

HeadMind Partners

Cyber Risk & Security Digital AI & Blockchain

DPEF

2023

DÉCLARATION
DE PERFORMANCE
EXTRA-FINANCIÈRE
(EXERCICE 2022)

Table des matières

Préambule	3
I. Faits marquants : une gouvernance responsable	3
II. Distinctions et labels RSE	4
III. Présentation du Groupe	5
1. Modèle d'affaires	5
2. Gouvernance Groupe	6
Organigramme Structurel	6
Organigramme Fonctionnel	6
Le marché et la concurrence	6
Promesse de Valeur	7
IV. La Démarche RSE	8
1. Les enjeux	8
2. Les engagements	8
3. Les adhésions	10
V. Principales données extra-financières	11
1. Méthodologie	11
Sources et méthodes de collecte des données extra-financières	11
Méthode de contrôle	11
Période & Périmètre de reporting	11
2. Les indicateurs	12
3. Analyse et Maîtrise des enjeux de développement durable	14
1. Attractivité des Talents	15
2. Développement des compétences, Rétention et Engagement des Collaborateurs	16
3. Diversité, Egalité professionnelle & Inclusion	18
4. Conseil sécurisé et responsable	19
5. Mécénat de compétences	20
6. Empreinte environnementale	21
7. Satisfaction Client	23

Préambule

Fondé en 2000 par Guy-Hubert BOURGEOIS et François DESTANQUE, HeadMind Partners (anciennement Beijaflore) est un cabinet de conseil en Cybersécurité, en Transformation numérique et en Intelligence Artificielle. La mission du cabinet : accompagner les entreprises Grands Comptes (CAC40 & SBF120) dans leur prise de risques numériques. Le Groupe est présent à Paris et à Bruxelles.

Depuis quelques années, le Groupe HeadMind Partners a formulé une ambition RSE totalement alignée avec son ambition Business - construire une société numérique plus sécurisée et responsable. C'est afin de soutenir cet engagement que le groupe contribue au développement et à la mise en place de pratiques de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) au sein de ses entités et filiales.

Cette Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) 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.

Cette déclaration constitue le socle du reporting extra-financier du Groupe HeadMind Partners dans laquelle sont répertoriés :

- les principaux risques identifiés au regard du modèle d'affaires du Groupe, au niveau social, sociétal et environnemental
- les principaux indicateurs quantitatifs et qualitatifs liés à ces risques,
- les politiques, les actions et les résultats développés pour chacun de ces enjeux.

I. Faits marquants : une gouvernance responsable

L'année 2022 a été charnière pour la RSE du groupe avec la mise en place d'une nouvelle organisation : la création d'une gouvernance dédiée à la RSE dont le rôle est de définir et déployer une feuille de route RSE.

Cette gouvernance est composée d'un comité RSE et de 4 commissions : Gouvernance & Ethique ; Social & Sociétal ; Environnement & Numérique Responsable ; Achats Responsables. Le comité et les commissions sont pilotés par les différents responsables de service du Groupe, dans une logique d'acculturation et de déploiement des pratiques RSE au quotidien. Le responsable RSE, membre du CODIR est rattaché directement à la Direction Générale, à qui il rapporte les actions menées dans les différentes commissions.

Cette année 2022 a aussi été importante avec la labélisation « Numérique Responsable » et la signature de la charte INR, qui illustre le rôle d'acteur et de prescripteur du Groupe. Une année de construction, qui a mené à de nombreux chantiers en cours, dont les premiers résultats pourront être observés dès l'année suivante, en 2023.



Guy-Hubert Bourgeois,
Président Directeur Général HeadMind Partners

« Nous assistons à une accélération des usages numériques partout dans le monde. Or le numérique, bien que vecteur d'innovations, devient de plus en plus un acteur majeur d'émissions de Gaz à Effet de Serre - 8% d'ici 2030... En tant que société conseil dans le monde du numérique, nous avons souhaité agir pour limiter l'impact, en tant qu'entreprise d'une part mais aussi auprès de nos clients d'autre part. »

II. Distinctions et labels RSE

Certification ISO 27001



En 2016, HeadMind Partners est le 1er Cabinet de Conseil français à être certifié ISO 27001, norme relative au système de management de la sécurité de l'information, pour l'ensemble de ses activités. Cette certification a été renouvelée de nouveau jusqu'en 2025.

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. Cette certification a été renouvelée fin 2022.

Qualification ANSSI / PASSI – Visa Sécurité



Depuis 2017, HeadMind Partners 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



HeadMind Partners procède tous les 2 ans à une enquête d'engagement auprès de l'ensemble de ses salariés. Le Brésil et la France ont renouvelé leur labélisation Happy at Work.

Evaluation EcoVadis Silver



HeadMind Partners est classé Silver (58/100) par Ecovadis, agence indépendante de notation extra-financière spécialisée dans l'évaluation de la performance RSE des entreprises.

Evaluation Numérique Responsable



En 2022, HeadMind Partners est labellisé par l'agence Lucie « Numérique Responsable » niveau 1. C'est la reconnaissance d'une démarche d'amélioration continue sur ce sujet depuis quelques années et d'une dynamique forte portée en interne par la Direction pour les années à venir.

III. Présentation du Groupe

1. Modèle d'affaires

CONSTRUIRE UNE SOCIÉTÉ NUMÉRIQUE SÉCURISÉE ET RESPONSABLE



PARTENAIRE DE CONFIANCE

PEOPLE	CLIENTS	PARTENAIRES
<p>1164 collaborateurs Moyenne d'âge : 28,17 ans 439 recrutements CDI en 2022 116,93 M€ de Chiffre d'Affaire</p> <p>Attirer les talents Une équipe interne de 21 recruteurs au contact permanent de nos candidats-cibles Knowledge management (métiers, méthodologies, soft skills) Encadrement (Consultants Leaders)</p>	<p>169 clients Grands Comptes (CAC40 & SBF 120) 11 domaines d'expertises-clés : Business Consulting & Applications, Digital Enablers, IT Efficiency, NPL appliqué, Computer Vision, Industrialisation, Times Series & Explicabilité, Business Digital Risks, CyberSecurity Transformation, Cyber Expertise as a service) 7 démonstrateurs IA : Assistant virtuel, Moteur de recherche sémantique, classification de textes, Détection de fake news, Scrapper d'appel d'offres, Analyse de logs, Data Quality</p> <p>Prospection commerciale Une équipe interne de 65 Business Developers Une présence dans les salons pour être au plus près des acteurs de chaque marché (Les Assises de la Sécurité, Forum International de la Cybersécurité, European CyberWeek)</p>	<p>Partenariats avec des acteurs de référence de l'écosystème souverain : Thales, System X, AntemetA, Cosmian etc...</p> <p>Développement des partenariats avec les écoles : CentraleSupélec, ENSTA, NEOMA BS, ISEP, EPF, CY TECH, IMT Nord Europe...</p> <p>Campus Cyber (Ecosystème), Relais de Croissance, Réputation, Technologies</p>

PARTENAIRE ENGAGÉ

THE GLOBAL COMPACT

HappyIndex®
AtWork
2022 | FRANCE

HappyIndex®
Trainees
2022 | FRANCE

Système de Management Certifié
SRS
ISO/IEC 27001

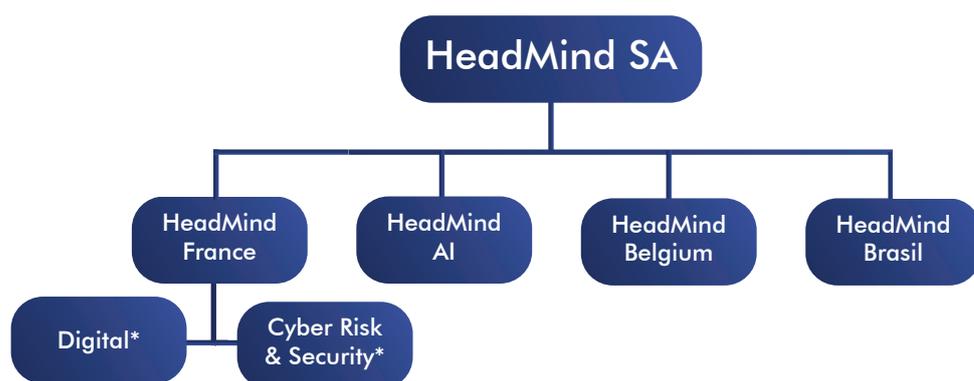
NR

VISA DE SÉCURITÉ

ANSSI

2. Gouvernance Groupe

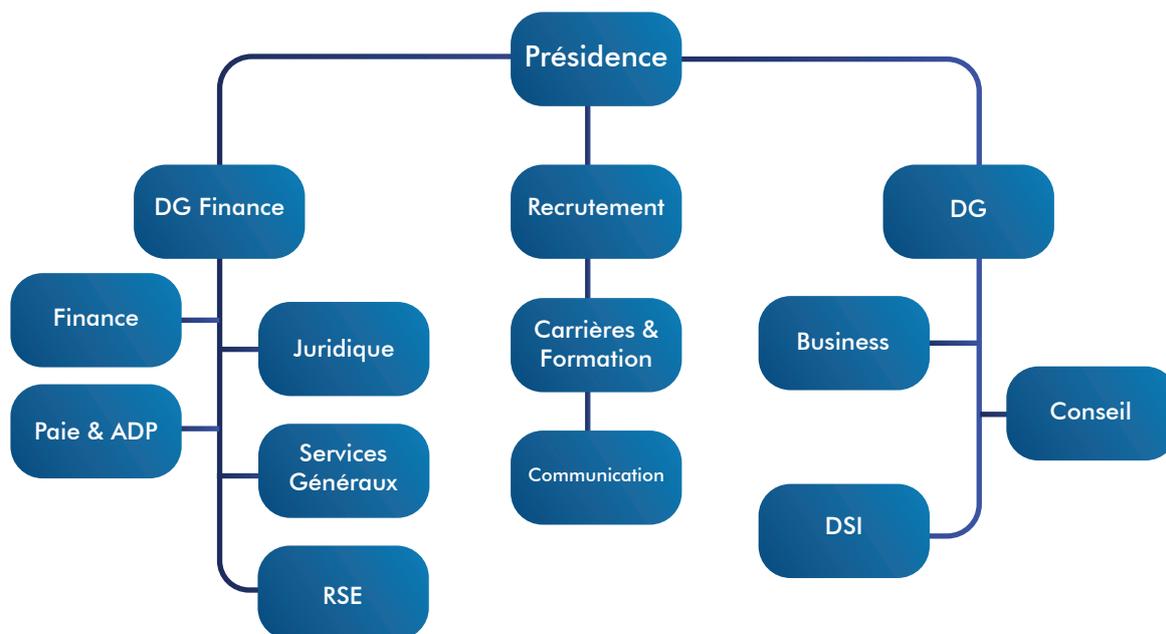
Organigramme structurel



*Cyber Risk & Security et Digital rattachés à HeadMind Partners France sont à lire comme des Business Units et non des entités juridiques distinctes.

Les données présentées dans la présente DPEF couvrent le périmètre consolidé du Groupe au 31/12/2022, à l'exception d'HeadMind Partners USA en raison de sa mise en sommeil au 30 avril 2022.

Organigramme fonctionnel



Le marché et la concurrence

Le Groupe HeadMind Partners évolue dans un marché en forte croissance porté par la digitalisation de l'économie et la création exponentielle de données ayant pour conséquence une augmentation des risques associés à la cybersécurité et un enjeu de valorisation de cette donnée.

Le marché du conseil sur ce secteur, 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, le groupe est en concurrence avec des cabinets proposant des solutions comparables :

- 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.

Promesse de Valeur

Dans ce contexte de concurrence accrue, HeadMind Partners se démarque auprès de ses différentes parties-prenantes, 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 et indépendant, qui assure à ses 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 des hommes issus des meilleures formations, continuellement formés/certifiés et dotés d'un excellent savoir-être.

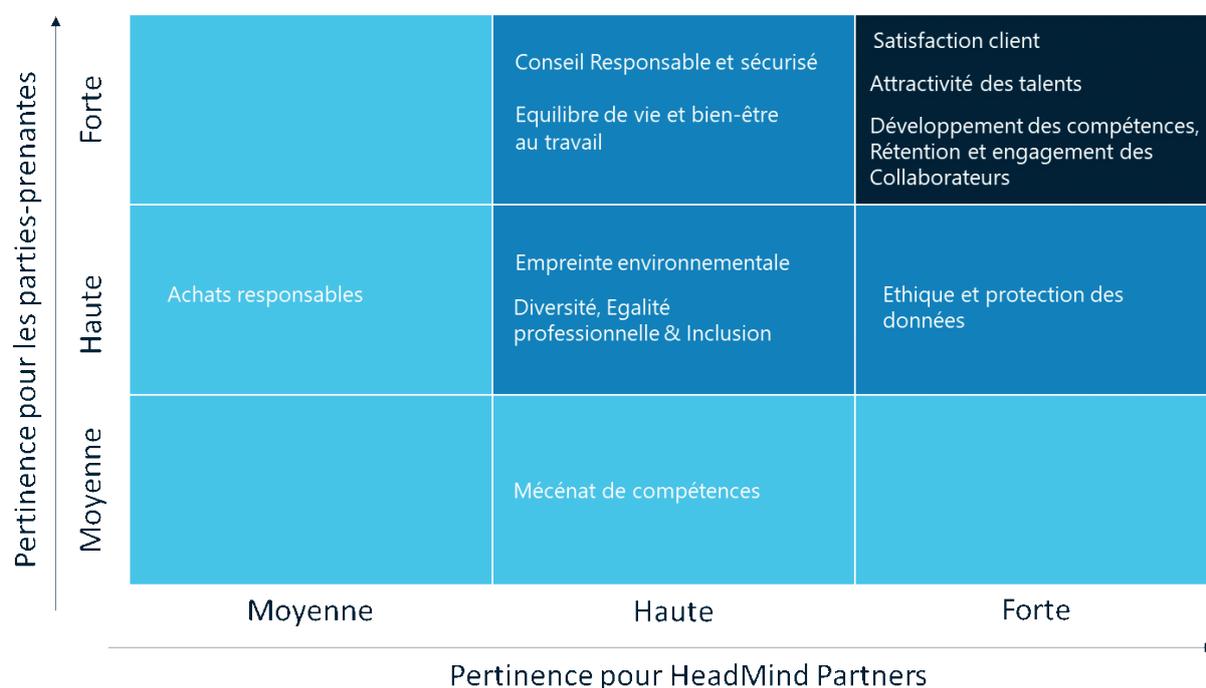
IV. La Démarche RSE

1. Les enjeux

Engagé depuis 2014 avec la signature du Pacte Mondial des Nations Unies, HeadMind Partners fait de la Responsabilité sociale d'Entreprise (RSE) un axe fort de sa stratégie d'entreprise.

Les engagements RSE portés par le Groupe sont essentiels pour maîtriser les risques extra-financiers, s'assurer d'une croissance durable et de celle de toutes les parties-prenantes.

Sous l'impulsion de la nouvelle gouvernance RSE mise en place en 2022, HeadMind Partners a procédé à son analyse de matérialité, à savoir identifier et hiérarchiser les enjeux de développement durable du Groupe. Ces enjeux sont positionnés au regard des priorités du modèle d'affaires et des attentes des parties prenantes du Groupe.



On entend par partie-prenante : clients, candidats, collaborateurs, prestataires et partenaires.

2. Les engagements

Sur la base des enjeux identifiés, et en cohérence avec son modèle d'affaires, HeadMind Partners a reformulé sa politique RSE au travers de trois engagements :

1. Etre un employeur de référence en favorisant l'employabilité, l'épanouissement de ses collaborateurs et l'égalité professionnelle
2. Etre un partenaire de confiance en construisant une société numérique plus sécurisée et responsable et tout en agissant de manière éthique et responsable envers ses parties-prenantes
3. Agir pour une économie bas carbone en minimisant l'impact de son activité sur l'environnement

Engagements	Enjeux	Contribution aux Objectifs de Développement Durable (ODD)*
<p>1. Etre un employeur de référence en favorisant l'employabilité, l'épanouissement de ses collaborateurs et l'égalité professionnelle</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Attractivité des talents - Développement des compétences, Rétention et engagement des Collaborateurs - Diversité, Egalité professionnelle & Inclusion - Equilibre de vie et bien-être au travail 	   
<p>2. Etre un partenaire de confiance en construisant une société numérique plus sécurisée et responsable et tout en agissant de manière éthique et responsable envers ses parties-prenantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Conseil Responsable et sécurisé - Satisfaction client - Mécénat de compétences - Achats responsables - Ethique et protection des données 	      
<p>3. Agir pour une économie bas carbone en minimisant l'impact de son activité sur l'environnement</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Empreinte environnementale 	 

*17 objectifs du développement durable ont été adoptés par l'ONU, aussi appelés les ODD. Véritables indicateurs de référence, ils forment un programme de développement durable, universel et ambitieux, conçu avec la participation active de l'UNESCO. Ils permettent de répondre aux enjeux clés de notre époque tels que le climat, la biodiversité, l'éducation ou l'égalité des genres - pour n'en citer que quelques-uns.

Compte tenu de la nature de ses activités, HeadMind Partners ni pris d'engagements spécifiques sur les 8 autres ODD ni en faveur de la lutte contre le gaspillage alimentaire, du respect du bien-être animal et d'une alimentation responsable, équitable et durable.

3. Les adhésions

Pacte Mondial des Nations Unies (UN Global Compact)



Depuis 2014, HeadMind Partners 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, HeadMind Partners s'est toujours engagé à respecter les principes de non-discrimination. En signant la charte de la diversité en Janvier 2019, HeadMind Partners officialise son application.

Charte de la Parentalité en entreprise



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

French Business Climate Pledge



Depuis 2020, HeadMind Partners affirme son action pour réussir la transition vers une économie bas carbone en s'engageant de manière volontaire dans le French Business Climate Pledge, initié par le MEDEF.

Charte Numérique Responsable



En signant la charte « Numérique Responsable » en 2022, HeadMind Partners confirme son engagement d'être à la fois acteur et prescripteur du « Numérique Responsable » auprès de l'ensemble de ses parties-prenantes.

Planet Tech Care



Très engagé auprès des acteurs de l'enseignement des métiers du numérique et intégrant le numérique dans sa trajectoire environnementale, c'est logiquement qu'HeadMind Partners a souhaité rejoindre le mouvement de Planet Tech Care.

V. Principales données extra-financières

1. Méthodologie

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 Communication en charge de la RSE, sous la supervision de la Direction Générale Finances.

La collecte et la consolidation des données sociales a été réalisée par le service Paie & Administration du Personnel pour la France et la Belgique et auprès de la responsable Ressources Humaines de la filiale Brésilienne.

Concernant les données dites environnementales et sociétales, la collecte puis la consolidation des données a été pilotée par la Directrice Communication en charge de la RSE avec l'appui des services concernés (DSI, Finance, Juridique, Conseil, etc.). La majorité des données collectées sont issues des factures correspondantes aux prestations évaluées. A défaut d'informations, il a été utilisé les données « d'émissions moyennes » des installations concernées communiquées par les constructeurs.

Méthode de contrôle

Conformément aux obligations réglementaires prévues par la loi Grenelle II, au décret d'application, et par l'arrêté du 13/05/13, HeadMind Partners a confié au cabinet Bakertilly, désigné organisme tiers indépendant, la mission de vérification de ces informations sociales, environnementales et sociétales au titre de l'exercice 2022. Cette mission donnera lieu à l'établissement d'un rapport.

Période & Périmètre de reporting

Le reporting est basé sur l'année calendaire (la « Période ») du 1er janvier au 31 décembre et sur les périmètres suivants : HeadMind SA, HeadMind France, HeadMind AI, HeadMind Belgium & HeadMind Brasil.

La période analysée dans la présente DPEF est l'année 2022. Les données ont été collectées au 31 décembre de cette même année. Pour faciliter leur collecte et leur traitement, certaines données qualitatives ont cependant pu être collectées à une date antérieure de l'année.

Norme

Les indicateurs retenus et plus généralement les informations importantes communiquées par le Groupe s'inspirent des lignes directrices de la Global Reporting Initiative (GRI) et des Objectifs de Développement Durable (ODD). Les lignes directrices du GRI présentes dans le document Sustainability Reporting Guidelines, version G4 (GRI-G4) sont accessibles via le site www.globalreporting.org.

2. Les indicateurs

Engagements	Indicateurs	2021	2022	Objectifs
Etre un employeur de référence en favorisant l'employabilité, l'épanouissement de ses collaborateurs et l'égalité professionnelle	Taux de transformation annuel des stagiaires et apprentis en CDI - Groupe	50%	62,5%	70%
	Taux de consultants certifiés sur l'année - Groupe	13,2%	11,6%	20%
	Taux de Mobilité/Evolution interne - Groupe	28,33%	42,33%	50%
	Taux de démissions – France & Belgique	18,14%	26,5%	23%
	Taux de Femmes dans le Management - Groupe	48%	50%	50%
	Indice Egalité H/F France - France	79/100	89/100	90/100
	Taux de satisfaction Equilibre de vie des collaborateurs - France	83,8%	87%	90%
Etre un employeur de référence en favorisant l'employabilité, l'épanouissement de ses collaborateurs et l'égalité professionnelle	Taux de collaborateurs Groupe sensibilisés aux enjeux SSI et ayant répondu au Quiz	80,2%	87,3%	95%
	Taux de collaborateurs sensibilisés aux enjeux NR - Groupe	N/D	13,1%	20%
	Taux de récurrence clients – FR & BE	84%	83%	85%
	Somme des heures dédiées à l'engagement sociétal par tous les collaborateurs du cabinet	N/D	963	1100
Agir pour une économie bas carbone en minimisant l'impact de son activité sur l'environnement	Ratio des GES /collaborateur	<p><u>Scope 1</u> :</p> 41,17 tCO2e 25,79 kgCO2e/Coll <p><u>Scope 2</u> :</p> 43,54 tCO2e 27,28 kgCO2e/Coll		Réduction de 5% des scopes 1 & 2

1 - Taux de transformation annuel des stagiaires et apprentis en CDI - Groupe

Nombre de stagiaires ayant terminé leur stage en année N embauchés en CDI dans les 60 jours calendaires suivants* y compris si embauche en N+1 / Nombre total de stagiaires ayant terminé leur stage en Année N.

*Sauf pour les stages se terminant sur les mois de juin et juillet pour lesquels une tolérance de 90 jours est acceptée.

2 - Taux de consultants certifiés sur l'année - Groupe

Nombre de consultants certifiés / nombre total de consultants Groupe ayant été salarié sur l'année (y compris ceux ayant quitté la société en cours d'année).

3 - Taux de Mobilité/Evolution interne - Groupe

Nombre de collaborateurs ayant changé de grade ou de fonction / nombre total de collaborateurs Groupe éligibles* sur l'année (y compris ceux ayant quitté la société en cours d'année). *Collaborateurs éligibles = ayant intégré l'entreprise avant le 1/08 de l'année précédente.

4 - Taux de démissions - France & Belgique

Nombre total de démissions (hors période d'essai) / Effectifs au 31 décembre de l'année N. incluant les sorties au 31 décembre.

5 - Taux de Femmes dans le Management - Groupe

Nombre de femmes ayant un poste de Management (niveaux N à N-2 par rapport au PDG) / nombre total de Managers Groupe (y compris ceux ayant quitté la société en cours d'année)

6 - Index Egalité professionnelle – France

Conformément au décret n°2019-15 du 8 janvier 2019, l'index de l'égalité professionnelle permet le calcul des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes de l'entreprise.

7 - Taux de satisfaction Equilibre de vie - France

Nombre de collaborateurs ayant répondu « tout à fait d'accord » ou « d'accord » à la question « estimez-vous que l'organisation de votre travail au sein du groupe permet de concilier vie personnelle et vie professionnelle » / nombre total de répondants

8 - Taux de collaborateurs sensibilisés aux enjeux SSI et ayant répondu au Quiz - Groupe

Nombre de collaborateurs sensibilisés aux enjeux de sécurité et ayant répondu avec succès au « Quiz » (>80%) / Effectif moyen de collaborateurs Groupe sur l'année N.

9 - Taux de collaborateurs sensibilisés aux enjeux NR - Groupe

Nombre de collaborateurs sensibilisés aux enjeux de NR / Effectif moyen de collaborateurs Groupe sur l'année N.

10 - Taux de récurrence clients – France & Belgique

Nombre de Groupes clients ayant renouvelé leur contrat auprès d'HeadMind entre l'année N-1 et Année N/ Nombre de Groupes clients dont le CA est supérieur à 100 K€ en Année N.

11 - Somme des heures dédiées à l'engagement sociétal par les collaborateurs du cabinet - France

Total des heures dédiées par les collaborateurs à un engagement sociétal

12 - Ratio des GES /collaborateur - Groupe

Somme des GES (Scope 1 & 2) du cabinet / Nombre total de collaborateurs Groupe sur l'année N (y compris ceux ayant quitté la société en cours d'année)

3. Analyse et maîtrise des enjeux de développement durable

HeadMind Partners a identifié 7 enjeux principaux dans le développement durable de son activité : Attractivité des Talents ; Développement des compétences, Rétention et Engagement des collaborateurs ; Diversité, Egalité professionnelle et Inclusion ; Conseil Sécurisé et Responsable ; Mécénat de compétences ; Empreinte environnementale et Satisfaction Client.

La connaissance de son activité de conseil et de son marché, les évolutions du contexte réglementaire associées aux attentes de ses clients ont déterminé la construction de son analyse de matérialité. Pour chacun de ces enjeux, un ou plusieurs Indicateurs Clé de Performance a/ont été identifié(s), monitoré(s) et associés à un objectif quantitatif.

| 1. Attractivité des Talents

Enjeu / risque

Dans un contexte de marché d'emploi extrêmement concurrentiel et du besoin marché en croissance ces dernières années, l'attractivité des talents est indissociable de la réussite du projet d'entreprise d'HeadMind Partners, tout en maintenant un niveau d'exigence élevée sur la sélection des candidats.

Politique

Depuis sa création, HeadMind Partners en France a axé ses recrutements majoritairement sur des profils juniors, issus des meilleures écoles de commerce et d'ingénieurs et des meilleures universités. La raison d'être du Groupe est d'ailleurs d'aider les jeunes à construire leur trajectoire professionnelle, par un encadrement bienveillant, une formation continue et le développement des compétences. Cette Proposition de Valeur Employeur est l'élément différenciant qui garantit aux futurs collaborateurs leur employabilité. Le groupe a recruté **439 personnes en CDI en 2022**.

Actions & Résultats

Les équipes de Recrutement rassemblent au total plus de 21 personnes. Elles font un travail remarquable auprès des candidats cœur-de-cible. Véritables ambassadeurs du Groupe, les Talent Acquisition Specialists ont la mission de promouvoir les métiers, les offres et les atouts employeur à des candidats souvent très sollicités. Les recruteurs sont les seuls décisionnaires sur l'embauche d'un candidat ou non en fonction de l'appréciation qu'ils auront faite sur les compétences et la posture du candidat.

La politique Stage/VIE & Apprentissage, qui vise à intégrer des stagiaires de fin d'études dans une logique de pré-embauche en CDI, porte ses fruits.



Cette belle progression vs 50% en 2021 confirme l'objectif à 70%, et ce tout en maintenant un recrutement sélectif et un suivi de stage très poussé pour garantir la meilleure transformation : 3 rencontres à des moments-clés du parcours (S+2 – confirmation d'une bonne intégration, S+12 – Point intermédiaire sur la prise de poste et S+24 – projection sur intégration en CDI) entre le stagiaire, son référent RH et son tuteur.

HappyIndex®
Trainees
2022 | FRANCE

Avis certifiés | ESG

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 2022, la note globale obtenue est de **4,15/5 et 78% de recommandation positive**.

Enjeu / risque

Le développement, l'épanouissement et l'engagement des femmes et des hommes d'HeadMind Partners sont au cœur de la performance du Groupe et de l'accomplissement de sa mission : construire une société numérique plus sécurisée et responsable. Adopter une telle posture envers ses salariés préserve la réputation du Groupe et assure l'atteinte de ses objectifs stratégiques.

Politique

Au-delà des lois et réglementations sociales, de l'OIT et de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme qu'HeadMind Partners s'est engagé d'appliquer dans toutes ses filiales, le groupe est affilié en France 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 conditions de travail, de formation et gestion de carrières 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. La filiale brésilienne est affiliée aux syndicats professionnels de la Branche (SP & RJ).

Actions & Résultats

En 2022, HeadMind Partners a confirmé la priorité donnée à la formation de ses salariés au regard de l'investissement réalisé. Élément essentiel de la montée en compétences, de l'évolution professionnelle, de l'employabilité des collaborateurs, la formation est aussi indissociable de la satisfaction client.



**TAUX DE
CONSULTANTS CERTIFIÉS**

11,6%

Dans cette logique, le groupe continue de prioriser les formations certifiantes (Scrum PO, CSX, AWS...) pour ses collaborateurs en 2022. Bien qu'une légère baisse ait été constatée par rapport à 2021 (13,2%), le groupe confirme son objectif de 20% en droite lignée avec ses enjeux Business.

L'évolution des collaborateurs est aussi un indicateur clé de performance pour le Groupe, qui face à un contexte d'emploi tendu et un marché très demandeur en compétences-clés, met en place des actions plus marquées de rétention. En ce sens, ce sont **42,33% des effectifs éligibles à une mobilité qui ont changé soit de grade, soit de fonction** (vs 28,33% en 2021), projetant un plus grand nombre de collaborateurs vers de nouvelles responsabilités. L'objectif est porté à 50% pour les prochaines années aux contours similaires en matière de marché du travail et d'activité.



TAUX DE MOBILITÉ

42,33%

L'engagement global est quant à lui monitoré de 2 façons :

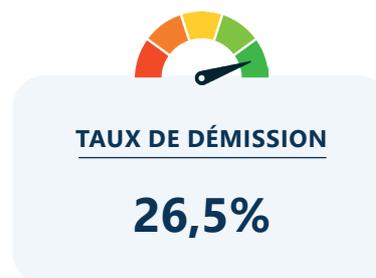
- Tous les 2 ans, lors de l'enquête « Happy at Work ». En 2022 comme en 2020, la groupe a été labellisé avec une note globale de satisfaction en progression :



- En France, dans le cadre des entretiens d'évaluation, les collaborateurs notent l'organisation de leur travail au sein du groupe pour concilier vie personnelle et vie professionnelle sur une échelle allant de « Tout à fait d'accord » à « Pas du tout d'accord ». **En 2022, ce sont 87% de réponses favorables sur cet item.** Un indicateur en progression par rapport à 2021 (83,8%) qui s'explique par un certain nombre de mesures mises en place : encadrement, suivi...



Tous ces efforts en matière de rétention des collaborateurs se mesurent au regard du nouvel indicateur, **le taux de démissions : 26,5% en 2022** (vs 18,14% en 2021) pour la France et la Belgique. Le contexte sanitaire depuis 2020 à amener certains collaborateurs à reporter leur démission, ce qui explique un phénomène de rattrapage sur 2022. Néanmoins, le groupe est confiant de par les actions entreprises (cf les ICP présentés précédemment) pour inverser cette tendance et revenir à un taux proche de l'objectif à savoir 23%.



La performance globale du Groupe passe aussi par la promotion de la pratique d'activités physiques et sportives auprès des salariés. 3 actions sont mises en place par HeadMind Partners : la mise à disposition d'un court de Tennis de 2h/semaine à proximité du siège social, un partenariat avec Gymlib sur tout le territoire français, via le CSE et un club Running ouvert à tous les collaborateurs.

| 3. Diversité, Egalité professionnelle & Inclusion

Enjeu / risque

La lutte contre les discriminations à l'embauche et pendant la vie professionnelle ainsi que l'égalité professionnelle sont deux obligations légales. Elles représentent un risque réputationnel et d'attractivité pour l'entreprise. Or ces sont 2 actions qui favorisent la confiance envers l'employeur et permettent un environnement de travail bienveillant.

Politique

Conformément à la Convention OIT n°100 et aux dispositions en matière de discrimination/ Harcèlement des conventions collectives applicables dans chacune de ses filiales, le Groupe s'engage à promouvoir l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, 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 ou de leur apparence physique.

Actions & Résultats



En application de la loi française « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018, HeadMind Partners publie annuellement, pour sa filiale française, son index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. **En 2022, HeadMind Partners a obtenu un index de 89/100 points** soulignant la vigilance portée à une égalité de traitement entre les femmes et les hommes de l'entreprise. C'est une amélioration importante vs 2021 - index à 79/100. L'ambition est confirmée avec un objectif porté à 90/100.

Le Groupe est engagé aux côtés des 3 800 signataires de la Charte de la diversité, à lutter contre les discriminations et à promouvoir la diversité au sein du Groupe.



Le taux de Femmes dans le Management corrobore cet engagement, avec une **parité réelle de Top Managers (50%)**, en légère progression vs 2021 (48%). Bien que **la moyenne d'âge du Groupe soit de 28 ans** et que le Groupe compte une faible proportion de parents, le groupe s'est aussi engagé sur la parentalité tout au long des cycles de vie via la Charte de la Parentalité.

Le Groupe HeadMind Partners favorise l'intégration des salariés en situation de handicap. Les bureaux France et Belgique, conformément à la loi, permettent un accès « PMR » (Personne à Mobilité Réduite). Suivant l'avis transmis par la Médecine du Travail, les postes de travail des personnes en situation de handicap sont adaptés au cas par cas (bureau surélevé, chaise ergonomique, repose-pieds...)

| 4. Conseil sécurisé et responsable

Enjeu / risque

Face à un contexte géopolitique tendu, une cybercriminalité croissante et un cadre règlementaire plus stricte, HeadMind Partners doit être un partenaire de confiance pour ses clients et partenaires afin de construire sereinement avec eux une société numérique plus sécurisée et responsable. Ainsi, le groupe doit veiller à préserver ses clients et partenaires face aux enjeux de corruption et de protection des données, comme il se doit d'adopter une attitude responsable sur sa propre chaîne d'approvisionnement.

Politique

Le Groupe s'engage en matière d'éthique et respecte les dispositions légales et conventionnelles en matière de lutte contre la corruption, de protection des données à caractère personnel et des informations confidentielles des clients, des partenaires et des collaborateurs.

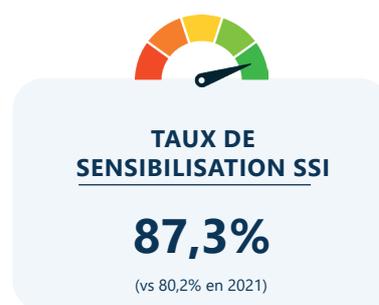
Le groupe s'engage aussi au travers d'une politique d'achats responsables – alignés avec ses engagements RSE – à respecter la relation commerciale souhaitée entre HeadMind Partners et ses partenaires commerciaux.

Actions & Résultats

Un code de conduite anti-corruption, communiqué à l'ensemble des salariés concernés en 2021 et aux nouveaux intégrés depuis le 1/01/2022, encadre les pratiques d'affaires qui doivent être intègres et éthiques.

Aussi, 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 a été renouvelée en décembre 2022 pour 3 ans, grâce au travail des équipes de la Direction des Systèmes d'Information et Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information mais aussi grâce aux collaborateurs français et belges. Cette sensibilisation est complémentaire à la charte informatique transmise aux collaborateurs à leur arrivée au sein du groupe.



Un dispositif d'alerte centralisé par la direction juridique permet au groupe de monitorer les alertes en cas de viol de protection des données ou de tentative de corruption. En 2022, **2 alertes** ont ainsi été remontées par les différentes équipes par ce biais.

En plus d'un code de conduite Achats responsables communiqué à l'ensemble des acheteurs internes, une formation leur a été dispensée. Ce code a été communiqué aux principaux fournisseurs du groupe, signés par 34 sur 39 des principaux fournisseurs français et 5 des 7 principaux fournisseurs belges. Ce code est le cadre de référence de la relation commerciale entre HeadMind Partners et ses fournisseurs. Il définit les engagements et obligations respectifs et réciproques de l'entreprise, de ses fournisseurs et sous-traitants dans le cadre notamment de la relation d'achats.

| 5. Mécénat de compétences

Enjeu / risque

Etre un acteur qui construit une société numérique plus sécurisée et responsable engage HeadMind Partners à sensibiliser et former les écosystèmes aux problématiques de la sécurisation et de la responsabilisation du numérique, et en particulier auprès des générations futures.

Politique

Le Groupe s'engage en matière d'éthique et respecte les dispositions légales et conventionnelles en HeadMind Partners a structuré une politique de Partenariats Ecoles afin d'être mieux identifié comme employeur attractif par ces publics cœur-de-cible. Etre mécène de la formation CentraleSupélec, de l'ENSTA et de Neoma Business School est d'une importance capitale car les deux parties s'assurent de la cohérence du parcours pédagogique avec les besoins actuels et futurs du marché. Cette politique va s'étoffer via de nouveaux partenariats en 2023 avec de nouvelles écoles de Commerce et d'Ingénieurs.

Actions & Résultats

Les partenariats sont encadrés par une convention de mécénat et formalisent les différentes actions que l'entreprise mènera tout au long de l'année au sein de l'école. Ponctuellement, les équipes d'HeadMind Partners répondent aux demandes du corps professoral et des associations étudiantes pour faire bénéficier aux étudiants de leur expérience et de leur expertise en matière de Cybersécurité et d'Intelligence Artificielle.



ENGAGEMENT SOCIÉTAL

963 h

Nombre d'heures dédiées à l'engagement sociétal par les collaborateurs France d'HeadMind Partners sur l'année 2022. Cours, travaux pratiques, simulations d'entretiens de recrutement, formations, conférences, forums, présentation métiers...

Un travail qui soutient les objectifs de recrutement de stagiaires de fin d'études et de jeunes diplômés issus de ces différentes écoles : CentraleSupélec, ENSTA, NEOMA BS, ISEP, EPF, CY TECH, ESIEE Paris... L'objectif est d'augmenter progressivement ce temps consacré par les équipes.

6. Empreinte environnementale

Enjeu / risque

HeadMind Partners s'engage non seulement à être un acteur mais aussi un prescripteur envers ses clients dans l'enjeu des émissions de Gaz à Effet de Serre. A ce titre, le groupe se doit de connaître ses principaux postes d'émissions de gaz à effet de serre (GES). D'autre part, comme il participe à l'accélération de la digitalisation de la société, il doit veiller à encourager des comportements plus responsables liés à l'usage du numérique. L'impact financier et réputationnel de cet enjeu est à considérer comme un risque.

Politique

La politique environnementale du Groupe HeadMind Partners s'articule autour de 4 fondamentaux :

- Respecter et se conformer aux règles et réglementations environnementales applicables.
- Réduire l'empreinte écologique de ses services et de son activité d'entreprise via le développement d'une culture d'éco-responsabilité.
- Se fixer des objectifs environnementaux, notamment en termes de réduction d'émission de gaz à effet de serre et apporter des améliorations opérationnelles concrètes à cette fin.
- Sensibiliser ses collaborateurs aux enjeux de l'environnement et solliciter des fournisseurs soucieux de respecter les critères environnementaux définis dans la charte « Achats Responsables ».

Actions & Résultats

2022 aura été témoin de l'engagement formel d'HeadMind Partners envers le risque environnemental de son activité. Le Groupe a réalisé sur le 1er semestre son Bilan d'Emissions de Gaz à Effet de Serre (Scope 1 à 3) sur l'exercice 2021.

Les résultats sont les suivants pour toutes les entités et filiales confondues :

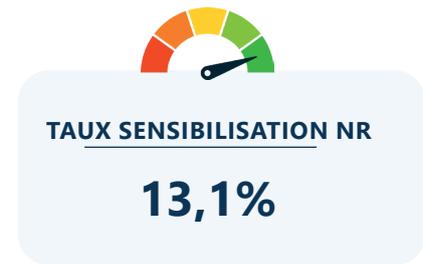


Les objectifs de réduction des scopes 1 et 2 de l'ordre de 5% en valeur absolue devraient être atteints d'ici fin 2024 avec notamment la vente des activités au Brésil durant l'année 2023. Néanmoins, au vu du contexte sanitaire qui s'est détendu et de la crise énergétique très marquée en Europe, ces objectifs pourront être revus à la hausse comme à la baisse.

Concernant le scope 3, le montant total s'élève à 2437 tCO2e. La reprise d'activité sur 2022, notamment avec les déplacements professionnels, aura un impact non négligeable sur ce montant et devra être confirmé avant qu'un objectif de réduction ne soit défini.

Néanmoins, suite à ce Bilan de Gaz à Effet de Serre et en anticipation des prochains, un plan d'actions sur l'ensemble des scopes a été rédigé au sein des entités et filiales :

- Application d'une **Politique Voyages** plus stricte privilégiant des modes de transport moins émissifs,
- **Labélisation Numérique Responsable** du Groupe après audit par l'agence Lucie qui reconnaît le travail réalisé depuis deux ans mais surtout engage à un plan d'actions spécifique sur les items « NR », avec notamment un rôle appuyé de prescripteur du NR dans les projets numériques de nos Clients (Ex. : Animation de Fresques du Numérique, Audit NR du SI Client...). L'objectif est d'accélérer pour porter le taux des effectifs Groupe sensibilisés aux enjeux du Numérique Responsable à 20%.
- Réduction de la **consommation énergétique** du bâtiment du siège social (-38,93% vs année de référence suite à un audit énergétique) grâce aux travaux réalisés depuis plusieurs années (Isolation thermique des murs et plafonds, Installation d'une Centrale de Traitement d'Air éco-responsable, Remplacement des ampoules par du Led...)
- Promotion d'un **forfait mobilité durable** pour les collaborateurs belges en remplacement de leur véhicule professionnel (Cf Poste 2)
- Amélioration de **sa politique recyclage** en réemployant des équipements fonctionnels et en faisant appel à des organismes agréés sur les déchets du quotidien (société Elise, Nespresso...) et sur la collecte des Déchets d'Équipements Électriques et Électroniques (DEEE) : identification des acteurs, appels d'offres, reporting. Les déchets sont une ressource et leur traitement participe au développement de l'économie circulaire.



En complément, pour assurer le déploiement de ce plan d'actions, HeadMind Partners a intégré ses collaborateurs à la démarche au travers d'actions de sensibilisation :

- En mars, via la journée internationale « Digital Clean up Day »,
- En décembre, via la semaine des éco-gestes avec 5 ateliers distincts qui portaient chacun sur une thématique d'actions à mener au quotidien (Gestion des mails, Consommer internet de manière éco-responsable, optimiser l'utilisation de ses équipements, gérer ses outils de travail et adopter un comportement éco-responsable)
- Sur l'année, ce sont 70 collaborateurs qui ont participé à une Fresque du Climat & Fresque du Numérique.

| 7. Satisfaction Client

Enjeu / risque

Face aux défis d'une société de plus en plus digitalisée et une quasi obligation des entreprises d'accélérer leur transformation digitale, le besoin en compétences est exponentiel. Le risque principal pour le groupe HeadMind Partners est de générer de l'insatisfaction et de la défiance par :

- Une inadéquation des profils proposés, en termes de compétences (hard skills, formation initiale, certifications...) et en termes de posture (soft skills, attitudes...)
- Une incapacité récurrente de répondre aux demandes et une politique tarifaire inadaptée par rapport à des compétences proposées.

Politique, Actions & Résultats

Depuis 2016, le système de management de la qualité d'HeadMind Partners est certifié ISO 9001:2015. Cette reconnaissance témoigne de la satisfaction des clients et de l'aptitude du groupe à fournir constamment des services conformes à leurs exigences et aux exigences légales et réglementaires applicables.



En complément de cette certification qui s'assure de la prise en compte de l'enjeu de la satisfaction Clients, HeadMind Partners a mesuré son **taux de récurrence Clients en France et en Belgique en 2022**. Bien que légèrement en retrait, ce taux est la somme de toutes les politiques et actions présentées dans ce document de Déclaration de Performance Extra-Financière.

C'est aussi la synthèse de tout le travail accompli au quotidien par les équipes HeadMind Partners : recrutement, gestion des carrières, encadrement/management, business development, Conseil et toutes les fonctions support...

83% c'est aussi un chiffre qui projette sereinement les collaborateurs du groupe dans le projet « Vision 2027 » partagé à tous les collaborateurs du Groupe. Equipes, Partenariats et Expertises renforcés vont ainsi assurer l'atteinte de ses objectifs stratégiques et donc un avenir durable.

Il met en exergue une légère marge de progrès qui doit au-delà du nombre être analysé de manière plus précise pour déterminer les actions correctives à mettre en place. L'objectif cible est un taux de récurrence de 85% minimum.