

2021

**COMMUNICATION SUR LES PROGRÈS
COP**

A DESTINATION DU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

TABLE DES MATIÈRES

1.	Déclaration de soutien continu de la part du président-directeur Général	3
.....		
2.	Présentation du modèle d'affaires du Groupe Beijaflore	4
2.1	Valeurs	4
2.2	Histoire	4
2.3	La mission du Groupe	5
2.4	Expertises	5
2.5	Secteurs d'activité	6
2.6	Concurrence	6
2.7	L'organisation et la gouvernance	7
2.8	Les capitaux du Groupe	8
.....		
3.	Performance Extra-financière et données RSE 2021	9
3.1	Démarche	9
3.2	La stratégie RSE du groupe	9
3.3	Performance sociale du groupe	11
3.3.1	Attractivité et fidélisation des talents	11
3.3.2	Le dialogue sociale	15
3.3.3	La santé et la sécurité	15
3.3.4	La rémunération et accords d'entreprise	16
3.3.5	Egalité de traitement et lutte contre les discriminations	16
3.4	Performance sociétale du groupe	18
3.4.1	Prise en compte des attentes des clients	18
3.4.2	Relation avec les étudiants et établissement d'enseignement	19
3.4.3	Lutte contre la corruption	19
3.4.4	Protection des données	20
3.4.5	Protection des données	20
3.5	Performance environnementale du groupe	21
3.5.1	Recyclage	22
3.5.2	Energie et gaz à effets de serre	22
3.5.3	Déplacements	23
3.5.4	Dématérialisation	23



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



Guy-Hubert BOURGEOIS
Président Directeur Général
Beijaflor Groupe

À nos parties prenantes :

Je suis heureux de confirmer que Beijaflor 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.

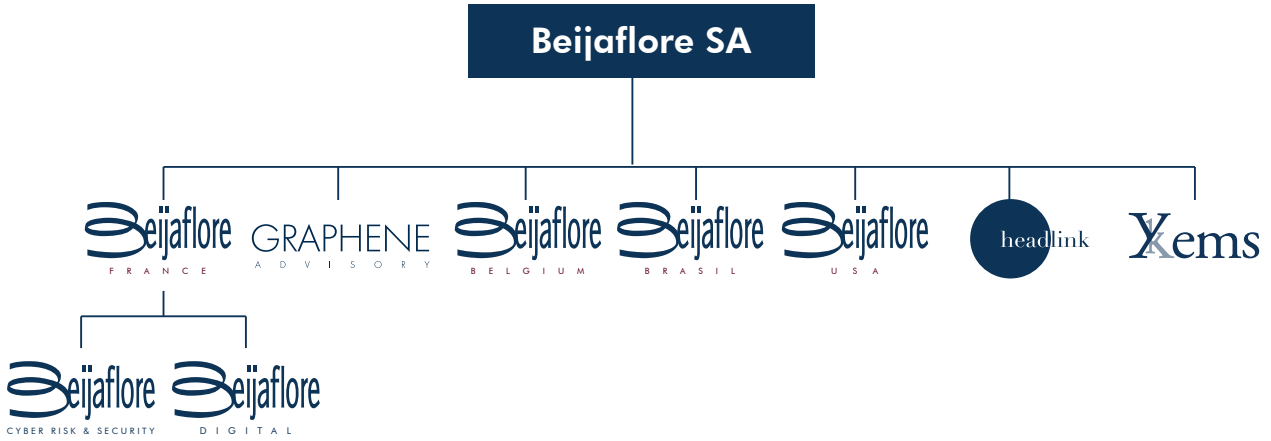
Dans cette communication annuelle sur les progrès, nous décrivons les actions que nous mettons en oeuvre pour améliorer constamment l'intégration du Global Compact et de ses principes à la stratégie, à la culture et aux opérations journalières de notre entreprise. Nous nous engageons également à partager 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 1135 collaborateurs animés par une mission commune : accompagner les entreprises multisectorielles dans la construction, la sécurisation et la valorisation de leur stratégie numérique.



2.1 Valeurs



Performance



Agilité

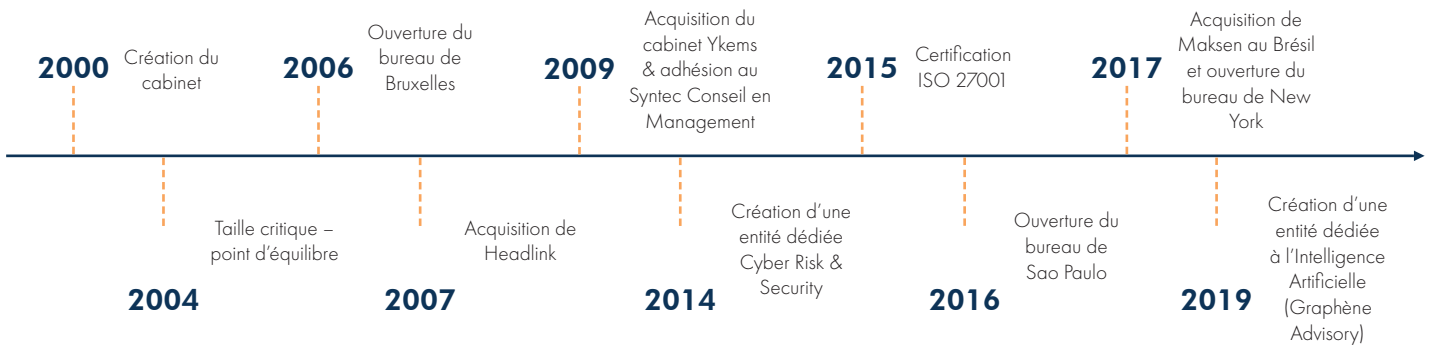


Excellence



Esprit d'équipe

2.2 Histoire



Beijaflore en quelques chiffres au 31/12/2020



Collaborateurs dans le monde



M€ de chiffre d'affaires



Années d'existence



Clients Grands Comptes (CAC40, SBF120, etc.)

2.3 La mission du Groupe

Construire, sécuriser et valoriser les stratégies numériques 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, Intelligence Artificielle, Robot Advisor... contraint les entreprises à accélérer leur transformation digitale.

La crise du Covid-19 en aura été la parfaite exemple, avec plus télétravail, plus de visio-conférences, plus de connexions à distance, des digital workplaces, 4x fois de cyberattaques en 2020 qu'en 2019 (source : ANSSI)... Les entreprises n'auront jamais autant été challengées que durant cette année 2020. Beijaflore les accompagne sur l'ensemble de ces problématiques et se retrouve au cœur des mutations de la société :

- Process : relation client, outils et fonctionnements internes, télétravail, logistique...
- 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 des infrastructures de l'entreprise

Sécuriser

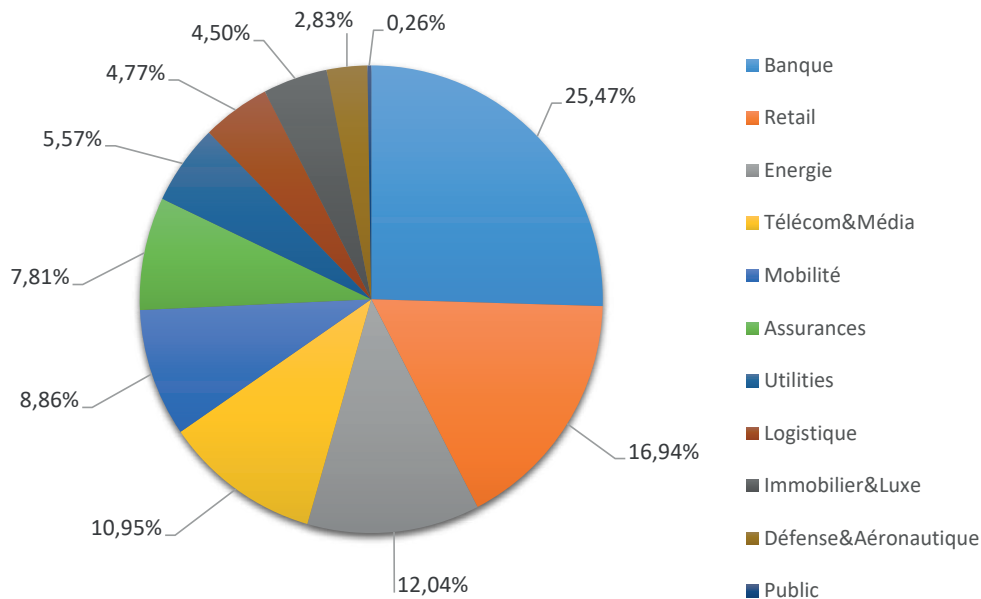
- Cybersécurité pour se prémunir des menaces et maîtriser les risques numériques

Valoriser

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



2.5 Secteurs d'activité



Chiffres 2020, au 31/12/2020 France & Belgique

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, cybersécurité, 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 actionariat 100% français et indépendant ;
- Un écosystème d'expertises et de compétences, qui allie Méthodologie, Connaissance Métiers et Technologies ;
- Des pôles d'innovation au sein de nos entités Cybersécurité et Intelligence Artificielle
- Une culture entrepreneuriale projetée sur l'ensemble des collaborateurs

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,
Beijaflora Digital



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



Jean-Luc Lemire
Directeur Général
Beijaflora Brésil



Romuald Hajeri
Directeur Général Délégué
Headlink



Hervé Tanguy
Directeur Général Délégué
Ykems

Le conseil d'administration (les indépendants)



Olivier Dousset



Thierry Drilhon



Francesca Gamboni



Louis Bazire



Arnaud de Senilhes

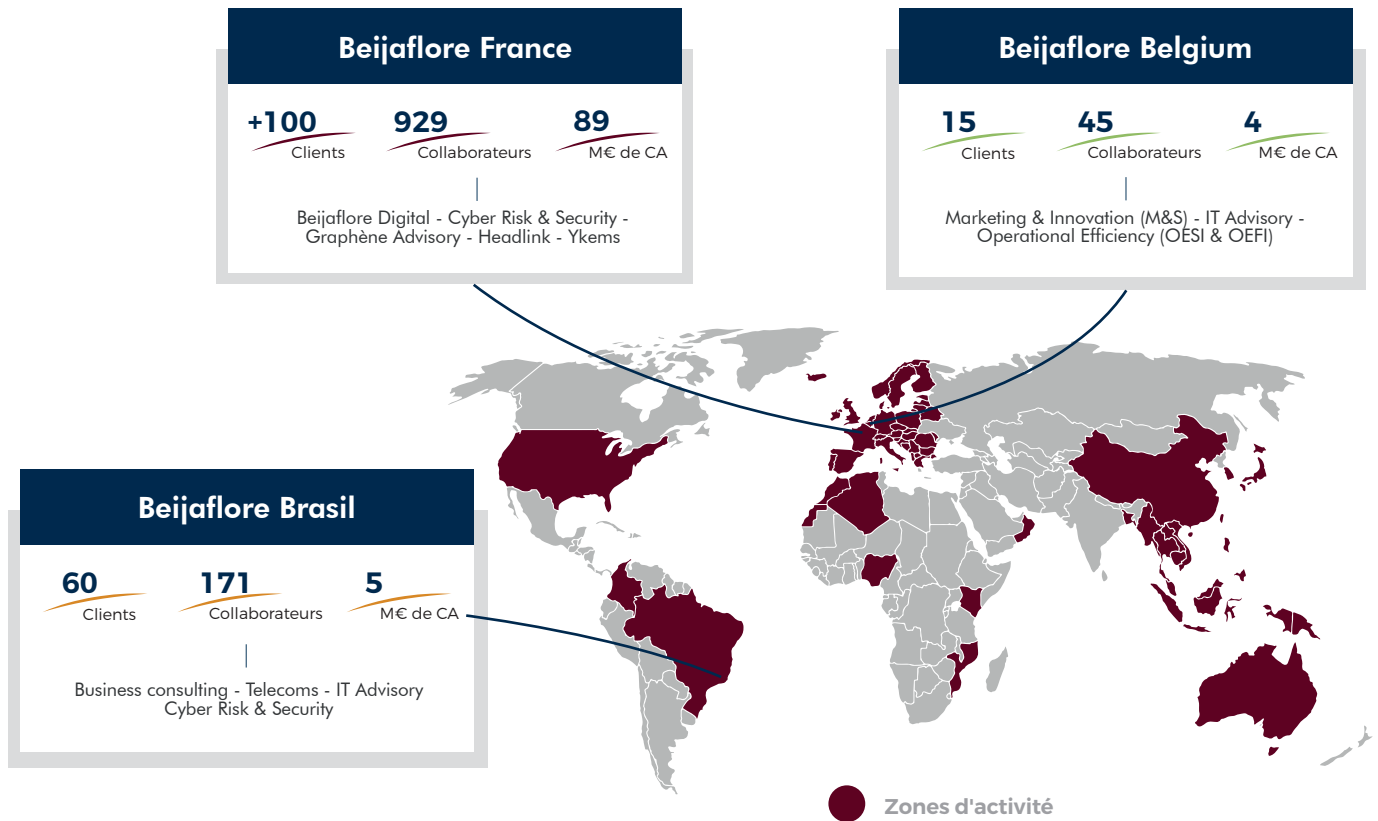


Charles Beigbeder

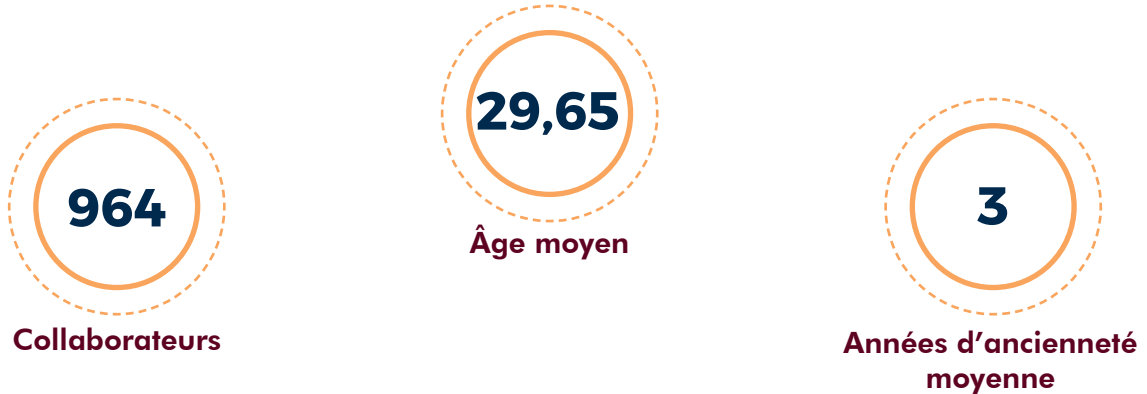
2.8 Les capitaux du Groupe

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.



Chiffres au 31/12/2020, France & Belgique, CDI & Stages



3. DÉMARCHE ET PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE 2021

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).

3.1 Démarche

Afin de définir les Indicateurs clés de performance, la Direction générale de Beijaflore, épaulée par la Direction Financière et la Direction Communication a identifié plusieurs risques pour son modèle d'activité. Ces risques ont ensuite été cartographiés selon son indice de corrélation basé sur 2 axes : **Pertinence** par rapport à notre activité et **Impact** en soutien à notre stratégie RSE.

La démarche s'est déroulée en 3 temps :

1. Identification et évaluation des risques, tout en prenant en considération les résultats de l'audit de la DPEF 2019 et ceux de l'étude Ecovadis 2019 ;
2. Consolidation et finalisation de la cartographie des risques identifiés ;
3. Identification des politiques, plans d'actions et indicateurs-clés de performance associés à chacun de ses risques.

À l'issue de la démarche, 6 risques ont été définis comme prioritaires :

- Achats responsables
- Attraction des talents
- Gaz à Effet de Serre (GES) : transport, locaux et numérique
- Lutte contre la corruption
- Santé-sécurité
- Sécurité des données

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.

3.2 La stratégie RSE du Groupe

Dès le début des années 2010, Beijaflore a initié une démarche RSE comprenant 3 volets :

- **Être un employeur de référence** : offrir des opportunités de trajectoire professionnelle uniques, permettre le développement des compétences et la reconnaissance des talents, favoriser la diversité, tout en assurant santé, qualité de vie au travail, dialogue social et satisfaction des collaborateurs ;
- **Être un acteur responsable** : être à l'écoute de nos parties prenantes, délivrer des prestations de qualité et adopter une posture éthique, engager nos partenaires dans une démarche vertueuse, contribuer aux objectifs de développement durable de l'ONU ;
- **Soutenir la transition vers une économie bas carbone** : contribuer à la transition énergétique et réduire son propre empreinte carbone.

Cette stratégie s'appuie entre autres sur 3 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 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.



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

... Et sur plusieurs certifications & labels



Certification ISO 27001

Beijaflore devient en 2016 le 1er 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 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.



Qualification 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 2020, Beijaflore reçoit une médaille de bronze pour sa performance RSE et ce malgré la même notation qu'en 2019 qui avait conduit à une médaille d'argent. Cette notation met en exergue l'importance de formaliser toutes les démarches d'ores et déjà entreprises afin de les valoriser auprès de toutes nos parties-prenantes.

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.



3.3 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 la capacité du Groupe à attirer de nouvelles compétences et à les fidéliser pour valoriser l'expertise et l'expérience de nos 1168 collaborateurs à travers le monde.

Notre BDES (Base de Données Economiques et Sociales) récapitule les principales données chiffrées du Groupe. Elle concerne les entités suivantes : Beijaflore (fonctions support), Beijaflore France (équipes commerciales + équipes conseil), Graphène Advisory, Headlink, Ykems et Beijaflore Belgique.

3.3.1 Attractivité et fidélisation des talents

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 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 300 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.

Beijaflore a revu à la baisse ses objectifs annuels de recrutement au lendemain du premier confinement. C'est pourquoi, nous constatons une baisse de 15% par rapport à 2019. Cette baisse est toutefois relative étant donné le contexte sanitaire général de 2020.

Ainsi, notre plan d'actions RH a été portée par :

- La promotion de notre promesse employeur et de notre raison d'être ;
- Une refonte de notre stratégie Relations-écoles pour amorcer une proximité encore 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 (+23% de collaborateurs formés en 2020 vs 2019) ;
- La fidélisation de nos talents par une politique de ressources humaines adaptée (évolution, mobilité, rémunération, formation...) ; (201 promotions ont été octroyées en 2020)
- 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. Depuis 3 ans, trois chantiers ont été menés :

- Positionnement : faire vivre la Marque Employeur du Groupe Beijaflore ;
- 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.

En 2021, les équipes Recrutement ambitionnent de recruter 160 stagiaires et 280 consultant(e)s en CDI pour Beijaflore France et 35 consultant(e)s en CDI pour Beijaflore Belgique.

Tableau 1
Recrutements annuels France & Belgique au 31/12/2020 - CDI, CDD et stages

	2018			2019			2020		
	CDI	CDD	Stage	CDI	CDD	Stage	CDI	CDD	Stage
Total	361	0	91	325	1	121	206	0	165
Dont fonction Conseil	303	0	80	295	0	111	157	0	145

Le Groupe souhaitant fidéliser ses collaborateurs, le groupe a toujours eu un taux de contrats à durée déterminée très faible voire inexistant.

« 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 ».

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...).

Fidélisation des talents

Assurer le développement des collaborateurs et l'adéquation des compétences aux besoins de nos projets clients est une priorité pour le Groupe. C'est à la fois un facteur de fidélisation de nos talents, dans un secteur où la rotation des équipes est élevée et inhérente à l'activité, et un enjeu business critique pour pouvoir mener à bien les missions confiées par nos clients.

Le rôle d'un(e) consultant(e) est d'être en mission client, la majorité du temps dans ses locaux. Pour pallier 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

La formation est un élément clé dans le process de développement des compétences de nos collaborateurs. Nous l'avons développé autour de trois principaux 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). Un catalogue de formations est disponible 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.

En 2020 et pour anticiper les effets de la crise du Covid-19, le Groupe Beijaflore a investi massivement dans la formation de ses collaborateurs. 841 salariés ont été formés (+28,5% vs 2019). 162 formations certifiantes ont été délivrées en 2020 !

Tableau 2

Nombre total de salarié(e)s formé(e)s et d'heures de formation dispensées* au 31/12/2020 France

	2018	2019	2020
Salarié(e)s formé(e)s	539	602	841
Heures de formation dispensées	12 731	12 192,5	13 011

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

En complément, les 102 Consultants leader des entités Cyber Risk & Security et Digital ont été formés aux « essentiels du management ». C'est 100% des effectifs Consultants Leader qui ont suivi cette formation. Les objectifs sont la maîtrise des fondamentaux du management, savoir identifier son nouveau rôle et se positionner lors de sa prise de fonction ainsi qu'obtenir l'adhésion de son équipe. Beijaflore prévoit de former tous les ans, les Consultants Leader nouvellement nommés, afin de maintenir un engagement de 100% de nos Consultants Leaders formés.

Le nombre d'heures de formation dispensées aux femmes et aux hommes de l'entreprise respecte scrupuleusement la représentativité Homme-Femme au sein du Groupe Beijaflore (28%-72%).

Parce que nous avons à cœur de développer les potentiels de chaque étudiant(e) dans une optique d'embauche et de répondre aux problématiques de nos clients avec les bonnes compétences, 91 heures de formations ont été dispensées aux stagiaires en 2020.

Les besoins de formation sont identifiés avec les Directeurs d'Entité 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.

Tableau 3
Nombre total d'heures de formation dispensées en 2020 - France

	2020
Nombre d'heures de formation dispensées aux femmes salariées	3 609
Nombre d'heures de formation dispensées aux hommes salariés	9 402
Total général	13 011
Dont nombre d'heures de formation dispensées aux consultant(e)s	10 784
Dont nombre d'heures de formation dispensées aux fonctions support	2 227

Tableau 4
Nombre de formations certifiantes dispensées en 2020 - France

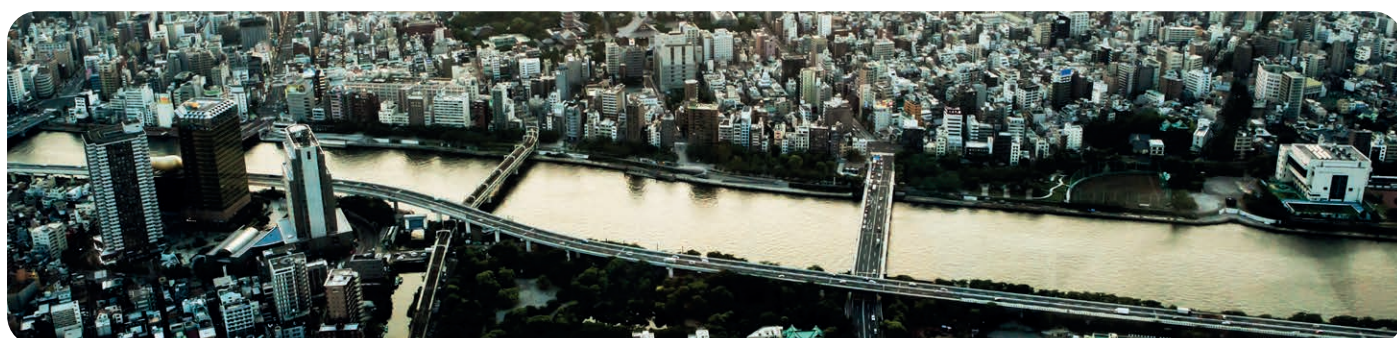
	2020
Nombre de formations certifiantes	162
Nombre de collaborateurs certifiés	102

Enquêtes de satisfaction

En 2020, 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.



3.3.2 Le dialogue social

En France

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.

En 2020, le CSE s'est réuni 7 fois en plénière et 4 fois de manière exceptionnelle, essentiellement pour coordonner la situation liée au contexte sanitaire.

Convention collective

L'ensemble de nos collaborateurs en France 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.

En Belgique

La réglementation en Belgique n'impose pas à l'entreprise d'avoir des représentants du personnel lorsque les effectifs sont inférieurs à 50 collaborateurs. En 2021, ce nombre clé de 50 collaborateurs, Beijaflore va donc s'organiser pour que les instances représentatives soient mises en place dans les délais légaux.

3.3.3 La Santé et la sécurité

Le groupe s'engage à veiller à la santé et à la sécurité de ses collaborateurs et se conforme aux législations et directives nationales et communautaires sur ce sujet. Le Groupe définit des politiques en matière de santé et de sécurité au travail et d'évaluation des risques professionnels au niveau de chacun des pays.

Au niveau du Groupe, le règlement intérieur de Beijaflore 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.

En France, le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels est mis à jour chaque année pour évaluer les risques par unité de travail. Ce document identifie les risques génériques qui concernent tous les salariés comme les déplacements professionnels, les risques liés aux projets et secteurs dans lesquels nos consultants interviennent, les risques qui concernent le poste de travail et les locaux, ainsi que les risques psychosociaux. 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. 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.

Des actions de prévention et de sensibilisation sont organisées par les Services Généraux du Groupe :

- Formation de secourisme au travail - 9 personnes au sein des locaux de Beijaflore ont suivi en 2019 cette formation.

En 2020, aucune formation n'a pu être organisée ;

- Désignation des guides et serre-file - 13 personnes réparties de manière à couvrir toutes les zones des locaux sont désignées comme guide et serre-file ;
- Aménagement des locaux et ergonomie au travail – au cas par cas et en lien avec la Médecine du travail, les espaces de travail sont aménagés (repose-pieds, bureau sur-élevé, chaise et souris ergonomiques...).

L'année 2020 en aura été le parfait exemple, Beijaflore a fait de la santé et de la sécurité au travail pour tous une priorité. Tout au long de l'année 2020 et 2021, l'entreprise a tout mis en œuvre pour respecter le protocole sanitaire national : aménagement des espaces, désinfection régulière des locaux, distribution de masques et de gel hydro-alcoolique, procédure d'alerte pour tout « cas contact », etc.

Les comités santé et sécurité au travail sont obligatoires en Belgique et en France.

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

En France, la mise en place du contrat responsable a pris effet au 1er janvier 2018 avec une adaptation des garanties de la complémentaire santé et prévoyance.

3.3.4 La rémunération et accords d'entreprise

La politique de rémunération du Groupe a pour objectif de contribuer à la satisfaction et la fidélisation des salariés, et à l'atteinte des objectifs ambitieux du Groupe. La volonté du Groupe est d'attirer, de développer et de fidéliser les talents tout en accompagnant la transformation du Groupe.

Le Groupe offre à chacun de ses salariés une politique de rémunération dans le souci permanent d'allier compétitivité externe et équité interne. Pour le Groupe, la rétribution des performances individuelles et collectives est un vecteur d'engagement et d'accroissement de la performance globale de l'entreprise. Des comités d'évaluation ont lieu dans l'ensemble des entités, contribuant ainsi à un meilleur suivi de l'évolution de la masse salariale.

En complément de leur rémunération annuelle, les collaborateurs peuvent percevoir un bonus basé sur leur performance. Tous les collaborateurs bénéficient aussi de l'accord de participation et le plan d'épargne entreprise, conclus en 2008.

3.3.5 Egalité de traitement et lutte contre les discriminations

Equilibre 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 n'est menée sur ce thème. Toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs, qu'elles/ils soient parents ou non sont traités de manière égale. 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 n'étaient pas intéressés par cette solution car ils disposaient déjà de leurs propres services en qui ils avaient plus 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.

Enfin, Beijaflore 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.

Egalité femmes-hommes

L'Index Egalité Femmes-Hommes de Beijaflore a atteint 79 points sur un maximum de 100 points.

Ce 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,
- 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.



3.4 PERFORMANCE SOCIÉTALE DU GROUPE

Le Groupe s'engage en matière d'éthique et respecte les dispositions légales et conventionnelles en matière de lutte contre la corruption et de protection des données à caractère personnel. Le Groupe veille à mettre à œuvre les politiques et initiatives d'achat responsable adéquates au regard de ses risques et ses impacts.

3.4.1 Prise en compte des attentes des clients

Beijaflore a identifié différents risques – contrats clients, qualité du delivery, contexte économique, dépendance vis-à-vis d'un client/ d'un secteur – qui se sont vérifiés avec le changement de contexte économique depuis mars 2020... Les actions mises en place ont porté leurs fruits et permis de limiter les risques d'exposition des activités Beijaflore.

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 palliant 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 Beijaflore 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.

Beijaflore 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 Beijaflore 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.

Avec ses entités Digital, Cybersécurité & IA, Beijaflore répond particulièrement aux problématiques très actuelles des entreprises : connexion à distance, cloud, augmentation des cyberattaques multipliées par 4 en 2020, Fake news & Robot Advisor...! Grâce à ces offres Beijaflore a consolidé ses liens avec les décideurs aussi perturbés que déterminés à sortir plus forts de cette crise. La crise a aussi été source d'opportunités, avec le lancement d'offres Business spécifiques au contexte de sortie de confinement. Beijaflore a ainsi pu élargir son spectre d'intervention à de nouveaux secteurs d'activité, de nouveaux clients et renforcé son expertise. 2020 & 2021 ont démontré que plus que jamais Beijaflore est au cœur des mutations de notre société. Un constat partagé par ses filiales internationales, la Belgique et le Brésil, avec une belle croissance de l'activité Cyber.

3.4.2 Relations avec les étudiants et établissement d'enseignement

Le Groupe entretient des relations privilégiées avec certaines Grandes Écoles d'Ingénieurs et de Commerce, et peut accompagner le corps professoral et les associations étudiantes tout au long du cursus scolaire. Cours, simulations d'entretiens de recrutement, formations et conférences : le Groupe fait partager aux étudiants le savoir-faire et l'expertise de ses consultants.

En 2020, de nombreuses interventions ont été menées malgré un contexte sanitaire imposant de privilégier les événements en visioconférence :

- Conférences Collaborateur/Manager (EFREI, ESME, TEM TSP, ENSTA, ISEP, ESIGELEC, ESEO)
- Forums (SUPINFO, ESCP, ESAIP, ISEP, INPG, UTT, EPITA, ESIEA, ESEO, AUDENCIA, NEOMA, EDEN, TRIUM, TEM TSP, ECE, ESIGELEC, ESIEE, IMT LILLE, CENTRALE SUPELEC, ESAM, TPT, Télécoms)
- Sponsoring de BDE (TPT, CentraleSupélec, UTT, GEM, ECE, Neoma, IMT Lille, TEM TSP, EFREI, ISEP, ICN)

En 2021, Beijaflore a décidé de privilégier quelques-unes de ces écoles cibles afin de s'investir totalement auprès des étudiants de ces écoles et de favoriser la création d'une relation de proximité et de confiance sur le long-terme.

3.4.3 Lutte contre la corruption

En 2020, le Groupe a établi une charte anti-corruption pour répondre aux exigences de l'article 17 de la loi Sapin II et autres législations locales applicables. Le code précise les principes fondamentaux de lutte contre la corruption et les comportements attendus et proscrits.

Son déploiement s'étalera sur 2021 par une mise à disposition sur l'intranet et l'organisation de sessions d'information et de sensibilisation à toutes les parties-prenantes (Business developers, acheteurs, prestataires...).

Code de Conduite

L'intégrité et l'éthique dans les pratiques d'affaires est essentielle pour la pérennité du Groupe Beijaflore. La rédaction d'un Code de conduite anticorruption répond aux enjeux 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.

Dispositif d'Alerte

Le dispositif d'alerte de la Société, commun au plan de vigilance, a été adapté pour répondre aux obligations de la loi Sapin II. La procédure d'alerte est mise à la disposition des salariés sur le site intranet, à savoir contacter le Directeur juridique de Beijaflore directement par email.

La mise en conformité au droit local, le cas échéant, est en cours.



3.4.4 Protection des données

La protection des données personnelles et des informations confidentielles de nos clients, de nos partenaires et de nos collaborateurs est une priorité majeure pour le Groupe. La politique SSI de sécurisation des données clients et collaborateurs est appliquée au sein de tout le Groupe, en France, en Belgique et au Brésil. Elle est revue annuellement pour rester en cohérence avec l'évolution éventuelle des normes en vigueur.

Sécurisation des données des clients

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.

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 (RGPD) – depuis son entrée en vigueur en mai 2018 - 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.

Pour protéger les données clients, une revue annuelle des accès Beijaflore est menée par notre équipe RSSI. Cette même équipe est garante de l'audit annuel ISO 27001 et s'assure de revoir et communiquer le processus d'effacement des données en interne.

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 à raison de 2 campagnes par an. Dès leur intégration, ils lisent et signent la charte éthique et informatique du Groupe.

Avec une augmentation drastique du télétravail de nos équipes en 2020 en raison des différents confinements, une attention toute particulière a été portée aux pratiques de nos collaborateurs pendant ses périodes pour contenir toute faille de sécurité.

3.4.5 Achats responsables

En 2020, le Groupe a rédigé une charte d'achats responsables qui précise nos attentes auprès de nos fournisseurs ainsi que de leurs sous-traitants. Nos fournisseurs et leurs sous-traitants sont ainsi impliqués dans le déploiement de notre stratégie RSE.

Cette charte rappelle le caractère obligatoire pour les fournisseurs et leurs sous-traitants de :

- respecter les règles internationales du travail,
- adopter une posture éthique,
- prévenir les risques liés à la sécurité de l'information
- agir de manière responsable en matière d'environnement.

A la date du présent rapport, la charte achats responsables a été signée par 26 de nos principaux fournisseurs et par 69% de nos acheteurs internes. L'objectif à terme est de faire signer cette charte à la totalité de nos fournisseurs.

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.

3.5 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.

En 2020, a notamment été créé un groupe de travail autour des émissions carbone. Rapidement, il nous est apparu important d'être précurseur de ce type de démarche en tant qu'acteur conseil en stratégie numérique. L'entreprise s'est donc portée volontaire pour tester un tel process d'audit et ainsi permettre à notre équipe d'affiner l'équipe en vue de la formalisation éventuelle d'une offre commerciale.

A donc été initié une démarche dont l'objectif est de quantifier les émissions de gaz à effet de serre (GES) de Beijaflore et l'évolution des postes les plus émetteurs sur 3 ans. Ce bilan Carbone comprend l'impact de toutes nos activités (structure & consultants) :

- Locaux de Beijaflore, entrées et sorties matérielles (objets & produits hors SI)
- Système d'Information de Beijaflore
- Déplacements des employés (structure & consultants)

Il sera dans un premier temps mené sur le périmètre France.

L'audit est en cours de réalisation. Il s'agit dans un premier temps de collecter et de suivre les données d'émissions liées aux activités de Beijaflore. Cette phase audit sera suivie d'un plan d'actions correctives qui consistera à :

- Sensibiliser et former les collaborateurs sur l'impact environnemental de leurs projets.
- Déployer un plan de réduction des émissions de GES liées aux activités de Beijaflore, et des outils de pilotage associés

Ces éléments seront présentés au fur et à mesure de leur établissement et déploiement dans les DPEF futures.

En parallèle et pour amorcer une prise de conscience auprès de nos collaborateurs de l'impact de toute activité numérique, Beijaflore avec l'appui du groupe de travail « Numérique Responsable » a participé au Cyber World Clean up Day le 19 mars 2021.

L'objectif de cette journée est de réduire le volume de données sur les boîtes mails, les serveurs, les smartphones... afin de contribuer à réduire et à prendre conscience de notre empreinte numérique. Le bilan de cette première journée est mitigé, Beijaflore a ainsi réduit de 22Go le volume global de ces données. Mais l'opération sera reconduite dans le courant de l'année avec un objectif d'embarquer à chaque fois plus de collaborateurs.



3.5.1 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 containers pour les gobelets, papier, canettes et plastique sont à la disposition des salarié(e)s au siège du cabinet. En 2020, seuls 448 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



La baisse considérable (entre 33% et 60%) des déchets recyclés s'explique par une année 2020 marquée par 2 confinements, une activité importante de nos collaborateurs en Télétravail... générant de facto moins de déchets que lors des années précédentes. Les objectifs pour 2021 sont de maintenir notre politique de réduction des déchets.

Au sein du siège, les gobelets sont majoritairement en carton et des mugs personnalisés ont été distribués à tous les collaborateurs présents sur site.

L'objectif de 2020 a été tenu, à savoir d'éliminer 100% des gobelets plastiques !

3.5.2 Energie et gaz à effets de serre

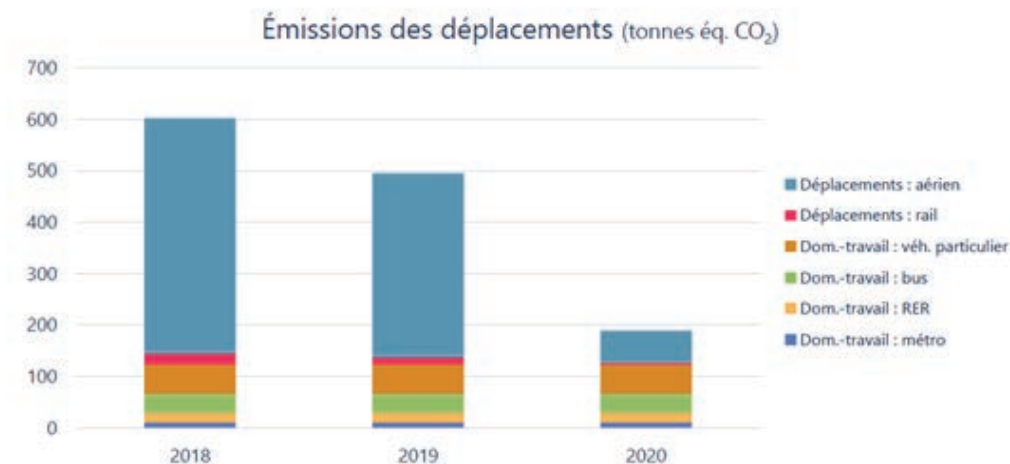
L'entretien du siège social et les travaux de rénovation démarrés mi-2019 permettront de mieux isoler le bâtiment et de mieux gérer la température des bureaux grâce à un système de climatisation/chauffage. Des ampoules LED ont été installées dans tout le bâtiment.

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.

3.5.3 Déplacements

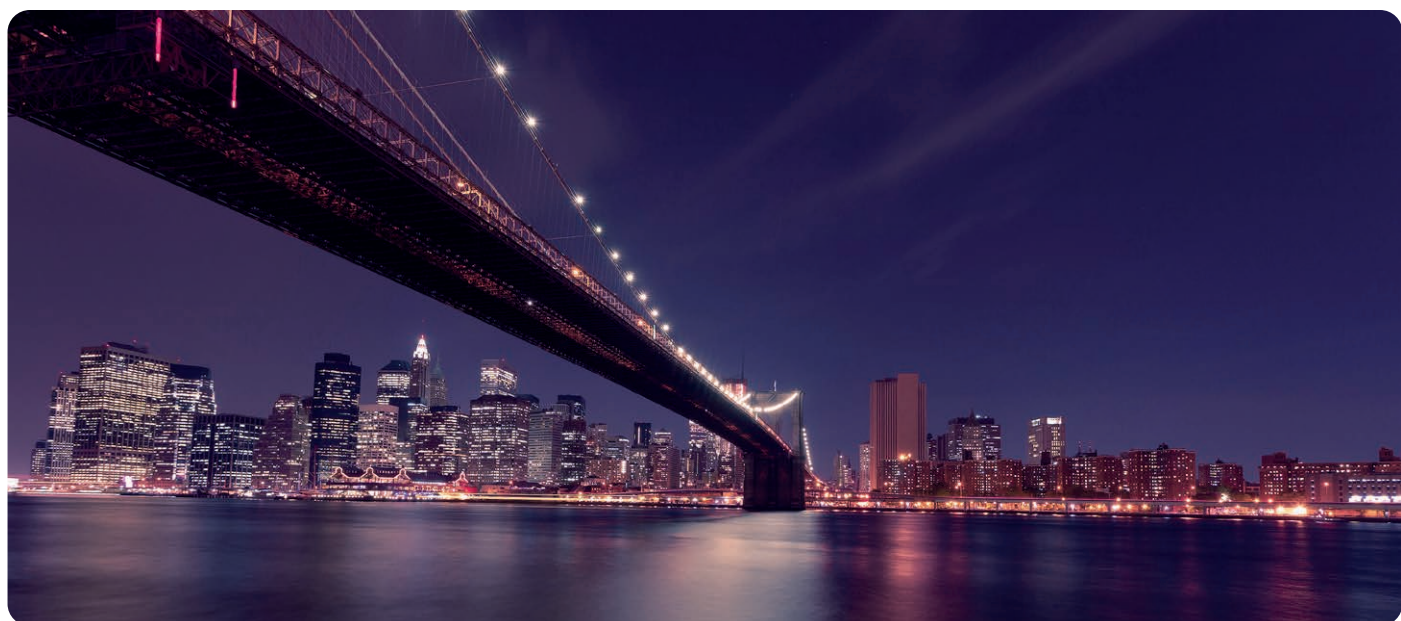
Nous privilégions les déplacements en transports en commun pour les missions en Île-de-France, et le train pour le reste de la France. Par ailleurs, des outils virtuels de visioconférences sont proposés aux collaborateurs afin de leur permettre d'organiser des réunions à distance et de mener des entretiens avec les candidat(e)s qui n'habitent pas en Île-de-France.

Nous noterons qu'en 2020 le nombre de déplacements professionnels a drastiquement réduit de par les contraintes sanitaires. Nous noterons néanmoins que cette tendance s'affichait déjà en 2019 et se poursuivra sûrement dans les prochaines années, de par un contexte sanitaire incertain, mais surtout l'évolution des mentalités quant aux réunions en visio-conférence.



3.5.4 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 - 7° Andar,
Cidade Monções, 04575-020
São Paulo - SP



BRASIL Rio

Rua do Passeio, 70 - 6° 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