



RAPPORT RSE 2020

**Juin 2020 : Global Compact –
Communication on Progress**

Hifield, Société par Actions Simplifiée au capital de 17 977 770 €
7 avenue de la Cristallerie, 92310 SÈVRES
RCS NANTERRE 841 059 553





A Sèvres, le 3 juin 2020.

H.E. Antonio GUTERRES
Secrétaire Général
Nations Unies
New York, NY 10017
USA

Objet : Lettre d'adhésion au Global Compact

Honorable Secrétaire Général,

J'ai l'honneur de vous confirmer que le Groupe Hifield soutient les dix principes du Global Compact des Nations Unies concernant les droits de l'homme, les normes internationales du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Par cette lettre, nous exprimons notre volonté d'intégrer ces principes dans la stratégie de notre entreprise, sa culture, ses opérations quotidiennes, et de les faire progresser dans notre zone d'influence.

Nous convenons également que l'une des obligations qui conditionne notre participation au Global Compact est la publication annuelle d'une Communication sur le Progrès (COP), décrivant les efforts de notre entreprise dans l'intégration des 10 principes. Nous maintenons donc notre engagement à publier nos progrès chaque année, ainsi que :

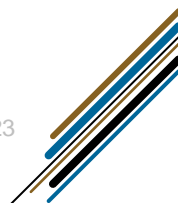
- Le renouvellement signé du dirigeant envers le Global Compact et ses principes (la présente lettre).
- Une description des actions pratiques (politiques, procédures, activités) que l'entreprise a prises ou planifiées pour intégrer les droits de l'homme, des normes internationales du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.
- Une mesure des résultats des actions entreprises, ou des objectifs chiffrés.

Meilleures salutations,

Jean-François Aliotti, Président du Groupe Hifield

Sommaire

1. Présentation d’Hifield	3
2. Démarche RSE	5
2.1. Pourquoi une démarche RSE ?	5
2.1.1. Travailler avec ses salariés	5
2.1.2. Respecter une éthique commerciale rigoureuse	5
2.1.3. Diminuer l’impact environnemental	5
2.2. Évaluation RSE par EcoVadis	6
3. Engagements d’Hifield	7
4. Pacte mondial des nations unies	8
4.1. Description	8
4.2. Adhésion	9
4.3. Objectifs et progrès	10
5. Engagements environnementaux	12
5.1. Réduction de l’empreinte environnementale	12
5.2. Promotion et utilisation de technologies plus respectueuses de l’environnement	14
6. Responsabilité économique	15
6.1. Préservation d’une éthique commerciale	15
6.2. Mise en place d’une politique d’achats responsables	15
6.3. Dialogue avec les parties prenantes	15
7. Informations relatives à la performance sociale d’Hifield	16
7.1. Effectifs	16
7.2. Politique salariale	16
7.3. Formation des salariés	17
7.4. Dialogue social	18
7.5. Gestion de crise sanitaire	19
7.6. Intégration des nouveaux collaborateurs	19
8. Talents et cadre social	20
8.1. Promotion de la diversité / Lutte contre la discrimination	20
8.2. Accompagnement et qualité de vie au travail	20
8.3. Valorisation des compétences	22
9. Conclusion	23



1. Présentation d'Hifield

En juin 2019, le groupe Hifield voit le jour. Né de la fusion des sociétés NetXP, LiveXP, Provadys et Majj, le groupe Hifield crée deux sociétés qui réunissent ses différents domaines d'expertise sur les marchés de la cybersécurité, des services managés et du Cloud Computing : Almond et Rampar.

Hifield gère les activités transverses à l'ensemble des sociétés du groupe. En 2019, Hifield génère 31M€ de chiffre d'affaire. Au 15/04/2020, le groupe réunit 220 collaborateurs.

Almond

Acteur majeur français indépendant incontournable de l'audit et du conseil, dans les domaines de la Cybersécurité, du Cloud et des Infrastructures.

Almond accompagne ses clients sur toutes les phases de leurs projets, dans ses domaines de compétences :

- ▶ **Information Security** : Almond se positionne comme un des acteurs majeurs de la cybersécurité en France, en accompagnant ses clients de façon transverse sur les volets organisationnels (conformité, gouvernance) et opérationnels (audit et tests d'intrusion, infrastructure de sécurité, SOC – CERT)
- ▶ **Digital & Technology** : accompagne nos clients dans la définition et la mise en œuvre de leur ambition digitale. De l'innovation technologique à la modernisation du Système d'Information, notre mission est d'accélérer leur évolution en apportant une vision stratégique pragmatique. Partenaire privilégié des DSI et des métiers, nos compétences sont réunies autour de deux offres clés : Strategy, Governance & Transformation et Architecture & Digital Platform.
- ▶ **Almond Institute** : Almond a créé Almond Institute, en complément de ses prestations d'audit et de conseil, pour proposer des formations construites et dispensées par ses experts sur ses sujets d'expertise.

L'ADN de la société est constitué de valeurs fortes et partagées par ses collaborateurs : l'humain, l'expertise, la passion et l'engagement.

Almond met son savoir-faire au service de ses clients pour relever leurs défis du quotidien et à venir. Les équipes Almond créent pour chaque client une approche sur-mesure et garantissent un total engagement pour la réussite de leurs projets.

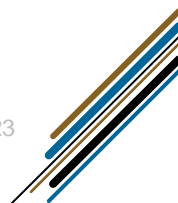


Rampar est un acteur majeur français sur les métiers de l'intégration et des services managés dans les domaines de la Cybersécurité, du Cloud et des Infrastructures.

Depuis 20 ans, Rampar apporte des solutions aux enjeux du numérique omniprésents chez ses clients. Dans un environnement technologique en perpétuelle évolution, les experts réseau, sécurité et Cloud de Rampar assurent une veille permanente animée par la passion de la technologie.

La plus belle récompense de Rampar ? Ses 100 clients qui renouvellent leur confiance après projets en reconnaissance de son savoir-faire et savoir-être. Chaque projet est une remise en cause, car chaque client est différent.

Aujourd'hui, Rampar, c'est une équipe de 50 passionnés ayant à cœur d'intervenir à vos côtés pour relever vos nouveaux défis !



2. Démarche RSE

2.1. Pourquoi une démarche RSE ?

Entreprise solide, Hifield souhaite agir de la façon la plus responsable possible.

C'est dans ce sens qu'Hifield a choisi de maîtriser sa croissance et que la société mise sur une démarche de développement durable. Pour le groupe, dont les sociétés sont spécialisées dans les d'audit et conseil, d'expertise et de services managés et intégration, le respect de l'environnement, l'encadrement et l'accompagnement de ses talents et la responsabilité économique sont au cœur de ses préoccupations.

Dans le cadre de sa responsabilité sociétale et afin de progresser et d'atteindre ses objectifs, Hifield a choisi une approche d'amélioration continue.

Ce rapport retrace les engagements du groupe et encadre ses actions relatives au développement durable.

En effet, Hifield estime qu'il est essentiel d'agir en totale transparence et ainsi de communiquer sur son avancement et sa démarche auprès de ses parties prenantes.

2.1.1. Travailler avec ses salariés

La ressource principale d'Hifield : ce sont ses collaborateurs !

Hifield évalue donc comme prioritaire la satisfaction et le bien-être au travail de ses salariés. Hifield s'engage à promouvoir ses talents et à les accompagner tout au long de leurs parcours professionnels.

2.1.2. Respecter une éthique commerciale rigoureuse

Hifield tient à instaurer et à respecter une éthique commerciale forte au sein de toutes les sociétés du groupe : la loyauté, le respect et le travail dans l'intérêt du client et de partenaires sont des notions essentielles pour Hifield.

Certaines pratiques ne sont pas tolérables. C'est pourquoi, Hifield lutte également contre la corruption, la fraude, les conflits d'intérêts, le blanchiment d'argent, les pratiques anti-concurrentielles et le non-respect des droits de propriété intellectuelles.

2.1.3. Diminuer l'impact environnemental

Enfin, Hifield est conscient des enjeux liés à l'environnement, et à la préservation des ressources naturelles.

La société tient subséquemment à mettre en œuvre et à soutenir des actions pour diminuer son impact sur l'environnement.



2.2. Évaluation RSE par EcoVadis

Le groupe a adhéré au programme d'audit par la société EcoVadis, et réalise tous les 2 ans une évaluation RSE de l'entreprise.

EcoVadis gère une plateforme collaborative offrant des évaluations de la performance développement durable des fournisseurs pour les chaînes d'approvisionnement mondiales. L'entreprise a développé une solution de « Notation RSE Fournisseurs » fiable, globale et facile à utiliser qui aide les organisations à gérer leurs risques et encourage les éco-innovations.

L'audit réalisé par EcoVadis prend la forme d'un questionnaire comprenant 4 catégories :

- ▶ Environnement.
- ▶ Social.
- ▶ Ethique des affaires.
- ▶ Achats responsables.

La mise en place des actions de responsabilisation a été récompensée par l'évaluation menée en 2018 lors de laquelle Hifield a obtenu la note de **73 / 100** (59 / 100 en 2016). Il s'agit du niveau « Confirmed ». A titre de comparaison, la moyenne chez EcoVadis est de 45/100.



3. Engagements d’Hifield

De manière à appliquer ses engagements, il est indispensable de les lier à des objectifs clairs et de structurer des outils de mesure adaptés.

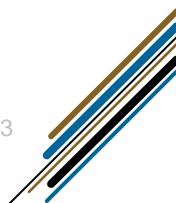
CADRE SOCIAL, ENVIRONNEMENTAL, ECONOMIQUE D’HIFIELD



NOS PRÉOCCUPATIONS		
<p>ENVIRONNEMENT</p> <p>Réduire les impacts directs et indirects du groupe sur l’environnement</p>	<p>RESPONSABILITÉ ECONOMIQUE</p> <p>Instaurer, promouvoir et développer l’éthique au travail</p>	<p>TALENTSET CADRE SOCIAL</p> <p>Développer une gestion engagée des Ressources Humaines</p>
NOS ENGAGEMENTS		
<p>1</p> <p>Réduction de l’empreinte environnementale</p>	<p>3</p> <p>Préservation d’une éthique commerciale</p>	<p>6</p> <p>Promotion de la diversité</p>
<p>2</p> <p>Promotion et utilisation des technologies plus respectueuses de l’environnement</p>	<p>4</p> <p>Mise en place de politiques d’achats responsables</p>	<p>7</p> <p>Accompagnement et qualité de vie au travail</p>
	<p>5</p> <p>Dialogue avec les parties prenantes</p>	<p>8</p> <p>Valorisation des compétences</p>
TABLEAU DE BORD		
<p>Réduction et tri des déchets</p> <p>Réduction de la consommation d’énergie</p>	<p>Croissance de l’entreprise</p> <p>Mise en place de politiques d’achats responsables</p>	<p>Taux de femmes</p> <p>Labels attribués</p> <p>Satisfaction des salariés</p>



NOS ACTIONS



4. Pacte mondial des nations unies

La formalisation des engagements d'Hifield ne passant pas uniquement par un rapport RSE, la société a également adhéré au **Pacte Mondial des Nations Unies** depuis 2014.



4.1. Description

Le Pacte Mondial des Nations Unies – partenariat international rassemblant les organismes des Nations Unies, le monde du travail et celui de la société civile autour de dix principes universels relatifs aux droits de l'homme, aux normes du travail et à l'environnement – a pour vocation de promouvoir la responsabilité civile des entreprises afin que le monde des affaires participe à la recherche de solutions pour résoudre les problèmes posés par la mondialisation.

Le Pacte Mondial invite les entreprises à adopter, soutenir et appliquer dans leur sphère d'influence un ensemble de valeurs fondamentales dans les domaines des droits de l'homme, des normes du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

Les Dix Principes sont tirés des instruments ci-après :

- ▶ Déclaration Universelle des Droits de l'Homme.
- ▶ Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail relative aux principes et droits fondamentaux du travail.
- ▶ Déclaration de Rio sur l'environnement et le développement.
- ▶ Convention des Nations Unies contre la corruption.

Les principes, classés par catégories, sont les suivants :

DROIT DE L'HOMME

Les entreprises sont invitées à :



Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence.



Veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

DROIT DU TRAVAIL

Les entreprises sont invitées à :



Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective.



Éliminer toutes les formes de travail forcé ou obligatoire.





Abolir le travail des enfants.



Éliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession.

ENVIRONNEMENT

Les entreprises sont invitées à :



Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement.



Entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.



Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

CORRUPTION

Les entreprises sont invitées à :



Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

4.2. Adhésion

Depuis le 1er Avril 2014, Hifield a formalisé son adhésion et s'engage donc à adopter ces valeurs fondamentales. Dans le cadre de cette adhésion, Hifield s'engage à publier annuellement un rapport autour de ces 10 principes fondamentaux intitulé « Communication On Progress ». Ce rapport inclut :

- ▶ La déclaration d'adhésion au pacte signée par le Président de Hifield
- ▶ La description des actions et mesures mises en place par Hifield, **les évolutions d'une année à l'autre***, et la présentation des résultats

**les nouveautés mises en place en 2019 seront signalées par cette couleur dans la suite du document.*

L'adhésion à ce Pacte Mondial permet également à Hifield de faire progresser le respect de ces principes dans sa zone d'influence : partenaires, sous-traitants, co-traitants, fournisseurs...

4.3. Objectifs et progrès

Depuis 2014, Hifield s'est fixé comme objectifs d'amélioration continue sur les 4 piliers du Pacte Mondial.

Légende :



Objectif validé et terminé

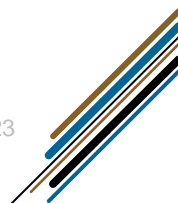



Objectif en cours, amélioration continue

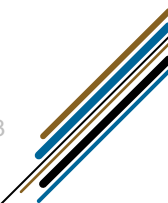


Objectif en cours de progression

PILIER	OBJECTIF	PROGRES	MISE A JOUR	PRINCIPE
Droits de l'Homme	Favoriser la non-discrimination et la diversité au sein de ses salariés		Les compétences des salariés sont l'unique critère de recrutement, de l'attribution de projets et d'évolution de carrière	
	Être garant de la parité Hommes / Femmes sur tous les niveaux : recrutement, formation, rémunération		Hifield poursuit ses actions de promotion du métier d'ingénieur « femme » auprès des écoles	
Droits du travail et capital humain	Valoriser le capital humain et enrichir les compétences de ses salariés		La refonte de l'évolution des rôles et compétences a été revue et mise en place suite à la fusion des sociétés. Tous nos salariés ont accès à notre plateforme de formation et sensibilisation	
	Former et certifier ses salariés		2 131,5 heures de formation effectuées et 46 certifications obtenues en 2019 soit 17 de plus qu'en 2018	
	Faire de Hifield une entreprise où il fait bon travailler		Hifield a mis en place du télétravail pour tous les salariés, ainsi qu'une charte « droit à la déconnexion » au même moment. Hifield a déménagé au mois de novembre 2019 dans des locaux plus adaptés offrant de nombreux services annexes tels qu'une conciergerie, une salle de sport ...	
	Garder une cohésion de groupe et rendre les salariés fiers de leur entreprise		Hifield organise des événements internes très régulièrement. Très sensible à la notion de bien-être au travail, Hifield organise des sondages annuels pour mesurer le ressenti des salariés.	



Environnement	Réduire l'empreinte environnementale		Hifield continue ses actions pour préserver l'environnement : pas de gobelets en plastique, utilisation de papier recyclé, de machines à grains, ampoules à basse consommation, tri et recyclage des déchets, éclairage automatique des bureaux...	
	Appliquer les bonnes pratiques de respect de l'environnement d'un point de vue technologique		L'organisation de webconférences et visioconférences sont privilégiées.	
	Inclure des clauses environnementales et sociales dans ses contrats fournisseurs		Hifield a virtualisé ses serveurs et utilise un système de climatisation innovant pour refroidir ses datacenters	
Lutte contre la corruption et éthique	S'engager et agir contre tout type de pratiques illégales liées à la corruption		Hifield est une société totalement indépendante financièrement, vis-à-vis des acteurs du marché et sensibilise ses salariés pour la lutte anti-corruption	



5. Engagements environnementaux

5.1. Réduction de l'empreinte environnementale

L'entreprise prend des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement. En particulier, Hifield s'est fixé comme objectifs de :

- ▶ Réduire ses consommations en énergie et en eau.
- ▶ Réduire et trier ses déchets.
- ▶ Utiliser le plus possible de matériaux écoresponsables.



Hifield se fait accompagner par la société Kalhyge pour le tri et le recyclage de ses déchets tels que le papier, le plastique, les piles, les cartouches d'encre, les ampoules, les Déchets Electriques et Electronique (DEEE) ...

Les effectifs de Kalhyge sont essentiellement constitués de personnes en situation de handicap ou en difficulté d'insertion.

Rapport sur la consommation d'énergie :

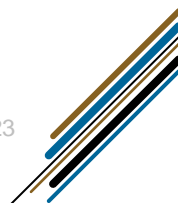
Le groupe Hifield a emménagé dans ses nouveaux locaux en novembre 2019. Avant cette date, les équipes du groupe étaient réparties sur deux établissements, avec des prestataires différents, ce qui rend la consolidation des chiffres difficile. Cependant, l'exercice de mesure des consommations réelles d'électricité a été réalisé les années précédentes pour une partie des effectifs :

KWH	30/09/2017	30/09/2016
Consommation d'électricité	86169 kWh	79185 kWh
Nombre d'employés	88	86
Consommation par employé : +6,3%	979,19kWh	920,75kWh

Entre 2016 et 2017, on observe une augmentation de la consommation d'électricité en moyenne de 6,3% par employé. Ce chiffre s'explique notamment par un nombre plus important de collaborateurs présents au quotidien dans les locaux, car ils travaillent sur des missions au forfait pour nos clients. Le développement de ce fonctionnement au forfait est une volonté stratégique de la part d'Hifield et est en croissance constante depuis 2016.

Rapport sur la production des déchets :

Aujourd'hui, nos déchets de bureau sont gérés directement par la société de nettoyage avec qui nous travaillons. Le système n'étant pas le même que les années précédentes, les informations sur le poids des déchets produits ne sont plus enregistrées de la même façon qu'avec notre prestataire précédent. En revanche, pour les « espaces communs », nous utilisons des box dédiés pour la récupération de déchets spécifiques, tels que les canettes, gobelets en plastique et le plastique de manière générale. Ces déchets sont recyclés séparément du reste des déchets produits, et sont pesés à chaque enlèvement.



PRODUCTION DE DECHETS	31/12/2019	31/12/2018
Canettes	0,47 kg / personne	0,52 kg / personne
Gobelets	0,14 kg / personne	0,06 kg / personne
Plastique	0,62 kg / personne	0,52 kg / personne
TOTAL	1,23 kg / personne	1,09 kg / personne

Avec l'ancien prestataire, nous avons la possibilité de relever le poids total des déchets produits, et à des fins de transparence totale, nous fournissons les chiffres des années 2016 et 2017 :

KG	30/09/2017	30/09/2016
Poids total de déchets produits	2228 kg	2434 kg
Nombre d'employés	88	86
Poids par employé : -11,8%	25,31 kg	28,3 kg

La quantité de déchets produits par employé entre ces 2 années a considérablement baissé, de 11,8%. Hifield continue de sensibiliser ses salariés par le biais d'affiches internes et de communications régulières par email, sur Teams, notre outil de travail collaboratif, ainsi que sur l'Intranet.

Par ailleurs, au-delà de la communication interne, Hifield a choisi de préserver l'environnement par le biais des actions suivantes :

- ▶ La réduction des déchets papiers au travers de l'utilisation de papier recyclé et de l'impression recto-verso ou multi pages.
- ▶ La réduction des consommations en énergie au travers de l'utilisation d'ampoules à basse consommation, **l'installation d'éclairages automatiques à détection de présence dans les bureaux** et l'utilisation d'un système de climatisation innovant pour le refroidissement de nos datacenters.
- ▶ La réduction des déchets au travers de l'utilisation de tasses à café afin de limiter la consommation de gobelets en plastique, de l'utilisation de machine à café à grains pour éviter la consommation de capsules, du recyclage des ampoules, des cartouches d'encre, des piles usagées et autres DEEE.
- ▶ La réduction de l'émission de CO2 via l'utilisation des transports en commun pour les déplacements en clientèle et l'organisation de rendez-vous en visio-conférence ou webconférence.
- ▶ **Hifield favorise le télétravail afin de réduire les déplacements des salariés : Hifield met à la disposition de ses salariés l'outillage nécessaire pour fonctionner en situation de mobilité (PC nomade, accès à distance au SI, solutions collaboratives telles que Skype Entreprise ou Office 365...).**
- ▶ Selon les contextes clients, Hifield soutient la virtualisation des serveurs.



5.2. Promotion et utilisation de technologies plus respectueuses de l'environnement

Les actions indirectes telles que le choix de fournisseurs ou encore le choix de technologies pour nos clients ont également des conséquences sur l'environnement et le réchauffement climatique.



La société inclut dans sa stratégie Achats une dimension de préservation des ressources et de l'environnement.

Par exemple, Hifield a notamment choisi les datacenters Equinix Paris - Condorcet et Paris - Courbevoie pour l'hébergement de ses serveurs :

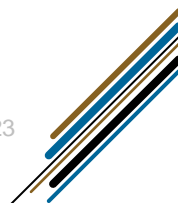
Ils représentent les datacenters les plus avancés en Europe en termes de rationalisation de la consommation électrique.

Les datacenters de Equinix disposent de certifications internationales suivantes :

HDA	ISO 9001:2008
ISO 14001:2004	OHSAS 18001
ISO 22301	PCI DSS
ISO 27001	SOC 1 Type II
ISO 50001	SOC 2 Type II



Enfin, dès leur arrivée au sein de l'entreprise, les salariés sont sensibilisés à cette démarche environnementale : ces éléments sont présents dans le **Livret d'Accueil**.



6. Responsabilité économique

6.1. Préservation d'une éthique commerciale

Hifield place au cœur de ses préoccupations **l'éthique commerciale** :

- ▶ Ainsi la société a une politique de collaboration engagée avec ses parties prenantes : le respect, la transparence et la confidentialité sont primordiales.
- ▶ Hifield choisit ses partenaires en fonction de leurs valeurs, de leur déontologie et de la courtoisie.
- ▶ L'entreprise a une politique de tolérance zéro concernant la corruption, la fraude, les conflits d'intérêts, le blanchiment d'argent, les pratiques anti-concurrentielles et le non-respect des droits de propriété intellectuelle, vis-à-vis de ses clients et fournisseurs, et également vis-à-vis de ses collaborateurs. En effet, les collaborateurs sont avertis dès leur premier jour dans l'entreprise via la norme documentaire interne, dans laquelle est indiquée cette politique de tolérance zéro.



6.2. Mise en place d'une politique d'achats responsables

Dans un but d'amélioration continue, Hifield cherche à mettre en place l'ajout de clauses sociales et environnementales dans ses contrats avec ses fournisseurs ou ses sous-traitants. Ainsi, Hifield pourra vérifier régulièrement le bon respect de ces clauses par ses fournisseurs ou sous-traitants.



Hifield ne se limite pas à ses besoins sur le court terme : environnement, durabilité... chaque choix est pensé pour l'avenir.

6.3. Dialogue avec les parties prenantes

Enfin, il est de la responsabilité d'Hifield d'ouvrir le dialogue avec ses parties prenantes sur les enjeux de responsabilité économique, sociale et environnementale.

- ▶ Fournisseurs et clients sont prévenus des engagements de l'entreprise.
- ▶ En interne, l'ensemble des collaborateurs est informé des actions engagées : au travers de l'intranet, de la Connect'News (newsletter mensuelle interne) et des communiqués sur la thématique de la RSE.
- ▶ Un groupe dédié à cette thématique a été créé sur Teams par les collaborateurs pour échanger sur les idées qu'ils imaginent pour améliorer le quotidien du groupe et proposer de nouvelles actions à mettre en place.
- ▶ Les salariés peuvent également échanger avec Hifield de manière structurée et anonyme concernant ces thématiques.



7. Informations relatives à la performance sociale d'Hifield

En matière sociale, l'engagement d'Hifield est de se comporter comme un groupe responsable et engagé envers ses collaborateurs, ainsi que ses clients et fournisseurs. Du fait du secteur d'activité dans lequel les sociétés du groupe exercent, une grande part des actions sociales menées sont orientées vers le bien-être de ses collaborateurs, qui sont le fer de lance du groupe. Hifield met en place des plans d'actions pour faire monter en compétence ses salariés et les fidéliser.

7.1. Effectifs

Au 31 décembre 2019, l'effectif total du groupe Hifield était de 193 collaborateurs :

- ▶ Âge moyen des salariés : 32,13 ans
- ▶ 23,83 % de femmes.
- ▶ 179 contrats permanents à durée indéterminée (CDI) soit 92,75% de l'effectif total.
- ▶ 9 contrats d'alternance, 4 conventions de stage et 1 contrat à durée déterminée (CDD)

Répartition des effectifs par sexe et âge moyen des salariés :

Effectif hors stagiaires	31/12/2019	31/12/2018
Nombre de femmes	46	30
Nombre d'hommes	147	133
Age moyen	32,13	32,24

Le pourcentage de femmes en 2019 représente 23,83% de l'effectif, en hausse et par rapport à 2018 (+5,4%). 13 stagiaires et alternants ont été accueillis durant l'année 2019.

Hifield mène des actions pour améliorer la représentativité des femmes à 25% des embauches dans la catégorie ingénieurs et cadres, et poursuit ses actions de promotion du métier d'ingénieur « femme » auprès des écoles.



7.2. Politique salariale

Hifield respecte les normes de salaire minimal dictées par la Convention SYNTEC, à laquelle elle appartient. A ce titre, Hifield mène une politique de rémunération sur deux axes :

- ▶ Les performances individuelles.
- ▶ Les résultats de l'entreprise.

Dans certains cas, il est possible, à la demande d'un client, qu'un consultant intervienne spécifiquement en dehors des heures ouvrées, la nuit ou le week-end. Ce mode d'intervention exceptionnel donne lieu à l'une des deux compensations suivantes, au choix du consultant :

- ▶ Compensation en jours de congés : le consultant obtient un nombre de jour de congés de récupération.
- ▶ Compensation salariale : le consultant obtient une prime.

Hifield développe également l'épargne salariale depuis près de 15 ans, avec :

- ▶ La mise en place d'un Plan d'Epargne Entreprise.
- ▶ La distribution d'une réserve de Participation.

Hifield juge uniquement les compétences pour sa politique de rémunération de ses salariés, et ne fait aucun écart sur le traitement des parcours similaires, quel que soit le sexe, l'origine ethnique, l'âge ou l'orientation sexuelle des salariés.

De plus, Almond (société du groupe Hifield) obtient le résultat de 85 / 100 à l'index d'égalité Hommes / Femmes. L'index d'égalité Hommes / Femmes se base sur les données des années précédentes, le calcul a été effectué sur les données des sociétés NetXP et Provadys, qui ont fusionné en 2019.

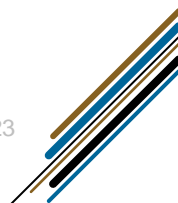
7.3. Formation des salariés

GLOBAL	31/12/2019	31/12/2018
Heures de formation	2 131,5 heures	2 937 heures
Certifications obtenues	46	29

Le nombre d'heures de formation par salarié est équitable en fonction de l'âge, le sexe, l'origine ethnique ou l'orientation sexuelle des salariés.

PAR SEXE	31/12/2019	31/12/2018
Nombre d'heures de formation au global - hommes	1 446,5 heures	2 193 heures
Nombre d'hommes	129	133
Nombre d'heures de formation par homme	11,2 heures	16,5 heures
Nombre d'heures de formation au global - femmes	676 heures	753 heures
Nombre de femmes	38	30
Nombre d'heures de formation par femme	17,8 heures	25,1 heures

Hifield ne fait aucune discrimination vis-à-vis de l'accès à la formation entre ses collaborateurs et ses collaboratrices. D'ailleurs les collaboratrices se sont formées en moyenne 7,6h de plus que les collaborateurs ces deux dernières années.



7.4. Dialogue social

Hifield entretient un dialogue social permanent avec ses salariés et leurs représentants. Avant la fusion de NetXP, LiveXP, Provadys et Majj, les sociétés NetXP et Provadys avaient une délégation dédiée.

Pour NetXP, la première Délégation Unique du Personnel a été élue en 2014, et comptait 3 représentants des salariés. De nouvelles élections ont eu lieu en mai 2018 pour élire le Comité Social et Economique qui compte 5 membres.

A Provadys, des élections ont été organisées en février 2017 pour élire les Délégués du Personnel, comptant 2 membres. La Direction et les représentants se réunissent tous les mois pour le suivi des indicateurs et la remontée de sujets spécifiques.

Depuis la fusion des sociétés, le groupe a lancé les démarches administratives pour mettre en place une UES (Unité Economique et Sociale) afin d'avoir une délégation unique pour l'ensemble des salariés du groupe. Les représentants du personnel de NetXP et Provadys ont accompagné le groupe dans cette démarche et ont témoigné devant Le Juge de leur motivation pour l'aboutissement de ce projet. La demande de reconnaissance d'une UES pour le groupe a été acceptée par le tribunal. Cette unité se composera de 10 titulaires et 10 suppléants. Des élections seront organisées durant l'été 2020.

Par ailleurs, durant la crise sanitaire liée à l'épidémie du Covid-19, la délégation du personnel a mis en place une permanence chaque semaine pour encourager les collaborateurs à s'exprimer et remonter leurs difficultés rencontrées, ou simplement pour échanger sur des sujets liés à la situation de télétravail généralisé.

Hifield organise également tous les 2 mois des réunions à destination des associés et managers dans un cadre convivial pour échanger sur la stratégie à court, moyen et long terme.

De manière générale, pour tous ses salariés, Hifield organise des réunions plénières trimestrielles pour les tenir informés des chiffres et de l'évolution des actions lancées en interne et externe.

Accidents du travail et maladies professionnelles

	30/09/2019	30/09/2018	30/09/2017
Nombre d'accidents du travail	0	0	0
Nombre de maladies professionnelles	0	0	0

Aucun accident du travail ni aucune maladie professionnelle n'a été enregistrée durant les trois dernières années.



7.5. Gestion de crise sanitaire

Hifield connaît depuis le mois de mars 2020, comme beaucoup de sociétés, une situation de crise sanitaire exceptionnelle. Dans ce cadre, différentes mesures ont été prises :

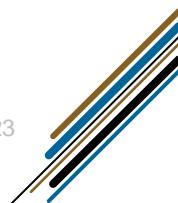
- ▶ Mise en place de télétravail généralisé pour tous les collaborateurs depuis le début du confinement
- ▶ Utilisation soutenue de canaux de communication collaboratifs : Teams unifié pour l'ensemble du groupe, visio-conférences dédiées entre équipes pour garder le contact avec tous les collaborateurs
- ▶ Mise en place d'animations pour aider à égayer cette période : jeux et devinettes, concours photos...
- ▶ Envoi régulier de communications quant aux actualités de la crise

Hifield met toutes les actions possibles en place pour faire en sorte que tous les salariés du groupe vivent cette situation le mieux possible et attache une attention particulière pour être le plus transparent possible envers eux, en les tenant informés en temps réel des informations et décisions prises par la Direction. Hifield s'engage à apporter à tous ses collaborateurs soutien et accompagnement tout au long de cette période.

7.6. Intégration des nouveaux collaborateurs

Hifield favorise l'intégration des nouveaux consultants et leur suivi tout au long de leur carrière. Le groupe met un point d'honneur à ce que chaque nouvel arrivant soit bien accueilli et suivi durant les premiers jours et mois de son parcours au sein d'Hifield :

- ▶ Accueil attentif et personnalisé des nouveaux arrivants : lors du premier jour de chacun nouvel arrivant, l'équipe RH et le Team Leader l'accueillent et lui présentent la société, ainsi que les outils qu'il sera amené à utiliser. Ils lui remettront également un Welcome Pack : ordinateur portable, sac à dos, doudoune et l'ensemble des goodies de la société (cahier/ stylo/ clé anti-hack/ mug siglés/ gourde/ sac à dos/ tour de cou/ cache cam).
- ▶ Mise en place d'un programme « Parrain / Marraine » afin de faciliter et de fluidifier l'intégration des nouveaux arrivants.
- ▶ Organisation d'une journée et une soirée d'intégration : les nouveaux collaborateurs sont invités à une journée d'intégration animée par le Top Management et clôturée par une soirée conviviale renforçant encore leur intégration au sein de l'entreprise.
- ▶ Organisation d'un entretien annuel avec le manager et d'un entretien professionnel tous les deux ans afin d'échanger sur l'évolution de carrière du collaborateur.
- ▶ Un accès est créé à chaque nouvel arrivant à la plateforme d'e-learning dédiée à la sensibilisation à la sécurité des SI : BYCE.
- ▶ Une formation interne est donnée chaque année aux nouveaux arrivants afin de leur enseigner les bonnes pratiques du groupe.
- ▶ Organisation de points mensuels de suivi de manière informelle.
- ▶ Questionnaire d'intégration effectué par le service RH.



8. Talents et cadre social

Hifield est avant tout un groupe constitué d'hommes et de femmes. Sa priorité est de développer une gestion des Ressources Humaines engagée.

8.1. Promotion de la diversité / Lutte contre la discrimination

Hifield s'engage à lutter contre la discrimination et à promouvoir la diversité en entreprise :

- ▶ « Skills first » : les compétences des salariés sont l'unique critère lors du recrutement, lors de l'attribution de projets et pour les évolutions de carrière.
- ▶ A travers ses sociétés Almond et Rampar, Hifield poursuit ses actions de promotion du métier d'ingénieur « femme » auprès des écoles (les écoles étant la source principale de recrutement).
- ▶ Hifield fait intervenir des travailleurs handicapés d'un ESAT (Etablissements et Services d'Aide par le Travail) pour l'entretien de ses locaux et le recyclage des déchets.



Hifield **garantit** à ses employés **l'égalité Hommes / Femmes** tant d'un point de vue **rémunération** qu'**évolution** dans l'entreprise :

Hifield suit scrupuleusement le plan d'actions « Egalités Hommes / Femmes » qui a été mis en place depuis plusieurs années :

- ▶ Au niveau du recrutement : s'assurer que la proportion des femmes au sein de la société, en particulier sur les fonctions d'ingénieurs, soit supérieure à la proportion du nombre de femmes diplômées d'écoles d'ingénieurs.
- ▶ Au niveau de la formation : s'assurer que les femmes effectuent un nombre d'heures de formation égal à celui des hommes.
- ▶ Au niveau de la rémunération : s'assurer que l'évolution salariale en fonction de la prise de responsabilité et de l'ancienneté soit cohérente par rapport à celle des hommes.



8.2. Accompagnement et qualité de vie au travail

Le groupe étant en pleine croissance, Hifield tient à accompagner ses équipes, à progresser et à les faire progresser ainsi qu'à évoluer conjointement avec elles.

Le groupe entretient donc un dialogue social permanent avec ses salariés au travers du Comité Economique et Social, ayant également le rôle de CHSCT, et de la constitution de groupes de réflexion. De plus, des créneaux de permanences ont été mis en place par le CSE afin de faciliter la prise de contact par les salariés. Durant l'été 2020, le groupe organisera des élections pour élire les représentants de son Unité Economique et Sociale, dont la création a été validée par le Tribunal d'Instance de Boulogne-Billancourt.



En outre, Hifield tient à être un employeur responsable :

- ▶ Le groupe a développé des partenariats privilégiés avec les écoles. Hifield parraine actuellement la promotion 2017-2022 de l'Université de Technologie de Troyes.
- ▶ Hifield inclut dans sa culture un management responsable et de proximité. Un manager encadre un maximum de 10 consultants.
- ▶ Hifield met en place un programme « Parrain / Marraine » afin de faciliter et de fluidifier l'intégration des nouveaux arrivants.
- ▶ Chaque salarié est convié à un entretien annuel avec son manager et à un entretien professionnel tous les ans afin d'échanger sur l'évolution de sa carrière.
- ▶ Le groupe met également à disposition de ses consultants les outils adaptés : ordinateurs, téléphones portables, logiciels, mobilier de bureau ergonomique, des locaux agréables, accessibles et pouvant accueillir du Personnel à Mobilité Réduite.
- ▶ Hifield a mis en place des outils collaboratifs pour le partage des connaissances : Teams, One Drive, SharePoint.
- ▶ **Le groupe propose à ses salariés des fruits frais bio de saison fournis tous les mois par des producteurs locaux.**
- ▶ **Hifield a déménagé en novembre 2019 dans des locaux plus grands et plus adaptés au nombre de collaborateurs. Le bâtiment que nous occupons, refait à neuf avant notre emménagement, propose un grand nombre de prestations complémentaires et mises à disposition de tous les locataires : un auditorium, un service de conciergerie, une salle de sport, un RIE...**
- ▶ Hifield encourage l'organisation d'événements culturels, sportifs et ludiques entre ses salariés :
 - Soirées trimestrielles dans les locaux ou dans des lieux extérieurs
 - Soirées à thème : soirée Bretonne, soirée Décontractée Chic, soirée de Noël...
 - Club Photos, Club Course à Pieds...
 - Participations à un Mud Day, Tower Run...
 - Week-end ski annuel.

La politique de qualité de vie au travail et d'accompagnement de l'entreprise a été valorisée et récompensée :



En 2018, Hifield a obtenu le label « Great Place to Work » dans la catégorie entreprises de moins de 500 collaborateurs pour la qualité de vie au travail.



Depuis 2013, Hifield est labélisé Happy Trainees tous les ans. Pour cette année 2020, le groupe a obtenu une note de 4,8/5.

Inscrits sur le site internet Glassdoor depuis le mois d'octobre 2020, les sociétés du groupe ont à l'heure actuelle une moyenne de 4,7/5.



« Une sacrée bonne boîte »
« Expérience enrichissante »
« Une entreprise familiale et fun, qui met tout en place pour que ses collaborateurs arrivent à l'excellence »



« Beaucoup d'autonomie, et une hiérarchie qui épaulé les stagiaires »
« La mission a un vrai objectif business et un intérêt au-delà d'un simple stage »
« Le cadre de vie est vraiment idéal. Je suis entouré par des collègues qui ressemblent presque à des amis. L'équilibre travail / vie privée est plus que bien respecté »

Le groupe attache une attention particulière aux retours de ses collaborateurs, et met en place des actions pour pouvoir les recueillir :

- ▶ Un questionnaire de satisfaction générale est soumis aux salariés sur une base annuelle.
- ▶ **Des questionnaires de satisfactions sont envoyés après chaque événement interne organisé, pour adapter les suivants en fonction des avis et envies de chacun.**
- ▶ Des groupes de travail ont été constitués pour réfléchir aux avantages spécifiques offerts par l'entreprise, à la conservation d'un équilibre vie privée / vie professionnelle, et à l'optimisation de la coordination des tâches par le management.

En outre, l'entreprise s'implique au niveau social et civique. Hifield lutte contre l'exclusion en faisant appel à des ESAT, et lutte contre les inégalités en reversant sa taxe d'apprentissage à l'école de la deuxième chance ou les apprentis d'Auteuil.



8.3. Valorisation des compétences

Hifield valorise le capital humain et enrichit les compétences de ses salariés.

Hifield assure le suivi des formations et des certifications par le biais d'un plan annuel de formation :

- ▶ **1% de la masse salariale dédiée à la formation en 2019.**
- ▶ **2 131,5 heures de formation effectuées en 2019.**
- ▶ **46 certifications obtenues en 2019.**
- ▶ Hifield organise des ateliers de travail mensuels sur des thématiques technologiques spécifiques et d'actualité.
- ▶ Hifield incite ses salariés à participer à des conférences.
- ▶ Hifield donne accès à l'ensemble des études et réalisations de l'entreprise à ses salariés afin de favoriser un partage des connaissances en continu.
- ▶ Hifield donne un accès à sa plateforme d'e-learning dédiée à la sensibilisation à la sécurité des SI (BYCE) à tous ses collaborateurs dès leur arrivée.

9. Conclusion

Pour le bien-être de ses salariés, le respect de ses clients et partenaires et l'avenir des générations futures, Hifield met en place plusieurs plans d'actions pour respecter ses engagements RSE.

Être un groupe où il fait bon travailler, dans un cadre agréable et en accord avec l'environnement est très important pour Hifield.

Soucieux de garder ce cadre aux meilleures conditions possibles, Hifield mise sur l'amélioration continue de ses pratiques et met à contribution ses salariés pour s'assurer de leur bien-être au quotidien.

Ce rapport annuel constitue un outil de suivi essentiel au respect de ces valeurs.

