

2024



Rapport RSE

HUMAN BY NATURE

SoMMAiRE

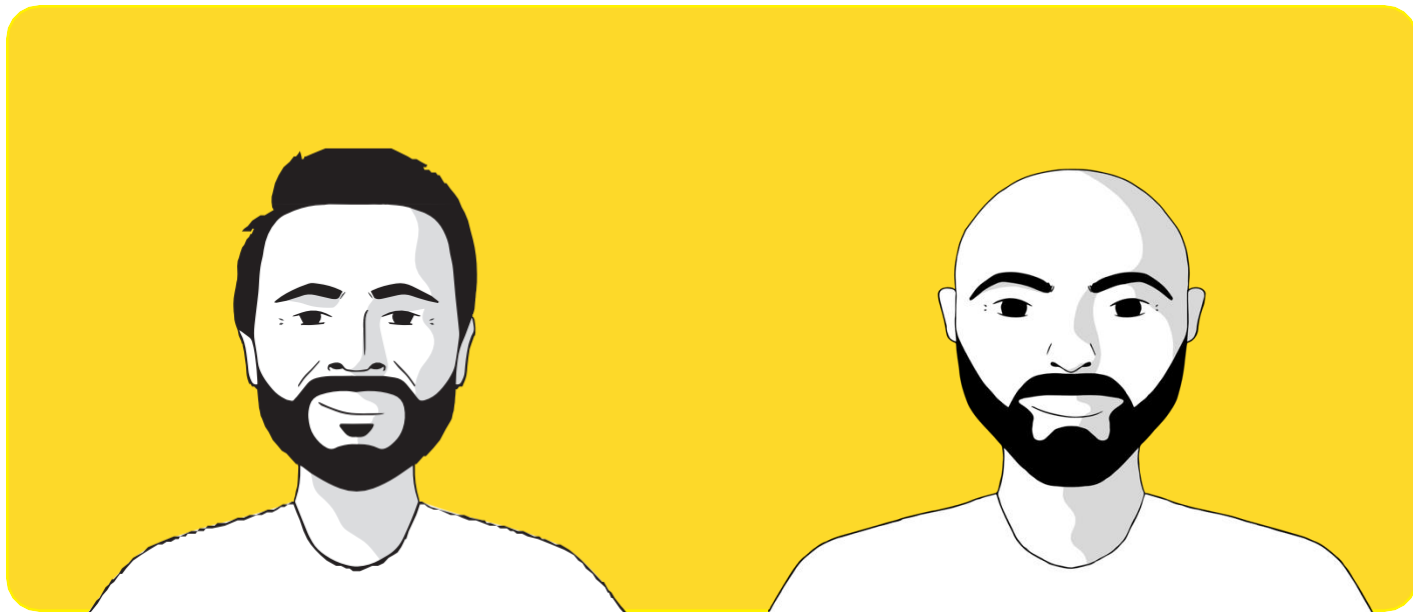


Edito	3
Qui sommes-nous ?	4
Notre démarche	5



Notre politique RSE	8
Gouvernance	9
Social	12
Environnement	17
Notre feuille de route	20

Edito



HUMAN BY NATURE. Chez TomoRHow, nous œuvrons chaque jour à rendre le monde du recrutement et de la communication RH plus humain, à l'écoute des besoins des employeurs et candidats, et à l'écoute des enjeux du monde actuel en perpétuel mouvement tout en maintenant l'humain au cœur de nos préoccupations.

Nativement préoccupés par les multiples enjeux liés au réchauffement climatique, nous avons initié en 2024 un processus de sensibilisation des équipes aux impacts et effets du réchauffement climatique. Permettre aux équipes de comprendre ces enjeux, d'en percevoir la complexité était le meilleur moyen pour nous assurer de leur intégration dans nos activités quotidiennes.

Dans une volonté de transparence vis-à-vis de nos parties prenantes, nous avons ensuite initié la rédaction de ce premier rapport RSE. Ce projet fut l'occasion, avant tout, de faire un état des lieux, de mesurer notre maturité vis-à-vis des sujets du développement durable et surtout de nous permettre de formaliser un plan d'actions annuel que nous nous engageons à piloter.

Nous souhaitons au travers de ce document partager notre état d'avancement sur les différents sujets, mais aussi et surtout mettre en lumière les réalisations de nos équipes en faveur du développement durable, et infine démontrer notre volonté d'agir concrètement pour un avenir plus soutenable.

Qui sommes-nous ?

Notre histoire

Fondée en juin 2015, l'agence Tomorhow est née d'un constat simple, nous vivons dans un monde d'ultra-connexion, avec des outils et des technologies toujours plus performants mais nous n'avons jamais autant eu besoin d'humanité.

Toutefois, chez Tomorhow, nous pensons que bien que médiateur entre employeur, collaborateurs et candidats de tous horizons, la technologie n'a qu'un seul objectif : permettre une rencontre humaine véritable, honnête et porteuse de sens pour demain !

Nos valeurs

HUMAN BY NATURE tout simplement. Human car nous sommes convaincus que les Directions des Ressources Humaines ont un véritable rôle stratégique à jouer dans l'entreprise d'hier, d'aujourd'hui et encore plus de demain et que sans les hommes et les femmes qui la composent, l'entreprise n'est rien. By nature car notre métier repose avant toute chose sur des savoir-faire et savoir-être qui ne pourront jamais être robotisés, tels que l'empathie, l'accompagnement client et l'intelligence humaine !

Expertise

Toujours en veille sur les solutions proposées sur le marché de la communication RH, nous ne nous arrêtons pas au plan média traditionnel, mais vous apportons une réponse 100% personnalisée intégrant un certain nombre de solutions digitales innovantes pour être au plus près de vos cibles.



Notre démarche

Avant tout, au travers de ce premier rapport RSE, notre volonté est de faire preuve de transparence vis-à-vis de nos parties prenantes.

Transparence

2024

En 2024, nous avons initié les **premiers pas de notre démarche RSE** :

Amélioration continue

- Sensibilisation de notre équipe aux causes et conséquences du changement climatique ;
- Formation aux enjeux de la mise en place d'une démarche RSE sincère ;
- Audit de notre maturité RSE au travers d'une évaluation des nos engagements au regard des grands items de l'ISO 26000 ;
- Définition de nos indicateurs de performance et d'un plan d'actions à court et moyen terme.





Prendre la mesure de l'effort

Nous avons réalisé un audit de notre maturité RSE au regard des 7 grands piliers de la norme ISO 26000.

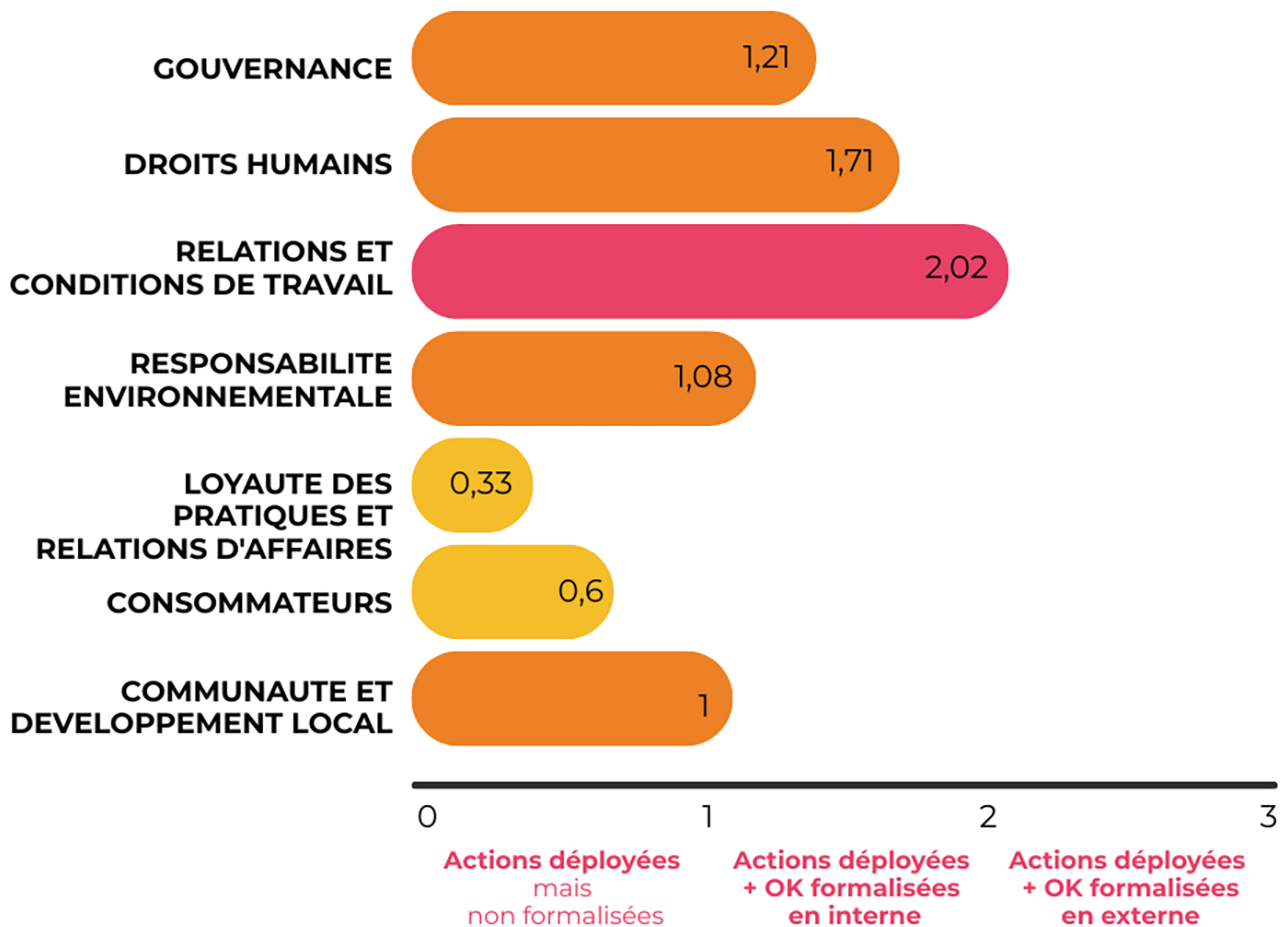
Pour chacun des items analysés, nous avons noté notre maturité sur une échelle de 0 à 3).

Ensuite, l'analyse des résultats nous a permis de définir un **plan d'actions, des objectifs et les indicateurs associés.**

« L'audit de maturité RSE a permis de mettre en lumière que nous menons nativement de nombreuses actions dans tous les domaines de la RSE. Il nous appartient désormais de les formaliser et de les faire connaître davantage. »



Notre maturité RSE



Barème de notation : 0 = aucune action déployée, 1 = action en cours de déploiement, 2 = action déployée mais non formalisée, 3 = action déployée, mesurée et partagée avec l'écosystème

Notre démarche RSE repose sur :

2 principes fondateurs

Les Objectifs de Développement Durable



Les objectifs de développement durable (ODD) sont des **objectifs universels pour tous les pays membres de l'ONU** ; ils ont été adoptés en septembre 2015. Les 17 objectifs de développement durable et leurs 169 cibles forment la clé de voûte de l'Agenda 2030. Ils tiennent compte équitablement des dimensions économique, sociale et environnementale du développement durable. Les ODD donnent un cadre accessible à tous qui invite à agir pour un monde plus durable et résilient.

La Norme ISO 26000

La norme ISO 26000 est le **premier standard international en matière de RSE**. Elle propose des lignes directrices pour mener une démarche RSE. ISO 26000 est un document normatif qui a été publié en 2010 et sur lequel 99 pays ont travaillé pendant 5 ans.



Notre politique RSE



Gouvernance



Social



Environnement





Management

Confiance

Chez TomoRHow, le management est **basé sur la confiance**. Toute l'équipe se réunit une fois par semaine et aborde divers sujets d'ordre général.

Nous sommes une entreprise commerciale mais avons à cœur de ne pas parler que de chiffres.

100% des collaborateurs ont accès au tableau de bord d'activité en temps réel.

Notre équipe ne compte pas de «managers» à proprement parler mais des cadres.

Implication des collaborateurs

La vision, les résultats de l'entreprise et la stratégie sont **partagés avec les collaborateurs**. La direction accueille les propositions des collaborateurs lors des réunions. Les échanges au sein de l'équipe sont facilités par la configuration de nos locaux, que nous avons voulu très ouverts ; nous nous réunissons et interagissons ainsi très naturellement. Tous les collaborateurs ont accès à notre groupe WhatsApp, qui nous permet d'échanger aisément et de manière plus informelle.

Interactions

Emplois durables

Femmes cadres

Deux tiers des femmes sont cadres dans l'entreprise.

2/3
des **femmes**
sont **cadres**

Les 3 quarts de nos salariés sont en CDI, un quart est en contrat d'alternance.

Nous sommes, par ailleurs, convaincus de la pertinence des formations sur le terrain pour **favoriser l'entrée des jeunes sur le marché du travail.**

75%
des **collaborateurs**
sont en **CDI**

Nous nous attachons à **respecter les droits humains** et nous appliquons à nous assurer que nos relations d'affaires respectent l'éthique.

Afin de sensibiliser nos parties prenantes au sujet de l'éthique des affaires et nous assurer de leur adhésion à nos valeurs, nous avons rédigé notre **charte éthique** et avons pour **objectif de la soumettre pour validation à 100% de nos parties prenantes**.

Notre charte éthique sera prochainement accessible publiquement sur notre site web.



Charte Éthique

Présentation de la charte

La présente Charte s'applique à l'ensemble des collaborateurs de TOMORHOW, ainsi qu'à ses dirigeants. La Charte Éthique de TOMORHOW est le document de référence des collaborateurs et inspire leurs choix dans leur quotidien professionnel. Ce document permet à nos salariés, ainsi qu'à nos clients et partenaires, de prendre connaissance des valeurs et des standards que nous défendons en matière d'éthique.

En cas de doute ou de questionnement, chaque salarié pourra se référer à cette charte pour prendre des décisions éclairées, dans le respect des lois, des règlements en vigueur et des principes éthiques définis par TOMORHOW. Nous croyons que la transparence, l'intégrité et la responsabilité doivent guider chaque action et chaque relation commerciale.

TOMORHOW se réserve le droit de modifier cette charte à tout moment, pour l'adapter aux évolutions législatives, aux bonnes pratiques du secteur ou à toute autre nécessité stratégique. Toute modification sera communiquée à l'ensemble des collaborateurs, clients et partenaires dans les plus brefs délais.

1. Engagement envers l'éthique et la conformité

TOMORHOW s'engage à maintenir les plus hauts standards d'éthique dans toutes ses interactions avec ses parties prenantes, notamment ses clients, fournisseurs, prestataires et collaborateurs. Nous avons mis en place une charte éthique rigoureuse qui guide nos relations professionnelles, garantissant des pratiques responsables, transparentes et respectueuses des lois. Cette charte impose à nos parties prenantes d'adhérer aux principes d'intégrité, de transparence, de respect des droits de l'Homme et de responsabilité sociale. Tout manquement à cette charte peut entraîner des sanctions, y compris la rupture des relations commerciales avec TOMORHOW.

2. Engagement envers les droits de l'Homme et la lutte contre les discriminations

TOMORHOW s'engage à respecter et promouvoir les droits fondamentaux de chaque individu, en conformité avec la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et les conventions internationales. Nous garantissons des conditions de travail sûres et respectueuses pour tous nos collaborateurs, clients et partenaires. Nous nous opposons fermement à toute forme de discrimination, de harcèlement ou de traitement inéquitable. Cela inclut le respect de l'égalité des sexes, l'inclusion des personnes en situation de handicap, la protection des droits des minorités, et l'absence de discrimination dans les processus de recrutement et de promotion.

Processus de déclaration d'incident ou d'insatisfaction



Le processus de déclaration d'incident ou d'insatisfaction a été conçu pour **garantir une gestion efficace et rapide des réclamations, incidents ou insatisfactions** signalés.

Ce processus se déroule en six étapes principales, chacune jouant un rôle crucial dans la résolution du problème et le **maintien d'une relation de confiance** avec les parties concernées.

Créer de l'emploi local

Nous employons des collaborateurs issus de notre région.
Nous avons également embauché un collaborateur en province. Il travaille en full remote depuis le sud de la France.

Développer les Achats locaux

Nous nous attachons à sélectionner nos **fournisseurs de biens et services en local, au plus proche de nos locaux et issus de la région Ile-de-France** si possible.

Notre ambition est de mettre en œuvre très prochainement une **grille d'aide à la sélection de fournisseurs** avec pour critères principaux : la proximité géographique des produits, l'emploi local, l'adhésion à nos valeurs telles que décrites dans notre charte éthique.



Relation durable

Nous offrons la **possibilité à nos parties prenantes de s'exprimer** au travers d'un **formulaire de déclaration d'insatisfaction en accès libre** ; et ainsi nous offrir la possibilité d'un échange constructif en vue d'améliorer nos processus, nos offres, nos relations.

Formulaire de déclaration insatisfaction

B I U  

Dans le cadre de notre système de management de la qualité, nous vous remercions d'effectuer ici votre déclaration. Cela permettra une meilleure traçabilité et de nous assurer qu'une réponse vous a été apportée.



Diversité, inclusion & accessibilité

Les profils de nos collaborateurs sont diversifiés tant en termes d'âge, de genre, de compétences que d'ancienneté.

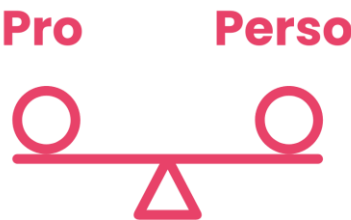
Diversité



Nos locaux sont situés en RDC et totalement accessibles aux personnes à mobilité réduite et accessibles en transport en commun via la gare toute proche. Des douches PMR sont également disponibles.

Qualité de vie et conditions de travail

Nous favorisons l'équilibre vie pro - vie perso en garantissant une flexibilité d'organisation aux collaborateurs : enfant malade, télétravail sur demande, départ plus tôt..



Avantages sociaux



Nous prenons en charge 100% du coût des abonnements Transports en commun.



Cadre de travail

Nous avons investi nos nouveaux locaux de Levallois-Perret en mars 2024.

Nos nouveaux locaux



Notre **cahier des charges** comportait plusieurs critères :

- Accès direct en transports en commun et proche de Paris ;
- Mobilités douces facilitées (marche pour les collaborateurs habitant dans le secteur), parking vélos, accès à des douches ;
- Eclairage naturel ;
- Accès PMR ;
- Bâtiment aux normes Haute Qualité Environnementale (HQE).



La qualité de vie au bureau est facilitée par la **présence d'un Office Happiness Manager** qui organise notamment au moins une animation par semaine. Service de pressing. Réception courrier et colis...

Nous avons pensé et aménagé nos locaux pour créer un **espace cosy facilitant les échanges**. Une cuisine toute équipée nous permet de partager nos repas en équipe.



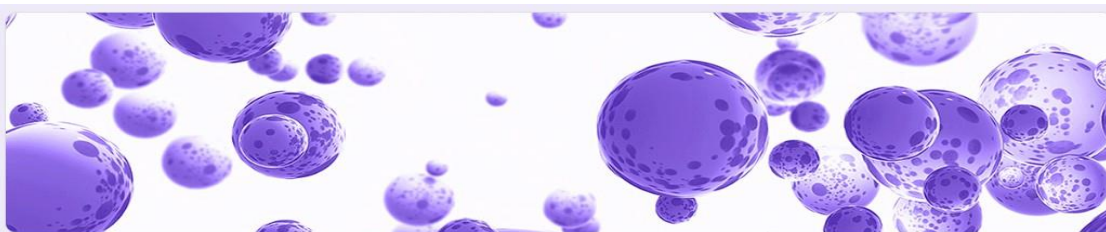
Parcours d'intégration



Un tuteur est nommé pour tout nouveau collaborateur. Le 1er jour : invitation à déjeuner avec toute l'équipe.

Un parcours d'intégration est dessiné en fonction du collaborateur et de son poste, et selon les besoins mutuels. Des temps sont dédiés pour échanger avec chaque collaborateur sur le métier et son rôle dans l'entreprise.

Dans une optique d'amélioration continue, un **rapport d'étonnement** est adressé à M+2 afin d'identifier les potentiels points d'amélioration de notre parcours d'intégration.



Rapport d'étonnement

Outil stratégique de management des Ressources Humaines et du processus de recrutement, ce document est rédigé par les nouveaux arrivants dans les quelques semaines suivant leur intégration dans l'entreprise.

L'idée étant que dans les premières semaines de son arrivée, **la nouvelle recrue donne une vision critique et constructive de l'image que peut renvoyer l'entreprise** pour une personne venue de l'extérieur. C'est un moyen efficace d'avoir un regard neuf et spontané sur les potentiels dysfonctionnements de l'entreprise et d'effectuer des changements lorsque c'est nécessaire.

Formation

En 2024, 100% des collaborateurs ont participé à la journée de **formation sur le changement climatique et la RSE**.

Et 100% des **commerciaux** sont formés par nos **fournisseurs**. Les formations sont certifiantes dans certains cas.

100%
des collaborateurs
**ont suivi une
formation**



Ergonomie des postes de travail :

- tous les **fauteuils de bureau** sont ergonomiques. L'achat d'équipements adaptés à la pathologie de chacun est réalisé au cas par cas.
- L'achat de matériel reconditionné est priorisé.
- pour ceux qui le souhaitent, la possibilité est offerte de travailler sur un **bureau assis-debout**,
- les écrans sont adaptés à un travail prolongé sur écran.

Prévention des TMS : la **sensibilisation aux Troubles Musculo-squelettiques (TMS)** est assurée au cas par cas par une collaboratrice.

Des sessions de **massage assis** de 30 minutes sont ponctuellement proposées aux collaborateurs.



Télétravail

Le télétravail est **accessible à ceux qui le souhaitent**, sur demande.



Charte et bonnes pratiques du télétravail en entreprise

Cette charte a pour but de définir les bonnes pratiques à adopter pour une organisation harmonieuse et efficace du télétravail.

I) L'accès au télétravail

Le télétravail est une forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux. Le salarié doit être volontaire. Il utilise les technologies de l'information et de la communication. Il favorise la flexibilité, le bien-être et la productivité, tout en garantissant un cadre de travail professionnel, sécurisé et respectueux de l'environnement. Cette charte a pour but de définir les bonnes pratiques à adopter pour une organisation harmonieuse et efficace du télétravail.

Il doit permettre aux salariés d'accomplir leurs missions depuis leur domicile, de manière ponctuelle, notamment en cas d'épisode de grève des transports ou de manière plus régulière, étant précisé que les salariés en télétravail demeurent administrativement rattachés à leur établissement d'origine.

Le télétravail repose exclusivement sur le volontariat et ne pourra donner lieu à aucune sanction en cas de refus du salarié.

II) Les conditions et encadrement du télétravail

Tout salarié de TomoRHow est en droit de demander l'accès au télétravail. La demande de télétravail pourra être faite par tout salarié de l'entreprise directement auprès des responsables de l'entreprise. Sans validation des responsables de l'entreprise, le travail s'effectuera obligatoirement en « présentiel ».

Le salarié se doit d'avoir des moyens adaptés pour travailler depuis chez soi (accès à un réseau sécurisé, matériel adéquat, etc.). L'entreprise doit fournir, dans la mesure du possible, le matériel nécessaire à un travail à distance de qualité (ordinateur portable, outils de visioconférence, etc.). Le salarié est invité à se rapprocher de la Direction pour faire le point sur ses outils de travail et les adapter ci-joint.

Une charte encadre l'activité télétravail.

Au travers de celle-ci, les collaborateurs accèdent également aux **bonnes pratiques en télétravail**.

En matière de **bien-être**, notamment :

- droit à la déconnexion,
- faire des pauses, s'étirer régulièrement,
- 10 conseils pour adopter une **bonne posture** au bureau et lutter contre les troubles musculo-squelettiques.



- des conseils pour le **respect de l'environnement**,
- le rappel des **règles de sécurité et de confidentialité**.



Engagement collaborateur



Évaluation engagement collaborateurs

Ce questionnaire peut rester anonyme si tu le souhaites. Nous souhaitons ici te permettre d'exprimer ta satisfaction. Cette réflexion est à mener en vue de préparer ton entretien annuel qui aura lieu au cours du 1er trimestre 2025. Cependant, tu peux aussi développer les différents points lors des réunions du lundi, lors de l'entretien annuel ou en sollicitant la direction à tout moment. Nous te remercions par avance de ton retour.

Une **évaluation de l'engagement** a été réalisée auprès de l'ensemble des collaborateurs en 2024. Cette enquête a vocation à donner la parole à chacun en offrant la possibilité de s'exprimer de façon anonyme. Cet outil vise également à préparer l'entretien annuel de chaque collaborateur.

80%
des collaborateurs
**recommanderaient
TomoRHow comme
lieu de travail**

80% des collaborateurs donnent une note supérieure à 8/10 à la question « Sur une échelle de 0 à 10 (10 étant la meilleur note), quelle est la probabilité que vous recommandiez TomoRHow comme lieu de travail ? »

80%
des collaborateurs
estiment avoir eu
**l'opportunité
d'apprendre et de
grandir**

Réponses «Oui totalement» à la question « Est-ce que dans l'année j'ai eu l'opportunité d'apprendre et de grandir? »

En 2025, cette évaluation sera portée par *Choose My Company*.

Turnover

Depuis la création de l'entreprise en 2014, une seule personne n'a pas validé sa période d'essai.



Politique environnementale

Bien qu'à ce jour, nous n'avons pas formalisé notre politique environnementale, notre équipe est sensibilisée aux impacts environnementaux et agit de façon concrète au quotidien pour préserver notre environnement.

Voici quelques exemples d'actions menées chez TomoRHow :

Réduction des déchets

- **Élimination des contenants jetables** au profit de vaisselle lavable, achat de café en grains ;
- **Élimination des bouteilles plastiques** au profit de l'installation d'un filtre sur le robinet permettant de boire l'eau du robinet.

Tri des déchets

- **Tri systématique des déchets (3 flux)**

Réduction des impressions

- **Impression uniquement lorsque nécessaire ;**
- **Paramétrage par défaut de l'impression sur les postes en noir et blanc et recto verso ;**
- **Une seule imprimante partagée par toute l'équipe ;**
- **Signature électronique des documents systématique.**

Sensibilisation des collaborateurs



En 2024, nous avons organisé une journée de **sensibilisation de toute l'équipe aux impacts et conséquences du changement climatique** via un atelier *Fresque du climat*.



Formation des collaborateurs

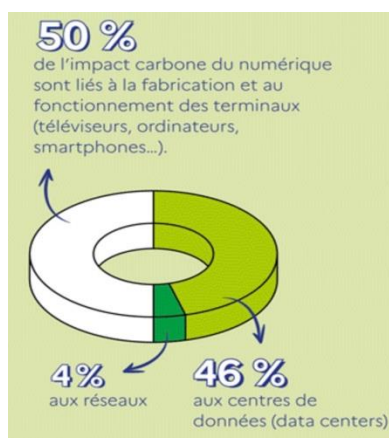


Toute l'équipe a participé en 2024 à une **session de formation introductive à la RSE** : définition, réglementation en vigueur, histoire du développement durable, pourquoi entamer une démarche RSE ?, QUIZ « comment éviter de tomber dans le panneau du greenwashing ? ».

Agir pour un numérique plus responsable

En France, les moitié des impacts environnementaux du numérique résident dans la phase de production des équipements.¹

Par ailleurs, nous possédons en moyenne 6 équipements².



Les actions menées par TomoRHow :

- **Limiter la fabrication de nouveaux terminaux** : TomoRHow fait le choix d'acheter des **équipements reconditionnés** au cas par cas.
- **Limiter la démultiplication de terminaux numériques** : nous **pratiquons le BYOD - Bring Your Own Device** - qui permet aux collaborateurs d'utiliser leurs équipements informatiques personnels à des fins professionnelles. Cette pratique a un impact non négligeable sur notre empreinte numérique car elle évite la production de nouveaux équipements. Nous encourageons le BYOD en versant une contribution financière aux collaborateurs qui optent pour cette pratique.

¹ <https://ecoresponsable.numerique.gouv.fr/actualites/actualisation-ade-me-impact/>
² [Impacts environnementaux du numérique dans le Monde en 2025](#)



Environnement

Un déménagement en 2024 dans des locaux BBC



Nos locaux sont **certifiés** :

- **NF HQE™ Bâtiments tertiaires niveau excellent ;**
- **NF Bâtiments Tertiaires neuf et rénové ;**
- **HQE 2015, niveau excellent ;**
- **Effinergie+**

Choisir un bâtiment HQE permet de reconnaître les efforts en faveur de la qualité environnementale et du développement durable dans la construction ou la rénovation d'un bâtiment. Cela permet également d'améliorer la performance énergétique, réduire les coûts de fonctionnement, et garantir un confort et un cadre de vie sains pour les occupants.

Économies d'énergie

Eclairage en 100% lumière en premier jour avec détection de présence pour l'éclairage.
Production de chaud et de froid économe : le chauffage et la climatisation s'effectuent à partir de sous-stations créées et alimentées en énergie primaire par les réseaux urbains de la Ville.

Mobilités douces

Le choix de la situation de nos locaux permet un accès facilité via les **mobilités douces** (marche, vélo, transports en commun). Un parking vélos à disposition et 80% des collaborateurs utilisent des mobilités douces : marche à pied et/ou transports en commun.

L'entreprise encourage ses collaborateurs à emprunter des modes de transport doux en prenant en charge 100% des forfaits Navigo.

Voyages d'affaires : optimisation des déplacements en province (regroupement) et idéalement choix du train en fonction des horaires et du budget.

80%
des collaborateurs
utilisent les

mobilités douces





Notre feuille de route



Gouvernance

- Mesurer et piloter la satisfaction client ;
- Diffuser notre charte éthique à l'ensemble de nos parties prenantes et la rendre accessible sur notre site web.
- Formaliser notre volonté de travailler avec des fournisseurs locaux.



Social

- Former 100% des collaborateurs ayant formulé un souhait de formation lors de leur entretien annuel ;
- Poursuivre la mesure de la satisfaction et de l'engagement collaborateurs ;
- Améliorer encore l'accueil des nouveaux collaborateurs, en créant notamment un livret d'accueil.
- Être labellisés Choose My Company.



Environnement

- Réaliser le bilan carbone de TomoRHow ;
- Inviter tous les collaborateurs à réaliser leur bilan carbone personnel.



human@tomorhow.com

+33 6 62 30 88 68