CHARTE
RSE

azuria

une histoire
humaine
depuis 1974

Notre **manifeste**

Nous sommes une agence à taille humaine,
où chaque **visage** compte,
où chaque geste a du **sens**.

Chez **Axial x KamRH**, nous avançons avec nos **moyens**, nos **convictions** et nos efforts du **quotidien**. Parce que nous croyons que la responsabilité n'est pas qu'une affaire de grandes structures, mais d'engagements concrets, portés par **des femmes**, **des hommes** et **personnes non binaires** qui veulent bien faire.

Alors nous choisissons.
De privilégier **la qualité de vie au travail** à la productivité aveugle.
De mettre la **transparence** avant les artifices.
De voir dans chaque mission **une responsabilité**, pas seulement un contrat.

Nous croyons qu'un recrutement juste est un recrutement durable.
Nous croyons qu'une parole donnée doit être tenue.

Nous croyons aussi que les petites actions ***ne sont jamais trop petites*** :
réduire nos impressions,
favoriser les mobilités douces,
encourager la diversité et l'égalité,
soutenir nos partenaires locaux.

La RSE n'est pas une case à cocher.
C'est notre **boussole**.
Elle oriente nos choix, éclaire nos relations, nous oblige à rester alignés avec ce qui compte vraiment.

Elle guide **nos liens** avec nos clients, nos fournisseurs, nos collaborateurs.
Elle nous engage à agir avec **loyauté, avec respect, avec exigence.**

Nous n'avons pas la prétention de changer **le monde seuls.**
Mais nous avons la certitude qu'en travaillant autrement avec plus **d'écoute**, plus de **bienveillance** et plus de **responsabilité** nous contribuons à façonner un monde du travail plus juste, **humain et durable**.

Voilà notre manifeste.
Celui d'une agence qui, à son échelle, choisit d'être responsable.
Celui d'Axial x KamRH, qui s'engage à simplifier la vie des recruteurs…
tout en respectant ce qui compte vraiment : **l'humain, la société et l'environnement.**

Chaque collaborateur d'Azuria atteste avoir lu et compris cette charte RSE, et s'engage à la mettre en pratique dans ses missions, ses choix et ses actions.

azuria

Droits **Humains** & Conditions **de Travail**

Toute personne **a des droits**

Rien n’est plus important que les personnes.
Respecter leurs droits, leur dignité et leurs singularités est un impératif.

Cela signifie :

- garantir l’égalité entre toutes les personnes, quel que soit leur genre, leur identité ou leur expression de genre,
- refuser toute forme de discrimination,
- prévenir et sanctionner le harcèlement,
- protéger la vie privée et l’intégrité de chacun.

Ces principes sont au cœur de notre gouvernance et nous demandons à chaque collaborateur de s’y conformer, quel que soit son rôle, son niveau de responsabilité ou ses interlocuteurs.

Nous nous engageons également à signaler et mettre fin à toute situation contraire à ces droits dont nous aurions connaissance.

Notre politique sociale est simple **placer l'humain au centre.**

Nous ne sommes pas seulement une agence de communication RH : nous sommes un collectif de femmes, d'hommes et de personnes non genrées qui veulent avancer ensemble, dans le respect et la dignité.

1. Respect des droits fondamentaux

Chaque personne est accueillie telle qu'elle est.

Nous nous engageons à protéger les droits humains, en conformité avec :

- la Déclaration universelle des droits de l'homme (ONU, 1948),
- les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT),
- le Code du travail français (art. L1132-1 et suivants) qui interdit toute discrimination.
  Nous refusons toute forme de travail illégal, dissimulé ou forcé (art. L8221-1 du Code du travail).

2. Égalité, diversité et inclusion

La diversité n'est pas une posture, c'est un socle : elle fait partie de notre identité et de notre force collective.

- **Égalité de genre :** Nous appliquons les principes du Code du travail (art. L1142-1 et suivants) et veillons à ce que chaque personne, quel que soit son genre ou son identité, bénéficie des mêmes chances d'évolution, de reconnaissance et de rémunération.

- **Non-discrimination :** Aucune différence d'âge, d'origine, de religion, d'opinion, d'orientation ou de situation de handicap ne peut constituer un frein à l'embauche, à l'évolution ou à la reconnaissance professionnelle (art. L1132-1 du Code du travail).

- **Inclusion active :** Nous favorisons un environnement où chacun peut s'exprimer et trouver sa place. Cela passe par une attention portée à l'accessibilité, au dialogue et au respect de toutes les identités.

- **Valorisation des talents :** Nous croyons que les compétences et la créativité se nourrissent de la diversité des regards et des expériences. C'est pourquoi nous encourageons la mixité dans les projets et la richesse des points de vue.



Zéro
discrimination

Toute forme de discrimination est **inacceptable et nous les condamnons toutes.** Nous voulons un environnement où chacun peut **s'épanouir pleinement, professionnellement et personnellement.**

Cela signifie favoriser la diversité culturelle, promouvoir l'égalité femmes-hommes, et garantir un recrutement transparent et non discriminatoire.

Aucune sélection ne peut être motivée par des critères autres que les compétences et les qualités professionnelles.

Religion, âge, sexe, opinions politiques, origine, handicap, orientation ou appartenance syndicale ne seront jamais des freins : **chacun a droit au même respect et aux mêmes chances.**



Zéro
harcèlement et les abus

Tolérance zéro pour toute forme de harcèlement.

Nous **nous engageons à prévenir, détecter et combattre ces violences, qu'elles soient morales, sexuelles ou liées à un abus de pouvoir.**

Chaque collaborateur a le droit d'être protégé et le devoir d'alerter s'il est témoin ou victime.

Des procédures d'alerte existent et nous mettons en œuvre tous les moyens nécessaires pour mettre fin immédiatement à toute situation de harcèlement ou d'abus, conformément aux articles L1152-1 et L1153-1 du Code du travail.

Le respect, la dignité et la sécurité psychologique ne sont pas négociables : ce sont des droits fondamentaux que **nous défendons sans concession.**



Nous travaillons ensemble, **au-delà des différences**

L’inclusion est une évidence

Parce que les droits humains ne s’arrêtent pas aux principes généraux, nous avons choisi de porter une attention particulière à l’inclusion des personnes en situation de handicap.

Le handicap ne doit jamais être un frein à l’accès à l’emploi, à l’évolution professionnelle ni à l’épanouissement au travail.
Nous affirmons ce droit, et nous nous appuyons sur les fondements juridiques qui le garantissent :

- **la loi n°2005-102 du 11 février 2005, qui pose le principe d’égalité des droits et des chances,**
- **l’article L5212-2 du Code du travail, qui fixe l’obligation d’emploi des travailleurs handicapés,**
- **l’article L1132-1 du Code du travail, qui prohibe toute discrimination.**

Au quotidien, cela se traduit par :

- une vigilance constante dans nos processus de recrutement pour garantir l’égalité des chances,
- la possibilité d’adapter nos modes de travail et nos outils pour répondre aux besoins spécifiques,
- une culture de la bienveillance et de l’écoute, où chacun peut exprimer ses attentes sans crainte ni jugement.

Dans une équipe réduite, chaque personne compte.

C’est pourquoi l’inclusion ne se vit pas comme une contrainte mais comme une évidence : un réflexe naturel, une responsabilité partagée.

Notre ambition est simple : que chaque collaborateur, avec ou sans handicap, puisse travailler avec la même dignité, les mêmes droits et les mêmes opportunités.

Non **au travail forcé**
Non **au travail illégal**

Nous affirmons sans équivoque : aucune forme de travail forcé, dissimulé ou illégal n'est tolérée.

Le travail doit être libre, choisi et déclaré.

Toute activité exercée sous la contrainte ou hors cadre légal est contraire à nos valeurs et à la loi. Nous nous engageons à respecter et faire respecter les dispositions du Code du travail (art. L8221-1 et suivants) qui prohibent le travail dissimulé, le prêt illicite de main-d'œuvre, l'emploi de personnes sans titre de travail ou tout cumul d'emplois irrégulier.

Nous refusons toute collaboration avec **des partenaires ou prestataires qui ne respecteraient pas ces principes,** et nous mettons fin à *toute relation contractuelle* si de telles pratiques venaient à être constatées.

Le travail est un droit, pas une contrainte.
Il doit être source de dignité et non d'exploitation.

Non **au travail des enfants**

Nous affirmons avec force : **le travail des enfants est une violation des droits fondamentaux.**

Aucun enfant ne doit être privé de son enfance, de son éducation et de sa dignité par l'exploitation au travail.

Nos engagements s'appuient sur :

- la Convention internationale des droits de l'enfant (ONU, 1989),
- les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT n°138 et n°182),
- le Code du travail français (art. L4153-1 et suivants), qui encadre strictement l'âge minimum pour travailler et interdit toute forme de travail dangereux pour les mineurs.

  En tant qu'agence basée en France, nous respectons strictement ces dispositions et refusons toute collaboration, directe ou indirecte, avec des partenaires qui ne partageraient pas cette exigence.

  Le travail doit être une source d'épanouissement pour les adultes, pas une contrainte pour les enfants.
  Nous défendons le droit à l'éducation, à la protection et à l'épanouissement de chaque enfant, partout et toujours.

La santé et la sécurité avant tout

Travailler **ne doit jamais mettre en danger.**

Chaque collaborateur a le droit d'exercer son métier dans des conditions sûres, dignes et protectrices.

Nous affirmons que la santé et la sécurité sont des droits fondamentaux.

Nous veillons à :

- prévenir les risques professionnels, même dans une petite structure,
- protéger la santé physique et mentale de chacun,
- garantir un équilibre entre travail, repos et bien-être,
- agir avec vigilance face aux risques psychosociaux et au stress.

Ces engagements s'inscrivent dans le cadre du Code du travail (art. L4121-1 et suivants), qui impose à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs.

Préserver nos collaborateurs, c'est préserver **la force de notre collectif.**
La sécurité et le bien-être ne sont pas des avantages : ils sont le socle indispensable d'un ***travail durable et responsable.***

Bien travailler,
c'est aussi bien **vivre**

Nous refusons l'idée qu'il faille choisir entre sa vie et son travail.
La qualité de vie au travail n'est pas un avantage : c'est un droit, une évidence, une condition pour s'épanouir.

Notre conviction est simple : un collaborateur heureux est un collaborateur engagé.
Alors nous faisons le choix de :

- défendre un équilibre vrai entre vie professionnelle et vie personnelle, conformément à l'article L2242-17 du Code du travail (droit à la déconnexion), notamment grâce à la possibilité de télétravail,
- protéger la santé physique et mentale de chacun, en application de l'article L4121-1 du Code du travail, qui impose à l'employeur de garantir la sécurité et de prévenir les risques,
- garantir des conditions de travail respectueuses et non discriminatoires, comme l'exige l'article L1132-1 du Code du travail,
- valoriser les compétences et reconnaître les réussites, en respectant l'égalité professionnelle prévue par l'article L1142-1 du Code du travail,
- encourager le dialogue social et la participation de tous, dans l'esprit de l'article L2281-1 du Code du travail.

Ici, pas de productivité aveugle.

Nous préférons **une équipe soudée, créative et bien dans son travail.**
Nous savons que ce sont ces attentions qui créent la fidélité, la confiance et l'énergie collective.
Parce que bien travailler, c'est aussi bien vivre, nous faisons de la qualité de vie au travail une promesse tenue chaque jour par conviction, **mais aussi par respect de l'humain.**

azuria

Transparence intégrité **sans** **compromis**

L'éthique n'est pas **une option**

Nous croyons qu'une entreprise se juge autant sur ses résultats que sur la manière dont elle les obtient.
L'éthique est notre ligne de conduite : agir avec intégrité, transparence et loyauté, sans compromis.

Tolérance zéro face à la corruption

La corruption n'est pas une dérive : c'est une trahison de la confiance.
Nous l'excluons totalement de nos pratiques, sans compromis.

Cela signifie :

- refuser toute promesse, don ou avantage indu, qu'il soit financier ou non, conformément aux articles 435-1 et suivants du Code pénal,
- interdire tout acte de corruption, qu'il soit actif ou passif, direct ou indirect,
- rappeler que tout manquement expose à des sanctions disciplinaires internes et légales, pouvant aller jusqu'au licenciement et aux poursuites judiciaires.

  Nous formons et sensibilisons nos collaborateurs pour qu'ils identifient et refusent toute situation de corruption, quelle que soit sa forme.

  Nous exigeons la même rigueur de nos partenaires, fournisseurs et clients. La transparence et la probité ne sont pas des valeurs accessoires : ce sont les conditions de la confiance.
  Et sans confiance, il n'y a pas d'avenir.

Des cadeaux encadrés

Nous encadrons strictement les relations **d'affaires de nos collaborateurs.**
Seuls les gestes symboliques ou les attentions de faible valeur peuvent être acceptés jamais en espèces, et uniquement lorsqu'ils restent conformes aux usages professionnels et aux règles légales en vigueur.

Au-delà de ces limites, tout avantage est refusé, car il pourrait altérer la transparence, l'intégrité et l'impartialité qui fondent notre éthique.

Non
à la concurrence déloyale

La loyauté n’est pas **négociable**.
Nous croyons qu’une entreprise se construit dans le respect des règles, pas dans leur détournement.
C’est pourquoi nous refusons toute forme de concurrence déloyale, en nous appuyant sur les principes du Code de commerce (article L420-1 et suivants) et du Code pénal.

Cela signifie :

- bannir toute pratique de dénigrement, de désorganisation ou de désinformation,
- refuser les ententes illicites, abus de position dominante ou manœuvres visant à fausser le marché,
- agir avec transparence et équité dans toutes nos relations d’affaires.

Nous défendons une concurrence libre et saine, car c’est elle qui stimule la créativité, l’innovation et la confiance.
Chercher à obtenir un avantage indu, c’est trahir la confiance de nos clients et fragiliser notre crédibilité.

La loyauté est notre règle.
Sans elle, il n’y a ni valeur, ni avenir durable.

L’alerte,
un droit protégé

Nous avons mis en place une procédure d’**alerte interne et confidentielle,** afin que chacun puisse signaler sans crainte toute situation contraire à nos valeurs ou à la loi.

À qui s’adresser ?
Deux référents sont désignés pour recueillir les alertes :

- Pascal Lasserre
- Arnaud Prud’homme

Ils garantissent l’écoute, la confidentialité et l’impartialité du traitement.

Comment signaler ?

- en allant directement les voir,
- ou par mail confidentiel adressé à l’un des deux référents.
  Chaque collaborateur est libre de choisir le mode qui lui semble le plus sûr.

Délais de traitement
Toute alerte est prise en compte immédiatement.

Conformément à la loi Sapin II (2016) et au Code du travail (art. L1132-3-3), nous garantissons la protection des lanceurs d’alerte :
aucune sanction, aucun licenciement, aucune mesure discriminatoire ne peut résulter d’un signalement de bonne foi.

L’alerte n’est pas une dénonciation, c’est un acte de vigilance.
C’est un outil pour protéger nos collaborateurs, renforcer notre éthique et maintenir la confiance collective.

Des relations clients fondées sur la confiance

La confiance, le respect et la transparence guident chacune de nos relations avec nos clients et nos partenaires.

Notre priorité est simple : garantir une qualité de service efficace, fiable et durable.
En tant qu'agence à taille humaine, nous cultivons la proximité et l'écoute.

Chaque client bénéficie d'un accompagnement **personnalisé**, assuré par des équipes dédiées qui suivent les projets avec constance et exigence.

Des binômes de travail sont constitués pour assurer ***un suivi régulier, faciliter les échanges et garantir une continuité dans la gestion des dossiers.***

Cette attention s'exprime aussi dans l'organisation : nous assurons une présence continue tout au long de l'année, y compris lors des congés, grâce à une organisation interne qui permet la rotation des équipes.
La seule exception concerne notre fermeture annuelle d'une semaine, chaque année, autour du 15 août.

Ainsi, nos clients bénéficient d'un suivi sans rupture et d'une relation fluide en toutes circonstances.

Nous croyons qu'une relation client éthique ne repose pas uniquement sur un contrat, mais sur la fidélité, l'écoute et la responsabilité réciproque.

Protéger les données,
un devoir absolu

Nos collaborateurs ont accès, dans le cadre de leur mission, à des informations sensibles liées à l'activité de l'agence, de nos clients et de nos partenaires.
Ces informations imposent rigueur, discrétion et respect, aussi bien en interne qu'en externe.

Tant qu'elles ne sont pas rendues publiques, toutes ces données sont considérées comme strictement confidentielles :

- données stratégiques, financières et RH,
- contrats, résultats, prévisions, méthodologies,
- conseils, documents de travail, organisation interne.

Conformément au Code du travail (art. L1222-5 et suivants) et au Règlement Général sur la Protection des Données – RGPD (UE 2016/679), ces informations doivent être protégées contre toute utilisation abusive, divulgation ou détournement.

Aucune utilisation personnelle, aucune divulgation à des tiers, aucun détournement de ces données n'est toléré.

Cette obligation de confidentialité s'impose à chaque collaborateur pendant toute la durée de son contrat… et se poursuit après son départ.

Protéger la donnée, ***c'est protéger la confiance.***
Et sans confiance, il n'y a pas de relation durable.

azuria

Notre empreinte **nous la voulons légère**

Préserver l'environnement **est un devoir**

Nous savons que chaque geste compte.
Même à notre échelle, nous avons la responsabilité d'agir pour limiter notre impact et contribuer à un avenir durable.

Nos engagements concrets

🌱 Matériel & environnement de travail

- 100 % de notre parc informatique est composé de matériel reconditionné.
- Impression limitée au strict nécessaire, avec une politique de "zéro impression par défaut", en cohérence avec le Code de l'environnement (art. L541-1 et suivants) sur la prévention des déchets.
- Recyclage systématique du papier (imprimé en recto), des piles et des bouchons plastiques.

💻 Environnement numérique responsable

- Utilisation d'outils collaboratifs en ligne (Google Drive) pour limiter les envois lourds et les doublons.

📑 Dématérialisation & sobriété administrative

- Signature électronique intégrée pour supprimer impressions, scans et envois papier.
- Validation et archivage 100 % numériques (devis, briefs, BAT).
- Dématérialisation des titres-restaurant pour réduire la consommation de papier et de plastique.

🚲 Mobilité durable

- Favoriser les déplacements en transports en commun, vélo et covoiturage.
- Participation à la prise en charge des frais de transport, conformément au Code du travail (art. L3261-3).
- Possibilité de télétravail pour limiter les déplacements domicile-travail.

Notre vision

L'écologie n'est pas une case à cocher : c'est un engagement quotidien.
Nous croyons que ces choix, aussi simples qu'exigeants, participent à dessiner un monde du travail plus durable et plus respectueux de la planète.

azuria