFIPH, etc.) et nécessitant des aménagements spécifiques pour l'exercice de leur activité professionnelle ; • les personnes ayant un statut migratoire, telles que les réfugié.e-s, demandeur.euse-s d'asile ou titulaires d'un titre de séjour provisoire, rencontrant des freins d'intégration liés à la langue, à l'accès aux droits ou à la reconnaissance des qualifications. Cette définition vise à refléter une approche inclusive, alignée avec les standards sociaux européens, en identifiant les partenaires œuvrant pour l'insertion professionnelle de ces publics.
Nombre de formations vendues sur l'égalité professionnelle	EQUILIBRES	Le nombre de formations sur l'égalité professionnelle a été calculé à partir de l'export Easy, l'outil interne de suivi des formations. La thématique "égalité professionnelle" regroupe les modules sur l'égalité femmes-hommes, la prévention des discriminations, du sexisme et les obligations légales.
Nombre de formations vendues sur les Violences Sexistes et Sexuelles (VSS)	Stimulus	Le nombre de formations vendues sur les Violences Sexistes et Sexuelles (VSS) a été calculé à partir d'un fichier d'export Easy (outil interne de suivi des formations), en comptabilisant toutes les formations et e-learning rattachés aux thématiques "harcèlement moral et sexuel" et "harcèlement sexuel et sexisme"
Accompagnement des talents féminins	Talents	Pour mesurer l'accompagnement des talents féminins, nous avons comptabilisé, pour chaque client ayant bénéficié d'une formation dédiée, le nombre total de participantes, puis nous avons additionné l'ensemble de ces effectifs
Nombre de jeunes accompagné.e.s par Nos Quartiers ont du du Talent (NQT) et taux d'emploi (alternance, stage, CDI...) au bout 1 an	Human&Work	Le nombre de jeunes accompagné.e-s via le partenariat avec Nos Quartiers ont du Talent (NQT) provient du bilan annuel de l'association. NQT accompagne vers l'emploi des jeunes diplômé.e-s issus de milieux modestes ou de quartiers prioritaires. Le taux d'emploi inclut les contrats durables (CDI, CDD >6 mois, alternance, création d'entreprise), mesurés dans les six mois suivant l'accompagnement.
Nombre de formations vendues sur l'inclusion	EQUILIBRES	Le nombre de formations vendues sur l'inclusion a été calculé à partir de l'export Easy (outil interne de suivi des formations), en comptabilisant toutes les formations rattachées aux thématiques "diversité et inclusion" et "recruter sans discriminer"
Nombre de bénéficiaires de notre offre Aidants+ en partenariat avec Prev&Care	Human&Work	Le nombre de bénéficiaires de notre offre Aidants+, en partenariat avec Prev&Care, est issu du bilan annuel transmis par notre partenaire, qui recense les personnes accompagnées dans le cadre de ce dispositif.

AVIS DE L'OTI

CONTACT

28 rue de Mogador
75009 Paris Siège
social

01 42 96 92 62
contact@humanandwork.com



www.humanandwork.com