

SEMEURS DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE

Rapport DPEF



**Pauline
de Saint Front**

Présidente

Candice Lourdin

Directrice générale



« En matière de RSE,
nous avons souhaité
être exemplaires
en appliquant
à nous-mêmes ce que
nous préconisons
à nos clients. »

Quels messages voulez-vous faire passer à travers ce rapport ?

Résolument, pour nous, ce qui compte c'est **agir**. « Agir » est l'une de nos 5 valeurs, justement.

Il faut agir, tous ensemble, avec une forte dose d'optimisme. C'est pourquoi « Rire » fait partie de nos valeurs. Ce sont les conditions pour participer à changer le monde, par des petites victoires, tous ensemble.

Pourquoi avoir choisi de rédiger un rapport de performance extra-financière ?

Pour être **exemplaires** et **transparents**. En nous appliquant à nous-mêmes les préconisations et les exigences adressées à nos clients.

Notre dynamique d'entreprise responsable se fonde sur un **Plan d'actions** nous engageant auprès de toutes nos parties prenantes pour les 5 prochaines années.

Ce rapport est une première ébauche perfectible pour **rendre compte de notre performance** extra-financière à notre échelle.

Qu'est-ce que la qualité de Société à mission représente pour vous ?

En mai 2019, dans le cadre du changement de gouvernance, nous avons défini notre raison d'être avec l'ensemble de l'équipe, pour continuer à **écrire l'histoire** de notre Cabinet.

Notre raison d'être a été un formidable **détonateur** pour construire une **stratégie ambitieuse et plurielle à 5 ans**. Nous avons construit des objectifs « macros », qui se déclinent en objectifs opérationnels d'ici 2025.

Inscrire notre raison d'être et ces objectifs macro, « notre mission » au cœur de notre entreprise et de son développement fut évident. La qualité de Société à mission, aussi.

Devenir Société à mission, c'est donner du sens en affirmant que l'Humain, le Climat, le Temps, l'Innovation sont aussi importants que l'Économique.

Comment avez-vous défini votre stratégie et vos enjeux ?

Nous avons formulé des **engagements** à partir de notre raison d'être, reposant sur **3 Piliers : le Temps, l'Humain, le Climat**. Ils constituent le **socle** de notre stratégie.

Pour réaliser nos engagements, nous avons défini **3 Leviers : les Missions, l'Économique, la Gouvernance**. Ils forment les **moyens** pour réaliser notre stratégie.

Nos 3 piliers et nos 3 leviers se déclinent en plusieurs enjeux identifiés à partir de notre méthodologie d'analyse des risques RSE. Pour cela, nous avons appliqué un système de cotation recouvrant l'importance du risque pour notre Cabinet, son occurrence, l'importance pour nos parties prenantes et la notion de court, moyen et long terme.

Chaque pilier et chaque levier est doté d'un **objectif de progrès** et d'**indicateurs de mesure de notre performance**. Nous voulons faire la preuve de notre capacité à atteindre nos engagements.

Un mot de la fin

Notre ambition à long terme : être le 1^{er} cabinet de conseil de proximité doté d'une mission sociétale. Le chemin va être long et passionnant, nous sommes heureux de vous partager notre avancement.

BONNE LECTURE !



NOTRE RAISON D'ÊTRE

1

Nous voulons participer à changer le monde.
Nous croyons que ceux qui mettent l'humain au centre, regardent le long terme, sont innovants, et agissent dès maintenant en faveur de la planète sont les acteurs de demain.
Nous réalisons cette mission de responsabilité sociétale en révélant et développant ces richesses.
Notre ADN : rire, apprendre, écouter, éclairer, agir.
Nous sommes des semeurs de responsabilité sociétale !

2

NOS PILIERS

Temps Humain
Climat

NOS LEVIERS

Missions Économique
Gouvernance

3

NOS OBJECTIFS SOCIAUX ET ENVIRONNEMENTAUX

- Mettre la qualité de vie et l'humain au centre de nos priorités
- Maximiser le temps de développement de chaque personne de l'équipe, quel que soit son poste
- Diminuer nos émissions de gaz à effet de serre par personne
- Entraîner notre écosystème vers notre raison d'être

4

NOS OBJECTIFS CHIFFRÉS À 2025*

*à découvrir dans les pages suivantes

5

NOS RESSOURCES

- Alexandre
- Anaïs
- Ann-Yaël
- Candice
- Julien
- Kelly
- Lisa
- Luca
- Pauline
- Romain
- Samir

6

NOS ACTIVITÉS

CONSEIL RSE
SOCIÉTÉ À MISSION
AUDIT RSE
COMPTABILITÉ UNIVERSELLE®

7

NOS MARCHÉS

PME

ETI

8

NOS RÉALISATIONS

- Faire progresser nos clients
- Créer la confiance entre l'entreprise et ses parties prenantes
- Offrir un métier qui a du sens

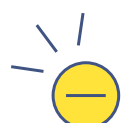
TEMPS

LE TEMPS EST PLUS IMPORTANT QUE L'ARGENT

Analyse de la gestion du temps



Une bonne gestion du temps permet de consacrer un maximum de temps au développement des compétences, au temps d'équipe, à l'innovation, au temps de stratégie. Ces temps sont essentiels pour développer une offre attractive pour nos clients et continuer à faire monter l'équipe en compétences, apporter de la motivation et du sens.



La saisonnalité de l'activité peut induire une concentration forte de nos travaux et des déplacements sur le premier semestre de l'année. Une mauvaise organisation a pour conséquence une surcharge de travail pouvant affecter la qualité des rendus pour les clients et créer de la fatigue et du stress dans l'équipe.



Politique

La politique temps est le premier pilier de notre stratégie 2025.

Elle part du postulat suivant : le temps est plus important que l'argent. Nous avons choisi de donner autant d'importance au temps de développement qu'au temps opérationnel car c'est ce qui permet à l'équipe de gagner en maturité, en prise de recul pour apporter plus de valeur ajoutée.

Cette politique est divisée en deux enjeux :

- Augmenter le temps de développement (temps de formation, d'innovation, de commercial/communication)
- Gérer le temps opérationnel le plus finement et efficacement possible

Une fiche action validée et mise en œuvre par la Direction définit les actions pour avancer sur ces deux enjeux et atteindre les objectifs fixés.



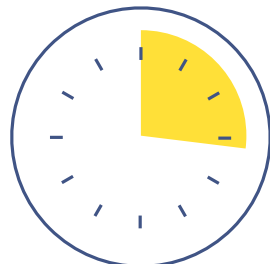
OBJECTIF 2025
100 %

NIVEAU D'AVANCEMENT



Notre objectif d'ici juin 2025 est que **100 %** de nos collaborateurs consacrent un minimum de **20 %** de leur temps de travail à du développement. Nous souhaitons que ce % soit évolutif selon la séniorité jusqu'au grade d'associé qui aura dans 5 ans **70 %** de temps de développement.

NOTRE INDICATEUR 2020



indicateur en cours de fiabilisation, sera publié en 2021



Au début de l'exercice, nous construisons un planning général de l'ensemble des missions sur l'année afin d'équilibrer la charge de travail, de déplacement au sein de l'équipe. »

NOS PRINCIPALES ACTIONS

Augmenter le temps de développement

- ★★★★★ Identification de jours de « chantiers » dont l'objectif est de faire avancer notre stratégie
- ★★★★☆ Intégration des nouveaux et accompagnement via un tutorat pour les premières missions
- ★★★★☆ Mise en place de demi-journées bloquées dans le planning pour permettre à chaque personne d'atteindre son objectif de temps de développement
- ★★★☆☆ Temps d'équipe (échange parrain/marraine, journées de team building, réunions de prise de recul)
- ★★★☆☆ Réalisation d'entretiens annuels pendant lesquels est fixé un objectif de temps de développement à atteindre (temps de formation, temps d'autoformation et temps de commercial/communication)

Gérer le temps de travail le plus finement et le plus efficacement possible

- ★★★★★ Suivi d'un fichier général de gestion des temps de l'ensemble de l'équipe
- ★★★★☆ Revue hebdomadaire de chaque planning individuel
- ★★★★☆ Construction d'un planning général de l'ensemble des missions sur l'année afin d'équilibrer la charge de travail, de déplacement au sein de l'équipe.
- ★★★☆☆ Échange chaque semaine sur les dossiers clients pour vérifier que le temps alloué à chacun est suffisant
- ★★★☆☆ Compensation des déplacements en dehors des horaires de travail par du temps de récupération

★★★★☆ à ★★★★★

niveau de contribution à l'objectif



HUMAIN

LE TRAVAIL EST AU SERVICE D'UNE VIE DE QUALITÉ

Analyse de la vie d'équipe



Si le cabinet affirme que chaque personne de l'équipe est essentielle à la vie de l'entreprise, dans ses décisions, valorise le travail de chacun, fait confiance, met en place les conditions pour un travail au service d'une vie de qualité, l'équipe va donner le meilleur d'elle-même. Favoriser les réflexions, les engagements et les valeurs crée la richesse de notre entreprise ce qui nous permet d'offrir un service de qualité à nos clients et des relations pérennes avec nos partenaires.



Le fait d'oublier la dimension humaine au cabinet entraîne, notamment une perte de motivation et d'investissement au sein de l'équipe. Cela peut conduire à un turnover significatif avec perte de savoir, moindre qualité, insatisfaction de nos clients et partenaires, et augmentation du temps de gestion des ressources humaines, du temps de formation des nouveaux arrivants.

Politique

La politique humain au centre est le pilier central de notre stratégie 2025.

Elle part du postulat suivant: le travail est au service d'une vie de qualité. Nous croyons que le travail est un moyen et non une fin. Il doit donner la possibilité de vivre la vie que l'on souhaite.

La politique relative à l'humain au centre est divisée en trois enjeux:

- Développer les compétences et accompagner
- Favoriser la qualité de vie au travail
- Essaimer en s'ouvrant vers un maximum de diversité

Une fiche action validée par la Direction précise les actions à entreprendre pour avancer sur ces 3 enjeux. L'équipe « Chantier Qualité de Vie au Travail » met en œuvre ces actions.

OBJECTIF 2025
90/100

NIVEAU D'AVANCEMENT



Atteindre une note moyenne supérieure à **90/100** au questionnaire Qualité de Vie au Travail (QVT).

NOTRE INDICATEUR 2020



75/100

Ce résultat nous apporte à date satisfaction, tout en nous laissant une belle marge de progression pour atteindre les 90/100 d'ici 5 ans.

2 indicateurs viennent compléter cet indicateur de QVT :

99 % qui est le taux de présentisme

28,5 h qui est le nombre d'heures de formation en moyenne par salarié

NOS PRINCIPALES ACTIONS

Développer les compétences et accompagner

- ★★★★★ Réalisation de formations en lien avec du savoir faire technique (droit social, corruption, bien être animal...) et du savoir être (coaching, formation management).
- ★★★★★ Intégration des nouveaux pour la première semaine et accompagnement via un tutorat pour les premières missions
- ★★★★☆☆ Mise en place d'un livret d'accueil et d'un système de marrainage/parrainage pour chaque nouvel arrivant
- ★★★★☆☆ Organisation d'une réunion de prise de recul tous les mois pour partager sur différents thèmes, missions, problématiques rencontrées et faire le point sur l'avancée de la stratégie

Favoriser la qualité de vie au travail

- ★★★★★ Possibilité d'avoir de la souplesse dans la gestion des horaires et dans les dates de congés qui ne sont pas imposées
- ★★★★☆☆ Interdiction des réunions tôt le matin ou tard le soir et des mails le soir et le week-end (sur ce dernier point nous avons encore des progrès à faire)
- ★★★★☆☆ Choix d'une semaine de repos compensatoire accordée à tous les salariés de l'équipe
- ★★★★☆☆ Équipement de l'ensemble de l'équipe avec des bureaux debout, des doubles écrans, stations de travail pour maximiser l'ergonomie des postes de travail
- ★★★★☆☆ Déménagement dans des locaux plus grands avec des bureaux regroupant 3 collaborateurs (nous évitons les open space) et un accès à des espaces verts
- ★★★★☆☆ Choix d'une mutuelle avec une formule au-dessus du minimum légal avec 5 séances de médecine douce remboursées à hauteur de 55 €

Essaimer en s'ouvrant à un maximum de diversité*

Recrutements en provenance de villes lointaines comme Montauban, Marseille, Paris...

Conscients du manque de formalisation et de prise en compte de la diversité dans notre équipe, nous souhaitons travailler sur le sujet d'ici 2025 en vue de notre croissance et rayonnement national.

*pas de niveau de contribution à l'objectif



Nous donnons de la souplesse à l'équipe dans la gestion des horaires et dans les dates de congés qui ne sont pas imposées. »

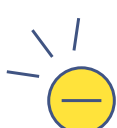
CLIMAT

LA PLANÈTE PEUT SUPPORTER
1,64 TEQ CO₂ PAR PERSONNE

Analyse de notre impact carbone



Agir pour réduire au maximum nos émissions contribue à limiter le réchauffement climatique, à préserver les générations futures et la planète. Cela nous donne la légitimité de conseiller d'autres entreprises, de faire valoir notre savoir-faire et d'agir en faveur de la planète. Cela donne du sens et de la motivation en interne.



Un manque d'exemplarité est contraire à nos valeurs et à l'essence même de notre activité. Ne pas agir sur ce sujet contribue au changement climatique et à ses effets dramatiques pour les générations futures (nous vous invitons à faire une fresque du climat: riche d'enseignements). Cela peut par ailleurs engendrer un impact négatif au niveau de notre image vis-à-vis de nos clients et un effet décredibilisant et démotivant pour l'équipe.



Politique

La politique climat est le troisième pilier de notre stratégie 2025.

Elle part du postulat suivant: la planète ne peut supporter que 1,64 t eq CO₂ par personne et par an.

La politique relative au climat est divisée en trois enjeux:

- Limiter aux maximum nos déplacements et réduire les émissions de l'ensemble de nos trajets
- Favoriser les achats locaux et le matériel reconditionné
- Refuser, réduire à la source, réutiliser, recycler, composter nos déchets

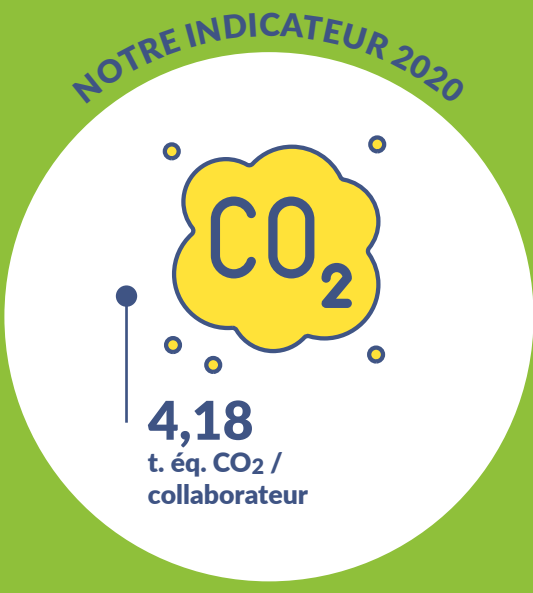
Une fiche action validée par la Direction précise les actions à entreprendre pour avancer sur les enjeux. L'équipe « Chantier Climat » met en œuvre ces actions.

 OBJECTIF 2025
÷ 3

Diviser par trois
nos émissions de CO₂ eq
par collaborateur
d'ici juin 2025 par rapport
à l'exercice 2019/2020.

C'est notre Bilan Carbone® annuel qui nous permettra de suivre l'évolution de nos émissions par personne et de mesurer l'atteinte de notre objectif.

Il est à noter que notre année de référence contient 4 mois sans déplacements (période COVID). Cela rend le challenge encore plus grand !



Nous investissons dans du matériel de visioconférence et proposons à tous nos clients de réaliser une partie de la mission à distance. »

NOS PRINCIPALES ACTIONS

Limitier l'impact carbone de nos trajets

- ★★★★★ Investissement dans du matériel de visioconférence et proposition à tous nos clients de réaliser une partie de la mission à distance
- ★★★★☆ Limitation des voyages en avion, les voyages en train sont privilégiés
- ★★★★☆ Mise en place du travail à distance de chez soi ou parfois entre deux audits en région dont la date est très proche
- ★★★★☆ Choix de la prime vélo pour encourager l'équipe à venir au travail en mobilité douce (vélo, skate...)
- ★★★☆☆ Achat d'un véhicule de fonction hybride qui est dans la mesure du possible utilisé pour les déplacements régionaux

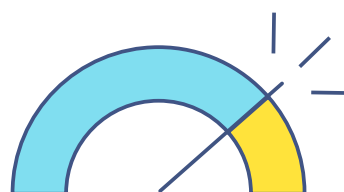
Développer une démarche d'achats responsables et locaux

- ★★★☆☆ Choix de fournisseurs locaux: prestataire informatique local, choix d'un café (torréfié dans le Gers, nous serons ravis de vous le faire goûter quand vous viendrez dans nos locaux)
 - ★★★★☆ Mise à disposition de pommes bio et locales
- Notre démarche d'achats responsables n'est pas encore structurée. Conscients de l'enjeu que cela représente, nous souhaitons y intégrer des critères sociaux, environnementaux et de proximité.

Réduire les déchets

- ★★★★☆ Allongement de la durée de vie de nos ordinateurs (en cas de panne nous réparons avant de changer de matériel).
- ★★★★☆ Achat d'ordinateurs reconditionnés
- ★★★★☆ Dématérialisation des dossiers clients
- ★★★★☆ Organisation du recyclage papier, cartons/ emballages recyclables et verre dans nos locaux
- ★★★★☆ Mise en place d'un composteur pour les déchets végétaux et le café

★★★☆☆ à ★★★★★
niveau de contribution à l'objectif



*Nous avons élaboré une notation
qui évalue la performance RSE
globale de l'entreprise. »*

MISSIONS

CHOIX DE PME ET ETI
DANS DES SECTEURS À IMPACT

Analyse de nos missions



En tant que semeurs de responsabilité sociétale, avoir un effet démultiplicateur sociétal chez nos clients est l'aboutissement de notre travail. En apportant de la valeur ajoutée à nos clients nous mettons toutes les chances de notre côté de les satisfaire et surtout pour participer à changer le monde. Les succès de nos clients apportent du sens à notre métier et de la satisfaction.



Avoir un impact positif limité ou nul par nos missions, ne contribue pas à notre raison d'être et peut désengager l'équipe du projet commun. Le choix d'entreprises qui ne sont pas à taille humaine ne nous offre pas l'opportunité d'avoir un impact de terrain important.

OBJECTIF 2025
70/100

Un questionnaire RSE est **en cours d'élaboration** à destination de tous nos clients et partenaires. Il permettra d'évaluer le niveau d'engagement de nos clients et partenaires vers un monde plus durable. C'est de loin notre principal impact pour participer à changer le monde et faire vivre notre raison d'être.



Politique

La politique en lien avec nos missions est le premier levier de notre stratégie 2025.

Elle part du postulat suivant : les sociétés de type PME et ETI ont un rôle majeur à jouer dans la transition vers un monde plus durable. Nous privilégions des secteurs à impact pour semer des idées et leur laisser le temps de grandir. Nous sommes adeptes de la politique des petits pas, une démarche de RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) prend du temps.

La politique liée aux missions du cabinet est divisée en deux enjeux :

- Apporter un maximum de valeur ajoutée à nos clients
- Participer à changer le monde par nos missions

Une fiche action validée par la Direction et mise en œuvre par l'ensemble de l'équipe définit les actions pour avancer sur ces deux enjeux.

NOS PRINCIPALES ACTIONS

Apporter le maximum de valeur ajoutée à nos clients

- ★★★★★ Réalisation d'une réunion de synthèse avec chaque client pour apporter nos préconisations d'amélioration et anticiper la suite. Nous avons élaboré une notation « made in Cabinet de Saint Front » qui évalue selon notre regard d'auditeur la performance RSE globale de l'entreprise
- ★★★★☆ Formation de nos collaborateurs à des thématiques en lien avec les secteurs d'activité de nos clients (exemple : formation bien être animal)
- ★★★★☆ Réalisation de webinars sur différents sujets techniques ou d'actualité (Sapin II, Société à mission) ou d'études spécifiques (benchmark des outils de reporting RSE).
- ★★★☆☆ Envoi tous les deux ans, d'une enquête de satisfaction à tous nos clients, la dernière nous positionne à un score de 92 % de clients « satisfaits » ou « très satisfaits »
- ★★★☆☆ Signature par toutes les personnes de l'équipe et par notre prestataire informatique d'un accord de confidentialité dont les clauses perdurent 5 ans après le départ de l'entreprise, signature d'une déclaration d'impartialité et d'une charte éthique

Participer à changer le monde par nos missions

- ★★★★★ Développement d'une offre « sociétés à mission » pour les entreprises qui veulent donner du sens à leur action. Nous-mêmes qualifié d'entreprise à mission, nous accompagnons les entreprises qui souhaitent se lancer dans cette démarche pour répondre aux attentes réglementaires, allant jusqu'à la réalisation de l'audit société à mission.
- ★★★★☆ Développement d'une offre de conseil spécifique aux PME pour les accompagner à progresser, à s'inscrire dans une démarche RSE.
- ★★★★☆ Refus de réaliser des missions perçues que comme une formalité obligatoire, sans valeur ajoutée.
- ★★★★☆ Orientation de nos efforts de prospection vers des secteurs à impact, comme l'agriculture, l'agroalimentaire, le bâtiment ou encore la santé
- ★★★☆☆ Présentation systématique de notre raison d'être dans chaque proposition commerciale

ÉCONOMIQUE

L'ÉCONOMIQUE EST AU SERVICE
DE NOTRE VISION

Analyse de notre gestion économique



Une bonne gestion économique permet d'assurer notre indépendance et d'envisager sereinement le court, moyen et long terme. C'est également une capacité d'investissement qui permet d'innover et de développer des offres et services adaptés au marché de demain. Un résultat économique positif permet de récompenser l'équipe pour leur implication.



Une mauvaise gestion économique de l'entreprise peut porter atteinte à la pérennité de notre activité et de nos emplois. La perte de ressources financières peut entraîner des répercussions auprès de l'ensemble de nos parties prenantes, autant sur l'organisation et le climat en interne que dans nos travaux avec nos clients.



Politique

La politique économique est le deuxième levier de notre stratégie 2025.

Elle part du postulat suivant : l'économie est au service de la réussite de notre stratégie et de notre raison d'être. Pour nous, l'aspect économique est un levier de croissance de notre entreprise pour nous permettre de partager et de véhiculer notre vision.

La politique économique du cabinet est divisée en trois enjeux :

- Être exemplaires sur la durabilité de notre modèle d'entreprise
- Répartir la valeur
- Innover pour nous différencier

Une fiche action validée par la Direction et mise en œuvre par la Direction définit les actions pour avancer sur ces trois enjeux.



OBJECTIF 2025

15% du CA

NIVEAU D'AVANCEMENT



Avoir un résultat au minimum de 15% de notre chiffre d'affaires pour avoir les moyens de notre développement et de notre stratégie innovation

NOTRE INDICATEUR 2020



10%

% que représente le résultat rapporté à notre chiffre d'affaires



Nous réinvestissons notre résultat dans le développement de l'équipe et l'innovation. »



NOS PRINCIPALES ACTIONS

Répartir la valeur

- ★★★★★ Réinvestissement du résultat dans le développement de l'équipe et l'innovation
- ★★★★☆ Choix de ne pas se distribuer de dividendes
- ★★★★☆ Versement de primes à l'équipe en fonction des résultats
- ★★★★☆ Mise en place d'une échelle de salaire de 1 à 3, au-delà le temps de travail diminue

Être exemplaires sur la durabilité de notre modèle d'entreprise

- ★★★★☆ Définition d'objectifs de Chiffre d'Affaires annuels et suivi de ces objectifs
- ★★★★☆ Réalisation d'un budget annuel prévisionnel suivi par la direction
- ★★★★☆ Arrêté comptable réalisé en cours d'année pour avoir un résultat prévisionnel

Innover pour se différencier

Nous souhaitons mettre en place une stratégie d'innovation avec un budget dédié.

GOUVERNANCE

AGILITÉ ET ESPRIT D'ÉQUIPE



Nous avons impliqué l'ensemble de l'équipe dans la rédaction de la raison d'être du cabinet. »



Analyse de la gouvernance



Des équipes à taille humaine de proximité, impliquées dans les projets du cabinet permettent de gagner en dynamisme, en agilité et en résilience. La prise en compte des parties prenantes permet de s'intégrer dans son écosystème et de développer des partenariats solides et bénéfiques.



Une gouvernance trop hiérarchisée et centralisée induit un manque de souplesse, une direction qui peut se retrouver isolée, sans lien avec les parties prenantes et une équipe non impliquée dans les décisions et la vie du cabinet.

Politique

La politique de gouvernance est le troisième levier de notre stratégie 2025.

Elle part du postulat suivant: l'agilité et l'esprit d'équipe sont facilités par des équipes à taille humaine. Pour nous, il est important d'impliquer l'ensemble de l'équipe dans la vie du cabinet et d'avoir une proximité géographique avec nos clients. Nous pensons également que le fait d'être en lien avec nos parties prenantes nous permettra de mieux grandir.

La politique de gouvernance du cabinet est divisée en deux enjeux:

- Impliquer l'ensemble de l'équipe
- Interagir avec notre écosystème et nos parties prenantes

Une fiche action validée par la Direction et mise en œuvre par la Direction définit les actions pour avancer sur ces deux enjeux.



OBJECTIF 2025
3

NIVEAU D'AVANCEMENT



Constituer trois équipes en région d'ici 2025.

NOTRE INDICATEUR 2020



Nous avons l'ambition de créer 3 équipes régionales d'ici 2025. Il nous reste donc 2 équipes en dehors de Toulouse à constituer

NOS PRINCIPALES ACTIONS

Impliquer l'ensemble de l'équipe

- ★★★★★ Implication de l'ensemble de l'équipe dans la rédaction de la raison d'être du cabinet
- ★★★★☆ Mise en œuvre collective des actions pour atteindre les objectifs qui sont la déclinaison de la raison d'être via des chantiers
- ★★★★☆ Suivi d'ateliers animés par un coach avec l'ensemble de l'équipe pour définir l'identité du cabinet

Interagir avec notre écosystème et nos parties prenantes

- ★★★★☆ Suivi de groupes de travail thématiques: groupes de travail reporting RSE de l'association orée, comité RSE de la CNCC (Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes)
- ★★★★☆ Participation aux groupes de travail de l'AFNOR sur différents sujets RSE: société à mission, évolution de la norme ISO26000
- ★★★★☆ Choix de devenir société à mission et de constituer un comité de mission (nous vous en dirons plus dans notre prochaine DPEF)
- ★★★☆☆ Implication dans un réseau local: réseau « la bonne Côte » qui soutient l'association KO la muco

CONCLUSION

Notre Cabinet a vécu en 2020 une renaissance de sa gouvernance et de ses engagements.

Les valeurs fondatrices sont toujours là et bien là! En nourrissant notre Stratégie 2025, elles nous propulsent pour réaliser des actions concrètes, efficaces et transparentes. Notre prochaine DPEF en rendra compte!

2020 est une année particulière pour tout un chacun. Avec notre optimisme chevillé au corps, nous serons d'autant plus engagés en 2021 pour vous et avec vous, pour participer à changer le monde, ensemble.