



# TOP EMPLOYEURS FRANCE

Le label RH



2010  
2011  
2012

Belgium | China | Denmark | **France** | Germany | Italy | The Netherlands | Poland | South Africa | Spain | Switzerland | United Kingdom



Talents.fr Congrès HR'



## Le Projet TOP Employeurs France – 2010

La pénurie de talents annoncée à moyen terme rend indispensable d'être identifié et reconnu comme employeur référent. Attirer les collaborateurs les plus talentueux et fidéliser les futurs managers sont les défis auxquels les DRH des entreprises les plus performantes auront répondu par la mise en place de "best practices" et par une gestion innovante de leur capital humain.

Etre labellisé TOP Employeurs France 2010 permet de:

- ❑ **Démontrer** votre engagement dans la mise en place de conditions de travail optimales, spécialement en période économique incertaine. **Affirmer** que le capital humain est un facteur essentiel de la compétitivité de l'entreprise.
- ❑ **Engager et motiver** vos collaborateurs dans un contexte incertain propice à la démotivation et à la "fuite des cerveaux".
- ❑ **Minimiser** l'impact des départs massifs à la retraite en positionnant votre entreprise avantageusement face aux nouveaux talents.
- ❑ **Rendre tangible et protéger** les investissements réalisés en communication employeur. **Valoriser** le travail des équipes RH et récompenser leurs initiatives.

## Comité scientifique

Principaux acteurs du développement des RH en France, le comité scientifique participe au développement des outils et procédés de certification et pondère les critères étudiés



**Frank Bournois** Directeur du Centre Interdisciplinaire de Formation à la Fonction Personnel (Ciffop) et directeur scientifique de la Chaire "Dirigeance d'entreprise" à ESCP-EAP.



**Charles-Henri Besseyre des Horts** Professeur Associé au département Management et Ressources Humaines du Groupe HEC, et auteur de *Vers une gestion stratégique des ressources humaines* et de *L'entreprise mobile*



**Maurice Thévenet** Professeur titulaire de la Chaire Administration et Gestion du Personnel au CNAM, Maurice Thévenet enseigne à l'ESSEC. Il a publié en 2009 *Manager en temps de crise*.



**Jean-Marie Peretti** Chercheur et professeur à l'ESSEC en Management des Ressources Humaines, Jean-Marie Peretti est aussi directeur de l'IAE de Corse, et Président d'honneur de l'A.G.R.H.



Votre sélection comme TOP Employeur 2010 en France vous procurera les bénéfices suivants:



## Reconnaissance TOP Employeur France 2010

Certification internationale, le **label Top Employeur** démontre votre ambition d'être un employeur référent. Intégré à l'ensemble de votre communication institutionnelle, il maximise la fidélisation et la motivation de vos collaborateurs, l'intégration des nouveaux talents et votre attractivité externe et interne de façon durable.



## Benchmark de vos pratiques

Le **HR Benchmark Report™** offre 70 pages de résultats comparatifs qui vous permettront de détecter les principales tendances stratégiques et opérationnelles RH des TOP Employeurs. Un outil de pilotage de vos actions, détaillé et personnalisé, permettant un suivi temporel et géographique.

### Programme d'évaluation et certification:

Portée de la fonction RH – Leadership – Communication – Gestion de la diversité – Responsabilité sociétale et environnementale – Partage et gestion des connaissances – Gestion du talent et engagement des personnels – Développement des personnels – Gestion de la performance – Rémunération et reconnaissance -



## Une plate-forme de communication privilégiée

Rédigé par des journalistes spécialisés en management et économie, votre profil RH et institutionnel sera intégré au **livre TOP Employeurs France 2010**. Distribué auprès de vos publics cibles, il est l'instrument idéal permettant de diffuser vos "best practices" et tendances stratégiques en gestion des RH en interne et en externe.

Tous les profils se retrouvent sur le **site web** dédié aux Top Employeurs France – [www.topemployers.fr](http://www.topemployers.fr)

La **communication interne et externe** de votre certification Top Employeur (web, intranet, circulaire interne, rapports sociaux...) permet de renforcer l'engagement de vos collaborateurs et des talents en leur démontrant votre positionnement.

Avec une présence sur les **forums de recrutement** des principales écoles d'ingénieurs et de commerce CRF assure la visibilité de votre certification auprès de vos publics cibles. Sur notre stand les jeunes talents et jeunes cadres reçoivent gratuitement le livre *Top Employeurs en France*.

## Nos partenaires

**Job board** unique en son genre, Talents.fr est couplé avec le Monde.fr, Télérama.fr et CourrierInternational.com, et s'appuie sur une audience qualifiée potentielle de plus de 3 millions de visiteurs uniques/mois, majoritairement bac+4/5, jeunes professionnels et cadres expérimentés, en France et à l'étranger.

Spécialiste dans l'organisation d'évènements de contenu fédérant les **meilleures pratiques et innovations RH**, au travers du Congrès HR', des Rencontres de la Mobilité Internationale, des Conventions TOP DRH..., Arcaneo a construit une véritable **plateforme d'échanges de référence pour les professionnels** en ressources humaines.

Maxima édite nos publications et s'assure de leur **diffusion** dans les librairies spécialisées en management et RH des pays francophones. Éditeur spécialisé sur les thèmes économiques et sociaux, il assure une **couverture média** du projet et des résultats avec son réseau presse.

Talents.fr

Congrès  
HR'

MAXIMA  
LAURENT DU MESNIL - EDITEUR



## Déroulement du projet

- Réponse au questionnaire online basé sur le programme international CRF HR Benchmark™. 74 questions mesurant l'engagement de la direction RH dans la mise en place d'un environnement de travail optimum.
- Un journaliste spécialisé en management et économie s'entretient avec le DRH ainsi qu'avec un manager opérationnel et un jeune recruté.
- Évaluation personnalisée réalisée sur la base du questionnaire international CRF HR Benchmark™. Analyse et notation de la employee value proposal de l'entreprise.
- Rédaction du profil institutionnel et RH de l'entreprise qui sera intégré au livre "Top Employeurs France 2010" mettant en avant les critères d'excellence et de différenciation des entreprises certifiées.
- Distribution du livre "TOP Employeurs France 2010" lors des principaux forums de recrutement, mise en oeuvre du plan média spécifique avec nos partenaires.

Fondée en 1991, CRF est une organisation internationale, présente dans 12 pays. Avec la collaboration de partenaires spécialisés en ressources humaines et management - professeurs, consultants, chercheurs, et journalistes - CRF a développé une méthodologie rigoureuse accréditée par le Ministère de l'Economie Hollandais permettant d'évaluer et de labelliser les entreprises qui se distinguent par une gestion excellente de leurs ressources humaines. Plus de 2500 entreprises de toutes tailles et secteurs nous ont fait confiance pour certifier leur positionnement d'employeurs de choix.

## Les Top Employeurs France 2009



### Agenda

|              |  |
|--------------|--|
| Mai-Oct 09:  | Inscriptions   |
| Juin-Oct 09: | Benchmark / Interviews   |
| Nov-Dec 09:  | Production du livre  |
| Fév 10:      | Présentation du livre et remise des prix                         |
| Janv-Dec10:  | Diffusion du livre aux publics cibles, déploiement du plan média |

### CRF France

27 Av de l'Opéra- 75001- Paris  
Tel: +33 - 1 - 70 38 51 18  
Web: [www.crf.com](http://www.crf.com)  
email: [nicolas.andre@crf.com](mailto:nicolas.andre@crf.com)

## TOP EMPLOYEURS FRANCE 2010/2011/2012



**Envoyer ce formulaire par fax au 01 70 38 51 51 ou par mail: france@crf.com**

Certification réalisée sur la base du CRF HR Benchmark Report™

**Inscription standard à TOP Employeurs France**

Je confirme la participation de l'entreprise ci-dessous aux éditions 2010, 2011 et 2012 du projet Top Employeurs au tarif de **8 500€ par an**. Cette participation comprend:

- ✓ Label "Top Employeurs France"
- ✓ Accès au HR Benchmark Report™ Français chaque année
- ✓ Accès au HR Progress Report™ sur les 3 années
- ✓ Présentation personnalisée des résultats du benchmark par une équipe de CRF
- ✓ Intégration du profil RH de l'entreprise au livre *Top Employeurs France 2010*
- ✓ 500 booklets personnalisés et individuels

|                     |       |
|---------------------|-------|
| Raison Sociale      | _____ |
| N° TVA              | _____ |
| Contact             | _____ |
| Fonction            | _____ |
| Tel / Fax           | _____ |
| E-mail              | _____ |
| Signature autorisée | _____ |
|                     | Date  |
|                     | _____ |

**Offre d'essai - Participation unique à TOP Employeurs France**

Je confirme la participation de l'entreprise ci-dessous à l'édition 2010 du projet Top Employeurs au tarif de **9 500€**.

- ✓ Certification "Top Employeurs"
- ✓ Accès au HR Benchmark Report™ Français
- ✓ Intégration du profil RH de l'entreprise au livre Top Employeurs France 2010

### Conditions

- La participation au projet inclut l'acceptation des conditions générales de vente CRF
- Les entreprises s'engagent à répondre au questionnaire CRF HR Benchmark Report™ et à réaliser les interviews avec le journaliste qui leur est assigné
- Les bon à tirer des profils institutionnels et RH sont soumis à validation des entreprises avant intégration finale au livre.
- Le montant lié à la participation n'est dû que si votre entreprise est certifiée TOP Employeur, contribuant ainsi aux frais de recherche, certification, rédaction, production et distribution du livre.
- Si votre entreprise n'est PAS certifiée comme TOP Employeur, elle recevra gratuitement le CRF HR Benchmark Report™ personnalisé de 70 pages ainsi qu'une présentation des résultats, d'une valeur de 3 900 €.



# Conditions Générales de Vente (CGV)

## 1 Définitions

Dans le cadre des présentes Conditions générales (ci-après, les « Conditions »), les termes et expressions mentionnés ci-dessous auront la définition suivante :

**CRF** : toute société affiliée d'une quelconque façon à CRF International et ayant une relation juridique avec le Participant ;

**Redevance** : tout frais de participation ou autre frais, à l'exclusion des frais de résiliation, du par le Participant à CRF au titre d'un Contrat ;

**Participant** : toute personne physique ou morale ayant conclu un Contrat avec CRF ;

**Label qualité** : label qualité tel que défini dans les présentes Conditions et octroyé à un Participant par CRF à sa seule discrétion ;

**Commande** : toute demande d'un Participant à CRF ayant pour objet la conclusion d'un Contrat ;

**Contrat** : tout accord (en ce compris le formulaire de participation) et/ou autre forme de relation juridique entre les Parties ayant pour objet la fourniture de biens et/ou de services par ou pour le compte de CRF et couvrant tout sujet y afférent, en ce compris les présentes Conditions ;

**Parties** : le Participant et/ou CRF.

## 2 Conditions et Contrat

2.1 Les présentes Conditions s'appliquent à toute proposition, Commande et/ou Contrat entre CRF et le Participant.

2.2 Les Parties déclarent et reconnaissent expressément que les présentes Conditions s'appliquent à l'exclusion de toutes autres.

2.3 Aucune modification des présentes Conditions ne peut intervenir sans l'accord préalable écrit de CRF.

2.4 Un Contrat n'est réputé conclu que lorsque (i) CRF a explicitement confirmé son acceptation par courrier postal, télécopie, courrier électronique et/ou tout autre moyen de communication électronique généralement reconnu ou (ii) lorsque des actes de CRF démontrent que celle-ci a accepté la Commande.

## 3 Exécution

3.1 Le Participant doit fournir à CRF dans les meilleurs délais les informations et données correctes, précises et complètes requises par CRF pour exécuter le Contrat, en ce compris toute information pouvant être raisonnablement reconnue par le Participant comme étant utile à CRF aux fins du Contrat.

3.2 En cas de non-respect par le Participant de la précédente clause 3.1, CRF peut suspendre l'exécution du Contrat et/ou facturer au Participant tout frais supplémentaire entraîné de ce fait, sans préjudice des autres droits à la disposition de CRF et de l'obligation contractuelle du Participant de régler le montant des Redevances à CRF.

3.3 CRF se réserve le droit de suspendre ou de reporter l'exécution de tout Contrat et rejette expressément toute responsabilité au titre desdits reports ou suspensions, ceux-ci pouvant notamment concerner (i) les évaluations et toute activité y afférente, (ii) les octrois de Labels qualité ou (iii) les dates de publication.

3.4 En cas de suspension ou de report tel que visé à la clause 3.3, les obligations de CRF au titre du Contrat seront automatiquement suspendues pendant toute la durée de ladite suspension ou dudit report. Si une suspension ou un report perdure pendant une période ininterrompue de trois (3) mois, chaque Partie a alors la faculté de résilier le Contrat, sans qu'aucune obligation ou créance autre que les Redevances visées à la section 4 ci-après ne subsiste vis-à-vis de l'autre Partie.

## 4 Paiements

4.1 Les Redevances et autre paiements et prix sont exprimés en euros (EUR) et n'incluent pas la TVA.

4.2 En cas de signature d'un Contrat d'une durée d'un (1) an, CRF peut facturer cinquante pour cents (50 %) du montant total de la Redevance à la signature dudit Contrat, les sommes restantes étant facturées selon les modalités stipulées à la clause 4.3 ci-dessous.

4.3 En cas de signature d'un Contrat pluriannuel, CRF peut facturer (A) cinquante pour cents (50 %) de la Redevance annuelle à la signature dudit Contrat, les montants restants devenant échus selon un planning convenu au préalable entre les Parties, et (B) au cours de chaque année suivante : cinquante pour cents (50 %) de la Redevance annuelle à l'envoi par CRF d'une notification au Participant l'informant du début des recherches ou du projet pour l'année calendaire en cours, les montants restants devenant échus selon un planning convenu au préalable entre les Parties.

4.4 Les factures émises par CRF sont immédiatement exigibles et doivent être réglées dans leur totalité par le Participant dans un délai maximum de quatorze (14) jours ouvrables à compter de la date de facturation. Aucun retard n'est admis.

4.5 En cas de non-réception par CRF du paiement d'une facture dans les quatorze (14) jours suivant la date de facturation, le Participant sera considéré comme défaillant et CRF sera autorisée à suspendre tout service fourni au Participant au titre d'un quelconque Contrat. En outre, sans préjudice des autres droits à la disposition de CRF, des intérêts sur les montants toujours dus par le Participant seront exigibles, le taux applicable étant le taux d'intérêt alors en vigueur chez Barclays Bank Plc. majoré de 3 %.

## 5 Confidentialité, propriété intellectuelle et Label qualité

5.1 Chaque Partie s'engage à préserver le caractère confidentiel des informations confidentielles que l'autre Partie lui aura transmises directement ou indirectement dans le cadre d'un Contrat. Sont réputées confidentielles les informations mentionnées en tant que telles par la Partie qui les transmet et celles dont le contenu les identifie clairement en tant que telles, à l'exclusion des informations et données incluses par CRF dans la publication.

5.2 CRF se réserve de façon exclusive la totalité des droits de propriété intellectuelle et autres sur les publications, Labels qualité et biens et services y afférents. Sauf confirmation expresse écrite adressée par CRF au Participant, ce dernier ne peut obtenir aucun droit (d'utilisation) ni aucune autre autorisation sur lesdites publications, Labels qualité et biens et services. Aucun des éléments fournis par CRF au Participant ne peut être diffusé, divulgué ou porté à la connaissance de tiers par le Participant sans l'autorisation préalable écrite de CRF.

5.3 Toute violation par le Participant de la clause 5.2 ci-dessus entraînera immédiatement des pénalités d'un montant de (i) 5 000 euros par violation et de (ii) 1 000 euros par jour calendaire pendant lequel la violation perdure sans que le Participant y ait remédié.

5.4 Le versement des pénalités réclamées par CRF au Participant au titre de la clause 5.3 intervient sans préjudice des droits d'indemnisation à la disposition de CRF, des éventuels dommages intérêts que celle-ci pourrait réclamer à l'encontre du Participant et de tout autre droit à la disposition de CRF.

5.5 Au cas par cas et à sa seule discrétion, CRF peut octroyer un Label qualité à un Participant, en se fondant notamment sur certaines compétences et qualités d'un Participant en comparaison avec des tiers. L'octroi d'un Label qualité par CRF à un Participant donne lieu à l'envoi par CRF d'une notification écrite ad hoc et d'un certificat selon lequel CRF accorde au Participant concerné un droit non exclusif et incessible d'utilisation du Label qualité selon les modalités indiquées dans la notification. Le certificat a une durée de validité d'un (1) an après l'envoi de la notification par CRF.

## 6 Résiliation

6.1 Toute résiliation anticipée du Contrat par l'une des Parties doit être effectuée par écrit et devra se conformer aux dispositions de la présente clause 6.

6.2 En cas de résiliation du Contrat par CRF, si cette décision n'est pas raisonnablement liée à certains actes du Participant, ce dernier sera libéré des éventuelles Redevances restant à échoir.

6.3 En cas de violation substantielle par CRF des présentes Conditions ou du Contrat, le Participant aura la possibilité de résilier le Contrat et d'être libéré de toutes ses obligations de paiement des Redevances à CRF.

6.4 En aucun cas la clause 6.3 ci-dessus ne doit être interprétée comme empêchant CRF de prendre des mesures à l'encontre du Participant pour toute créance exigible par CRF à la date de résiliation du Contrat.

6.5 En cas de résiliation par le Participant d'un Contrat d'une durée d'un (1) an pour tout autre motif que celui visé à la clause 6.3 ci-dessus, si ladite résiliation survient avant que les questionnaires ou entretiens aient été effectués par CRF, le Participant devra s'acquitter de frais de résiliation d'un montant équivalent à cinquante pour cents (50 %) du montant des Redevances. Si le Participant résilie le Contrat après que les questionnaires ou entretiens ont été effectués par CRF, les frais de résiliation s'élèveront à cent pour cents (100 %) du montant des Redevances.

6.6 En cas de résiliation par le Participant d'un Contrat pluriannuel, si ladite résiliation survient au cours de la première année du Contrat avant que les questionnaires ou entretiens aient été effectués par CRF (ci-après, un « Événement »), le Participant devra s'acquitter, outre les Redevances déjà échues à cette date, de frais de résiliation d'un montant équivalent à cinquante pour cents (50 %) de la totalité des Redevances correspondant aux années contractuelles restant à facturer.

En cas de résiliation par le Participant d'un Contrat pluriannuel, si ladite résiliation survient au cours d'une autre année que la première année du Contrat et avant la survenance de l'Événement correspondant à ladite année contractuelle, le Participant devra s'acquitter, outre les Redevances déjà échues à cette date, de frais de résiliation d'un montant équivalent à (a) cinquante pour cents (50 %) du montant de la Redevance échue pour ladite année contractuelle et à (b) cinquante pour cents (50 %) de la totalité des Redevances correspondant aux années contractuelles restant à facturer.

En cas de résiliation par le Participant d'un Contrat pluriannuel, si ladite résiliation survient après la survenance de l'Événement correspondant à l'année contractuelle concernée, quelle qu'elle soit, le Participant devra s'acquitter, outre les Redevances déjà échues à cette date, de frais de résiliation d'un montant équivalent à (a) cent pour cents (100 %) du montant de la Redevance échue pour ladite année contractuelle et à (b) cinquante pour cents (50 %) de la totalité des Redevances correspondant aux années contractuelles restant à facturer.

## 7 Responsabilité

7.1 Les éventuels droits du Participant à déposer plainte ou à réclamer des dommages intérêts sont soumis au respect par le Participant des clauses 7.2 et 7.3 ci-dessous relatives aux notifications.

7.2 Si le Participant estime avoir subi des dommages du fait du Contrat, celui-ci doit en avertir CRF dès que lesdits dommages ont été portés à sa connaissance ou auraient raisonnablement dû être portés à sa connaissance. Dans tous les cas, le délai de notification desdits dommages ne peut dépasser 10 jours ouvrables.

7.3 Les notifications adressées par le Participant à CRF dans le cadre de la clause 7.2 doivent être effectuées par écrit et fournir une explication détaillée des dommages survenus et du motif de réclamation du Participant du fait desdits dommages. Les notifications doivent être envoyées par courrier recommandé.

7.4 CRF rejette expressément toute responsabilité du fait de dommages d'une quelconque nature fondés sur des informations fournies à CRF par le Participant.

7.5 Toute responsabilité attribuable à CRF sera limitée au montant de la Redevance déjà versée par le Participant au titre de l'année contractuelle concernée.

7.6 CRF rejette expressément toute responsabilité du fait de dommages indirects, en ce compris, sans que cela soit limitatif, les pertes accessoires, le manque à gagner et les dommages économiques.

7.7 Aucune des dispositions de la présente clause 7 ne doit être interprétée comme exonérant la direction de CRF de ses responsabilités en cas de faute lourde.

## 8 Droit applicable et juridiction compétente

8.1 Les présentes Conditions, ainsi que le ou les Contrats et leurs modalités d'application sont exclusivement régis par le droit français.

8.2 Les litiges liés d'une quelconque façon aux présentes Conditions, à un Contrat ou à leur application seront soumis à la compétence exclusive du Tribunal de Commerce de Paris, à moins que CRF, en tant que partie demanderesse ou requérante, décide de faire appliquer le droit du lieu de résidence ou du siège social du Participant ou que les Parties conviennent mutuellement de recourir à une procédure d'arbitrage.