

RAPPORT RSE IMT PARTNERS

Janvier 2026



Tables des matières

1. INTRODUCTION

- 1.1. Mot de la direction
- 1.2. Contexte et engagements de l'entreprise
- 1.3. Objectifs RSE et démarche d'amélioration continue : une Stratégie RSE structurée autour de 4 axes
- 1.4. Périmètre du rapport et méthode de reporting
- 1.5. Projet de stratégie RSE d'IMT Partners
 - 1.5.1 Contexte et enjeux
 - 1.5.2 Objectifs stratégiques
 - 1.5.3 Périmètre d'application

2. GOUVERNANCE & STRATÉGIE RSE

- 2.1 Parties prenantes internes et externes
- 2.2 Cartographie des enjeux (matérialité)
- 2.3 Indicateurs et pilotage
- 2.4 Communications interne et externe
- 2.5 Gestion des risques RSE
- 2.6 Système de pilotage et de suivi des indicateurs
- 2.7 Communication et transparence
- 2.8 Objectifs RSE à 3 et 5 ans

3- ENVIRONNEMENT

- 3.1. Politique environnementale
- 3.2. Consommation et efficacité énergétiques
- 3.3. Gestion des déchets
- 3.4. Mobilité durable
- 3.5. Actions de sensibilisation
- 3.6. Indicateurs clés de performance environnementale: Bilan Carbone

4. SOCIAL & DROITS HUMAINS

- 4.1. Conditions de travail et dialogue social
- 4.2. Santé et sécurité
- 4.3. Développement des compétences
- 4.4. Diversité et inclusion

5. ÉTHIQUE

- 5.1. Lutte contre la corruption
- 5.2. Pratiques anticoncurrentielles
- 5.3. Protection des données

6. ACHATS RESPONSABLES

- 6.1. Politique d'achats durables
- 6.2. Évaluation des fournisseurs

1. INTRODUCTION

1.1. Mot de la direction

Chez IMT Partners, nous sommes convaincus que la performance durable des entreprises passe par une responsabilité partagée vis-à-vis de l'environnement, des droits sociaux et de l'éthique. En tant que cabinet de management de transition, nous avons à cœur d'incarner ces valeurs et de les intégrer à notre stratégie, à nos pratiques internes et à l'ensemble de nos missions auprès des clients.

Ce rapport reflète notre engagement et la volonté d'inscrire notre action dans une démarche d'amélioration continue, en cohérence avec les attentes sociétales, les normes en vigueur et les Objectifs de Développement Durable.

1.2. Contexte et engagements de l'entreprise

La Responsabilité Sociétale et Environnementale (RSE) constitue l'un des piliers de notre stratégie. Nous intégrons ces principes dans notre quotidien professionnel comme dans nos prestations auprès des clients.

Notre approche RSE repose sur trois engagements fondamentaux :

- Réduire notre impact environnemental, à travers des actions concrètes de sobriété numérique, de gestion des déchets et de mobilité durable.
- Renforcer notre engagement social et humain, en assurant la santé, la sécurité et l'inclusion de nos collaborateurs, partenaires et managers de transition.
- Contribuer à des enjeux sociétaux globaux, notamment via l'éducation de qualité, l'égalité entre les genres et l'emploi décent, en cohérence avec les ODD.

1.3. Objectifs RSE et démarche d'amélioration continue

Notre démarche RSE repose sur un principe de progrès constant, à travers la sensibilisation de nos équipes, la formalisation de bonnes pratiques, et le suivi d'initiatives internes et externes.

Nous nous engageons à :

- Formaliser une gouvernance RSE claire, avec des référents identifiés.
- Déployer des actions concrètes mesurables (réduction des déchets, actions d'inclusion, partenariats solidaires).
- Consolider notre politique d'achats responsables et d'éthique professionnelle.
- Mettre à jour régulièrement notre bilan RSE pour intégrer de nouveaux indicateurs, résultats, et axes de progrès.

Une Stratégie RSE structurée autour de 4 axes

Axe 1 : Relations écosystémiques et Gouvernance

Objectif : Intégrer des critères RSE dans les relations commerciales et de sourcing

Action	Responsable	Échéance	KPI
Intégrer des critères RSE dans les appels d'offres clients	DA	2025	% AO incluent RSE
Politique d'achats responsables pour les EPS et prestataires	DA	2025	Charte achats signée
Mise en visibilité des engagements sur le site web et dans les réponses commerciales	Marketing	2025	% pages mises à jour

Axe 2 : Social (QVT, diversité, inclusion)

Objectif : Favoriser un environnement de travail inclusif et respectueux

Action	Responsable	Échéance	KPI
Charte de diversité & inclusion	SME	Q3 2025	Charte signée
Partenariat insertion (ex : Café Joyeux, Duoday)	SME	2025	Nombre d'initiatives
Mise en visibilité des engagements sur le site web et dans les réponses commerciales	Marketing	2025	% pages mises à jour

Formations soft skills & management inclusif	ALF	2025	% collaborateurs formés
--	-----	------	-------------------------

Axe 3 : Ethique & conformité

Objectif : Promouvoir un modèle éthique, responsable et transparent

Action	Responsable	Échéance	KPI
Charte éthique partagée avec les managers de transition	DA	Q4 2025	% signataires
Mécanisme d'alerte interne rse@imt-partners.com	DA	2025	Système mis en place
Formation déontologie & RGPD pour tous les nouveaux entrants	RH	2025	% de couverture formation

Axe 4 : Enjeux environnementaux

Objectif : Réduire l'empreinte carbone des bureaux et des pratiques internes

Action	Responsable	Échéance	KPI
Bilan Carbone simplifié	DA	S2 2025	Emissions carbone
Politique déplacements bas carbone	DA	Q3 2025	% trajets train/avion
Achat de fournitures responsables (label FSC, recyclé, reconditionné)	SME	Continu	% achats responsables

1.4. Périmètre du rapport et méthode de reporting

Ce rapport couvre l'ensemble des activités d'IMT Partners en France, en intégrant nos bureaux situés à Paris, Lyon, Lille, Nantes, Rennes et Milan.

Il repose sur les données internes collectées auprès des services concernés, des engagements contractuels de nos managers de transition, et des initiatives menées en partenariat avec nos parties prenantes (Café Joyeux, etc.)

IMT s'engage dans une démarche de Responsabilité Sociétale des Entreprises, plaçant les enjeux environnementaux, sociaux, éthiques et d'achats responsables au cœur de sa stratégie. Le présent rapport reprend et structure les informations selon les exigences de la méthodologie ISO 26000.

1.5. Projet de stratégie RSE d'IMT Partners

1.5.1 Contexte et enjeux

Au regard de sa notoriété croissante, de sa taille et de son ambition dans le secteur du management de transition, IMT Partners considère que son engagement RSE doit s'intensifier pour répondre aux attentes de ses clients, partenaires et collaborateurs. Les enjeux RSE ne sont plus périphériques : ils deviennent des leviers clés de performance durable, de différenciation commerciale, et de crédibilité dans les réponses aux appels d'offres.

Les parties prenantes, internes comme externes, appellent également à une plus grande transparence de nos pratiques sociales, environnementales et éthiques. Dès lors, nous avons engagé en 2024 une démarche formalisée de structuration RSE, avec une évaluation progressive, un pilotage dédié, et des objectifs mesurables

1.5.2 Objectifs stratégiques

La stratégie RSE d'IMT Partners repose sur une amélioration continue accompagnée d'indicateurs de suivi, pour permettre une révision régulière des moyens, des priorités et des actions. Les objectifs incluent notamment :

- Le renforcement de la gouvernance RSE (référents, comités, reporting).
- La définition d'objectifs mesurables à 3 et 5 ans.
- L'intégration systématique de critères RSE dans nos activités internes et missions client.
- **Une première évaluation EcoVadis effectuée mi -2025 et obtention du niveau or.**

2. GOUVERNANCE & STRATÉGIE RSE

Organigramme RSE

Alexandre LECHERF -
Associé membre du CODIR



2.1 Parties prenantes internes et externes

IMT Partners évolue au sein d'un écosystème professionnel complexe, composé de multiples acteurs dont les attentes influencent directement nos engagements RSE. Nous distinguons deux grandes catégories de parties prenantes :

- Les parties prenantes internes regroupent les Partners liés par un contrat cadre à l'entreprise et les collaborateurs permanents du cabinet (26 salariés, à ce jour). Leur implication dans notre démarche RSE est essentielle, notamment en matière de qualité de vie au travail, de développement des compétences et d'engagement dans la culture d'entreprise.
- Les parties prenantes externes incluent nos clients (grands comptes, ETI et PME), les managers de transition en mission, les entreprises de portage salarial partenaires, les prestataires (informatique, RH, communication...), les associations partenaires comme Café Joyeux, ANAK ainsi que d'autres cabinets évoluant sur le même secteur.

Chaque partie prenante exprime des attentes spécifiques auxquelles IMT Partners s'efforce de répondre de manière responsable, dans un cadre éthique et transparent.

2.2 Cartographie des enjeux (matérialité)

Une première cartographie des enjeux RSE a été amorcée afin d'identifier les priorités à la fois pour l'entreprise et pour ses parties prenantes. Cette analyse fera l'objet d'un approfondissement via des ateliers collectifs.

À ce stade, plusieurs enjeux majeurs se dessinent :

- Pour les **collaborateurs internes**, les attentes portent principalement sur le sens donné au travail, l'alignement avec les valeurs éthiques du cabinet, la reconnaissance, l'équilibre de vie et les opportunités de développement personnel.
- Pour les **clients**, la rigueur déontologique constitue un critère essentiel : ils attendent de la confidentialité, de la clarté dans les offres, une grande réactivité, une efficacité opérationnelle et un suivi sérieux des missions confiées.
- Pour les **managers de transition**, les priorités identifiées concernent la transparence dans la contractualisation, une sélection équitable des candidatures, une rémunération juste, un accompagnement adapté tout au long des missions, ainsi qu'un suivi de leur satisfaction.
- Pour les **entreprises de portage salarial partenaires**, l'exigence d'équité est centrale : elles attendent d'être sollicitées dans le respect des volumes d'activité prévus, sur des missions de qualité, et selon des conditions financières équitables, notamment en matière de délais de paiement.
- Pour les **prestataires externes**, l'enjeu réside dans la reconnaissance de leur rôle dans la chaîne de valeur et le respect de pratiques d'achats responsables, intégrant les critères sociaux et environnementaux.

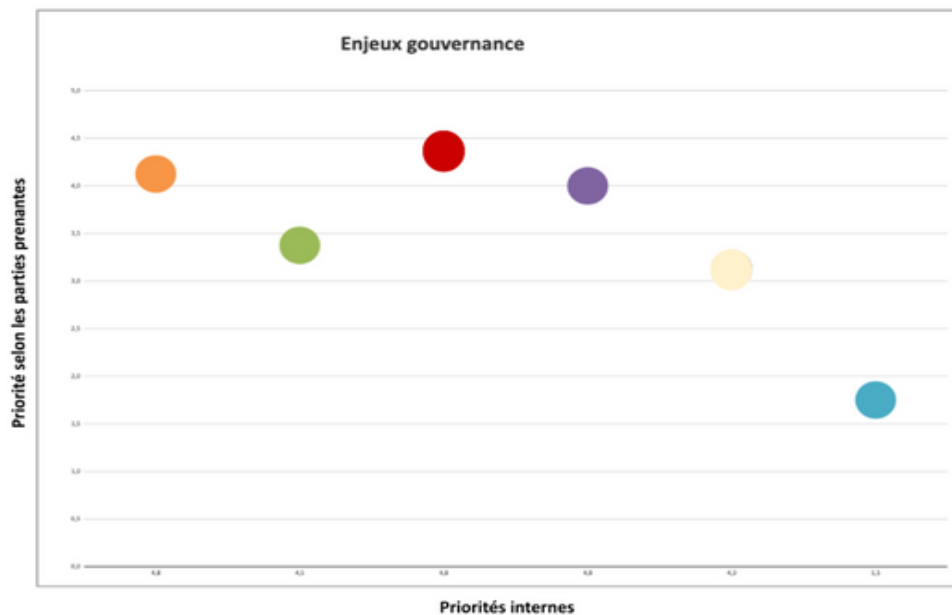
Cette première cartographie constitue un socle qui guidera la formalisation de notre matrice de matérialité.

Afin de prioriser les enjeux de manière structurée et objective, IMT Partners a lancé en 2024 l'élaboration d'une matrice de matérialité croisant les attentes internes et celles des parties prenantes externes.

Le travail de construction de cette matrice s'appuie sur une méthode en trois phases :

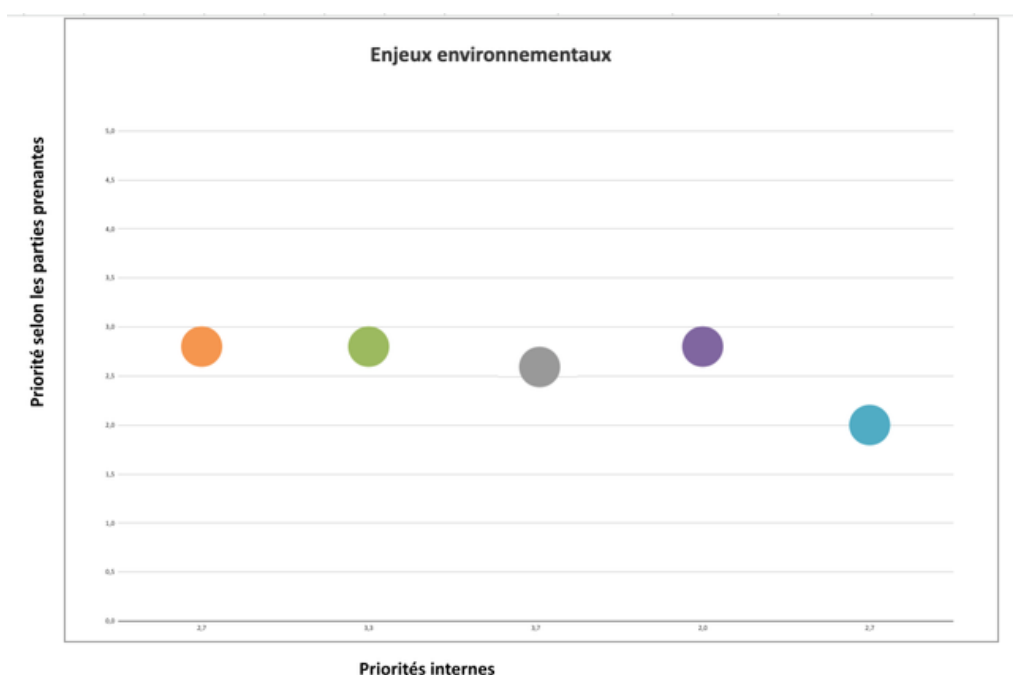
A. Analyse des enjeux de gouvernance

A	Conformités aux lois et réglementations
B	Satisfaction client
C	Ethique des affaires - Pot de vin - Anti-corruption
D	Réputation et transparence - Publication des chiffres - Relation avec ses partenaires - Communication régulière avec ses parties prenantes - Relation client
E	Création de valeurs - Pérennité de l'enseigne - Croissance et rentabilité de l'entreprise - Meilleur revenu possible pour l'entreprise et les salariés
F	Implication et investissement dans les territoires - Développer le tissu économique local



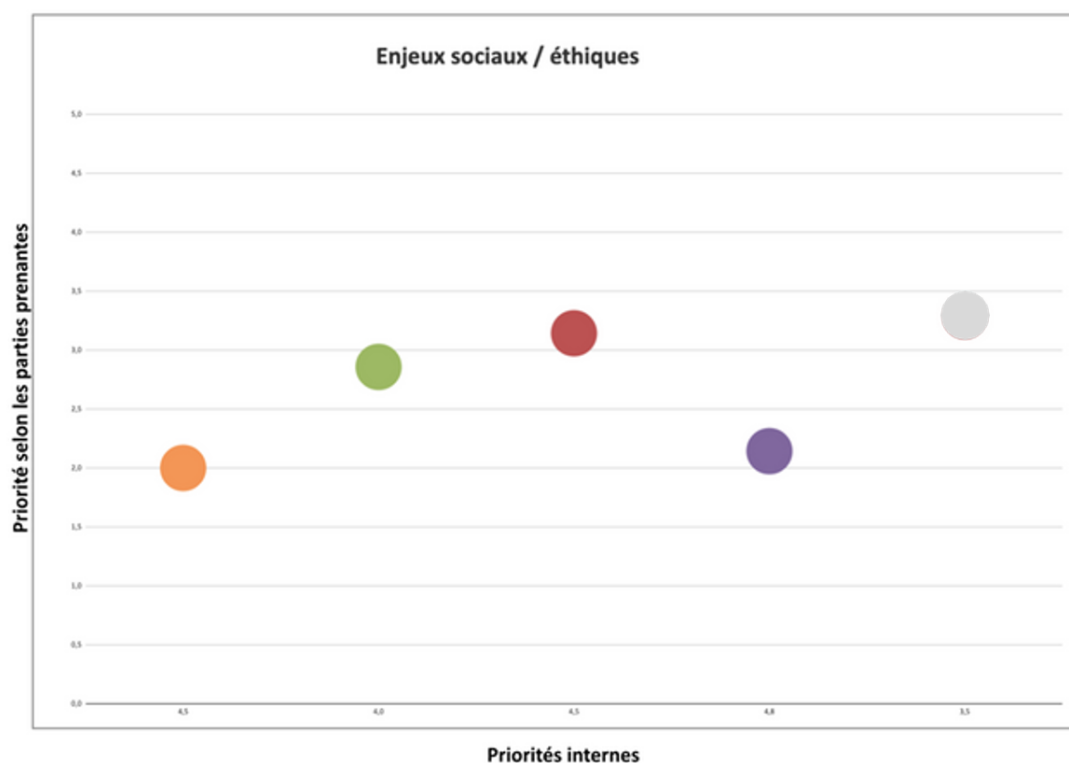
B. Analyse des enjeux environnementaux

A	Sensibilisation environnementale - Formation Bilan carbone - Créer une formation RSE spécifique
B	Reporting et trajectoire carbone - Plan de réduction de l'empreinte carbone (objectif à fixer) - Bilan Carbone (reporting et trajectoire carbone)
C	Transition énergétique - Equipement des centres (LED, détecteur de présence, etc,...) - Suivi de consommation d'énergie - Fournisseur d'énergie verte - Sensibilisation des équipes aux écogestes
D	Rationalisation des déchets - Harmoniser la gestion des déchets
E	Achats responsables - Cahier des charges fournisseurs - Politique d'achat local - Prioriser les produits recyclés / recyclables - Matériel informatique - Equipement (fontaine à eau, machine à café)



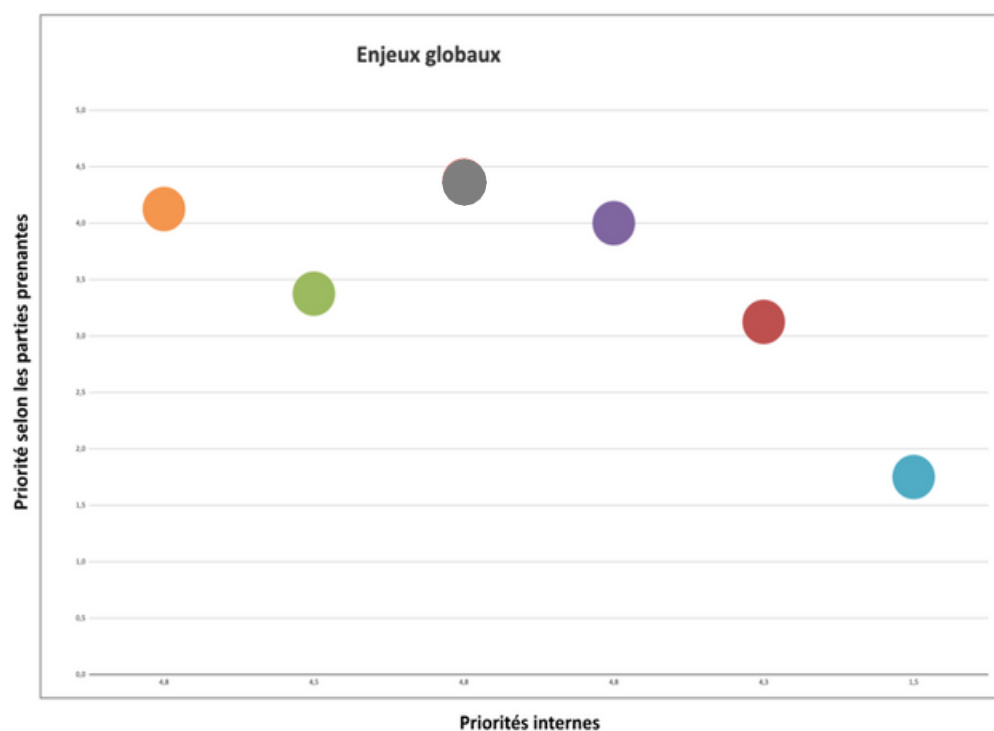
C. Analyse des enjeux sociaux et éthiques

A	Développement des compétences - Formation
B	Diversité et droits humains - Actions auprès d'associations
C	Attractivité, fidélisation et mobilité - Rémunération stable et régularité de paiement - Reconnaissance des mérites et valorisation, évolution professionnelle et promotion interne
F	Protection des données personnelles - RGPD du site internet - RGPD interne (gestion de la confidentialité des données des salariés politique ou procédure interne)
C	Santé et sécurité au travail - Conditions de travail



Ces éléments ont donné la matrice finale ci-dessous :

A	Conformités aux lois et réglementations
B	Satisfaction client
C	Ethique des affaires
D	Développement des compétences
E	Diversité et droits humains
F	Reporting et trajectoire carbone



Grâce à ce travail de matérialité, nous avons pu dégager 4 grands axes de travail pour notre démarches RSE.

2.3 Indicateurs et pilotage

Le tableau de bord RSE est présenté deux fois par an en comité exécutif (CODIR), afin d'assurer un pilotage stratégique de la démarche.

En complément, un rapport annuel synthétique est diffusé en interne, et partagé avec les clients dans une logique de transparence.

IMT Partners s'est préparé à une première évaluation EcoVadis en 2025, avec l'ambition d'atteindre le niveau Argent, ce qui a confirmé le niveau de maturité de notre démarche et a permis d'identifier de nouveaux axes d'amélioration : et comme indiqué supra, le niveau or a été atteint.

2.4 Communications interne et externe

IMT Partners veille à rendre sa démarche RSE visible et compréhensible pour l'ensemble des parties prenantes.

Communication interne : une lettre d'information trimestrielle dédiée à la RSE est diffusée aux équipes ; un module spécifique est intégré à l'on boarding des arrivants ; des actions de sensibilisation, comme des quiz internes, sont régulièrement organisées.

Communication externe : la page RSE du site internet est en cours d'enrichissement pour refléter nos engagements concrets. Des publications régulières sur LinkedIn permettent de valoriser nos actions (partenariat avec Café Joyeux, démarches de Qualité de Vie au Travail, réduction de l'empreinte carbone, etc.).

2.5 Gestion des risques RSE

La gestion des risques liés à la Responsabilité Sociétale des Entreprises est intégrée aux pratiques contractuelles, managériales et opérationnelles d'IMT Partners. Elle repose sur des mesures concrètes, mises en œuvre dès la phase de contractualisation avec les managers de transition, ainsi que dans les relations avec les partenaires et clients.

Parmi les actions déjà en place :

- Une clause RSE intégrée aux contrats des managers de transition afin de les sensibiliser aux enjeux sociaux, sanitaires et environnementaux ;
- Une vigilance particulière portée à la santé, à la sécurité, à la non-discrimination et au respect des personnes ;
- L'adhésion à des communautés d'engagement (ex. ADOM, Cercle Magellan) pour échanger sur les bonnes pratiques RSE et anticiper les risques sociaux, réputationnels ou réglementaires.

Un outil de cartographie des risques RSE est en cours de conception et sera formalisé au cours du premier trimestre 2026. Il permettra de visualiser, suivre et anticiper les risques par domaine (social, environnemental, éthique, achats).

2.6 Système de pilotage et de suivi des indicateurs

IMT Partners structure progressivement son dispositif de pilotage RSE à travers un tableau de bord regroupant des indicateurs quantitatifs et qualitatifs, couvrant les quatre piliers de sa stratégie :

- Environnement : consommation de papier, mobilités, énergie ;
- Social & diversité : inclusion, engagement, QVT, formation ;
- Éthique : intégrité, confidentialité, pratiques loyales ;
- Achats responsables : volume et part des fournisseurs engagés.

Ce tableau de bord est présenté deux fois par an en CODIR, et un rapport RSE synthétique est diffusé en interne et aux clients.

2.7 Communication et transparence

IMT Partners veille à rendre sa démarche RSE visible et compréhensible pour l'ensemble de ses parties prenantes, via plusieurs actions structurées.

Communication interne :

- Lettre RSE trimestrielle ;
- Quiz ou actions de sensibilisation ponctuelles.

Communication externe :

- ♦ Enrichissement de la page RSE sur le site ;
- ♦ Publications régulières sur LinkedIn (partenariats, QVT, climat) ;
- Mise à disposition du rapport RSE annuel auprès des clients et partenaires.

Cette démarche vise à favoriser l'engagement, la compréhension et l'appropriation des enjeux RSE par tous les acteurs internes et externes.

2.8 Objectifs RSE à 3 et 5 ans

Afin de donner une vision claire et structurée à notre démarche, IMT Partners a défini des objectifs RSE à moyen et long termes. Ceux-ci sont amenés à évoluer selon les retours de terrain, les données consolidées et les attentes des parties prenantes.

Objectifs à 3 ans
Former 100% des collaborateurs aux enjeux de RSE
Réduire l'usage du papier de 30%
Intégrer des critères dans 10% des missions confiées aux managers de transition
Soumettre un questionnaire RSE aux cabinets de portage salarial (questionnaire fournisseurs)

Objectifs à 5 ans
Obtenir une labellisation RSE externe (Ecovadis Platinum, Label LUCIE, B Corp, autre)
Réduire l'empreinte carbone de 5% par rapport à 2024
Intégrer des critères RSE dans 50% des missions
Mettre en place un système d'évaluation RSE des fournisseurs (audit)

3- Environnement

3.1. Politique environnementale

IMT Partners a défini une politique environnementale alignée avec ses engagements sociétaux et son activité de management de transition.

Elle repose sur une volonté de réduire l'empreinte carbone du cabinet et de ses activités, en lien avec les Objectifs de Développement Durable. Des actions concrètes sont déjà en place (réduction des déchets, mobilité durable, achats responsables).

3.2. Consommation et efficacité énergétique

Conscient des enjeux climatiques de notre époque, IMT Partners s'engage à limiter sa consommation énergétique et son empreinte carbone.

Le secteur de l'informatique est reconnu pour être énergivore. Afin d'en limiter les effets, nous prolongeons la vie de notre parc informatique et télécom par des contrats de maintenance et de réparation afin d'allonger la durée de vie de notre matériel et favorisons l'achat d'ordinateurs reconditionnés. Nous pensons que la réduction de l'empreinte carbone relève de l'action de chacun : c'est la raison pour laquelle nous sensibilisons et formons nos équipes et nos managers de transition au numérique responsable et aux bonnes pratiques en la matière.

3.3. Gestion des déchets

Le recyclage et la valorisation des déchets sont importants pour notre cabinet. Nous privilégions chaque fois que possible, l'achat de fournitures de bureaux, de produits et de matériel éco responsables et locaux tels que du papier recyclé et écolabellisé et des cartouches d'encre végétale recyclables.

Les toners et cartouches d'imprimantes sont collectés et exploités.

IMT Partners a supprimé l'utilisation du plastique dans ses bureaux et a, pour cela, réduit les « goodies » et autres produits, au profit d'objets utiles au quotidien et réutilisables tels que les mugs et les gourdes. Nous utilisons dans la même optique une machine à café en grains en partenariat avec Café Joyeux, ce qui nous a permis d'éliminer l'utilisation des capsules de café jetables.

3.4. Mobilité durable

La mobilité est aussi un sujet majeur en termes d'émission de gaz à effet de serre. IMT Partners a opté pour des locaux situés dans les centres-villes de Paris, Lyon, Lille, Nantes, Rennes et Marseille, afin de faciliter le déplacement des clients et de l'ensemble de nos collaborateurs par des moyens de transport bas carbone.

- La majorité des déplacements professionnels se font en transports en commun.
- Le covoiturage est encouragé dans les équipes, notamment lors des déplacements inter-sites ou pour des événements.

3.5. Actions de sensibilisation

IMT Partners considère que la réduction de l'empreinte environnementale repose sur la mobilisation collective et la responsabilisation individuelle. Dans cette optique, l'entreprise met en place des actions de sensibilisation à destination de ses collaborateurs et de ses managers de transition.

Un volet important de cette sensibilisation porte sur le numérique responsable. Conscient de l'impact environnemental du secteur informatique, le cabinet forme ses équipes aux bonnes pratiques visant à limiter la consommation énergétique liée à l'usage des outils numériques.

Au-delà des formations, IMT Partners fait évoluer ses pratiques internes de manière à créer un environnement de travail cohérent avec ses engagements. La suppression des plastiques à usage unique dans les bureaux en est un exemple concret. Les objets promotionnels jetables ont été remplacés par des équipements durables et réutilisables, tels que des mugs et des gourdes. Ce choix s'inscrit dans une démarche de sensibilisation par l'exemple, favorisant une culture d'entreprise sobre et responsable.

L'installation d'une machine à café en grains, en partenariat avec Café Joyeux, a permis de supprimer l'utilisation de capsules jetables. Cette décision s'inscrit à la fois dans une logique environnementale et dans une volonté de soutenir une structure inclusive, renforçant ainsi le lien entre écologie et engagement sociétal.

3.6. Indicateurs clés de performance environnementale

Premier bilan carbone fait en 2025 via Carbometrix, résultats détaillés en annexe.

Le résultat du premier bilan carbone réalisé par Carbometrix est dans le tableau ci-dessous :

Bilan Carbone	334 tCO2e	100%
Scope 1 et 2	11 tCO2e	3%
Scope 3	323 tCO2e	97%

Nous allons mettre en place un suivi des trajets parcourus par les managers de transition dès 2026.

4. SOCIAL & DROITS HUMAINS

4.1. Conditions de travail et dialogue social

IMT Partners accorde une attention particulière à la qualité des conditions de travail de ses collaborateurs. Le cabinet veille à leur bien-être en s'assurant notamment de l'ergonomie des postes, de la maîtrise de la charge de travail et du confort acoustique dans ses locaux.

Des aménagements concrets ont été mis en place pour favoriser l'équilibre et la santé au travail, comme la mise à disposition d'une salle de douche au sein des bureaux, permettant de favoriser la pratique d'une activité physique. De plus, nous sponsorisons des tenues de sport (vélo, polo, foot).

Un dialogue régulier est maintenu au sein des équipes afin de garantir un environnement de travail respectueux, propice à la performance et à l'épanouissement professionnel.

4.2. Santé et sécurité

Le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) est mis à jour chaque année et diffusé au personnel.

La santé et la sécurité des collaborateurs, des managers de transition et des sous-traitants constituent une priorité pour IMT Partners. Des dispositions de vigilance et de couverture santé sont intégrées dans les contrats de mission afin de garantir un cadre de travail sûr et responsable.

Par ailleurs, une clause RSE est systématiquement incluse dans les contrats des managers de transition. Elle vise à les sensibiliser à l'ensemble des enjeux sociaux, sanitaires et environnementaux dans l'exercice de leurs fonctions. C'est dans cet esprit que nous adhérons à l'ADOM dont l'enjeu est de partager entre ses membres les meilleures pratiques sur l'ensemble des dimensions de la Mutualité et de ses impacts sociaux.

4.3. Développement des compétences

Futur plan de progrès, avec des actions ciblées pour structurer la gestion des compétences et l'accompagnement professionnel des équipes.

4.4. Diversité et inclusion

Chez IMT Partners, nous nous engageons en faveur de la parité, de la diversité et de la non-discrimination. Nous sommes adhérents du **Pacte Mondial des Nations Unies**, qui est une communauté d'entreprises engagées à l'échelle internationale dans la mise en œuvre de textes fondamentaux des Nations Unies autour des Droits humains, des normes internationales du travail, de l'environnement et de l'anti- corruption et aussi de l'Agenda 2030, qui est le programme de développement durable à l'horizon 2030 (acte mondial ONU IMT PARTNERS | **UN Global Compact**).

Nous veillons à la stricte égalité de traitement et de rémunération entre les hommes et les femmes.

Nous nous engageons à promouvoir la diversité et l'inclusion tant au bénéfice de nos collaborateurs que de nos managers de transition : nous valorisons les profils et les talents sans discrimination ni inégalité de traitement. Nous sommes signataires de la **Charte de la diversité**.

Nous nous opposons à toute forme de discrimination telle que définie à l'article 1132-1 du Code du Travail vis-à-vis de nos collaborateurs ainsi que de nos managers de transition.

La violence et le harcèlement sous toutes leurs formes sont strictement sanctionnés. Notre Responsable RSE est habilité et compétent à recevoir tout signalement de nature à porter atteinte à cette interdiction, juridiquement sanctionnable.

Des partenariats durables ont été noués avec des structures inclusives telles que Café Joyeux, qui emploie des personnes en situation de handicap mental et cognitif. Ce partenariat illustre une volonté concrète d'agir pour l'inclusion professionnelle.

IMT Partners participe également chaque année à la **Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées** (SEEPH), contribuant ainsi à sensibiliser les collaborateurs et à favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap dans le monde du travail.

Nous avons expérimenté avec nos collaborateurs la semaine de la Joie, challenge d'une semaine organisé par Café Joyeux pour ses collaborateurs.

- Lutte contre la discrimination

Un poste de référent RSE a été créé pour traiter tous les problèmes relatifs à la discrimination. Il est assorti d'une adresse mail (rse@imt-partners.com) destinée à recevoir de façon confidentielle toute information ou demande émanant des salariés.

- Egalité professionnelle

Sur un effectif de 26 salariés, 16 sont des femmes et 10 sont des hommes.

En terme de rémunération : les parties fixes des rémunérations sont liées à la nature du poste tenu, à l'expérience professionnelle et à l'exercice d'une fonction d'encadrant.

Il n'y a pas de prise en compte du genre.

En terme de niveau de poste : 3 femmes exercent des fonctions d'encadrant, 3 hommes exercent des fonctions d'encadrant.

5. ÉTHIQUE

IMT Partners a rédigé un code de déontologie/ code de conduite éthique transmis à l'ensemble de ses collaborateurs. Celui-ci relate les bonnes pratiques en matière d'éthique.

5.1. Lutte contre la corruption

IMT Partners inscrit son action dans une démarche éthique alignée avec les grands principes internationaux. Le cabinet est adhérent au Pacte Mondial des Nations Unies, ce qui l'engage à respecter les dix principes fondamentaux relatifs aux droits de l'homme, aux normes du travail, à la protection de l'environnement et à la lutte contre la corruption.

L'entreprise agit également en cohérence avec les recommandations de la norme ISO 26000 et les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), qui servent de socle à sa politique RSE.

Ces engagements se traduisent par un cadre éthique clair, intégré à la culture d'entreprise, notamment à travers la clause RSE contractuelle adressée aux managers de transition, les partenariats responsables, et les choix d'achats engagés.

5.2. Pratiques anticoncurrentielles

IMT Partners affiche un positionnement basé sur la confiance, la transparence et la loyauté dans les relations professionnelles. À ce titre, l'entreprise promeut une intégrité commerciale dans l'ensemble de ses interactions, internes comme externes.

Les comportements attendus au sein des équipes s'appuient sur des valeurs de respect, d'exemplarité et de responsabilité. Une sensibilisation informelle à ces principes est intégrée dans la gestion managériale, en lien avec la Direction et les fonctions support.

5.3. Protection des données

La protection des données constitue un enjeu de vigilance dans le cadre des activités d'IMT Partners, notamment en lien avec la nature confidentielle des missions de management de transition.

L'entreprise agit avec rigueur dans la gestion responsable des informations sensibles, qu'elles concernent des données internes (collaborateurs, contrats) ou externes (clients, partenaires). Cette attention se manifeste par des pratiques de confidentialité respectueuses du cadre réglementaire, et par une posture professionnelle exemplaire dans toutes les interactions.

6. ACHATS RESPONSABLES

6.1. Politique d'achats durables

IMT Partners adopte une approche responsable dans le choix de ses fournisseurs et dans la gestion de ses achats quotidiens. L'entreprise privilégie systématiquement, lorsque cela est possible, des produits et services à faible impact environnemental et issus de structures engagées socialement.

Ainsi, le cabinet oriente ses achats vers :

- Des fournitures de bureau écoresponsables, comme du papier recyclé, écolabellisé, et des cartouches d'encre végétale recyclables.
- Des partenariats avec des fournisseurs certifiés, notamment l'association inclusive Atelier Le Chêne pour la valorisation des consommables informatiques (toners, cartouches).
- Des prestataires engagés dans des démarches RSE, comme Café Joyeux, entreprise sociale et solidaire fournissant le café et la machine à café, dans une logique d'inclusion professionnelle.

Cette politique d'achats durables vise à intégrer les critères sociaux et environnementaux dans les décisions d'achat, en complément des critères économiques.

6.2. Évaluation des fournisseurs

À ce jour, IMT Partners ne dispose pas d'un système formalisé d'évaluation RSE de ses fournisseurs.

Toutefois, les choix effectués témoignent déjà d'une sélection raisonnée, fondée sur :

- L'engagement social ou environnemental explicite des partenaires,
- La présence éventuelle de certifications ou de labels reconnus,
- La compatibilité des pratiques des fournisseurs avec les valeurs d'IMT Partners, notamment en matière d'inclusion, de circularité et de limitation des déchets.

L'entreprise envisage de renforcer ce volet dans les années à venir, en développant un cadre d'évaluation plus structuré, permettant de suivre les performances RSE de ses partenaires sur la durée.

ANNEXES

Janvier 2026





Paris; Nantes; Lille; Lyon; Renne; Milan

Alignement des indicateurs GRI aux Objectifs de Développement Durable (ONU)

TABLE DE CORRESPONDANCE GRI ODD

Janvier 2026



	GRI standards	Correspondances IMT PARTNERS	ODD du Global Compact
102	Eléments généraux		
102-1	Nom de l'organisation	IMT PARTNERS	
102-2	Activités, marques, produits et services : Description des activités de l'organisation, des marques, produits et services	Le cabinet met en relation des entreprises clientes exprimant le besoin de renforts temporaires, et des managers expérimentés disponibles, dans tous les domaines.	
102-3	Location des sièges de l'entreprise	3 avenue Bugeaud 75116 Paris	
102-4	Location des opérations : Nombre de pays où l'organisation opère, nom de pays où se trouvent des opérations significatives ou qui sont significatifs au regard de ce rapport	France, Italie	
102-5	Mode de propriété et structure légale	Société par Actions Simplifiée (SAS)	
102-6	Marchés servis : locations géographiques des marchés, secteurs desservis, types de clients et usagers / consommateur	Les 5 continents- clients professionnels : Tous secteurs d'activité des entreprises publiques, privées et associatives.	
102-7	Taille de l'organisation : Nombre d'employés, information sur les opérations, ventes, capitalisation et ventes de produits	26 employés ; réunion semestrielle sur les résultats et objectifs du semestre suivant ; et sur l'évolution de notre offre de services.	Ts et les objectifs du semestre suivant.
102-8	Information concernant les employés et les autres travailleurs : employés par type de contrat (CDI / CDD), genre, région, temps plein / partiel et si une part significative de l'activité est réalisée par des personnes qui ne sont pas employés de l'entreprise.	26 CDI, 5 alternants. +23 partners Rapport RSE Tableau de bord	 
102-9	Chaîne d'approvisionnement : incluant sa structure principale pour les activités, marques, produits et service	Rapport RSE Code éthique	  
102-10	Changements significatifs concernant la taille de l'organisation, sa structure, mode de propriété ou sa chaîne d'approvisionnement (changement de location des opérations ou fournisseurs principaux ou encore de structure du capital)	N/A	
102-11	L'approche sur le principe de précaution	Concernant l'environnement : un bilan en cours de réalisation par un cabinet spécialisé dans les émissions des GES. Concernant la santé de nos salariés : des aménagements de nature ergonomique ont été effectués ; et le télétravail à raison d'un jour par semaine a été mis en place en 2025. Rapport RSE Code éthique DUERP	
102-12	Initiatives externes (liste des chartes RSE, principes ou autres initiatives auxquelles l'entreprise s'adosse)	Charte de la Diversité, Global compact, Labellisation France Transition, Matrice de matérialité.	



102-14	Déclaration du dirigeant (CEO, COMEX, CODIR ou CA) au sujet de l'intérêt de la RSE pour l'organisation et de la stratégie	Rapport RSE 2024	  
102-16	Valeurs, principes, standards, et normes comportementales	Code éthique Règlement intérieur Rapport RSE Charte de la diversité	



102-1 8	Structure de la gouvernance : incluant les plus hauts comités de gouvernance et leurs responsabilités sur la RSE	CODIR	 
102-4 1	Conventions collectives : pourcentage des employés couverts par une convention collective	100% Politique Sociale	 
102-4 8	Revue des déclarations précédentes : Les raisons et effets des modifications de déclarations données dans de précédents rapports.	N/A	
102-5 0	Période de reporting	annuelle	
102-5 1	Si applicable, la date du plus récent rapport précédent	NA	
102-5 2	Cycle de reporting	annuel	
102-5 3	Point de contact concernant les éléments du rapport	Membre du COMEX en charge de la RSE	
102-5 4	Déclaration de reporting en adéquation avec les standards GRI	OUI	
102-5 5	Table de correspondance GRI	OUI	
102-5 4	Déclaration de reporting en adéquation avec les standards GRI	OUI	

204 Pratiques d'approvisionnement			
204-1	Proportion des achats localement réalisés	Rapport RSE Politique achats responsables	

205 Lutte contre la corruption			
205-2	Communication et formation sur la politique et les procédures anti-corruption	Rapport RSE Code éthique	 

206 Pratiques anti-concurrentielles			
206-1	Action en justice contre les pratiques anti-concurrentielles et les monopoles	Rapport RSE Code éthique	



302 Énergies			
302-1	Consommation énergétique au sein de l'organisation	Tableau de bord des indicateurs Rapport GHG Politique environnementale Rapport RSE	
302-4	Réduction de la consommation énergétique	Tableau de bord des indicateurs Rapport GHG Politique environnementale Rapport RSE	

305 Émissions			
305-4	Intensité des émissions de GES (Gaz à Effet de Serre)	Tableau de bord des indicateurs Rapport GHG Politique environnementale Rapport RSE	

306 Déchets			
306-1	Génération de déchets et impacts significatifs liés aux déchets	Politique environnementale Tableau de bord des indicateurs Rapport RSE	 
306-2	Gestion des impacts significatifs liés aux déchets	Rapport RSE Politique environnementale Tableau de bord des indicateurs	 



403 Santé et sécurité au travail			
403-2	Type et taux d'accidents du travail, maladies professionnelles, absentéisme et décès liés au travail	Tableau de bord des indicateurs Politique sociale	
403-5	Formation des travailleurs à la santé et sécurité au travail	Tableau de bord des indicateurs Rapport RSE	 

404 Formation et éducation			
404-1	Nombre d'heure de formation moyen par employé	Tableau de bord des indicateurs Rapport RSE	

405 Diversité et égalité des chances			
405-1	Diversité des instances de gouvernance et des employés	Existence d'un CODIR et d'une déléguée du personnel. Code éthique Charte de la diversité	 
405-2	Ratio entre le salaire de base et les rémunérations entre les hommes et les femmes	Tableau de bord des indicateurs	 