

Rapport de mission

2025

Huggy,
le Recrutement Circulaire



Sommaire

- 1 Edito
- 2 Huggy, une entreprise à mission
- 3 Gouvernance et suivi de la mission
- 4 Déclinaison opérationnelle de la mission
- 4 bis Éléments de preuve et traçabilité de la mission
- 5 Appréciation globale de la mission
- 6 Conclusion



1 Edito

Fluidifier l'accès à l'emploi n'est pas qu'une intention : c'est un engagement quotidien, opérationnel et collectif. En tant qu'entreprise à mission, Huggy, le Recrutement Circulaire porte la conviction que le marché du travail peut évoluer vers des pratiques plus solidaires, sobres et efficaces, au bénéfice des candidats comme des employeurs.

Dans un contexte de fortes tensions sur l'emploi, de parcours professionnels de plus en plus fragmentés et d'enjeux environnementaux croissants, notre mission prend tout son sens : créer des ponts plutôt que des silos, favoriser le partage plutôt que la concurrence et replacer l'humain au cœur des processus de recrutement.

Ce rapport de mission vise à rendre compte, avec transparence, des actions concrètes mises en œuvre par Huggy, le Recrutement Circulaire pour traduire cette ambition en actes. Il s'inscrit dans une logique d'amélioration continue et de responsabilité, fidèle à l'esprit des entreprises à mission.

2 Huggy, une entreprise à mission

2.1 Forme sociale

Huggy, le Recrutement Circulaire, est une société par actions simplifiée, régie par les dispositions des articles L.227-1 et suivants du Code de commerce.

2.2 Raison d'être

La raison d'être de Huggy est de **fluidifier l'accès à l'emploi et aux ressources humaines** par la mise en œuvre de tous moyens favorisant le partage de profils qualifiés entre employeurs, notamment via la pratique du Recrutement Circulaire. Cette démarche s'inscrit dans une vision responsable du recrutement, attentive au bien-être individuel et collectif, à la réduction des tensions sur le marché de l'emploi et à la limitation des impacts environnementaux.

2.3 Objectifs sociaux et environnementaux

Conformément à l'article L.210-10 du Code de commerce, Huggy poursuit les objectifs suivants :

1. Emmener le maximum d'employeurs dans la démarche du Recrutement Circulaire, notamment via la Charte du Recrutement Circulaire.
2. Encourager les initiatives permettant aux candidats de valoriser leur profil au-delà du CV.
3. Favoriser toute action contribuant positivement à l'emploi.
4. Prendre en compte, dans l'exercice de ses missions, les impacts environnementaux et s'efforcer de les limiter.
5. Contribuer à des processus de recrutement sobres et favoriser l'emploi de proximité.

3 Gouvernance et suivi de la mission

3.1 Modalités de suivi

Le suivi de l'exécution de la mission est assuré par un Référent de mission, nommé par le Président, conformément aux statuts de la société. Le Référent de mission est chargé exclusivement du suivi de la mission et présente chaque année un rapport joint au rapport de gestion.

3.2 Rôle du Référent de mission

Le Référent de mission :

- Vérifie la cohérence des actions menées avec la raison d'être et les objectifs statutaires,
- Analyse les impacts générés par les actions mises en place,
- Formule des recommandations visant à renforcer l'impact social et environnemental de Huggy.

3 Gouvernance et suivi de la mission

3.3 Appréciation du Référent de mission

En tant que Référente de mission, j'ai observé au cours de l'exercice 2025 une montée en structuration et en lisibilité des actions mises en œuvre par Huggy au regard de sa raison d'être et de ses objectifs statutaires. La démarche du Recrutement Circulaire s'est traduite par des actions opérationnelles concrètes, notamment à travers le déploiement de partenariats territoriaux, l'animation de cercles sectoriels et l'ouverture du modèle à des acteurs de l'accompagnement vers l'emploi.

Les travaux menés cette année témoignent d'une volonté de renforcer la traçabilité des actions et de mieux objectiver leur impact, en lien avec les exigences propres au statut d'entreprise à mission. Les éléments présentés dans ce rapport reflètent une cohérence globale entre les intentions affichées et les actions engagées, tout en identifiant des axes de progression, en particulier sur la consolidation des indicateurs d'impact et la formalisation des modalités de suivi dans la durée.

Cette dynamique s'inscrit dans une logique d'amélioration continue, que le Référent de mission continuera d'accompagner afin de renforcer, dans les exercices à venir, la mesure et la lisibilité de l'impact social, sociétal et environnemental de Huggy.



Emmanuelle Béguery
Responsable marketing & communication
Référente de mission

4 Déclinaison opérationnelle de la mission



Objectif 1 – Emmener le **maximum** d'**employeurs** dans la démarche du Recrutement Circulaire

Actions mises en œuvre :

- Déploiement et animation du Mouvement du Recrutement Circulaire auprès d'entreprises de toutes tailles et de tous secteurs.
- Mise en place de partenariats avec le service public de l'emploi (France Travail, APEC), des fédérations professionnelles, des clusters et des collectivités territoriales.
- Constitution de cercles d'employeurs par bassins d'emploi et par filières afin de partager des problématiques communes de recrutement.
- Participation à des événements, forums, tables rondes et actions de sensibilisation pour promouvoir le Recrutement Circulaire.



4 Déclinaison opérationnelle de la mission



Objectif 1 – Emmener le **maximum** d'**employeurs** dans la démarche du Recrutement Circulaire

- **Partenariat structurant avec le MEDEF Auvergne-Rhône-Alpes (via l'IPRA)** : signature, le 3 janvier 2025, d'une convention de partenariat dans le cadre du dispositif régional Mode d'Emplois, visant à rapprocher les entreprises du territoire de publics rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi.

Cette convention formalise l'engagement de Huggy à :

- contribuer concrètement aux besoins de recrutement des entreprises de la région Auvergne-Rhône-Alpes,
- favoriser le retour à l'emploi de publics éloignés de l'emploi,
- développer et animer un réseau territorial de prescripteurs (service public de l'emploi, associations, structures d'insertion),
- inscrire ses actions dans un cadre partenarial piloté et évalué, en lien avec la Région Auvergne-Rhône-Alpes et l'État (DREETS).

Ce partenariat constitue un levier fort d'ancrage territorial et de reconnaissance institutionnelle de la démarche portée par Huggy.

4 Déclinaison opérationnelle de la mission



Objectif 1 – Emmener le **maximum** d'**employeurs** dans la démarche du Recrutement Circulaire

Indicateurs de suivi

- Nombre d'employeurs engagés dans la démarche.
- Nombre de cercles constitués ou en cours de constitution.
- Nombre de présentations et d'actions de sensibilisation réalisées.

Perspectives

- Renforcer l'animation des cercles existants.
- Développer le rôle d'ambassadeurs du Recrutement Circulaire au sein des entreprises engagées.

4 Déclinaison opérationnelle de la mission



Objectif 2 – Favoriser la visibilité des candidats au-delà du CV

Actions mises en œuvre

- Échange systématique entre un membre de l'équipe Huggy et chaque candidat avant toute mise en relation, afin de qualifier son parcours, ses compétences, ses critères de recherche et ses aspirations professionnelles.
- Développement de pages profils partageables intégrant recommandations, parcours et éléments de contexte, permettant une présentation plus qualitative qu'un CV seul.
- Mise en lumière régulière de profils disponibles auprès du réseau d'entreprises membres du Mouvement du Recrutement Circulaire.

Perspectives

- Mieux mesurer l'impact de ces formats alternatifs de présentation sur le retour à l'emploi.
- Renforcer les actions de valorisation des profils auprès des employeurs, notamment au sein des cercles sectoriels et territoriaux.

4 Déclinaison opérationnelle de la mission



Objectif 3 – Favoriser toute action favorable à l'emploi

Actions mises en œuvre

- Facilitation des mises en relation entre entreprises confrontées à des besoins de recrutement similaires.
- Réduction des délais de recrutement grâce au partage de profils déjà qualifiés.
- Sécurisation des parcours professionnels par la circulation des talents.
- Déploiement d'un dispositif dédié aux associations solidaires (« Partenaires Solidaires Huggy »), visant à intégrer des acteurs de l'accompagnement vers l'emploi comme prescripteurs au sein du Recrutement Circulaire.

Ce dispositif repose sur les principes suivants :

- Reconnaissance des associations comme partenaires de confiance, au même titre que les entreprises membres du Mouvement,
- Accès gratuit à un espace prescripteur leur permettant de recommander des profils qu'elles accompagnent, avec une mise en contexte qualitative des parcours,
- Visibilité donnée aux profils recommandés auprès des entreprises engagées dans une logique de recrutement responsable,
- Inscription du partenariat dans un cadre partagé d'engagement et de qualité (adhésion à la charte du Recrutement Circulaire).

4 Déclinaison opérationnelle de la mission



Objectif 3 – Favoriser toute action favorable à l'emploi

Un plan de déploiement progressif a été mis en œuvre, incluant :

- La création d'outils d'onboarding dédiés (supports de présentation, page d'information, accompagnement à la prise en main),
- Une phase pilote avec un nombre restreint d'associations volontaires sur le territoire Auvergne-Rhône-Alpes,
- Des actions de co-communication visant à valoriser les premières recommandations issues de ce canal solidaire.

Ce dispositif constitue un levier concret d'inclusion et de retour à l'emploi pour des publics parfois sous-représentés dans les circuits classiques de recrutement.

Perspectives

- Poursuivre l'essaimage du dispositif auprès d'autres associations d'accompagnement vers l'emploi.
- Mesurer l'impact du canal associatif sur le retour à l'emploi (entretiens obtenus, recrutements réalisés).
- Renforcer les synergies entre associations partenaires et cercles d'entreprises existants.

4 Déclinaison opérationnelle de la mission



Objectif 4 – Limiter les impacts environnementaux des activités

Actions mises en œuvre

- Promotion de pratiques de recrutement sobres (réduction des candidatures inutiles, ciblage accru).
- Limitation des déplacements via le télétravail et la visioconférence.
- Sensibilisation des parties prenantes à l'impact environnemental des pratiques RH.

Perspectives

- Structurer des indicateurs spécifiques liés à l'impact environnemental du Recrutement Circulaire.

4 Déclinaison opérationnelle de la mission



Objectif 5 – Favoriser l'emploi de **proximité** et des recrutements **sobres**

Actions mises en œuvre

- Constitution de cercles par bassins d'emploi.
- Identification d'opportunités professionnelles en adéquation avec la localisation des candidats.
- Réduction de l'empreinte liée à la mobilité professionnelle.

Perspectives

- Poursuivre le maillage territorial du Mouvement.
- Renforcer les coopérations locales.

4 ^{bis} Éléments de preuve et traçabilité de la mission

Cette rubrique vise à rassembler et à rendre lisibles l'ensemble des preuves objectives attestant de la mise en œuvre effective de la mission de Huggy, le Recrutement Circulaire. Elle complète la déclinaison opérationnelle en apportant des éléments factuels, vérifiables et accessibles publiquement.

Preuves de mise en œuvre auprès des employeurs

- Convention de partenariat avec le MEDEF, formalisant l'engagement commun en faveur de la diffusion du Recrutement Circulaire auprès des entreprises adhérentes.
- Création et animation de cercles sectoriels et territoriaux attestant d'actions concrètes de coopération inter-entreprises.

Preuves d'impact et de reconnaissance externe

- Retombées presse nombreuses et diversifiées (médias RH, économiques, financiers, territoriaux et internationaux), illustrant l'intérêt suscité par la démarche et sa reconnaissance par l'écosystème de l'emploi.
- Mise à disposition d'une page Presse dédiée, centralisant l'ensemble des publications et accessible publiquement :

<https://huggy-recrutement.com/presse>

Preuves en matière de retour à l'emploi et d'inclusion

- Déploiement d'un dispositif à destination des associations d'accompagnement vers l'emploi, leur permettant de recommander facilement des profils et de renforcer leur visibilité auprès des employeurs engagés.

Ces éléments constituent des preuves tangibles et traçables de l'exécution de la mission, mobilisables dans le cadre d'un audit, d'un contrôle par un Organisme Tiers Indépendant ou d'échanges avec des partenaires institutionnels.

5 Appréciation globale de la mission

Les actions menées par Huggy s'inscrivent de manière cohérente et alignée avec sa raison d'être. Le Recrutement Circulaire apparaît comme une innovation sociale pertinente face aux enjeux actuels du marché de l'emploi, en conciliant performance, coopération et responsabilité.

Points forts

- Forte adhésion du réseau d'employeurs.
- Amélioration de l'expérience candidat.
- Logique de coopération plutôt que de concurrence.

Freins identifiés

- Résistance au changement de certains acteurs.
- Nécessité d'un accompagnement renforcé à l'adoption.

6 Conclusion

Huggy, le Recrutement Circulaire poursuit sa trajectoire d'entreprise à mission avec la **volonté de renforcer son impact social, sociétal et environnemental.**

Ce rapport marque une étape de structuration et de lisibilité des actions menées, et ouvre la voie à de nouveaux axes de développement pour continuer à fluidifier durablement l'accès à l'emploi.

