



# Rapport de mission 2021-2022



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

# Édito

Notre 3<sup>e</sup> exercice en tant que société à mission vient de se clôturer.

Nous souhaitons remercier tous nos clients pour la confiance qu'ils nous accordent et pour relever avec nous les défis de la transition écologique.

Nous sommes fiers d'accompagner chaque année, de plus en plus d'entreprises sur le chemin de la société à mission. C'était un plaisir de contribuer à de nombreux groupes de travail sur le sujet via la Compagnie Nationale des Commissaires aux Comptes (CNCC), la Communauté des Entreprises à Mission ou encore ORÉE. L'effervescence des cerveaux réunis pour une même cause nous donne espoir pour le monde de demain.

Nous avons pour la première fois rédigé notre feuille de route en tant que société à mission, et c'est collectivement, grâce aux groupes de travail internes - le groupe Qualité de Vie au Travail, le Comité Carbone, le groupe Biodiversité, le Réseau Ville Rose - que nous avons réussi à la mettre en œuvre.

Notre exercice 2021-2022 a été marqué par des avancées sociales au sein du cabinet. De nombreuses actions ont été mises en place : une annualisation du temps de travail pour alléger la période d'été, un accord d'intéressement, une 6<sup>e</sup> semaine de congés payés,... Autant d'éléments qui nous aident à atteindre notre objectif statutaire de « mettre l'humain au centre ».

Enfin, nous pouvons ajouter une professionnalisation au niveau de notre communication avec l'arrivée de notre chargée de communication, qui, nous l'espérons, a éclairé nos parties prenantes sur certains sujets et actualités.

Nous avons des victoires et nous avons aussi des défaites, nous aurions aimé aller au bout

de notre accompagnement pour la coupe du monde de rugby France 2023. En effet, nous avons défini la stratégie mais nous n'avons pas pu la mettre en application comme ce qui était prévu au départ.

L'exercice futur sera alors centré sur la volonté d'apporter encore davantage de valeur ajoutée à nos clients. Nous avons créé cet été un nouveau groupe de travail « Progression écosystème » pour proposer des événements de partage entre clients et pour développer à partir d'une liste de solutions, celles qui seront votées par nos clients comme répondant le mieux à leurs besoins.

Côté social, nous avons pour volonté de clarifier notre mantra « le temps est plus important que l'argent » avec notamment un essai sur 3 mois de la semaine de 4 jours.

Concernant l'environnement, nous donnerons encore davantage de moyens au Comité Carbone qui se verra affecter un budget dédié pour diminuer nos émissions de gaz à effet de serre et investir dans des projets de lutte contre le changement climatique.

Pour finir, le nouvel exercice commence par une nouveauté qui nous tient à cœur : l'ouverture de notre antenne parisienne avec deux personnes de l'équipe, pour une plus grande proximité avec nos clients et la diminution de notre empreinte carbone avec des déplacements réduits.

Participons ensemble à changer le monde !



**PAULINE  
DE SAINT FRONT**

*Présidente*



**CANDICE  
LOURDIN**

*Directrice générale*

SOM

04 06

Qui sommes-nous ? Nos 2 ans en tant que  
SAM

MAI

08 10

Notre modèle de  
mission

Notre comité de  
mission

RE

12

Bilan



# QUI SOMMES-NOUS ?

## UN CABINET DE CONSEIL ET D'AUDIT EN RSE, ENGAGÉ POUR PARTICIPER À CHANGER LE MONDE



Basé à **Toulouse** et **Paris**  
(ouverture d'une antenne en  
septembre 2022)



Une équipe de  
16 **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 médias, 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)
- ◆ Parmi les **premiers cabinets** à avoir reçu la **recevabilité opérationnelle du COFRAC**

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.

### Notre RAISON D'ÊTRE



## DPEF/CSRD



- Rédiger son reporting RSE conforme à la CSRD
- Rédiger sa DPEF  
*ou*
- Auditer sa DPEF

## Société à mission



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

## Démarche RSE



- Réaliser un état des lieux RSE
- Développer sa stratégie RSE

## Et plus si affinités...



- Comptabilité Universelle®
- Bilan Carbone®
- Fresques du Climat® et de la Biodiversité®
- Formations RSE



# NOS 2 ANS EN TANT QUE SAM\*

## UNE AVENTURE EXALTANTE REMPLIE DE DÉFIS

*Le Cabinet de Saint Front est Société à mission depuis 2020. Deux années se sont écoulées depuis l'inscription de notre raison d'être et de nos objectifs sociaux et environnementaux dans nos statuts. Pauline de Saint Front, présidente du cabinet et Candice Lourdin, directrice générale, reviennent sur l'impact qu'a eu cette décision.*

### Qu'est-ce qu'a changé pour vous le fait de devenir Société à mission ?

#### PAULINE DE SAINT FRONT

Devenir Société à mission a été un vecteur de changement significatif. Notre Cabinet s'est considérablement transformé ; il existe une réelle différence entre l'avant et l'après.

Nous avons eu la chance d'être challengés par le comité de mission sur notre stratégie générale et la version finale a beaucoup évolué vers plus d'ambition, plus d'alignement avec nos objectifs statutaires.

“ **Devenir Société à mission a été un vecteur de changement significatif.**

**Pauline de Saint Front**

**Présidente** du Cabinet de Saint Front

#### CANDICE LOURDIN

Au niveau humain, nous avons fait évoluer notre processus de recrutement pour mieux mettre en avant nos valeurs et nous avons ainsi mieux fédéré l'équipe et conservé les talents. Nous avons mis en place de nombreuses actions pour plus de qualité de vie au travail et un partage de la valeur via l'intéressement.

La vérification par un Organisme Tiers Indépendant a souligné la nécessité de progresser encore davantage pour atteindre notre objectif statutaire « METTRE LA QUALITÉ DE VIE ET L'HUMAIN AU CENTRE DE NOS PRIORITÉS ». Nous allons alors tout mettre en œuvre pour nous rapprocher de notre but.

\*SAM : société à mission

## PAULINE DE SAINT FRONT

Nous avons fait des choix stratégiques pour limiter nos impacts : création d'une antenne à Paris pour être au plus proche de nos clients et faire tous nos trajets en France en train. Nous devons continuer en étant apporteurs de solutions de limitation de l'impact de nos clients. Au niveau de la prise de décisions et le pilotage, être société à mission a amené à une véritable mise en œuvre collective des actions avec la création de groupes de travail pour chaque objectif statutaire avec un budget dédié.

## CANDICE LOURDIN

Par rapport à notre écosystème, cela nous a conduit à faire des choix. Nous sommes attentifs à la résonance de nos prestataires et clients vis-à-vis de notre raison d'être ; ce qui nous a parfois poussé à ne plus travailler avec certains parce qu'ils n'étaient pas alignés avec celle-ci.

## Quel facteur vous aide à progresser sur le chemin de la qualité de Société à mission ?

### PAULINE DE SAINT FRONT

L'intelligence collective est un réel atout. L'investissement de notre Comité de mission et de toute l'équipe nous permettent d'avancer chaque jour sur le chemin de la Société à mission. C'est tous ensemble que nous construisons nos feuilles de routes chaque année. La route est encore longue mais nous croyons à la force du collectif et à la volonté de devenir meilleur.



“

**Nous devons encore progresser sur notre modèle de mission pour être exemplaires.**

Candice **Lourdin**

**DG** du Cabinet de Saint Front

## Question : Un mot de la fin ?

### CANDICE LOURDIN

Aujourd'hui, on se rend compte que lorsqu'on a rédigé notre modèle de mission, il y a deux ans, les attentes n'étaient pas encore précises, nous devons encore progresser sur notre modèle de mission pour être exemplaires.



# NOTRE MODÈLE DE MISSION



## RAISON D'ÊTRE

**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 !**

### MESURE D'IMPACT

OBJECTIF STATUTAIRE	OBJECTIF STATUTAIRE	OBJECTIF STATUTAIRE	OBJECTIF STATUTAIRE
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.

### MESURE DE RÉSULTATS

OBJECTIF OP.*	OBJECTIF OP.*	OBJECTIF OP.*	OBJECTIF OP.*
<b>Pour 2025 :</b> atteindre une note de 90/100 au questionnaire Qualité de Vie au Travail (QVT).	<b>Pour 2025 :</b> atteindre 20% minimum de temps de développement par personne.	<b>Pour 2025 :</b> diviser par 3 de nos émissions par personne.	<b>Pour 2025 :</b> atteindre 70/100 au questionnaire maturité RSE.

### MESURE DE MOYENS

ACTIONS	ACTIONS	ACTIONS	ACTIONS
Voir p. 12-13	Voir p. 14-15	Voir p. 16-17	Voir p. 18-19

\*Objectif opérationnel







# 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

## 2021-2022

## Mettre la qualité de vie et l'humain au centre de nos priorités



### MESURE D'IMPACT

#### RAISON D'ÊTRE

« Nous croyons que ceux qui mettent l'humain au centre [...] sont les acteurs de demain. »

#### OBJECTIF STATUTAIRE

Mettre la qualité de vie et l'humain au centre de nos priorités.

#### OBJECTIF OPÉRATIONNEL

**Pour 2025 :** atteindre une note de 90/100 au questionnaire Qualité de Vie au Travail (QVT).

**Pour 2022 :**

- ◆ Atteindre une note de 78/100 au questionnaire QVT ;
- ◆ Définir la Feuille de route ;
- ◆ Mettre en place des actions selon les 5 thématiques du questionnaire : le sens, l'ambiance, l'évolution, organisation du travail, management.

### MESURE DE RÉSULTATS

#### ACTIONS

- ◆ Accords d'aménagement du temps de travail ;
- ◆ Accords d'intéressement ;
- ◆ Accords récupération déplacements par du temps de repos ;
- ◆ 6<sup>e</sup> semaine de congés payés ;
- ◆ Comité d'entreprise externalisé ;
- ◆ Formations pour faire évoluer les compétences (management, prise de parole en public,...) ;
- ◆ Teambuildings, temps festif ;
- ◆ Semaine de la QVT ;
- ◆ Actions ponctuelles liées à l'actualité ( ex : chandeleur, anniversaire d'arrivée,...) ;
- ◆ Equipement de 2 salles de visioconférence et nouveaux ordinateurs ;
- ◆ Sensibilisation à la posture et nouvelles chaises ;
- ◆ Clarification des rôles au sein des services avec des fiches de fonction ;
- ◆ Primes notamment liées à la contribution à la mission ;
- ◆ Publication en interne de la grille salariale ;

### MESURE DE MOYENS

## RÉSULTATS

- ◆ Note de 70/100 au questionnaire QVT ;
- ◆ Taux de satisfaction : 87% au questionnaire QVT.

## PERSPECTIVES

- ◆ Atteindre 85% de taux de satisfaction sur tous les items à minima au questionnaire QVT ;
- ◆ Atteindre 90% de taux de satisfaction générale au questionnaire QVT ;
- ◆ Travailler sur notre mantra « Le temps est plus important que l'argent ».

## Conclusion du Comité de mission

Pour introduire le sujet de la qualité de vie au travail, il nous paraît important de noter qu'en termes d'**ambiance** au travail, **le cabinet semble très bien se porter** ! Par exemple, le fait de **fêter tous ensemble les petites victoires** est peu commun chez les petites entreprises. Nous avons constaté plus globalement une **ambiance amicale entre les collaborateurs**, qui **contribue** très certainement, grandement **à la réussite du Cabinet**.

En termes d'organisation du travail, la **répartition des rôles** entre Pauline et Candice semble **mieux comprise** en cette fin d'exercice par les collaborateurs. Les **services** se sont **structurés avec des fiches de fonction précises** (finalisation prévue pour l'été 2022).

**Il était question de « supprimer » les grades** au sein du Cabinet pour laisser place à des fiches de fonctions par collaborateurs : nous soulignons un point d'attention ici. **Les collaborateurs perdraient leur grade et donc leur positionnement sur le marché du travail au profit d'un référentiel de compétences propre au Cabinet**.

Par ailleurs, nous préconisons de **maintenir l'annualisation de l'enquête QVT, qui est restée stable (70/100)**. **L'objectif et son calcul sont prévus d'être revus** afin de mieux matérialiser la satisfaction des collaborateurs sur ces sujets.

Nous préconisons d'**instaurer des entretiens professionnels** (distincts des entretiens annuels) tous les deux ans, portés par le service Ressources Humaines (RH).

**L'enquête de management est remise en question.**

Nous suggérons d'instaurer des échanges à l'oral entre managers et managés, pour faire des retours réciproques entre les parties.

Pour finir, nous félicitons la transparence des rémunérations.

# BILAN 2021-2022

**Maximiser le temps de développement  
de chaque personne de l'équipe, quel  
que soit son poste**



## MESURE D'IMPACT

### RAISON D'ÊTRE

« Nous croyons que ceux qui [...] regardent le long terme, sont innovants [...] sont les acteurs de demain. »

### OBJECTIF STATUTAIRE

Maximiser le temps de développement de chaque personne de l'équipe, quel que soit son poste.

### OBJECTIF OPÉRATIONNEL

**Pour 2025 :** atteindre 20% minimum de temps de développement par personne.

**Pour 2022 :**

- ◆ Rédiger le plan de formation 2022-2023 ;
- ◆ Définir le plan d'actions 2022-2023 selon nos objectifs ;
- ◆ Saisir les temps de façon régulière, complète et correcte pour le temps « Missions » et les temps de développement.

### ACTIONS

- ◆ Environ 10 formations internes réalisées ;
- ◆ 6 formations externes réalisées ;
- ◆ Définition d'objectifs par fonction (prime de fin d'année en lien avec le temps de développement) ;
- ◆ Mise en place de l'ERP qui a permis une saisie régulière et complète des temps : bonne catégorisation de ce qu'on entend par temps de développement.

## MESURE DE RÉSULTATS

## MESURE DE MOYENS



## RÉSULTATS

Mesure du temps de développement 2021-2022 :

- ◆ 7,5% de temps de développement pour les catalyseurs ;
- ◆ 27,1% de temps de développement pour les juniors ;
- ◆ 18,7% de temps de développement pour les seniors ;
- ◆ 26% de temps de développement pour les directeurs·trices de mission ;

## PERSPECTIVES

- ◆ Ajuster les ambitions. Par exemple, pour 2025, l'objectif était d'atteindre 50% pour les directeurs·trices de mission. Il faut rester sur du 20% à minima.
- ◆ La personnalisation du temps de travail et la semaine de 4 jours sont à étudier au niveau faisabilité pour aller toujours plus loin.

## Conclusion du Comité de mission

Tout d'abord, en termes de structuration, **le Cabinet s'est doté d'un Enterprise Resource Planning (ERP)** : nous pouvons témoigner du gros travail effectué, qui représente un véritable progrès. **L'organisation du temps de développement** semble ainsi **mieux maîtrisée**.

Nous avons constaté une progression du temps de développement sur une base déjà élevée. Nous préconisons d'ailleurs de **fixer à 15% pour tous**, le temps de développement (pas de différence entre les profils).

Nous restons sur notre avis déjà exprimé dans le précédent rapport, à savoir qu'il serait judicieux de **distinguer temps de développement personnel du temps de développement du Cabinet**.

L'innovation, sujet sous-jacent à cet objectif, ne se matérialise pas uniquement par de la « digitalisation », nous souhaitons souligner que le Cabinet de Saint Front fait preuve d'**innovation** notamment **par son modèle d'entreprise, celui de la société à mission**.

# BILAN 2021-2022

## Diminuer nos émissions de GES\*/personne

\*GES : Gaz à Effet de Serre



### MESURE D'IMPACT

#### RAISON D'ÊTRE

« Nous croyons que ceux qui [...] agissent dès maintenant en faveur de la planète sont les acteurs de demain. »

#### OBJECTIF STATUTAIRE

Diminuer nos émissions de gaz à effet de serre par personne.

#### OBJECTIF OPÉRATIONNEL

**Pour 2025 :** diviser par 3 de nos émissions par personne.

**Pour 2022 :**

- ◆ Réaliser le 2<sup>e</sup> bilan carbone du cabinet et le comparer avec le 1<sup>er</sup> ;
- ◆ Améliorer le reporting : faire en sorte que les prochains bilans carbones soient faciles à calculer ;
- ◆ Réduire notre empreinte carbone liée à nos déplacements ;
- ◆ 2 temps de sensibilisation pour les collaborateurs.

#### ACTIONS

- ◆ Charte d'Achats Responsables
- ◆ Charte de déplacements missions : pas d'avion pour les trajets de moins de 5h ;
- ◆ Cartographie par rapport à la situation géographique de nos clients ;
- ◆ Réflexion autour de l'antenne parisienne pour réduire la longueur de nos trajets ;
- ◆ Questionnaire pour identifier les freins sur les transports à mobilité douce ;
- ◆ Objectif de mobilité douce dans les objectifs d'entretiens annuels professionnels ;
- ◆ Infographies pour sensibiliser aux thématiques liées au changement climatique ;
- ◆ 2 temps de sensibilisation : Challenge carbone et diffusion d'un film ;
- ◆ Choix d'une banque éthique, la Nef pour notre emprunt.

### MESURE DE RÉSULTATS

### MESURE DE MOYENS





## RÉSULTATS

- ◆ 4,1 TeqCO<sub>2</sub>/ETP
- ◆ Aucun déplacement professionnel en avion en France.

## PERSPECTIVES

- ◆ Atteindre 1,62t/personne
- ◆ Continuer le travail sur les déplacements notamment avec les visiteurs et la planification des missions en fonction de la situation géographique des clients avec l'ouverture d'une antenne parisienne.
- ◆ Développer le travail sur les achats pour réduire leur empreinte carbone.

## Conclusion du Comité de mission

Nous n'avons pas eu à date le résultat du Bilan Carbone de l'exercice 2021/2022, il nous est donc **délicat de se prononcer** sur la bonne exécution des objectifs que le Cabinet se fixent. Également, nous n'avons eu **aucune visibilité sur le reporting qui devait être amélioré** (censé fiabiliser et faciliter le calcul du Bilan Carbone®). Ce Bilan Carbone® devrait néanmoins être celui de l'année de référence par rapport à l'objectif statutaire : l'exercice fut « normal », la crise sanitaire n'ayant pas impactée cette fois-ci les déplacements du Cabinet.

Nous avons noté l'**avancement du projet de la création de l'antenne parisienne**, dont l'un des objectifs était de pouvoir mieux couvrir le territoire national dans le cadre des déplacements professionnels et ainsi, réduire l'empreinte carbone du Cabinet. A l'heure où se rapport est écrit (mi-septembre 2022), **l'ouverture de l'antenne est officielle** : depuis le 12 septembre.

Nos **observations** restent **similaires à celles de l'exercice précédent** : l'**objectif** lié à l'environnement du Cabinet nous semble trop **autocentré**, là où nous identifions un impact démultiplié sur l'écosystème du Cabinet, à commencer par ses clients. **Par ses activités, le Cabinet est un véritable levier pour sensibiliser et inciter ses clients à améliorer leurs impacts sur la planète.**

Enfin, la **mise en place de la charte d'achats responsables** est effective. Bien que peu significative pour un Cabinet de cette taille avec très peu d'achats, celle-ci reste néanmoins importante par sa symbolique, dans un souci d'exemplarité et d'alignement avec les valeurs des consultant·e·s.



### MESURE D'IMPACT

### MESURE DE RÉSULTATS

### MESURE DE MOYENS

#### RAISON D'ÊTRE

« Nous réalisons cette mission de responsabilité sociétale en révélant et développant ces richesses. »

#### OBJECTIF STATUTAIRE

Entraîner notre écosystème vers notre raison d'être.

#### OBJECTIF OPÉRATIONNEL

**Pour 2025 :** atteindre 70/100 au questionnaire maturité RSE ;

**Pour 2022 :**

- ◆ Un événement sur la thématique SAM\* en local ;
- ◆ Déploiement du questionnaire de maturité de nos clients.

#### ACTIONS

- ◆ Envoi du questionnaire de maturité à 3 de nos clients avec une vidéo de présentation ;
- ◆ Exemples donnés aux clients à travers le questionnaire sur la maturité RSE ;
- ◆ Participation à la Communauté des Entreprises à Mission ;
- ◆ Contribution au Mouvement Impact France ;
- ◆ Mise en place d'un questionnaire d'acceptation client : fixer un cadre plus strict pour accepter les nouvelles missions (volonté de progrès, modèle d'affaire sain) ;
- ◆ 2 événements en ligne réalisés avec nos clients pour partager de la vieille réglementation : taxonomie et attestation carbone ;
- ◆ Acteurs du Grand Procès de la RSE sur le thème de la société à mission ;
- ◆ Création d'une grille de notation Société à mission à destination de nos clients sur 100 points pour inciter au progrès.

\*SAM : société à mission

## RÉSULTATS

- ◆ Nous souhaitons retravailler notre objectif opérationnel pour qu'il soit plus adapté aux différentes missions que nous réalisons.

## PERSPECTIVES

- ◆ Création du GT Progression Ecosystème avec un budget dédié qui va redéfinir notre objectif 2025 ;
- ◆ Événement SAM\* en local ;
- ◆ 2 événements prévus avec les clients ;
- ◆ Envoi d'une enquête de satisfaction et étude des besoins de nos clients pour leur proposer des solutions adaptées ;
- ◆ Implication dans le Mouvement des entreprises de France (MEDEF) ;
- ◆ Ouverture d'une antenne parisienne.

## Conclusion du Comité de mission

L'**objectif opérationnel** d'atteindre 70/100 au questionnaire de maturité des clients du Cabinet, semble être **remis en question** par le Cabinet lui-même. En effet, un indicateur de progression nous semblerait plus judicieux.

Un **Groupe de Travail lié à la progression de l'écosystème, appelé GT PECO**, du Cabinet **s'est constitué cet été 2022**, ce GT nous présentera sa feuille de route courant de l'exercice prochain. Nous ne pouvons que préconiser à ce dernier de partir du besoin de l'écosystème avant d'envisager des solutions pour répondre à cet objectif statutaire.

Un **événement société à mission en local est prévu**, co-organisé avec EthicsGroup pour fédérer les sociétés à mission de l'Occitanie et celles qui s'interrogent sur le sujet. Nous serons attentifs aux retours de cet événement pour noter le caractère inspirant que le Cabinet doit avoir pour amener les entreprises à adopter un modèle plus vertueux.



05 61 24 74 40

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



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

Suivez-nous !

