

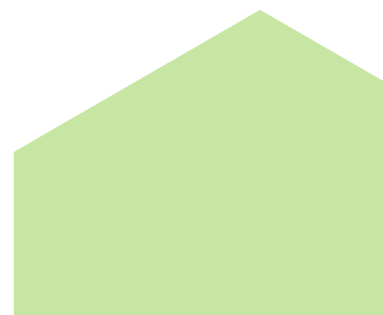


# Communication sur le Progrès



 **selescope**

2019





# SOMMAIRE

## **I. SELESCOPE**

- A. Le mot des fondateurs**
- B. Qui sommes-nous ?**
- C. Notre équipe RSE**
- D. Les dix principes du Global Compact**

## **II. NOS ACTIONS**

- A. Vue d'ensemble**
- B. Favoriser l'employabilité solidaire et non-discriminante**
- C. Soutien des initiatives Pro Bono**
- D. Initier des pratiques éco-responsables**
- E. Environnement**
- F. Favoriser le bien-être des employés**

## **III. NOS RESULTATS**

- A. Indicateurs de mesures**
- B. Horizon 2020**



# I. SELESCOPE



Collecte de déchets avec Surfrider sur une plage à Biarritz – Janvier 2019.



## A. LE MOT DES FONDATEURS



En 2007, lorsque nous avons concrétisé notre projet de création d'un Cabinet de Recrutement, nous savions que nous voulions faire du Conseil... autrement. Plus qu'un prestataire, nous avons l'ambition d'être un partenaire aux côtés de dirigeants engagés pour une croissance durable de leur société et prêts à former des équipes performantes et soucieuses de bien travailler ensemble.



**Pour exister**, nous avons ainsi pris la décision de travailler auprès de clients qui nous ressemblent et qui pensent, eux aussi, que l'Homme est le facteur clé du changement et de la réussite des entreprises. Nous avons la conviction de pouvoir changer l'avenir des sociétés qui osent et prônent l'audace, la diversité, la liberté.

**Pour grandir**, nous nous sommes entourés de collaborateurs qui, comme nous, veulent impacter durablement et positivement les organisations. Nous avons recruté des personnalités aux parcours atypiques capables, pour chacun de leurs clients, de sublimer chaque individualité au profit d'une intelligence collective supérieure. Nous les avons formées pendant plusieurs mois à nos outils, nos méthodes afin qu'elles proposent à leurs clients des prestations de qualité : recrutement à des fonctions clés, alignement des ressources sur la stratégie, due diligence, évaluation des potentiels en interne.

**Notre quotidien** : faire que demain soit meilleur !

**Notre volonté d'amélioration** : nous sommes formés régulièrement aux lois anti-discrimination ; nous avons créé un comité RSE et avons diminué notre empreinte écologique.

**Notre engagement** : nous sommes signataires de la Charte de la Diversité depuis 2011 ; nous accompagnons l'association [Surfrider](#) dans le recrutement de ses animateurs ; nous avons supprimé les bouteilles en plastique de nos bureaux *et réduit considérablement notre consommation de papier.*

**Et pour aller encore plus loin** : nous avons choisi d'adhérer au Global Compact !

Damien Leblond et Rami Kechteil  
Fondateurs de Selescope.



## B. QUI SOMMES-NOUS ?

### Notre Histoire : une vision commune

Selescope s'est, au fil des années, imposé comme un acteur référent dans le monde du recrutement. Notre positionnement middle et top management nous permet d'intervenir sur toute fonction de l'entreprise (Direction Générale, Marketing, Finance, RH, Informatique, ...) et dans tout secteur d'activité.

Notre volonté : faire du conseil autrement et accompagner nos clients dans l'évolution et la transformation de leur entreprise.  
Notre méthode : sélectionner les femmes et les hommes qui ont à la fois le potentiel et la motivation pour réussir et faire réussir.

Pour être au plus près de nos clients, après Paris, nous avons choisi d'ouvrir des bureaux en région : Lille (Selescope Nord de France), Rennes, Nantes, Lyon et Aix-en-Provence.

### Notre richesse : notre personnalité

L'équipe Selescope s'est construite doucement mais durablement par l'intégration de femmes et d'hommes aux parcours professionnels riches et parfois inédits dans le monde du Conseil : sportif de haut niveau, prêtre, militaire,... Plus qu'une équipe, nous sommes un tout. Notre capacité à bien travailler ensemble est presque une évidence tant notre volonté de grandir et faire grandir est prégnante.

### Notre métier : le recrutement et l'évaluation

Détecter puis développer, en externe comme au sein des équipes, les talents et les potentiels qui détermineront l'avenir de l'entreprise, sa performance. Notre expertise se situe dans l'évaluation de la personnalité, c'est-à-dire l'ensemble des comportements, des attitudes et des motivations qui constituent l'individualité, la singularité de chaque être humain.

### CHIFFRES CLES

34 collaborateurs

CA 2019 6.8 M€

5 agences en France



### Nos Valeurs

Sérieux

Intelligence ajoutée

Co-construction

Ouverture

Intégrité

## C. NOTRE EQUIPE RSE

### Des femmes et des hommes engagés

A la suite de notre adhésion au Global Compact, nous avons constitué, sur la base de volontariat, une équipe dédiée aux enjeux RSE. Elle se compose de cinq salariés permanents. Ils se mobilisent une à deux fois par mois afin de piloter notre démarche RSE dans le respect de nos engagements. Le comité a pour but d'améliorer l'existant, de faire émerger de nouvelles idées, de mettre en place un plan et des actions sur le moyen et le long terme ainsi que de veiller à la bonne application de nos engagements.

L'adhésion à l'équipe RSE est ouverte à tous les collaborateurs de Selescope, toute fonction confondue. Voici ses cinq membres permanents :



- **André-Marie Ponnou-Delaffon**, Consultant Associé,
- **Chloé Houlley**, Assistante,
- **Dounia Michalowski**, Assistante,
- **Patricia Chini Forush**, Chargée de Recherche,
- **Stéphane Beder**, Consultant Associé.

D'autres membres essentiels, participent de manière active et ponctuelle aux actions menées par l'équipe.



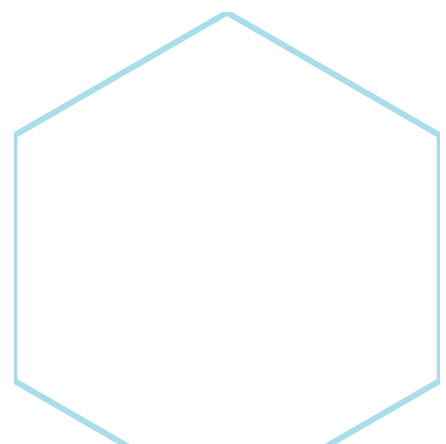
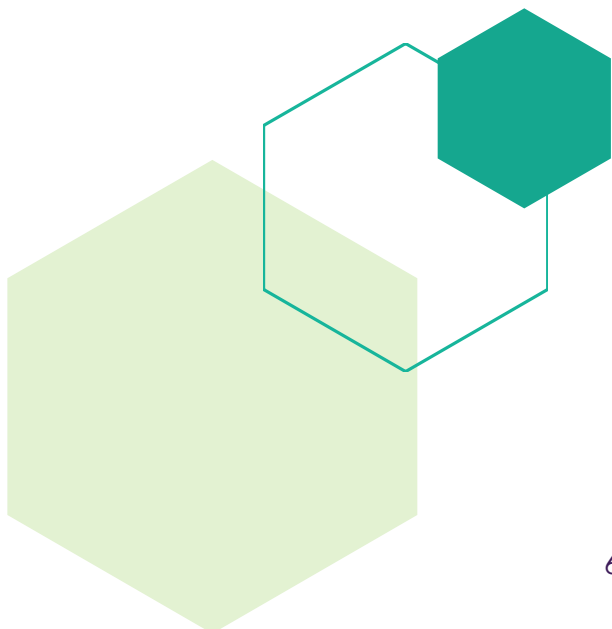
- **Astrid Pastier**, Office Manager,
- **Stéphanie Hecquet**, Responsable de la relation Média.





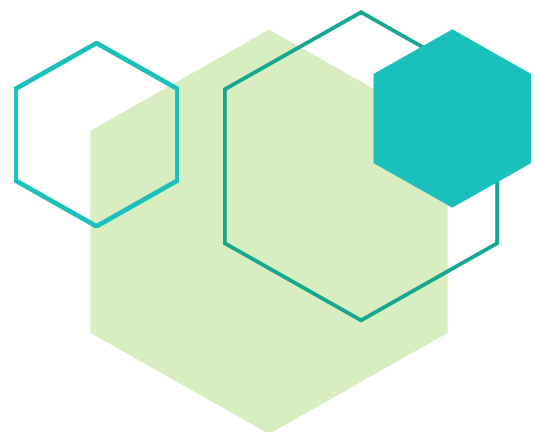
## D. LES DIX PRINCIPES DU GLOBAL COMPACT

Selescope s'est engagé sur l'année 2019, à veiller au respect et à l'amélioration des dix principes du Global Compact (rappelés ci-dessous).





## II. NOS ACTIONS





## A. VUE D'ENSEMBLE

### Réalisations de 2019

#### FAVORISER L'EMPLOYABILITE SOLIDAIRE ET NON-DISCRIMINANTE

- ✓ Promouvoir la non-discrimination dans la pratique de notre métier. Faire appel à un organisme certifié pour rappeler le cadre législatif portant sur la non-discrimination appliquée aux métiers du recrutement. L'objectif étant d'homogénéiser l'information et les pratiques non-discriminantes auprès des collaborateurs au niveau national.
- ✓ Rendre nos fournitures de bureau et le choix de nos prestataires de services plus responsables et équitables en passant par des organismes solidaires.
- ✓ Formaliser notre engagement par la signature d'une charte de diversité.

#### INITIER LES PRATIQUES ECO-RESPONSABLES

- ✓ Transformer les équipements de l'entreprise afin de mettre en place des moyens réduisant notre empreinte écologique.
- ✓ Accompagner le changement avec des sensibilisations auprès des collaborateurs de l'entreprise. Le but étant de limiter et de maîtriser durablement notre impact néfaste sur l'environnement mais aussi d'initier les employés à des comportements éco-responsables.
- ✓ Donner une seconde vie à nos équipements numériques usagés afin de limiter nos déchets électroniques.
- ✓ Se porter volontaire dans l'application de notre cœur de métier auprès de l'économie sociale et solidaire. Favoriser les missions de recrutement en Pro Bono.

#### FAVORISER LE BIEN-ETRE DES EMPLOYES

- ✓ Développement d'une activité sportive à destination des salariés favorisant leur bien-être.
- ✓ Amélioration des postes de travail pour une meilleure ergonomie.

## B. FAVORISER L'EMPLOYABILITE SOLIDAIRE ET NON-DISCRIMINANTE

### Formation en Interne

Parce que le cœur de notre métier est la sélection, nous sommes, par nature, exposés à des sujets discriminants.

Dans le cadre de la prévention des discriminations, de la promotion de la diversité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes soumis à une responsabilité sociale et des obligations légales, nous avons organisé une formation à la non-discrimination pour tous les salariés de l'entreprise.

Sous le format d'une demi-journée de formation, un organisme certifié est intervenu sur trois grands thèmes :

- **Les risques de discrimination dans la sélection des candidatures,**
- **Le cadre juridique y afférent,**
- **Les entretiens de recrutement sans discrimination.**

### Signataire de la Charte



La signature de la Charte de la Diversité est apparue comme une évidence pour nous. Elle formalise notre engagement dans la promotion de la diversité et de l'égalité des chances appliquée à nos métiers.

Nous sommes signataires de la **Charte de la Diversité depuis le 28 Juin 2011** et nous veillons au respect et à l'application des six articles qui la constituent :

- ✓ **Article 1 - Sensibiliser et former nos dirigeants et managers** impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières, puis progressivement l'ensemble des collaborateurs, aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.



- ✓ **Article 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.
- ✓ **Article 3 - Favoriser la représentation de la diversité de la société française** dans toutes ses différences et ses richesses, les composantes culturelle, ethnique et sociale, au sein des effectifs et à tous les niveaux de responsabilité.
- ✓ **Article 4 - Communiquer sur notre engagement** auprès de l'ensemble de nos collaborateurs ainsi que de nos clients, partenaires et fournisseurs, afin de les encourager au respect et au déploiement de ces principes.
- ✓ **Article 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.**
- ✓ **Article 6 - Evaluer régulièrement les progrès réalisés.** Informer en interne comme en externe des résultats pratiques résultant de la mise en œuvre de nos engagements.

## Favoriser l'employabilité solidaire

### Une démarche RSE qui intègre la dimension du Handicap

L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) concerne les établissements autonomes du secteur privé, ainsi que ceux des établissements publics à caractère industriel ou commercial (Epic), comptant 20 salariés ou plus. L'OETH impose aux établissements assujettis de porter la part des travailleurs handicapés au seuil de 6 % de leur effectif d'assujettissement.

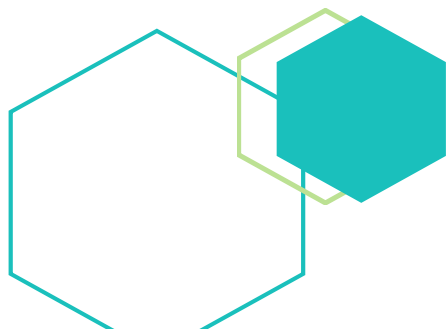
Selescope emploie 2 collaborateurs qui, au regard de leur handicap, pourraient être déclarés « travailleur handicapé » mais qui ne souhaitent pas le communiquer.

Afin de contribuer financièrement à l'accueil et à l'intégration de travailleurs handicapés, Selescope commande ses fournitures de bureau (nos ramettes de papier, nos sous-chemises, nos chemises, nos pochettes et nos enveloppes) auprès d'un **ESAT (établissements et services d'aide par le travail)**.

Les ESAT sont des établissements médicaux-sociaux. Ils constituent un secteur dit « protégé ». Ils emploient des personnes dont le handicap est défini comme « lourd » et qui n'ont pas le statut de salarié. Ces établissements permettent aux personnes handicapées de se maintenir dans l'activité, de limiter l'isolement et de gagner leur vie, tout en prouvant qu'il est possible de surmonter le handicap au travail et de fonctionner avec lui.

Pour aller plus loin dans notre démarche, nous souhaiterions créer un lien de proximité avec les travailleurs handicapés et participer à leur épanouissement professionnel. Le projet auquel nous allons adhérer concerne la location et l'entretien de plantes dans nos bureaux par un ESAT. Une étude de faisabilité et un devis ont été réalisés en 2019 pour préparer la mise en place de ce projet en 2020.

**Bon à savoir :** Il existe **1.450 ESAT** (établissements et services d'aide par le travail) en France, auxquels il faut rajouter les **800 EA (entreprises adaptées)**. Ensemble, ils comptabilisent plus de **150.000 travailleurs handicapés** présents dans plus de 200 filières métiers.



## C. SOUTIEN DES INITIATIVES PRO BONO



### Mission Surfrider

Créée par des surfeurs en 1990 à Biarritz, Surfrider Foundation est une organisation non gouvernementale (ONG) à but non lucratif, qui a pour objectif de protéger et défendre les océans, les littoraux et les milieux aquatiques. Elle rassemble aujourd'hui 13 000 adhérents et plus de 130 000 sympathisants européens répartis sur 43 antennes.

C'est pour poursuivre notre engagement, que durant l'été 2019, nous avons accompagné les membres de l'Association Surfrider Foundation Europe dans le recrutement de leurs Chargé(e)s d'Animation et de Sensibilisation sur la région Ile-de-France.

Dans le cadre de ce recrutement bénévole, toute l'équipe Selescope a souhaité participer et s'investir dans une ou plusieurs des étapes du processus. Dans un premier temps, nous avons communiqué sur les réseaux sociaux et les



principaux sites d'emplois (généralistes et spécialisés) afin de générer des candidatures. Les candidats dont les CV avaient été sélectionnés ont été « évalués » puis invités à participer à une demi-journée de rencontre avec les équipes Surfrider au sein de nos locaux, avec une mise en situation au Canal Saint Martin durant l'après-midi.

Le succès de cette opération se mesure tout d'abord par la forte mobilisation de l'équipe Selescope mais également par la pleine satisfaction des membres de l'Association Surfrider. Cette première mission Pro Bono se solde par le recrutement d'une quinzaine de Chargé(e)s d'Animation et de Sensibilisation sur l'Ile-de-France ainsi qu'un potentiel renouvellement de l'opération pour l'année 2020 en fonction des besoins de recrutement de l'ONG.

## D. INITIER DES PRATIQUES ECO-RESPONSABLES

### Transformation de nos équipements et de nos habitudes

C'est en Janvier 2019, lorsque nous avons participé à une animation « sensibilisation » Surfrider, avec la récolte et le traitement des déchets sur une plage près de Biarritz, que nous avons décidé de rendre nos installations et nos pratiques plus durables. Nous avons donc poussé l'accélération de la transformation de nos équipements.

Notre priorité est rapidement devenue notre consommation d'eau. Nous avons en effet pour habitude de nous fournir en eau sous la forme de bouteilles en plastique individuelles à usage unique.

Devant l'augmentation de l'effectif du cabinet et du nombre croissant de candidats invités en entretien, nous avons véritablement pris conscience du poids grandissant de notre empreinte écologique. En effet, nos bureaux étant des lieux d'échanges et de passages permanents au regard du nombre de candidats que nous rencontrons, nous avons vite mesuré l'urgence d'un changement drastique de nos pratiques en interne et avec nos visiteurs.

Dans ce sens, nous avons développé deux axes de transformation :

#### Le Front Office

Lieu de contact privilégié avec l'extérieur, nous y recevons en continu des clients, des candidats et des prestataires.

L'enjeu de la transformation de cet espace : garder un accueil chaleureux et confortable pour nos visiteurs. Nous avons donc fait l'acquisition d'une fontaine à eau et de bouteilles en verre dans le but de remplacer les bouteilles d'eau en plastique placées jusqu'à présent dans les salles d'entretien et d'attente.





## Le Back Office

Nous avons également installé une fontaine à eau dans le back office, notre espace dédié au travail en interne.

Pour aller jusqu'au bout de la démarche et limiter l'usage de gobelets en plastique jetable, chaque employé s'est vu offrir une gourde en inox réutilisable « Simple Modern » dont 10% des profits sont reversés à des institutions à but non lucratif et caritatives.

Nous avons observé naturellement une baisse significative de notre consommation de bouteilles d'eau en plastique (cf. résultats...).

Pour aller plus loin, nous nous sommes fournis en vaisselle réutilisable (couverts, verres, tasses et assiettes) et nous avons installé un lave-vaisselle dans notre cuisine, afin de limiter notre consommation en eau.



Après une transformation réussie sur les bureaux pilotes parisiens, nous étendons désormais le passage à l'usage des fontaines à eau et des gourdes réutilisables sur les autres bureaux en France en commençant par le bureau de Lyon.



## Sensibilisation des collaborateurs aux gestes éco-responsables au bureau

Dans le but de limiter l'impact environnemental lié à notre activité, Selescope a organisé une sensibilisation auprès de ses collaborateurs le 4 novembre 2019. Les objectifs étaient de présenter des gestes simples et des actions collectives pouvant permettre de diminuer notre empreinte environnementale.

Nous avons axé la présentation autour de trois thèmes :

- **Les trajets domicile-travail,**
- **La pollution numérique,**
- **La consommation énergétique.**



Selon un sondage interne, plus de 50% des collaborateurs Selescope utilisent des transports dits « doux » ou les transports en commun pour se rendre sur leur lieu de travail. Aussi, dans le but de limiter nos déplacements, nous pratiquons, dans la mesure du possible, le télétravail.

Avec une volonté de promouvoir tout au long de l'année notre démarche RSE en interne, nous avons organisé un « Secret Santa 2019 » sur le thème du RSE afin d'engager davantage les collaborateurs dans notre démarche. Tous les salariés de l'entreprise avaient pour challenge d'offrir un cadeau « responsable » avec un budget limité à 15€. Cette opération a connu un vrai succès avec notamment des présents comme un livre intitulé « le zéro déchet en famille », une brosse à dent en bambou ou encore l'ouvrage des Restos du Cœur intitulé « 13 à table ! ».

## Recyclage des équipements électroniques

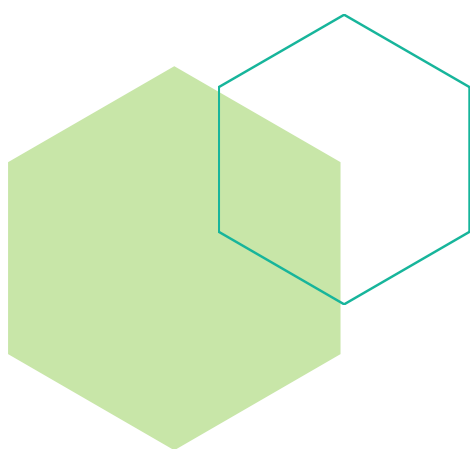
Le 25 Juillet 2019, la société Ben Informatique a procédé à l'enlèvement d'une partie de notre parc informatique dont nous n'avons plus l'utilité suite à un renouvellement de plusieurs de nos machines.



Au total, ce sont 4 unités centrales, 5 ordinateurs portables, 2 claviers, un écran et une souris qui ont été donnés afin d'être recyclés et valorisés par l'organisme agréé.

## Economie de papiers

C'est en 2017, que Selescope finalise sa transformation digitale anticipant la « fin » du CV papier. C'est ainsi que, depuis deux ans, grâce à une baisse significative du nombre d'impressions, nous réalisons une économie de papier d'environ 400 000 feuilles A4<sup>1</sup> par an. Soit l'équivalent d'environ 36<sup>2</sup> arbres. Nous avons supprimé un copieur et n'imprimons désormais que si cela est nécessaire, privilégiant le format digital des documents



---

<sup>1</sup> Calculé sur une base moyenne de 200 000 impressions par an (CV, lettres de motivations etc.).

<sup>2</sup> Calculé sur la base d'un arbre qui produit en moyenne 11 000 feuilles A4.

## F. FAVORISER LE BIEN-ETRE DES SALARIES

Selescope prête une attention toute particulière au bien-être et à la forme physique de ses salariés.

Plusieurs activités et moyens ont été mis en place dans ce sens, afin d'agir en faveur de l'épanouissement et de la satisfaction des employés, au travers l'amélioration des conditions de travail.

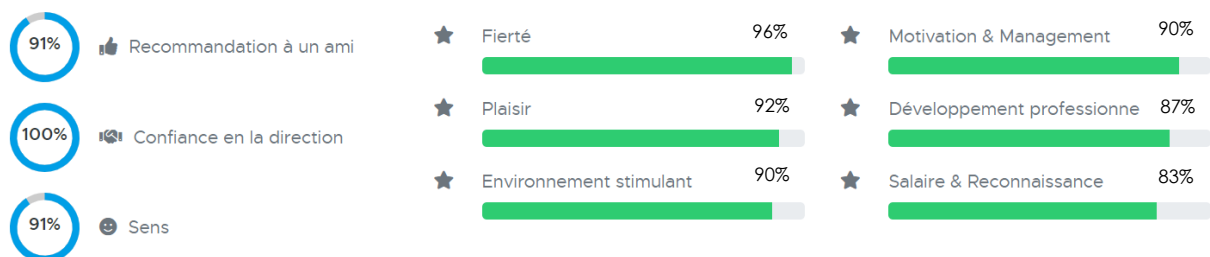
### Happyatwork

Label 2019 – catégorie « cabinet de conseils de moins de 50 personnes »

Choosemycompany est une société indépendante qui recueille, analyse et publie des avis de salariés, stagiaires, candidats. Les entreprises, dont les collaborateurs répondent aux questionnaires, sont ainsi évaluées et labellisées, en fonction de la note accordée par les participants. Six dimensions sont prises en compte : « Fierté », « Plaisir », « Environnement Stimulant », « Motivation et Management », « Développement Professionnel », « Salaire et Reconnaissance ».

En accordant une note de **4,69/5** à notre Cabinet, les collaborateurs Selescope ont témoigné leur fierté à travailler ensemble, au sein d'une entreprise où il fait bon vivre et dans un environnement stimulant. Nous sommes classés au rang de 12<sup>e</sup> dans la catégorie HappyIndex®/ AtWork, pour les entreprises de 0 à 49 salariés. Ci-dessous le détail de notre note :

#### Bon à savoir



Pourquoi avoir choisi Choosemycompany ?



Nous souhaitons connaître, de façon objective et anonyme, les attentes des collaborateurs vis-à-vis du management, de leur cadre de travail, de leurs missions. Evaluer le sentiment d'appartenance au Cabinet, à notre équipe.

Choosemycompany nous a proposé une formule simple (questionnaire en ligne) et un traitement immédiat de la data. Ainsi, tous les collaborateurs de Selescope ont répondu aux dix-huit questions posées par Choosemycompany et ont noté leur plaisir à travailler chez Selescope.

## « Healthy food »

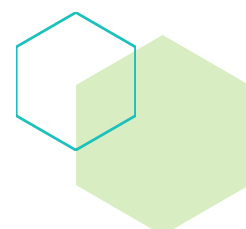
Deux fois par semaine, un panier de fruits frais et secs, à destination des employés, est livré chez Selescope. Le but étant d'inciter les salariés à manger équilibré et de suivre la recommandation du Programme National Nutrition Santé (PNNS) qui est de consommer au moins cinq portions de fruits et légumes par jour.

De plus, la littérature scientifique met en lumière l'impact de la consommation de fruits sur les fonctions cognitives et la mémoire des individus (*The impact of fruit flavonoids on memory and cognition, Jeremy P.E. Spencer*) ainsi que son impact positif sur le bien-être psychologique des êtres humains (*Is Psychological Well-Being Linked to the Consumption of Fruit and Vegetables ? David G. Blanchflower et al.*).

## Sport

L'esprit d'équipe est primordial au sein de notre organisation. Après avoir participé à un tournoi de football en salle interentreprise, nous avons la volonté d'aller plus loin dans la pratique du sport ensemble.

Dans le but de continuer à cultiver l'esprit collectif et surtout de garder la forme, nous avons, depuis septembre 2019, mis en place des cours de sport, pour l'instant uniquement dans nos bureaux parisiens. Un coach de sport certifié de *la pause basket*, vient nous donner un cours hebdomadaire d'une heure, de renforcement musculaire. Chaque salarié peut s'inscrire d'une semaine à l'autre, selon sa disponibilité. Seule une tenue de sport est exigée à la pratique du cours.

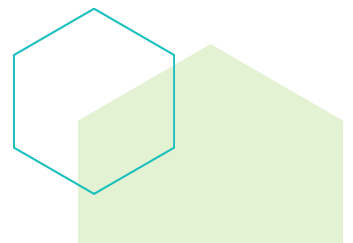




1<sup>er</sup> Cours de Sport de Selescope, le 25 Septembre 2019 à Paris.



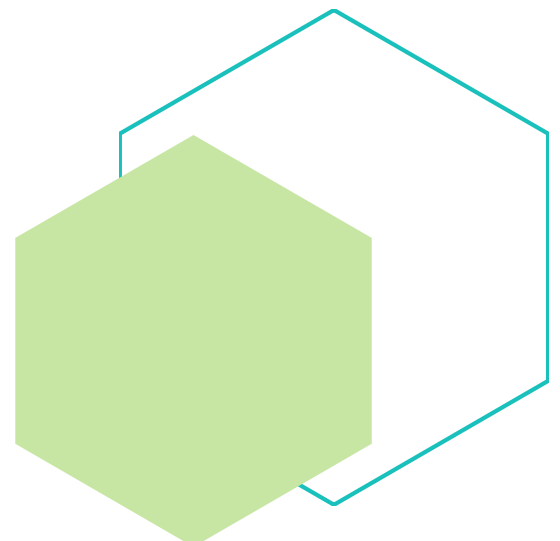
1<sup>er</sup> Tournoi de Football inter-entreprises, « Pause World Cup »  
Le 25 Juin 2019







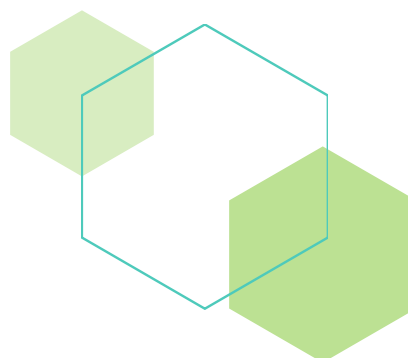
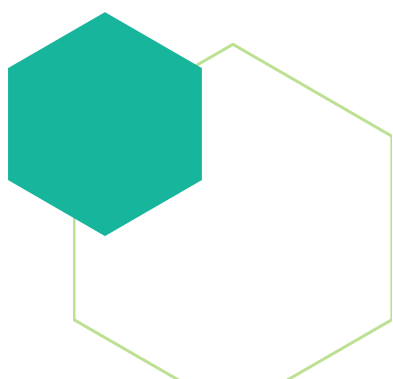
### III. NOS RESULTATS



## A. INDICATEURS DE MESURE

### Amélioration des conditions travail

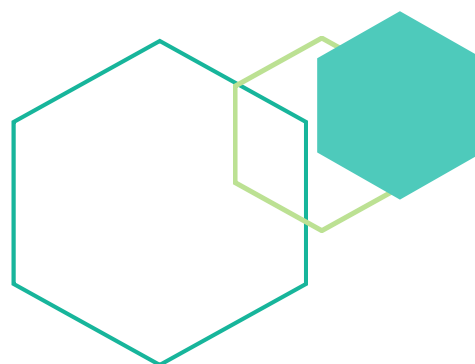
Porter attention aux collaborateurs	2018	2019	N/N-1
<b>Effectif total toutes agences confondues</b>	25	33	+32%
<b>Pourcentage de l'effectif féminin</b>	44%	51%	+16%
<b>Nombre de personnes ayant accès au sport</b>	0	17	-
<b>Pourcentage moyen de participation au sport</b>	0	29.4%	-
<b>Nombre de personnes ayant accès au télétravail (poste non fixe)</b>	23	27	+17.4%
<b>Pourcentage de personnes en télétravail régulier</b>	13.6%	18.5%	+5.1%
<b>Pourcentage de personnes en télétravail occasionnel</b>	31.8%	37%	+5.2%





## Consommation Eco-responsable

Eco-responsable	2018	2019 <sup>3</sup>	N/N-1
<b>Consommation totale d'eau en bouteille en plastique<sup>4</sup></b>	<b>9222</b>	<b>6616</b>	<b>-28.3%</b>
<b>Déchets plastiques total économisés en kg</b>	<b>-</b>	<b>30.5<sup>5</sup></b>	<b>-</b>
<b>Consommation d'eau en bouteille en plastique Evian 50cl</b>	<b>3744</b>	<b>1696</b>	<b>-54.7%</b>
<b>Consommation d'eau en bouteille en plastique Vittel 33cl</b>	<b>4416</b>	<b>3840</b>	<b>-13%</b>
<b>Consommation totale de gobelets café expresso 12cl</b>	<b>2800</b>	<b>2400</b>	<b>-14%</b>



<sup>3</sup> Estimation du 1er Janvier au 31 Décembre.

<sup>4</sup> Seul est pris en compte le bureau de Paris.

<sup>5</sup> En prenant un poids moyen de 11.7g par bouteille en plastique de 50cl sur la période de 2018 à 2019.

## B. Hozizon 2020

### Orientation 2020

- ✓ **Sensibiliser les collaborateurs à l'éthique notamment la conduite responsable des affaires.**
- ✓ **Installer des fontaines à eau dans les bureaux de Lyon à l'image des bureaux parisiens.**
- ✓ **Promouvoir les actions RSE sur les réseaux sociaux.**
- ✓ **S'engager auprès de l'ESAT en signant le contrat relatif à l'entretien de plantes.**
- ✓ **Mise en place de challenges RSE.**
- ✓ **Mise en application de la signature électronique.**
- ✓ **Rendre les factures 100% numériques.**

