

DPEF 2024

Déclaration de Performance Extra Financière
(exercice 2023)



HeadMind Partners

Table des matières

Préambule	3
I. Distinctions et Labels RSE	4
II. Présentation Groupe	5
1. Modèle d'affaires	5
2. Gouvernance Groupe	5
Organigramme Structurel	5
Organigramme Fonctionnel	6
Le marché et la concurrence	6
Promesse de Valeur	6
III. La Démarche RSE	7
1. La Gouvernance	7
2. Les enjeux	7
3. Les engagements	8
4. Les adhésion	10
IV. 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
Norme	11
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	12
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	14
c. Agir pour une économie bas carbone en minimisant l'impact de son activité sur l'environnement	15
3. Analyse et Maîtrise des enjeux de développement durable	16
1. Attractivité des Talents	17
2. Développement des compétences, Rétention et Engagement des Collaborateurs	19
3. Diversité, Egalité professionnelle & Inclusion	21
4. Conseil sécurisé et responsable	23
5. Mécénat de compétences	25
6. Empreinte environnementale	26
7. Satisfaction Client	28
Annexes	29

Préambule

HeadMind Partners est un leader du conseil en Intelligence Artificielle & Cybersécurité en France et en Belgique, qui 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.

Depuis plusieurs années, HeadMind Partners a formulé une ambition RSE pleinement alignée avec sa priorité stratégique : construire une société numérique plus sécurisée et responsable.

Aussi, sa politique RSE est construite 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 2023, Ecovadis – Première agence mondiale de notation de la RSE des entreprises – a décerné la médaille Platinum à HeadMind Partners, lui faisant rejoindre le club très sélectif du top 1% des entreprises évaluées.

Cette notation est très importante pour HeadMind Partners. C'est la reconnaissance de son positionnement d'entreprise : être un **partenaire de confiance** pour toutes ses parties-prenantes (clients, prospects, collaborateurs, candidats, fournisseurs, prestataires...).

Un positionnement 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 de 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. 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 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.



Evaluation EcoVadis Platinum

HeadMind Partners est classé Platinum (Top 1%) 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.

II. Présentation Groupe

1. Modèle d'affaires

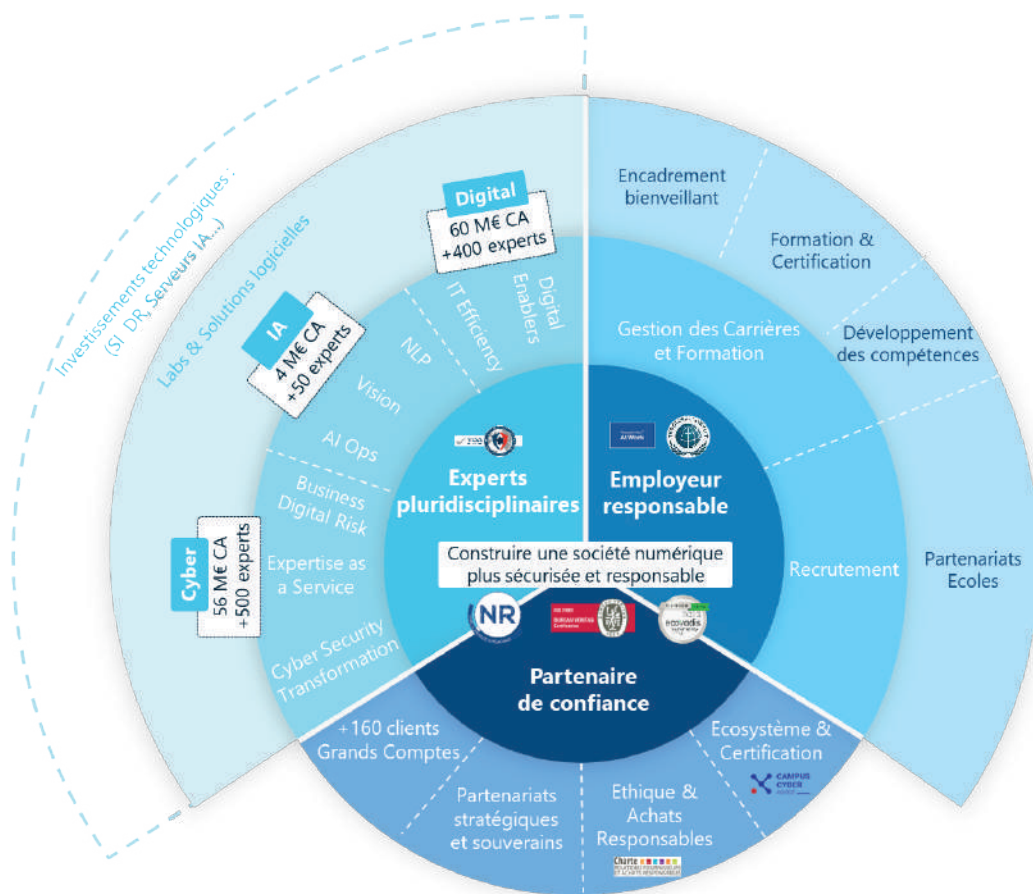
Fondé en 2000

France & Belgique
3 Sites

120 M€ CA

1185 collaborateurs
(effectif moyen 2023)

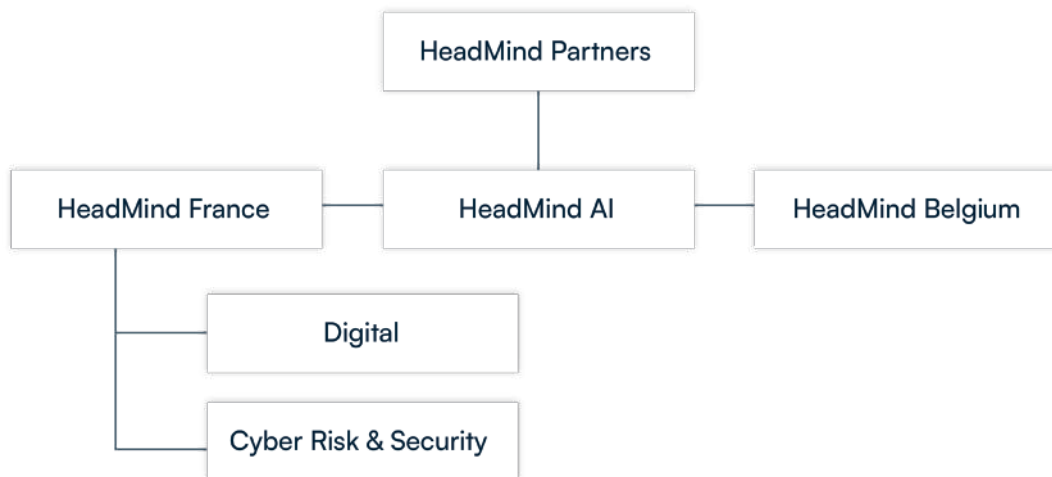
Actionnariat 100%
indépendant



Juridique – Finance – Communication – Direction des Systèmes d'Information – Paie & Administration du Personnel

2. Gouvernance Groupe

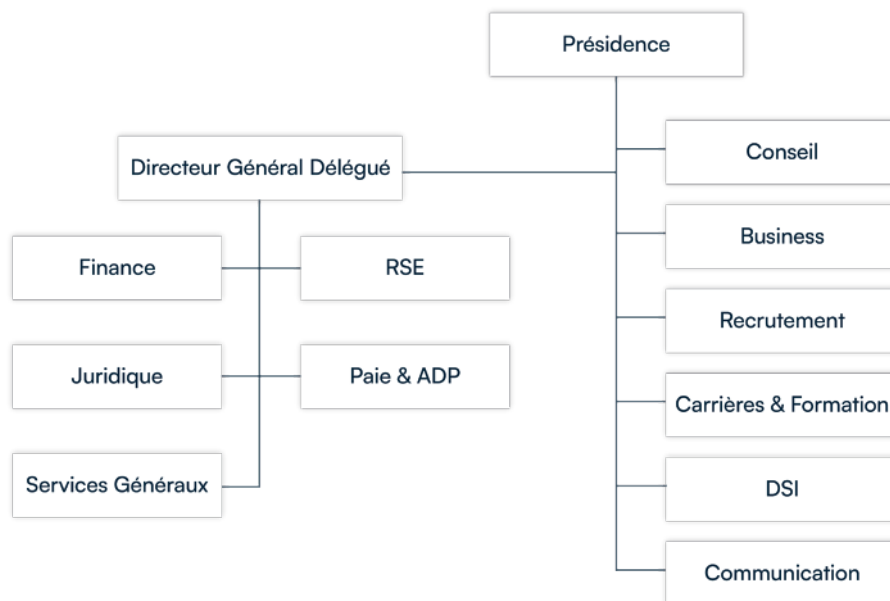
Organigramme structurel



*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 31/12/2023, à savoir 4 entités juridiques actives : HeadMind Partners France, HeadMind Partners AI, HeadMind Partners Belgium & HeadMind Partners SA.

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 conséquences 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 actionariat 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.

III. La Démarche RSE

1. La Gouvernance

En 2022, le groupe HeadMind Partners s'est dotée d'une gouvernance RSE, dont le rôle est de définir et déployer une feuille de route RSE.

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...)
- 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 de la feuille de route.

2. 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.

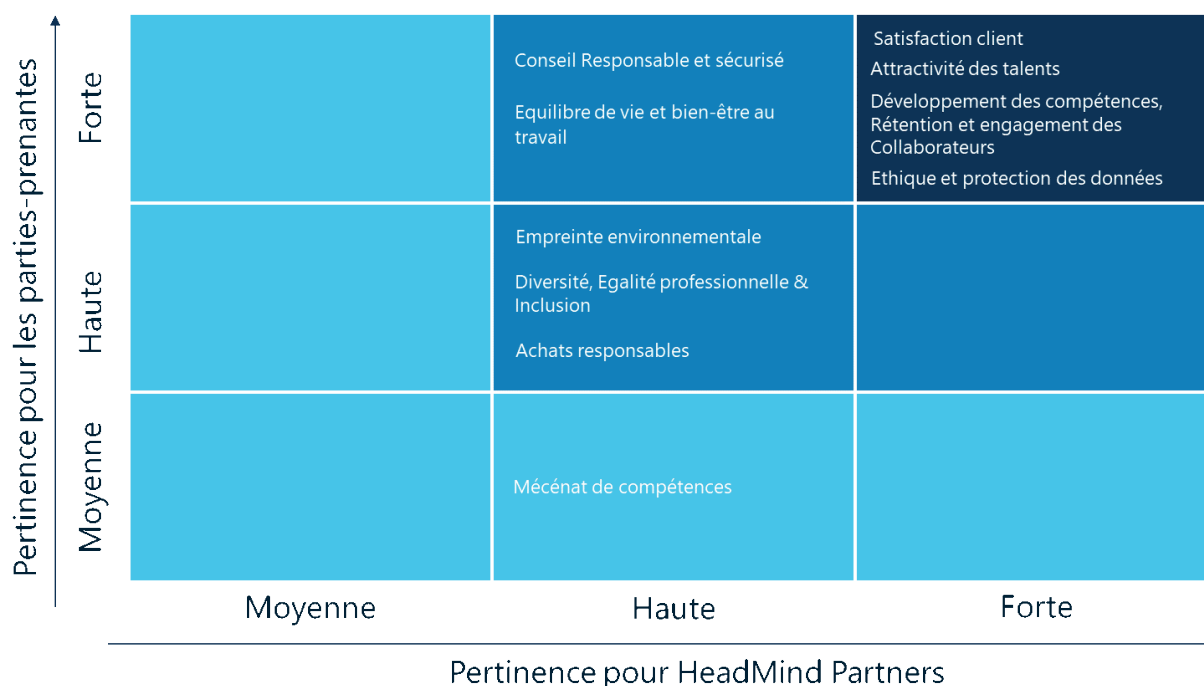
Les engagements RSE portés par le Groupe sont essentiels pour maîtriser les risques extra-financiers, s'assurer d'une croissance durable et de celle de toutes les parties-prenantes.

HeadMind Partners a réalisé son analyse de matérialité, pour 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.

3. Les engagements

L'analyse de matérialité ci-après présente les éléments pouvant avoir un impact significatif sur le groupe, ses activités et sa capacité à créer de la valeur financière et extra financière pour elle-même et ses parties-prenantes.

Celle-ci a été révisée en 2023 afin de mieux refléter l'évolution des enjeux auxquels HeadMind Partners est confronté. Toujours d'actualité, le nombre d'indicateurs clés de performance s'est néanmoins fortement étoffé pour mieux illustrer les risques RSE au regard du modèle d'affaires et commencer à répondre aux futures exigences de la CSRD.



**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.*

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 	 

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.

4. 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.

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.

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, sous la supervision de la Direction Générale Finances.

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

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 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. Pour chaque indicateur, la méthode de calcul est reprécisée.

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 2023. 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 2023. 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.

Au vu de l'évolution du périmètre entre 2022 et 2023 avec la cession des activités au Brésil, les indicateurs clé de performance ont été retraités pour les années antérieures afin d'être à iso-périmètre.

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 clés de performance

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

Indicateurs		2021	2022	<u>2023</u>	Objectifs	GRI	ODD
Recrutement / Démissions	Taux de transformation annuel des stagiaires et apprentis en CDI (Groupe)	50,60%	63,55%	50,38%	65%	401	ODD 3 ODD 4 ODD 5 ODD 8
	Taux de démissions (Groupe)	18,14%	24,41%	20,50%	23%	401-1	
Conditions de Travail	Taux de satisfaction Equilibre de vie des collaborateurs (Groupe)	83,80%	87%	87%	90%		
	Rapport entre la rémunération totale annuelle de la personne la mieux payée et la rémunération totale annuelle médiane de tous les salariés (Groupe)	N/D	N/D	12,81	<15	405-2	
Diversité, équité et inclusion	Ecart salarial moyen non ajusté entre les genres à poste / expérience équivalente (France)	0,27%	0,26%	0,3%	0%	405-2	
	Indice Egalité H/F (France)	79/100	89/100	79/100	89/100	405	
	Pourcentage de femmes au plus haut niveau de direction (Groupe)	48%	50%	56%	50%	405-1	
	Pourcentage de femmes au sein du conseil d'administration de l'entreprise (Groupe)	20%	20%	20%	30%	405-1	
	Pourcentage de femmes employées dans l'ensemble de l'organisation (Groupe)	25,84%	21,92%	22,65%	25%	405-1	
	Taux de collaborateurs sensibilisés au harcèlement et à la discrimination (Groupe)	N/D	N/D	80,6%	85%	412-2	
Gestion des carrières et formation	Nombre moyen d'heures de formation par employé (Groupe)	14,12	9,19	9,00	12	404-1a	
	Taux de consultants certifiés sur l'année (Groupe)	13,20%	11,60%	22,11%	25%	404-1	
	Taux de Mobilité/Evolution interne (Groupe)	31,23%	45,53%	70,83%	66%	401-1	

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 / Nombre total de stagiaires ayant terminé leur stage en année N

Taux de démissions :

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 en pourcentage.

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 discrimination¹ :

Nombre de collaborateurs sensibilisés aux enjeux de harcèlement et de discrimination / Effectif Groupe sur l'année N, au-delà de 91 jours de présence.

Nombre moyen d'heures de formation par employé :

Nombre total d'heures de formations dispensées / Effectif Groupe sur l'année N, au-delà de 91 jours de présence.

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 passés.

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.

¹ Pour ces indicateurs, la méthode de calcul 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).

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		2021	2022	2023	Objectifs	GRI	ODD
Gestion responsable de l'informations	Taux de collaborateurs sensibilisés aux enjeux SSI et ayant répondu au Quiz (Groupe)	80,20%	73,3%	55,8%	85%		ODD 3
	Taux de collaborateurs sensibilisés aux enjeux NR (Groupe)	N/D	11%	19,4%	50%		
	Nombre d'incidents de sécurité confirmés (Groupe)	0	0	0	0	418-1	
Corruption	Taux de collaborateurs sensibilisés aux questions d'éthique (Groupe)	N/D	N/D	73,9%	85%	205-2	ODD 4
	Nombre d'incidents de corruption confirmés (Groupe)	0	0	0	0	205-3	ODD 8 ODD 9
Pratiques environnementales	Pourcentage de fournisseurs ciblés ayant signé la charte des achats durables / le code de conduite des fournisseurs (Groupe)	N/D	N/D	36,84%	40%	414	ODD 12 ODD 13
Pratiques sociales des fournisseurs	Pourcentage de fournisseurs ciblés ayant été évalués sur leur performance RSE (p. ex. au travers d'un questionnaire) (Groupe)	N/D	N/D	36,84%	40%	414	ODD 16
	Taux de récurrence clients (Groupe)	84%	83%	84%	85%		
	Somme des heures dédiées à l'engagement sociétal par tous les collaborateurs (Groupe)	N/D	963	1063,5	1100		

Formules de calcul :

Taux de collaborateurs sensibilisés aux enjeux SSI et ayant répondu au Quiz¹ :

Nombre de collaborateurs sensibilisés aux enjeux de sécurité et ayant répondu avec succès au « Quiz » (>80%) / Effectif Groupe sur l'année N, au-delà de 91 jours de présence.

Taux de collaborateurs sensibilisés aux enjeux NR¹ :

Nombre de collaborateurs sensibilisés aux enjeux de NR / Effectif Groupe sur l'année N, au-delà de 91 jours de présence.

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'éthique¹ :

Nombre de collaborateurs ayant répondu au Quiz Ethique en année N ayant obtenu un score > ou = à 9 / Effectif Groupe sur l'année N, au-delà de 91 jours de présence.

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

¹ Pour ces indicateurs, la méthode de calcul 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		2021	2022	<u>2023</u>	Objectifs	GRI	ODD
Emissions de GES et objectifs de réduction	Total des émissions brutes de GES du scope 1 (Groupe)	38,11 tCO2e 38,3 kgCO2e/Coll	N/D	52,42 tCO2e 44,21 kgCO2e/Coll	-10%	305-1a	
	Total des émissions brutes de GES du scope 2 (Groupe)	35,2 tCO2e 36 kgCO2e/Coll	N/D	39,47 tCO2e 33,28 kgCO2e/Coll	-5%	305-2a	
	Total des émissions brutes de GES du scope 3 (Groupe)	2299,85tCO2e 2,31 tCO2e/Coll	N/D	2066,96 tCO2e 1,74 tCO2e/Coll	-5%	305-3a	
Déchets	Poids total de déchets valorisés (Groupe)	0,3 T		4,02 T	5,5 T	306-4	ODD 7
	Poids total des déchets dangereux (Groupe)	0 T		1,94 T	1 T	306-3	ODD 13
	Poids total des déchets non dangereux (Groupe)	3,4 T		4,38 T	3 T	306-2a	
Energie	Consommation totale d'électricité (Groupe)	2 425,63 GJ	2334,16 GJ	2368,47 GJ	2200 GJ	302-1	
	Consommation totale d'électricité renouvelable (Groupe)	249,26 GJ	251,54 GJ	179,56 GJ	230 GJ	302-1	

NB : HeadMind Partners n'a pas réalisé de suivi de ces émissions brutes de GES sur l'exercice 2022, 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

**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 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 associé(s) 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 élevé sur la sélection des candidats.

.Politique

Par conviction, HeadMind Partners axe en France et en Belgique, **ses recrutements majoritairement sur des profils juniors**, issus des écoles de commerce et d'ingénieurs et d'universités les plus reconnues. Afin de se différencier auprès de ses candidats cœur-de-cible, HeadMind Partners a structuré une promesse employeur engageante : aider les jeunes à construire leur trajectoire professionnelle, par un encadrement bienveillant, un plan de développement des compétences et une évolution professionnelle. Une Proposition de Valeur Employeur garantit aux futurs collaborateurs leur employabilité.

.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 2023, ces équipes ont recruté plus de **343 personnes** en CDI, dont près de 90% 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 et la personnalité du candidat.
2. Un process de recrutement durant lequel seul l'équipe de recrutement 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.



Un process recrutement de qualité par nos candidats, qui ont décerné au groupe le label « Happy Candidates ». En 2024, la note globale obtenue est de 4,16/5 et 80% de recommandation positive.

En complément et afin de faire face à un marché d'emploi extrêmement concurrentiel, HeadMind Partners privilégie depuis plus de 5 ans les intégrations de stagiaires de fin d'études dans une logique de pré-embauche en CDI.

**TAUX DE
TRANSFORMATION**

50,38%

En repli par rapport à l'indicateur 2022 et à l'objectif de 70%, le taux de transformation en 2023 (50,38% vs 63,55% en 2022) 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 néanmoins été reconnue de qualité par nos stagiaires. En 2024, HeadMind Partners se voit attribuer le label « Happy Trainees », avec une note globale obtenue de 3,85/5 et 82,2% de recommandation positive.

| 2. Développement des compétences, Rétention et Engagement des Collaborateurs

.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, le développement des compétences 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** assure l'évolution professionnelle des collaborateurs, une meilleure performance pour l'entreprise mais aussi la satisfaction client pour les consultants.

HEURES DE FORMATIONS

9

Tout au long de leur trajectoire respective, les collaborateurs bénéficient d'un programme spécifique de formations à suivre qui regroupent 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 leur donner les moyens opérationnels pour réussir dans leur mission. En 2023, le nombre d'heures de formation par collaborateur est constant avec 9 heures vs 2022, avec 9,19h.

TAUX DE CONSULTANTS CERTIFIÉS

22,11%

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 2023, 22,11% des consultants du cabinet détiennent au moins une certification valable à la fin de l'année.

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

70,83%

Suivant sa fonction Conseil ou Structure, le collaborateur peut se voir proposer une promotion. En 2023, 70,83% des effectifs éligibles à une évolution ont changé soit de grade, soit de fonction (vs 45,53% en 2022), projetant un plus grand nombre de collaborateurs vers de nouvelles responsabilités.

Entretiens annuels d'Evaluation

TAUX DE SATISFACTION

87%

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 2023, ce sont 87% de réponses favorables sur cet item. Un indicateur constant par rapport à 2022 qui s'explique les mesures mises en place : encadrement, suivi...

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

12,81

Aussi, le Groupe affiche un rapport de 12,81 entre la rémunération totale annuelle de la personne la mieux payée et la rémunération totale annuelle médiane de tous les salariés.

ÉCART SALARIAL AJUSTÉ

0,3%

Tout comme un écart salarial moyen non ajusté entre les genres de 0,3%. Ces deux indicateurs soulignent une politique de rémunération attractive et équitable.

TAUX DE DÉMISSION

20,5%

L'ensemble des actions décrites plus haut à porter ses fruits, l'indicateur « taux de démissions » est en forte baisse avec 20,50% en 2023 (vs 26,41% en 2022) pour la France et la Belgique. L'objectif de 23% est atteint et confirme que les conséquences des années « covid » sont passées.

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 et d'un club Running ouvert à tous.

| 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. Ces deux 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 2023, 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

79/100

La note de 2023 est un recul par rapport à 2022 - index à 89/100 qui n'entache en rien la volonté du Groupe de confirmer son objectif de 89/100 et de continuer de reconnaître la performance de chacun de manière objective. Des objectifs de progression ont été rédigés en accord avec les dispositions législatives et réglementaires.

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

- Le taux de femmes dans le Management en progression en 2023 corrobore cet engagement, avec 56% de femmes Managers.
- Le taux de femmes au sein du conseil d'administration de l'entreprise constant avec 20%.
- Le taux de femmes employées dans l'organisation qui progresse très légèrement en 2023 avec 22,65% (vs 21,92% en 2022), qui s'explique par un déficit de femmes dans les écoles au sein desquelles HeadMind Partners recrute ses futurs collaborateurs.

TAUX DE FEMMES CONSEIL D'ADMINISTRATION

20%

TAUX DE FEMMES MANAGERS

56%

TAUX DE FEMMES EMPLOYÉES

22,65%

En 2018, le Groupe s'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.

Bien 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 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, chaque collaborateur doit consulter en intégrant le groupe et lors de sa mise à jour.

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

80,6%

En 2023, une formation a été dispensée à 80,6% des collaborateurs durant laquelle leur a été rappelé qu'un référent Harcèlement & Discrimination se tenait à leur disposition si nécessaire et qu'une procédure d'alerte existait au sein d'HeadMind Partners, accessible via l'Intranet.

| 4. Conseil sécurisé et responsable

.Enjeu / risque

Face à un contexte géopolitique tendu, une cybercriminalité croissante et un cadre réglementaire 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, de protection des données, d'évolutions réglementaires et d'évolutions technologiques, 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**

73,9%

En complément du code éthique dont chaque collaborateur a l'obligation de prendre connaissance, **73,9% des collaborateurs** HeadMind Partners ont été sensibilisés aux enjeux de l'éthique en 2023 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 confirmé 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**

55,8%

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. Bien que le taux soit en baisse, aucun incident de sécurité n'a été confirmé en 2023, rappelant que la sécurité informatique est un pilier de notre métier.

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

36,8%

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.

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

| 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

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

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 une intervention dans un ou plusieurs modules de formation directement.

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 entreprise. Ces actions se caractérisent par : des simulations d'entretien, des visites d'entreprise, des conférences, des tables-rondes, des forums ou encore des journées métiers. Des moments toujours très qualitatifs qui permettent aux étudiants de comprendre concrètement la pluralité du métier de conseil et l'exigence technique/fonctionnelle attendue.

**HEURES DÉDIÉES À
L'ENGAGEMENT SOCIÉTAL**

1063,5

Au total **1063,5 heures dédiées** ont été investies par les collaborateurs HeadMind Partners sur l'année 2023 dans ces écoles pour faire du groupe un employeur de référence.

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.

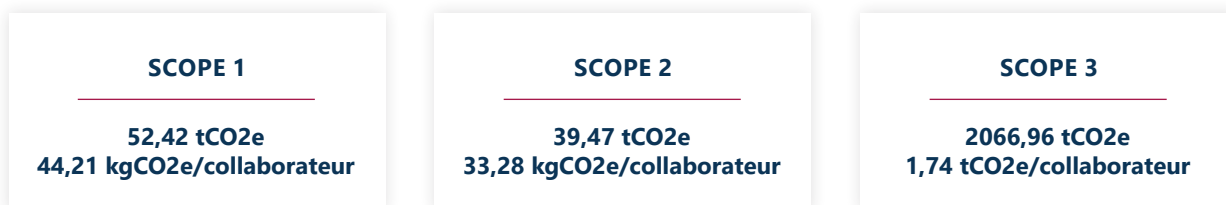
.Politique

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

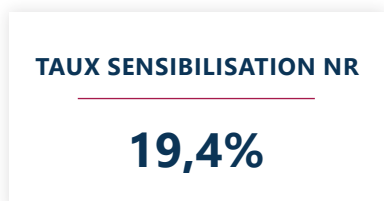
- Respecter et se conformer aux règles et réglementations environnementales applicables.
- S'efforcer de réduire l'empreinte écologique de ses services et de son activité d'entreprise via le développement d'une culture d'éco-responsabilité.
- Se fixer des objectifs environnementaux, notamment en termes de réduction d'émission de gaz à effet de serre et apporte 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 2023, HeadMind Partners a réalisé son Bilan d'Emissions de Gaz à Effet de Serre. Les résultats sont les suivants pour toutes les entités et filiales confondues :



Les émissions de GES du Groupe ont légèrement baissé entre 2021 et 2023 au global et baissé de manière conséquente par collaborateur. Car malgré la reprise d'activité post crise sanitaire avec notamment plus de déplacements professionnels, il est appréciable de noter que le plan d'actions mis en place a porté ses fruits : politique voyage, forfait mobilité durable, politique de Green IT renforcée, actions nombreuses de sensibilisation aux éco-gestes (consommation énergétique, tri des déchets, préservation du matériel informatique...), travaux de rénovation énergétique... Les engagements de réduction de scope 1, 2 et 3 feront l'objet d'un nouveau plan d'actions 2024-2026.



HeadMind Partners a continué de déployer son plan d'actions suite à sa labélisation NR niveau 1 en 2022 et ce en vue de viser le niveau 2 en 2024. Ainsi, le groupe sensibilise ses collaborateurs aux enjeux de Numérique Responsable au travers du MOOC de l'INR et monitore cette action par leurs réponses au quiz. Le nombre de collaborateurs sensibilisés est en croissance sur 2023 avec 19,4%. Un plan d'actions est en cours de déploiement pour sensibiliser et former plus de collaborateurs à ces problématiques, notamment sur les sujets d'éco-conception et d'accessibilité numérique.

**CONSOMMATION TOTALE
D'ÉLECTRICITÉ**

2368,47 GJ
DONT 216,89 GJ D'ÉLECTRICITÉ
RENOUVELABLE

Les travaux de rénovation énergétique sont quasi terminés au sein des locaux du siège de HeadMind Partners. La baisse de la consommation énergétique (-38,93% vs année de référence suite à un audit énergétique) devrait logiquement se confirmer et nécessitera un état de lieux pour définir un éventuel plan d'actions complémentaires afin de respecter les obligations de loi Elan et de son Décret Tertiaire.

**POIDS TOTAL DE DÉCHETS
VALORISÉS**

4,02 T

HeadMind Partners a renforcé ses actions en matière de traitement de ses déchets : appel à une société spécialisée pour la collecte des déchets (Elise) et à un éco-organisme sur la collecte des Déchets d'Equipements Electriques et Electroniques (DEEE). Les déchets sont une ressource et leur traitement participe au développement de l'économie circulaire. En 2023, avec la mise en place de ces actions, HeadMind Partners a pu se doter d'indicateurs plus justes. 2024 sera une année de construction de plan d'actions complémentaires et durant laquelle la sensibilisation des collaborateurs va s'intensifier, notamment au travers de petits ateliers ludiques.

| 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, tout sur leurs compétences (hard skills, formation initiale, certifications...) que sur leur 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. 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.

TAUX RÉCURRENCE CLIENTS

84%

En complément de cette certification qui assure 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 entre 2023 et 2022, 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 développement, conseil et toutes les fonctions support...

84% 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. C'est un chiffre qui nous rapproche de l'objectif de 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	2021	2021	2022	2022	2022	2023	Objectifs	GRI	ODD
	(avec Brésil)	(sans Brésil)	(avec Brésil)	(avec Brésil)	(sans Brésil)	2023			
Recrutement / Démissions	Taux de transformation annuel des stagiaires et apprentis en CDI (Groupe)	50%	50,60%	62,5%	63,55%	50,38%	65%	401	
	Taux de démissions (Groupe)	18,14%	18,14%	26,5%	26,41%	20,50%	23%	401-1	
Conditions de Travail	Taux de satisfaction Equilibre de vie des collaborateurs (Groupe)	83,80%	83,80%	87%	87%	87%	90%		
	Rapport entre la rémunération totale annuelle de la personne la mieux payée et la rémunération totale annuelle médiane de tous les salariés (Groupe)	N/D	N/D	N/D	N/D	12,81	<15	405-2	
Diversité, équité et inclusion	Ecart salarial moyen non ajusté entre les genres (France)	0,27%	0,27%	0,26%	0,26%	0,3%	0%	405-2	ODD 3
	Indice Egalité H/F France - France (France)	79/100	79/100	89/100	89/100	79/100	89/100	405	ODD 4
	Pourcentage de femmes au plus haut niveau de direction (Groupe)	48%	50%	50%	52%	56%	50%	405-1	ODD 5
	Pourcentage de femmes au sein du conseil d'administration de l'entreprise (Groupe)	20%	20%	20%	20%	20%	30%	405-1	ODD 8
Pratiques sociales des fournisseurs	Pourcentage de femmes employées dans l'ensemble de l'organisation (Groupe)	28,12%	25,84%	22,86%	21,92%	22,65%	25%	405-1	
	Taux de collaborateurs sensibilisés au harcèlement et à la discrimination (Groupe)	N/D	N/D	N/D	N/D	80,6%	85%	412-2	
	Nombre moyen d'heures de formation par employé (Groupe)	14,12	14,12	9,19	9,19	9,00	12	404-1a	
	Taux de consultants certifiés sur l'année (Groupe)	13,20%	14,90%	11,60%	12,20%	22,11%	25%	404-1	
Taux de Mobilité/Evolution interne (Groupe)	32,68%	31,23%	42,33%	45,53%	70,83%	66%	401-1		

2. 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	2021		2022		2023		Objectifs	GRI	ODD
	(avec Brésil)	(sans Brésil)	(avec Brésil)	(sans Brésil)	2023	2023			
Gestion responsable de l'information	Taux de collaborateurs sensibilisés aux enjeux SSI et ayant répondu au Quiz (Groupe)		80,20%	73,3%	73,3%	55,8%	85%		
	Taux de collaborateurs sensibilisés aux enjeux NR (Groupe)	N/D	N/D	11%	11%	19,4%	50%		
	Nombre d'incidents de sécurité confirmés (Groupe)	0	0	0	0	0	0	418-1	ODD 3
Corruption	Taux de collaborateurs sensibilisés aux questions d'éthique (Groupe)	N/D	N/D	N/D	N/D	73,9%	85%	205-2	ODD 4
	Nombre d'incidents de corruption confirmés (France)	0	0	0	0	0	0	205-3	ODD 8 ODD 9
Pratiques environnementales	Pourcentage de fournisseurs ciblés ayant signé la charte des achats durables / le code de conduite des fournisseurs (France)	N/D	N/D	N/D	N/D	36,84%	40%	414	ODD 12 ODD 13
	Pourcentage de fournisseurs ciblés ayant été évalués sur leur performance RSE (p. ex. au travers d'un questionnaire) (Groupe)	N/D	N/D	N/D	N/D	36,84%	40%	414	ODD 16
Pratiques sociales des fournisseurs	Taux de récurrence clients (Groupe)	84%	84%	83%	83%	84%	85%		
	Somme des heures dédiées à l'engagement sociétal par tous les collaborateurs (Groupe)	N/D	N/D	963	963	1063,5	1100		

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

Indicateurs	2021 (avec Brésil)		2021 (sans Brésil)		2022 (avec Brésil)		2022 (sans Brésil)		2023		Objectifs	GRI	ODD
Emissions de GES et objectifs de réduction	Total des émissions brutes de GES du scope 1 (Groupe)	4117 tCO2e 25,79 kgCO2e/Coll	3811 tCO2e 38,3 kgCO2e/Coll	N/D	N/D	52,42 tCO2e 44,21 kgCO2e/Coll	-10%	305-1a					
	Total des émissions brutes de GES du scope 2 (Groupe)	43,54 tCO2e 27,28 kgCO2e/Coll	35,2 tCO2e 36 kgCO2e/Coll	N/D	N/D	39,47 tCO2e 33,28 kgCO2e/Coll	-5%	305-2a					
	Total des émissions brutes de GES du scope 3 (Groupe)	2508,83 tCO2e 1,57 tCO2e/Coll	2299,85 tCO2e 2,31 tCO2e/Coll	N/D	N/D	2066,96 tCO2e 1,74 tCO2e/Coll	-5%	305-3a					
Déchets	Poids total de déchets valorisés (Groupe)	0,3 T	0,3 T	N/D	N/D	4,02 T	5,5 T	306-4				ODD 7	
	Poids total des déchets dangereux (Groupe)	0 T	0 T	N/D	N/D	1,94 T	1 T	306-3				ODD 13	
	Poids total des déchets non dangereux (Groupe)	3,4 T	3,4 T	N/D	N/D	4,38 T	3 T	306-2a					
Energie	Consommation totale d'électricité (Groupe)	2,926 GJ	2 425,63 GJ	N/D	N/D	2334,16 GJ	2200 GJ	302-1					
	Consommation totale d'électricité renouvelable (Groupe)	0,58 GJ	249,26 GJ	N/D	N/D	251,54 GJ	230 GJ	302-1					