

# HeadMind Partners

COMMUNICATION SUR LES PROGRÈS  
COP

À DESTINATION DU PACTE MONDIAL  
DES NATIONS UNIES

2022

## Table des matières

Déclaration de soutien continu de la part du président directeur général .....	4
1. Présentation du modèle d'affaires du groupe HeadMind Partners.....	5
1.1. Mission & Expertises.....	5
1.2. Histoire.....	6
1.3. L'organisation et la gouvernance RSE .....	7
1.3.1. Organigramme Groupe.....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
1.3.2. La Gouvernance HeadMind Partners .....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
1.4. Les convictions du Groupe.....	7
1.5. Secteurs d'activité .....	8
1.6. Les capitaux du Groupe .....	8
1.7. Le marché et la concurrence .....	8
2. La stratégie RSE du groupe.....	10
2.1. Obligations de nos Engagements RSE .....	11
2.2. Méthodologie du reporting .....	11
2.2.1. Périmètre de consolidation .....	11
2.2.2. Période de reporting.....	11
2.2.3. Sources et méthodes de collecte des données extra-financières.....	12
2.2.4. Méthode de contrôle.....	12
2.3. Performance sociale du groupe.....	13
2.3.1. Une politique ressources humaines respectueuse de ses collaborateurs .....	13
2.3.2. La politique de recrutement au sein du Groupe.....	13
2.3.3. Les conditions de travail.....	15
2.3.1. Egalité de traitement et lutte contre les discriminations.....	16
2.3.1.1. Egalité salariale entre les hommes et les femmes .....	17
2.3.1.2. Respect de la Santé et de la Sécurité .....	17
2.3.2. Les carrières et les formations .....	18
2.3.2.1. La Gestion des carrières .....	18
2.3.2.2. La Politique de Formation.....	20
2.3.3. Le dialogue social.....	21
2.3.4. La rémunération et accords d'entreprise .....	22
2.3.5. Cadre de travail .....	22

2.4.	Performance environnementale du groupe.....	24
2.4.1.	Introduction .....	24
2.4.2.	Bilan de nos émissions de CO <sub>2</sub> .....	26
	Emissions directes de Gaz à Effets de Serre - Scope 1 : .....	26
	Emissions indirectes de Gaz à Effets de Serre – Scope 2 :.....	26
	Autres émissions indirectes de Gaz à Effets de Serre – Scope 3 : .....	26
2.4.3.	Plan d’actions.....	26
2.5.	Performance sociétale du groupe .....	29
2.5.1.	Prise en compte des attentes des clients.....	29
2.5.2.	Lutte contre la corruption.....	30
2.5.3.	Protection des données .....	31
2.5.4.	Achats responsables et Parties prenantes .....	32
2.5.5.	Impact sur le développement local (Relation avec les étudiants et établissement d’enseignement).....	33
3.	Conclusion .....	33

## Déclaration de soutien continu de la part du président directeur général

### ***À nos parties prenantes :***

Je suis heureux de confirmer qu'HeadMind Partners (ex-Beijaflore) réitère son soutien envers les Dix principes du Global Compact des Nations Unies, pour cette année 2022, 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 et que nous mettrons en œuvre pour améliorer constamment l'intégration du Global Compact et de ses principes à la stratégie, à la culture et aux opérations journalières de notre entreprise.

Dans un contexte de développement numérique majeur, notre ambition est d'accompagner nos clients dans leur transformation et de construire avec eux une société sécurisée et responsable.

Nous nous engageons également à partager ces informations avec nos parties prenantes par le biais de nos principaux canaux de communication et de nos activités.

Bien sincèrement,

Guy-Hubert BOURGEOIS



# 1. Présentation du modèle d'affaires du groupe HeadMind Partners



## 1.1. Mission & Expertises

HeadMind Partners est un acteur majeur du conseil en Cyber sécurité, en Transformation Numérique et en Intelligence Artificielle. Fondé en 2000 et présent à Paris, Bruxelles, Sao Paulo et Rio de Janeiro, notre groupe se positionne comme un partenaire de confiance des entreprises Grands Comptes dans leur prise de risques numériques.

**« Maîtriser et sécuriser la prise de risques numériques est l'un des grands enjeux de ce XXIème siècle. »**

Nous sommes déterminés à aider nos collaborateurs et nos clients à construire leur trajectoire en comprenant ce qu'ils recherchent. Nous donnons le meilleur de nous-même pour générer cette relation de confiance avec chacun d'eux.

HeadMind Partners accompagne les directions métiers, opérationnelles et SI d'entreprises Grands comptes & ETI de tous secteurs d'activités sur 3 grandes expertises :

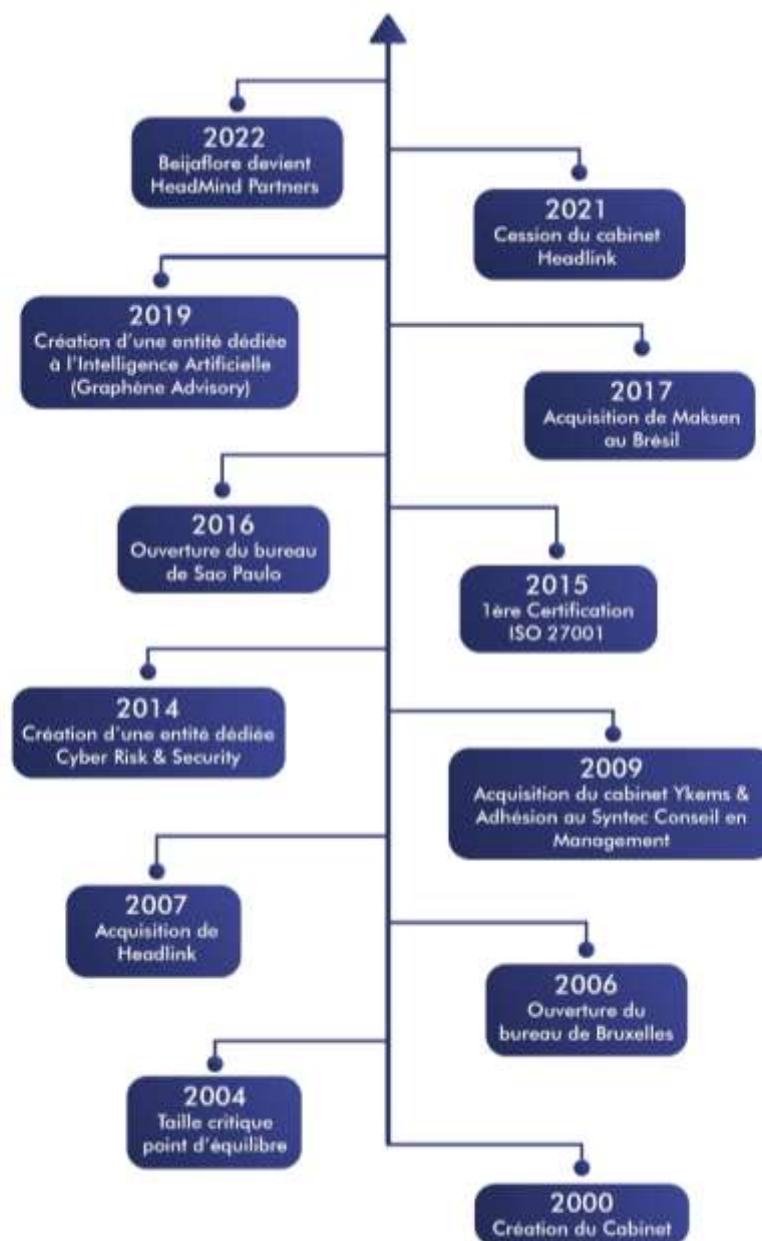
**Cybersécurité ; Transformation numérique ; Intelligence Artificielle**

## 1.2. Histoire

### **Au 1er janvier 2022, Beijaflore est devenu HeadMind Partners.**

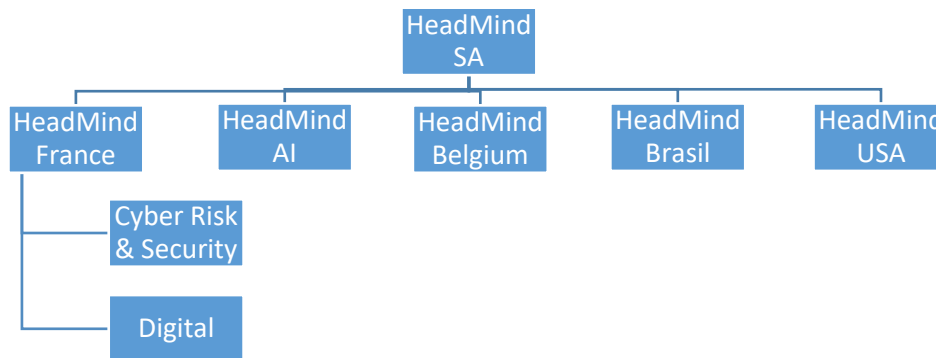
Cette nouvelle appellation valorise deux composantes essentielles de notre identité : elle souligne l'importance des personnalités des femmes et des hommes qui composent notre entreprise et elle incarne notre approche partenariale avec toutes nos parties-prenantes.

Notre expertise en Cyber sécurité, en Intelligence Artificielle et en transformation numérique n'a jamais été aussi indispensable aux entreprises. Cette nouvelle identité constitue un atout supplémentaire pour rester un acteur attractif, et toujours attirer à nous les talents qui font notre réussite.



### 1.3. L'organisation du Groupe

Voici l'organigramme du Groupe HeadMind Partners à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 :



### 1.4. Les convictions du Groupe

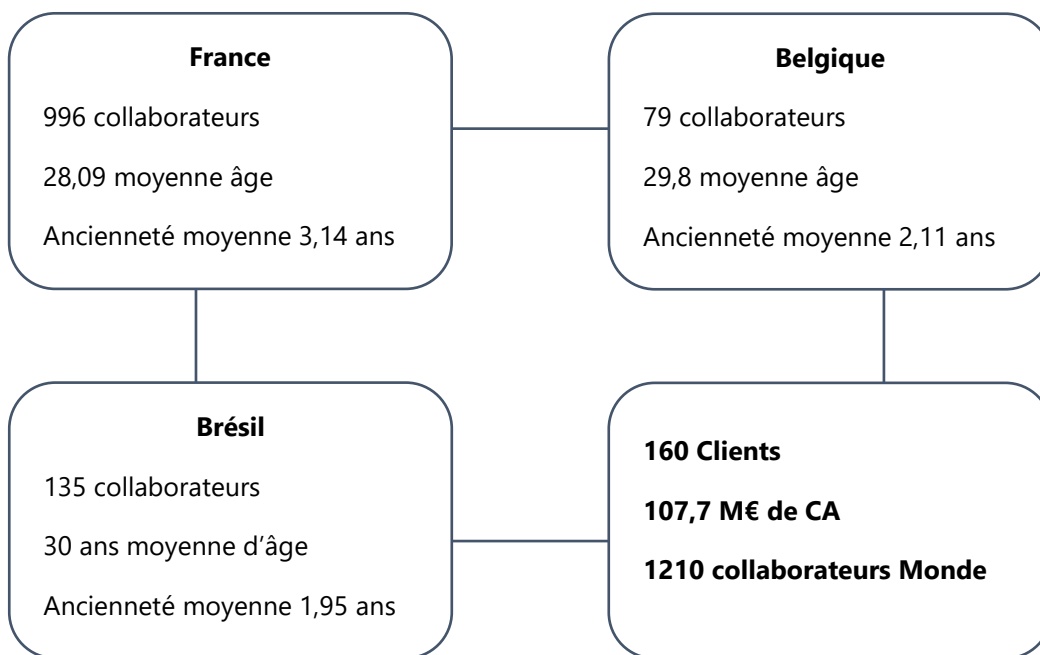
Notre groupe s'est structuré depuis sa création autour de 3 convictions majeures, qui nous ont permis d'être une référence sur le marché du conseil en transformation numérique :

- **L'expertise** : Nous recrutons uniquement sur profil dans les meilleurs écoles d'ingénieur et de commerce pour apporter un conseil pertinent à nos clients et les aider à maîtriser les risques associés à leurs projets numériques. Cette expertise de pointe est perpétuellement enrichie grâce aux formations animées par les LABS internes, aux partages d'expériences systématiques entre nos entités et à un plan de certification ambitieux en cyber sécurité, en méthode agile et en Cloud.
- **L'impact** : Notre atout réside dans la disponibilité de +1200 consultants(es) à travers le monde. Formés à la gestion de projet et à même de faire parler les Métiers et l'IT, nos consultants garantissent la maîtrise de tous les risques numériques dans un projet. En alliant compétences techniques à la maîtrise de méthodes et technologies, connaissance clients et marchés à la compréhension des problématiques et enjeux, nos équipes sont de réels partenaires pour leurs clients.
- **L'engagement** : HeadMind Partners est un acteur pragmatique et indépendant du Conseil. Au-delà de mener à bien les projets qui nous sont confiés par nos clients, nous nous donnons comme mission de porter nos clients vers les nouvelles solutions et ruptures technologiques tout en prenant en compte leurs périmètres « legacy ».

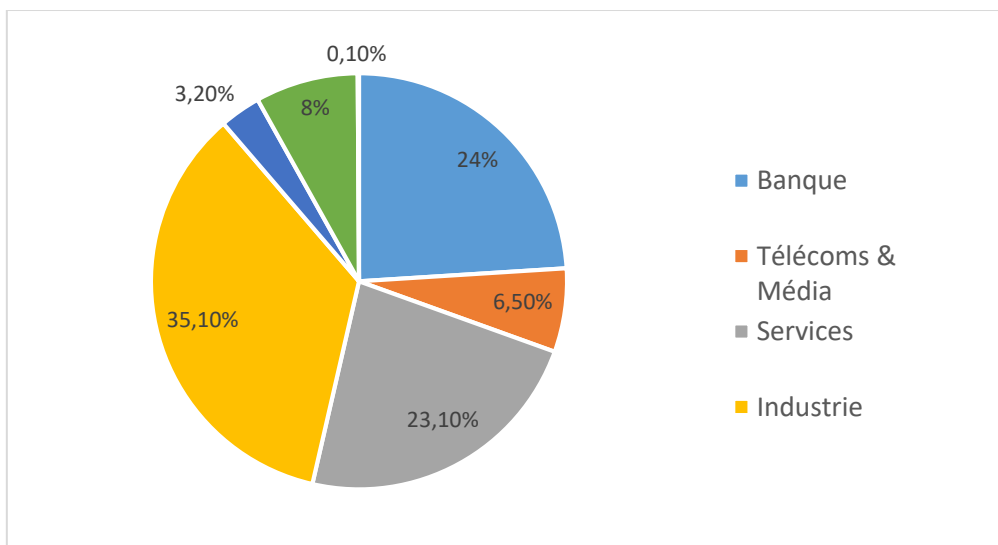
## 1.5. Les capitaux du Groupe

En tant que société de conseil, les ressources humaines sont au cœur de notre performance. Les savoir-faire, savoir-être et compétences des femmes et les hommes qui font partie d'HeadMind Partners sont au centre de notre création de valeur.

Nous disposons également de ressources matérielles (locaux, mobiliers), de ressources immatérielles (un portefeuille clients construit depuis plus de 20 ans, 4 démonstrateurs AI & Cyber, Labs R&D, etc.) et financières pour assurer stabilité et création de la valeur sur le long terme.



## 1.6. Secteurs d'activité





## 1.7. Le marché et la 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, machine learning...

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, HeadMind Partners se démarque par :

- Une structure à taille humaine dotée d'un modèle d'entreprise robuste et agile et d'une forte capacité d'investissement ;
- Un actionnariat 100% français qui assure à nos clients leur autonomie stratégique, renforcé par des méthodes éprouvées et une véritable éthique professionnelle ;
- Un écosystème d'expertise de pointe et d'innovations (Machine Learning, Blockchain, Cybersécurité...) orienté clients, qui leur garantit un bénéfice fort de différenciation ;

Une culture entrepreneuriale projetée sur l'ensemble des collaborateurs, des femmes et hommes issus des meilleures formations, continuellement formés/certifiés et dotés d'un excellent savoir-être.

## 2. La stratégie RSE du groupe

La Politique RSE du cabinet s'articule autour d'engagements sociaux, sociétaux et environnementaux. Ces engagements présentés sous 3 axes soutiennent notre Ambition Business et assurent au Groupe et à nos parties-prenantes une croissance durable :

**1- Employeur de référence** : Cet engagement fort exprime notre volonté d'attirer et de retenir les talents, moteur de croissance de nos activités Business. Il nous engage à répondre à leurs attentes en matière sociale, sociétale mais aussi environnementale.

**2- Partenaire responsable** : En tant que partenaire de confiance de Grands Comptes, nous sommes tenus de répondre continuellement aux exigences / attentes de nos parties-prenantes et voir de les devancer pour assurer notre compétitivité.

**3- Agir pour une économie bas carbone** : En tant que société du secteur tertiaire, nous devons à notre échelle réduire l'empreinte écologique de nos activités dont l'outil de production sont les solutions TNIC.

Cette politique RSE, en process d'amélioration continue depuis la création de l'entreprise, s'appuie sur 5 engagements majeurs :



Cette politique RSE a déjà porté ses fruits et s'est vue récompensée par différents labels et certifications :



## 2.1. Obligations de nos Engagements RSE

Au regard des 17 objectifs de développement durable (ODD) qui nous donnent la marche à suivre pour parvenir à un avenir meilleur et durable pour tous, HeadMind Partners suit sa contribution pour neuf d'entre eux, en lien avec sa stratégie et son activité.



Aussi et conformément à son engagement depuis 2014, HeadMind Partners s'engage à respecter les 10 principes du Global Compact des Nations Unies, en matière de droits de l'homme, des normes internationales du Travail, d'Environnement et de Lutte contre la Corruption.

## 2.2. Méthodologie du reporting

### 2.2.1. Périmètre de consolidation

Les dix principes du Global Compact sont présentés au travers des indicateurs de performance sociale, sociétale et environnementale du Groupe.

Les informations sociales, sociétales et environnementales sont fournies sur le périmètre total d'HeadMind Partners, à savoir 100% des effectifs et du CA du Groupe en 2021. Le détail de ce périmètre est présenté dans la section 0

Les capitaux du Groupe.

Ce chapitre répond aux exigences de l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 et du décret n° 2017-1265 du 9 août 2017, transposant la directive européenne du 22 octobre 2014 relative à la publication d'une déclaration de performance extra-financière.

### 2.2.2. Période de reporting

La période analysée dans ce document est celle de l'année 2021, débuté le 1/01 et clos le 31/12. Les données ont été collectées au 31 décembre de l'année comme état des lieux à date ou comme fin de période considérée. Pour faciliter leur collecte et leur traitement, certaines données ont pu être collectées à une date antérieure de l'année.

### 2.2.3. Sources et méthodes de collecte des données extra-financières

Les données extra-financières sont collectées et consolidées au siège social du cabinet. Les processus de collecte et de consolidation sont placés sous la responsabilité de la Direction de la Communication & RSE, sous la supervision de la Direction financière.

La collecte des **données sociales** a été réalisée auprès du service Paie & Administration du Personnel pour la France et la Belgique et auprès de la responsable RH de la filiale Brésilienne. La responsable RSE au sein de l'équipe Communication a ensuite consolidé l'ensemble des données à l'échelle du cabinet.

Concernant les **données dites environnementales**, la collecte des données a été pilotée par la responsable RSE auprès de l'ensemble des services concernés (DSI, Finance, Conseil, etc.), puis les a consolidés. Les données ont été récupérées en grande partie auprès des DSI, des Directions financières et des collaborateurs eux-mêmes par le biais d'enquêtes, notamment pour la question de leurs déplacements domicile-travail. Pour la plupart des postes d'émissions, les factures correspondantes aux prestations évaluées ont été la source et lorsque celles-ci n'étaient pas exploitables, les émissions moyennes des installations concernées, accessibles sur les sites des constructeurs ont été prises comme référence.

Enfin, pour les **données sociétales**, le reporting présenté est majoritairement qualitatif. Piloté par la Responsable RSE, ce reporting a été réalisé avec les différents services concernés (RSSI, Direction Juridique, Finance...).

### 2.2.4. Méthode de contrôle

Conformément aux nouvelles obligations réglementaires prévues la loi Grenelle II, au décret d'application, et par l'arrêté du 13/05/13, HeadMindPartners a confié au cabinet Bakertilly, désigné organisme tiers indépendant, la mission de vérification de ses informations sociales, environnementales et sociétales au titre de l'exercice 2021. Cette mission donnera lieu à l'établissement d'un rapport.

## 2.3. Performance sociale du groupe

### 2.3.1. Une politique ressources humaines respectueuse de ses collaborateurs

Le développement, l'épanouissement et l'engagement des femmes et des hommes d'HeadMind Partners sont au cœur de la performance et donc des préoccupations de notre Groupe.

C'est pourquoi HeadMind Partners s'engage à leur offrir un environnement de travail sain et adapté, qui préserve l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Le groupe a également fait de sa raison d'être l'employabilité des jeunes diplômés : « *aider les jeunes dans la construction de leur trajectoire professionnelle par un encadrement bienveillant, un apprentissage permanent mais aussi de nombreuses opportunités de développement.* »

Notre philosophie RH irrigue l'ensemble de nos actions en matière de recrutement, de formation et d'évolution de carrière. Une philosophie inspirée de la charte des Nations Unies mais aussi d'une volonté forte d'égalité professionnelle, clé de voûte de notre posture.

### 2.3.2. La politique de recrutement au sein du Groupe

La crise du Covid a accéléré la transformation numérique des usages et organisations et avec elle la cyber-menace, confirmant ainsi notre positionnement stratégique. Pour maîtriser et sécuriser leur prise de risque numérique, les entreprises ont plus que jamais besoin de partenaires de confiance, capables de les accompagner dans la **conduite**, la **sécurisation** et la **valorisation** de leurs projets numériques. Réseau, cloud, workplace, Cyberdéfense, sécurité offensive, Machine Learning, Blockchain... toutes ces nouvelles technologies sont de formidables leviers d'innovation.

Au sortir des premiers confinements, les projets de transformation numérique se sont fortement confirmés pour les grandes entreprises mondiales. Ce regain d'activité a eu comme résultat une accélération très forte de nos recrutements.

**En 2021, l'indicateur Recrutement en CDI est au plus haut avec 484 embauches** réalisées dans l'année & **164 contrats en Stage/ VIE & Apprentissage** proposés au sein de toutes les filiales du Groupe HeadMind Partners. Soit plus de 68,06% de croissance sur les postes en CDI et 12,65% sur les postes de Stage/ Vie & Apprentissage !

**TABLEAU 1 - Recrutements annuels au 31/12/2021 – Tous types de contrats inclus**

	CDD	CDI	Apprentissage/ Stage/VIE
TOTAL	3	484	187
Dont f° Conseil	0	410	164

La politique de Recrutement du Groupe se caractérise par de réels marqueurs forts et différenciants sur le marché des entreprises Conseil.

Depuis sa création, HeadMind Partners en France a axé ses recrutements majoritairement sur des étudiants en dernière année et des jeunes diplômés d'écoles de commerce et d'ingénieurs spécifiquement. Représentant 75,8% des embauches en CDI du Groupe, il est logique que la pyramide des âges du Groupe soit très évasée avec 83,5% des effectifs totaux ayant moins de 31 ans. La moyenne d'âge globale groupe est de 28,4 ans.

Le Groupe garantit un parcours de recrutement identique pour tous les candidats ainsi que l'égalité des chances à chaque étape du recrutement en raison de critères de sélection objectifs tels que la formation, la qualification, la compétence et l'expérience professionnelle.

Les 3 équipes de Recrutement rassemblant au total plus de 25 personnes font un travail remarquable auprès des candidats cœur-de-cible. Véritables ambassadeurs du Groupe, les Talent Acquisition Specialists ont la mission de promouvoir nos métiers, nos offres et nos atouts employeur à des jeunes diplômés souvent très sollicités. Tout au long du processus, les recruteurs sont les seuls décisionnaires sur l'embauche d'un candidat ou non.

Afin de répondre aux enjeux très forts du recrutement, le groupe a volontairement mis en place des processus accélérés (la moyenne est d'environ 3 semaines) et le président lui-même s'implique personnellement, participant activement au processus.

Ayant bénéficié d'un contexte globalement favorable, l'indicateur Recrutement 2021 est en forte hausse par rapport à 2020. Néanmoins, il s'agira pour le Groupe dans un contexte d'emploi extrêmement tendu de maintenir ses objectifs avec une cible proche de 500.

L'autre particularité de la politique Recrutement du Groupe est de privilégier les embauches en stage de fin d'études dans une logique de pré-embauche. En effet, le marché de recrutement en France est en tension très forte notamment sur les profils recherchés par le Groupe. Le développement d'une politique Stage depuis 6 ans a porté ses fruits. 2021 confirme les ambitions affichées du groupe en matière de recrutement sur ces publics avec 190 recrutements réalisés. A noter que le nombre de stagiaires en Belgique et au Brésil est en constante augmentation aussi.

L'objectif de cette politique est bien de tout mettre en œuvre pour proposer une embauche en CDI à chaque stagiaire quelques mois avant la fin de son contrat. Après une année 2020 mitigée à cause du contexte Covid, 2021 a tenu ses promesses avec une augmentation importante du taux de transformation.

L'ambition est chaque année plus ambitieuse. Le Groupe a renforcé son processus de suivi des stagiaires actuellement en poste en vue d'accroître encore le taux de transformation. Notamment, en mettant en place tout un suivi de proximité comme détaillé ci-après dans la partie « Assurer une bonne intégration ».

Car la finalité de ces politiques, est bien de privilégier au sein d'HeadMind Partners des contrats long terme avec les salariés. D'ailleurs, le groupe a historiquement un taux de contrats à durée déterminée très faible voire inexistant suivant les années.

**« 97,2 % de nos effectifs à fin d'année sont en CDI »**



Notre politique Stage est évaluée par nos stagiaires en fin de contrat chaque année. Depuis 2017, HeadMind Partners se voit attribuer le label « Happy Trainees ». En 2021, la note globale obtenue est de 4,07/5 avec 92,6% de recommandation positive.

### **Assurer une bonne 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 (livrets d'accueil & politiques diverses) et leurs outils de travail (téléphone mobile, ordinateur portable...).



Cette politique de Recrutement décrite plus haut est reconnue de qualité par nos candidats. Chaque année depuis 2017, HeadMind Partners se voit attribuer le label « Happy Candidates ». En 2021, la note globale obtenue est de 4,41/5 avec 92,5% de recommandation positive.

### **2.3.3. Les conditions de travail**

Le Groupe HeadMind Partners, membre du Pacte Mondial des Nations Unies, s'assure du bien-être de ses collaborateurs. L'entreprise, partout où elle est implantée, offre à ses collaborateurs un environnement de travail propice au développement professionnel de chacun. En cohérence avec ces engagements, HeadMind Partners fait appel à des fournisseurs et sous-traitants qui respectent les mêmes principes.

HeadMind Partners s'engage à respecter les lois et réglementations applicables en matière sociale dans les pays où ils sont présents, ainsi que les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et celles de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme.

### 2.3.1. Egalité de traitement et lutte contre les discriminations

HeadMind Partners s'engage notamment à promouvoir l'égalité des chances et le principe de non-discrimination. Le Groupe s'interdit toute distinction entre les personnes en fonction de leur âge, de leur sexe, de leur conviction religieuse, de leur opinion politique, de leur orientation sexuelle, de leur origine sociale ou ethnique, de leur handicap, de leur situation de famille, de leur nationalité, de leur apparence physique.

#### **Politique de lutte contre les discriminations**

Le Groupe HeadMind Partners accorde une importance particulière à la protection de l'ensemble de ses collaborateurs, notamment sur les questions relatives à la discrimination. Les politiques de lutte contre les discriminations sont développées localement en accord avec les législations et réglementations en vigueur.

Les collaborateurs qui estiment être victimes d'une situation de discrimination ont la possibilité de contacter leur référent hiérarchique ou la Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail pour porter à l'attention de la Direction la situation ressentie. Une enquête pourra alors être diligentée par la Direction pour comprendre la situation et le cas échéant faire cesser ces agissements.

#### **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, HeadMind Partners 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.

#### **Parentalité**

Concernant la parentalité au sein d'HeadMind Partners, 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. HeadMind Partners 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 maternité et paternité, congé parental d'éducation, etc.)

## **Handicap**

Le Groupe HeadMind Partners s'engage à favoriser l'intégration des salariés en situation de handicap. Nos bureaux France et Belgique, conformément à la loi permettent un accès « PMR ». Comme le groupe peut d'ores et déjà le faire pour des personnes formalisant une demande, les postes de travail des personnes en situation de handicap pourraient être adaptés au cas par cas suivant l'avis transmis par la Médecine du Travail.

### **2.3.1.1. Egalité salariale entre les hommes et les femmes**

Conformément à la Convention OIT, le Groupe s'engage aussi à promouvoir l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

HeadMind Partners met en place des actions afin de veiller au respect de cet objectif d'égalité salariale entre les hommes et les femmes. Pour cela, le Groupe veille au respect de l'égalité de rémunération des hommes et des femmes à diplômes et expérience équivalents dès l'embauche, et lors des entretiens annuels. En complément, le groupe conditionne l'attribution d'éléments variables de rémunération à des critères neutres et objectifs.

En application de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018, HeadMind Partners publie annuellement son index de l'égalité femmes-hommes pour sa filiale française (note sur 100). En 2021, HeadMind Partners a obtenu 78 /100 points.

### **2.3.1.2. Respect de la Santé et de la Sécurité**

HeadMind Partners s'engage à respecter la santé et la sécurité de ses salariés en leur permettant d'exercer leur activité professionnelle dans un environnement sain et en mettant tous les moyens en œuvre pour prévenir toute atteinte à leur santé et à leur sécurité, dans tous les pays où le groupe est présent :

Le Groupe met en place des actions de prévention, d'information et de formation tout au long de l'année ainsi qu'une procédure pour anticiper les risques liés à tout changement d'opérations. Certains collaborateurs sont également formés à la Santé et la Sécurité au Travail qui permet d'obtenir une attestation de Secouriste en Santé et Sécurité au Travail et, ainsi, intervenir en cas de besoin.

- 10 personnes ont été formées en 2021 aux gestes de secours

Le Groupe répond à ses obligations en matière de couverture des soins de santé de ses salariés et de bilan de santé obligatoire.

- 100% de nos salariés sont couverts en France, en Belgique et au Brésil.

Le Groupe met en place des actions de prévention contre le stress, l'exposition au bruit de ses salariés et le harcèlement moral et sexuel, avec une procédure d'alerte communiquée à tous nos salariés.

- Sur l'année 2021, 4 accidents de trajet dont 1 seul avec arrêt sont à déplorer en France. Aucun n'est à signaler ni en Belgique, ni au Brésil.

En France, la Commission Santé, Sécurité et Conditions de travail au sein du Comité Social et Économique veille au respect de ces obligations. Elle se réunit tous les mois pour aborder les thématiques d'hygiène, de sécurité et de santé des collaborateurs.

La Santé et la Sécurité passe aussi par le Sport. HeadMind Partners promeut la pratique d'activités physiques et sportives auprès de ses salariés (loi 2022-296 du 2 mars 2022) :

- Le Groupe met à disposition de ses collaborateurs un court de tennis 2h par semaine sur l'heure du déjeuner à proximité du siège social
- Le Comité d'Entreprise a conclu un partenariat avec Gymlib sur tout le territoire français.

### 2.3.2. Les carrières et les formations

Signataire du Pacte Mondial des Nations Unies, HeadMind Partners 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 Carrière & Formation apporte aux salarié(e)s un traitement équitable tout au long de leur parcours professionnel.

#### 2.3.2.1. La Gestion des carrières

##### **Encadrement & Suivi**

Tout au long de leur parcours professionnel au sein d'HeadMind Partners, les collaborateurs du Groupe sont encadrés par plusieurs personnes-clés.

- Côté Conseil :
  - 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 rendu est de qualité.

- Les **Consultant(e) Leader** accompagnent les consultants sur leurs missions et sur les moments-clés de leur parcours au sein d'HeadMind Partners. 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 le plan de carrière et le développement individuel de chaque collaborateur. Avec les équipes concernées, ils sont chargés de mener aussi les entretiens annuels d'appréciation afin d'évaluer régulièrement la performance individuelle de chacun et de favoriser la mobilité au sein du groupe.
- Côté Structure (fonctions support et commerciaux), les **managers** et les **Talent Developers** assurent ce rôle d'accompagnement au quotidien. La mission du manager est clairement d'accompagner le collaborateur dans son activité et sa montée en compétences tout au long de sa trajectoire chez HeadMind Partners.

## Evolution

Le Groupe HeadMind Partners promeut la méritocratie dans son système d'évolution et de mobilité de ses salariés. De la même manière que le Groupe s'assure du respect de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, HeadMind Partners s'assure que la promotion professionnelle et les augmentations salariales de ses collaborateurs sont basées sur des critères d'évaluation objectifs et identiques pour tous : la motivation, l'investissement, les résultats sont la seule base d'évaluation des promotions et des augmentations salariales.

Pour les fonctions Conseil, il existe 3 trajectoires possible : tronc commun, parcours Conseil, parcours Expertise.

Pour chaque grade qui compose l'un de ces parcours, des niveaux de compétences attendues et de responsabilités confiées ont été définis. Le passage à un grade supérieur se fait après atteinte du niveau de maturité nécessaire au grade suivant. Cette évaluation porte sur les 4 axes de compétences du cabinet :

**Conseil** : capacité à apporter la valeur ajoutée attendue par le client et le cabinet sur le Délivré rendu ;

**Métier** : capacité à développer une expertise sur son périmètre ;

**Savoir-être** : capacité à développer son efficacité personnelle ;

**Business** : capacité à porter et mettre en œuvre une démarche commerciale efficace (à partir du grade de Manager) mais aussi sur la qualité de la prestation Client ainsi que la participation du collaborateur au développement du cabinet : Knowledge Management, Business, RH...

Pour les fonctions Structure, l'évolution passe par une montée en compétences progressive sur le métier (hardskills & softskills) et sur des responsabilités d'encadrement, à commencer par le mentoring/tutorat d'un ou plusieurs stagiaires puis des postes de référents et de managers de proximité.

- En France, en 2021, **214 personnes** soit **27,3%** des collaborateurs éligibles\* ont bénéficié soit d'un changement de grade pour les fonctions Conseil, soit d'un changement de poste pour les fonctions structure.

\* Toute personne ayant intégré HeadMind avant le 1/08 de l'année N-1 est éligible à une mobilité/évolution en année N.

### 2.3.2.2. La Politique de Formation

La formation est un fondamental de la politique RH. Elle est nécessaire à la montée en compétences des collaborateurs du Groupe et, par conséquent, à leur promotion professionnelle.

Tout au long de leur trajectoire, les collaborateurs du Groupe bénéficient d'un programme spécifique de formations à suivre pour accélérer leur évolution et leur apprentissage en continu. Ces formations sont construites autour de trois principaux axes : méthodologies, métiers et softskills.

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 ligne sur l'intranet.

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).

La Gestion de Carrières centralise et coordonne les demandes de formation. Les demandes sont faites en fonction des besoins identifiés par le salarié lui-même, mais peuvent aussi émaner d'un client lors d'une mission.

En France, le monitoring des formations est piloté par un responsable formation permettant de réaliser des reportings fiables. Ces indicateurs ont été mis en place à compter de 2021 pour la Belgique et le Brésil, d'où des chiffres non communiqués sur 2019 et 2020.

Les formations "métiers" permettent aux collaborateurs d'obtenir des certifications, que ce soit en Cyber sécurité, en Réseau, en Numérique Responsable...

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.

Les parcours de formation certifiés vont se développer dans les prochaines années. A ce jour, HeadMind Partners propose 3 parcours distincts : Cyber sécurité, Agilité & Cloud.

### 2.3.3. Le dialogue social

Seule la structure française est dotée d'un Comité Social Économique et membre d'une convention collective. Conformément aux législations en vigueur, le Brésil n'est pas concerné par ces dispositions. En Belgique et conformément à la législation en vigueur, les élections professionnelles auront lieu en 2024 (dépassement de 50 collaborateurs en 2021).

Le Comité Social et Économique est formé au sein de la structure française. Il se réunit tous les mois en plénière et une fois par an pour la question relative au budget et à la BDESE (Base de Données Economiques Sociales et Environnementales). Le CSE joue un rôle important en matière de bien-être des collaborateurs en créant des partenariats leur permettant d'obtenir des prix attractifs sur beaucoup de loisirs (parc d'attraction, cinéma, culture...) et organise, chaque année, le Noël des enfants.

En fonction des besoins et de l'actualité du groupe, le CSE peut être consulté en séance exceptionnelle. En 2021, le CSE s'est réuni 8 fois en plénière et 2 fois de manière exceptionnelle.

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. 2021, aucune saisie de l'Inspection du Travail n'a été réalisée.

#### **Convention collective**

Le Groupe HeadMind Partners est affilié à la Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils dite Syntec. Ses dispositions en matière de santé/ de sécurité, de conditions de travail, de formation et gestion de carrières et de discrimination/ Harcèlement lui sont donc applicables.

En Belgique, les collaborateurs sont affiliés à la Commission Paritaire pour Employés n°200, dénomination CP200, ses dispositions s'appliquent de plein droit.

Notre filiale brésilienne est affiliée aux syndicats professionnels de la Branche (SP & RJ).

#### 2.3.4. La rémunération et accords d'entreprise

Le Groupe HeadMind Partners respecte ses obligations en matière de droit social et ce, partout où le groupe est implanté. En plus de promouvoir l'égalité salariale auprès de l'ensemble de ses collaborateurs, HeadMind Partners reconnaît l'importance de leur accorder le temps nécessaire pour faire face aux événements majeurs de leur vie, et de tenir compte de leurs contraintes personnelles dans l'organisation de leur travail.

La volonté du Groupe est d'attirer, de développer et de fidéliser les talents tout en accompagnant l'Ambition Business du Groupe. C'est pourquoi dans la politique de rémunération, les collaborateurs bénéficient d'une rétribution de leur performances individuelle et collective. In fine, c'est un levier d'engagement et de performance globale pour l'entreprise.

Afin de favoriser la performance individuelle de ses collaborateurs, le Groupe HeadMind Partners se réserve le droit d'attribuer sur certaines fonctions un système de variables sur l'année. Il s'agit là d'un système de primes, appelées bonus, que chaque collaborateur éligible peut recevoir à l'atteinte de ses objectifs. En complément, en Belgique il existe une prime complémentaire pour certaines fonctions indexées sur la performance collective de l'entreprise. Des comités d'évaluation ont lieu dans l'ensemble des pays & entités, contribuant ainsi à un meilleur suivi de l'évolution de la masse salariale.

#### 2.3.5. Cadre de travail

##### **Equilibre des temps de vie**

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

- 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 d'HeadMind Partners.

- 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

### **Conditions de travail**

Chez HeadMind Partners, nous veillons aux conditions de travail de nos collaborateurs, et ce à plusieurs niveaux :

- Notre siège est un bâtiment historique situé au cœur de Paris dans un écrin de verdure, en cours de réaménagement pour améliorer son confort (acoustique, insonorité...) et le nombre de salles de réunion
- En Belgique, notre filiale a emménagé dans de nouveaux locaux refaits à neuf.
- Au Brésil, la situation sanitaire a été particulièrement complexe en 2021 amenant nos collaborateurs à être interdit pendant 4 mois de se rendre à leur bureau.

## 2.4. Performance environnementale du groupe

### 2.4.1. Introduction

De par la nature des activités du cabinet, l'impact environnemental du Groupe est naturellement faible. L'analyse de nos émissions carbone contient les émissions Scope 1 & 2.

Nous avons fait, cette année, un travail de calcul des émissions du scope 3, qui a donné de premières pistes de réflexion pour notre plan d'actions détaillé ci-après. Cependant, nous sommes encore en phase de perfectionnement de ce scope, les données récupérées ne sont pas confirmées, nous décidons donc de ne pas inclure le scope 3 cette année.

#### **Périmètre & Mode de contrôle**

Afin de définir notre périmètre organisationnel, nous nous sommes appuyés sur « la méthode pour la réalisation des bilans d'émission de gaz à effet de serre », conformément à l'article L. 229-25 du code de l'environnement, publié en octobre 2016. Notre périmètre temporel se portera sur l'entièreté de l'année 2021, du 1er janvier au 31 décembre de cette année-là.

L'objectif recherché par le cabinet quant à la réalisation de son bilan d'émissions de gaz à effet de serre a été d'identifier les émissions générées par les biens et activités que le cabinet exploite et sur lesquelles il lui est possible d'agir. Au vu du faible contrôle financier exercé sur ses activités, nous avons opté pour une consolidation par le « contrôle opérationnel ».

Conformément à la norme ISO 14064-1, notre périmètre opérationnel se répartit en trois grandes catégories de sources d'émissions :

- Les émissions directes (scope 1),
- Les émissions à énergie indirectes (scope 2),
- Les autres émissions indirectes (scope 3), que nous avons choisi de ne pas inclure pour ce rapport.

Certains postes des scopes 1 et 2 n'ont pas été pris en compte car pas applicables à notre activité. Ces postes d'émissions sont écartés car n'étant pas liés à nos activités, leur total ne seraient pas significatifs pour notre bilan.

Poste d'émissions	Prise en compte			Détail
	France	Belgique	Brésil	
1. Emissions directes des sources fixes de combustion	X	X	X	Nous avons pris en compte le poste d'émissions 1 pour nos 3 entités. Cependant seulement nos locaux en Belgique sont consommateurs de gaz. En effet en France et au Brésil,



				nous n'utilisons pas de carburant pour des machines immobilisées.
2. Emissions directes des sources mobiles à moteur thermique		X		Ici nous prenons en considération le carburant utilisé par la flotte de véhicules professionnels en Belgique.
3. Emissions directes de procédés hors énergie				
4. Emissions directes fugitives			X	Ici nous prenons en compte les systèmes de génération de froid qui peuvent entraîner des fuites de fluides au Brésil, car nous n'avons pas de fuites dans nos locaux France et Belgique.
5. Emissions issues de la biomasse (sols et forêts)				Etant une entreprise de services intellectuels, nous n'avons pas d'impact sur la biomasse liée aux activités sur le sol, les zones humides ou l'exploitation des forêts.
6. Emissions indirectes liées à la consommation d'électricité	X	X	X	Nous avons pris en compte le poste d'émissions 6 pour nos 3 entités.
7. Emissions indirectes liées à la consommation de vapeur, chaleur ou froid				

### ***Incertitudes***

Pour gérer les incertitudes, nous nous appuyons sur les données de l'ADEME et de la méthode Bilan Carbone®, comme présenté dans le tableau ci-après :

- Les données : les données peuvent venir de sources précises, ou de sources plus incertaines. Ci-dessous un tableau des incertitudes associées aux origines de la donnée.

<b>Origine de la donnée</b>	<b>Incertitude</b>
Données primaires (factures)	0 à 5%
Donnée secondaires (sources fiables)	5 à 15%
Données extrapolées (adaptation et extrapolation)	15 à 30%
Données approchées (ordre de grandeur et estimation)	50 à 80%

- Les Facteurs d'Emission

Les incertitudes résultant des facteurs d'émissions proviennent de la base de l'ADEME. Le taux d'incertitudes variables peut aller de 5 à 50%.

Les % d'incertitudes sont inscrits dans le tableau récapitulatif des gaz à effet de serre.

## 2.4.2. Bilan de nos émissions de CO<sub>2</sub>

### Emissions directes de Gaz à Effets de Serre - Scope 1 :

Concernant l'énergie liée aux sources de combustion (postes 1 et 2), seul la Belgique est concernée avec **31,55 tonnes équivalent CO<sub>2</sub> PCI** dû au Gaz Naturel utilisé. Aucun combustible n'est utilisé en France ou au Brésil.

### Emissions indirectes de Gaz à Effets de Serre – Scope 2 :

L'électricité (poste 6) est une source d'émission importante du fait de nos activités utilisatrices des TNIC. Le total des émissions de ce scope s'élève à **35,63 tonnes de CO<sub>2</sub>**, ce total a été calculé selon les équivalences carbone de l'ADEME selon le pays.

### Autres émissions indirectes de Gaz à Effets de Serre – Scope 3 :

Comme expliqué précédemment, nous ne prenons pas en compte le scope 3 cette année, les données étant en cours de consolidation. Pour rendre notre analyse pertinente sur ce poste et pouvoir agencer un plan d'actions de réduction des émissions, nous avons concentré notre analyse sur **toutes nos activités IT** (service informatique et immobilisations) et **les déplacements de nos collaborateurs**.

Délimiter ainsi notre évaluation nous permet d'être le plus pertinent possible au vu de notre activité et d'apporter un plan de réduction concret sur les émissions les plus significatives.

## 2.4.3. Plan d'actions

Conformément aux axes retenus pour l'analyse de nos émissions carbone, notre plan d'actions prend en compte ces 3 pans d'activité sur lesquels nous allons consacrer notre énergie pour contenir nos émissions GES.

### 1. Les déplacements

Le poste « déplacements » englobe les trajets domicile-travail et ceux effectués dans le cadre professionnel. Ils représentent 34% du total de nos émissions, et 185,61 tonnes de CO<sub>2</sub> sur l'année 2021.

Etant une société de prestation intellectuelle, nos consultants sont notre principale ressource. Dans le cadre de leur travail, nos consultants sont amenés à se déplacer régulièrement, sur des distances plus ou moins longues. Comme nos effectifs vont être amenés à croître, HeadMind Partners doit d'ores et déjà réfléchir à un plan d'actions pour limiter ces émissions GES.

### **a) La mobilité durable**

Nous souhaitons mobiliser la globalité de notre entreprise dans cette démarche de réduction de nos émissions. Pour ce faire, nous allons promouvoir la mobilité durable au sein de notre société, convaincus que nous pouvons nous améliorer à notre échelle. Conformément à la Loi Climat & Résilience, nous allons étudier l'instauration d'une politique déplacement, dans laquelle le forfait mobilité durable serait proposé à tous nos salariés France.

Mise en place progressive d'un forfait mobilité durable sur la Belgique à compter de Mai 2022 pour inciter ceux ayant une voiture de fonction à opter pour la mobilité durable.

### **b) Politique Voyage**

En parallèle, nous avons rédigé une politique voyage, qui valorise, au sein de notre structure, les modes de transport les moins émissifs. Gérés par notre agence de voyage *Oscar*, les déplacements professionnels de nos salariés seront, lorsque cela est possible, effectués par des moyens de transports moins émissifs.

## **2. Le « Numérique Responsable »**

Le **numérique responsable** est une démarche d'amélioration continue qui vise à réduire l'empreinte écologique, économique et sociale des technologies de l'information et de la communication (TIC).

En tant que société de conseil en Cybersécurité, Transformation numérique et Intelligence Artificielle, les TNIC sont notre outil production. En 2022, HeadMind Partners a formalisé sa démarche Numérique Responsable, véritable pilier de la mission d'Entreprise - construire un société numérique plus sécurisée et plus responsable - et de la stratégie RSE du Groupe avec pour objectif faire face au défi de la transition écologique et solidaire.

Conscient de l'impact carbone du numérique sur les émissions mondiales de CO<sub>2</sub>, HeadMind Partners a engagé début 2022 une procédure de labellisation « Numérique Responsable » de niveau 1 pour le Groupe. Cette démarche d'amélioration continue vise à limiter à notre échelle les émissions CO<sub>2</sub> de nos TNIC et à être un partenaire de référence sur le Numérique Responsable pour nos clients.

L'objectif est de monter en compétences pour viser la labellisation niveau 2 d'ici 3 ans au plus tard. Voici les 5 axes de notre plan d'Action pour y arriver :

**1/ Intégrer le NR comme une composante essentielle de notre positionnement**

**2/ Sensibiliser, former et acculturer nos collaborateurs aux enjeux de la transition écologique.**

**3/ Structurer une politique plus « Green IT » pour répondre aux enjeux de la transition écologique.**

#### **4/ Devenir un acteur de référence pour accompagner nos clients dans leur transformation NR (produits et services)**

#### **5/ Etendre notre démarche NR**

### **3. Vers une optimisation de notre consommation énergétique & le recyclage de nos déchets**

Depuis 3 ans, HeadMind Partners a entrepris des travaux de rénovation de son siège. Au-delà d'offrir un cadre de travail plus moderne et plus confortable (par une meilleure isolation acoustique), l'objectif est de réaliser la rénovation énergétique du bâtiment. Cela nous permettra de faire des économies d'électricité, mais aussi d'augmenter l'efficacité énergétique de nos locaux, et donc de réduire notre consommation de CO<sub>2</sub>. Un audit énergétique sera réalisé courant Avril 2022, il confirmera la démarche et alimentera notre réflexion sur la réduction de nos émissions.

Aussi, depuis quelques années, notre société est engagée dans une démarche de recyclage et de valorisation des déchets. En ce sens, nous avons initialisé une collaboration avec ELISE, un organisme qui suit et recycle les déchets des entreprises. Ce travail nous permet un suivi régulier de nos déchets et de les recycler. Dans le futur, nous souhaitons appuyer cette valorisation des déchets auprès des équipes et les engager à être acteur de cette démarche. La signalétique et la communication seront renforcées dans les prochains mois. Nous souhaitons aussi engager des procédures internes de recyclage de nos DEEE plus régulièrement, et continuer le recyclage de nos capsules de cafés par Veolia, qui nous a permis, cette année de valoriser 294,8 Kg de CO<sub>2</sub>.

Enfin, nous avons engagé une vraie sensibilisation de nos collaborateurs sur des éco reflexes à mettre en pratique en interne ; tel que l'extinction des lumières et des ordinateurs, une adaptation du chauffage et de la climatisation en fonction des températures extérieures.

## 2.5. 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'achats responsables, adéquates au regard de ses risques et ses impacts.

### 2.5.1. Prise en compte des attentes des clients

HeadMind Partners 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 HeadMind Partners.

#### **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-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 HeadMind Partners 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.

HeadMind Partners 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 HeadMind Partners comme un interlocuteur crédible de la sécurisation de la prise numérique 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.

## 2.5.2. Lutte contre la corruption

Le Groupe a formalisé 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. Durant 2021, l'ensemble des salariés concernés ont été sensibilisés et informés de la procédure d'alerte associée.

### **Code de Conduite**

L'intégrité et l'éthique dans les pratiques d'affaires est essentielle pour la pérennité du Groupe. 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 HeadMind Partners directement par email. La mise en conformité au droit local, le cas échéant, est en cours.

### 2.5.3. 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, HeadMind Partners est certifié ISO 27001 et a implémenté un Système de Management de la Sécurité de l'information. L'un des objectifs de ce SMSI est de définir les exigences de sécurité devant être appliquées pour couvrir les risques préalablement identifiés permettant ainsi de défendre les enjeux de HeadMind Partners 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 HeadMind Partners, dans le cadre de ses activités de conseil et d'audit.

Nous assurons techniquement et humainement la confidentialité des données de nos prospects et clients. Les législations applicables au traitement et à l'utilisation des données, le Règlement Général de Protection des Données, entré en vigueur en mai 2018, est consciencieusement appliqué. HeadMind Partners s'efforce à renforcer la sécurité des données par l'intermédiaire d'accords de confidentialités inclus dans les contrats de travail de chacun des collaborateurs. Des clauses de propriété intellectuelle sont aussi mises en œuvre afin d'encadrer le sort des données créées à l'issue de la mission.

Chaque année, l'équipe SSI effectue une revue annuelle des accès physiques et logiques des collaborateurs ainsi que des prestataires afin d'assurer un accès aux données cohérent avec le profil utilisateur.

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 en collaboration avec les équipes juridiques.

#### **Sécurisation des données du Groupe**

Pour assurer sa sécurité, HeadMind Partners a formalisé et appliqué une Politique de Sécurité des Système d'Information (PSSI) ainsi qu'une politique de protection des données à caractères personnels. HeadMind Partners a également sa propre politique de classification de données

et procédure à suivre en cas de violation de données à caractère personnel dont le Délégué à la Protection des Données (DPO) a connaissance.

Ces politiques et procédures sont diffusées à l'ensemble des collaborateurs et sont disponibles en parallèle sur l'intranet.

HeadMind Partners réalise une supervision globale du système d'information afin de se prémunir de toute faille de sécurité potentielle. Celle-ci passe par le maintien en condition opérationnel de sécurité d'un ensemble d'outil permettant d'assurer la sécurité de son infrastructure.

Chaque collaborateur HeadMind Partners est sensibilisé, dès son arrivé au sein du groupe, aux bonnes pratiques de sécurité. Celles-ci sont renforcées de façon annuelle par l'intermédiaire de deux campagnes de sensibilisation conclues par un test de connaissance ainsi que des formations ponctuelles et facultatives sur ces sujets. L'objectif est de garantir la connaissance des collaborateurs sur la confidentialité et la sécurité des données.

Ces collaborateurs, en parallèle, doivent prendre connaissance et signer la charte informatique qui leur est transmise lors de leur arrivée au sein du groupe, celle-ci garantissant les droits et les devoirs du collaborateur dans la protection des données et la préservation du Système d'Information.

*\* Ce taux de participants est calculé comme suivi : nombre de répondants au quiz/ nombre total de collaborateurs*

#### 2.5.4. Achats responsables et Parties prenantes

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 engagés 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 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.



En complément de ces obligations sociales, le Groupe s'assure que ses principaux fournisseurs - dont les effectifs sont supérieurs à 10 salariés - doivent pouvoir se justifier de leurs engagements sociétaux. Ce qui est aujourd'hui le cas pour 95% d'entre eux.

De plus, nous allons progressivement à compter de 2022, intégrer des critères RSE dans nos appels d'offres afin de s'assurer de choisir des partenaires qui répondent à nos propres engagements en matière de RSE.

#### 2.5.5. Impact sur le développement local (Relation 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 2021, de nombreuses actions ont été menées :

- Des partenariats-clés signés sous forme de Convention avec CentraleSupélec, ParisTech Telecom, ESIEA, Neoma Business School
- Des relations privilégiées construites avec une dizaine d'écoles cibles : IMT Atlantique, ISEP, ECE ; EFREI Paris, EPITA, ESEO, ESIEE, INSA Centre Val de Loire, EM Lyon, ICN
- Des interventions (conférences, programmes pédagogiques, cours, tables-rondes, coachings, entretiens, etc.) sont programmées tout au long de l'année auprès des étudiants cœur de cible.
- Des forums : Neoma, ESSEC, ESCP, ICN, ESIEA, Supinfo, Polytechnique, ESME Sudria, Edenjobs, ESAIP, ISEP, INSA CVI, UTT, ECE, CentraleSupélec, IMT Atlantique, ESIEA....

### 3. Conclusion

La formalisation de ce Rapport de durabilité est très structurant pour le Groupe. Pouvoir disposer de l'ensemble de ces indicateurs est un véritable outil de pilotage pour associer Ambition Business et Stratégie RSE.