

Rapport de Mission

Exercice Octobre 2024 - Septembre 2025

Table des Matières

Deal Executive Partners en quelques mots

p. 3

Activité et Chiffres clefs

p. 4

Notre histoire

p. 5

Mot du Président

p. 6

Raison d'être et comité de Mission

p. 7

Raison d'être

p. 8

Comité de Mission

p. 9

Modèle de Mission et Bilan 2024-2025

p. 10

Synthèse

p. 30



Deal Executive Partners en quelques mots

Deal Executive Partners : Activité et Chiffres clefs

- ★ Cabinet de **conseil en recrutement** exclusivement dédié à la structuration de la **gouvernance des sociétés non cotées** sous actionnariat private equity (minoritaire ou majoritaire)
- ★ Le partenaire de référence en France en matière de gouvernance durable dans les sociétés détenues par des **fonds d'investissement**
- ★ Acteur engagé pour mettre en place au sein des **conseils de surveillance et des comités exécutifs** des dirigeants animé(e)s par la volonté de créer un **impact positif durable et de générer de la valeur sur le long terme**
- ★ **Une volonté** d'établir des **relations partenariales** sur la durée avec les sociétés, les dirigeants et les actionnaires privés, en déployant un modèle basé sur la satisfaction clients

Chiffres Clefs

400+

Recherches de directeurs exécutifs et non exécutifs effectuées par les membres de l'équipe

35

Années d'expériences cumulées dans le recrutement de dirigeants

58%

des dirigeants recrutés n'avaient pas d'expérience dans le LBO

25%

des dirigeants recrutés sont des femmes en 2024

100%

Des dirigeants recrutés sont toujours en poste 6 mois après leur prise de fonction

Deal Executive Partners : Notre Histoire

Création de Deal Executive Partners en 2021

Réflexions autour d'une « Brique de Sens » et création de l'Advisory Board pour conseiller l'entreprise sur son positionnement, ses valeurs et son engagement.



Entrepreneur, Benoit Martel crée Deal Executive Partners pour lier fonds et dirigeants autour de la création de valeur extra-financière dans les sociétés en portefeuille des fonds.

L'Advisory Board est constitué de trois membres, anciens dirigeants et investisseurs, très engagés autour des sujets de la RSE :



Guillaume Darbon



Chloé Andriamihaja



Thierry Gonnet

Deal Executive Partner devient Entreprise à Mission en juillet 2023

Recrutements



Kaelig Pommeret rejoint l'aventure en septembre 2023.



Louis Varenne complète l'équipe à partir d'avril 2024.



Marie-Liesse de Chergé débute en octobre 2024 et devient Manager de Mission.

Deal Executive Partner est certifié B Corp en avril 2024

Recrutement dans l'équipe



Matthieu Bocquel rejoint l'équipe en septembre 2025.

Mot du Président-Fondateur



«Je suis ravi de pouvoir vous présenter notre deuxième rapport d'impact. Entreprise à mission depuis juillet 2023, nous œuvrons au quotidien en collaborant avec des sociétés et des fonds d'investissement engagés.

Sur nos projets de renforcement des comités exécutifs, nous sélectionnons des dirigeant(e)s montrant des réalisations, des ambitions et des motivations à créer de la valeur totale, financière et extra-financière.

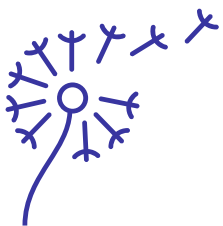
Nous déclinons notre raison d'être en objectifs statutaires et avec des objectifs opérationnels concrets et mesurables.

Je mesure le chemin déjà parcouru et je prends ici l'opportunité de remercier les membres de notre Comité de Mission ainsi que nos clients qui nous font confiance depuis plusieurs années, bonne lecture ! »

Raison d'être et Comité de Mission

Raison d'être et engagements statutaires

Nous avons de fortes convictions sur le fait que les entreprises ont un rôle clef à jouer dans notre capacité à relever les défis sociaux et environnementaux, et nous pensons que les dirigeant(e)s au sein des organes de gouvernance (conseils de surveillance et comités exécutifs) sont de puissants vecteurs de changement. Nous sommes de ce fait persuadés que les sociétés accompagnées par le capital investissement bénéficieront de leur soutien stratégique et financier, des meilleures pratiques dans l'accompagnement de leur transformation opérationnelle, de leur expérience dans la mise en place d'une gouvernance d'excellence.



De ce fait, **notre raison d'être** est d'accompagner les ETI et PME françaises en portefeuille des fonds dans leur croissance pérenne à travers la mise en place de dirigeant(e)s animé(e)s par la volonté de créer un impact positif durable à long terme en générant de la valeur totale (financière et extra financière). Nous souhaitons favoriser des voies alternatives de création de valeur, collaborer avec des sociétés, des fonds et des dirigeant(e)s engagé(e)s, et ainsi participer à construire une société riche de sens tout en garantissant du rendement financier.

Cela se traduit par trois **engagements statutaires**:

Collaborer avec des clients (fonds et sociétés) engagés, permettre le recrutement de dirigeant(e)s animé(e)s par l'atteinte d'objectifs sociaux, sociétaux et environnementaux, sensibiliser nos parties prenantes à la transformation extra-financière, et limiter l'empreinte environnementale de la Société



Promouvoir l'égalité des chances et lutter contre les discriminations dans l'accès à l'emploi



Veiller au respect, à l'épanouissement et au développement des dirigeant(e)s, et des salarié(e)s de la Société



Comité de mission



Chloé Andriamihaja | Présidente du Comité de mission

Chloé possède une quinzaine d'années d'expérience en performance responsable et investissements industriels, avec une spécialisation dans le secteur agri-agroalimentaire.

Entrepreneure engagée et conseil stratégique RSE, elle accompagne des repreneurs, PME, ETI et grands groupes dans leurs projets de développement, fusion, acquisition ou transformation. Chloé apporte une expertise reconnue en gouvernance, pilotage de stratégie durable, certifications RSE et mobilisation des parties prenantes, en France et à l'international.

Chloé est membre du Comité de gouvernance et d'audit de B Lab France, du Comité exécutif de la Convention des Entreprises pour le Climat (Industries) et Administratrice de Grandes Écoles au Féminin.

Thierry Gonnet | Membre du Comité de mission

Ingénieur de formation, Thierry a un parcours de directeur financier dans le secteur des technologies et de l'industrie.

Thierry intervient depuis plus de 15 ans dans des sociétés détenues par des fonds d'investissement. A ce titre, il a contribué à de nombreux processus d'acquisition ou de cession, et a joué un rôle clef dans l'organisation de directions financières afin qu'elles répondent aux enjeux de l'entreprise et de ses actionnaires.

Engagé dans l'entrepreneuriat à impact, il est membre du réseau Impact Business Angels qui accompagne des start-ups à impact social ou environnemental.



Guillaume Darbon | Membre du Comité de mission

Entrepreneur et investisseur, Guillaume évolue depuis 30 ans dans le monde du private equity.

Il accompagne les dirigeants et les actionnaires dans leurs enjeux de développement, de gouvernance et de création de valeur. Au fil des années, Guillaume a tissé des relations de long terme avec des fonds d'investissement et de nombreux CEO, qu'il conseille dans leurs projets stratégiques.



Marie-Liesse de Chergé | Manager de mission

Salariée de Deal Executive Partners, Marie-Liesse évolue depuis 6 ans dans le monde du recrutement.

Forte de cinq années passées à l'étranger dans un cabinet de recrutement de renommée internationale, Marie-Liesse rejoint Deal Executive Partners en octobre 2024.

Convaincue par le positionnement de l'entreprise, elle devient Manager de Mission à son arrivée.



Benoit Martel | Invité Permanent

Ingénieur agro, entrepreneur dans l'âme, et passionné de la relation humaine.

Benoit nourrit sa curiosité, son écoute et sa soif d'apprendre dans le recrutement de dirigeant(e)s pour les sociétés détenues par les fonds depuis plus de 15 ans. En 2021, il décide de donner toujours plus de sens à son action en créant Deal Executive Partners, société ancrée autour des valeurs de la RSE, tout en capitalisant sur sa très forte connaissance du private equity.

Aujourd'hui Président-Fondateur de Deal Executive Partners, Benoit a mené plus de 150 de missions de chasse de têtes au sein de sociétés détenues par des fonds et des family offices.



Mis en place en 2023, le Comité de mission de Deal Executive Partners se positionne **au cœur de la stratégie du cabinet**. En tant que conseil, le comité ne dispose pas d'un pouvoir de décision mais est cependant consulté sur l'ensemble des questions stratégiques que Deal Executive Partners peut se poser en lien avec sa mission.

Composé de quatre membres et d'un invité permanent, le comité se réunit au moins une fois par an et s'assure de la mise en œuvre de moyens suffisants pour la bonne exécution de la mission.



Bilan de Mission 2025-2026

Engagement Statutaire 1

Engagement Statutaire 1 – Présentation



Collaborer avec des clients (fonds et sociétés) engagés, permettre le recrutement de dirigeant(e)s animé(e)s par l'atteinte d'objectifs sociaux, sociétaux et environnementaux, sensibiliser nos parties prenantes à la transformation extra-financière, et limiter l’empreinte environnementale de la Société.

Objectif opérationnel	Action	Cible
Sélectionner et privilégier des clients, fonds et sociétés en portefeuille, engagés sur la transformation durable	Définir une approche de sélection des clients selon des critères d'engagement comme la RSE/ESG pour les sociétés et la taxonomie pour les fonds	Réaliser 80% de nos projets avec des clients possédant des convictions RSE fortes
Recruter des dirigeant(e)s engagé(e)s autour des valeurs de la RSE	Mise en place d'un questionnaire aux dirigeant(e)s candidat(e)s portant sur les valeurs de la RSE	Vérification systématique de l'adéquation du dirigeant placé avec sa mission de création de valeur extra financière
Mettre en place des pratiques internes exemplaires validées par des organismes externes	Evaluation et sélection d'un prestataire externe pour mesurer notre empreinte carbone : Carbometrix.	Emission (GHG) sous la médiane des émissions pour les entreprises de services (6.5 tCO ₂ /employé)
Participer à la compensation de nos émissions carbone par le soutien d'un acteur de la filière	Nous participons à compenser nos émissions en soutenant la société Reforest'Action	Versement constant de notre C.A. (1%) à Reforest'Action afin de grandir notre impact sur le long terme
Communiquer nos engagements et nos convictions en matière de transformation extra financière auprès de notre écosystème	Implication lors d'événements rassemblant les acteurs de notre écosystème (séminaires, tables rondes, etc.) afin de sensibiliser nos parties prenantes	Participation à au moins deux événements clefs de l'écosystème

Engagement Statutaire 1

Engagement statutaire

Collaborer avec des clients (fonds et sociétés) engagés, permettre le recrutement de dirigeant(e)s animé(e)s par l'atteinte d'objectifs sociaux, sociétaux et environnementaux, sensibiliser nos parties prenantes à la transformation extra-financière, et limiter l'empreinte environnementale de la Société

Objectif opérationnel n°1

Sélectionner et privilégier des clients, fonds et sociétés en portefeuille, engagés sur la transformation durable

Cible

Réaliser 80% de nos projets avec des clients possédant des convictions RSE fortes



Non Atteint

Avancées 2024-2025

Pour chaque client, nous avons évalué son engagement RSE / ESG à partir des données publiques et communiquées (appartenance à un label, un fonds article 8 ou 9, stratégies et thèses d'investissements, etc). Sans pour autant perdre des opportunités commerciales, nous avons favorisé celles avec des fonds et sociétés engagés pour un monde durable. 75% de nos projets ont été réalisés avec des clients engagés – soit un résultat proche de la cible.

Trajectoire 2025-2026

Maintenir le niveau d'exigence, et redoubler nos efforts notamment en BD pour cibler les fonds et sociétés engagés sur le long terme.

Engagement Statutaire 1

Engagement statutaire

Collaborer avec des clients (fonds et sociétés) engagés, permettre le recrutement de dirigeant(e)s animé(e)s par l'atteinte d'objectifs sociaux, sociétaux et environnementaux, sensibiliser nos parties prenantes à la transformation extra-financière, et limiter l'empreinte environnementale de la Société

Objectif opérationnel n°2

Recruter des dirigeant(e)s engagé(e)s autour des valeurs de la RSE

Cible

Vérification systématique de l'adéquation du dirigeant placé avec sa mission de création de valeur extra financière



Avancées 2024-2025

Pour chaque candidat, nous évaluons son impact et potentiel de création de valeur extra financière. Pour cela, nous avons systématisé les questions portant sur le sujet en entretien, ainsi que la communication de ces éléments avec le client.

Trajectoire 2025-2026

La vérification de l'adéquation du dirigeant placé fait partie intégrante de notre process d'interview. Nous avons donc décidé de faire évoluer l'indicateur de succès de cet objectif.

L'année prochaine, nous nous efforcerons de suivre les transformations menées par les dirigeant(e)s dont nous avons permis le recrutement à des postes C-level.

Engagement Statutaire 1

Engagement statutaire

Collaborer avec des clients (fonds et sociétés) engagés, permettre le recrutement de dirigeant(e)s animé(e)s par l'atteinte d'objectifs sociaux, sociétaux et environnementaux, sensibiliser nos parties prenantes à la transformation extra-financière, et limiter l'empreinte environnementale de la Société

Objectif opérationnel n°3

Mettre en place des pratiques internes exemplaires validées par des organismes externes

Cible

Emission (GHG) sous la médiane des émissions pour les entreprises de services (6.5tCO₂/employé)



Avancées 2024-2025

Nous avons fait appel à un tiers pour évaluer nos émissions de carbone au cours de l'année. Celles-ci étaient sous la médiane des entreprises partageant notre modèle, s'élevant à 2.96 tCO₂ par employé, notamment grâce à nos efforts pour réduire nos déplacements professionnels et alléger la consommation énergétique de l'équipe.

Trajectoire 2025-2026

Nous souhaiterions maintenir un taux d'émissions sous la médiane, malgré la croissance de l'équipe.

Engagement Statutaire 1

Engagement statutaire

Collaborer avec des clients (fonds et sociétés) engagés, permettre le recrutement de dirigeant(e)s animé(e)s par l'atteinte d'objectifs sociaux, sociétaux et environnementaux, sensibiliser nos parties prenantes à la transformation extra-financière, et limiter l'empreinte environnementale de la Société

Objectif opérationnel n°4

Participer à la compensation de nos émissions carbone par le soutien d'un acteur de la filière

Cible

Versement constant de notre C.A. (1%) à Reforest'Action afin de grandir notre impact sur le long terme



Avancées 2024-2025

Tous les ans, nous participons à la compensation de nos émissions en soutenant la société Reforest'Action.

Trajectoire 2025-2026

Maintenir le partenariat.

Engagement Statutaire 1

Engagement statutaire

Collaborer avec des clients (fonds et sociétés) engagés, permettre le recrutement de dirigeant(e)s animé(e)s par l'atteinte d'objectifs sociaux, sociétaux et environnementaux, sensibiliser nos parties prenantes à la transformation extra-financière, et limiter l'empreinte environnementale de la Société

Objectif opérationnel n°5

Communiquer nos engagements et nos convictions en matière de transformation extra financière auprès de notre écosystème

Cible

Participation à au moins deux événements clefs de l'écosystème



Avancées 2024-2025

Dans l'optique de sensibiliser nos parties prenantes à l'engagement en matière de transformation extra financière, nous avons participé à trois événements rassemblant les acteurs de notre écosystème, que ce soit lors de séminaires ou de conférences. Additionnellement, nous avons collaboré avec la presse afin de publier deux articles relatant notre engagement et nos convictions, promouvant l'importance de s'engager.

Trajectoire 2025-2026

Pour continuer à nous pousser et faire grandir notre notoriété dans l'écosystème, notre objectif pour la nouvelle année est de participer comme « keynote speaker » à un moins un événement de notre écosystème.

Engagement Statutaire 1 – Avis du Comité de Mission



Collaborer avec des clients (fonds et sociétés) engagés, permettre le recrutement de dirigeant(e)s animé(e)s par l'atteinte d'objectifs sociaux, sociétaux et environnementaux, sensibiliser nos parties prenantes à la transformation extra-financière, et limiter l'empreinte environnementale de la Société.

Le comité souligne une dynamique solide et cohérente dans la mise en œuvre de cet engagement. Les progrès réalisés sur l'analyse ESG des clients, l'intégration de l'impact extra-financier dans les processus d'évaluation et la réduction des émissions démontrent une trajectoire structurée et ambitieuse.

Analyse des objectifs opérationnels

- » *Évaluation de l'engagement RSE/ESG des clients* : L'analyse systématique des clients représente un progrès significatif. Le taux de 80 % de missions avec des acteurs engagés montre une intention ambitieuse. L'objectif n'a pas été atteint (75% au lieu de 80%), même si le résultat est très prometteur. Certains éléments exogènes peuvent expliquer la non-atteinte de cet objectif, comme la difficulté des fonds Article 9 à lever et à déployer, ou encore un environnement outre atlantique impactant négativement les sociétés dans leurs engagements autour de la RSE. Le comité encourage une formalisation plus poussée du scoring ESG, et note également que la recherche d'atteindre de cet objectif ne doit pas mettre à risque la santé financière de Deal Executive Partners, notant que le volume de missions réalisées reste faible sur l'année (12), ce qui nécessite de servir des clients moins 'engagés' autour de la RSE.
- » *Évaluation de l'impact extra-financier des dirigeants recrutés* : Les pratiques d'entretien et la communication avec les clients ont été renforcées. La systématisation observée constitue une base solide pour développer le suivi d'impact demandé en trajectoire 2025–2026.
- » *Réduction des émissions carbone* : L'objectif est pleinement atteint, avec un niveau d'émissions inférieur à la médiane. Les efforts de sobriété opérationnelle sont clairs et mesurables.
- » *Sensibilisation des parties prenantes* : La participation à plusieurs événements et la publication d'articles permettent une visibilité renforcée. La volonté de poursuivre cette exposition dans l'écosystème apparaît cohérente.

Recommandations

- Structurer davantage la méthodologie de scoring ESG client.
- Consolider le futur suivi d'impact des dirigeants placés afin de démontrer clairement la valeur extra-financière générée.
- Poursuivre une trajectoire ambitieuse sur la sobriété carbone malgré la croissance de l'équipe.

Le comité considère que l'engagement est **globalement atteint**, avec une ambition soutenue et une trajectoire exigeante pour 2025-2026.

Engagement Statutaire 2

Engagement Statutaire 2 - Présentation



Promouvoir l'égalité des chances et lutter contre les discriminations dans l'accès à l'emploi

Objectif opérationnel	Action	Cible
Promouvoir la mixité, la diversité et l'inclusion dans chacune de nos missions	Engagement à trouver des profils différenciés tant sur le genre que l'âge	Recruter une femme dans 30% de nos projets Recruter une personne de plus de 50 ans dans 50% des projets

Engagement Statutaire 2

Engagement statutaire

Promouvoir l'égalité des chances et lutter contre les discriminations dans l'accès à l'emploi

Objectif opérationnel

Promouvoir la mixité, la diversité et l'inclusion dans chacune de nos missions

Cibles

- Recruter une femme dans 30% de nos projets
- Recruter une personne de plus de 50 ans dans 50% des projets



Atteint

Avancées 2024-2025

Au cours de cet exercice, nous avons eu le plaisir de travailler sur onze missions, aboutissant au recrutement de quatre femmes et six personnes de plus de 50 ans. Les objectifs, ambitieux pour le secteur d'activité et niveau de recrutement, ont été atteints et même dépassés, grâce aux efforts constants de l'équipe, dès les long lists et calibrations.

Trajectoire 2025-2026

Ne pas baisser nos objectifs et renforcer nos efforts de diversification des talents recherchés, sans mettre à mal la qualité des profils présentés aux clients.

Pour nous pousser toujours plus, nous souhaiterions mesurer nos objectifs sur l'ensemble des personnes présentées aux clients.

Engagement Statutaire 2 – Avis du Comité de Mission



Promouvoir l'égalité des chances et lutter contre les discriminations dans l'accès à l'emploi

Le comité constate une réelle exigence dans la diversification des profils recherchés et présentés. Les résultats obtenus dépassent les standards du secteur et témoignent d'une posture assumée et alignée avec la mission.

Analyse des objectifs opérationnels

- » *Diversification des profils recrutés et présentés* : L'équipe a démontré une capacité à élargir les viviers tout en conservant un haut niveau de qualité. Le recrutement de quatre femmes et de six personnes de plus de 50 ans sur onze missions illustre un engagement opérationnel solide.

Recommandations

- Étendre la mesure des objectifs à l'ensemble des profils présentés, comme indiqué dans votre trajectoire 2025–2026.
- Observer les évolutions d'une année sur l'autre afin de disposer d'une lecture plus fine des tendances.

Le comité considère que cet engagement **est atteint**, et encourage l'entreprise à maintenir une exigence élevée, notamment via la mesure élargie des futures long lists.

Engagement Statutaire 3

Engagement Statutaire 3 – Présentation



Veiller au respect, à l'épanouissement et au développement des dirigeant(e)s et des salarié(e)s de la Société

Objectif opérationnel	Action	Cible
Mettre en place et déployer une culture d'écoute, de bienveillance et de feedback au sein de la société	<i>Poser les bases d'une démarche de certification Bcorp</i>	<i>Obtenir la certification B Corp courant 2025</i>
Solliciter les dirigeant(e)s sélectionn(é)es comme candidat(e)s de manière qualifiée et sincère quant à la possibilité de se réaliser professionnellement	<i>Documenter l'opportunité professionnelle pour laquelle nous les sollicitons de manière détaillée, complète et transparente</i>	<i>Partager une spec avec les candidat(e)s sélectionné(e)s dans 100% de nos projets (avec ou sans NDA)</i>
Anticiper et préparer l'intégration des candidat(e)s dont nous avons permis le recrutement	<i>Collecte de retours d'expériences permettant de favoriser l'onboarding et l'intégration des candidat(e)s</i>	<i>Intégrer cette démarche dans notre méthodologie et la réaliser dans l'entièreté de nos projets ayant permis un recrutement</i>
Fonder une véritable dynamique d'équipe veillant à l'épanouissement des salariés	<i>Organisation de workshops avec des intervenants extérieurs</i>	<i>Construire une dynamique d'équipe via la complémentarité des profils en se basant sur les résultats ComColors</i>

Engagement Statutaire 3

Engagement statutaire

Veiller au respect, à l'épanouissement et au développement des dirigeant(e)s et des salarié(e)s de la Société

Objectif opérationnel n°1

Mettre en place et déployer une culture d'écoute, de bienveillance et de feedback au sein de la société

Cible

Obtenir la certification B Corp courant 2025



Avancées 2024-2025

Nous avons le grand plaisir d'avoir été certifiés B Corp en avril 2024. Cette certification est l'aboutissement de 18 mois de travail et d'effort pour structurer et construire notre société, sur des valeurs communes de respect et d'excellence.

Trajectoire 2025-2026

Parce que les efforts ne doivent pas s'arrêter à la certification, nous voulons étendre nos efforts au respect des obligations du label, notamment en mettant à la disposition de tous nos engagements via notre site internet (Chartres Ethiques et Fournisseurs, Rapports d'Impact, etc).

Engagement Statutaire 3

Engagement statutaire

Veiller au respect, à l'épanouissement et au développement des dirigeant(e)s et des salarié(e)s de la Société

Objectif opérationnel n°2

Solliciter les dirigeant(e)s sélectionn(é)es comme candidat(e)s de manière qualifiée et sincère quant à la possibilité de se réaliser professionnellement

Cible

Partager une spec avec les candidat(e)s sélectionné(e)s dans 100% de nos projets (avec ou sans NDA)



Atteint

Avancées 2024-2025

Le document fait partie intégrante de nos process, tant dans sa création (avec validation des clients) que dans son utilisation pour les candidats. Chaque candidat vu en personne a aujourd'hui eu accès à la spec.

Trajectoire 2025-2026

L'objectif étant atteint, nous pensons judicieux de continuer nos efforts en travaillant un autre aspect du bien être candidat. Nous voudrions mettre en place un suivi des dirigeant(e)s placé(e)s à intervalles réguliers, structuré et professionnalisé.

Engagement Statutaire 3

Engagement statutaire

Veiller au respect, à l'épanouissement et au développement des dirigeant(e)s et des salarié(e)s de la Société

Objectif opérationnel n°3

Anticiper et préparer l'intégration des candidat(e)s dont nous avons permis le recrutement

Cible

Intégrer cette démarche dans notre méthodologie et la réaliser dans l'entièreté de nos projets ayant permis un recrutement



Non Atteint

Avancées 2024-2025

Afin de favoriser l'onboarding et l'intégration des candidats, nous nous sommes efforcés de collecter les retours d'expériences et références des candidats placés. Nous avons systématisé la démarche en cours d'année, donc cela a été fait dans 75% de nos missions.

Trajectoire 2025-2026

Il est important et différenciant pour nous de préparer au mieux l'intégration de nos candidats grâce au partage systématique d'un document collectant leurs retours à 360° (collègues, subordonnés, supérieurs) avec nos clients. Nous continuerons les efforts entamés : le but de réaliser un tel exercice dans chacune de mission reste inchangé.

Engagement Statutaire 3

Engagement statutaire

Veiller au respect, à l'épanouissement et au développement des dirigeant(e)s et des salarié(e)s de la Société

Objectif opérationnel n°4

Fonder une véritable dynamique d'équipe veillant à l'épanouissement des salariés

Cible

Construire une dynamique d'équipe via la complémentarité des profils en se basant sur les résultats ComColors



Avancées 2024-2025

Afin de compléter notre équipe en diversifiant les profils, nous avons fait appel à un intervenant extérieur pour établir le profil ComColors de la personne recrutée et s'assurer qu'elle s'intégrerait dans notre équipe de façon fluide et saine.

Trajectoire 2025-2026

Notre équipe étant constituée, nous souhaiterions solidifier la dynamique d'équipe en participant annuellement à un événement sportif partageant nos valeurs.

Engagement Statutaire 3 – Avis du Comité de Mission



Veiller au respect, à l'épanouissement et au développement des dirigeant(e)s et des salarié(e)s de la Société

Le comité observe un engagement sérieux et constant autour du bien-être, du développement et de l'intégration des collaborateurs et candidats. Les avancées sont structurantes et témoignent d'une culture interne attentive et alignée avec la mission. L'ensemble des actions menées s'inscrit dans une logique d'amélioration continue.

Analyse des objectifs opérationnels

- » *Certification B Corp et respect des engagements afférents* : La certification marque un jalon fort ; l'ouverture vers une mise à disposition plus large des engagements est pertinente.
- » *Formalisation de la "spec" et de l'expérience candidat* : La systématisation du document auprès des candidats constitue un progrès majeur ; il s'agit d'un outil structurant pour l'expérience candidat et le process.
- » *Références et suivi des personnes placées* : Le comité mentionne que la non-atteinte de cet objectif est principalement lié à des facteurs extérieurs, à savoir que certains clients e/ou candidat(e)s ne souhaitent pas s'engager dans une telle démarche, ce qui pourrait nécessiter de réviser l'objectif à atteindre, sans doute plus proche de 80% que de 100%.
- » *Cohésion et dynamique d'équipe* : Les efforts réalisés lors des recrutements internes pour favoriser une intégration saine soutiennent la construction d'un cadre collectif stabilisé.

Recommandations

- Mettre en place et si possible systématiser la réalisation d'un test de préparation de l'on-boarding via un tiers de confiance, du type test Hogan, dans 80% de nos missions
- Finaliser la mise en place du suivi post-placement et en garantir la systématicité.
- Poursuivre l'effort de transparence en rendant accessible, de manière régulière, les engagements et documents B Corp.
- Stabiliser les rituels internes de cohésion pour accompagner la croissance de l'équipe.

Le comité considère que l'engagement est **atteint**, avec plusieurs actions structurantes mises en place et un besoin de consolidation sur le suivi post-placement.

Synthèse de mission 2024-2025

Synthèse de mission 2024-2025



Collaborer avec des clients (fonds et sociétés) engagés, permettre le recrutement de dirigeant(e)s animé(e)s par l'atteinte d'objectifs sociaux, sociétaux et environnementaux, sensibiliser nos parties prenantes à la transformation extra-financière, et limiter l'empreinte environnementale de la Société.

Objectif opérationnel	Cible	Résultat	Trajectoire 2025-2026
Sélectionner et privilégier des clients, fonds et sociétés en portefeuille, engagés sur la transformation durable	Réaliser 80% de nos projets avec des clients possédant des convictions RSE fortes	75%	Maintenir le niveau d'exigence, et redoubler nos efforts notamment en BD pour cibler les fonds et sociétés engagés sur le long terme.
Recruter des dirigeant(e)s engagé(e)s autour des valeurs de la RSE	Evaluation systématique des candidat(e)s de leur impact sur la transformation extra financière en lien avec la RSE	Atteint	La vérification de l'adéquation du dirigeant placé fait partie intégrante de notre process d'interview. Nous avons donc décidé de faire évoluer l'indicateur de succès de cet objectif. L'année prochaine, nous nous efforcerons de suivre les transformations menées par les dirigeant(e)s dont nous avons permis le recrutement à des postes C-level.
Mettre en place des pratiques internes exemplaires validées par des organismes externes	Emission (GHG) sous la médiane des émissions pour les entreprises de services (6.5 tCO ₂ /employé)	2.96 tCO ₂ / employé	Maintenir un taux d'émissions sous la médiane, malgré la croissance de l'équipe
Participer à la compensation de nos émissions carbone par le soutien d'un acteur de la filière	Versement constant de notre C.A. (1%) à Reforest'Action afin de grandir notre impact sur le long terme	Certificat Reforest'Action	Maintenir le partenariat
Communiquer nos engagements et nos convictions en matière de transformation extra financière auprès de notre écosystème	Participation à au moins deux événements clefs de l'écosystème	Participation à 3 événements et deux articles	Pour continuer à nous pousser et faire grandir notre notoriété dans l'écosystème, notre objectif pour la nouvelle année est de participer comme « keynote speaker » à un moins un événement de notre écosystème.



Promouvoir l'égalité des chances et lutter contre les discriminations dans l'accès à l'emploi

Objectif opérationnel	Cible	Résultat	Trajectoire 2025-2026
Promouvoir la mixité, la diversité et l'inclusion dans chacune de nos missions	Recruter une femme dans 30% de nos projets Recruter une personne de plus de 50 ans dans 50% des projets	36% de femmes 'placées' 54% de plus de 50 ans 'placés'	Ne pas baisser nos objectifs et renforcer nos efforts de diversification des talents recherchés, sans mettre à mal la qualité des profils présentés aux clients. Pour nous pousser toujours plus, nous souhaiterions mesurer nos objectifs sur l'ensemble des personnes présentées aux clients.



Veiller au respect, à l'épanouissement et au développement des dirigeant(e)s et des salarié(e)s de la Société

Objectif opérationnel	Cible	Résultat	Trajectoire 2025-2026
Mettre en place et déployer une culture d'écoute, de bienveillance et de feedback au sein de la société	Obtenir la certification B Corp courant 2025	Certification en avril 2024	Parce que les efforts ne doivent pas s'arrêter à la certification, nous voulons étendre nos efforts au respect des obligations du label, notamment en mettant à la disposition de tous nos engagements via notre site internet (Chartes Ethiques et Fournisseurs, Rapports d'Impact, etc).
Solliciter les dirigeant(e)s sélectionné(e)s comme candidat(e)s de manière qualifiée et sincère quant à la possibilité de se réaliser professionnellement	Partager une spec avec les candidat(e)s sélectionné(e)s dans 100% de nos projets (avec ou sans NDA)	Atteint	L'objectif étant atteint, nous pensons judicieux de continuer nos efforts en travaillant un autre aspect du bien être candidat. Nous voudrions mettre en place un suivi des dirigeant(e)s placé(e)s à intervalles réguliers, structuré et professionnalisé.
Anticiper et préparer l'intégration des candidat(e)s dont nous avons permis le recrutement	Intégrer cette démarche dans notre méthodologie et la réaliser dans l'entièreté de nos projets ayant permis un recrutement	Systématisation de la démarche en cours (75% de nos projets de l'année)	Il est important et différenciant pour nous de préparer au mieux l'intégration de nos candidats grâce au partage systématique d'un document collectant leurs retours à 360° (collègues, subordonnés, supérieurs) avec nos clients. Nous continuerons les efforts entamés : le but de réaliser un tel exercice dans chacune de mission reste inchangé.
Fonder une véritable dynamique d'équipe veillant à l'épanouissement des salariés	Construire une dynamique d'équipe via la complémentarité des profils en se basant sur les résultats ComColors	ComColour réalisé pour le recrutement effectué dans l'année	Notre équipe étant constituée, nous souhaiterions solidifier la dynamique d'équipe en participant annuellement à un événement sportif partageant nos valeurs.

Synthèse de mission 2024-2025



Collaborer avec des clients (fonds et sociétés) engagés, permettre le recrutement de dirigeant(e)s animé(e)s par l'atteinte d'objectifs sociaux, sociétaux et environnementaux, sensibiliser nos parties prenantes à la transformation extra-financière, et limiter l'empreinte environnementale de la Société.

Objectif opérationnel	Cible	Résultat	Trajectoire 2025-2026
Sélectionner et privilégier des clients, fonds et sociétés en portefeuille, engagés sur la transformation durable	Réaliser 80% de nos projets avec des clients possédant des convictions RSE fortes	75%	Maintenir le niveau d'exigence, et redoubler nos efforts notamment en BD pour cibler les fonds et sociétés engagés sur le long terme.
Recruter des dirigeant(e)s engagé(e)s autour des valeurs de la RSE	Vérification systématique de l'adéquation du dirigeant placé avec sa mission de création de valeur extra financière	Atteint	La vérification de l'adéquation du dirigeant placé fait partie intégrante de notre process d'interview. Nous avons donc décidé de faire évoluer l'indicateur de succès de cet objectif. L'année prochaine, nous nous efforcerons de suivre les transformations menées par les dirigeant(e)s dont nous avons permis le recrutement à des postes C-level.
Mettre en place des pratiques internes exemplaires validées par des organismes externes	Emission (GHG) sous la médiane des émissions pour les entreprises de services (6.5 tCO ₂ /employé)	2.96 tCO ₂ / employé	Maintenir un taux d'émissions sous la médiane, malgré la croissance de l'équipe
Participer à la compensation de nos émissions carbone par le soutien d'un acteur de la filière	Versement d'une part de notre C.A. (1%) à Reforest'Action afin de contribuer à développer notre impact sur le long terme	Certificat Reforest'Action	Maintenir le partenariat
Communiquer nos engagements et nos convictions en matière de transformation extra financière auprès de notre écosystème	Participation à au moins deux événements clefs de l'écosystème	Participation à trois événements et deux articles	Pour continuer à « embarquer » la communauté et faire grandir notre écosystème, notre objectif pour la nouvelle année est de participer comme « keynote speaker » à un moins un événement de notre écosystème.

Synthèse de mission 2024-2025

5 ÉGALITÉ ENTRE
LES SEXES



Promouvoir l'égalité des chances et lutter contre les discriminations dans l'accès à l'emploi

Objectif opérationnel	Cible	Résultat	Trajectoire 2025-2026
Promouvoir la mixité, la diversité et l'inclusion dans chacune de nos missions	<i>Recruter une femme dans 30% de nos projets</i> <i>Recruter une personne de plus de 50 ans dans 50% des projets</i>	<i>36% des personnes dont nous avons permis le recrutement sont des femmes</i> <i>54% des personnes dont nous avons permis le recrutement ont plus de 50 ans</i>	<i>Ne pas baisser nos objectifs et renforcer nos efforts de diversification des talents recherchés, sans mettre à mal la qualité des profils présentés aux clients.</i> <i>Pour nous pousser toujours plus, nous souhaiterions mesurer nos objectifs sur l'ensemble des personnes présentées aux clients.</i>

Synthèse de mission 2024-2025

3 BONNE SANTÉ
ET BIEN-ÊTRE



Veiller au respect, à l'épanouissement et au développement des dirigeant(e)s et des salarié(e)s de la Société

Objectif opérationnel	Cible	Résultat	Trajectoire 2025-2026
Mettre en place et déployer une culture d'écoute, de bienveillance et de feedback au sein de la société	Obtenir la certification B Corp courant 2025	Certification obtenue en avril 2025	Parce que les efforts ne doivent pas s'arrêter à la certification, nous voulons étendre nos efforts au respect des obligations du label, notamment en mettant à la disposition de tous nos engagements via notre site internet (Chartres Ethiques et Fournisseurs, Rapports d'Impact, etc).
Solliciter les dirigeant(e)s sélectionn(é)es comme candidat(e)s de manière qualifiée et sincère quant à la possibilité de se réaliser professionnellement	Partager une spec avec les candidat(e)s sélectionné(e)s dans 100% de nos projets (avec ou sans NDA)	Atteint	L'objectif étant atteint, nous pensons judicieux de continuer nos efforts en travaillant un autre aspect du bien être candidat. Nous voudrions mettre en place un suivi des dirigeant(e)s placé(e)s à intervalles réguliers, structuré et professionnalisé.
Anticiper et préparer l'intégration des candidat(e)s dont nous avons permis le recrutement	Intégrer cette démarche dans notre méthodologie et la réaliser dans l'entièreté de nos projets ayant permis un recrutement	Systématisation de la démarche en cours (75% de nos projets de l'année)	Il est important et différenciant pour nous de préparer au mieux l'intégration de nos candidats grâce au partage systématique d'un document collectant leurs retours à 360° (collègues, subordonnés, supérieurs) avec nos clients. Nous continuerons les efforts entamés : le but de réaliser un tel exercice dans chacune de mission reste inchangé.
Fonder une véritable dynamique d'équipe veillant à l'épanouissement des salariés	Construire une dynamique d'équipe via la complémentarité des profils en se basant sur les résultats ComColors	Accompagnement 'Comcolors' réalisé pour le recrutement effectué dans l'année	Notre équipe étant constituée, nous souhaiterions solidifier la dynamique d'équipe en participant annuellement à un événement sportif partageant nos valeurs.



Deal Executive Partners SAS

4 Rue Royale
75008 Paris



www.dealexecutivepartners.com



linkedin.com/dealexecutivepartners