



# **Notre rapport de mission**

## 2020-2021



**CABINET  
de SAINT FRONT**  
Semeurs de responsabilité sociétale

En nous lançant dans l'aventure de la Société à mission en 2019, nous savions que le chemin serait à construire pas à pas, avec des défis à chaque avancée.

Avouons-le, nous ne nous attendions pas à la puissance de notre Comité de mission. Chaque membre a donné de son temps, avec générosité et bienveillance, pour nous guider dans la réalisation de notre Stratégie 2025. Également, l'équipe a su exprimer ses craintes et ses réflexions pour enrichir et ajuster notre stratégie.

Nous concluons notre exercice 2020-2021<sup>1</sup> avec un bilan enthousiasmant de ce que nous avons accompli ensemble.

Nous avons l'intime conviction que c'est collectivement que nous pourrons avancer sur la trajectoire exigeante et éclairante de notre Raison d'être. Pour participer à changer le monde, nous avons besoin de l'énergie et des idées de chaque membre de notre écosystème : l'équipe, nos clients, nos partenaires, les groupes de travail auxquels nous prenons part et plus largement de l'ensemble des sociétés à mission que nous avons la chance de côtoyer !

Dans la 1<sup>ère</sup> partie de ce Rapport, nous présentons le Cabinet et notre démarche Société à mission.

Dans la 2<sup>nd</sup>e partie du Rapport, le Comité de mission prend la parole et conclut notamment sur l'atteinte de nos objectifs opérationnels 2021, qui déclinent nos 4 objectifs sociaux et environnementaux inscrits dans nos statuts.

Bonne lecture !

PS : nous sommes à votre écoute pour toute suggestion d'amélioration !



**PAULINE  
DE SAINT FRONT**  
*Présidente*



**CANDICE  
LOURDIN**  
*Directrice générale*

<sup>1</sup> Notre exercice comptable clôture au 30 juin.

# SOMMAIRE

PAGE | 4

## QUI SOMMES-NOUS ?

UN CABINET DE CONSEIL ET D'AUDIT EN RSE,  
ET PAS SEULEMENT...

PAGE | 6

## DEVENIR SOCIÉTÉ À MISSION ?

UNE ÉVIDENCE !

PAGE | 8

## NOS OBJECTIFS

SOCIAUX ET ENVIRONNEMENTAUX

PAGE | 10

## NOTRE COMITÉ

DE MISSION

PAGE | 12

## BILAN

2020-2021

PAGE | 16

## CONCLUSION DU COMITÉ

SUR L'ATTEINTE DE NOS OBJECTIFS 2020-  
2021

# QUI SOMMES-NOUS ?

## UN CABINET DE CONSEIL ET D'AUDIT EN RSE, ET PAS SEULEMENT...



Basé à **Toulouse** -  
rayonnement national et  
international



Une équipe de  
13 **semeuses et semeurs**  
**engagés**

### Notre spécialité

L'**accompagnement** des PME & ETI dans la  
**mise en oeuvre d'actions responsables**  
depuis + de 10 ans

### Nos clients

**Tous les secteurs** : agroalimentaire,  
construction, services aux entreprises,  
informatique, presse et media, industrie,  
distribution...

### Nos distinctions

- ✦ Nous **contribuons aux groupes de réflexion** majeurs sur la RSE et la Société à mission
- ✦ Nous sommes l'une des **premières** entreprises françaises à avoir été auditée en tant que **Société à mission**
- ✦ Nous sommes membre de la **Communauté des Entreprises à Mission**
- ✦ Un **cabinet pionnier** : parmi les premiers à effectuer des audits RSE (depuis 2012)





### Conseil RSE

- Valoriser ses actions responsables
- Développer sa stratégie RSE
- Evaluer sa performance extra-financière



### Société à mission

- Devenir Société à mission
- Auditer sa qualité de Société à mission



### Reporting RSE

- Auditer sa DPEF ou son Rapport RSE
- Auditer son Bilan Carbone
- Rédiger sa DPEF



### Et plus si affinités...

- Mesurer sa performance RSE : la Comptabilité Universelle®
- Définir sa stratégie climat : Bilan Carbone®
- Se former : Fresques du climat et de la biodiversité



**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 !**

## Notre RAISON D'ÊTRE



# DEVENIR SOCIÉTÉ À MISSION ?

## UNE ÉVIDENCE !



### Comment le Cabinet s'est-il embarqué dans l'aventure de l'entreprise à mission ?

Dans le cadre du changement de gouvernance en mai 2019, l'ancienne (Jacques) et la nouvelle gouvernance (Pauline & Candice) se sont entendues sur une vision du Cabinet afin que perdurent dans le temps leurs valeurs communes. Cette vision a été présentée à l'équipe qui l'a amendée, c'est ainsi qu'est née notre raison d'être. Elle a été un formidable détonateur pour construire une stratégie ambitieuse et plurielle à 5 ans. Nous avons ensuite construit des objectifs « macros » sociaux et environnementaux qui découlent de cette raison d'être.

### Pourquoi être devenu société à mission ?

Inscrire notre Raison d'être et ces objectifs macros, « 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 collectivement que l'Humain, le Climat, le Temps, l'Innovation sont aussi importants que l'Économique. Devenir Société à mission, c'est apporter des preuves de nos engagements.





# NOS OBJECTIFS SOCIAUX ET ENVIRONNEMENTAUX



Depuis la définition de notre Raison d'être en 2019, nous avons travaillé **ensemble** pour définir des objectifs sociaux et environnementaux qui dessinent la trajectoire transformative de notre stratégie.

Pour faire vivre cette Raison d'être, **nous avons construit notre stratégie d'entreprise autour de trois piliers & trois leviers** :

## LES PILIERS



### Le Temps

#### Postulat

Le temps est plus important que l'argent

#### Objectif 2025

20% minimum du temps de travail des collaborateurs consacrés à du développement



### L'Humain

Le travail est au service d'une vie de qualité

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



### Le Climat

La planète peut supporter 1,64 teq CO<sub>2</sub> par personne

Diviser par 3 les émissions de CO<sub>2</sub> eq par collaborateur par rapport à l'exercice 2019/2020

### Qu'est ce qu'un pilier ?

Nous avons défini trois piliers qui sont les **fondamentaux** sur lesquels nous allons **bâtir** notre stratégie, le **socle** de base indispensable pour **réaliser** notre Raison d'être.





## LES LEVIERS



### Les Missions

Choix de sociétés à impact et cibler les PME et ETI

Acquérir une note de 70/100 au questionnaire RSE renseigné par nos clients et partenaires



### La Gouvernance

L'agilité et l'esprit d'équipe sont facilités par des équipes à taille humaine

Constituer deux équipes en région d'ici 2025



### L'Economique

L'économie est au service de notre vision

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

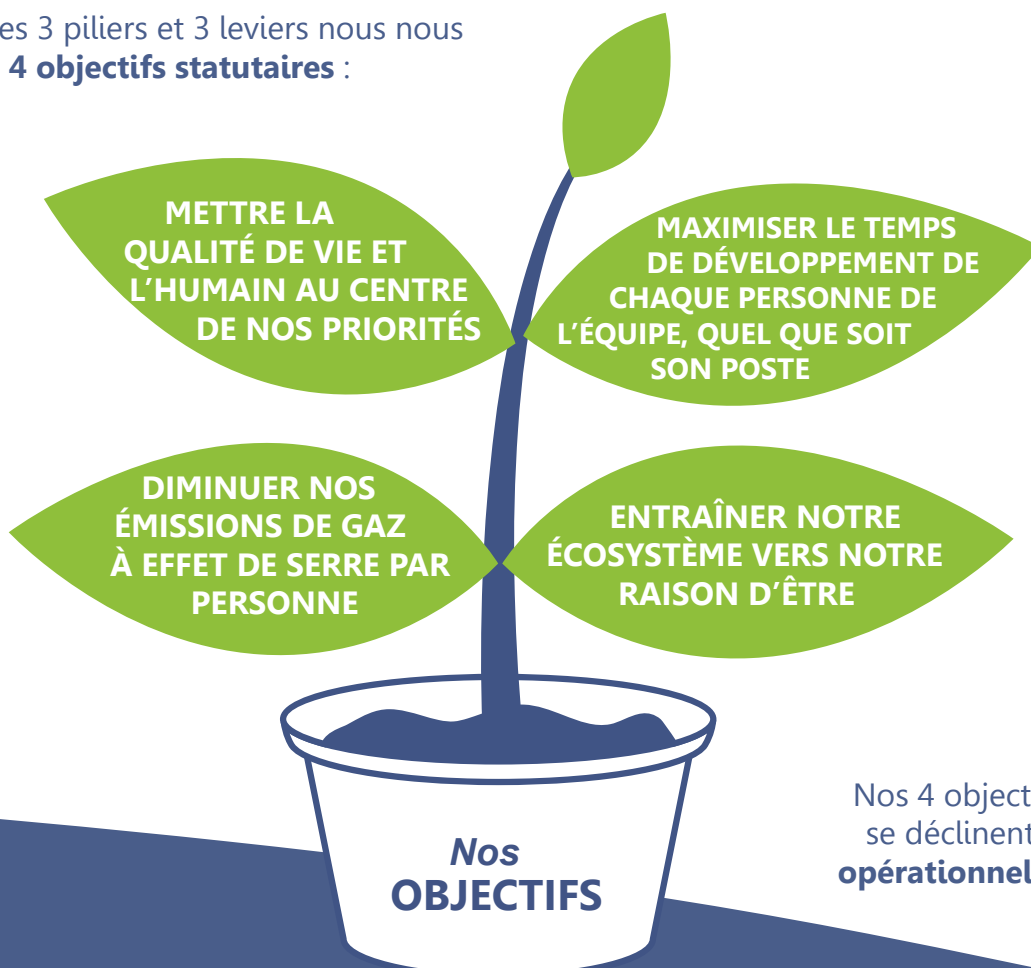
#### Postulat

#### Objectif 2025

### Qu'est ce qu'un levier ?

Nous avons défini trois leviers qui sont les **ressources** que nous allons mobiliser dans notre stratégie, les **ingrédients** indispensables pour **réaliser** notre raison d'être.

A partir de ces 3 piliers et 3 leviers nous nous sommes fixé **4 objectifs statutaires** :



Nos 4 objectifs statutaires se déclinent en **objectifs opérationnels** à juin 2025.

# NOTRE COMITÉ DE MISSION

Nous avons pensé notre Comité de mission pour qu'il nous accompagne pour réaliser notre stratégie 2025. Nous cherchions donc des expertises en lien avec nos piliers et nos leviers, en nous assurant également d'une représentativité Femme-Homme et de nos parties prenantes.

Laissez-nous vous les présenter :



**NATHALIE BOYER**  
*Déléguée générale  
d'Orée*

Ingénieure agronome, Nathalie Boyer est depuis 2010, Déléguée générale d'ORÉE, association multi-acteurs créée en 1992 et investie sur 3 priorités : Biodiversité et économie, Économie circulaire, Reporting RSE et ancrage local des entreprises.

**Nathalie nous challenge en particulier sur notre pilier Climat.**

Sensibilisé par les questions de RSE et de développement durable depuis plusieurs années, Alexandre Boucher est actuellement Responsable Commercial et Communication du Cabinet. Il est le seul membre interne du Comité et permet d'effectuer un véritable lien entre les deux entités.

**Alexandre, en tant que salarié, est le porte-voix de l'équipe sur l'ensemble de nos piliers et leviers.**



**ALEXANDRE BOUCHER**  
*Responsable Commercial et  
Communication  
du Cabinet de Saint Front*



**XAVIER DINSE**  
*Fondateur de Tilt Digital*

Spécialisé dans le numérique, Xavier Dinse est fondateur de Tilt Digital, entreprise dont le défi est de proposer des services adaptés aux besoins de chaque entreprise tout en leur offrant la possibilité de réduire leur empreinte environnementale.

**Xavier nous bouscule avec son pragmatisme et ses réflexes d'entrepreneur chevronné.**

Intervenante en prévention des risques psychosociaux agréée par le Ministère du Travail, ingénieure professionnelle, sophrologue et hypnothérapeute, Chantal Laschon a co-fondé My Escapes qui lui permet depuis plus de 15 ans d'accompagner et former des particuliers et des professionnels en gestion du stress, communication relationnelle, qualité de vie.

**Chantal nous éclaire notamment sur notre pilier Humain au centre.**



**CHANTAL LASCHON**

*Co-fondatrice de My Escapes*

Fort de ses expériences de management, Yann Morin décide de proposer ses services aux dirigeants d'entreprises confrontés à des situations de changement complexes et fonde Arestguen, conseil en transformation, numérique et innovation.

**Yann nous initie à l'innovation dans nos réflexions et nos process, tout en ayant un regard bienveillant sur l'ensemble de notre Stratégie 2025.**



**YANN MORIN**  
*PDG de Arestguen*

Fort de son parcours de conseil en stratégie ainsi que de Secrétaire général et passionné par le management et l'entrepreneuriat, Alexandre Vigneron est actuellement Directeur général de l'entreprise Boncolac.

**Alexandre nous questionne en particulier sur nos leviers Economique et Missions.**



**ALEXANDRE VIGNERON**

*Directeur général de Boncolac*

Au-delà des expertises précises de chacun, nous bénéficions des regards de tous sur le pilier Humain au centre et le levier Gouvernance. Car « il n'est de richesse que d'Hommes » et qu'il faut bien un pilote dans l'avion le planeur !

**“ Notre rôle ? Apporter un regard neuf, exigeant et bienveillant pour challenger la stratégie globale du Cabinet. Nous nous prononçons également chaque exercice sur l'atteinte des objectifs que le Cabinet se fixe, tout en veillant à ce qu'ils soient à la fois réalistes et ambitieux. ”**

# BILAN

## 2020-2021



### METTRE LA QUALITÉ DE VIE ET L'HUMAIN AU CENTRE DE NOS PRIORITÉS

**Objectif 2025 :**  
90/100 au questionnaire QVT

#### Objectifs 2021 :

- ✦ Cibler les actions du groupe de travail (GT) QVT sur les axes d'amélioration identifiés par l'enquête QVT 2020
- ✦ Augmenter la note
- ✦ Définir une Feuille de route 2022

#### Résultats 2021 :

- ➔ Note de 70/100 au questionnaire cette année (75/100 l'année dernière)
- ➔ 1<sup>ère</sup> FDR QVT à juin 2022

#### Les principales actions :

- ✦ **Aménagement des bureaux :** installation d'un coin canapé, d'une douche ainsi que de tables de pique-nique, mise en place d'affiches
- ✦ **Animations :** activités pendant le confinement pour garder le lien (blind test, réunion café,...)
- ✦ **1<sup>ère</sup> Charte des Bonnes pratiques**
- ✦ **Boîtes à idées, recueil des insatisfactions**
- ✦ **Budget pour le fonctionnement du GT QVT : 4K€**
- ✦ **Rédaction de la Feuille de route QVT 2021/2022**



### Objectifs 2021 :

- ✦ Fiabiliser le reporting des temps de développement
- ✦ Faire le bilan des temps

### Résultat 2021 :

- ➔ 1<sup>er</sup> Bilan des temps de développement exploitable correspondant à 11% en moyenne

### Les principales actions :

- ✦ **Mesure du temps de développement 2020-2021 :**
  - ➔ 5% de temps sur les groupes de travail, le temps Equipe
  - ➔ 3% de temps de développement des compétences
  - ➔ 3% de temps commercial
- ✦ **Objectif de % de temps de développement fixé dans les entretiens annuels** en lien avec une prime de fin d'année
- ✦ **Fixation des objectifs** de temps de développement pour les années à venir

## MAXIMISER LE TEMPS DE DÉVELOPPEMENT

**Objectif 2025 :**  
*20% minimum  
de temps de  
développement  
par personne*



## DIMINUER NOS ÉMISSIONS DE GES\*/PERS

**Objectif 2025 :**  
*division par 3 de nos émissions par personne*

### Objectifs 2021 :

- ✦ Mettre en place 3 actions de réduction
- ✦ Définir une Feuille de route 2022

**Rappel Bilan Carbone® 2020 :**  
5,1 teq CO<sub>2</sub>/pers

### Résultats 2021 :

- ➔ 1<sup>ère</sup> Feuille de route Climat à juin 2022
- ➔ Scénario d'évolution de nos émissions de GES\* à 2025

### Les principales actions :

- ✦ **Très forte limitation des trajets** en avion, très peu de déplacements en train par rapport à une année classique (du fait d'une politique volontariste et du fait du COVID)
- ✦ **Challenge carbone interne réalisé sur un mois** avec de nombreuses actions de réduction de notre empreinte environnementale à effectuer
- ✦ **Écriture de plusieurs scénarii** pour atteindre notre objectif à 2025
- ✦ **Rédaction de la Feuille de route COCA (Comité Carbone) 2021/2022**
- ✦ **Rédaction de notre 1<sup>ère</sup> Charte Achats**

\*GES : Gaz à Effet de Serre



### Objectif 2021 :

- ◆ Construire un questionnaire d'évaluation

### Résultat 2021 :

- ➔ Construction du questionnaire d'évaluation de la maturité sur 5 niveaux

### Les principales actions :

- ◆ **Création du 1<sup>er</sup> questionnaire de maturité RSE :**  
12 thématiques et 5 niveaux de maturité
- ◆ **Refus de réaliser une mission si le client ne vise aucun progrès sur la RSE ou dans le cas d'un désalignement significatif avec nos valeurs**

**ENTRAÎNER  
NOTRE  
ÉCOSYSTÈME  
VERS NOTRE  
RAISON D'ÊTRE**

*Objectif 2025 :  
70/100 au  
questionnaire  
maturité RSE*



# CONCLUSION DU COMITÉ

## SUR L'ATTEINTE DE NOS OBJECTIFS 2020-2021

Voici pour le Comité, le temps de se prononcer sur l'atteinte des objectifs opérationnels de 2021 et plus largement sur les objectifs statutaires :

### METTRE LA QUALITÉ DE VIE ET L'HUMAIN AU CENTRE DE NOS PRIORITÉS

Nous avons pu mesurer la réalisation de **nombreuses actions allant dans le sens de l'atteinte de cet objectif**. Nos **préconisations du précédent rapport de mission ont été prises en compte et intégrées**, notamment l'ajout de thèmes essentiels dans le questionnaire QVT (rémunération, avantages sociaux, ...). Un **groupe de travail** de 4 collaborateurs volontaires dédiés à ce sujet de la QVT est **particulièrement actif et à l'écoute des collaborateurs pour proposer des solutions**. La **note au questionnaire QVT est néanmoins passée de 75 à 70/100** : les thèmes de l'évolution et des formations proposées aux collaborateurs sont les raisons principales à cette baisse. Une **Feuille de route de la QVT à horizon juin 2022 a été définie**, nous invitons les collaborateurs membres du GT QVT à être garants du plan d'actions conduisant à établir la note au prochain questionnaire. Nous serons attentifs à ce que ce GT ait bien les moyens d'agir.



**Cibler les actions du GT QVT sur les points faibles identifiés par l'enquête QVT 2020**



**Augmenter la note**



**Définir une Feuille de route 2022**

### MAXIMISER LE TEMPS DE DÉVELOPPEMENT

Comme l'an dernier, **cette notion de temps de développement** (formation, commercial, communication & innovation) **nous interpelle**, il nous semble percevoir **une similitude avec le temps non-productif**. Nous continuons à penser que **le pourcentage gagnerait à être converti en nombre de jours**, en l'occurrence 20% équivaut à 1 jour / semaine. Néanmoins, cet indicateur nous semble **bien mesuré et fiabilisé**. La **mise en place d'un ERP** (choisi en juin et opérationnel sur le second semestre 2021) **conforte la volonté du Cabinet de pouvoir mesurer l'ensemble des temps de ses collaborateurs**, nous louons la volonté du Cabinet à s'outiller.



**Fiabiliser le reporting des temps de développement**



**Faire le bilan des temps**





## DIMINUER NOS ÉMISSIONS DE GES/PERS

Nous remettons en cause la pertinence de la mesure du Bilan Carbone de l'exercice 2019-2020 comme exercice de référence puisque ce fut un exercice considérablement chamboulé par la période de covid avec les contraintes que nous connaissons tous et la réduction des déplacements évidentes des consultants du Cabinet.

Une **Feuille de route a bien été définie pour réduire les émissions de GES du Cabinet**, nous notons une **véritable volonté d'exemplarité**.

Bien qu'en plein développement, le CDSF ne représente « que » une quinzaine de collaborateurs. Nous estimons que la responsabilité du Cabinet sur la réduction des émissions de GES se situe bien au-delà de son propre impact. **Son rôle** sur ce sujet essentiel **se situe** précisément dans **sa capacité de recommandations et à faire bouger les choses dans le cadre de ses activités auprès de ses nombreux clients**, qui touchent un public beaucoup plus large. En ce sens, **nous louons la formation des 4 membres du groupe de travail CoCa (Comité Carbone) pour animer des Fresques du climat et de la biodiversité, véritables vecteurs de sensibilisation**.

Nous suggérons au Cabinet d'**axer prioritairement ses objectifs à court et moyen terme sur cet impact auprès de ses clients**. Un indicateur de mesure du nombre d'animations de la fresque du climat par exemple nous semblerait intéressant dans cette logique.



Mettre en place 3 actions de réduction



Définir une Feuille de route 2022

## ENTRAÎNER NOTRE ÉCOSYSTÈME VERS NOTRE RAISON D'ÊTRE

Le questionnaire d'évaluation sur la maturité RSE à destination des clients a bien été construit, là aussi par un groupe de travail dédié en interne – nous n'avons cependant pas eu le temps d'en prendre connaissance. Également, **un questionnaire d'acceptation des nouvelles missions a bien été formalisé** suivi notamment par le commercial du Cabinet : questionnement sur le modèle d'affaires de l'entreprise, sur ses valeurs, sa volonté de progresser...

Nos remarques se situent surtout sur l'objectif à 2025 d'avoir **une note minimum** (ou moyenne d'ailleurs ?) **de 70/100 pour les parties prenantes du Cabinet sur ce questionnaire de maturité RSE**. Comme l'an dernier, nous estimons que la progression de la note à ce questionnaire au fil des années est plus pertinente. Le rôle du Cabinet, nous semble-t-il, est de faire progresser son client quel que soit son niveau de départ en termes de maturité RSE. **Il nous semblerait donc pertinent d'adapter l'indicateur à une mesure de progression**.



Construire un questionnaire d'évaluation





**CABINET  
de SAINT FRONT**  
Semeurs de responsabilité sociétale



[secretariat@cabinetdesaintfront.fr](mailto:secretariat@cabinetdesaintfront.fr)



[cabinetdesaintfront.fr](http://cabinetdesaintfront.fr)



05 61 24 74 40



Suivez-nous !