



RAPPORT DE MISSION  
06/2023

POUR LA PÉRIODE D'OCTOBRE 2021 À AVRIL 2023

# HIKE TALENT

## SOMMAIRE

### QUI SOMMES-NOUS ?

What, How, <b>Why</b>	5
Talent explorer <b>sustainable recruter</b>	6
Ils parlent <b>de nous</b>	7

### INTERVIEW

Emmanuel Louzier <b>fondateur et dirigeant de Hike Talent</b>	8
---	---

### ENTREPRISE À MISSION

Les grandes étapes <b>de Hike Talent</b>	9
--	---

### VISION ET MISSION

Notre <b>vision</b>	10
Notre <b>ambition</b>	10
Notre raison <b>d'être</b>	11
Nos objectifs <b>statutaires</b>	11

### COMITÉ DE MISSION

La composition de <b>notre comité de mission</b>	12
--	----

### APPRÉCIATIONS

Objectifs fixés par le comité <b>de mission pour la période 2022-2027</b>	14
Appréciations du <b>comité de mission</b>	15

“ **Nous sommes ravis de vous présenter notre premier rapport de mission validé par notre Comité de Mission.** ”

---

## QUI SOMMES-NOUS ?

---

### WHAT

Hike Talent accompagne ses clients grandes entreprises, ETI, PME, start-up pour le **recrutement de leurs dirigeants, managers et experts.**

Nous **valorisons** les compétences techniques mais aussi les personnalités, la sensibilité, les engagements ainsi que les expériences extra professionnelles.

### HOW

Nous avons plus de **20 ans d'expérience** en recrutement et notre méthodologie permet **d'identifier** et de **sélectionner** les talents en fonction du profil recherché :

/ Rencontre, analyse du **besoin** et conseils sur la méthodologie et le profil

/ **Sourcing** exhaustif des candidats : approche directe, chasse de tête...

/ 1<sup>er</sup> entretien d'évaluation des compétences techniques (**hard skills**)

/ 2<sup>e</sup> phase d'évaluation des compétences comportementales (**soft skills**)

/ Présentation de la **short list** et organisation des entretiens

/ Débriefing client et candidats et accompagnement dans la prise de décision

/ Pré onboarding : suivi du candidat sélectionné lors de son préavis, proposition de **Moo** pré-intégration sur les enjeux RSE de la fonction ©

/ On Boarding : échanges réguliers cabinet/client/candidat

### WHY

Hike talent est une société à mission, membre du collectif **1% for The Planet.**

Parmi nos engagements :

/ Favoriser l'usage du digital pour notre activité courante, évaluer et compenser notre empreinte carbone.

/ Proposer des dons de jours et effectuer des recrutements **Pro Bono** pour des associations sélectionnées par notre comité de mission.

/ Reverser 1% de notre CA chaque année à des associations de préservation de l'environnement sous forme de dons.

/ Participer à des actions en lien avec des fondations en faveur de **l'égalité des chances** (dons, mécénat, événements...).

Nous avons également un process sécurisant et un engagement fort de réussite se traduisant par la facturation d'une partie de nos honoraires uniquement à la fin de la période d'essai ainsi qu'une **garantie de 1 an** du/de la candidat(e) recruté(e). Toutes nos missions font l'objet d'un **audit qualité** avec l'envoi d'un questionnaire de satisfaction client et candidats.

TALENT EXPLORER,  
SUSTAINABLE RECRUITER



“

Pour chaque recrutement nous présentons à nos clients des **talents** qui répondent au cahier des charges technique du poste, mais aussi des **personnalités** capables d'apporter leurs idées pour permettre aux entreprises de relever les enjeux de la transition et donc au final de **rester compétitives**.

C'est cela le **Recrutement à Impact**.

Emmanuel Louzier  
CEO Hike Talent



ILS PARLENT DE NOUS



“ Emmanuel Louzier est le créateur de Hike Talent. Il est lauréat 2022 de Réseau Entreprendre Atlantique. La proposition de valeur spécifique de Hike Talent repose sur une méthodologie et des engagements forts. ”



“ Un dirigeant qui n'intègre pas une démarche RSE dans son modèle d'affaires vit dans une bulle ”

## INTERVIEW EMMANUEL LOUZIER

Fondateur et dirigeant de Hike Talent

### EXTRAIT DE L'ENTRETIEN ACCORDÉ À DAVID POUILLOUX - JDE- 08 FÉVRIER 2023.

Après 24 ans dans le secteur du recrutement, Emmanuel Louzier a fondé Hike Talent. La particularité de son cabinet de recrutement est d'être une société à mission qui s'adresse aux entreprises fortement engagées dans la RSE et aux candidats en quête de sens.

*Sur la métropole nantaise, on compte plus de 200 cabinets de recrutement, comment arrivez-vous à sortir du lot ?*

“Notre singularité première est d'être une entreprise engagée, une société à mission. Beaucoup de nos clients sont des entreprises à mission, comme Réalités, CetiH ou Keran, ou très engagées dans une démarche RSE comme Tipiak, Lisaqua, Kiplin ou Bernard Solfin. Nous avons un langage commun. Et ce que nous proposons à ces entreprises, ce sont justement des candidats en quête de sens, qui, au-delà des compétences techniques, intègrent ces mêmes valeurs et les porteront au sein de l'entreprise. Nous sommes aussi là pour détecter les softs skills, la bienveillance, la capacité à s'adapter, l'esprit d'équipe... Nous ne sommes pas là juste pour trouver de bons CV.”

*De votre côté, vous versez 1% de votre CA pour la planète. Vous faites du recrutement pro bono (gratuit) pour des associations...La RSE est dans l'air du temps ?*

“Si nous sommes lauréat du Réseau Entreprendre Atlantique c'est en partie grâce à la prise en compte des enjeux RSE dans notre modèle. Il n'y a pas une seule entreprise qui ne s'interroge pas aujourd'hui sur ce sujet. Un dirigeant doit porter ce sujet et le faire porter dans tous les services. Un dirigeant qui n'intègre pas aujourd'hui une démarche RSE dans son modèle d'affaires vit dans une bulle et il prend même des risques.”

*Quel genre de risques ?*

“Le premier, c'est de ne pas pouvoir recruter des talents et de ne pas pouvoir garder ceux qu'il a. Aujourd'hui, les candidats pour un poste posent des questions sur la démarche d'une entreprise pendant les entretiens de recrutement. Sur l'écologie, le bilan carbone, mais aussi sur l'engagement auprès d'associations, sur l'égalité des chances, l'organisation du travail, le bien-être, le télétravail, la semaine de 4 jours... Et la rémunération n'est pas accessoire. Dans la RSE, la notion de participation aux bénéficiaires, d'intéressement, d'actionnariat salarié est aussi présente.”

C'est important en termes de marque employeur pour séduire des candidats et en termes de marketing pour ses clients et fournisseurs. Mais c'est aussi important auprès des investisseurs potentiels, des business angels ou des banques. Ces derniers considèrent aujourd'hui qu'une entreprise engagée dans la RSE est plus durable, donc plus sûre. Ils sont à la recherche de preuves de cet engagement.

*L'engagement dans la RSE, ses contraintes, peut être vu comme un coût, non ?*

Oui, mais c'est en réalité un investissement. La richesse d'une entreprise, sa réussite, pour aujourd'hui et demain, c'est son capital humain. C'est une des leçons que je tire de mon expérience du recrutement. Un recrutement peut répondre à une problématique de l'instant, mais surtout assure l'avenir de l'entreprise, son développement futur.

## LES GRANDES ÉTAPES DE HIKE TALENT

en tant qu'Entreprise à mission

14 OCTOBRE

# 2021

CRÉATION DE HIKE TALENT EN TANT QUE SOCIÉTÉ À MISSION

20 OCTOBRE

# 2022

PREMIÈRE RÉUNION DU COMITÉ DE MISSION

JANVIER À AVRIL

# 2023

TRAVAUX DE L'OTI

12 AVRIL

# 2023

DEUXIÈME RÉUNION DU COMITÉ DE MISSION

### LEXIQUE IMPORTANT

#### Comité de mission

Le comité de mission vérifie que la prise de décision prend bien en compte les critères sociaux et environnementaux tels que définis dans les statuts d'Entreprise à Mission

#### Article 15 – Le comité de mission

La société faisant état de sa qualité d'entreprise à mission, instituée par les dispositions de l'article L.210-10 du Code de commerce, elle est dotée d'un comité de mission, chargé de contrôler l'exécution de la mission de la société, telle que prévue par l'article 2 des présents statuts.

Les membres du comité de mission sont désignés par le président, sur proposition de l'associé unique ou de la collectivité des associés, pour un mandat d'une durée d'un an, renouvelable.

Les membres du comité de mission peuvent être salariés, associés ou tiers à la société.

Le comité de mission se réunira au moins deux fois par an.

#### OTI

Les Organismes Tiers Indépendants sont des entreprises accréditées par le comité français d'accréditation (COFRAC) ou par tout autre organisme d'accréditation signataire de l'accord de reconnaissance multilatéral établi par la coordination européenne des organismes d'accréditation, sur la base de sa compétence, de son indépendance et de son impartialité pour la réalisation de mission de vérification des objectifs sociaux et environnementaux des sociétés à mission en application de l'article L.210-10 du Code de commerce.

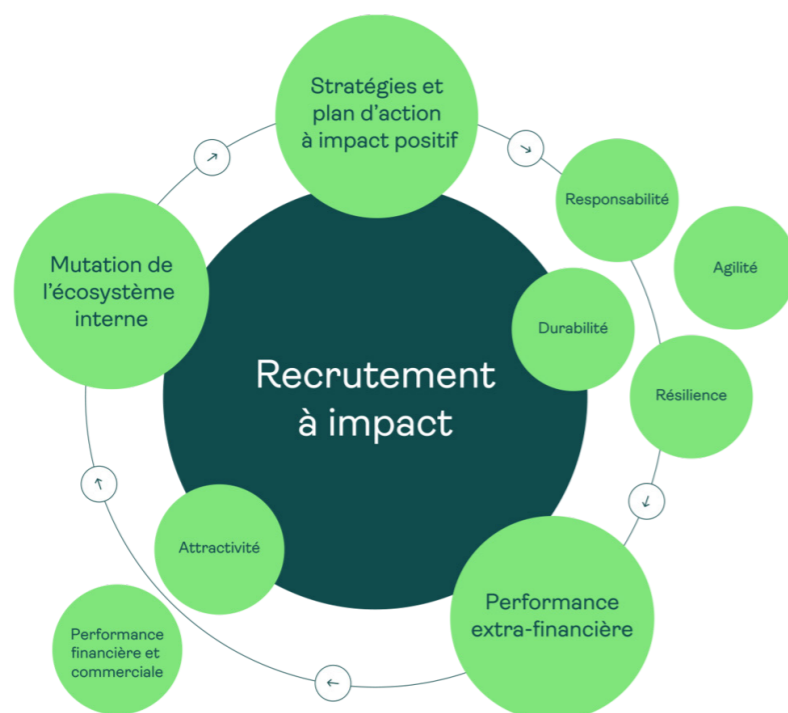
## VISION ET MISSION DE HIKE TALENT

### NOTRE VISION

Force est de reconnaître que les performances des entreprises s'indexent chaque année davantage sur des critères extra-financiers : empreinte carbone, stratégie climat, écodesign des produits, circularité, impact social... Les citoyens, les collaborateurs, les partenaires, les clients réclament plus de responsabilités et plus de sens.

### NOTRE AMBITION

Nous voulons agir concrètement pour l'avenir des entreprises par le recrutement à impact en profitant de chaque recrutement pour intégrer des profils diversifiés capables d'apporter leurs compétences techniques (hard skills) mais aussi comportementales (soft skills).



### NOTRE RAISON D'ÊTRE

Face aux enjeux environnementaux et sociétaux, nous sommes convaincus que l'entreprise a un rôle essentiel à jouer.

Notre contribution en tant que cabinet de conseil en Ressources Humaines, par la formation et le recrutement à impact de Talents dans tous les métiers est d'accompagner la transition positive des entreprises vers l'économie de demain pour conjuguer la performance et le bien commun.

La société entend également générer un impact social, sociétal et environnemental positif et significatif dans l'exercice de ses activités grâce à une approche Responsable, Humaine et Engagée.

### NOS OBJECTIFS STATUTAIRES

En particulier, les objectifs que la société se donne pour mission de poursuivre dans le cadre de son activité, au sens du 2° de l'article L.210-10 du Code de commerce, sont les suivants :

- Sensibiliser l'ensemble de nos parties prenantes aux enjeux Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESP) afin de relier la performance financière d'une entreprise à son impact environnemental et social,
- Promouvoir le modèle à impact de l'économie de demain en particulier auprès du monde de l'éducation. Promouvoir l'égalité des chances notamment dans l'accès aux études supérieures,
- Développer une culture d'entreprise et une organisation basée sur l'envie d'être acteur du changement au service du bien commun au regard notamment des Objectifs de Développement Durable de Nations Unies en particulier les ODD n°8 (travail décent et croissance économique) et 13 (mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques). A ce titre, mesurer l'impact environnemental de notre activité et adopter un processus ayant pour objectif une contribution significative à la neutralité carbone planétaire.

Dans le cadre de cette démarche, le Président de la Société s'engage à prendre en considération les conséquences sociales, sociétales et environnementales de ses décisions sur l'ensemble des parties prenantes de la Société et les conséquences de ses décisions sur l'environnement.

---

## LA COMPOSITION DE NOTRE COMITÉ DE MISSION

---

Le comité de mission est constitué de 2 membres internes à Hike Talent : Emmanuel Louzier, Dirigeant, et Lina Colautti, Chargée de Recrutement ainsi que 4 membres externes : Benoit Thierry, Guillem Salles, Walter Bouvais et Anne-Claire Perin. Anne-Claire est la présidente du comité de mission.

### BENOIT THIERRY

Benoît est depuis 2001 Associé chez Thierry Immobilier (180 collaborateurs et 3 associés), Syndic de copropriété, gestion locative, location, transaction. Il est plus particulièrement chargé du management des services supports (Finance, Informatique, RH, Marketing, RSE, Innovation), des agences et du développement par croissance externe. L'entreprise structure sa démarche RSE autour du concept de performance globale et dans le cadre notamment des audits réalisés par l'association Planet'RSE. La société est également adhérente à l'association Dirigeants Responsables de l'Ouest Nantes Atlantique depuis 2017 et travaille collectivement à des chantiers pour atteindre un objectif de réduction de 50% de ses émissions en 2030 avec en parallèle la mise en place de mécanisme de compensation.

#### Pourquoi avoir accepté la participation à notre comité de mission ?

"Accepter cette mission, c'est expérimenter ce nouveau rôle pour contribuer à rendre Hike Talent encore plus aligné sur ses objectifs et contribuer à donner envie à d'autres entreprises de devenir entreprises à mission. Continuer à m'enrichir grâce à nos échanges était aussi une motivation pour rejoindre ce comité".



### GUILLEM SALLES

Après des expériences en entreprise, Guillem s'est lancé dans l'entrepreneuriat et il accompagne désormais des structures à impact sur des sujets de marketing digital.

Pour Guillem, la RSE est la capacité des entreprises à trouver des modèles d'activité qui tiennent compte de leur impact social et environnemental et qui permettent à chacun d'évoluer dans un monde plus juste et plus durable.

#### Pourquoi avoir accepté la participation à notre comité de mission ?

"Parce que participer à un comité de mission m'intéresse, par exemple voir comment appliquer ces réflexions à l'échelle d'une structure jeune et à taille humaine".



### WALTER BOUVAIS

Depuis 2018 co-fondateur d'Open Lande – Entreprises et territoires, entreprise qui œuvre à la transformation écologique des organisations et territoires. Précédemment entrepreneur de presse, fondateur et directeur jusqu'en 2016 du magazine Terra éco.

Pour Walter la RSE est un premier pas, fondateur pour devenir à terme une entreprise soutenable, sur le plan économique, humain et écologique. Pour les dirigeants et les équipes c'est "un engagement sur un chemin aussi long qu'enthousiasmant".

#### Pourquoi avoir accepté la participation à notre comité de mission ?

"Les entreprises sont confrontées à des changements sans précédent. Pour qu'elles réussissent leur mutation, elles ont besoin de recruter des talents. Ce que propose Hike Talent va dans ce sens. C'est donc un plaisir de contribuer au projet d'Emmanuel.



### ANNE-CLAIRE PERIN

Depuis 2019, Anne-Claire est la DRH de CETIH, entreprise engagée de longue date sur les sujets RSE. Cet engagement a conduit naturellement la société à adopter le statut d'entreprise à mission.

Pour Anne-Claire ce statut fait émerger le sujet de la transformation de l'entreprise en respectant les engagements pris dans la mission. Cela implique l'accompagnement des équipes et le suivi des objectifs qui seront ensuite évalués par l'OTI.

#### Pourquoi avoir accepté la participation à notre comité de mission ?

"Dans notre mission CETIH nous avons inscrit des engagements d'implication en externe également. M'impliquer dans une autre entreprise comme Hike Talent qui travaille pour aller chercher une performance globale a du sens. Et, partager, questionner, challenger et m'inspirer avec les autres membres"

## OBJECTIFS FIXÉS PAR LE COMITÉ DE MISSION POUR LA PÉRIODE 2022-2027

### OBJECTIF STATUTAIRE N°1

Sensibiliser l'ensemble de nos parties prenantes aux enjeux ESG afin de relier la performance financière d'une entreprise à son impact environnemental et social.

Action	Indicateur	Résultat actuel	Objectifs 2022/2027
Expliquer à nos parties prenantes que nous privilégions les entretiens à distance. Pour le présentiel privilégier les transports en commun.	Pourcentage de candidats en présentiel.	26%	25% sur l'année
Échanger plus particulièrement avec nos clients sur l'intérêt d'une démarche RSE (marque employeur).	Pourcentage de clients ayant un statut spécifique (ESUS, ESS, Société à mission) ou un label, une certification (Bcorp, Planète RSE, Lucie...)	45%	Entre 25% et 45% sur l'année : ambition d'élargir le portefeuille de clients à des entreprises moins matures en terme de RSE pour plus d'impact.
Sur nos réseaux sociaux, faire en sorte d'informer un maximum notre communauté, sur les sujets RSE.	- Nombre de communications (LinkedIn, Instagram,...) - Nombre d'évènements (en heures)	- 66 communications - 110 heures d'évènements RSE	- 20 à 25 communications sur l'année - 5 à 6 évènements pour l'ensemble de l'entreprise avec une contribution de l'ensemble des collaborateurs sur l'année

### OBJECTIF STATUTAIRE N°2

Promouvoir le modèle à impact de l'économie de demain en particulier auprès du monde de l'éducation. Promouvoir l'égalité des chances notamment dans l'accès aux études supérieures.

Action	Indicateur	Résultat actuel	Objectifs 2022/2027
Communiquer et solliciter les écoles, les associations, les collectivités...	Nombre d'interventions, de conférences (en heures)	110 heures d'évènements RSE	Dans le cadre des objectifs fixés précédemment en terme de communication : réaliser au minimum 5 communications et 1 événement par an sur les thématiques : égalité des chances, éducation, accès à l'emploi.
Intervenir auprès d'une ou plusieurs associations	Dons réalisés	Néoma : collecte de 15 000 €	Accompagner au minimum 1 association ou école chaque année (conseil, recrutement pro bono, don...) intervenant sur les sujets égalité des chances, éducation, accès à l'emploi.

### OBJECTIF STATUTAIRE N°3

Développer une culture d'entreprise et une organisation basée sur l'envie d'être acteur du changement au service du bien commun au regard notamment des ODD (not. n°8 et 13). Mesurer l'impact environnemental de notre activité et adopter un processus ayant pour objectif une contribution significative à la neutralité carbone planétaire.

Action	Indicateur	Résultat actuel	Objectifs 2022/2027
Mesurer l'impact environnemental de notre activité et adopter un processus ayant pour objectif une contribution significative à la neutralité carbone planétaire.	- Bilan carbone - Suivi de la compensation - Dons via 1% for the Planet	- Simulation Reforest'Action = 6 tonnes - Don Reforest'Action - Dons Associations : Openlande et Ruptur	- 1 évaluation en CO2 et compensation de 100% de nos émissions - Verser 1% de notre Chiffre d'Affaires à des associations de préservation de l'environnement

## APPRÉCIATIONS DU COMITÉ DE MISSION

Sur les objectifs opérationnels associés

### Résultats à date

- Oui
- Partiellement
- Non

Objectifs statutaires	Objectifs opérationnels/actions	Atteinte des objectifs		
Sensibiliser l'ensemble de nos parties prenantes aux enjeux ESG afin de relier la performance financière d'une entreprise à son impact environnemental et social	<b>Sensibiliser les parties prenantes aux enjeux ESG</b>			
	<b>Privilégier le distanciel et l'utilisation des transports en commun</b> (nombre de candidats en présentiel)			
	<b>Sensibiliser les clients à l'intérêt de la démarche RSE</b> (clients avec un label ou un statut spécifique : ESS, sàm...)			
Promouvoir le modèle à impact de l'économie de demain en particulier auprès du monde de l'éducation. Promouvoir l'égalité des chances notamment dans l'accès aux études supérieures	<b>Communiquer via les réseaux sociaux sur les sujets RSE</b> (nombre de communications, d'évènements...)			
	<b>Solliciter les écoles, associations, collectivités..</b> (en heures)			
	<b>Intervenir auprès d'une ou plusieurs associations</b> (dons réalisés)			
Développer une culture d'entreprise et une organisation basée sur l'envie d'être acteur du changement au service du bien commun au regard notamment des ODD (not. n°8 et 13). Mesurer l'impact environnemental de notre activité et adopter un processus ayant pour objectif une contribution significative à la neutralité carbone planétaire	<b>Accompagner des associations en probono</b> (campagne mais pas de candidat)			
	<b>Bilan Carbone</b>			
	<b>Suivi de la Compensation</b>			
	<b>Dons via 1% for the planet</b>			



## **CONTACT**

2, impasse Serge Reggiani  
44800 Saint-Herblain

**Téléphone**  
+33 (0)2 49 52 60 38

**E-mail**  
[contact@hiketalent.fr](mailto:contact@hiketalent.fr)

**Site web**  
[www.hiketalent.fr](http://www.hiketalent.fr)