

# LIVRET RSE

Responsabilité sociale et  
environnementale de l'entreprise



# Sommaire

<b><i>Edito</i></b>	<b>p. 3</b>
<b>Politique RH et des droits de l'Homme</b>	<b>p. 4</b>
Travail forcé / travail des enfants	
Politique anti-discrimination	
Egalité Homme Femme	
Emploi	
Recrutement	
Conditions de travail	
Dialogue social	
Bien être au travail	
SST	
Intégration des nouveaux 'Forminders'	
Formation	
Gestion des carrières	
<b>Environnement</b>	<b>p. 22</b>
<b>Ethique</b>	<b>p. 28</b>
<b>Achats</b>	<b>p.33</b>
<b>Pour aller plus loin : définition de notre politique RSE et objectifs 2025</b>	<b>p. 35</b>

# Édito

---

« Formind est un leader français de la Cybersécurité. Notre mission est simple et belle : protéger nos clients. Nous sommes des passionnés, animés par des valeurs de rigueur, d'exigence, de partage et d'écoute. »

Voici les premières lignes de notre site internet [www.formind.fr](http://www.formind.fr)

« Protéger nos clients » est bien notre métier, mais notre devoir est également, voire avant tout, de protéger nos 'Forminders', nos fournisseurs, notre environnement et toutes les parties prenantes de notre activité.

Le présent Livret décrit comment nos engagements et nos valeurs sont appliquées au quotidien chez Formind et comment sont-elles traduites opérationnellement.

Cinq valeurs sont au cœur de notre développement : **bienveillance, engagement, solidarité, excellence et la constructivité.**

Nous veillons à les appliquer quotidiennement, notamment avec le support de notre manifeste de janvier 2020 : <https://www.formind.fr/actualite/manifeste/>

Au-delà de nos valeurs et du développement de nos savoir-faire, nous avons engagé Formind dans une démarche RSE collective et ambitieuse, persuadés que nous pouvons avoir un impact positif sur notre société.

**Xavier Fauquet & Hervé Morizot**  
Co-CEO





Partie 1

**Politique RH et des  
droits de l'Homme**

En tant qu'entreprise à taille humaine, Formind a à cœur de mettre l'humain au centre de son activité.

Nos premières valeurs sont la bienveillance, l'engagement et la solidarité envers nos équipes, nos clients et l'ensemble de la chaîne qui crée notre valeur.

Ainsi, nous avons voulu retranscrire sur papier notre politique RH et les engagements que nous prenons auprès de toutes les parties prenantes de notre activité.

## ➤ Travail forcé / travail des enfants

Certains principes fondamentaux méritent d'être précisés, à savoir que Formind ne saurait tolérer ni le travail forcé ni le travail des enfants tant en interne que de la part de ses fournisseurs ou clients.

Formind s'interdit de travailler avec les entreprises suspectées ou ayant recours à ce type de pratique.

Pour aller plus loin, Formind a d'ailleurs rédigé une charte éthique qui sera plus longuement évoquée dans la troisième partie de ce rapport.

## ➤ Politique anti-harcèlement

Formind est une entreprise composée de profils aussi variés qu'éclectiques, ce qui offre une vraie richesse à la fois sur l'approche de nos missions de conseil qu'en interne. Ainsi chez Formind, nous avons à cœur de permettre l'inclusion et d'avoir une population représentative des minorités

Pour défendre cette richesse, nous avons pris des mesures exemplaires en matière de lutte contre le harcèlement :

- Article dédié dans le règlement intérieur qui a été mis à jour le 10 mai 2021
- Affichage de la procédure dans les locaux ainsi que dans le livret d'accueil (panneau d'affichage + communication dédiée)
- 4 Référents CSE formés sur le sujet et nommés parmi les représentants du personnel (2 hommes et 2 femmes) avec une adresse mail dédiée [referent.harcelement@formind.fr](mailto:referent.harcelement@formind.fr)
- Traitement par la direction de tous les cas remontés dans le respect de la procédure décrite dans le règlement intérieur.
- Sensibilisation réalisée par la médecine du travail et les cybergirls auprès de l'ensemble des équipes sur les risques psycho-sociaux en ayant abordé la problématique du harcèlement.
- Management de proximité et suivi régulier de la part des RH de manière générale et renforcé pour les personnes concernées.

*FORMIND prône également la diversité de ses talents. Pour nous, c'est un atout majeur et cela permet de créer une véritable intelligence collective, facteur d'innovation et de performance.*

## Égalité H/F

Dans un domaine où la gent féminine est largement sous-représentée, Formind investit pour rétablir l'équilibre entre hommes et femmes dans l'entreprise.

Pour ce faire, elle a lancé un plan d'actions structuré autour de plusieurs axes:

- **Recrutement** : Les équipes travaillent à recruter davantage de femmes. A compétences égales, un profil féminin sera privilégié.
- **Evolution interne** : Formind veille à faire évoluer les femmes dans l'entreprise en leur proposant un véritable accompagnement et en définissant avec elles un parcours de carrière. A ce jour nous pouvons répertorier 23,3% de femmes dans le top management (N-1/-2 sous les Directeurs Généraux)
- **Comité de carrière et review** : les évolutions de carrière sont discutées avec des outils pour qualifier de manière objective les évolutions et les promotions internes.
- **Fidélisation** : La parentalité joue un rôle majeur dans la trajectoire de carrière, Formind accompagne ses équipes dans toutes les étapes de leur vie.
- **Sensibilisation** : Pour aller plus loin, Formind s'est engagé avec les Cybergirls. Ce mouvement est né en interne sous l'initiative de plusieurs femmes. Leurs missions ? Promouvoir la place des femmes en cybersécurité mais aussi sensibiliser les étudiants dès le plus jeune âge pour les aider dans leurs orientations scolaires et professionnelles.

Depuis le 1er Mars 2020, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent présenter leur index sur l'égalité hommes-femmes au sein de leurs effectifs et à le transmettre à l'Inspection du travail.

Chaque année, les entreprises sont évaluées sur une échelle de 100 points selon plusieurs critères :

- Les rémunérations
- Les augmentations
- L'augmentation au retour de congés maternité
- La parité du Top Management

**En 2025, le score de Formind s'élevait à 84 points et nous poursuivons nos efforts pour améliorer notre score.**



Année	Index
2020	85
2021	87
2022	81
2023	87
2024	80
2025	84



## Initiative StOpE

Le 28 janvier 2025, Formind est devenu signataire de l'initiative StOpE.

Lancée en 2018, l'initiative #StOpE a pour objet de mutualiser les énergies afin de lutter contre le sexisme ordinaire en entreprise et d'essaimer les actions sur ce sujet.

Cette raison d'être se reflète au travers de trois démarches :

- Un acte d'engagement : l'initiative #StOpE définit huit actions prioritaires pour agir contre le sexisme
- Un collectif d'employeurs et d'associations : déjà plus de 150 organisations (entreprises privées et publiques, grandes écoles, associations) sont investies
- Un espace de partage de pratiques et de ressources : groupes de travail, témoignages, mises en commun de supports et dispositifs

La co-construction et l'échange sont les principes fondamentaux de l'initiative et sont inscrits au cœur des missions menées. Les signataires sont encouragés à s'engager ensemble dans des actions communes.

#StOpE est une initiative qui s'engage pour porter le changement et pour démultiplier l'impact sur la culture d'entreprise.

Depuis 2021, elle est portée et animée par l'Association Française des Managers de la Diversité (AFMD).

## ► Emploi

Etant un cabinet de conseil en cybersécurité, l'expertise de Formind repose essentiellement sur ses équipes. Une attention particulière est donc portée sur les effectifs.

**Promotion interne :** Chez Formind nous favorisons la promotion interne. En 2025, nous avons eu 13 promotions (dont 5 concernaient des femmes).

**Taux de turn over:** Le taux de turn-over en 2024 est de 25%

Formind favorise des embauches en CDI pour s'inscrire dans la durée avec ses collaborateurs et s'engage dans la transmission des connaissances auprès des étudiants pour permettre une insertion durable des jeunes dans l'emploi depuis 2014. Formind est également signataire de la charte de la diversité.

### 0 contrat d'intérim et CDD conclu en 2024 :

Le recrutement étant fondé sur une stratégie de long terme avec les nouveaux embauchés.

### 7 personnes recrutées en stage en 2025

en consulting SSI pour appuyer les porteurs d'offre et tous positionnés sur des stages de dernière année. 2 stagiaires de fin d'études ont reçu une proposition d'embauche en CDI, qu'ils ont tous acceptées, soit 29% de nos stagiaires recrutés à la suite de leur stage.

### 3 contrats de professionnalisation à durée déterminée

ont été conclus ou se poursuivent en 2025 : pour notre alternante Communication, et 2 autres alternants en cybersécurité pour 1 ou 2 ans. L'objectif étant de répondre à nos obligations d'une part, mais aussi d'aider les jeunes à s'insérer dans le monde professionnel.

## ► Recrutement

Formind est une entreprise en pleine croissance et a donc des objectifs de recrutement assez élevés. En plus d'un processus de recrutement demeurant très qualitatif, Formind veille également à ce que les échanges soient bienveillants et respectent les principes de non-discrimination.

Ainsi, différentes dispositions ont été prises pour s'en assurer:

- Formation anti-discrimination de l'équipe recrutement
- Grille d'évaluation utilisée lors des entretiens basée sur des critères objectifs liés aux compétences
- Processus qualitatif avec 3 entretiens (RH, technique et associé) pour apprécier collégialement le candidat et avoir une vision globale du parcours et du profil. En cas de difficultés d'appréciation ou de désaccord, des entretiens supplémentaires peuvent être réalisés et des références demandées.
- Présentation de l'entreprise envoyée à chaque candidat afin d'avoir le même degré d'information. Ce document décrit également la procédure anti-harcèlement à l'égard des candidats. Aucun recours à date.

- Politique de recrutement en faveur de **l'égalité Homme/femme** dans le domaine du conseil très masculin : à compétences égales, l'embauche d'une femme sera privilégiée.
- Postes ouverts à des salariés en **situation de handicap** : nous avons dans nos effectifs 3 personnes avec le statut RQTH. Malheureusement nous n'avons pas pu tenir nos obligations légales en la matière malgré nos efforts sur le sujet.
- **Politique d'inclusion** : Formind a établi un processus d'intégration qui s'adapte au cas par cas pour accompagner tous les nouveaux arrivants.
- **Droit à l'oubli** : en collaboration avec notre DPO, nous appliquons scrupuleusement les demandes de droit à l'oubli de nos candidats.



## ➤ Conditions de travail

L'engagement de Formind est de pouvoir garantir des conditions de travail optimales à nos forminders pour leur permettre de s'épanouir dans leurs missions et au sein de l'entreprise.

[Voici les différentes mesures en place :](#)



### Politique salariale :

Chez Formind, en anticipation de la transposition de la Directive Européenne sur la Transparence des salaires, nous travaillons à mettre en place une grille salariale. Au-delà, nous avons à cœur de valoriser la méritocratie et de récompenser l'investissement professionnel et la valeur ajoutée apportée par nos collaborateurs qui ne sont ni proportionnels à l'âge ou à l'expérience. Toutefois, nous veillons à respecter une certaine équité en interne. Ainsi les propositions d'embauches sont réalisées sur la base des salaires internes et en référence aux années de diplôme. Par ailleurs, lors des entretiens annuels, des nuages de points sont fournis aux managers pour établir les augmentations de manière équitable.



### Forfait jours :

Afin de garantir une certaine autonomie dans la gestion du temps et de la charge de travail, les équipes sont au forfait jours. Mais afin de limiter les abus, une surveillance de la charge de travail est effectuée au travers du remplissage d'un compte-rendu d'activité (CRA) de manière mensuelle ainsi que d'un plan de charge qui a lieu tous les lundis matin.



### Droit à la déconnexion :

Nous avons signé un accord qui mentionne le droit à la déconnexion : Accord d'entreprise relatif au forfait annuel et TTV du 20 décembre 2019. Par ailleurs, lors des entretiens annuels et mi-annuels, un temps est dédié à la gestion de la charge de travail (onglet spécifique le support).





## Télétravail

Dans le même accord d'entreprise relatif au forfait annuel et TTV du 20 décembre 2019, nous avons établi les mesures d'accès au télétravail (jusqu'à 2 jours par semaine). Formind se réserve par ailleurs le droit d'étudier toutes les situations spécifiques au cas par cas pour plus de souplesse dans le mode de travail.



Nous avons également rédigé une note de service ainsi qu'une charte de télétravail pour renforcer le recours au travail à distance et mieux accompagner nos équipes dans cette pratique.



Le travail à distance et le télétravail sont des leviers pour permettre la réduction des temps de transport et donc favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle mais aussi de réduire l'impact environnemental (partie 2).



## Rémunération des heures supplémentaires, des astreintes et du travail de nuit :

Pour les personnes qui exercent des astreintes, du travail de nuit ou des heures supplémentaires, un avenant est signé avec des mesures favorables au salarié en termes de rémunération. Le respect des temps de repos obligatoires est surveillé pour permettre une récupération optimale.



## Grande souplesse dans l'attribution des congés :

Chez Formind, il n'y a pas de politique ni de rotation pour déposer les congés ni de RTT employeurs. Les forminders déposent leurs congés et RTT en concertation avec leur manager et leurs clients dans la limite des contraintes opérationnelles. Les forminders ont la possibilité de prendre des congés sans solde et de réduire le délai de prévenance pour poser leurs congés en cas de force majeure. Un suivi minutieux de la pause des congés et des compteurs de RTT est réalisé pour prévenir la fatigue et les risques psycho-sociaux qui en découlent.



## Congés ancienneté SYNTEC :

Selon les dispositions conventionnelles, les forminders ont le droit à des congés supplémentaires : 1 jour à partir de 5 ans d'ancienneté et 2 à partir de 10



## ► Dialogue social

La proximité et la transparence sont au cœur des valeurs de l'entreprise. Formind va au-delà de ses obligations légales en termes de dialogue social pour permettre les échanges et l'amélioration continue en étant à l'écoute de ses collaborateurs.

Le **CSE Formind** est en place depuis 2018 et de nouvelles élections ont été réalisées en 2025. Les 10 membres du CSE représentent les salariés d'Issy-Les-Moulineaux mais aussi des antennes en régions avec un siège alloué pour l'Ouest ainsi qu'un autre pour le Sud-Ouest.

Les consultations obligatoires et exceptionnelles sont animées sur un rythme d'une rencontre tous les deux mois en moyenne. Les procès-verbaux de réunions sont accessibles sur intranet et sur les affichages prévus à cet effet dans nos locaux.

Une procédure d'information/consultation est réalisée pour tous les sujets impactant les salariés.

Les échanges avec le CSE sont organisés avec une volonté de transparence dans la communication et de construction commune pour garantir le bon climat en interne.

Plusieurs accords ont été négociés avec le CSE notamment sur le temps de travail et le télétravail ainsi que sur la mise en place de la participation.

La tenue de « **townhall** » (plénière) mensuel permet d'aborder les sujets qui intéressent les salariés : stratégie, développement commercial, RH, recrutement, formation, vie interne avec possibilité de poser des questions aux dirigeants. Ces événements sont enregistrés pour pouvoir être visionnés par les personnes indisponibles sur le créneau retenu.

**L'Insider** (newsletter interne) est envoyé de manière mensuelle à l'ensemble des salariés avec des focus RH, commerciaux, stratégiques pour donner de la visibilité sur la vie de l'entreprise.

### Communiquer avec nos représentants du personnel

Nouveau CSE élu en 2025  
10 réunions par an

### Communiquer en interne

6 Lunch&Learn \*  
2 Townhall \*\* offres  
10 Townhall Formind

\* Présentation sur des sujets métiers sur la pause déjeuner

\*\* Echanges autour de l'actualité de l'entreprise



## ► Bien-être au travail

*Pour Formind, la notion de bien-être au travail est essentielle pour permettre de s'inscrire dans la durée avec ses équipes en créant une relation de confiance mutuelle mais aussi en privilégiant les échanges et le partage pour s'adapter aux besoins de tous nos forminders.*

- Formind garantie également un **management de proximité** avec des petites équipes de 10 personnes maximum et des managers issus du terrain pour accompagner les forminders sur leurs missions et dans leur parcours de carrière.
- Nos clients étant situés principalement en région parisienne, le temps de transport est donc un enjeu majeur de l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle. Ainsi, chez Formind, nous tenons à offrir à nos équipes une grande **qualité de vie** dans leur lieu de travail. En effet, le siège à Issy les Moulineaux offre un accès direct par les transports en commun, ainsi que des prestations ergonomiques de qualité (bulles d'isolement, salles de réunion, espace de détente, restauration en interne et aux alentours..). Cela permet de garantir un espace adapté à notre mode de fonctionnement (réunions en présentiel, visios, rencontres physiques avec les clients ou les candidats) pour travailler dans les meilleures conditions.
- Par ailleurs, le **télétravail** est dans les usages chez Formind et a été traduit dans un accord de télétravail en 2018. Il est donc possible de télétravailler 2 jours par semaine.

Pour assurer de bonnes conditions de travail à domicile, Formind finance une partie du mobilier et des équipements nécessaires (chaise de bureau, écran, casque, etc.). Formind observe une grande souplesse pour s'adapter aux situations spécifiques et accorder davantage de télétravail si nécessaire.

- Parce qu'une bonne **ambiance** de travail est indispensable pour évoluer dans les meilleures conditions, Formind propose régulièrement des moments de convivialité : repas d'équipe, afterwork, teambuilding ; pour permettre aux forminders des rencontres informelles et créer de la cohésion au sein des équipes mais aussi à l'échelle de Formind. Plusieurs fois par an, nous organisons des événements qui regroupent les forminders de toutes les antennes en France et à l'international.
- En parallèle, les forminders sont souvent à l'origine d'initiatives sportives. Ainsi, Formind soutient des événements sportifs (foot, boxe, running, hiit, abonnement à prix réduits, cours sur site via notre bailleur) pour permettre aux forminders de se rencontrer et de se dépenser.

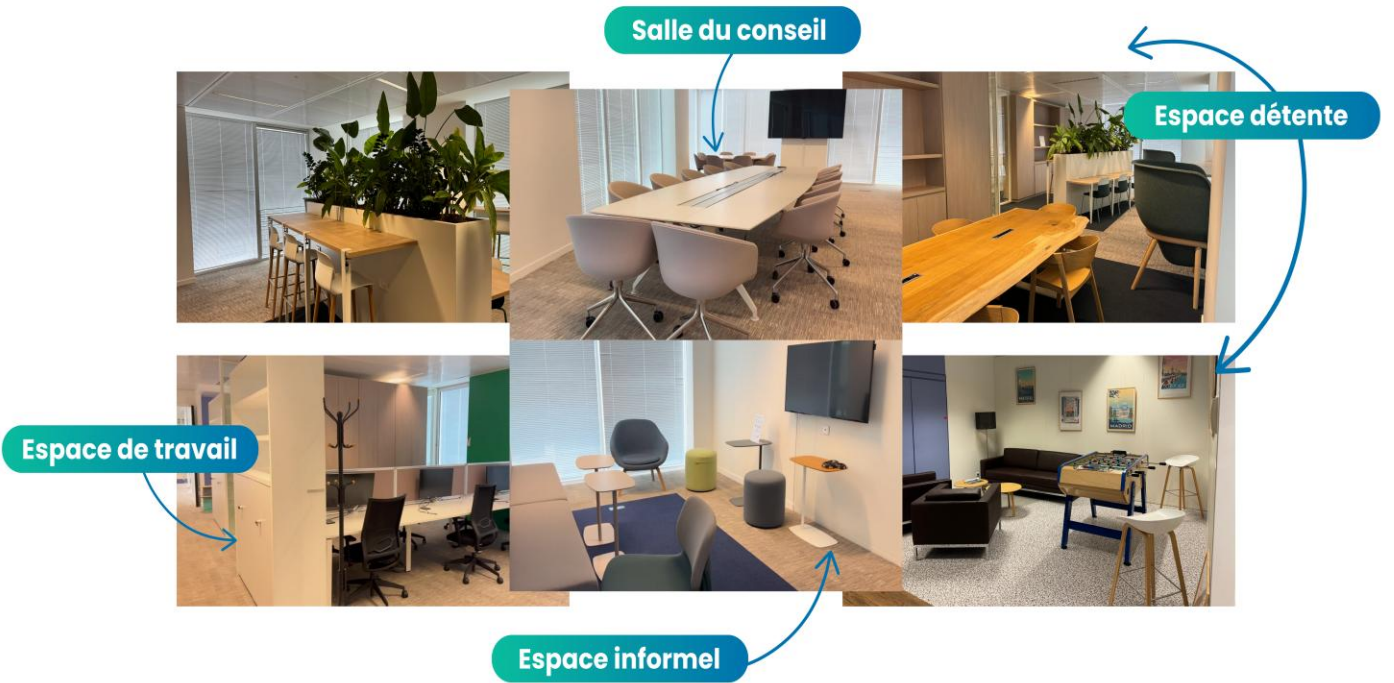
### Budget Vie Interne 2024 :

En €	2021	2022	2023	2024
Evènement/séminaire Formind	51 350	288 000	170 000	100 000
Evènements équipe	12 000	17 000	18 700	16 000
Déjeuner intégration	3 330	5 000	5 000	5 000





En 2025, nous avons déménagé dans le bâtiment éco-construit du Groupe Rocher pour accompagner la croissance de l'entreprise et créer un espace qui nous ressemble en privatisant un demi-étage à Issy les Moulineaux.





## ➤ Santé et Sécurité au Travail

Chez Formind, nous portons une vigilance particulière à la **santé et la sécurité au travail** pour garantir à nos équipes les meilleures conditions de travail.

Chaque année, nous mettons à jour le DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels). Ce document est complété lors de groupes de travail en présence de la médecine du travail, des membres du CSE et des forminders volontaires pour apporter leur retour d'expérience et qui sont issus de chaque typologie de métiers.

Un plan d'actions découle de ce DUERP et son suivi est assuré tous les trimestres en réunion CSE.

Dans le domaine du conseil, les principaux risques professionnels sont liés au travail sur écran et aux déplacements. Une vigilance accrue est également portée sur les risques psychosociaux.

Pour réduire ou faire disparaître ces risques, nous réalisons des sensibilisations en collaboration avec la médecine du travail sur ces thématiques.

### Principales Mesures :

- Nomination et formation des SST (5 à date)
- Suivi des visites médicales à jour (embauche, périodique, de reprise)
- Nomination et formation des guides files / serres files
- EPI : tous les postes sont dotés de double écran, fauteuils ergonomiques et encouragement à utiliser du matériel ergonomique (souris, casque, clavier). Formind propose un financement spécifique pour le matériel en télétravail.

*115 000€ investis en 2024 pour le matériel (ordinateurs, téléphones, écrans, fauteuils, accessoires ergonomiques, etc.)*

- Onglet sécurité dans le livret d'accueil avec rappel des procédures à suivre en cas d'accident au travail, de travail isolé et sur les bonnes pratiques d'hygiène de vie.
- Accompagnement et formation des manager
- Sensibilisations aux Risques Psycho-Sociaux
- Isolement phonique pour limiter le bruit sur l'openspace et bulles pour s'isoler
- Exposition lumineuse (types d'ampoule)
- Suivi des diagnostics de sécurité obligatoires
- Sessions de sensibilisation avec la médecine du travail
- Mutuelle entreprise et prévoyance avec une couverture dépassant largement les obligations légales
- Enquête CSE

## ➤ Intégration des nouveaux Forminders

L'intégration est une phase importante pour nouer une relation de confiance durable avec nos nouveaux forminders.

Nous avons donc mis en place un parcours d'intégration :

Signature et délai de préavis	Premiers pas chez Formind			Validation et renouvellement PE	Entretien annuel d'évaluation
3 mois avant l'arrivée	Accueil Jour J	Bilan + 2/3 semaines	Bilan + 1/1,5 mois	Point PE (+ 3/4 mois)	
Attribution manager	Petit déj' d'accueil	Point RH	Point RH	Point manager	Point EEA
Attribution parrain/marraine	Remise matériel	Point manager	Point manager	Lettre RH	(Bilan n-1, objectifs n+1, formation et plan de carrière)
Points téléphoniques réguliers (RH, manager, associés, service commercial)	Point RH		Déjeuner Associés	Petit déj'/ apéro	
	Point manager		Team Building équipe		
	Inscription au CSE + listes de diffusion				
	« After » avec le parrain / marraine				
	Participation à la FORMIND Academy			Formation « Savoir présenter Formind »	
	Parrainage				
	Participation aux événements FORMIND : Lunch&Learn, Afterworks, Diners, Team building				

Suivi managérial régulier à raison de plusieurs fois par mois

Suivi RH pendant la période d'essai et tous les ans pour l'anniversaire d'intégration au sein de l'entreprise

Système de parrainage

Remise d'un livret d'accueil avec les informations importantes concernant l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise

Formations : présentation de l'entreprise (stratégie, outils) et des offres

Moments de convivialité pour rencontrer les équipes et développer son réseau interne : déjeuner d'accueil Team building

Déjeuner avec les associés pour garantir la proximité avec le Top Management

## ► Formation

*Evoluant dans un domaine en mutation constante, nous avons à cœur d'accompagner nos forminders dans leur montée en compétences et préserver le maintien en poste.*

Formind est référencé Datadock pour délivrer des formations certifiantes



### Nos objectifs

#### Certifier

- Renforcer la culture et l'expertise sécurité et risques,
- Maintenir notre culture d'excellence en matière de SSI
- Faire reconnaître les compétences et l'expertise.

#### Capitaliser

- Créer une culture commune de l'excellence et une vision conseil partagée,
- Harmonisation et consolidation des pratiques et expériences des consultants...



#### Évoluer

- Tenir compte des évolutions du marché pour garantir l'employabilité de tous nos salariés.

#### Attirer

- Proposer une offre de formation attractive pour recruter les talents de demain
- Accompagner nos salariés tout au long de leur carrière au sein du cabinet pour leur permettre d'évoluer professionnellement

Chaque année, nous mettons en place un plan de Formation avec un objectif d'une formation tous les deux ans en privilégiant des formations qualifiantes et certifiantes. Ces formations permettent de valoriser le savoir-faire des forminders et d'enrichir leur CV.

En complément, nous proposons des formations en interne (formations métiers et soft skills) ainsi que des retours d'expérience (Lunch&Learn)

Par ailleurs, Formind s'est engagé pour devenir organisme de formation et pouvoir ainsi dispenser nos propres formations certifiantes par le biais d'un partenariat avec PECB.

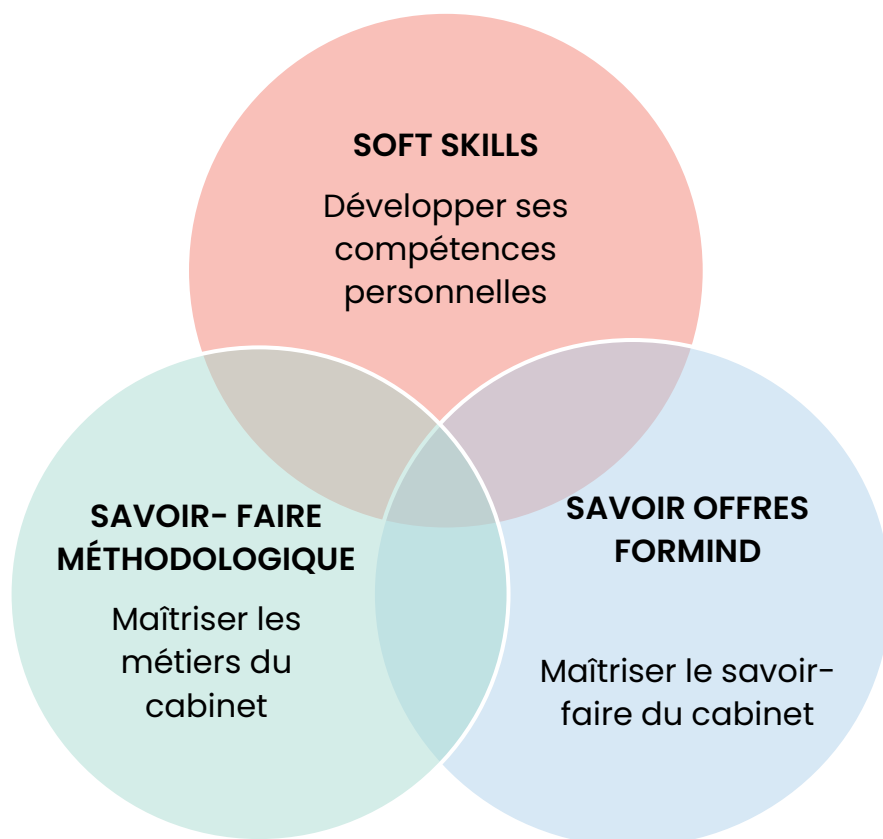
## Bilan formation 2025 :

En 2025, 224 personnes (78 % d'hommes et 22 % de femmes) ont bénéficié d'au moins une action de formation, soit l'équivalent de 609 jours (4263 heures).

Côté interne, 60 sessions de formation ont été réalisées en 2025, représentant 291 jours (2 036 heures) et ayant concerné 121 personnes.

### Répartition des formations Formind Academy en 2025 :

- Formations certifiantes : 28 personnes formées, représentant 833 heures, soit 119 jours.
- Formations Hard Skills : 37 sessions, pour un total de 1569 heures (224 jours).
- Industrialisation du parcours d'intégration (module Présentation Formind – 3 h + module Présentation des offres – 6 h) : 18 sessions regroupant 83 personnes pour un total de 426 heures (61 jours).
- Formations Soft Skills : 41h de formation, soit 1 % des formations réalisées.



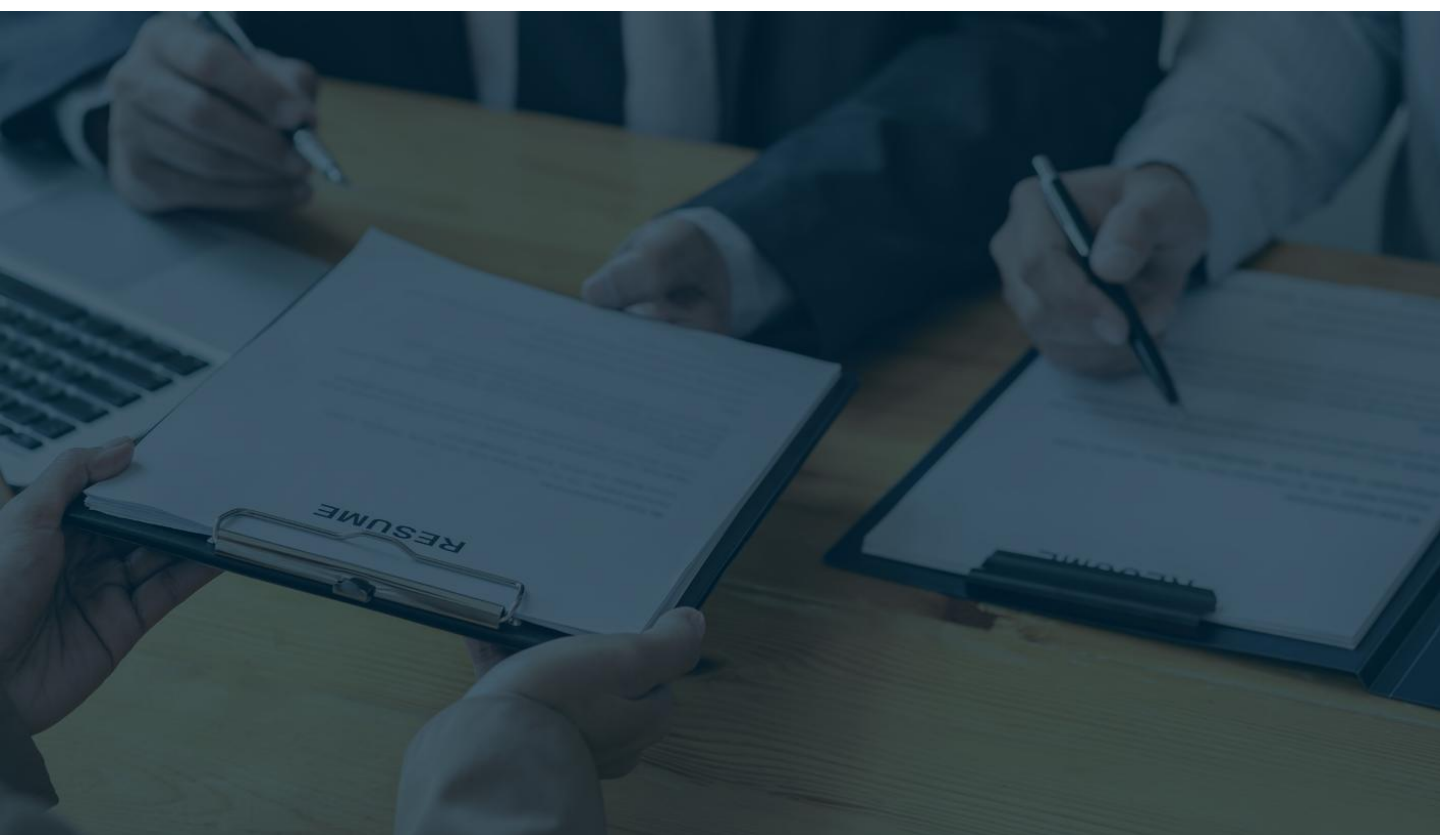
## ➤ Gestion des carrières

Formind est une PME en pleine croissance qui a à cœur de faire grandir ses collaborateurs en même temps que l'entreprise en privilégiant la mobilité interne.

Nous proposons donc à nos équipes de définir avec eux leur « Parcours du consultant » – c'est-à-dire de construire leur parcours dans l'entreprise sur 3 ans en fonction de leurs souhaits d'évolution. Ce parcours s'appuie sur des éléments quantitatifs (matrice de compétence) et qualitatifs (entretien individuel) pour identifier les besoins en accompagnement (formation, mentoring, etc.).

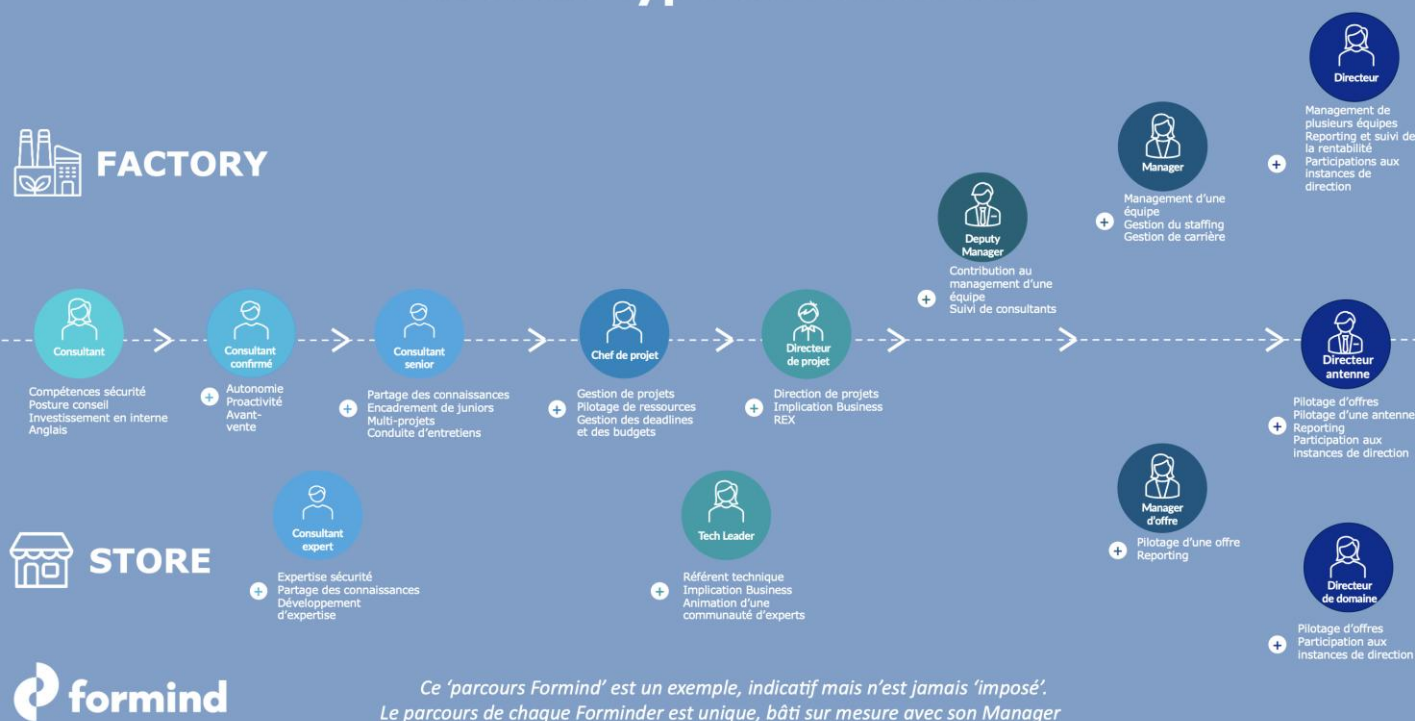
Nous nous appuyons donc sur les entretiens individuels entre manager et salarié qui ont lieu 2 fois par an :

- Entretien Annuel d'Evaluation et Entretien Professionnel en début d'année
- Entretien mi-annuel avant l'été
- Entretien anniversaire RH tous les ans à la date anniversaire d'entrée dans l'entreprise
- Entretien à 6 ans
- Comité de carrière trimestriel pour définir les hauts potentiels de l'entreprise et les parcours d'évolutions internes



En complément des fiches de poste, nous avons construit une infographie pour permettre aux forminders de se projeter :

## Parcours type du Forminder



L'organisation de Formind étant complètement décloisonnée, nous accompagnons nos Forminders dans leur montée en compétence en leur permettant d'acquérir de la polyvalence (voir partie précédente sur la formation)

Formind accompagne aussi la mobilité géographique des forminders en accompagnant les demandes de mobilité sur ses différentes antennes.

Pour accompagner également les évolutions personnelles, Formind fait preuve de souplesse pour permettre à ses salariés d'avoir recours à des temps partiels (s'ils en font la demande).

Grâce à la création de nouvelles antennes en France (Rennes, Nantes, Lyon, Bordeaux, Toulouse) et à l'international (Maroc, Canada, Espagne), Formind a permis la mobilité géographique de 7 personnes en 2022/2023. Le développement d'antennes s'inscrit dans une démarche d'accompagnement des projets de vie de nos équipes sur le long terme.

Formind a également accordé plusieurs temps partiels (3 en 2023) afin d'allier vies personnelle et professionnelle.



**Partie 2**

# Environnement

FORMIND n'est pas seulement une entreprise en pleine croissance, c'est également une entreprise qui veille à réduire au maximum son empreinte carbone.

C'est pourquoi, nous intégrons la protection de l'environnement dans les différents aspects du quotidien de notre société : gestion des déchets d'équipements électroniques, réduction du gaspillage de papier avec une politique de bureau « zéro papier », mise à disposition de mugs pour limiter l'utilisation de gobelets en plastique, limitation de la consommation d'énergie avec la mise en place de détecteurs de présence pour l'éclairage des bureaux etc.



Nous avons d'ailleurs mis en place une Charte environnementale pour sensibiliser et rappeler à tout le monde l'importance d'adopter les bons gestes au quotidien, afin de préserver l'environnement.

Nous privilégions l'utilisation des transports en commun pour les déplacements en mission avec une politique de remboursement du pass Navigo.

En parallèle, nous avons mis à disposition de nos équipes une SMART électrique pour les déplacements ponctuels en voiture qu'il suffit de réserver.

Pour réduire le recours au papier, nous avons également remplacé les tickets

restaurant par une carte dématérialisée et avons mis en place un coffre-fort numérique pour diffuser des bulletins de paie.

Nous avons un forfait impression par collaborateur extrêmement restreint pour éviter les photocopies (50 photocopies par personne).

De plus, deux collaborateurs ont été formés en 2023 afin d'animer des fresques du climat en interne dans le but de sensibiliser un maximum sur les enjeux environnementaux. Nous avons également organisé un clean up dans la forêt de Meudon le jeudi 14 septembre 2023 dans le but de ramasser un maximum de déchets. (4 kg collectés)

---

La sobriété étant au cœur des débats environnementaux, nous avons décidé de réduire sans attendre les impacts liés à nos consommations énergétiques avec des mesures s'y attelant:

- Régulation de la température dans les bâtiments, avec un chauffage à 19°C en hiver et une climatisation à partir de 26°C l'été;
- Réduction du chauffage à 16°C de 23h à 6h, et le week-end ;
- Extinction totale de nos enseignes lumineuses ;
- Extinction des écrans à l'accueil en dehors des heures d'ouverture ;
- Sensibilisation de la communauté Formind aux écogestes

Des actions en collaboration avec notre bailleur Rocher en 2025 :

- Tri des déchets au sein de l'immeuble (papier, cartons, canette) + distribution de gourdes, tasses et couverts réutilisables.
- Parking à vélo disponible sur site

---

Pour la gestion du parc informatique, nous appliquons une politique stricte de réattribution et de recyclage du matériel (dons d'une douzaine d'ordinateur à l'association Bertoua au Cameroun).

Nous avons choisi de restreindre notre catalogue à 3 modèles d'ordinateurs afin de pouvoir les réattribuer facilement en cas de départ. En effet, nous veillons à toujours fournir des machines de moins d'un an à nos nouveaux arrivants.

Lors d'un départ d'un collaborateur, il lui est possible de racheter son matériel à moindre coût (selon la valeur amortie) pour leur donner une seconde vie. Il est également possible de racheter des ordinateurs et des téléphones de plus d'un an pour les proches de nos équipes afin de permettre de réutiliser ce matériel et de limiter le vieillissement du parc informatique.

Les ordinateurs en bon état peuvent être réutilisés en matériel de prêt ou pour les stagiaires ou alternants.

---

En cas de casse, nous privilégions la réparation des équipements plutôt que le rachat neuf.

Pour le matériel restant et en bon état, nous travaillons avec l'association AESB (Association Entraide et Solidarité de Bertoua) qui distribue ces ordinateurs en Afrique: 10 ordinateurs ont été donnés en 2023.

Enfin, lorsque les appareils ne sont plus fonctionnels, nous les éliminons par le biais de la filière de recyclage des déchets EEE (Equipements Electriques et Electroniques).

En chiffres en 2022:

- 133 ordinateurs dans le parc informatique
- 95 souris
- 103 casques
- 22 revendus ou donnés (si totalement amortis)
- 15 réparés



Notre premier bilan carbone a été réalisé. La répartition des émissions de Formind est typique d'une entreprise tertiaire dans la cybersécurité. Le principal enjeu se situe dans la typologie de services achetés ou vendus par Formind ainsi que les déplacements des collaborateurs.

## Résultats

2



C'est le Bilan GES de Formind pour l'année fiscale 2024

Ce qui est équivalent :

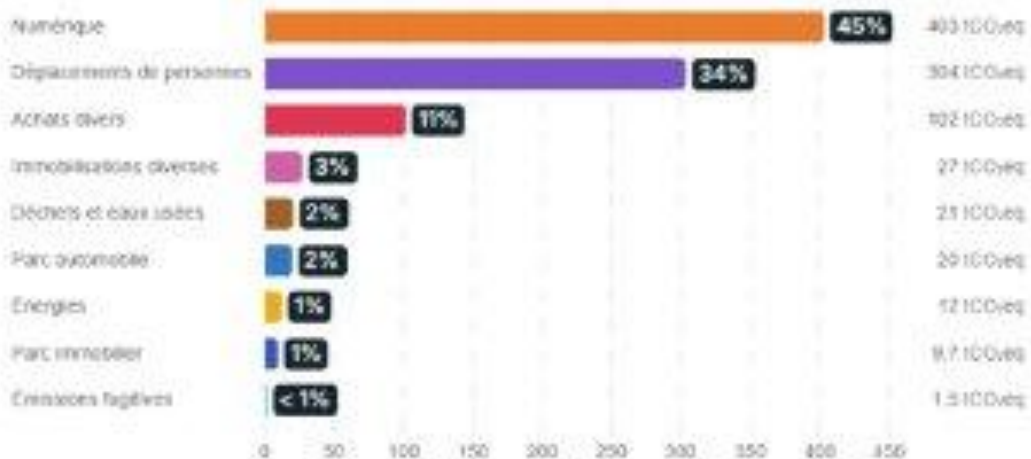
- aux émissions annuelles de 91 français ;
- à 95 tours de la Terre en avion ;
- à la combustion de 290 238 L de gasoil.

### Indicateur clé

3,8

tCO<sub>2</sub>e / employé

### Répartition des émissions



Le profil des émissions de GES de Formind est typique d'une **entreprise de conseil** : le principal enjeu réside dans le numérique (45%). Les déplacements de personne (34%) est le second enjeu avec notamment les déplacements domicile-travail (23%).

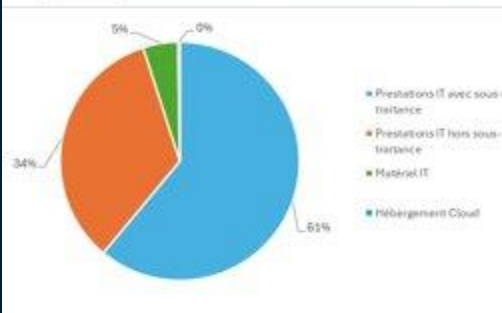
Formind s'inscrit dans une **démarche d'amélioration continue**, le premier exercice de Bilan GES servant à identifier les principaux enjeux.

## Notre premier bilan carbone

### Analyses

3

#### 1<sup>er</sup> poste d'émissions : Numérique (45%)



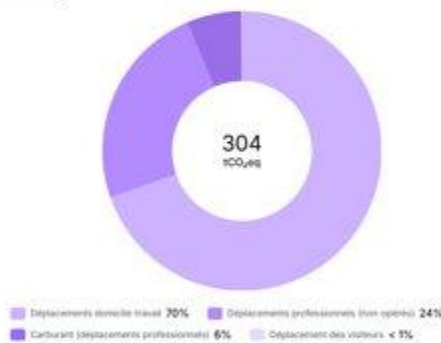
La catégorie Numérique représente 45% du bilan GES total :

Le poste prestation IT est calculé uniquement à partir de facteur d'émissions monétaires et représentant 383 tCO<sub>2</sub>e.

19 tCO<sub>2</sub>e de la catégorie sont attribués au matériel informatique et ont été calculées à partir de données physiques.

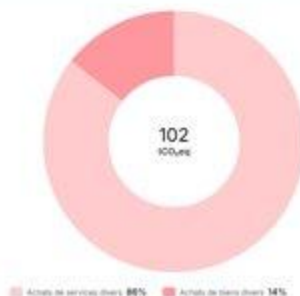
Enfin, 0,8 tCO<sub>2</sub>e sont affectées à l'hébergement cloud.

#### 2<sup>ème</sup> poste d'émissions : Déplacements de personne (34%)



Au sein de la catégorie Déplacements de personnes, les émissions de GES sont réparties entre les trajets domicile-travail des collaborateurs, les trajets effectués dans le cadre de déplacements professionnels, les déplacements avec les véhicules de Formind et les déplacements des visiteurs.

#### 3<sup>ème</sup> poste d'émissions : Achats (11%)



Les achats de services émettent 87 tCO<sub>2</sub>e (soit 10% du bilan global).

Le reste des émissions (15 tCO<sub>2</sub>e) provient des achats de biens.




## Notre premier bilan carbone

### Plan de transition

4



C'est l'objectif de réduction des émissions relatives de GES que s'est fixé Formind pour 2029.

THÉMATIQUES	PRINCIPALES ACTIONS ENVISAGÉES
 NUMÉRIQUE	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sensibilisation des collaborateurs sur l'utilisation du matériel informatique</li><li>• Engagement Carbone de la Supply Chain</li><li>• Évaluation du poids carbone réel des prestations en sous-traitance</li><li>• Mise en place d'une filière de gestion circulaire pour le matériel informatique (laptops, smartphones, tablettes) en fin de vie</li></ul>
 DÉPLACEMENTS	<ul style="list-style-type: none"><li>• Transition de la flotte automobile vers un mix 50% électrique et 50% hybride à l'horizon 2028</li><li>• Instauration du Forfait Mobilités Durables pour encourager l'usage des modes de transport décarbonés pour les trajets domicile-travail</li><li>• Politique de Mobilité Professionnelle et Événementielle Durable</li></ul>
 Achats et autres postes	<ul style="list-style-type: none"><li>• Institutionnalisation de la performance carbone dans les achats et la culture d'entreprise</li><li>• Fiabilisation du pilotage carbone et comptabilité analytique des services</li></ul>





**Partie 3**

**Ethique**

## ● Charte éthique

La charte éthique intègre plusieurs dispositions permettant aux collaborateurs de pouvoir apprécier les situations à risque et agir en conséquence. Elle fixe des lignes directrices.

Elle traite notamment :

- Des infractions relatives à la corruption, à la fraude et aux conflits d'intérêt ;
- Des infractions relatives aux situations de harcèlement ;

Mais aussi de :

- Cadeaux et invitations ;
- Les dons, le mécénat et le parrainage ;
- Les paiements de facilitation.

Elle établit aussi des contacts et des responsabilités permettant à chacun de signaler et d'agir sur des situations à risque :

- Référent déontologie / harcèlement ;
- Référent lanceur d'alerte ;
- La responsabilité des managers et collaborateurs.

## ● Code de conduite fournisseurs

Formind étant une entreprise de services informatiques, nous avons peu recours à des fournisseurs.

Mais dans le choix de nos fournisseurs, nous privilégions le recours au secteur protégé notamment pour la production de nos goodies, kakémono et des plateaux repas via Les Ateliers Créatifs de Limeil.

## ● Charte informatique

La charte informatique Formind est entrée en vigueur le 10 mai 2021 afin d'encadrer l'usage du matériel et des logiciels informatiques dans l'entreprise.

## ● Loi Sapin II

Nous formons nos équipes commerciales à lutte contre la corruption et le trafic d'influence via l'elearning proposé par BPI France afin de lutter contre les pratiques déloyales et contraires à l'éthique.

## ● Engagement en faveur du handicap

Des actions sont également mises en place pour favoriser l'emploi et l'insertion des personnes en situation de handicap :

- Nous travaillons avec plusieurs partenaires nationaux et régionaux pour favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap, leur proposer des adaptations de postes et faciliter ainsi leur quotidien de travail. Nos locaux sont d'ailleurs accessibles aux personnes à mobilité réduite ;
- Nous recourons également au secteur protégé (sous-traitance pour les goodies via Les Ateliers Créatifs de Limeil, plateaux repas etc.).
- Nous avons participé au Salon Handicap 2023 en février qui nous a permis d'échanger avec une dizaine de candidats.
- En 2025, nous avons trois personnes en situation de handicap au sein de nos effectifs et tentons de recruter davantage de profils avec une reconnaissance RQTH.

## ● Investissement associatif

Nous sommes également engagés dans le secteur associatif.

Chaque année, FORMIND reverse une partie de ses bénéfices au *Resto du Cœur*, parce que l'entraide et la solidarité font partie intégrante de nos valeurs ! 5000 Euros ont été versés en 2024 à cette association.

En 2021, Formind s'est aussi associé à KM For change

KmforChange x Formind avait pour objectif d'apporter notre soutien à deux associations nous tenant à cœur :

« **Les P'tits Doudous** » : est un réseau d'associations de professionnels de la santé dont la mission est d'améliorer l'accueil et le bien-être des enfants en réduisant leur anxiété par le jeu et le numérique avant leur opération chirurgicale et lors de leur séjour à l'hôpital.

« **Fiers & Forts** » : Association Française qui a pour but de recueillir les enfants défavorisés de la région de Marrakech (Maroc) et de les accompagner à travers l'instauration d'un système éducatif.

Au total les 38 Forminders inscrits ont pu courir plus de 2000 km ce qui aura permis de cumuler au total 1250 Euros pour ces deux associations (250 Euros pour Fiers & Forts et 1000 pour Les P'tits Doudous).



## ● Investissement associatif

Formind s'est également associé à Ouilive et Trainme en 2022 pour organiser un challenge inter-entreprise de deux semaines à propos de la Santé et de la Qualité de Vie au Travail durant lesquelles les forminders ont participé à différents challenges sportifs et assister à plusieurs ateliers de sensibilisation à la SQVT. Le but de cette initiative était de cumuler jusqu'à 6200 Euros pour participer au financement de formation de femmes agricultrices en Côte d'Ivoire à travers l'association Max Havelaar.

Formind a également pu accompagner l'un de ses collaborateurs sur son projet associatif Raid'Horizon à hauteur de 1000€ dont l'objectif était de profiter de la course Europ'Raid pour distribuer du matériel informatique auprès des personnes issues de milieux défavorisés.



Depuis 2022 Formind a décidé d'accentuer son investissement associatif en accompagnant l'association Lazare qui accompagne le retour à l'emploi des personnes non domiciliées à hauteur de 2000 Euros, ainsi qu'en accompagnant l'association Rugby French Flair à hauteur de 10 000 Euros qui vise à partager les valeurs sociales du rugby et aider matériellement les personnes en difficultés.

Nous avons également participé en 2023 au « Challenge du Printemps des Assos » sur deux semaines visant à sensibiliser nos collaborateurs sur les enjeux environnementaux tout en finançant les associations partenaires à cette initiative à hauteur de 180 Euros.

## ● Accompagnement des jeunes

FORMIND accueille tous les ans des stagiaires, ce qui constitue un moyen d'œuvrer à l'accompagnement et à l'insertion des jeunes. Ces périodes de stage sont également considérées comme l'opportunité de recruter de nouveaux talents, qui pourront ensuite nous rejoindre de manière pérenne, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

De plus, depuis 2023 Formind a établi un partenariat avec SIMPLON dans le but d'accompagner la formation de personnes en reconversion et a engagé deux alternants pour 2023/2024.

## ● Label ECOVADIS

Toutes nos actions en matière de RSE ont pu être auditées et évaluées dans le cadre de la labellisation Ecovadis qui vise à faciliter la gestion responsable des partenaires (amont et aval) d'une entreprise ainsi que son suivi RSE à travers son évaluation sur une note allant de 1 à 100 points.

Nous disposons à ce titre du label bronze et d'un total de 58 points.

Score global

↗ **58/100**

Percentile ⓘ

**61ème**





Partie 4

# Achats

Chez Formind, nous sommes convaincus que la performance économique ne peut être dissociée de la responsabilité sociale, environnementale et éthique. Notre chaîne d'approvisionnement constitue un levier majeur d'impact : elle engage notre crédibilité, notre exemplarité et notre capacité à contribuer positivement aux enjeux globaux.

Les achats responsables ne se limitent pas à un acte d'approvisionnement. Ils traduisent nos valeurs et structurent la manière dont nous collaborons avec nos partenaires. Chaque décision d'achat représente une opportunité de :

- promouvoir le respect des droits humains et des conditions de travail décentes,
- réduire notre empreinte environnementale,
- garantir un haut niveau d'exigence en matière de cybersécurité et de protection des données,
- prévenir les risques de corruption, de fraude et d'atteinte à l'éthique des affaires.

Notre Politique d'Achats Responsables, d'Éthique et de Lutte contre la Fraude formalise cet engagement. Elle s'applique à l'ensemble des entités du Groupe, à tous les collaborateurs impliqués dans un processus d'achat ainsi qu'à l'ensemble de nos fournisseurs et sous-traitants, en France comme à l'international.

Dans un contexte réglementaire renforcé (RGPD, Loi Sapin II, devoir de vigilance, CS3D) et face aux enjeux climatiques et sociétaux, nous intégrons systématiquement des critères ESG, de sécurité et de conformité dans nos processus d'évaluation et de sélection fournisseurs.

Notre ambition est claire : construire un écosystème de partenaires fiables, responsables et engagés, aligné avec nos exigences de cybersécurité et notre stratégie RSE, afin de créer une valeur durable pour nos clients, nos collaborateurs et l'ensemble de nos parties prenantes.



**Partie 5**

**Pour aller plus  
loin...**

## POUR ALLER PLUS LOIN ...

### ENGAGEMENTS :

La mise en place d'une politique RSE s'inscrit dans la stratégie de développement de Formind. Nos valeurs sont déclinées au travers de notre organisation interne et de nos relations avec nos clients et fournisseurs.

### OBJECTIFS :

#### **Social : Améliorer les conditions de travail de nos équipes**

- Égalité Hommes/Femmes : soutien de l'initiative CyberGirls et partenariat CEFSYS
- Accompagnement à la parentalité : télétravail, temps partiel
- Enquête Happy At Work pour la 8<sup>ème</sup> année consécutive avec la mise en place d'un plan d'action suite à l'analyse des résultats pour 2025
- Accélération sur la politique Handicap par le biais d'un prestataire externe (sensibilisation et accompagnement à la reconnaissance du handicap)

#### **Environnement : diminuer notre empreinte carbone**

- En septembre 2025, réalisation d'un bilan carbone en passant par un organisme externe qui nous permettra d'avoir des données fiables sur nos différents taux d'émissions.
- Sensibilisations internes sur les bonnes pratiques environnementales (fresque du climat, séminaire SQVT, livret d'accueil)
- Fresque du numérique
- Partenariat avec un organisme de recyclage du matériel informatique
- Adhésion à la charte de l'ONU
- Mise en place d'une borne de collecte de vêtements

#### **Associatif : S'engager dans la vie associative**

- Poursuite des partenariats engagés
- Challenge connecté à récidiver en 2025
- Mise en place de mécénats de compétences