

Politique Sociale et des Droits de l'Homme

2023

Ambition

Notre politique permet d'ancrer l'engagement de Schoolab* vis-à-vis de ses Collaborateurs et de sa responsabilité sociale. Elle représente les valeurs que nous portons et qui font partie intégrante de notre culture et de notre fonctionnement.

En tant qu'entreprise à mission, nous sommes conscients de notre impact environnemental et social et nous nous engageons à intégrer les droits humains et sociaux dans notre stratégie.

Les objectifs qui suivront répondent à cinq des dix-sept Objectifs de Développement Durable de l'Organisation des Nations Unies (ONU):

- Bonne Santé et Bien-Être
- Égalité entre les Sexes
- Travail Décent et Croissance Économique
- Inégalités Réduites
- Paix, Justice et Institutions Efficaces

* Schoolab s'entend par le périmètre défini en Annexe 1

Notre politique s'applique à tous ses membres dans le but de les guider dans l'exécution de leurs tâches quotidiennes.

Dans un souci d'aller plus loin dans nos engagements, nous tenons également à diffuser autant que possible notre Politique Sociale et des Droits de L'Homme à l'ensemble de nos parties prenantes externes (clients, partenaires et fournisseurs).

Fondements complémentaires

Notre politique Sociale et des Droits de L'Homme vient en complément de:

- La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de l'ONU (1948)
- Des traités, normes et textes émanant de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)
- Des lois nationales qui sont en vigueur.

Même si nous n'en rappelons pas les principes, leur respect est attendu au même titre que le respect de cette politique.

Genèse

Notre politique Sociale et des Droits de L'Homme définit trois lignes directrices:

- 1. Assurer la santé et la sécurité de nos Collaborateurs**
- 2. Permettre l'inclusion sociale de nos Collaborateurs**
- 3. Être un acteur innovant d'avancées sociales et sociétales**

L'ordre de ces parties représente celui de nos priorités et non pas de l'importance que nous attachons à chacun d'entre eux.

Au Schoolab, nous mettons un point d'honneur à ce que le travail ne soit source, ni de danger, ni de détérioration de la santé physique et mentale de nos Collaborateurs. Il s'agit des fondements de notre politique sociale et des Droits de L'Homme. Mais au-delà de la préservation de la santé mentale et physique, Schoolab souhaite aller plus loin en mettant en place des actions pour aboutir à une véritable "Qualité de Vie au Travail" en son sein.

Notre vision est que le travail est un levier d'inclusion en société pour nos Collaborateurs, lequel est permis par un pilotage juste et équitable des salaires, promotions, de la mobilité, de l'accès à la formation et des avantages salariaux. Pour cela, nous souhaitons autant que possible nous appuyer sur un dialogue social fructueux. Cet objectif s'inscrit dans la lignée de la garantie d'un environnement sain de travail.

Pour terminer, Schoolab est convaincu du pouvoir qu'elle a de faire évoluer la Société. En allant au-delà de nos obligations en matière de droits sociaux et humains, nous souhaitons améliorer les conditions de vie de nos Collaborateurs, parties prenantes et faire évoluer la société.

En devenant Société à Mission, nous nous affirmons comme étant plus qu'une unité économique fournissant des services sur le marché (définition de l'entreprise par l'Insee). Cette troisième ligne conductrice permet au Schoolab d'élargir son champ d'action en améliorant les conditions de vie de chacun.

Chacune de ses lignes directrices sont détaillées aux fins de vous préciser leur raison d'être et les plans d'action pour les mener à bien.

Sommaire

1. Assurer la santé et la sécurité de nos Collaborateurs.....	5
1.1 Conditions de travail & santé physique.....	5
Prévention des risques.....	5
Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).....	5
1.2 Santé mentale.....	7
1.3. Qualité de Vie au Travail.....	8
2. Permettre l'inclusion sociale de nos Collaborateurs.....	9
2.1. Piloter justement les salaires.....	9
2.2 Piloter justement les avantages salariaux.....	10
2.3. Piloter justement la gestion de carrière.....	11
2.4. Etablir un dialogue social sain et enrichissant.....	12
3. Etre acteur innovant d'avancées sociales et sociétales.....	13
3.1. Le Schoolab, Société à mission.....	13
3.2. Promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion.....	15
3.3. Le rôle social et sociétal de Schoolab pour ses Collaborateurs.....	16
Annexe 1. Périmètre et Mises à jour.....	17

1. Assurer la santé et la sécurité de nos Collaborateurs

La santé et le bien-être des Collaborateurs est un sujet majeur que le Schoolab place au cœur de ses préoccupations. Le temps de travail prend une place importante dans la vie d'un Collaborateur, il est donc essentiel d'instaurer un environnement de travail le plus adapté possible pour préserver sa santé.

1.1 Conditions de travail & santé physique

L'étude du nombre d'arrêts maladie et d'accidents du travail sont les indicateurs les plus objectifs que nous avons à disposition pour constater l'état de santé de nos Collaborateurs.

Chaque année, nous avons pour objectif:

- D'enregistrer moins d'**arrêt de travail** que l'année précédente (toute proportion gardée avec une croissance ou une baisse des effectifs)
- De n'enregistrer aucun **accident du travail**.

Pour atteindre ces objectifs, la prévention des risques est essentielle.

Prévention des risques

Une fois les faits constatés, il nous est possible d'établir une politique fondée sur l'amélioration continue. Sur le sujet de la santé, la prévention se dessine comme étant notre priorité. Ci-dessous, deux leviers de prévention que nous voulons développer.

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)

Ce document a pour objectif de recenser les risques pour la santé auxquels le Collaborateur s'expose en travaillant. Le niveau de risque doit être déterminé, des mesures de prévention doivent être mises en place, et ce, de façon transparente puisque le DUERP est mis à disposition du personnel.

Seule Schoolab SAS a pour obligation de réaliser un DUERP. En revanche, à travers le document, le Schoolbar a également été évalué puisqu'il se situe sur le même lieu.

Schoolab INC (San Francisco & Hô Chi Minh) ne disposent pas de locaux mais une évaluation des risques liés au travail sur ordinateur et au télétravail a également été prise en compte sur le DUERP.

Nos objectifs pour l'année 2023

- **Diminuer le nombre de risques** identifiés sur le DUERP 2023 par rapport à celui sur 2022.
- **Diminuer la fréquence** des risques identifiés ou **renforcer les mesures de prévention** afin que le **risque calculé diminue**
- Organiser des **formations incendie**.
- Mettre à disposition des **chaises de bureau réglables** pour plus de confort.

Le Schoolbar

Afin d'améliorer les conditions de travail, le Schoollab met à disposition un service de restauration sur place, le Schoolbar, qui a l'ambition de devenir un modèle de consommation responsable, véritable lieu de vie et de rencontre pour les résidents et les Collaborateurs de Schoollab pour pouvoir échanger et se restaurer.

Pour plus de détails sur l'activité du Schoolbar, se référer à la Politique d'Achats Responsables.

Notre responsabilité s'étend à la proposition d'une alimentation saine et accessible. Concernant la qualité, le Schoolbar s'engage à proposer au moins une fois par semaine un repas 100% végétarien et des alternatives végétariennes tout au long de la semaine.

Nos objectifs pour l'année 2023

- Renforcer l'offre végétarienne en proposant des alternatives végétales (**protéines végétales**) lorsque le menu n'est pas végétarien
- Introduire des ingrédients issus de **l'agriculture biologique**

Notre objectif pour 2024:

- Étudier la possibilité de rapprocher le montant du titre restaurant pour Schoollab SAS à celui du plat du jour et aligner l'indemnité nourriture pour les salariés du Schoolbar.

1.2 Santé mentale

La santé mentale est devenue un sujet majeur de société et souvent très lié au monde de l'entreprise et aux conditions de travail. De nombreuses situations de travail peuvent amener à détériorer la santé mentale des Collaborateurs. Nous devons rester attentif au stress qu'un métier, une charge de travail, un contexte d'entreprise peut générer. Mais aussi, au style de management appliqué en entreprise. Plus concrètement, nous souhaitons prévenir des risques de harcèlement moral, et de s'assurer de l'équilibre vie privée / vie professionnelle de nos Collaborateurs.

Pour aller plus loin, la confiance est une des trois valeurs de Schoolab et nous pensons qu'instaurer un climat de confiance dans les relations de travail contribue à préserver la santé mentale. Cette valeur doit donc être véhiculée dès l'onboarding et au quotidien dans le travail à travers les managers.

Nos objectifs pour l'année 2023

- **Former nos managers** au management.
- **Rédiger une procédure de lanceurs d'alerte**, facilitant le signalement du harcèlement.
- Mettre en place les **entretiens forfait jour** et **télétravail** pour les Collaborateurs concernés abordant la charge de travail, l'équilibre vie privée / vie professionnelle et le droit à la déconnexion.
- Continuer à proposer des **outils externes** à nos Collaborateurs pour prendre soin de leur santé mentale (séances avec un psychologue, documentation / aide sur la santé mentale). Une aide externe peut permettre au Collaborateur de se sentir plus à l'aise. Nous continuerons à effectuer un suivi de l'utilisation de ces services par nos Collaborateurs, toujours dans le but de constater puis de prévenir pour s'améliorer en continu.

1.3. Qualité de Vie au Travail

La Qualité de Vie au Travail a été définie par l'Accord National Interprofessionnel de 2013 comme « les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises ».

Le Schoolab perçoit la Qualité de Vie au Travail comme un tout, qui ne peut être au rendez-vous sans les deux bases solides que nous venons d'évoquer (santé physique et mentale). Nous pensons que nos moyens de constat pour juger de la Qualité de Vie au Travail au Schoolab doivent être les ressentis de nos Collaborateurs, base qui nous permettra d'aiguiller nos actions.

Notre objectif pour l'année 2023

Questionner régulièrement - et sur les mêmes bases de questions - les Collaborateurs sur leur ressenti au travail, afin de constater, de mesurer, d'agir, puis comparer les résultats. Ce questionnaire doit être administré à notre périmètre complet (Schoolab France, Schoolab INC et schoolbar).

2. Permettre l'inclusion sociale de nos Collaborateurs.

2.1. Piloter justement les salaires

Il est de notre responsabilité de piloter les salaires de la façon la plus juste et équitable possible afin de favoriser l'inclusion sociale de nos Collaborateurs.

Nos objectifs pour l'année 2023

- **Piloter** les augmentations en fonction de critères objectifs: évaluations annuelles et comparaison avec les standards du marché.
- Déterminer les salaires à l'embauche en fonction de **critères objectifs**: missions, expérience, compétences, marché.
- Construire les salaires à l'aide de parts variables pour **récompenser les efforts et les résultats** (lorsqu'il est possible de déterminer des objectifs quantifiables).
- Faire les rectifications nécessaires suite aux résultats de **l'index égalité hommes / femmes**.
- **Analyser** les **parts d'augmentation** et de **promotions** par **départements** et **genre** pour favoriser l'égalité

Notre objectif pour l'année 2024:

- **Etablir** et **publier** en interne des grilles de salaire par poste.

2.2 Piloter justement les avantages salariaux

En plus du salaire, nous considérons que les avantages salariaux sont des éléments qui peuvent améliorer les conditions de vie et nous souhaitons les valoriser. Nous accordons aujourd'hui des avantages non obligatoires de natures différentes: nourriture (titres restaurant et indemnité compensatrice de nourriture), indemnité de télétravail, mobilité (parking à vélo) et événementiel (accès à des événements et activités gratuits ou à prix réduit).

Nos objectifs pour l'année 2023

- **Conserver** chacun des avantages salariaux acquis sur l'ensemble du périmètre Schoolab
- Au sein de Hexagone SAS, et à la demande du CSE, nous avons pour ambition de négocier un accord avec eux afin de rendre possible un report de leur budget de fonctionnement vers un budget consacré aux **œuvres sociales**.

2.3. Piloter justement la gestion de carrière

Le pilotage d'une gestion de carrière réussie apporte au Collaborateur une possibilité d'évolution salariale et l'opportunité de continuer à apprendre en évoluant avec son métier. Mais c'est aussi donner la possibilité de s'accomplir à travers sa carrière, et d'augmenter les chances d'accéder à un statut social supérieur.

Le Schoolab croit fermement au concept de diversité et d'inclusion en s'assurant que la proposition d'opportunités d'évolution soit ouverte et communiquée à tous ses salariés de façon égale avec une tolérance zéro face à la discrimination.

Également, nous incitons chacun de nos Collaborateurs à entreprendre au sein du Schoolab peu importe le poste occupé. Lorsqu'ils nous est possible de le faire, nous leur offrons un accompagnement et la possibilité de participer à des événements de formation ou d'information, gratuitement ou à coût réduit.

Cette implication est ensuite prise en compte lors des évaluations annuelles permettant de récompenser via une mobilité ou une promotion les Collaborateurs impliqués.

Alors que l'accès à un poste est encore trop souvent corrélé à l'origine sociale ou au genre, cela nous permet de rebattre les cartes de l'égalité des chances vers l'accès à la promotion ou la mobilité à travers une implication volontaire et accompagnée du Collaborateur.

Ceci nous permet de favoriser une inclusion sociale juste qui s'affranchit au maximum des barrières souvent rencontrées en société par toute catégorie de population qui pourrait être ou serait habituellement défavorisée.

Avec le soutien de l'association Mozaïk RH et à l'étude de Mixture Start, nous avons défini les axes prioritaires en matière de diversité pour Schoolab : nous apportons une attention particulière à l'équité des traitements relatifs au genre, à la nationalité et au handicap.

Nos objectifs pour l'année 2023:

- Améliorer notre résultat **d'Index Égalité Femmes/ Hommes**
- Augmenter le nombre de **travailleurs handicapés**.
- **Établir les grilles de compétences** manquantes par métier et les partager à toute l'entreprise.
- Parce que la formation permet de **maintenir l'employabilité** au sein et en dehors de Schoolab, nous souhaitons augmenter le pourcentage de personnes formées.

2.4. Etablir un dialogue social sain et enrichissant

La vision de ce que nous pouvons et devons apporter aux Collaborateurs, a besoin d'être challengée et développée par des représentants du personnel élus le cas échéant, ou par le comité de direction de chaque entité légale.

Ils nous apportent le point de vue et les priorités des Collaborateurs. Nous avons la profonde volonté d'instaurer un dialogue basé sur le respect et la confiance.

Pour aller plus loin, Schoolab porte une attention particulière à la liberté de réunion et de négociation collective de ses Collaborateurs.

Le Schoolab reconnaît et respecte la liberté d'association ou toute adhésion à quelconque syndicat de la part de ses Collaborateurs :

- Le Schoolab condamne toute forme d'intimidation contraignant ses Collaborateurs à renoncer à une adhésion à un quelconque groupe.
- Le Schoolab condamne toute forme de discrimination ou de harcèlement envers un Collaborateur lié à une appartenance à un quelconque syndicat.
- Par extension aucun Collaborateur n'est soumis à une pression de la part de Schoolab les empêchant de rejoindre un mouvement de leur choix.

Notre objectif pour l'année 2023:

Nous souhaitons accompagner le CSE à renforcer leur activité en les incitant à utiliser leur budget de fonctionnement et en essayant d'**augmenter le nombre de réunions** et de **sujets abordés**. Pour ce faire, nous souhaitons les informer proactivement (voire les accompagner s'ils le souhaitent) sur les utilisations possibles de leur budget de fonctionnement. Ainsi que de les **aider à faciliter** et rendre plus **fréquente** leur **communication** avec les Collaborateurs.

3. Etre acteur innovant d'avancées sociales et sociétales

3.1. Le Schoolab, Société à mission

En 2020, nous sommes devenus une Société à Mission. A ce titre, nous affichons publiquement notre raison d'être ainsi que les objectifs sociaux et environnementaux sur lesquels nous nous engageons dans le cadre de notre activité.

Nos objectifs pour l'année 2023 en tant que Société à mission:

- Mettre en place une **Newsletter** mensuelle pour informer de la progression de la mission
- Organiser **deux comités physiques**: un en juin pour un bilan de mi-année et un en décembre pour un bilan annuel et la définition des objectifs de l'année 2024
- Développer des grilles de **compétences / connaissances** internes en adéquation avec la mission

La "mission" de Schoolab est l'association de sa "raison d'être" et sa déclinaison en "objectifs statutaires". Ces derniers décrivent les enjeux qui ancrent la raison d'être dans notre modèle d'affaires.

Notre raison d'être

"Studio d'innovation et acteur de l'éducation, Le Schoolab promeut un état d'esprit entrepreneurial et collaboratif pour enclencher des transitions vers une société harmonieuse et respectueuse des personnes et de l'environnement."

Nos objectifs statutaires

1. réinventer l'éducation afin de permettre aux leaders de l'économie de maximiser leur impact positif
2. faire naître et accélérer des projets à fort impact social et environnemental (ODD)

Afin de mener à bien notre mission, nous avons structuré nos activités autour de trois verticales

- Favoriser la **diversité, l'équité et l'inclusion** en société
- Promouvoir l'**économie circulaire** et la **réduction du plastique**

- Oeuvrer pour une **transition alimentaire** permettant la réduction des émissions de gaz à effet de serre.

Nos objectifs pour l'année 2023 :

- Développer un **incubateur** par verticale
- Développer des modules de **formation** par verticale

La verticale “Diversité Equité & Inclusion” est en lien direct avec notre politique Sociale et des Droits de l’Homme et contribue à alimenter une proposition de valeur structurante en interne comme pour nos différentes Parties Prenantes.

3.2. Promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion

Le Schoolab promeut la diversité, l'équité et l'inclusion dans son sens le plus large en la plaçant au cœur de sa stratégie. Ce soutien entre dans le cadre de ses engagements pour, la lutte contre la discrimination sous toutes ses formes dans le monde professionnel, pour l'égalité des chances, et le respect des droits de l'individu. Nous entendons le concept de diversité dans son sens le plus large : genre, ethnicité, handicap, âge et LGBTQIA+,...

Notre engagement se base sur :

- L'égalité des chances à l'embauche et dans la réussite professionnelle.
- La non discrimination qui fait partie intégrante de l'identité de notre entreprise.
- La veille constante sur les sujets de diversité et d'inclusion afin de tenir à jour nos politiques.
- Former un écosystème Schoolab riche de par la diversité des profils, la multiculturalité, et où chacun doit se sentir libre d'être qui il veut.

Nous condamnons toute forme de discrimination et nous nous conformons aux standards internationaux en matière de droits humains.

Le respect de la diversité est considéré comme une valeur centrale au sein du Schoolab, elle permet le développement de la créativité et améliore l'environnement de travail.

Nos objectifs pour l'année 2023

- Former les managers et le service Ressources Humaines aux fresques de la diversité.
- Lancer une campagne de sensibilisation au handicap, la **SSEPH** (Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées).

Il est aussi important pour nous d'agir pro-activement pour rester en phase avec les attentes sociales que nos Collaborateurs peuvent avoir vis-à-vis de leur entreprise et ne pas se contenter de respecter nos obligations strictement légales.

3.3. Le rôle social et sociétal de Schoolab pour ses Collaborateurs

Sens au travail

La quête de sens à travers les missions de travail ou l'activité de l'entreprise, émerge de plus en plus en société depuis quelques années. Au Schoolab nous pensons qu'apporter du sens à nos Collaborateurs peut leur apporter du bien-être. Nous y répondons par notre statut de société à mission mais aussi par notre promotion de l'entrepreneuriat en interne. Cela signifie leur laisser la liberté de s'impliquer sur des projets sur lesquels ils sont volontaires et initiateurs. Enfin, pour aller plus loin et garantir un espace de travail stimulant, Schoolab France accueille différentes entreprises au sein de son bâtiment sous la forme de résidents, encourageant ses Collaborateurs à interagir avec d'autres structures.

Nos objectifs pour l'année 2023 :

- Augmenter notre **taux de rétention** par rapport à 2022
- **Mesurer la satisfaction** des Collaborateurs vis-à-vis de leurs missions via le "Questionnaire du Mood".

La place de l'entreprise dans la vie des Collaborateurs

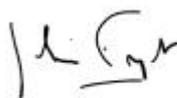
Les deux dernières années ont mis en exergue de nombreux débats sociétaux, en France tout du moins, sur le respect de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle : retraite, semaine de 4 jours, congé paternité, etc.

A ce titre, Schoolab souhaite être et rester innovant en mettant en avant les droits de nos salariés et en leur exposant nos encouragements à en faire bénéficier ceux qui le souhaitent.

Notre objectif 2023:

- **Communiquer** sur le congé paternité dont la pose reste optionnelle et encourager ceux qui le veulent, à en bénéficier.
- **Augmenter** la durée moyenne du congé paternité en 2023 par rapport à celle de 2022.

Fait à Paris, le 9 novembre 2023
Julien Fayet, Directeur Général



Annexe 1. Périmètre et Mises à jour

Date	Version	Modification	Entreprises concernées	Responsable
Février 2023	Version initiale	N/A Non signée	Hexagone SAS	Lou Lacroix
Novembre 2023	Version révisée #1	Inclusion du versioning Révision générale	Hexagone SAS Hexagone INC Schoolbar SAS	Rachel Scherer