

2020

Communication sur les progrès (COP)

A destination du Pacte Mondial des Nations Unies

SOMMAIRE

1.	Déclaration de soutien continu de la part du Président-Directeur Général	3
2.	Présentation du modèle d'affaires du Groupe Beijaflore	3
2.1	Valeurs	4
2.2	Histoire	4
2.3	La mission du Groupe	5
2.4	Expertises	5
2.5	Secteurs d'activité	5
2.6	Concurrence	6
2.7	L'organisation et la gouvernance	7
2.8	Les capitaux du Groupe	8
3.	Démarche générale	9
4.	Labels et engagements RSE	10
4.1	Engagements	10
4.2	Certifications & labels	11
5.	Informations relatives à la performance sociale du Groupe	12
5.1	Recrutement et gestion des compétences	12
5.2	Relations sociales	17
5.3	Santé et sécurité	18
5.4	Convention collective	18
5.5	Accords d'entreprise	18
5.6	Egalité de traitement et lutte contre les discriminations	19
6.	Informations relatives à la performance sociétale du Groupe	21
6.1	Ethique	21
6.1.1	Sécurité de l'information	21
6.1.2	Business Development	22
6.1.3	Conduite des affaires	23
6.2	Achats responsables	23
7.	Informations relatives à la performance environnementale du Groupe	24
7.1	Recyclage	24
7.2	Energie et gaz à effets de serre	25
7.3	Déplacements	25
7.4	Dématérialisation	25



1. DÉCLARATION DE SOUTIEN CONTINU DE LA PART DU PRÉSIDENT – DIRECTEUR GÉNÉRAL

Guy-Hubert BOURGEOIS
Président Directeur Général
Beijaflore Groupe

15 mai 2020

À nos parties prenantes :

Je suis heureux de confirmer que Beijaflore réitère son soutien envers les Dix principes du Global Compact des Nations Unies dans les domaines des droits humains, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Dans cette communication annuelle sur les progrès, nous décrivons les actions que nous mettons en œuvre pour améliorer constamment l'intégration du Global Compact et de ses principes à la stratégie, à la culture et aux opérations journalières de notre entreprise. Nous nous engageons également à partager ces informations avec nos parties prenantes par le biais de nos principaux canaux de communication.

Bien sincèrement,

Guy-Hubert BOURGEOIS

2. PRÉSENTATION DU MODELE D'AFFAIRES DU GROUPE BEIJAFLORE

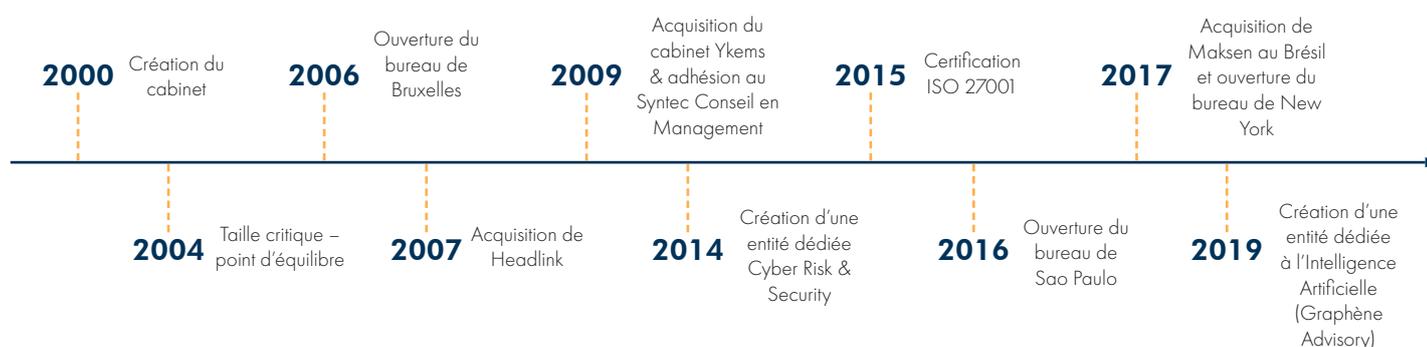
Fondé en 2000, Beijaflore est un cabinet de conseil en stratégie digitale qui rayonne à l'international avec des bureaux à Paris, Bruxelles, Rio de Janeiro, Sao Paulo et New York. Il regroupe près de 1160 collaborateurs animés par une mission commune : accompagner de manière opérationnelle les entreprises multisectorielles dans la construction, la sécurisation et la valorisation de leur stratégie digitale.



2.1 Valeurs



2.2 Histoire



Beijaflore en quelques chiffres (au 31/12/2019)



2.3 La mission du Groupe

Construire, sécuriser et valoriser les stratégies digitales de nos clients multisectoriels

Au cours des trois dernières décennies, les évolutions technologiques ont permis aux entreprises d'informatiser et/ou de digitaliser leurs processus existants avec un objectif : l'amélioration de leur efficacité.

Les technologies Social, Mobile, Analytics, Cloud, Security font désormais partie intégrante de la vie des organisations. Pourtant, elles ne sont que le prétexte d'une transformation bien plus importante qui est en train de s'écrire. L'émergence de nouveaux enjeux - Mobilité, Internet des Objets, Machine learning, Intelligence Artificielle, Big Data... contraint les entreprises à accélérer leur transformation digitale et génère de multiples impacts :

- **Process** : relation client, outils et fonctionnements internes, rapport au travail des employés... repensés.
- **Cybersécurité** : maîtrise des risques et menaces.
- **Data** : vers une exploitation intelligente et ingénieuse de la donnée.

2.4 Expertises

Construire

- Digitalisation de la fidélisation et de l'expérience client
- Digitalisation des opérations cœur de métier
- Transformation digitale des infrastructures de l'entreprise

Sécuriser

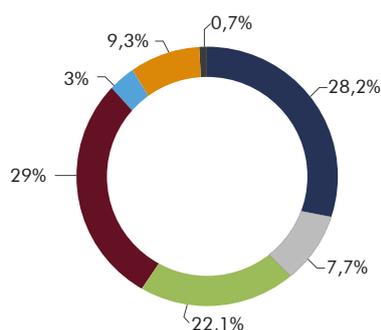
- Cybersécurité pour se prémunir des menaces et maîtriser les risques

Valoriser

- Intelligence Artificielle & Machine Learning, drivers et boosters de Business



2.5 Secteurs d'activité



Chiffres 2019, hors Brésil

- Banque
- Télécoms & Média
- Services
- Industrie
- Aérospace Défense
- Assurance
- Public

Beijaflore intervient aussi dans les secteurs de l'énergie, du luxe, du tourisme, de la construction et du retail.



2.6 Concurrence

Le marché du conseil, en France et à l'international, évolue rapidement et propose de nombreuses expertises : stratégie, organisation et management, optimisation des coûts, conduite du changement, transformation digitale, big data...

De fait, nous sommes en concurrence avec des cabinets proposant des solutions comparables aux nôtres :

- Les branches conseil des grands acteurs IT et ESN ;
- Les cabinets de conseil en management ;
- Les branches conseil des grands cabinets d'audit ;
- Les spécialistes sectoriels ou fonctionnels.

Dans ce contexte, Beijaflore se démarque par :

- Une structure à taille humaine ;
- Une entreprise saine financièrement avec une capacité d'investissement forte ;
- Un actionnariat 100% français ;
- Un écosystème d'expertises et de compétences, qui allie Méthodologie, Connaissance Métiers et Technologies ;
- Une culture entrepreneuriale projetée sur l'ensemble des collaborateurs (plus de détails dans l'interview de Guy-Hubert Bourgeois, en p. 3).

2.7 L'organisation et la gouvernance

L'équipe Dirigeante



Guy-Hubert Bourgeois
Président Directeur Général



François Destanque
Directeur Général



Emmanuel Courtois
*Directeur Général Finances
Groupe*



Marie Haie
*Secrétaire Général
Groupe*



Benoit Top
*Directeur Général Délégué,
Bejjaflore Digital*



Maxime de Jabrun
*Vice-Président Exécutif Monde
Cyber Risk & Security
et Graphène Advisory*



Jean-Luc Lemire
*Directeur Général
Bejjaflore Brésil*



Romuald Hajeri
*Directeur Général Délégué
Headlink*



Hervé Tanguy
*Directeur Général Délégué
Ykems*

Le conseil d'administration (les indépendants)



Olivier Dousset



Thierry Drilhon



Arnaud de Senilhes



Louis Bazire

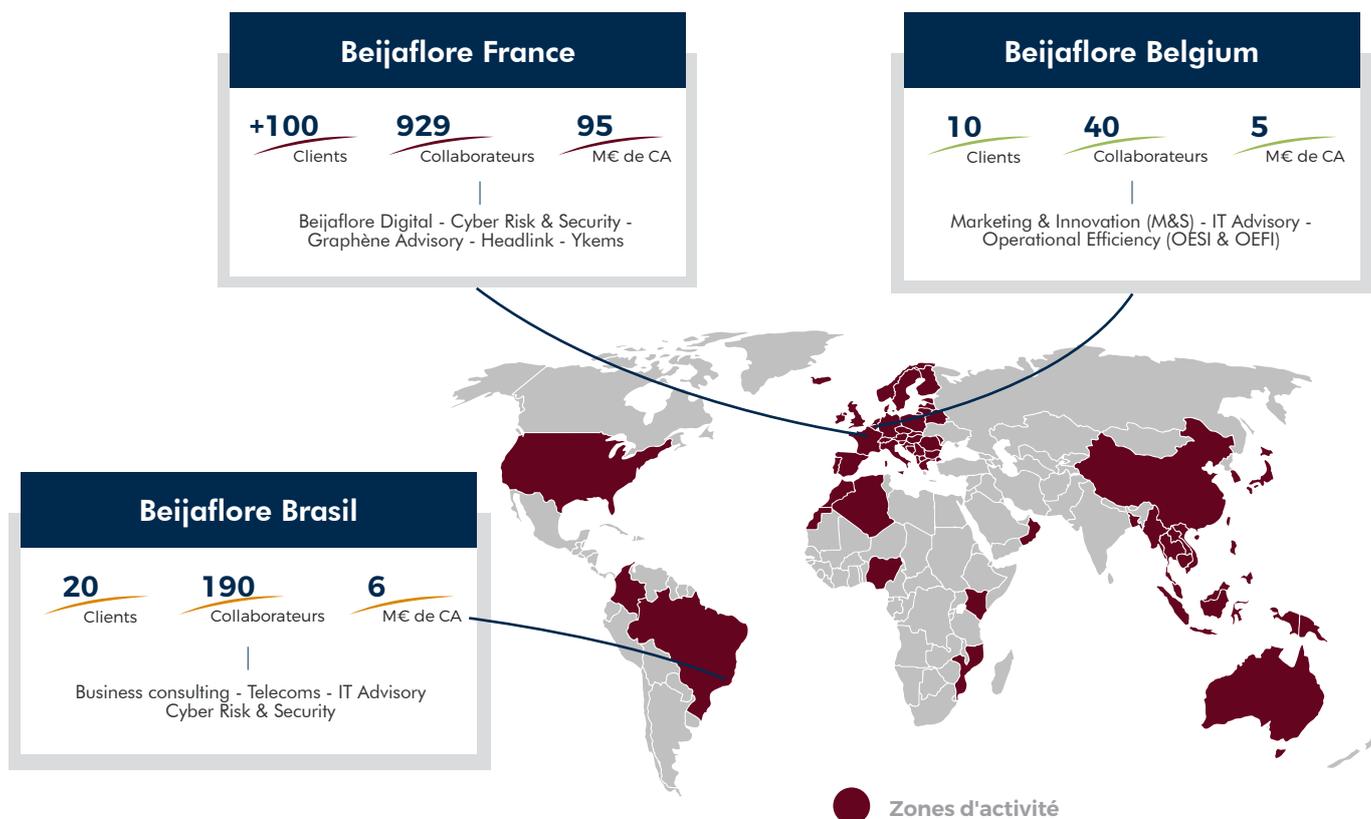


Charles Beigbeder

2.8 Les capitaux du Groupe

En tant que société de services, le capital humain est au cœur de notre performance. Les savoir-faire, savoir-être et compétences des femmes et les hommes qui font partie du groupe Beijaflore sont au centre de notre création de valeur.

Nous disposons également de capitaux matériels (nos locaux) et financiers qui nous assurent stabilité et nous permettent de créer de la valeur sur le long terme.



929

Collaborateurs
(France)

28,5

Âge moyen
(France)

3

Années d'ancienneté
moyenne
(France)

Chiffres au 31/12/2019

3. DEMARCHE GENERALE

La présente Communication sur les progrès décrit les enjeux, les actions et les indicateurs de performance de Beijaflore en matière de Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE).

Piloté par la direction Communication de Beijaflore, le travail d'identification et d'analyse des risques extra-financiers a été réalisé en lien avec les différentes directions du Groupe : Recrutement, Gestion de Carrière, Formation, Secrétariat Général, Juridique, Systèmes d'Information, Service Généraux, Direction Administrative et Financière.

Nous avons identifié les risques et enjeux extra-financiers suivants :

SOCIAL

Social & droits humains

- Attractivité du groupe & recrutement
- Intégration des collaborateurs
- Suivi des collaborateurs
- Formation des collaborateurs
- Egalité professionnelle femmes-hommes
- Sécurité au travail

ENVIRONNEMENTAL

Environnement

- Gestion des déchets, recyclage

SOCIETAL

Ethique

- Offres de prestations de services intellectuelles responsables
- Sécurisation des données des clients et du Groupe
- Prévention et lutte contre la corruption

Achats responsables

- Evaluation sociale des fournisseurs
- Entreprise adaptée

Compte tenu de la nature de ses activités, Beijaflore n'a pas pris d'engagements spécifiques en faveur de l'économie circulaire, de la lutte contre le gaspillage alimentaire, de la lutte contre la précarité alimentaire, du respect du bien-être animal et d'une alimentation responsable, équitable et durable.

4. LABELS ET ENGAGEMENTS RSE

Adoptés en 2015 par l'ensemble des États Membres de l'Organisation des Nations Unies, les 17 objectifs de développement durable (ODD) nous donnent la marche à suivre pour parvenir à un avenir meilleur et durable pour tous.

Compte tenu des activités du Groupe, nous sommes particulièrement concernés par la défense des droits humains, l'égalité des droits entre les femmes et les hommes, l'utilisation d'énergie propre et une consommation plus responsable

(notamment grâce au recyclage). Nous détaillerons nos actions dans les sections suivantes.

Au début des années 2010, Beijaflore a initié une démarche RSE, bien avant les obligations récentes de reporting extra-financier. Nos certifications et labels témoignent de notre souhait de répondre au mieux aux attentes de nos parties prenantes internes et externes.



4.1 Engagements

Pacte Mondial des Nations Unies

Depuis 2014, Beijaflore est membre du Pacte Mondial des Nations Unies. Par cet engagement, le Groupe affirme sa volonté d'en défendre les dix principes dans les domaines des droits humains, des normes internationales du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Charte de la Parentalité en entreprise

En signant cette charte en novembre 2018, Beijaflore témoigne de sa volonté de faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise et de créer un environnement favorable aux salariés-parents.

Charte de la Diversité

Depuis sa création, Beijaflore s'est toujours engagé à respecter les principes de non-discrimination. En signant la charte de la diversité en Janvier 2019, Beijaflore officialise son application.

4.2 Certifications & labels

Certification ISO 9001

Depuis 2016, l'entité Cyber Risk & Security est certifiée ISO 9001 pour ses missions managées grâce au Système de Management de la Qualité.

Certification ISO 27001

Beijaflore devient en 2016 le 1^{er} Cabinet de Conseil français à être certifié ISO 27001 sur le management de la sécurité de l'information pour l'ensemble de ses activités. Depuis, la certification est renouvelée chaque année.

Certification ANSSI / PASSI

Depuis 2017, Beijaflore est reconnue par l'Agence Nationale de la Sécurité des Systèmes d'Information (ANSSI) comme Prestataire d'Audit de la Sécurité des Systèmes d'Information (PASSI).

Labels ChooseMyCompany

Les enquêtes menées auprès de nos candidats et de nos collaborateurs (CDI et stages) depuis 2017 nous ont permis de parfaire notre plan d'actions RH. Celui-ci est depuis récompensé chaque année par l'obtention des labels Happy Candidates, Happy Trainees & Happy At Work.

EcoVadis

Chaque année, le Groupe est évalué sur 4 thèmes : Environnement, Social & Droits de l'Homme, Éthique et Achats Responsables. En 2019, Beijaflore reçoit une médaille d'argent pour sa performance RSE, venant récompenser les politiques, les actions et les résultats du Groupe sur ces thématiques. Outre la gestion des risques, l'évaluation EcoVadis nous permet de nous aligner sur les meilleures pratiques RSE et d'être transparents vis-à-vis de nos parties prenantes.



5. INFORMATIONS RELATIVES À LA PERFORMANCE SOCIALE DU GROUPE

Le capital humain est au cœur de notre processus de création de valeur. Pour mener avec succès nos missions et accompagner notre croissance, nous nous appuyons sur les compétences, l'expertise et l'expérience de nos 1160 collaborateurs à travers le monde.

5.1 Recrutement et gestion des compétences

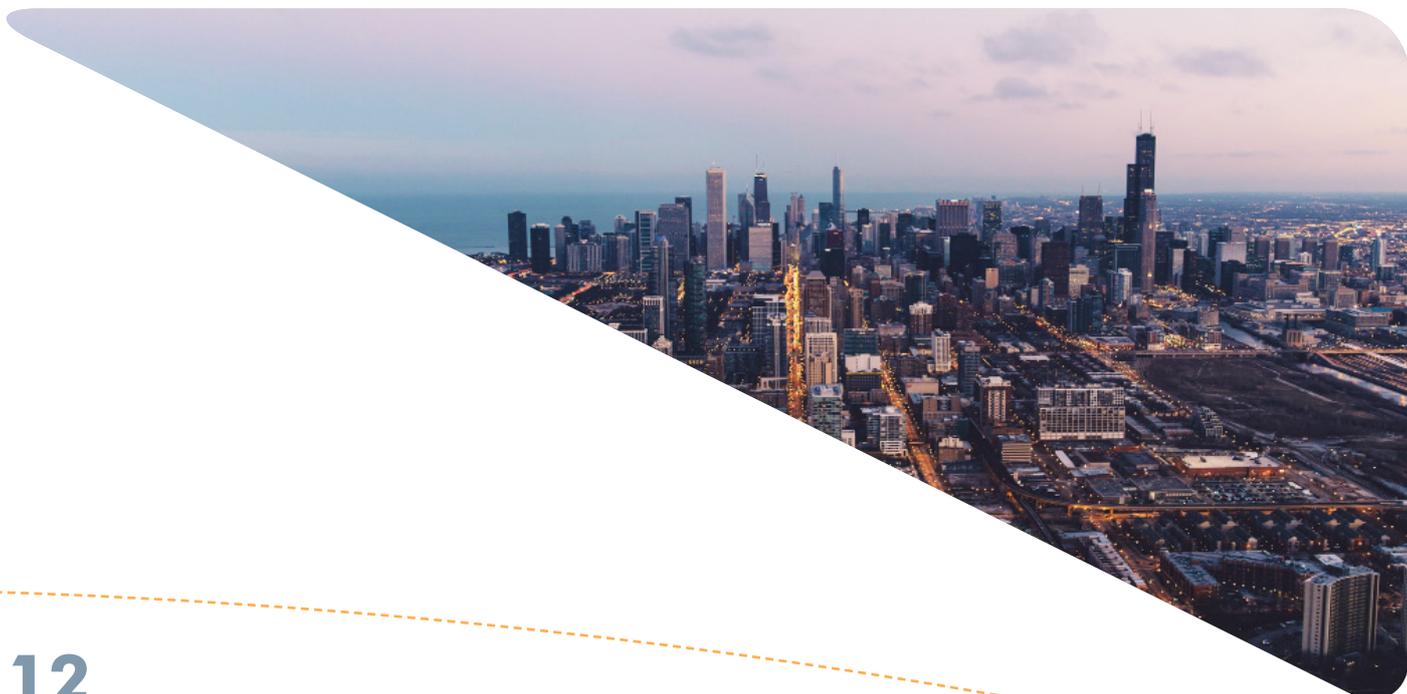
Avec l'accélération de la digitalisation, les entreprises sont confrontées aux mêmes besoins en recrutement. Les profils ingénieurs comme les profils écoles de commerce sont très demandés, créant une situation de tension très forte sur le marché de l'emploi des cadres (source : Apec). Startup, PME, ETI, Grands comptes..., tout le monde s'arrache ses profils. Le secteur du conseil n'est pas épargné. Avec un besoin de 350 nouveaux talents chaque année, le groupe Beijaflore fait face à une concurrence employeur large et diversifiée. Le Groupe doit donc répondre à 2 enjeux majeurs pour garantir sa croissance : l'attractivité et la fidélisation des talents.

Ainsi, notre plan d'actions RH porte sur :

- La définition d'une promesse employeur forte et la formalisation de la raison d'être du Groupe ;
- La construction d'une image employeur cohérente avec la marque Beijaflore ;

- Une proximité plus importante avec nos profils cœur-de-cible ;
- Le développement des compétences de nos collaborateurs pour répondre aux besoins actuels et à venir de nos clients
- La fidélisation de nos talents par une politique de ressources humaines adaptée (évolution, mobilité, rémunération, formation...) ;
- Le maintien de l'implication et de l'engagement de nos collaborateurs.

Pour répondre à ces enjeux, nous avons développé de nombreuses actions et politiques en matière d'attractivité des talents, de recrutement, d'intégration, de gestion de carrière et de formation.



Attractivité des talents

Depuis 2016, Beijaflore réalise les enquêtes Happy (At Work, Trainees, Candidates). Grâce aux retours des candidats, des stagiaires et des collaborateurs, le Groupe a mis en place un plan d'actions pour construire une Marque Employeur forte et cohérente afin d'accompagner la croissance et de relever les enjeux d'attractivité et de fidélisation du Groupe. Trois chantiers ont été menés :

- Positionnement : structurer la Marque Employeur, afin qu'elle soit claire, cohérente et unique pour toutes les Entités et Filiales ;
- Communication interne : créer un esprit de Groupe Beijaflore, développer la fierté d'appartenance ;
- Ecosystème digital : développer un écosystème global et une stratégie de contenus denses afin de développer la visibilité et l'attractivité.

Ce travail nous a permis de développer notre visibilité et notre attractivité auprès des jeunes diplômé(e)s d'écoles d'ingénieurs et de commerce.

Tableau 1

Recrutement annuels France (par type de contrat et par catégorie de diplômés)

	2017		2018		2019	
	CDI	Stage	CDI	Stage	CDI	Stage
Ecoles d'ingénieurs	150	41	148	72	146	89
Ecoles de management	107	3	120	13	84	28
Universités	14	0	24	4	18	1
Total	271	44	292	89	248	118

Beijaflore recrute 99,9% des collaborateurs (hors stagiaires) en CDI.

« Le conseil se classe premier recruteur de France auprès des jeunes diplômés de grandes écoles et d'universités » (source : Consult'in France). Beijaflore s'inscrit dans cette tendance : la majorité de ses recrutements sont des jeunes diplômé(e)s ou des stagiaires en fin d'étude. La proximité des équipes recrutement de Beijaflore auprès de ces publics-cibles est une condition sinequanone à la capacité du Groupe à recruter plus de 350 personnes chaque année. Depuis 2018, un important travail de marque employeur a été réalisé pour toucher les jeunes diplômé(e)s : « Ensemble, construisons votre trajectoire ».



Depuis 2016, le Groupe a souhaité renforcer ses effectifs en nombre de stagiaires. Totalement en lien avec la raison d'être du Groupe, une politique Stage ambitieuse nous permet aussi d'atteindre nos objectifs de recrutement. Pour cela, Beijaflore s'est doté d'une équipe « Relations Ecoles » au sein du département Recrutement. Avec un taux de transformation d'un stage en CDI à **79%**, cette équipe porte de grandes responsabilités : l'identification des stagiaires potentiels, leur recrutement et surtout leur suivi durant toute la durée de leur

contrat. L'équipe les accompagne, les coaches et les aide à développer leur potentiel dans une optique d'embauche. En mission, les stagiaires sont accompagné(e)s par un tuteur.

En complément, l'équipe gère les partenariats avec les grandes écoles d'ingénieurs et de management (forums, conférences, simulations d'entretiens...) et leur BDE respectif (événements).

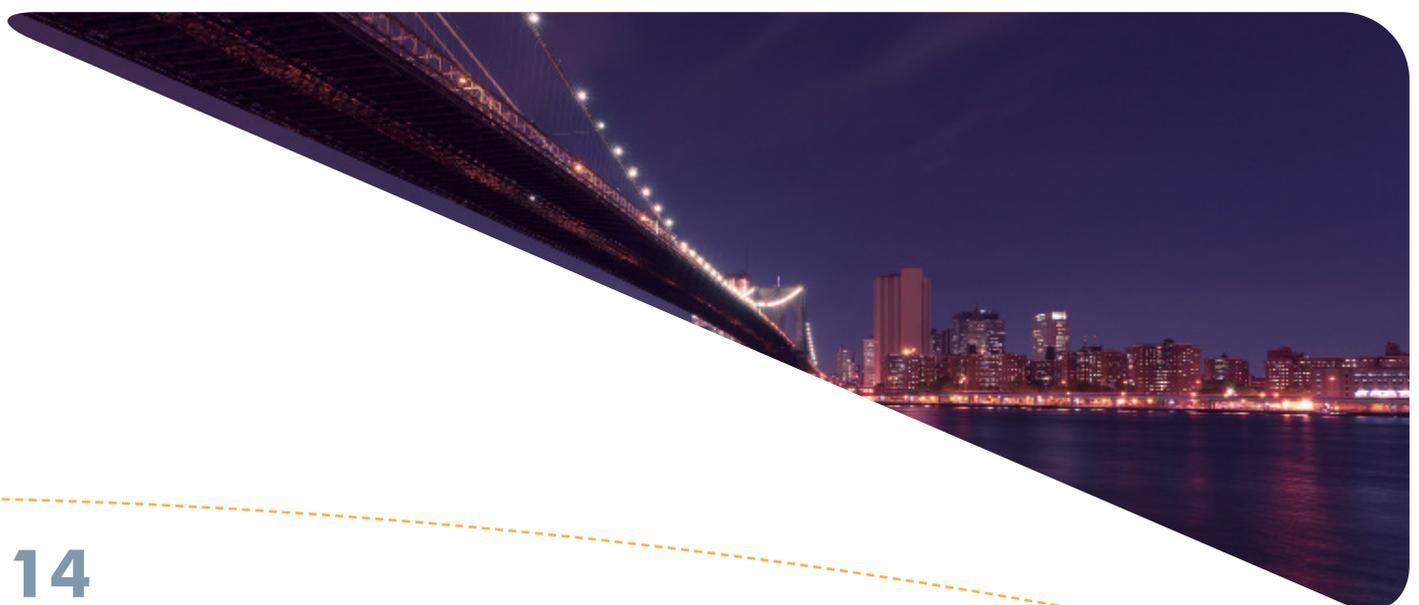
Recrutement

Signataire du Pacte Mondial des Nations Unies, Beijaflore s'engage auprès de ses salarié(e)s pour leur garantir transparence et égalité dans leur parcours professionnel au sein du groupe. La rigueur des équipes RH (recrutement, carrière, formation) permet de garantir aux salarié(e)s un traitement équitable tout au long de leur parcours professionnel.

Durant le processus de recrutement (consultable sur le [site web](#) de Beijaflore), les candidat(e)s reçoivent des informations sur le poste à pourvoir, les possibilités d'évolution professionnelle, la rémunération. Ces informations sont formalisées dans le contrat de travail, signé par les deux parties.

Intégration

Lors de leur journée d'intégration au siège, les nouveaux collaborateurs rencontrent des représentants des différents services (Direction des systèmes d'information, Communication, Paie et Administration du Personnel, Direction commerciale). Ils reçoivent également de la documentation sur la vie au sein du cabinet et leurs outils de travail (téléphone mobile, ordinateur portable...).



Gestion des compétences

Le rôle d'un(e) consultant(e) est d'être en mission client, la majorité du temps dans ses locaux. Pour pallier à cette distance et conserver un lien durable avec Beijaflore, une politique d'accompagnement a été formalisée. Chaque consultant(e) est suivi(e) par plusieurs personnes-clés au sein de Beijaflore : un(e) Business Developer, un(e) consultant(e) leader et un(e) Talent Developer.

- Les **Business Developers** ont pour mission de trouver des projets pour nos consultant(e)s, qui répondent à leur champ de compétences et leurs aspirations. Ils s'assurent durant toute la mission que celle-ci se passe bien et que le delivery est de qualité.
- Les **Consultant(e) Leader** accompagnent les jeunes diplômé(e)s sur leurs missions et sur les moments-clés de leur parcours au sein de Beijaflore. Aux côtés des business developers, ils les aident dans la préparation

des entretiens avec les clients, suivent régulièrement leur évolution en mission et leur donnent des conseils pour monter en compétences rapidement. Ils participent aux entretiens annuels d'appréciation, avec les Talent Developers. Cet entretien permet de faire un bilan avec le salarié, de fixer les objectifs pour l'année à venir et de discuter des évolutions en termes de grade, de mobilité et de rémunération.

- Les **Talent Developers** ont pour rôle de suivre chaque collaborateur. Cela passe par l'évaluation de ses compétences, de ses attentes, de son investissement en interne... Ils valident ou encouragent la mobilité du collaborateur.

Pour les collaborateurs au siège (fonctions support et commerciaux), les managers et les Talent Developers assurent ce rôle d'accompagnement au quotidien.

Formation

Pour un cabinet de conseil, la formation est un élément clé. Au sein de Beijaflore, elle repose sur trois axes : méthodologies, soft skills et métiers.

Le département Formation est en charge du plan de formation annuel, qui doit à la fois répondre aux enjeux client (technologies, métiers...) et aux enjeux collaborateur (soft skills).

En 2018, nous avons affiné notre stratégie de formation et proposons désormais un catalogue de formations par entité et par grade pour que chacun(e) puisse se projeter sur les compétences qu'il/elle doit ou souhaite acquérir. Chaque parcours est composé de formations internes et externes, dont certaines peuvent être obligatoires. Le catalogue est consultable en permanence sur l'intranet. L'équipe de formation peut être sollicitée pour adapter le programme au besoin marché.

Parce que nous avons à cœur de développer les potentiels de chaque étudiant(e) dans une optique d'embauche, 370 heures de formations ont été dispensées aux stagiaires en 2019.

Les besoins de formation sont identifiés avec les Directeurs d'Entités et lors des entretiens annuels avec les salariés. L'entretien professionnel, rendez-vous obligatoire planifié tous les deux ans, est également l'occasion de faire le point sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié et ses souhaits de formation.

En 2020, Beijaflore souhaite à minima maintenir le même volume de formations afin de répondre aux besoins du marché et de nos collaborateurs.

Tableau 2

Nombre total de salarié(e)s formé(e)s et d'heures de formation dispensées* au 31/12 - France

	2017	2018	2019
Salarié(e)s formé(e)s	545	539	602
Heures de formation dispensées	10 266	12 731	12 427,5

*Nombre total d'heures de formation en nombre de participant(e)s cumulé(e)s

Tableau 3

Nombre total d'heures de formation dispensées en 2019 - France (détails)

	2019
Nombre d'heures de formation dispensées aux femmes salariées	3 686,5
Nombre d'heures de formation dispensées aux hommes salariés	8 741
Total général	12 427,5
Dont nombre d'heures de formation dispensées aux consultant(e)s	11 267
Dont nombre d'heures de formation dispensées aux fonctions support	1 160,5

Tableau 4

Nombre de formations certifiantes dispensées en 2019 - France

	2019
Nombre de formations certifiantes	30
Nombre de collaborateurs certifiés	131

30 % des heures de formation sont dispensées aux collaboratrices. Ce pourcentage est représentatif du ratio femmes/hommes au sein du Groupe (environ 30% des femmes). Pour plus d'informations, se référer au point «Egalité femmes-hommes» page 20.



Enquêtes de satisfaction

En 2019, Beijaflore obtient les labels Happy At Work, Happy Trainees et Happy Candidates. Les retours d'expérience de nos candidats et nos collaborateurs fournissent des indicateurs essentiels à la Direction du Groupe quant aux actions à entreprendre pour répondre aux enjeux d'attractivité et de rétention.



Turnover

Le turnover au sein de Beijaflore est dans la moyenne du marché des cabinets de conseil. Les jeunes diplômé(e)s, qui composent en majorité la population du Groupe, sont prompts à changer d'entreprise régulièrement afin de cumuler les expériences professionnelles dans un secteur très concurrentiel.

5.2 Relations sociales

En 2019, le Comité Social et Economique (CSE) se substitue au Comité d'Entreprise, aux Délégués du Personnel et au Comité d'Hygiène et Sécurité dont il reprend l'ensemble des attributions. Pour accéder à la liste des membres du CSE ou pour obtenir plus d'informations, les collaborateurs peuvent consulter la rubrique CSE sur l'intranet.

Les représentants du CSE ont plusieurs missions, notamment :

- Présenter les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail

et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que les conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ;

- Saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Le représentant du CSE assiste au Conseil d'Administration.

5.3 Santé et sécurité

Au sein du CSE sont nommés une Commission Santé Sécurité des Conditions de Travail (CSSCT) et un référent contre le harcèlement.

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels est mis à jour chaque année pour évaluer les risques par unité de travail. Pour chaque service (sédentaires et personnel se déplaçant), les dangers et les risques sont identifiés et classifiés. Des actions de prévention sont alors décidées selon le type de risques. Par exemple, pour prévenir les risques de troubles

musculo-squelettiques liés au travail sur écran, les sièges sont réglables et équipés d'accoudoirs et de roulettes. De grands écrans d'ordinateurs, des claviers avec souris et des repose-pieds sont à disposition pour les collaborateurs au siège. Des travaux au siège sont en cours en 2020/2021 ; dans ce cadre, le mobilier va être renouvelé en renforçant la prise en compte de ces risques. Par ailleurs, des visites de prévention sur le lieu de mission des consultant(e)s peuvent être réalisées par le médecin du travail sur demande des collaborateurs.

D'autres actions sont mises en place par les Services Généraux du Groupe pour prévenir les risques de santé & sécurité :

- Formation de secourisme au travail ;
- Désignation des guides et serre-file ;
- Aménagement des locaux et ergonomie au travail.

Le règlement intérieur de Beijaflora rappelle à chacun(e) ses droits et ses devoirs afin d'organiser la vie dans le Cabinet dans l'intérêt de tous. Il fixe notamment les dispositions générales en matière d'hygiène, santé et sécurité : surveillance médicale, accident du travail et consignes de sécurité.

5.4 Convention collective

L'ensemble de nos collaborateurs est couvert par la Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 dite Syntec.

5.5 Accords d'entreprise

L'accord de participation et le plan d'épargne entreprise ont été conclus en 2008.



5.6 Égalité de traitement et lutte contre les discriminations

Équilibre des temps de vie

Afin de veiller au respect de l'équilibre des temps de vie au sein du Groupe, nous mettons en œuvre un certain nombre de mesures :

- Horaires et charge de travail raisonnable pour les collaborateurs et les collaboratrices (vigilance des managers sur les signes de déséquilibre, management par objectif, etc.)
- Règles simples de vie quotidienne (exemple : éviter les réunions tôt le matin ou tard le soir)
- Organisation efficace des réunions (pertinence, ordre du jour, choix des participants, compte-rendu...)
- Utilisation de la messagerie électronique respectueuse du temps personnel (limiter les envois de mails le week-end ou en soirée, pendant les congés...). Le droit à la déconnexion est inscrit dans le règlement intérieur de Beijaflore.
- Intégration dans l'entretien annuel, avec le responsable hiérarchique, d'un temps d'échange sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle
- Entretien spécifique avec le responsable hiérarchique en cas d'évènement personnel majeur

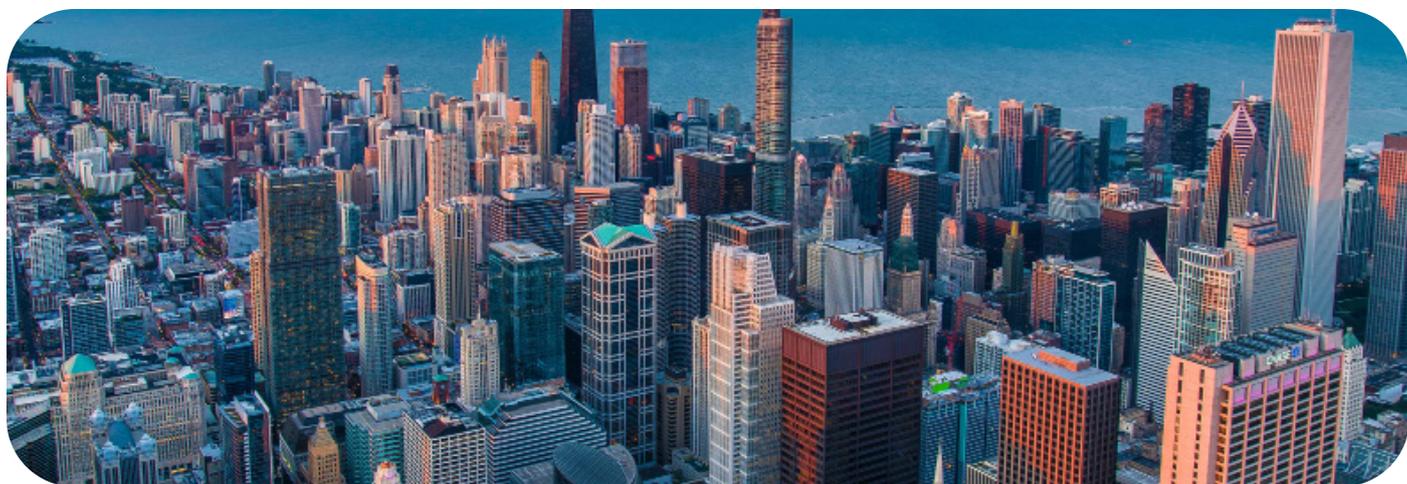
Parentalité

Concernant la parentalité au sein de Beijaflore, aucune discrimination positive ou négative n'est menée sur ce thème. Toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs sont traités à égalité. Beijaflore a donc souhaité signer la Charte de la Parentalité afin d'officialiser cette philosophie. Nous veillons cependant à :

- L'aménagement des congés parentaux sans impact sur l'évolution professionnelle
- L'accompagnement personnalisé des départs et retours

de congés familiaux (congé de maternité et paternité, congé parental d'éducation, etc.)

En 2018, Beijaflore a initié un partenariat avec un service de garde d'enfants mais celui-ci a été très peu utilisé par les salariés-parents. Suite à une enquête interne, il est apparu que nos collaborateurs ne sont pas intéressés par cette solution car ils disposent déjà de leurs propres services en qui ils ont confiance.



Diversité

Nous nous engageons également aux côtés des 3.800 signataires de la Charte de la diversité à lutter contre les discriminations et à promouvoir la diversité au sein de notre Groupe. Notre conviction est que la diversité constitue pour notre entreprise un enjeu de performance économique et social. En la plaçant au cœur de notre stratégie, elle devient un avantage dont l'impact se fait sentir notamment sur notre créativité et sur notre compétitivité.

Egalité femmes-hommes

L'Index Egalité Femmes-Hommes de Beijaflora a atteint 90 points sur un maximum de 100 points. Ce bon niveau est le reflet de la politique que le Groupe mène depuis sa création en matière d'égalité professionnelle. Cet index correspond à la somme du résultat obtenu par l'entreprise pour chacun des 5 indicateurs suivants :

- l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes,
- l'écart de taux d'augmentations individuelles,

Les femmes représentent 29% des effectifs en 2019, contre 27% en 2017. Ces chiffres mettent en exergue une tension forte avec une sous-représentation des femmes ingénieures. En 2019, les femmes représentent toujours moins d'un tiers des effectifs des écoles d'ingénieurs (source : L'étudiant). Naturellement, avec près de 70% de recrutements issus de formation ingénieure, il est malheureusement logique de ne comptabiliser que 29% de femmes dans les effectifs du Groupe.

Enfin, Beijaflora prend des mesures en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées, notamment en travaillant avec une Entreprise Adaptée pour les prestations de nettoyage des locaux.

- l'écart de taux de promotions,
- le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année du retour de congé maternité,
- le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

6. INFORMATIONS RELATIVES À LA PERFORMANCE SOCIÉTALE DU GROUPE

6.1 Ethique

Beijaflore met en place des mesures visant à prévenir les risques liés à l'éthique : sécurité de l'information, business development, conduite des affaires, processus de facturation des fournisseurs.

6.1.1 Sécurité de l'information

Sécurisation des données des clients

La protection des données personnelles et des informations confidentielles de nos clients, de nos partenaires et de nos collaborateurs est notre priorité. Depuis 2016, Beijaflore est certifié ISO 27001 et a implémenté un Système de Management de la Sécurité de l'information. L'objectif de ce SMSI est de gérer les risques actuels et futurs en matière de

sécurité et ainsi défendre les enjeux de Beijaflore et de ses clients. Cette certification est un vrai gage de confiance pour nos parties prenantes quant au respect de la confidentialité des informations transmises à Beijaflore, dans le cadre de ses activités de conseil. Le Groupe est également labellisé France Cyber Security.

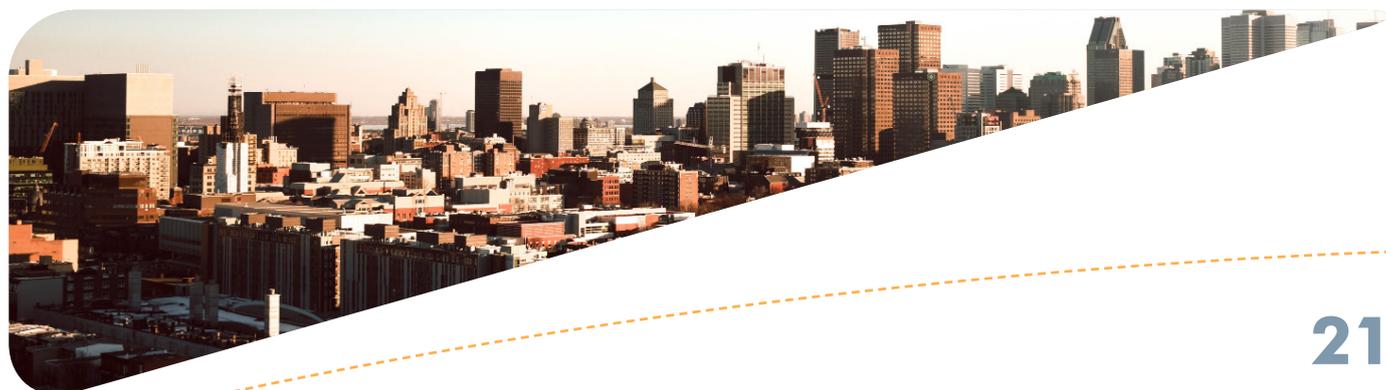
Nous assurons techniquement et humainement la confidentialité des données de nos prospects et clients. Nous mettons pour cela en œuvre le Règlement Général de Protection des Données et renforçons la sécurité via des accords de confidentialité. Des clauses de propriété intellectuelle sont mises en œuvre pour encadrer le sort des données créées à l'issue de la mission.

Sécurisation des données du Groupe

Pour assurer sa sécurité, Beijaflore se munit d'une politique de sécurité pour son système d'information (PSSI) et d'une politique de gestion des données à caractère personnel. Beijaflore a également sa propre classification de données et une procédure à suivre en cas de violation de données à caractère personnel. Ces politiques et procédures sont disponibles sur notre intranet. Nous surveillons les failles de sécurité liés au management d'un système d'information et mettons à jour régulièrement les antivirus sur l'ensemble des

serveurs et postes de travail du Groupe, afin de maintenir le niveau de sécurité des équipements Beijaflore.

Nos collaborateurs sont sensibilisés aux bonnes pratiques en matière de protection physique et logique des données grâce à nos formations RGPD, Sécurité et Best Practices disponibles sur l'intranet. Dès leur intégration, ils lisent et signent la charte éthique et informatique du Groupe.



6.1.2 Business Development

Dans le cadre de notre relation client, plusieurs risques ont été identifiés :

- Risque lié aux contrats clients
- Risque qualité
- Risque lié au contexte économique
- Risque lié à la dépendance vis-à-vis d'un client ou d'un secteur

Pour y faire face, nous avons mis en place les actions suivantes :

Offre de prestations de services intellectuelles

- Qualifier les besoins exprimés par nos clients afin de s'assurer de notre capacité à y répondre
- Proposer les profils aux compétences adaptées aux enjeux de la mission
- Proposer un juste dimensionnement de la mission et un juste positionnement de nos prix

Processus d'acceptation des clients et missions

La diversification sectorielle des clients a toujours été une priorité pour le Groupe paliant ainsi à une dépendance éventuelle.

- Analyse des risques avant de s'engager auprès d'un client ;
- Négociation des clauses contractuelles en vue d'assurer une relation contractuelle équilibrée pour les deux parties ;
- Informations sur la mission remontées à chaque directeur opérationnel et aux managers pour validation ;
- Revue de tous les nouveaux contrats clients par la Direction Juridique ;
- Analyse des contraintes logistiques liée à la nature et aux lieux d'exécution de la mission.

Innovation, offre de services

- Anticiper le développement commercial sur les offres sur lesquelles Beijaflora souhaite développer son activité ;
- Innover pour s'adapter aux enjeux sociétaux et du digital auprès de nos clients ;
- Anticiper les besoins du marché pour développer des offres au service de la croissance de nos clients.

Garantes de la relation client, les équipes commerciales sont réparties par entité et par pôle sectoriel. Chaque compte est ainsi rattaché à un commercial unique. Les managers encadrent en moyenne 4 à 5 commerciaux. L'organisation pyramidale permet une totale transparence et une remontée efficace de l'information à la direction.

Beijaflora étant un acteur indépendant du marché, les commerciaux ne sont pas prescripteurs de solutions techniques ou de partenaires tiers. Ils travaillent ainsi dans l'intérêt seul et unique du client final.

Le commercial intervient sur l'ensemble du cycle commercial, depuis la qualification du besoin, la construction et la soutenance de la réponse, le démarrage de la mission et le suivi opérationnel. Pour les missions complexes, le commercial travaille en binôme avec un manager de l'équipe conseil. Ce format garantit aux clients un haut niveau de qualité.



L'objectif de l'équipe commerciale est de positionner Beijaflora comme un interlocuteur crédible de la Transformation Digitale des entreprises, en couvrant la chaîne de valeur des opérations, depuis l'expression des besoins métiers jusqu'aux déploiements IT, en passant par les besoins de sécurité et les enjeux en termes de données.

6.1.3 Conduite des affaires

Concernant la conduite des affaires de Beijaflora, nos enjeux sont les suivants :

- Faire une priorité de l'éthique et de l'indépendance de chaque collaborateur ;
- Assurer le respect des lois et réglementations ;
- Prévenir et lutter contre la corruption.

L'éthique et l'indépendance de chaque collaborateur, le respect des lois et réglementations, la prévention et la lutte contre la corruption font partie des priorités du Groupe. Membre de Syntec et signataire du Pacte Mondial des Nations Unies, nous respectons scrupuleusement leurs règles déontologiques. Par ailleurs, le Président Directeur Général du Groupe, en charge de l'opérationnel, est le garant de notre éthique des affaires. En tant que membre du Pacte Mondial

des Nations Unies, nous affirmons notre volonté d'en défendre les dix principes dans les domaines des droits humains, des normes internationales du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Début 2020, les départements Juridique et Communication sont en cours de rédaction d'un code de conduite anticorruption qui regroupera les éléments suivants :

- Définitions de la corruption & du trafic d'influence
- Règles à respecter selon le contexte : cadeaux & invitations, sponsoring...
- Respect du code anticorruption et sanctions applicables
- Dispositif d'alerte : communication sécurisée en interne auprès du service Juridique, qui garantit la confidentialité

6.2 Achats responsables

Afin d'améliorer notre impact sur le plan environnemental et social, nous avons mis en place des actions concrètes au niveau de nos achats :

- Entreprise Adaptée pour les prestations de nettoyage des locaux ;
- Papier FSC & Ecolabel ;
- Service de jardinage n'utilisant pas de pesticides.

Par ailleurs, nous vérifions que nos fournisseurs respectent bien leurs obligations légales en leur demandant de nous fournir leur Kbis, leur attestation fiscale et URSSAF, ainsi qu'une attestation sur l'honneur relative à la lutte contre le travail dissimulé.

En 2020, nous souhaitons réaliser une charte des Achats Responsables à l'attention de nos fournisseurs et de leurs sous-traitants, afin de les impliquer dans le déploiement de notre stratégie RSE.

7. INFORMATIONS RELATIVES À LA PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE DU GROUPE

Bien que son impact environnemental soit naturellement faible en raison de la dimension essentiellement intellectuelle de ses prestations, le Groupe Beijaflore remet constamment en question ses modes de fonctionnement pour réduire son empreinte carbone et limiter le gaspillage.

7.1 Recyclage

Beijaflore s'engage en faveur du recyclage. En 2018, le Groupe met en place une solution de recyclage de ses déchets de bureau. Des box pour les gobelets, papier, canettes et plastique sont à la disposition des salarié(e)s au siège du

cabinet. En 2019, 1124 kg de déchets de bureau sont recyclés. Cinq centimes d'euros sont reversés à une association de réinsertion pour chaque kilo collecté.

Tableau 5
Total déchets de bureau recyclés (kg) - France



Beijaflore recycle également le matériel informatique et électronique, les piles, les ampoules, les cartouches d'encre et les capsules à café.

Tableau 6

Total capsules à café recyclées (kg) - France

Au sein du siège, les gobelets sont majoritairement en carton. Notre objectif en 2020 : éliminer 100% des gobelets plastiques dans le bâtiment d'ici la fin de l'année.

7.2 Energie et gaz à effets de serre

L'entretien du siège social et les travaux de rénovation démarrés mi-2019 permettront de mieux isoler le bâtiment et de mieux gérer la température des bureaux grâce à un système de climatisation/chauffage. Des ampoules LED ont été installées dans tout le bâtiment.

Par ailleurs, le siège social de Beijaflore dispose d'un parc répertorié par la Direction des Parcs et Jardins de la Ville de Paris. Beijaflore entretient ainsi un poumon vert dans le 16^e arrondissement qui compte plus de 80 arbres. Aucun pesticide n'est utilisé pour l'entretien du parc.

7.3 Déplacements

Nous privilégions les déplacements en transports en commun pour les missions en Île-de-France, et le train pour le reste de la France. Par ailleurs, des outils virtuels de visioconférences

sont proposés aux collaborateurs afin de leur permettre d'organiser des réunions à distance et de mener des entretiens avec les candidat(e)s qui n'habitent pas en Île-de-France.

7.4 Dématérialisation

Depuis octobre 2018, les salariés du Groupe reçoivent leur bulletin de salaire via un coffre-fort numérique. Cet outil permet d'améliorer la sécurité et la confidentialité des données des collaborateurs et contribue à la protection de l'environnement.

En 2019, Beijaflore a procédé à l'élection des représentants du personnel par voie dématérialisée (vote électronique). Par ailleurs, de plus en plus de factures clients sont dématérialisées.

Nos adresses

SIÈGE SOCIAL Paris, France

Pavillon Bourdan
11-13 avenue du Recteur Poincaré
75016 Paris

BELGIUM Brussels

IT Tower
Avenue Louise/Louizalaan 480
1050 Brussels

BRASIL São Paulo

Rua Luigi Galvani, 70 - 7º Andar,
Cidade Monções, 04575-020
São Paulo - SP

BRASIL Rio

Rua do Passeio, 70 - 6º andar
Centro, 20021-290
Rio de Janeiro - RJ

USA New York

733 Third Avenue, Floor 15
New York, NY 10017

Seijaflore groupe

Seijaflore

Xems

headlink