

# DPEF 2025

---

Déclaration de Performance Extra Financière  
(exercice 2024)



HeadMind Partners

# Table des matières

<b>I. Préambule</b>	<b>3</b>
<b>II. Présentation Groupe</b>	<b>4</b>
1. Modèle d'affaires	4
2. Distinctions et labels RSE	5
3. La gouvernance	6
4. La chaîne de valeur	8
2. Les parties prenantes	8
<b>III. Les enjeux de durabilité</b>	<b>10</b>
1. La Stratégie RSE	10
2. Le Comité RSE	10
3. L'identification et la gestion des risques	11
2. Les enjeux matériels et ODD	12
4. Les adhésions	13
<b>IV. Principales données extra-financières</b>	<b>14</b>
1. Méthodologie	14
2. Les indicateurs clés de performance	15
3. Analyse et Maîtrise des enjeux de développement durable	19
1. Attractivité des Talents	20
1.1 Culture d'entreprise et sécurité de l'emploi	20
1.2 Partenariat Ecoles	21
2. Développement des compétences, Equilibre Vie pro/perso	22
3. Diversité, Egalité professionnelle & Inclusion	25
4. Sécurité des informations et numérique responsable	27
5. Atténuation au changement climatique et ressources entrantes	29
7. Satisfaction Client	31
<b>Annexes</b>	<b>32</b>

# I. Préambule

HeadMind Partners, leader du conseil en Intelligence Artificielle, en Cybersécurité & en Transformation numérique en France et en Belgique, accompagne ses clients à construire une société numérique plus sécurisée et responsable.

Depuis sa création en 2000, HeadMind Partners accompagne plus de 160 grands comptes (CAC 40 & SBF 120) en s'appuyant sur des équipes pluridisciplinaires : +500 experts en Cybersécurité, +50 ingénieurs de pointe en IA et +400 experts de la transformation numérique.

Afin d'aligner sa mission d'entreprise « construire une société numérique plus **sécurisée et responsable** », HeadMind Partners a formulé une **ambition RSE** autour de 3 axes :

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



En 2024, Ecovadis – première agence mondiale de notation de la RSE des entreprises – a de nouveau décerné la médaille Platinum à HeadMind Partners, lui faisant rejoindre le club très sélectif du top 1% des entreprises évaluées, avec une note de 90/100.

Cette notation vient récompenser son positionnement d'entreprise : être **un partenaire de confiance** pour toutes ses parties-prenantes (clients, prospects, collaborateurs, candidats, fournisseurs, prestataires...).

Ce positionnement est d'autant plus important, dans un contexte où tous les engagements sont confrontés à une exigence accrue chez les clients Grands Comptes et à un cadre réglementaire démultiplié et renforcé : CSRD, Loi Climat, Transition énergétique, etc.

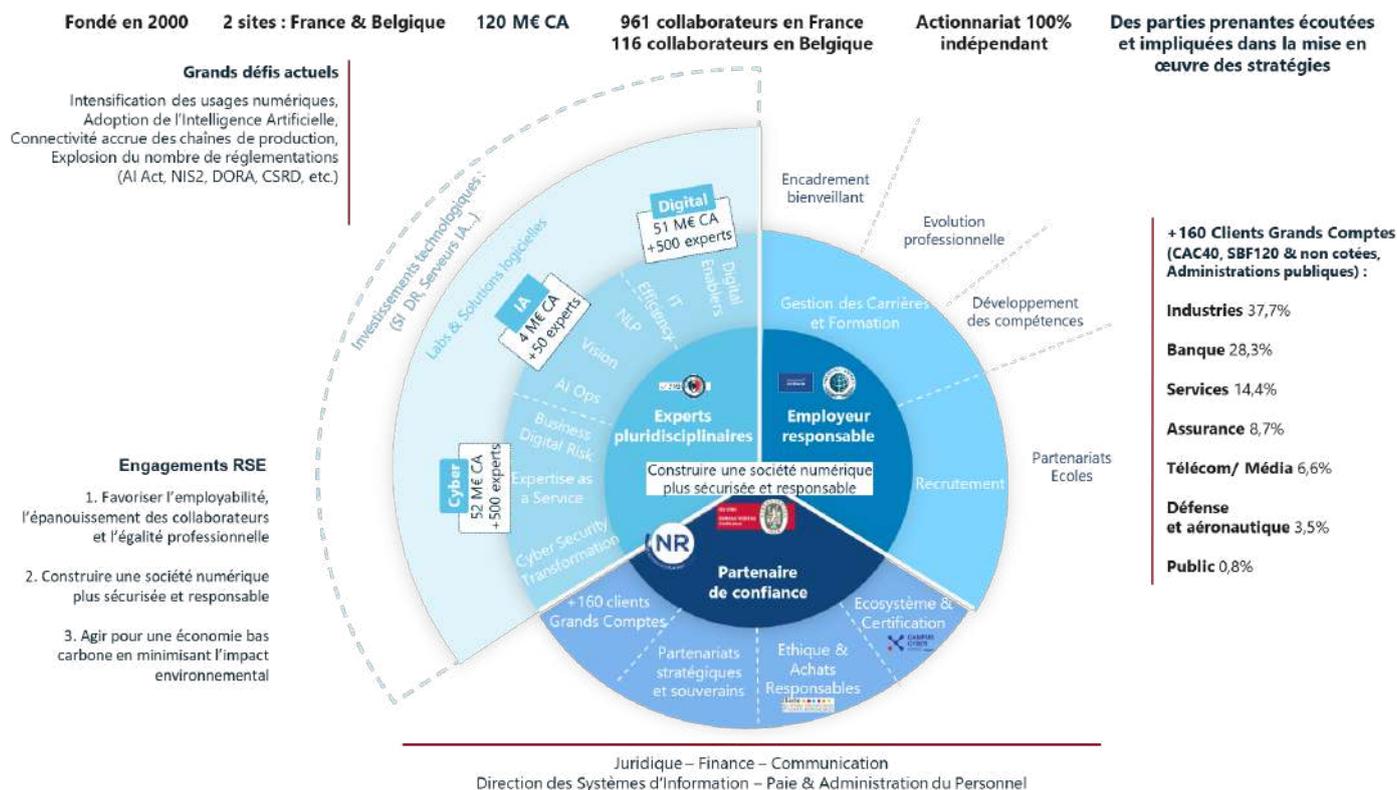
Cette Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) répond aux exigences de l'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 et du décret n° 2017-1265 du 9 août 2017, transposant la directive européenne du 22 octobre 2014 relative à la publication d'une déclaration de performance extra-financière.

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.

## II. Présentation Groupe

### 1. Modèle d'affaires



### Le marché et la concurrence

Le Groupe HeadMind Partners évolue dans un marché en forte croissance porté par l'intensification des usages numériques, la connectivité accrue des chaînes de production, le travail à distance, l'adoption de l'Intelligence Artificielle, l'entrée en vigueur de réglementations particulièrement exigeantes : AI Act, Cyber Resilience Act, Directive NIS2, DORA, etc.

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, Intelligence Artificielle, 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 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 un conseil neutre et une haute qualité de prestation, renforcé par des méthodes éprouvées et une véritable éthique professionnelle ;
- Un écosystème d'expertise de pointe et d'innovations (IA Générative, 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.

## 2. 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 jusqu'en 2028.



### 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 de nouveau jusqu'à fin 2025.



### Qualification ANSSI / PASSI – Visa Sécurité

Depuis 2017, HeadMind Partners est reconnu 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. La France a renouvelé sa labélisation Happy at Work en 2024.



### Evaluation EcoVadis Platinum

HeadMind Partners est classé Platinum (90/100) par EcoVadis, agence indépendante de notation extra-financière spécialisée dans l'évaluation de la performance RSE des entreprises. Le cabinet fait partie du top 1% des entreprises évaluées par EcoVadis dans le secteur d'activité Activités de bureaux principaux.



### Evaluation Numérique Responsable

Depuis 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.

### 3. La gouvernance

#### Le Conseil d'Administration

En 2024, le cabinet s'est doté d'un nouveau Conseil d'Administration associant entrepreneurs expérimentés et universitaires de renom, à même d'accompagner HeadMind Partners dans une croissance durable.

**Louis BAZIRE**, Ancien Président de la Chambre de commerce France – Brésil

**Olivier DOUSSET**, Président de la Compagnie d'Anjou

**Charles BEIGBEDER**, Président de Audacia

**Aurélié DUDEZERT**, Professeure des universités, Institut Mines- Télécom BS - Responsable du IS Lab, spécialisé dans le management de la donnée et la transformation numérique

**Pierre BONTEMPS**, Fondateur de Coriolis Télécom

**Éric BOUSTOULLER**, Partner, C4 Ventures

**Marie HAIE**, Administratrice indépendante

**Laurence DEVILLERS**, Professeure des universités, Sorbonne Université, Chercheuse au Laboratoire interdisciplinaire des sciences du numérique, CNRS

**Cédric VILLANI**, Professeur des Universités, Université Claude Bernard Lyon 1, Mathématicien, Lauréat de la Médaille Fields.

Le Conseil d'Administration, sur proposition de la Direction générale, détermine les orientations stratégiques de l'entreprise et veille à leur mise en œuvre. Il contrôle les performances financières et extra-financières, notamment en s'assurant que HeadMind Partners opère dans le respect des standards sociaux, éthiques et environnementaux.

Il est composé de 10 administrateurs, dont 30% de femmes/ 70% hommes.

Le Conseil d'Administration a tenu quatre séances au cours de l'exercice 2024.

#### Le Comité de Direction

Le Comité de Direction de HeadMind Partners est constitué d'une équipe resserrée autour de son Président-Directeur Général, fondateur historique.

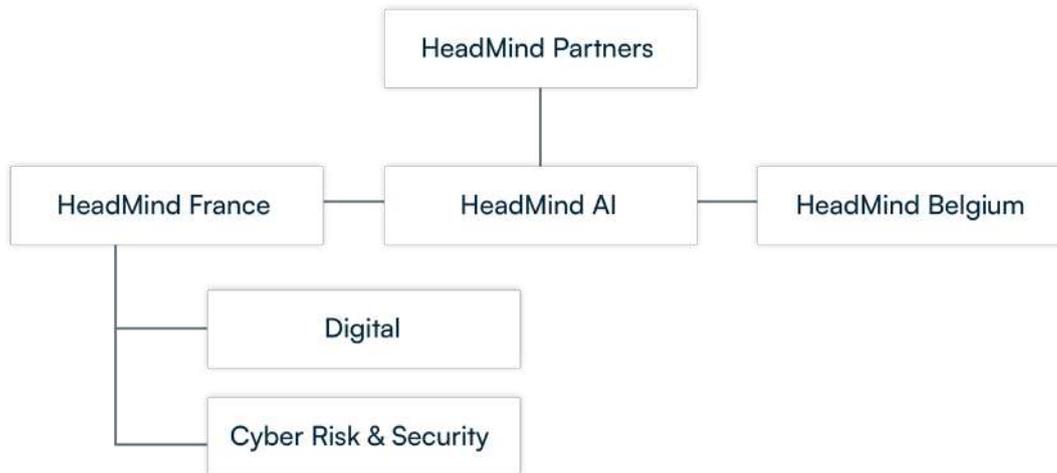
Responsable de la définition et du pilotage de la stratégie dans le cadre des orientations fixées par le Conseil d'administration, au sein de l'entreprise, le Comité de direction est composé de membres aux compétences complémentaires et variées. Il réunit à la fois des directions opérationnelles et des fonctions support.

Il est composé :

- Guy-Hubert Bourgeois, Président Directeur Général & du Conseil d'Administration
- Emmanuel Courtois, Directeur Général Délégué Groupe
- Maxime de Jabrun, Directeur Général Délégué Cybersécurité & IA
- Benoit Top, Directeur Général Délégué Digital
- Edouard Chon, Directeur Général Belgique

Le Comité de Direction se réunit toutes les semaines.

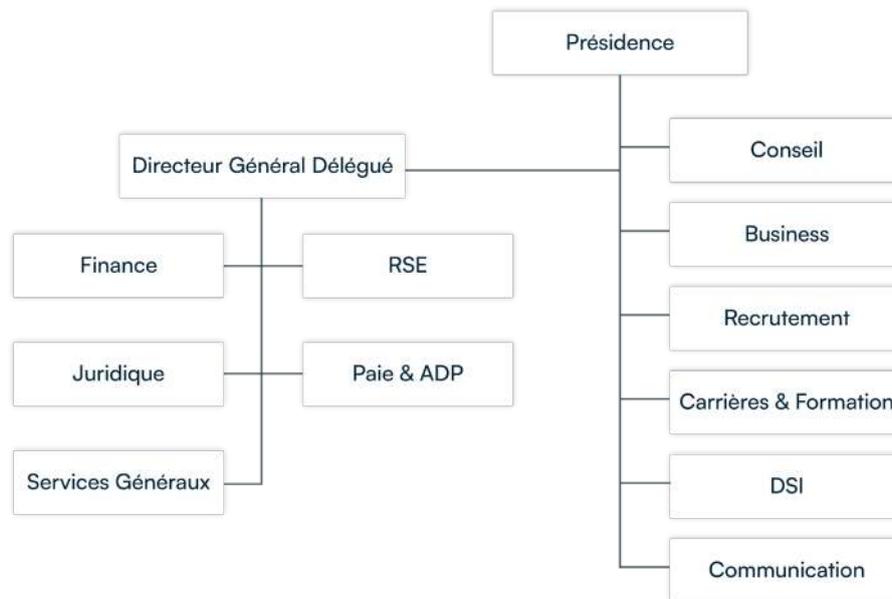
## L'Organigramme structurel du Groupe



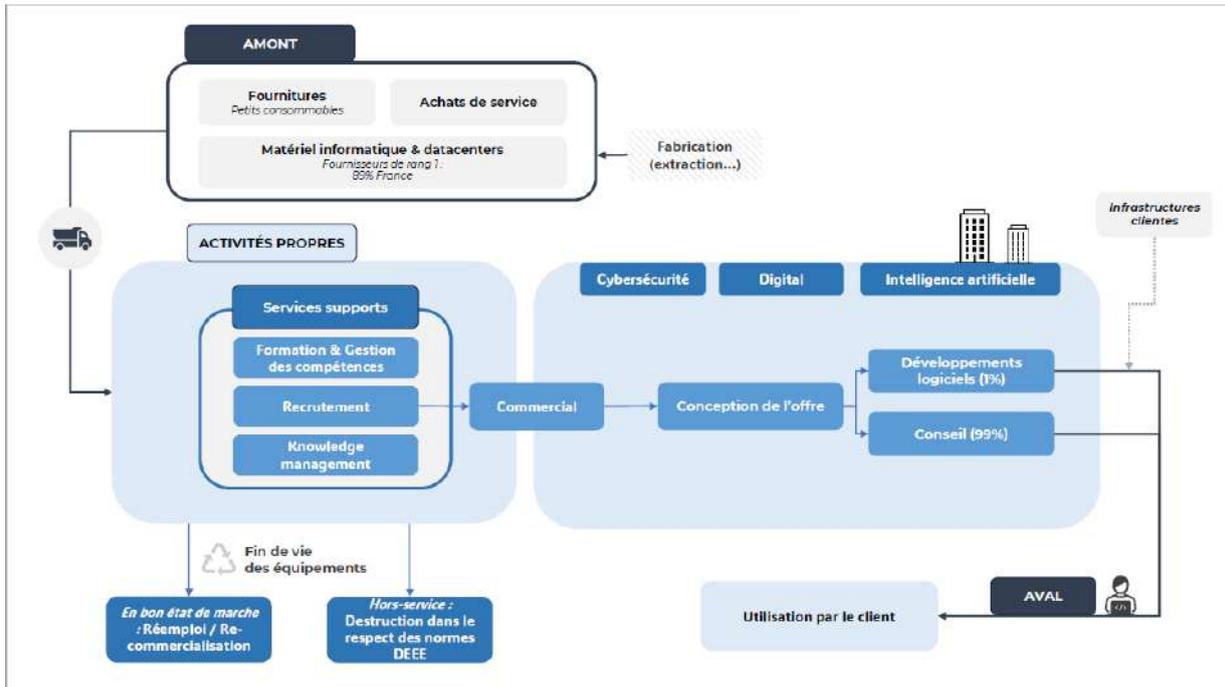
\*Cyber Risk & Security et Digital rattachés à HeadMind Partners France sont à lire comme des Business Units et non des entités juridiques distinctes.

Les données présentées dans la présente DPEF couvrent le périmètre consolidé du Groupe au 31/12/2024, à savoir 4 entités juridiques actives : HeadMind Partners France, HeadMind Partners AI, HeadMind Partners Belgium & HeadMind Partners SA.

## L'Organigramme fonctionnel

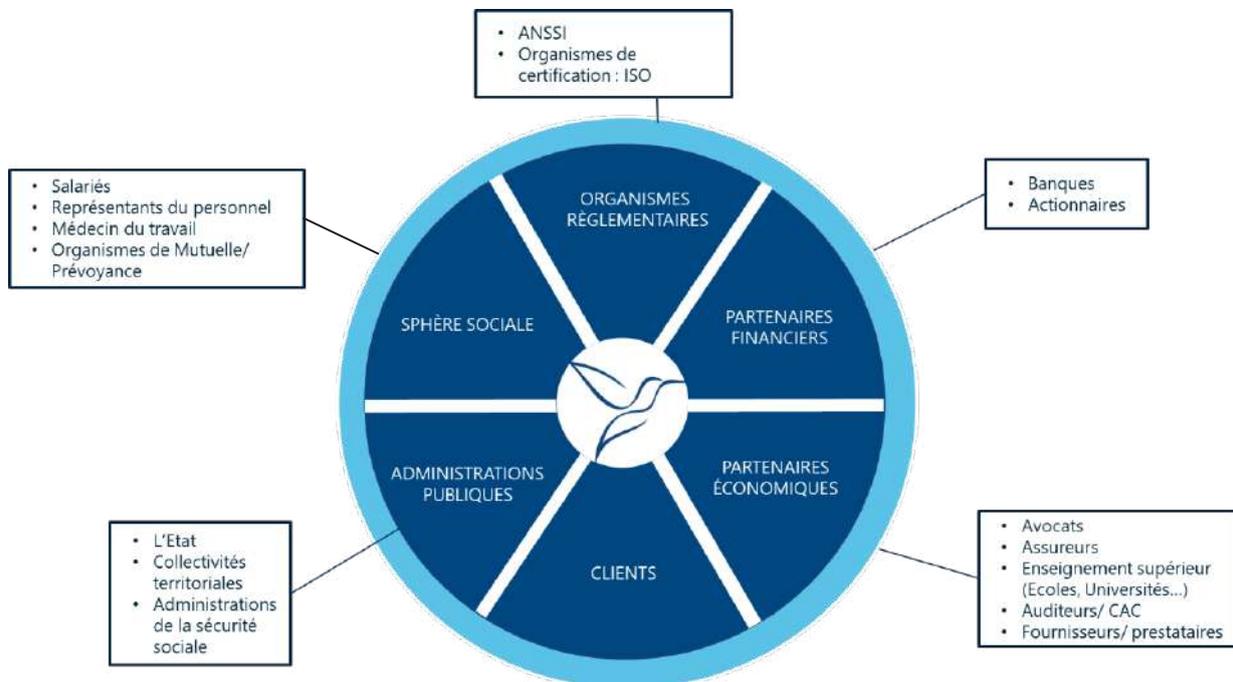


## 4. La chaîne de valeur



## 5. Les parties prenantes

HeadMind Partners est un acteur totalement intégré dans son écosystème. Pour mener à bien ses différentes activités, le groupe prend en compte les attentes de l'ensemble de ses parties-prenantes tout en respectant leurs engagements respectifs.



Pour ce faire, le groupe entretient un dialogue fréquent et constructif avec ses parties prenantes afin de comprendre les intérêts et les points de vue de chacune d'elle :

- **Sphère sociale :**

Le dialogue entre l'entreprise et ses salariés prend la forme d'enquêtes réalisées tous les deux ans, de réunions d'intégration ainsi que d'entretiens périodiques.

Des réunions mensuelles se tiennent avec le Comité Economique et Sociale. Les échanges portent sur les conditions de travail des salariés et la vie de la société.

Le médecin du travail produit un rapport annuel partagé avec les responsables RH et s'occupe des visites médicales des salariés.

La mutuelle est quant à elle principalement sollicitée en cas de demande de remboursement par les salariés eux-mêmes.

- **Clients :**

HeadMind a mis en place, pilote et anime un système de management de qualité, certifié par la norme ISO 9001 pour la partie Cyber sécurité. En complément de cette certification qui s'assure de la prise en compte de l'enjeu de la satisfaction Clients, HeadMind Partners mesure son taux de récurrence Clients en France et en Belgique chaque année.

Les business developers échangent régulièrement avec les clients, en organisant des points réguliers afin de s'assurer que les produits et services proposés répondent à leurs attentes.

Lors des missions, les Consultants Leaders suivent la bonne réalisation de la mission auprès des clients.

Le dialogue se matérialise lors d'échanges téléphoniques, de réunions physiques ou de négociation des contrats.

- **Organismes règlementaires :**

HeadMind Partners sollicite des organismes règlementaires pour obtenir des certifications. Il s'assure du respect des obligations règlementaires et légales.

- **Partenaires économiques :**

HeadMind Partners anime des conférences, des cours pédagogiques, des tables rondes et des forums dans nos écoles partenaires et s'entretient régulièrement avec les responsables relations entreprise et directeurs de programme pour un meilleur alignement des compétences attendues et des parcours pédagogiques proposés.

Le Cabinet travaille en étroite collaboration avec ses partenaires avocats et assureurs afin de sécuriser son activité et de protéger son patrimoine matériel et immatériel.

HeadMind Partners qualifie ses besoins auprès de ses fournisseurs. Le dialogue est formalisé par des échanges et lors de la négociation des contrats.

- **Administrations publiques :**

Le dialogue avec les administrations publiques est adapté aux besoins et aux impératifs légaux. HeadMind Partners répond avec diligence aux sollicitations des administrations publiques.

- **Partenaires financiers :**

HeadMind Partners échange avec ses actionnaires au moins une fois par an et de manière ponctuelle selon les besoins.

Des contacts privilégiés permanents ont lieu avec les banques, partenaires financiers, lors de réunions physiques ou d'échanges téléphoniques. Les banques sont des partenaires de confiance, pour le développement de HeadMind, avec lesquelles la société veille à maintenir une forte proximité.

La finalité de ce dialogue est de comprendre les évolutions du marché et savoir y répondre et anticiper les transformations éventuelles que le groupe devra opérer.

## III. Les enjeux de durabilité

### 1. La stratégie RSE

La Stratégie RSE du groupe est totalement alignée à son ambition commerciale. Elle est aujourd'hui un soutien-clé dans la durabilité des activités du Groupe et lui assure pour ses clients comme collaborateurs d'être un partenaire/employeur de confiance.

- **Social : Etre un employeur de référence** en favorisant l'employabilité, l'épanouissement de ses collaborateurs et l'égalité professionnelle.
- **Sociétal : Etre un partenaire de confiance** en construisant une société numérique plus sécurisée et responsable et tout en agissant de manière éthique et loyale envers ses parties-prenantes.
- **Environnemental : Agir en faveur d'une économie bas carbone** en minimisant l'impact de son activité sur l'environnement.

La stratégie RSE est portée par le Directeur Général Délégué auprès de la Présidence et du Conseil d'Administration a minima une fois par an, pour présentation et validation de la feuille de route.

Et pour accompagner le déploiement de la feuille de route des enjeux de durabilité, un comité spécifique RSE a été mis en place. Ainsi, la RSE est prise en compte par les différentes directions comme partie intégrante de la prestation de service et non comme une contrainte réglementaire.

### 2. Le Comité RSE

Une gouvernance propre RSE a été mise en place, dont le rôle est de définir et déployer une feuille de route RSE. Totalement alignée sur les enjeux Business, la stratégie RSE répond notamment :

- aux obligations réglementaires en vigueur et à venir (DPEF, Loi Sapin 2, CSRD, Décret Tertiaire, Loi Climat et Transition...)
- aux exigences de nos clients partagées dans le cadre des référencements et appels d'offres (Inclusion, Accessibilité numérique, Eco-conception, Ethique des affaires...)

Cette gouvernance est composée du Directeur Général Délégué, de la Secrétaire Générale et de 4 responsables de service, chacun pilote d'une commission :

- **Social** – Responsable Paie & Administration du Personnel
- **Ethique** – Directeur juridique
- **Environnement** – Directrice de la Communication
- **Achats Responsables** – Directrice Financier Adjoint

Afin de piloter les projets liés à la RSE, des ressources sont allouées aux différents enjeux :

- Des ressources humaines - suivant les sujets traités, d'autres responsables de service peuvent intervenir. Comme par exemple le RSSI/ le DSI, la Responsable de la Gestion des Carrières et de la Formation...).
- Des ressources financières – un budget est consolidé et dédié aux actions RSE (certification, labélisation, contrats partenariat, accompagnement...)

Le Comité RSE se réunit tous les mois.

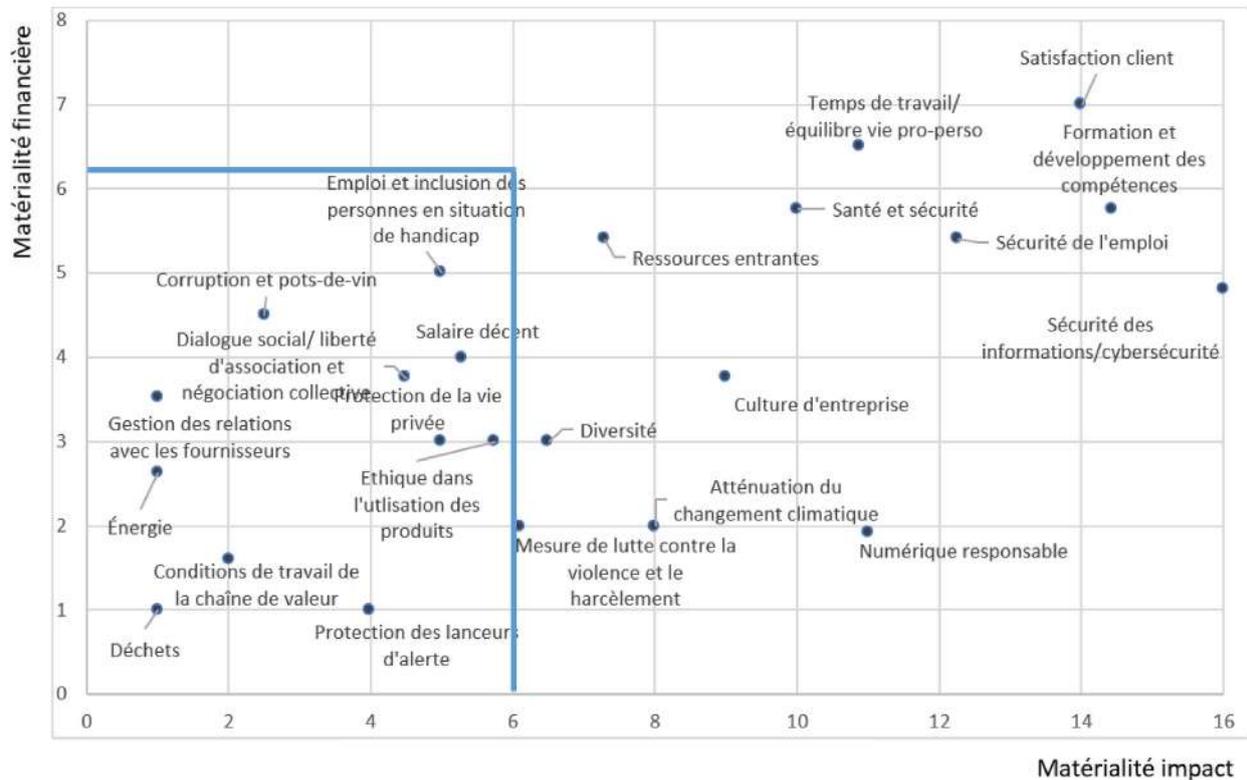
### 3. L'identification et la gestion des risques

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'un développement durable tant pour le Groupe que pour ses parties-prenantes.

HeadMind Partners a réalisé son analyse de double-matérialité, pour définir les Impacts, Risques et Opportunités de ses activités et ainsi assurer sa durabilité, conformité aux exigences de la CSRD.

**Analyse de double matérialité**



## 4. Les enjeux matériels et ODD associés

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"> <li>- Attractivité des talents</li> <li>- Développement des compétences, Rétention et engagement des Collaborateurs</li> <li>- Diversité, Egalité professionnelle &amp; Inclusion</li> <li>- Equilibre de vie et bien-être au travail</li> </ul>	   
<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"> <li>- Conseil Responsable et sécurisé</li> <li>- Satisfaction client</li> <li>- Partenariat Ecoles</li> <li>- Achats responsables</li> <li>- Ethique et protection des données</li> </ul>	      
<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"> <li>- Empreinte environnementale</li> </ul>	 

\*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 n'a 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.

HeadMind Partners soutient l'engagement dans les réserves en ayant au sein de ses effectifs des réservistes, dans le cadre du lien Nation-armée. HeadMind accorde ainsi à ses salariés réservistes jusqu'à dix jours d'absence par an.

## 5. 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

Par la signature de la Charte de la Parentalité en entreprise, 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.



### 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, HeadMind Partners a souhaité rejoindre le mouvement de Planet Tech Care.



### 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 Relations fournisseurs et achats responsables

Bien qu'HeadMind Partners a un volume d'achats proportionnellement faible par rapport à son chiffre d'affaires, le groupe s'engage au travers de cette charte à être un partenaire responsable envers ses fournisseurs.

## IV. 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 et sous la supervision de la Direction Générale Finances.

La collecte et la consolidation des données sociales ont été réalisées par les services DSI et Paie & Administration du Personnel pour la France et la Belgique.

Concernant les données dites environnementales et sociétales, leur collecte et consolidation ont été pilotées 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 est issue des factures correspondantes aux prestations évaluées. A défaut d'informations sur les données environnementales, il a été utilisé les données « d'émissions moyennes » des installations concernées communiquées par les constructeurs.

Attention, il existe sur certaines données des incertitudes liées parfois aux modalités pratiques de collecte de l'information (ex. : déplacements domicile-travail) ou parfois à la méthodologie de calcul des indicateurs clés de performance. Néanmoins chaque méthodologie est précisée dans le rapport de Bilan des Emissions de Gaz à Effet de Serre 2024 (exercice 2023).

#### 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 2024. 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.

La période analysée dans la présente DPEF est l'année 2024. 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](http://www.globalreporting.org).

#### Vue globale effectifs

	2022	2023	2024
Effectif au 31/12 incluant les sorties à cette date	1 064	1 083	<b>1 031</b>
Nombre de collaborateurs présents +91 jours sur l'année	1 357	1 385	<b>1 299</b>
Effectif moyen sur l'année	1 052	1 185	<b>1 145</b>

## 2. Les indicateurs clés de performance

a. Etre un employeur de référence en favorisant l'employabilité, l'épanouissement de ses collaborateurs et l'égalité professionnelle

Indicateurs		2022	2023	2024	Objectifs	GRI	ODD
Recrutement / Démissions	Taux de transformation annuel des stagiaires et apprentis en CDI	63,55%	50,38%	40,10%	65%	401	ODD 8
	Taux de démissions	26,30%	18,80%	17,11%	16%	401-1	ODD 8
Conditions de Travail	Taux de satisfaction Equilibre de vie des collaborateurs	87%	87%	88%	90%		ODD 3
	Rapport entre la rémunération totale annuelle de la personne la mieux payée et la rémunération totale annuelle médiane de tous les salariés	N/D	12,81	9,11	<15	405-2	ODD 5
Diversité, équité et inclusion	Ecart salarial moyen non ajusté entre les genres à poste / expérience équivalente (France)	0,26%	0,3%	0,7%	0%	405-2	ODD 5
	Indice Egalité H/F (France)	89/100	79/100	84/100	89/100	405	ODD 5
	Pourcentage de femmes au plus haut niveau de direction	50%	56%	56%	50%	405-1	ODD 5
	Pourcentage de femmes au sein du conseil d'administration de l'entreprise	20%	20%	30%	30%	405-1	ODD 5
	Pourcentage de femmes employées dans l'ensemble de l'organisation	21,92%	22,65%	22,56%	25%	405-1	ODD 5
	Taux de collaborateurs sensibilisés au harcèlement et à la discrimination	N/D	80,6%	81,22%	85%	412-2	ODD 5 ODD 3
Gestion des carrières et formation	Nombre moyen d'heures de formation par employé	9,19	9,00	10	12	404-1a	ODD 4
	Taux de consultants certifiés sur l'année	11,60%	22,11%	27%	25%	404-1	ODD 4
	Taux de Mobilité/Evolution interne	45,53%	70,83%	59%	60%	401-1	ODD 8

### Formules de calcul :

#### Taux de transformation annuel des stagiaires et apprentis en CDI :

Nombre de stagiaires ayant terminé leur stage en année N embauchés en CDI dans les 60 jours calendaires suivants (sauf pour les stages se terminant sur les mois de juin et juillet pour lesquels une tolérance de 90 jours est acceptée), y compris si embauche en N+1 (à savoir avant le 28/02/N+1) / Nombre total de stagiaires ayant terminé leur stage en année N

#### Taux de démissions<sup>2</sup> :

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

**Taux de satisfaction Equilibre de vie des collaborateurs :**

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

**Rapport entre la rémunération totale annuelle de la personne la mieux payée et la rémunération totale annuelle médiane de tous les salariés :**

Rémunération totale brute annuelle de la personne la mieux payée en année N / Rémunération totale brute annuelle médiane de tous les salariés présents sur la totalité de l'année N

**Ecart salarial moyen non ajusté entre les genres :**

Mesure de la différence moyenne de rémunération entre tous les hommes et toutes les femmes au sein d'une entreprise

**Indice Egalité H/F France – France :**

Mesure des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes sur 5 critères distincts

**Pourcentage de femmes au plus haut niveau de direction :**

Nombre de femmes ayant un poste de Management (niveaux N à N-2 par rapport au PDG) / Nombre total de Managers Groupe

**Pourcentage de femmes au sein du conseil d'administration de l'entreprise :**

Nombre total de membres du conseil d'administration s'identifiant comme femmes / Nombre total de membres au Conseil d'Administration de l'organisation

**Pourcentage de femmes employées dans l'ensemble de l'organisation :**

Nombre total de femmes employées au 31/12 de l'année N / Effectifs au 31 décembre de l'année N. incluant les sorties à cette date

**Taux de collaborateurs sensibilisés au harcèlement et à la discrimination<sup>1</sup> :**

Nombre de collaborateurs sensibilisés aux enjeux de harcèlement et de discrimination / Nombre de collaborateurs présents plus de 91 jours sur l'année N

**Nombre moyen d'heures de formation par employé :**

Nombre total d'heures de formations dispensées / Nombre de collaborateurs présents plus de 91 jours sur l'année N

**Taux de consultants certifiés sur l'année :**

Nombre de consultants salariés en CDI au 31/12 de l'année N ayant obtenu une certification dont la date de validité est supérieure au 31/12 de l'année N / Nombre de consultants en CDI sur l'année.

**Taux de Mobilité/Evolution interne :**

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 et/ou non démissionnaire ou parti entre le 1/01 et le 31/05 de l'année N

<sup>1</sup> Pour ces indicateurs, la méthode de calcul a été revue en 2023, avec notamment un changement de dénominateur (Effectif groupe de l'année N, au-delà de 91 jours de présence vs Effectif moyen Groupe).

<sup>2</sup> Pour cet indicateur, la méthode de calcul a été revue en 2024, avec notamment un changement de dénominateur (Effectif moyen Groupe vs Effectif groupe de l'année N, au-delà de 91 jours de présence).

**b. Etre un partenaire de confiance en construisant une société numérique plus sécurisée et responsable, tout en agissant de manière éthique et responsable envers toutes ses parties-prenantes**

Indicateurs		2022	2023	<u>2024</u>	Objectifs	GRI	ODD
<b>Gestion responsable de l'informations</b>	Taux de collaborateurs sensibilisés aux enjeux SSI et ayant répondu au Quiz	73,3%	55,8%	<b>85,6%</b>	<b>95%</b>		ODD 3
	Taux de collaborateurs sensibilisés aux enjeux NR	11%	19,4%	<b>65,1%</b>	<b>50%</b>		ODD 13
	Nombre d'incidents de sécurité confirmés	0	0	<b>3</b>	<b>0</b>	418-1	ODD 3
<b>Corruption</b>	Taux de collaborateurs sensibilisés aux questions d'éthique	N/D	73,9%	<b>73,8%</b>	<b>80%</b>	205-2	ODD 4
	Nombre d'incidents de corruption confirmés	0	0	<b>0</b>	<b>0</b>	205-3	ODD 16
<b>Pratiques environnementales</b>	Pourcentage de fournisseurs ciblés ayant signé la charte des achats durables / le code de conduite des fournisseurs	N/D	36,84%	<b>36,84%</b>	<b>40%</b>	414	ODD 12
<b>Pratiques sociales des fournisseurs</b>	Pourcentage de fournisseurs ciblés ayant été évalués sur leur performance RSE (p. ex. au travers d'un questionnaire)	N/D	36,84%	<b>36,84%</b>	<b>40%</b>	414	ODD 12
	Taux de récurrence clients	83%	84%	<b>85%</b>	<b>85%</b>		ODD 9
	Somme des heures dédiées à l'engagement sociétal par tous les collaborateurs	963	1063,5	<b>1011,5,5</b>	<b>1100</b>		

**Formules de calcul :**

**Taux de collaborateurs sensibilisés aux enjeux SSI et ayant répondu au Quiz<sup>1</sup> :**

Nombre de collaborateurs sensibilisés aux enjeux de sécurité et ayant répondu avec succès au « Quiz » (>80%) sur l'année N / Nombre de collaborateurs présents plus de 91 jours sur l'année N

**Taux de collaborateurs sensibilisés aux enjeux NR<sup>1</sup> :**

Nombre de collaborateurs sensibilisés aux enjeux de NR sur l'année N / Nombre de collaborateurs présents plus de 91 jours sur l'année N

**Nombre d'incidents de sécurité confirmés :**

Nombre d'incidents de sécurité intervenus en interne remontés via la procédure d'alerte

**Taux de collaborateurs sensibilisés aux questions d'éthique<sup>1</sup> :**

Nombre de collaborateurs ayant répondu au Quiz Ethique en année N ayant obtenu un score > ou = à 9 sur l'année N / Nombre de collaborateurs présents plus de 91 jours sur l'année N

**Nombre d'incidents de corruption confirmés :**

Nombre d'incidents de corruption intervenus en interne remontés via la procédure d'alerte

**Pourcentage de fournisseurs ciblés ayant signé la charte des achats durables / le code de conduite des fournisseurs :**

Nombre de fournisseurs ciblés ayant signé la charte des achats durables / Nombre total de fournisseurs ciblés\*\*\* en France et en Belgique

\*\*\* Fournisseurs ciblés : liste des fournisseurs récurrents, c'est-à-dire qui émettent au moins une facture annuelle sur 2 ans minimum

**Pourcentage de fournisseurs ciblés ayant été évalués sur leur performance RSE (p. ex. au travers d'un questionnaire) :**

Nombre de fournisseurs ciblés ayant été évalués sur leur performance RSE / Nombre total de fournisseurs ciblés\*\*\* en France et en Belgique

**Taux de récurrence clients :**

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

**Somme des heures dédiées à l'engagement sociétal par tous les collaborateurs :**

Total des heures dédiées par les collaborateurs à un engagement sociétal

<sup>1</sup> La méthode de calcul de ces indicateurs a été revue en 2023, avec un notamment changement de dénominateur (Effectif groupe de l'année N, au-delà de 91 jours de présence vs Effectif moyen Groupe).

### c. Agir pour une économie bas carbone en minimisant l'impact de son activité sur l'environnement

Indicateurs		2022	2023	<u>2024</u>	Objectifs**	GRI	ODD
<b>Emissions de GES et objectifs de réduction</b>	Total des émissions brutes de GES du scope 1 (Groupe)	N/D	52,42 tCO2e   44,21 kgCO2e/Coll	<b>NC</b>	<b>-10%</b>	305-1a	ODD 13
	Total des émissions brutes de GES du scope 2 (Groupe)	N/D	39,47 tCO2e   33,28 kgCO2e/Coll	<b>NC</b>	<b>-5%</b>	305-2a	ODD 13
	Total des émissions brutes de GES du scope 3 (Groupe)	N/D	2066,96 tCO2e   1,74 tCO2e/Coll	<b>NC</b>	<b>-5%</b>	305-3a	ODD 13
	Total des émissions brutes de GES du scope 3 (Groupe)		4,02 T	<b>4,84 T</b>	-	306-4	ODD 13
<b>Déchets</b>	Poids total de déchets valorisés (Groupe)		1,94 T	<b>0,008 T</b>	-	306-3	ODD 13
	Poids total des déchets dangereux (Groupe)*		4,38 T	<b>18,18 T</b>	-	306-2a	ODD 13
	Poids total des déchets non dangereux (Groupe)	2334,16 GJ	2368,47 GJ	<b>2566,16 GJ</b>	<b>2200 GJ</b>	302-1	ODD 7
<b>Energie</b>	Consommation totale d'énergie (Groupe)	251,54 GJ	179,56 GJ	<b>379,59 GJ</b>	<b>230 GJ</b>	302-1	ODD 7
	Consommation totale d'énergie renouvelable (Groupe)	-	-	<b>62,2%</b>	<b>75%</b>		ODD 13
	Sensibilisation aux éco-gestes						

\* Les «déchets dangereux» contiennent, en quantité variable, des éléments toxiques ou dangereux qui présentent des risques pour la santé humaine et l'environnement.

\*\* Les objectifs de réduction des émissions de GES sont indiqués à horizon 2030.

NB : HeadMind Partners n'a pas réalisé de suivi de ces émissions brutes de GES sur l'exercice 2022 et 2024, il n'y a donc aucune donnée de disponible pour les scopes 1, 2 et 3.

#### Formules de calcul :

**Total des émissions brutes de GES du scope 1 :**

Somme des GES du Scope 1 du cabinet / Effectif moyen de collaborateurs Groupe sur l'année N\*

**Total des émissions brutes de GES du scope 2 :**

Somme des GES du Scope 2 du cabinet / Effectif moyen de collaborateurs Groupe sur l'année N\*

**Total des émissions brutes de GES du scope 3 :**

Somme des GES du Scope 3 du cabinet / Effectif moyen de collaborateurs Groupe sur l'année N\*

**Poids total de déchets valorisés :**

Poids total des déchets réutilisés, recyclés, valorisés

**Poids total des déchets dangereux :**

Poids total des déchets dangereux

**Poids total des déchets non-dangereux :**

Poids total des déchets non-dangereux

**Consommation totale d'énergie électrique :**

Total des combustibles consommés (électricité)

**Consommation totale d'énergie renouvelable :**

Part de l'énergie renouvelable dans la consommation totale d'énergie électrique

**Taux de collaborateurs sensibilisés aux éco-gestes :**

Nombre de collaborateurs ayant répondu au Quiz Eco-gestes en année N ayant obtenu un score > ou = à 9 / Nombre de collaborateurs présents plus de 91 jours sur l'année N

*\*Effectif moyen Groupe : Nombre total de collaborateurs salariés sur l'année proratisé au temps passé sur cette même année*

### 3. Analyse et maîtrise des enjeux de développement durable

HeadMind Partners a identifié 6 enjeux principaux dans le développement durable de son activité :

- Attractivité des Talents :
  - Culture d'entreprise et sécurité de l'emploi
  - Partenariat Ecoles
- Développement des compétences, Equilibre vie professionnelle/vie personnelle ;
- Diversité, Egalité professionnelle et Inclusion ;
- Sécurité des informations et numérique responsable ;
- Atténuation au changement climatique et ressources entrantes (achat externe);
- 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 associé(s) à un objectif quantitatif.

## | 1. Attractivité des Talents

### 1.1 Culture d'entreprise et sécurité de l'emploi

#### Enjeu / risque

Dans un contexte de marché d'emploi extrêmement concurrentiel et du besoin lié au 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 élevé sur la sélection des candidats.

#### Politique

Par conviction, HeadMind Partners axe **ses recrutements majoritairement sur des profils juniors**, issus des écoles de commerce et d'ingénieurs et d'universités les plus reconnues, tant en France qu'en Belgique.

Afin de se différencier auprès de ses candidats cœur-de-cible, HeadMind Partners a développé une culture forte d'entreprise et a structuré une promesse employeur engageante : aider les jeunes à construire leur trajectoire professionnelle, par un encadrement bienveillant, une formation continue et le développement des compétences. Une Proposition de Valeur Employeur qui garantit aux futurs collaborateurs leur employabilité.

La politique, axée sur le recrutement uniquement de contrats à durée indéterminée, favorise la stabilité de l'emploi et l'attractivité des talents, et renforce la marque employeur.

#### Actions & Résultats

Les équipes de Recrutement sont composées d'environ 25 personnes. Au cœur du métier et en contact permanent avec les équipes Conseil & Structure, les recruteurs maîtrisent parfaitement le contenu des activités qu'ils proposent. Véritables ambassadeurs, ils ont pour mission de promouvoir les métiers, les offres et les atouts employeur du cabinet à des candidats souvent très sollicités. En 2024, ces équipes ont recruté plus de **246 personnes** en CDI, dont près de 85% en Conseil.

L'approche différenciante de HeadMind Partners :

1. Un niveau d'exigence élevé sur la sélection des candidats, qui se base sur la formation académique, ses premières expériences professionnelles et la personnalité du candidat.
2. Un process de recrutement durant lequel seul le recruteur est décisionnaire et qui se décompose en 4 étapes :
  - **Approche directe et personnalisée** privilégiant le rapport humain pour une meilleure qualification de la candidature,
  - **Entretien de connaissance du candidat** avec un recruteur : qualification de sa recherche, évaluation de son intérêt pour le conseil, identification de ses « hard & softskills », attrait pour le cabinet...), suivi d'un debriefing,
  - **Etude de cas** et/ou **Test technique** avec un expert métier pour évaluer les connaissances techniques du candidat et/ou confirmer l'intérêt mutuel, suivi également d'un debriefing,
  - **Entretien de validation** avec un manager recrutement pour confirmer la candidature.
3. Un recrutement de ses futurs talents Conseil sur profil et non sur mission qui permet de valider un engagement long-terme au projet du cabinet et non sur une seule mission client.
4. Une **Proposition de Valeur Employeur** résolument tournée vers la construction d'une trajectoire professionnelle avec un accompagnement bienveillant, un plan de développement des compétences et une évolution professionnelle assurée.



Un process recrutement reconnu de qualité par nos candidats, qui ont décerné au groupe le label « Happy Candidates ». En 2025, la note globale obtenue est de 4,16/5 et 82% de recommandation positive.

En complément et afin de faire face à un marché d'emploi extrêmement concurrentiel, HeadMind Partners privilégie depuis plusieurs années les intégrations de stagiaires de fin d'études dans une logique de pré-emploi en CDI.



En repli par rapport à l'indicateur 2023 et à l'objectif de 65%, le taux de transformation en 2024 (40,10% vs 50,38% en 2023) met en exergue l'équilibre difficile de maintenir un recrutement sélectif tout en assurant un suivi du stage très poussé. Un travail correctif mené par les équipes Recrutement, Conseil et la Gestion des Carrières est en place pour renouer avec un taux de transformation plus proche de l'objectif.



La politique de stage a été reconnue de qualité par nos stagiaires. En 2024, HeadMind Partners se voit attribuer le label « Happy Trainees », avec une note globale obtenue de 4,0,9/5 et 79,8% de recommandation positive.

## 1.2 Partenariat Ecoles

### Enjeu / risque

Être 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, en particulier les générations futures.

### Politique

Pour renforcer son attractivité et ainsi atteindre ses objectifs ambitieux de recrutement, le groupe a développé une politique de Partenariats Ecoles offensive auprès des cursus formant les meilleurs experts en Cybersécurité et en Intelligence Artificielle mais aussi auprès des meilleurs établissements de Management.

### Actions & Résultats

HeadMind Partners travaille actuellement en partenariat avec :

- CentraleSupélec,
- ENSAE,
- ENSTA,
- Neoma Business School,
- EFREI,
- CY Tech,
- IMT Nord Europe,
- ESIEA,
- ESIEE Paris,
- ESILV,
- ECE,
- ESEO,
- ICN Business School
- Université Libre de Bruxelles
- Université Catholique de Louvain
- Vrije Universiteit Brussel

Le bénéfice premier de ces partenariats est de faire intervenir HeadMind Partners dans la pédagogie des écoles.

1/ Pour les **écoles d'ingénieurs**, l'objectif est de valoriser l'expertise du groupe en matière de Cybersécurité et d'Intelligence Artificielle par des interventions dans un ou plusieurs modules de formation.

2/ Pour les **écoles de commerce**, l'objectif est de faire connaître le groupe comme le leader du conseil en Cybersécurité et Intelligence Artificielle et de sensibiliser leurs étudiants à ces enjeux.

En parallèle de ces interventions à forte valeur ajoutée, ces partenariats offrent une forte visibilité à l'employeur HeadMind Partners au travers de moments de mise en relation entre étudiants et entreprises. Ces temps d'échanges prennent la forme de simulations d'entretien, de visites d'entreprise, de conférences, de tables-rondes, de forums ou encore de journées métiers. Ces moments sont toujours très qualitatifs et permettent aux étudiants de comprendre concrètement la pluralité des métiers du conseil ainsi que l'exigence technique/fonctionnelle attendue.

**HEURES DÉDIÉES À  
L'ENGAGEMENT SOCIÉTAL**

**1011,5**

Au total **1011,5 heures dédiées** ont été investies par les collaborateurs HeadMind Partners en 2024 dans ces écoles pour faire du groupe un employeur de référence.

## | 2. Développement des compétences, Equilibre vie pro/perso

### 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 à 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 conseil dite « Syntec ». Ces 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.

En complément, HeadMind Partners a formalisé sa politique RH autour de l'employabilité de ses collaborateurs via un encadrement bienveillant, un apprentissage permanent mais aussi de nombreuses opportunités de développement.

### Actions & Résultats

La proposition de Valeur Employeur est construite autour de 3 axes forts :

1. **Un encadrement bienveillant**, composé de 2 ou 3 personnes : un manager direct ou un Consultant Leader, un Talent Developer et, pour les consultants, un Business Developer, assurent le plan de carrière et le développement individuel de chaque collaborateur, ainsi que l'équilibre vie professionnelle-personnelle et le bien-être au travail.

2. **Un plan de développement des compétences** permet l'évolution professionnelle des collaborateurs, une meilleure performance pour l'entreprise mais aussi la satisfaction client pour les consultants.

**HEURES  
DE FORMATIONS**

**10**

Tout au long de leur trajectoire respective, les collaborateurs bénéficient d'un programme spécifique de formations à suivre qui regroupe des aspects génériques, méthodologiques, métiers et soft skills. L'objectif est de leur donner un maximum de clés pour évoluer dans un environnement complexe et hétérogène mais aussi les moyens opérationnels pour réussir dans leur mission. En 2024, le nombre d'heures de formation par collaborateur est constant avec 10 heures vs 2023, avec 9h.

**TAUX DE  
CONSULTANTS CERTIFIÉS**

**27%**

Les collaborateurs sont fortement incités à obtenir de nombreuses certifications : sécurité sur les environnements cloud Microsoft Azure ou Amazon AWS, CISSP, OSCP/Red Team, ISO 27001 ou ISC2 CC, etc. En 2024, 27% des consultants du cabinet détiennent au moins une certification valable à la fin de l'année, en progression constante par rapport aux années précédentes.

3. Une évolution professionnelle, fondée sur la transparence et la méritocratie, qui fait abstraction de toute distinction entre les personnes en fonction de leur âge, de leur sexe, de leur handicap, de leur origine...

### Parcours d'évolution

**TAUX DE MOBILITÉ**

**59%**

Suivant sa fonction Conseil ou Structure, le collaborateur peut se voir proposer une promotion. En 2024, 59% des effectifs éligibles à une évolution ont changé soit de grade, soit de fonction (vs 70,83% en 2023), projetant des collaborateurs vers de nouvelles responsabilités. Une baisse de cet indicateur qui reste néanmoins très élevé et témoigne de la politique RH ambitieuse du Groupe.

### Entretiens annuels d'Evaluation

**TAUX DE SATISFACTION  
VIE PRO/VIE PERSO**

**88%**

Les évolutions et la mobilité sont décidées dans le cadre des entretiens annuels d'appréciation. Piloté par la Gestion des Carrières, le process d'évaluation mesure la performance individuelle de chacun sur des critères objectifs et identiques pour tous : motivation, investissement interne et résultats. Il permet aussi à cette occasion au collaborateur de noter l'organisation de son 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 2024, sur les 817 salariés interrogés 88% ont répondu favorablement à cet item. Un indicateur constant par rapport à 2023 qui salue toutes les mesures d'encadrement et de suivi du collaborateur.

HappyIndex®  
**AtWork**  
2022 | FRANCE

Avis certifiés | ESG

Afin de mesurer l'engagement de ses collaborateurs et d'identifier les axes de travail nécessaires au bien-être professionnel, HeadMind Partners participe tous les 2 ans à l'enquête Happy at Work. En 2024, le cabinet a de nouveau été labélisé avec une note globale de satisfaction en légère progression : 4,1/5 et 66,3% de recommandations positives (vs 4,08 et 65,4% en 2022)

## Fidélisation

La fidélisation des collaborateurs est pour HeadMind Partners un sujet prioritaire pour consolider et capitaliser sur les nombreuses expertises acquises. Ainsi en 2023, HeadMind Partners s'est doté d'un plan d'attribution gratuite d'actions à destination des managers du groupe. L'objectif de ce plan est d'assurer la rétention des salariés et leur engagement pour l'avenir.

### RAPPORT DE RÉMUNÉRATION

**9,11**

Aussi, le Groupe affiche en 2024 un rapport, en nette diminution par rapport à 2023 (12,8), de 9,11 entre la rémunération totale annuelle de la personne la mieux payée et la rémunération totale annuelle médiane de tous les salariés.

### ÉCART SALARIAL AJUSTÉ

**0,7%**

L'écart salarial moyen ajusté entre les genres est de 0,7%. Cet écart reste inférieur à 1% et démontre une politique salariale égalitaire entre les hommes et les femmes.

Ces deux indicateurs soulignent une politique de rémunération attractive et équitable.

### TAUX DE DÉMISSION

**17,11%**

L'ensemble des actions, décrites plus haut, a porté ses fruits, l'indicateur « taux de démission » est en légère baisse avec un taux de 17,11% en 2024 (vs 18,8% en 2023) pour la France et la Belgique. L'objectif est revu à la baisse et impose de continuer les actions entreprises pour stabiliser cet indicateur, notamment analyser lors d'entretiens de départ les raisons invoquées par les collaborateurs.

La performance globale du Groupe passe aussi par la promotion de la pratique d'activités physiques et sportives auprès des salariés. Les collaborateurs ont ainsi via le CSE la possibilité de bénéficier de prix avantageux auprès de clubs de sport .

### | 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 2 actions favorisent la confiance envers l'employeur et permettent un environnement de travail bienveillant.

#### Politique

Conformément à la Convention OIT n°100, à la Charte des droits fondamentaux de l'UE, au Code du Travail 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 2024, HeadMind Partners a obtenu un index de 79/100 points soulignant la vigilance portée à une égalité de traitement entre les femmes et les hommes de l'entreprise. Le groupe s'engage fortement à faire de la méritocratie son moteur de promotion interne. L'attribution d'éléments variables de rémunération est exclusivement conditionnée à des critères neutres et objectifs.

#### **INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE**

**84/100**

La note de 2024 est en progression par rapport à celle de 2023 en cohérence avec des objectifs de progression fixés en 2024. La volonté du Groupe d'atteindre son objectif de 89/100 en 2025 est réaffirmée. HeadMind reconnaît la performance de chacun de manière objective.

Le groupe affiche 3 indicateurs concernant la place des femmes au sein de son organisation :

- Le taux de femmes dans le Management en 2024, est stable par rapport à 2023. Il corrobore cet engagement avec 56% de femmes Managers.
- Le taux de femmes au sein du conseil d'administration de l'entreprise augmente à 30% en 2024 (vs 20% en 2023), avec la nomination de 2 nouvelles femmes (cf page Conseil d'Administration).
- Le taux de femmes employées dans l'organisation est constant en 2024 avec 22,56% (vs 22,65% en 2023) et est corrélé au % de femmes diplômées des grandes écoles d'ingénieurs au sein desquelles HeadMind Partners recrute l'essentiel de ses collaborateurs.

#### **TAUX DE FEMMES CONSEIL D'ADMINISTRATION**

**30%**

#### **TAUX DE FEMMES MANAGERS**

**56%**

#### **TAUX DE FEMMES EMPLOYÉES**

**22,56%**

Depuis 2018, le Groupe s'engage aux côtés des 4 500 signataires de la Charte de la diversité, à lutter contre les discriminations et à promouvoir la diversité au sein du Groupe.

Par ailleurs, pour accompagner au mieux les jeunes parents, HeadMind Partners s'est engagé sur la parentalité tout au long des cycles de vie avec la signature de la Charte de la Parentalité.

Le Groupe est aussi très vigilant quant aux problématiques de Harcèlement et de discrimination sous toutes ses formes et veille à protéger ses collaborateurs et ses parties prenantes contre l'ensemble de ces agissements, comme cela est rappelé dans le Règlement intérieur, que chaque collaborateur doit consulter en intégrant le groupe et dès qu'il est mis à jour.

**TAUX DE COLLABORATEURS  
SENSIBILISÉS AU HARCELEMENT  
& À LA DISCRIMINATION**

**81,22%**

En 2024, 81,22% des collaborateurs ont déjà suivi une formation sur le harcèlement et la discrimination. Durant celle-ci, il leur a été rappelé qu'un référent Harcèlement & Discrimination se tenait à leur disposition en cas de besoin et qu'une procédure d'alerte existait au sein d'HeadMind Partners, accessible via l'Intranet. Ce taux très élevé, dépassant l'objectif fixé, illustre l'importance qu'accorde HeadMind Partners au bien être des ses salariés.

## | 4.Sécurité des informations et numérique responsable

### Enjeu / risque

Face à un contexte géopolitique tendu, une cybercriminalité croissante et un cadre réglementaire de plus en plus strict, HeadMind Partners se doit d'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 des enjeux de corruption, de protection des données, d'évolutions réglementaires et technologiques, tout comme il se doit d'adopter une attitude responsable sur sa propre chaîne d'approvisionnement.

### Politique

Le Groupe s'est doté d'un arsenal réglementaire pour être identifié comme partenaire de confiance dans le domaine du conseil en Intelligence Artificielle et en Cybersécurité :

- Le groupe a formalisé un **code éthique** pour informer et sensibiliser les collaborateurs quant aux principes et règles éthiques à respecter et appliquer dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions. Une procédure d'alerte interne y a été associée.
- Le groupe a étoffé sa **politique de Sécurité informatique** avec la mise à jour de sa charte d'utilisation de son SI, une politique de protection des données à caractère personnel et des informations confidentielles des clients, des partenaires et des collaborateurs. L'objectif étant d'avoir des collaborateurs toujours plus sensibilisés aux enjeux de cybersécurité.
- Le groupe a formalisé une **politique d'achats responsables** pour encadrer la relation commerciale souhaitée entre HeadMind Partners et ses partenaires commerciaux.

### Actions & Résultats

#### TAUX DE COLLABORATEURS SENSIBILISÉS À L'ETHIQUE

**73,8%**

En complément du code éthique dont chaque collaborateur a l'obligation de prendre connaissance, 73,8% des collaborateurs HeadMind Partners ont été sensibilisés aux enjeux de l'éthique en 2024 au travers d'une e-formation et d'un Quiz pour mesurer l'assimilation des règles et procédures. D'ailleurs, aucun incident de corruption n'a été constaté en 2024 comme en 2023.

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.

#### TAUX DE COLLABORATEURS SENSIBILISÉS À LA SSI

**85,6%**

Cette certification a été renouvelée en décembre 2024 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. Le taux de Sensibilisation SSI a très fortement augmenté en 2024 avec 85,6% des collaborateurs sensibilisés (vs 55,8% en 2023). Cette sensibilisation est complémentaire à la charte informatique transmise à tous les collaborateurs en préambule de leur intégration au sein du groupe. Bien que HeadMind Partners ait renforcé la sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs, trois incidents de sécurité ont été confirmés en 2024, rappelant que la sécurité informatique est un pilier de notre métier et nécessite une sensibilisation permanente des bonnes pratiques à adopter. Ces 3 incidents ont été traités dans le respect de notre politique Gestion des incidents.

#### INCIDENTS DE SÉCURITÉ

**3**

TAUX DE FOURNISSEURS CIBLÉS  
AYANT SIGNÉ LA CHARTE  
ET AYANT ÉTÉ ÉVALUÉS SUR LEUR  
PERFORMANCE RSE

**36,4%**

HeadMind Partners travaille étroitement avec ses fournisseurs pour les faire monter en responsabilité sur les questions de RSE, en leur faisant signer la Charte Achats responsables et en les formant sur les attentes au niveau social, sociétal et environnemental.

Une grille d'aide à la décision a d'ailleurs été communiquée aux acheteurs internes pour les aider dans leurs décisions d'achat (biens/produits, matériel informatique et prestation) et dans leur sélection de fournisseurs sur les 3 périmètres : éthique, social et environnement.

Depuis 2023, le groupe s'engage en signant la charte Relations fournisseurs et achats responsables, formalisant ainsi son action en matière d'achats responsables.

Le taux de fournisseurs ciblés n'a pas évolué entre 2023 et 2024. Un nouvel effort de collecte de chartes signées devrait être relancé en 2025 pour atteindre au minimum l'objectif de 40%.

## 6. Atténuation au changement climatique et ressources entrantes

### Enjeu / risque

HeadMind Partners s'engage non seulement à être un acteur mais aussi un prescripteur pour 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). De plus, 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 aussi 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.
- S'efforcer de 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.
- S'engager à sensibiliser ses collaborateurs aux enjeux de l'environnement et à solliciter des fournisseurs soucieux de respecter les critères environnementaux définis dans la charte « Achats Responsables ».

### Actions & Résultats

En 2024, HeadMind Partners n'a pas réalisé de Bilan d'Emissions de Gaz à Effet de Serre, ce bilan ayant été effectué en 2023. Les résultats étaient les suivants pour toutes les entités et filiales confondues :



Au vu des résultats encourageants constatés sur certains périmètres, HeadMind Partners a pris un engagement fort dans la réduction de ses émissions. Néanmoins pour être cohérent par rapport à son activité qui devrait croître dans les prochaines années, HeadMind Partners a formalisé des objectifs de réduction d'intensité, sur la base du nombre de kgCO2e / collaborateur.

Nos objectifs de réduction d'intensité d'ici 2030 :

- a) Scope 1 : Emissions directes : -10%
- b) Scope 2 : Emissions indirectes associées à l'énergie : -5%
- c) Scope 3 : Autres émissions indirectes : -5%

Ces objectifs sont associés à un plan de transition accessible sur le site internet [headmind.com](https://www.headmind.com)

**CONSUMMATION TOTALE  
D'ÉLECTRICITÉ**

**2566,16 GJ**  
DONT 379,59 GJ D'ÉLECTRICITÉ  
RENOUVELABLE

Les travaux de rénovation énergétique des locaux du siège ont permis une baisse très significative de la consommation énergétique des locaux d' HeadMind Partners. La consommation totale d'électricité a sensiblement augmenté en 2024 à 2566,16 GS (v. 2368,47 GJ en 2023). Cela est dû notamment aux acquisitions faites en matière d'infrastructure IA, structurellement essentielle au développement de nos agents d'IA générative.

**POIDS TOTAL DE DÉCHETS  
VALORISÉS**

**4,84 T**

En 2024, HeadMind Partners a fait appel à une nouvelle société spécialisée pour la collecte des déchets (Greenwishes) afin d'établir un meilleur suivi de sa production de déchets et d'augmenter le taux de valorisation. Un plan d'actions avec des objectifs associés devra être établi en collaboration avec la société pour identifier les axes de travail.

Les déchets sont une ressource et leur traitement participe au développement de l'économie circulaire.

**TAUX SENSIBILISATION  
AUX ÉCO-GESTES**

**62,2%**

En parallèle, le groupe a développé en 2024 un quiz obligatoire sur les éco-gestes pour continuer une sensibilisation essentielle à ce dispositif.

En 2024, 62,2% des collaborateurs ont déjà été sensibilisés.

**TAUX SENSIBILISATION  
NUMÉRIQUE RESPONSABLE**

**65,1%**

Suite à sa labélisation NR niveau 1, en cours de renouvellement en 2025, HeadMind Partners a déployé un plan ambitieux de sensibilisation de ses collaborateurs, notamment sur les sujets d'éco-conception et d'accessibilité numérique. Le groupe sensibilise et forme ses collaborateurs aux enjeux de Numérique Responsable notamment face au travers du MOOC de l'INR et monitore cette action par leurs réponses

au quiz. L'accélération du déploiement de son plan d'action en 2024, a permis une très forte augmentation du taux des collaborateurs sensibilisés à 65,1 % (v. 22,6% en 2023).

## | 7. Satisfaction Client

### Enjeu / risque

Face aux défis d'une société de plus en plus digitalisée et à 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, attitude...).
- Une incapacité récurrente de répondre aux demandes et une politique tarifaire inadaptée aux compétences proposées.

### Politique, Actions & Résultats

Depuis 2016, le système de management de la qualité d'HeadMind Partners est certifié ISO 9001. 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 mesure son taux de récurrence Clients en France et en Belgique chaque année. Constant depuis 2022, ce taux est la résultante 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 développement, Conseil et fonctions support.

85%, 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 ces objectifs stratégiques et par prolongation, un avenir durable. HeadMind Partners a ainsi atteint son objectif fixé à 85%.

# Annexes

## 1. Etre un employeur de référence en favorisant l'employabilité, l'épanouissement de ses collaborateurs et l'égalité professionnelle et l'égalité professionnelle

	Indicateurs	2022 (sans Brésil)		2023	2024	Objectifs	GRI	ODD
<b>Recrutement / Démissions</b>	Taux de transformation annuel des stagiaires et apprentis en CDI	63,55%	50,38%	40,10%	65%	401	ODD 8	
	Taux de démissions	26,30%	18,80%	17,11%	16%	401-1	ODD 8	
<b>Conditions de Travail</b>	Taux de satisfaction Equilibre de vie des collaborateurs	87%	87%	88%	90%		ODD 3	
	Rapport entre la rémunération totale annuelle de la personne la mieux payée et la rémunération totale annuelle médiane de tous les salariés	N/D	12,81	9,11	<15	405-2	ODD 5	
<b>Diversité, équité et inclusion</b>	Ecart salarial moyen non ajusté entre les genres (France)	0,26%	0,3%	0,7%	0%	405-2	ODD 5	
	Indice Egalité H/F France - France (France)	89/100	79/100	84/100	89/100	405	ODD 5	
	Pourcentage de femmes au plus haut niveau de direction	52%	56%	56%	50%	405-1	ODD 5	
	Pourcentage de femmes au sein du conseil d'administration de l'entreprise	20%	20%	30%	30%	405-1	ODD 5	
	Pourcentage de femmes employées dans l'ensemble de l'organisation	21,92%	22,65%	22,65%	25%	405-1	ODD 5	
<b>Gestion des carrières et formation</b>	Taux de collaborateurs sensibilisés au harcèlement et à la discrimination	N/D	80,6%	91,6%	95%	412-2	ODD 5 ODD 3	
	Nombre moyen d'heures de formation par employé	9,19	9,00	9,89	14	404-1a	ODD 4	
	Taux de consultants certifiés sur l'année	12,20%	22,11%	27%	25%	404-1	ODD 4	
	Taux de Mobilité/Evolution interne	45,53%	70,83%	59%	60%	401-1	ODD 8	

## 2. Être un partenaire de confiance en construisant une société numérique plus sécurisée et responsable, tout en agissant de manière éthique et responsable envers toutes ses parties-prenantes

Indicateurs	2022 (sans Brésil)			2023	2024	Objectifs	GRI	ODD
<b>Gestion responsable de l'information</b>	Taux de collaborateurs sensibilisés aux enjeux SSI et ayant répondu au Quiz	73,3%	55,8%	85,6%	95%		ODD 3	
	Taux de collaborateurs sensibilisés aux enjeux NR	11%	19,4%	65,10%	50%		ODD 13	
	Nombre d'incidents de sécurité confirmés	0	0	3	0	418-1	ODD 3	
<b>Corruption</b>	Taux de collaborateurs sensibilisés aux questions d'éthique	N/D	73,9%	73,8%	80%	205-2	ODD 4	
	Nombre d'incidents de corruption confirmés (France)	0	0	0	0	205-3	ODD 16	
<b>Pratiques sociales des fournisseurs</b>	Pourcentage de fournisseurs ciblés ayant été évalués sur leur performance RSE (p. ex. au travers d'un questionnaire)	N/D	36,84%	36,84%	40%	414	ODD 12	
	Taux de récurrence clients	83%	84%	85%	85%		ODD 9	
	Somme des heures dédiées à l'engagement sociétal par tous les collaborateurs	963	1063,5	1011,5	1100			

### 3. Agir pour une économie bas carbone en minimisant l'impact de son activité sur l'environnement

Indicateurs	2022 (sans Brésil)		2023	2024	Objectifs	GRI	ODD
	2022	2023					
<b>Pratiques environnementales</b>	Pourcentage de fournisseurs ciblés ayant signé la charte des achats durables / le code de conduite des fournisseurs	N/D	36,84%	36,84%	40%	-	-
	Taux de collaborateurs sensibilisés aux éco-gestes et ayant répondu au Quiz	N/D	N/D	62,20%	40%	-	-
<b>Emissions de GES et objectifs de réduction</b>	Total des émissions brutes de GES du scope 1 (Groupe)	N/D	52,42 tCO <sub>2e</sub>   44,21 kgCO <sub>2e</sub> /Coll	NC	-10%	305-1a	ODD 13
	Total des émissions brutes de GES du scope 2 (Groupe)	N/D	39,47 tCO <sub>2e</sub>   33,28 kgCO <sub>2e</sub> /Coll	NC	-5%	305-2a	ODD 13
	Total des émissions brutes de GES du scope 3 (Groupe)	N/D	2066,96 tCO <sub>2e</sub>   1,74 tCO <sub>2e</sub> /Coll	NC	-5%	305-3a	ODD 13
<b>Déchets</b>	Poids total de déchets valorisés (Groupe)	N/D	4,02 T	4,84 T	5,5 T	306-4	ODD 13
	Poids total des déchets dangereux (Groupe)	N/D	1,94 T	0,008 T	1 T	306-3	ODD 13
	Poids total des déchets non dangereux (Groupe)	N/D	4,38 T	18,18 T	3 T	306-2a	ODD 13
<b>Energie</b>	Consommation totale d'électricité (Groupe)	2334,16 GJ	2368,47 GJ	2566,16 GJ	2200 GJ	302-1	ODD 7
	Consommation totale d'électricité renouvelable (Groupe)	251,54 GJ	179,56 GJ	379,59 GJ	230 GJ	302-1	ODD 7

