

**DOSSIER DE CANDIDATURE AUX TROPHEES DE L'ECONOMIE RESPONSABLE 2012**  
**RESEAU ALLIANCES**

**Date : 10/04/2012**

**IDENTITE DE L'ENTREPRISE**

Raison sociale : **Keyman**

Statut : SARL

C.A. (2011) : 1.626.566 €

Effectifs : **18 salariés**

Coordonnées : **21, boulevard du Général Leclerc**  
**59100 ROUBAIX**

Téléphone : 03 28 04 65 80

Site Internet: [www.keyman.fr](http://www.keyman.fr)

Date création de l'entreprise : 2004

Secteur d'activité : conseil en recrutement

Rapport RSE : non

Chartes et engagements :

Charte d'engagements auprès des clients écrite par les collaborateurs en 2007  
(annexe 1)

Prix et nominations : non

Bilan carbone : non

Bilan Gaz à Effet de Serre\* : non

\* Obligatoire pour les entreprises > 500 salariés

Personnes rencontrées :

**Antoine PERRUCHOT**, Consultant Associé, [aperruchot@keyman.fr](mailto:aperruchot@keyman.fr)

**Maxime DESEUR**, Chargé de recrutement, [mdeseur@keyman.fr](mailto:mdeseur@keyman.fr)

**Dorothée LEYDIER**, Consultante, [dleydier@keyman.fr](mailto:dleydier@keyman.fr)

Partenaires :

Ecole de la 2<sup>ème</sup> chance, Réseau Alliances, Dispocadres

## DEMARCHE RSE DE L'ENTREPRISE

### I – CONTEXTE ET ACTIVITE

Crée en 2004, KEYMAN est un cabinet de recrutement par approche directe situé à Roubaix. Avec 18 collaborateurs dont 16 dédiés à l'approche directe et l'évaluation des candidats, Keyman accompagne les entreprises dans leur recherche de collaborateurs clés sur des fonctions middle et top management. Avec 2 antennes, une à Roubaix, une à Paris, Keyman est un cabinet généraliste de conseil en recrutement.

Dans un contexte où le taux de chômage des candidats cibles recherchés est bien plus faible que la moyenne nationale (3,7% en 2010), Keyman a fait le choix d'axer principalement son fonctionnement sur l'approche directe. Seul moyen de contacter des candidats qui sont généralement peu en recherche d'emploi et peu visibles sur les canaux classiques (jobboard, APEC...) ou rarement accessibles sur les réseaux sociaux.

Dans un environnement très concurrentiel (60 cabinets de recrutement dans la métropole lilloise), Keyman s'est différencié grâce à 3 points forts :

- une approche directe très professionnelle avec des chargés de recrutement cadres en CDI
- la volonté d'évaluer principalement le savoir-être, convaincu que c'est principalement sur ces critères là que se joue la réussite dans un poste.
- une culture d'entreprise interne très forte basée sur des valeurs qui le sont tout autant.

### II – ENJEUX ET OBJECTIFS DE LA RSE DANS L'ENTREPRISE

#### Les enjeux :

- Développer Keyman en France tout en maintenant un très fort niveau de service pour les clients
- Recruter des personnes à potentiel partageant les valeurs de Keyman pour former les patrons de demain
- S'impliquer dans le tissu local et apporter le savoir-faire de l'entreprise à des populations éloignées de l'emploi

Les parties prenantes	Leurs attentes
Les salariés	<ul style="list-style-type: none"><li>- Etre bien dans l'entreprise</li><li>- Se retrouver autour de valeurs communes</li><li>- Etre autonome et reconnu dans le travail</li><li>- Progresser et se développer</li></ul>
Les actionnaires	<ul style="list-style-type: none"><li>- Etre performant et gagner de l'argent</li><li>- Avoir des collaborateurs compétents et impliqués, traduisant les valeurs de l'entreprise</li></ul>
Les clients	<ul style="list-style-type: none"><li>- Avoir affaire à un prestataire de qualité sachant détecter chez les candidats les compétences et la personnalité recherchées ainsi que la cohérence des valeurs avec les leur</li></ul>
Les candidats	<ul style="list-style-type: none"><li>- Etre conseillés, orientés, traités avec éthique et bienveillance et en toute confidentialité.</li></ul>
La Cité	<ul style="list-style-type: none"><li>- Etre face à une entreprise qui s'implique dans la vie de la Cité, dans les associations</li><li>- Entreprise qui fait travailler la ville, les commerçants</li></ul>

La stratégie de Keyman prend en compte ces attentes au quotidien. En s'appuyant sur ses valeurs, le cabinet veille en permanence à satisfaire ses salariés ainsi que ses clients, tout en restant compétitif.

**Les objectifs :**

- Devenir le cabinet de chasse n°1 au Nord de Paris
- Etre utile pour la Cité
- Etre attractif pour les collaborateurs (avis de chacun pris en compte, management participatif, développement collaborateurs à travers un accompagnement individualisé et de la formation interne et externe)
- Respecter les valeurs de l'entreprise

### III - LES DOMAINES D'ENGAGEMENTS DANS LA RSE

Etat des lieux de la démarche RSE de l'Entreprise élaboré\* à partir du référentiel Bonnes Pratiques RSE de Réseau Alliances.

\* à partir des 7 questions centrales de la norme ISO 26 000, cadre de référence international de la responsabilité sociale

#### 1) Gouvernance : Manager son organisation avec transparence

##### 11.01 Intégrer la RSE dans la stratégie de l'entreprise

##### 11.05 Mettre en place un management participatif

Volonté de passer par la performance globale pour faire rayonner l'entreprise en interne

- Réunions mensuelles des associés pour améliorer continuellement le fonctionnement de l'entreprise: partage d'idées et sélection des projets à l'unanimité

- réunions mensuelles des salariés :

1. pour présentation des améliorations : Décision prise à la l'unanimité : chaque salarié a le même poids dans la prise de décision.

2. pour le lancement et suivi des projets transverses : pilotage pour chaque projet d'un binôme ou trinôme de collaborateurs en toute autonomie. Chacun peut s'impliquer et proposer d'être référent chef de projet.

Exemples : Ecole de la 2<sup>ème</sup> Chance, organisation d'un cross caritatif, inauguration des nouveaux locaux, projet candidats VIP, questionnaire de satisfaction interne, questionnaire de satisfaction client, organisation de séminaire...

##### 11.04 Définir et diffuser des engagements RSE

##### 12.01 et 02 Transparence et communication

##### 13 Partage de la valeur

- Les valeurs de l'entreprise écrites en 2006 par toute l'équipe et déclinées en actions concrètes dans l'entreprise. Elles concernent à la fois les collaborateurs, les clients et les candidats et sont encadrées dans tous les bureaux à côté du projet d'entreprise et en ligne sur le site Keyman :

- **Entraide** : support de collaborateurs pour certaines problématiques missions, partage d'idée, implication des 3 associés sur 3 périmètres (commercial, approche directe et RH), disponibilité de tous pour tous, tous clients internes les uns par rapport aux autres.

- **Performance** : être plus orienté résultats que moyens, chercher des solutions plus que soulever des problèmes, être constamment en recherche d'améliorations même de « petites » choses, être acteurs de son avenir, de ses ambitions, de ses rêves. Remise en cause perpétuelle.

- **Honnêteté** : ne pas survendre un poste ou un candidat, apporter à chaque candidat la vraie raison d'un refus, transparence en interne autant qu'en externe, reconnaissance de ses erreurs.

- **Responsabilité** : chacun est autonome sur la gestion de ses missions et sur les objectifs à atteindre, savoir tirer la sonnette d'alarme et demander de l'aide

- **Polyvalence** : Keyman est un cabinet généraliste qui intervient sur tout type de secteur d'activité et de fonction : avoir la capacité et l'envie de participer à d'autres projets que ceux de son métier, être toujours prêt à mettre la main à la pâte sur des grandes missions comme sur des petites tâches.

- **Plaisir** : fort sentiment d'appartenance à l'entreprise, turnover faible, venir au travail avec le sourire et en repartir avec le sourire, envie de partager et de grandir ensemble, de fêter les succès ensemble.

- Une charte d'engagements envers ses clients (annexe 1)
- Deux séminaires par an : présentation du bilan, de la stratégie et fixation des objectifs

Sortie extraprofessionnelle avec tous les collaborateurs tous les 2 mois et organisée par un binôme

- Intéressement pour chaque collaborateur : 15% des résultats sont reversés chaque année de façon égale pour chaque collaborateur.

En toute transparence, les systèmes de rémunérations de tous sont connus et le système d'intéressement est consultable sur le tableau d'affichage.

→ BP 2012 en ligne (Trophée) : **KEYMAN : Vivre ses valeurs au quotidien et mettre ses savoir-faire au service de la cité**

<http://www.reseau-alliances.org/bonnes-pratiques/moteur-de-recherche/keyman-vivre-ses-valeurs-au-quotidien-et-mettre-ses-savoir-faire-au-service-de-la-cite.html>

### **11.03 Concevoir des outils de mesure des performances RSE**

- Enquête de satisfaction interne réalisée en 2011 auprès des collaborateurs : enquête anonyme portant sur les conditions de travail, le métier, le management, la formation, la rémunération...  
→ 100% de participation. (annexe 2)
- Enquêtes de satisfactions externes auprès des clients et des candidats.

## **2) Droits de l'Homme : Respecter les droits essentiels de la personne**

### **22.04 Favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap**

Aide au recrutement de personnes handicapées THrecrut est une structure sœur de Keyman, créée en 2007 et qui a pour objectif d'accompagner les entreprises dans leur recherche de travailleurs handicapés et leur intégration. Elle les accompagne aussi dans la sensibilisation de leurs salariés au handicap.

### **22.06 Favoriser l'insertion des personnes issues des zones sensibles**

### **22.07 Favoriser l'insertion des personnes en grande difficulté**

Implication dans le projet de l'Ecole de la 2<sup>ème</sup> Chance (E2C):

- Optimisation des chances d'intégration dans la vie professionnelle de jeunes potentiellement éloignés de l'emploi en les accompagnant sur le développement de leur posture en entretien et sur la valorisation de leur parcours professionnel afin de convaincre de potentiels employeurs.
- Accompagnement des jeunes dans la définition d'un projet professionnel réaliste et réalisable.
- Apport à l'E2C d'un regard extérieur sur les candidats et d'un avis professionnel sur les points à travailler avec eux.

## **3) Relations/conditions de travail : Valoriser l'Homme**

### **31.01 Accompagner des salariés à la reconversion et au reclassement**

Accompagnement des collaborateurs sur le départ : temps libre laissé pour les entretiens à l'extérieur, aide pour les contrôles de référence, aide et coaching pour l'amélioration des axes de progrès et la définition du projet post-Keyman.

### **31.02 Mettre en place une politique d'accueil et d'intégration**

- Planning d'intégration : speed dating de 10 minutes pour que chaque salarié puisse se présenter au nouveau recruté
- Présence d'un collaborateur référent pour former les nouveaux venus
- Réalisation d'un livret d'accueil
- Recueil d'un rapport d'étonnement au bout de 3 mois

**→ BP 2012 en ligne (Trophée) : KEYMAN : Vivre ses valeurs au quotidien et mettre ses savoir-faire au service de la cité**

<http://www.reseau-alliances.org/bonnes-pratiques/moteur-de-recherche/keyman-vivre-ses-valeurs-au-quotidien-et-mettre-ses-savoir-faire-au-service-de-la-cite.html>

### **31.03 Développer la formation et/ou la promotion**

- Formation prévue chaque année pour tous les collaborateurs : exemples début 2012 : formation à la posture commerciale, formation sur la gestion du stress, formation communication...)
- Formation sur demande sur des problématiques précises : exemple : utilisation de la base de données Keyman
- Un entretien de progrès tous les 3 mois

Résultat :

→ Budget formation : 2,5% de la masse salariale pour la formation en externe + formations régulières en interne

### **33.02 Favoriser un meilleur équilibre vie privée/professionnelle**

#### **33.03 Favoriser le bien-être au travail**

- Aménagement d'horaire :
  - 80% ou mi-temps
  - Gestion autonome des horaires pour chaque collaborateur
  - Pas de réunion en soirée
- Possibilité de télétravail
- Transparence et accès de tous à chaque agenda
- Entretien individuel avec le dirigeant : point RH sur réussites, succès, difficultés, besoins de formation et projection à court/moyen terme

## **4) Environnement : Préserver la Planète**

### **41.01 Réduire, valoriser et recycler ses déchets**

Tri (2 poubelles)

Utilisation de papier recyclé

### **45.01 Innover et concevoir des bâtiments et/ou matériaux écologiques**

Construction en cours de nouveaux bureaux BBC

## **5) Bonnes Pratiques d'affaires : Etre acteur loyal et responsable sur les marchés**

### **51.01 Mettre en place une relation durable avec les fournisseurs**

#### **51.03 Privilégier l'approvisionnement de proximité**

Fidélité auprès des fournisseurs :

Majorité des fournisseurs sur Roubaix (pour le réseau informatique, HD communication pour le site internet, Eat & You pour l'organisation d'événements, prestataire s'occupant de la paie, prestataire expert comptable)

## **6) Clients et Consommateurs : Respecter leurs intérêts**

### **61.01 Assurer une gestion responsable de la relation clients et consommateurs**

- Charte engagements clients réalisée en 2007 avec tous les collaborateurs dans le cadre d'un projet transverse (détails en annexe).
- Rôle de conseil auprès des candidats, respect de la confidentialité, retour des entretiens (en toute transparence)
- Refus des missions que Keyman ne peut pas honorer et refus (arrêt) de travailler avec des clients ne partageant pas certaines de nos valeurs ; respect des candidats....
- Pas de chasse au sein des sociétés clientes
- Enquête satisfaction après chaque mission

## **7) Engagement sociétal : Allier les intérêts de l'entreprise et ceux de la Communauté**

### **71.01 Dynamiser un bassin d'emploi**

- Ecole de la 2<sup>ème</sup> Chance : recrutement des futurs élèves, préparation des jeunes à l'entretien d'embauche.

- Participation à DispoCadre : simulation d'entretiens filmés suivis d'une synthèse et de recommandations en groupe.

- Participation aux Groupes de Dynamique d'Embauche avec Réseau Alliances (en cours).

**→ BP 2012 en ligne (Trophée) : KEYMAN : Vivre ses valeurs au quotidien et mettre ses savoir-faire au service de la cité**

<http://www.reseau-alliances.org/bonnes-pratiques/moteur-de-recherche/keyman-vivre-ses-valeurs-au-quotidien-et-mettre-ses-savoir-faire-au-service-de-la-cite.html>

### **71.04 Soutenir et développer l'économie locale**

Prestataires locaux (voir la liste au point 51.03)

### **72.02 et 73.02 Créer des liens avec les jeunes et les écoles – Apporter ses savoirs faire à la communauté**

Aide et accueil d'étudiants de 1<sup>er</sup> du Lycée Jean Moulin dans le cadre d'un de leur projet scolaire (accueil de 10 étudiants sur 5 demi-journées)

### **71.03 Créer des liens de proximité par des actions solidaires, locales...**

- Collecte de bouchons
- Participation de l'entreprise au tournoi de foot en salle pour l'association Rio Mavuba (pour les enfants africains)
- Organisation d'un cross au profit d'une association

#### **IV – INVESTISSEMENTS ET MOYENS MIS EN ŒUVRE POUR DEPLOYER CETTE DEMARCHE**

**Humains :**

16 personnes (mobilisation de l'ensemble des collaborateurs)

**Matériels :**

Ce que propose Keyman étant de l'ordre du service, la démarche RSE de l'entreprise ne nécessite aucun investissement matériel

**Financiers :**

L'investissement financier est difficilement chiffrable, puisqu'il est évalué en temps passé, notamment en ce qui concerne l'investissement auprès de l'E2C, qui s'évalue à une journée par mois (réparti en 2 demi-journées).

#### **V – FACTEURS CLES DU SUCCES**

- Une volonté continue de passer par la performance globale
- Des collaborateurs motivés et impliqués dans la démarche

#### **VI- CONTRIBUTION DE LA RSE A LA PERFORMANCE DE L'ENTREPRISE**

<b>Nature</b>		<b>Montant</b>
Chiffre d'affaires HT	2010	1.150.000 €
Chiffre d'affaires HT	2009	600.000 €
Résultat net avant impôt	2011	Sera communiqué oralement lors du jury

#### **VII- BENEFICES SOCIAUX, ENVIRONNEMENTAUX ET/OU DE GOUVERNANCE**

<b>Partie prenante</b>	<b>Description synthétique du bénéfice obtenu</b>	<b>Résultats</b>
Actionnaires	Développement du cabinet	Hausse Chiffre d'Affaires
Salariés	Fort sentiment d'appartenance Des salariés formés et montés en compétence Intéressement au développement du chiffre d'affaires	2,5% de la masse salariale 15% des résultats sont reversés chaque année de façon égale
Clients	Performance reconnue Fidélité	En 2011 : - 97 recrutements réalisés - 92% de clients satisfaits
Cité	E2C : savoir faire gratuit / apport d'un œil extérieur Projet Lycée Jean Moulin : aide d'étudiants dans leur projet	Aide de 4 postulants à l'E2C par demi-journée Aide de 10 étudiants sur 5 demi-journées

## VIII- AUTRES INDICATEURS DE PERFORMANCES

### → RESSOURCES HUMAINES

#### ○ REPARTITION FEMME / HOMME\*

	Femmes			Hommes			Total		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Effectif salarié au 31 décembre	5	8	11	3	4	5	8	12	16
Dont CDI	5	7	10	3	4	5	8	11	15
Dont contrats en alternance		1	1					1	1
Direction			1	1	1	3	1	1	4
Cadre	5	7	10	3	4	5	8	11	15

\* Bilan social obligatoire pour les entreprises > 300 salariés

Accord ou plan d'action égalité Hommes/ Femmes obligatoire pour les entreprises > 50 salariés

#### ○ EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPES

	2009	2010	2011
Taux d'emploi des handicapés*, y compris intérim et ateliers protégés	0	0	0
Montant de la contribution versée à l'AGEFIPH	NC	NC	NC

\* Taux légal pour entreprises > 20 salariés : 6% de l'effectif total

#### ○ EMPLOI DES JEUNES ET DES SENIORS

	2009	2010	2011
Moyenne d'âge des collaborateurs	NC	NC	NC
Effectif des CDI de moins de 25 ans	3	2	1
Effectif des CDI de plus de 50 ans*		0	1

\* Plan sur l'emploi des seniors obligatoire pour les entreprises > 50 salariés

#### ○ FIDELISATION - TURN OVER - SANTE SECURITE

	2009	2010	2011
Turn Over*	0	0	1/6
Taux de fréquence des accidents du travail	0	0	0
Taux de gravité des accidents du travail	0	0	0
Taux d'absentéisme maladie	- de 1%	- de 1%	-de 1%

\* Tenant compte uniquement des arrivées et des départs en CDI

#### ○ FORMATION - DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES - PROMOTION

	2009	2010	2011
% de la masse salariale consacré au plan de formation (indépendamment de l'alternance et du DIF)*	2.5%	2.5%	2.5%
% de salariés ayant bénéficié d'une formation dans l'année	100%	100%	100%
% de salariés ayant bénéficié d'une promotion (changement de coefficient ou de catégorie)	X	X	X

\* taux légal < 10 salariés : 0.40 % de la masse salariale

\* taux légal > 10 salariés : 0.90 % de la masse salariale

o **REMUNERATION**

Comment situez-vous la rémunération moyenne de vos salariés par rapport à celle de votre secteur d'activité			
	<b>En dessous</b>	<b>Egale</b>	<b>Au dessus</b>
Cadres			X
Quel est le rapport d'échelle des salaires (gérant compris) ?		1 à 4	

o **PARTICIPATION ET INTERESSEMENT**

	<b>Oui</b>	<b>Non</b>
Proposez-vous une participation * à vos salariés ?		X
Proposez-vous des intéressements à vos salariés ? (prime, 13 <sup>ème</sup> mois, ..) ?	X	
Proposez-vous un Plan d'Epargne d'Entreprise à vos salariés ?		X

\* Obligation légale pour les entreprises > 50 salariés

o **CLIMAT SOCIAL**

	<b>Oui</b>	<b>Non</b>
Avez-vous des indicateurs ?	X	
Avez-vous réalisé une (des) enquête(s) ?	X	
Si oui, quel est le taux de participation ?	100%	

o **REPRESENTATION DU PERSONNEL**

	<b>Oui</b>	<b>Non</b>
Avez-vous :		
- des délégués syndicaux ?*		X
- des délégués du personnel ?**	X	
- un Comité d'Entreprise ?		X
- un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) ?		X

\* obligatoire pour entreprise > 50 salariés

\*\*obligatoire pour entreprise > 11 salariés

Propos recueillis auprès de  
**Antoine PERRUCHOT**, Consultant associé  
**Maxime DESEUR**, Chargé de recrutement  
**Dorothee LEYDIER**, Consultante

Par **Anne-France DERELY**, Conseillère Rédactrice  
**Louis MADEUF**, étudiant ISEN  
 Accompagnés de **Marie-Madeleine CARPENTIER**,  
 Responsable Pôle Bonnes Pratiques



**Keyman**

Chasseur d'entreprises, Chasseur de pointures.

## CHARTE KEYMAN

### Nos engagements avec nos clients ...

#### Etapes du recrutement

##### Prise de mission :

- Nous vous rencontrons dans votre entreprise pour mieux vous connaître. Nous échangeons avec le responsable du recrutement ainsi que l'opérationnel concerné par le recrutement.
- Nous construisons ensemble le profil de poste.

##### Reporting :

- Nous vous transmettons un rapport de progrès quantitatif/qualitatif sur la mission toutes les deux semaines.
- Grâce à notre approche du profil ciblé, nous vous fournissons des informations sur votre marché et vos concurrents.

##### Short-list :

- Nous vous présentons notre short-list de 2 à 4 candidats dans un délai de 6 à 8 semaines.
- Nous vous remettons en main propre la short-list et vous proposons un compte rendu détaillé pour chaque candidat.

##### Recrutement :

- Nous sommes en permanence l'interface dans les échanges entre vous et nos candidats.
- Nous vous accompagnons dans la prise de décision.

##### Suivi d'intégration :

- Nous procédons à un suivi d'intégration à 1-3-6 mois.
- Nous échangeons avec le candidat, avec le responsable du recrutement et avec l'opérationnel.

### Les valeurs qui nous animent et que nous souhaitons partager avec vous :

Honnêteté  
Responsabilité  
Polyvalence  
Plaisir  
Performance  
Entraide

### Les savoir-faire que nous partageons, cultivons, et mettons à votre service :

#### Approche directe

7 chargés de recrutement confirmés dédiés à la recherche et à la présélection des candidats.

#### Evaluation

8 consultants expérimentés dédiés à la sélection des meilleurs candidats.

« L'ENGAGEMENT D'UN BINOME AU SERVICE DE VOS RECRUTEMENTS »

## Résultats de l'enquête de satisfaction – réalisé auprès des 16 collaborateurs présents fin 2011

- Aujourd'hui, au sein de Keyman, il fait bon vivre pour les salariés (moyenne des notes obtenues : 8/10).
  
  - Ce qui contribue le plus à la motivation chez Keyman :
    - Le respect des engagements
    - L'intérêt porté au travail
    - La culture de Keyman, la compétence du cabinet
  
  - L'ensemble de l'équipe estime que les objectifs de Keyman ont clairement été fixés, 100% de l'équipe y adhère
  
  - Indice de motivation des salariés à l'entrée chez Keyman : 8.3/10
  
  - Indice de motivation actuel : 8.25/10
  
  - Selon l'équipe, Keyman est motivant de par :
    - La confiance du manager (8.1/10)
    - La prise en compte des idées (7.5/10)
    - La reconnaissance des mérites (7.8/10)
- } La motivation reste intacte au fil du temps
- Les points qui ressortent de la part des collaborateurs quand ils parlent de Keyman :
    - Professionnalisme
    - Ethique
    - Respect