

IDOYA

**RAPPORT DE  
MISSION**

**#3**

**2024**

IDOYA  
Delivering inclusive transformation



# ÉDITO

## Une année de croissance et d'impact collectif

L'année 2024 a permis à IDOYA de franchir une nouvelle étape dans son développement, renforçant notre ambition de conjuguer impact positif et excellence. Portée par une équipe engagée et agile, notre activité a continué de croître. De nouveaux talents ont rejoint l'équipe, enrichissant nos expertises et notre dynamique collective. Cette progression s'est accompagnée d'une montée en compétences de l'équipe, grâce à des formations ciblées et à un partage d'expériences continu.

Nous avons continué à être guidés par notre volonté d'accompagner nos clients vers des transformations durables et inclusives. Grâce à des approches innovantes, nous avons contribué à générer des résultats concrets. 2024 a également été une année de reconnaissance avec notamment :

- Des nouveaux clients et des retours très positifs
- L'obtention de la certification B Corp dont nous sommes très fiers,
- La validation avec félicitations de notre audit d'entreprise à mission,
- Notre référencement dans l'Observatoire des sociétés à mission,
- Notre participation à la Communauté des entreprises à mission.

En interne, nos efforts pour offrir une expérience collaborateur engageante ont porté leurs fruits avec des retours positifs sur notre processus de recrutement et des rapports d'étonnement inspirants de nos nouveaux arrivants. Mais cette dynamique s'est aussi accompagnée de défis, pour attirer, former et fédérer une équipe de consultants talentueux et engagés, ce qui nous a amenés à renforcer notre promesse employeur et notre accompagnement managérial.

Portés par ces succès et cette énergie collective, nous sommes prêts à poursuivre notre chemin, au service d'un impact toujours plus positif pour nos clients et pour la société.

**Toute l'équipe IDOYA**  
**Junin 2025**



**LA RAISON D'ÊTRE D'IDOYA EST DE CONDUIRE DE MANIÈRE INCLUSIVE DES TRANSFORMATIONS QUI SOIENT DES BIENS COMMUNS POUR LEURS PARTIES PRENANTES**



# QUI SOMMES-NOUS ?

IDOYA est un cabinet de conseil spécialisé dans la **transformation inclusive** : nous sommes convaincu.es que c'est en menant les transformations de manière inclusive que l'on obtient des résultats tangibles et durables.

## IDOYA en quelques chiffres

- 6 co-fondateurs
- 1 équipe multilingue de +25 consultants
- Un large réseau de partenaires en France et à l'international pour compléter nos expertises
- Des clients dans tous les secteurs au niveau européen et à l'international



## Le défi qu'IDOYA relève à chaque mission :

*Passer d'une intention formulée (idée – ID) par quelques-uns à un projet collectif (action – DO), inspirant et porteur de sens, permettant à chacune des parties prenantes d'adopter le changement plutôt que de le subir.*



Entreprise certifiée **B-Corp**, à **mission** depuis sa création, membre du **Mouvement Impact France**, l'ensemble de l'équipe contribue à la concrétisation d'une gouvernance ambitieuse et d'un plan d'action pour atteindre nos engagements.

Cabinet certifié **Qualiopi**, nous assurons la montée en compétence des équipes que nous accompagnons en nous s'assurant qu'elles sortent des projets plus compétentes et plus confiantes.

# NOTRE RAISON D'ÊTRE

---

LA RAISON D'ÊTRE D'IDOYA EST DE  
CONDUIRE DE MANIÈRE INCLUSIVE  
DES TRANSFORMATIONS QUI  
SOIENT DES BIENS COMMUNS POUR  
LEURS PARTIES PRENANTES

**Un bien commun est une ressource partagée par une communauté qui s'organise pour le gérer** (une rivière, un chemin public...). Cette notion ancienne (les *commons*) connaît un regain d'intérêt pour organiser la préservation durable de ressources naturelles.

**Chez IDOYA, nous croyons que la transformation d'une organisation peut être un bien commun ...**

- ... quand elle apporte « un bien commun », par exemple quand par son objet elle vise un impact positif sur la société ou l'environnement
- ... quand elle est organisée pour être l'affaire de tous, plutôt qu'une boîte noire d'où sortent des décisions descendantes : quand les managers et les chefs de projet s'organisent en communauté au-delà des silos pour la gérer, quand les parties prenantes internes et externes sont largement engagées, incluses dans des décisions ou dans la gouvernance
- ... quand elle apporte un bien, à court et/ou long terme, aux équipes et individus qu'elle touche (transfert de compétences, parcours de carrière...)

**En faire notre raison d'être, c'est aussi construire un cabinet inclusif, qui permette le développement de toutes nos parties prenantes.**

# AU SOMMAIRE

---

## 1. Retour sur l'année 2024

p.7

## 2. Nos programmes RSE

p.12

## 3. Suivi de notre mission

p.31

## ANNEXE : Avis de l'OTI

p.33

### Accès rapide : IDOYA en 2024, c'est...

[... nos actions RSE en 2024](#) [p. 08](#)

[... Les actions du comité de mission en 2024](#) [p. 09](#)

[... nos objectifs de mission](#) [p. 11](#)

[... des missions à impact](#) [p. 16](#)

[... des missions inclusives](#) [p. 21](#)

[... zoom sur l'accompagnement de nos collaborateurs et sur nos missions pro bono](#) [p. 24](#)

[... notre bilan carbone](#) [p. 28](#)

[... notre performance RSE 2024 et notre Proposition d'objectifs 2025](#) [p. 32](#)

[... Avis de l'Organisme Tiers Indépendant sur notre statut d'Entreprise à mission](#) [p. 34](#)

# RÉSUMÉ DES ÉPISODES PRÉCÉDENTS



Pour retrouver ces articles, rendez-vous sur les **Rapports de mission IDOYA [2022](#) et [2023](#)**



01

**RETOUR SUR  
L'ANNÉE 2024**

02

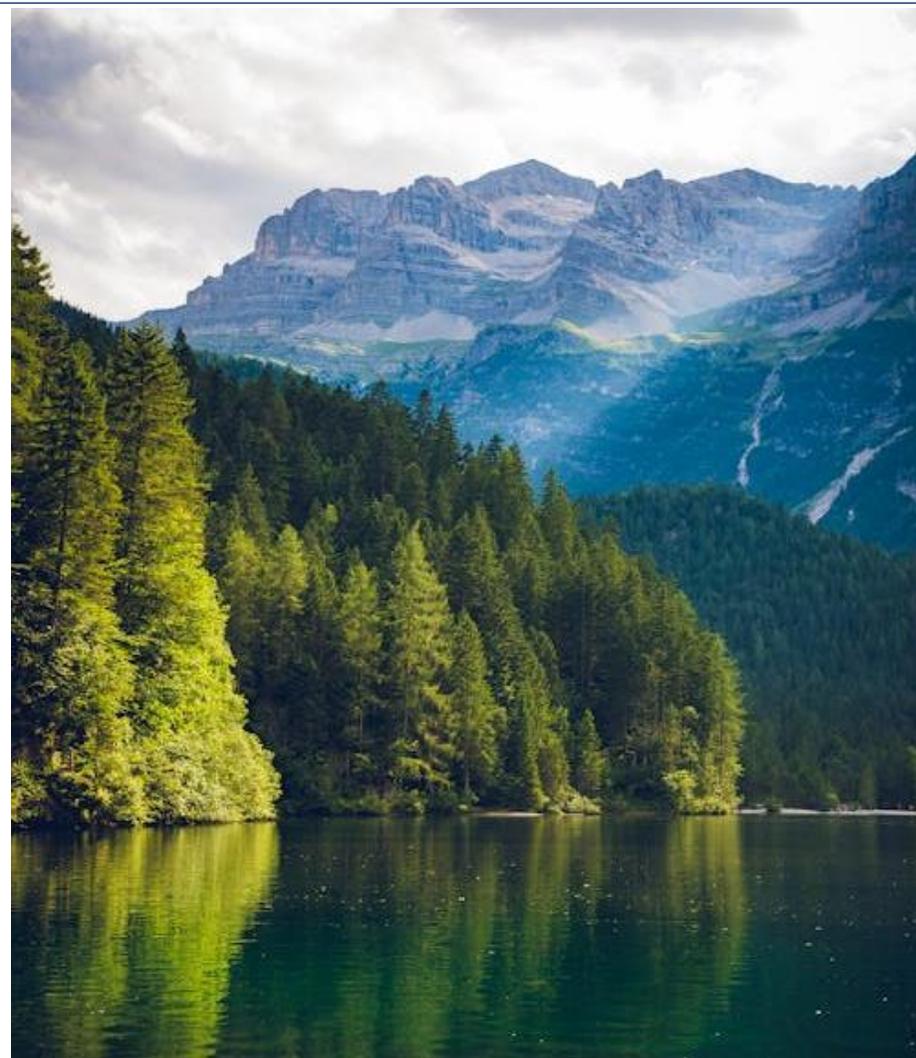
# NOS ACTIONS RSE EN 2024

En 2024, IDOYA a poursuivi son ambition de placer la responsabilité sociétale et environnementale (RSE) au cœur de son ADN, tant dans ses missions clients que dans sa gestion au quotidien.

Nous avons poursuivi chacun de nos 3 objectifs de missions:

- **Développer les missions à impact** en intégrant la RSE dans toutes ses dimensions, posant ainsi les bases d'une croissance solide et durable.
- **Innov**er au service de l'inclusivité et de l'impact positif des transformations que nous accompagnons pour nos clients :
  - Nous avons notamment intégré un « bonus innovation » à notre indice d'inclusivité pour mieux évaluer le caractère innovant des approches proposées à nos clients
- **Améliorer nos performances RSE en interne en poursuivant notre démarche d'amélioration continue, avec notamment un sujet clé :**
  - La professionnalisation de la réalisation de notre bilan carbone en collaborant avec un cabinet spécialisé, renforçant ainsi notre démarche pour réduire efficacement notre impact.
  - L'audit d'Entreprise à mission et l'audit B Corp ont marqué un aboutissement des trois dernières années de travail de l'équipe.

*Marthe, Pamela  
et Mounïbah*



# LES ACTIONS DU COMITÉ DE MISSION IDOYA EN 2024

---

## Le rôle du comité de mission

En tant qu'entreprise à mission et certifiée B Corp, nous avons la responsabilité de garantir que nos engagements en matière d'impact sociétal et environnemental restent au cœur de nos décisions stratégiques.

Le comité de mission joue un rôle essentiel dans cette dynamique en assurant un **suivi indépendant et exigeant** de notre raison d'être et de nos objectifs de mission. Il apporte un regard critique et constructif sur nos actions, formule des recommandations et challenge notre trajectoire d'impact.

Le comité de mission d'IDOYA a été créé lors de sa première année d'existence, et est **composé de 3 membres** :



**Benoît Malpaux, Directeur RSE d'INRAE jusqu'en 2022.** L'INRAE est un établissement public (EPST) issu de la fusion INRA-Irstea en 2020. Benoît était responsable de la stratégie de Développement durable jusque fin 2022.



**Elodie Nocquet**, entrepreneure, fonde Better Way en 2019, un cabinet de conseil sur la transformation ESG & impact des investisseurs et PME en France.



**Mounïbah Ingar**, salariée d'IDOYA et membre de l'équipe RSE remplace Marthe Cadart, responsable de la mission durant l'année 2024.

## Les temps forts du comité en 2024

En 2024, le comité de mission s'est réuni à trois reprises pour assurer un suivi régulier de notre démarche et contribuer activement à l'évolution de notre mission.

- **Avril** : partager la synthèse de l'audit intermédiaire de l'OTI, échanger sur le rapport de mission 2023 et valider ensemble les objectifs 2024.
- **Septembre** : échanges sur l'élargissement potentiel du comité pour renforcer la diversité des regards et son impact et revue des missions à impact.
- **Décembre** : évaluation des objectifs de mission 2024, bilan des actions menées et préparation des objectifs 2025.

## Un dialogue continu avec le comité

Nous avons adopté de nouvelles pratiques pour optimiser nos échanges, suite aux recommandations formulées en 2023 par le comité, notamment l'envoi de « pre-reads » avant chaque réunion, l'augmentation de la fréquence des réunions tout en réduisant leur durée. Au-delà de ces réunions, nous avons instauré une communication régulière pour tenir le comité informé de nos avancées, partager nos succès et les évolutions de l'équipe.

Le retour d'un membre du comité : « **C'est super la façon dont la réunion est organisée, particulièrement efficace, on a le sentiment de moins courir après le temps, bravo.** »

# ZOOM SUR L'AVIS DE L'OTI ET LES ACTIONS ENGAGÉES DEPUIS

Afin de garantir la transparence et l'impartialité de nos actions, nous avons confié la réalisation de notre premier audit d'Entreprise à Mission à **l'Organisme Tiers Indépendant (OTI) Aupeam**.

**L'objectif de cet audit** : vérifier le respect de nos engagements et l'exécution de nos objectifs sociaux et environnementaux.

Nous sommes **fier.es des résultats** de cet audit que nous avons passé avec succès.

Les conclusions sont disponibles dans cet **avis de vérification** : <https://www.idoya.fr/entreprise-a-mission> (cf. annexe).

## Les actions engagées par rapport aux recommandations de l'OTI :

- ✓ Elargissement du comité de mission (effectif à compter de début 2025)
- ✓ Renforcement de la fréquence des réunions (de 2 à 3 ou 4 par an)
- ✓ Présentation de l'avis du comité de mission sur les différentes parties du rapport
- ✓ Engagement au sein de la Communauté des Entreprises à Mission

## Les autres voies de progrès que nous souhaitons instruire :

- ↑ Rédiger une charte sur la composition et le fonctionnement du Comité de mission
- ↑ Clarifier la notion de « futur souhaitable, soutenable et durable » de notre 1<sup>er</sup> objectif de mission, en valorisant plus explicitement la dimension humaine des transformations
- ↑ Requestionner la pertinence de la notion de « Bien Commun » dans notre raison d'être



## L'AVIS DU COMITÉ DE MISSION



Bravo ! Le rapport est globalement très positif, il reflète les efforts mis en place depuis 3 ans pour construire IDOYA. Ce n'est pas évident de valider 100% des objectifs statutaires via l'audit.

Le travail de l'auditrice est super, elle a mené l'audit avec le bon niveau d'exigence et de prise en considération de la structure et de la taille d'IDOYA.

Nous sommes favorables à l'élargissement du Comité de mission (1 ou 2 personnes max.) et à l'augmentation de la fréquence des comités (3 à 4 réunions par an avec un partage d'informations en continu par mail), sous réserve que la charge de travail liée à la préparation reste raisonnable pour l'équipe.

Les autres pistes de progression sont très intéressantes et mériteront d'être réfléchies, notamment sur la notion de Bien Commun.

# NOS OBJECTIFS DE MISSION

---

## #01 NOS MISSIONS

Accompagner les dirigeants et leurs équipes dans leur transformation vers un futur souhaitable, soutenable et durable

## #02 NOTRE MÉTIER

Proposer une vision intégratrice de la transformation qui permette d'inclure les parties prenantes de cette dernière en favorisant la co-construction et le développement des collaborateurs, des managers et des équipes projets

## #03 NOTRE FONCTIONNEMENT

Mettre en œuvre en interne des modes de gestion qui favorisent l'innovation et le développement de chacun, avec un impact réduit sur l'environnement et un fonctionnement en entreprise étendue

# 02

## **NOS PROGRAMMES RSE**

Descriptions de nos programmes sociaux et environnementaux

# PROGRAMME 1

## FICHE DE PERFORMANCE

Légende : ● Atteint / ● Partiellement atteint / ● Non atteint

### Objectif

**Accompagner les dirigeants et leurs équipes dans leur transformation vers un futur souhaitable, soutenable et durable**

<b>Pourquoi?</b>	IDOYA met son expertise en accompagnement de la transformation au service des transformations nombreuses et ambitieuses, aujourd'hui plus que jamais nécessaires pour faire advenir un futur souhaitable, soutenable et durable.		
<b>Modalités</b>	Des missions « à impact », sur la base de critères internes (voir page suivante)		
<b>Gouvernance</b>	L'avancement et la performance de ce programme est suivi par le Comité de mission et l'AG		
<b>KPI</b>	% du chiffre d'affaires généré par les missions à impact (CA calculé hors frais)		
<b>Perf. 2024</b>	Objectif: 33%	Résultats : 33%	●
<b>Actions 2024</b>	Clarification des niveaux de missions à impact selon les retours du Comité		●
	Evaluation collective de l'impact des missions 2024 avec le challenge du Comité		●
	Conduite de missions sur des programmes/modèles/ambitions RSE		●
<b>Enseignements pour nos objectifs 2025</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La définition de l'impact soulève des questions complexes : par exemple, les missions réalisées dans des secteurs controversés doivent-elles être exclues même si elles visent à accompagner le changement vers un futur plus souhaitable, soutenable et durable ?</li> <li>• Pour notre évaluation 2024 nous avons fait du cas par cas en nous appuyant sur les critères et la typologie présentée pages suivantes. Nous n'avons pas fait évoluer la méthode en cours d'année par souci de cohérence par rapport à l'évaluation 2023 et de conformité par rapport à notre accord d'intéressement.</li> <li>• Néanmoins, nos débats nous ont montré l'importance d'une méthodologie encore plus sélective et robuste, d'où la baisse de notre objectif chiffré pour 2025 et l'ajout d'un objectif de renforcement de la méthode d'évaluation.</li> </ul>		

# PROGRAMME 1 POUR QUEL IMPACT?

La mesure de l'impact reste un défi majeur en matière de RSE, particulièrement pour les cabinets de conseil dont l'impact est souvent indirect. Chez IDOYA, nous considérons une mission comme « à impact » lorsqu'elle répond à l'un des deux critères suivants.

#1

**La mission permet à nos  
commanditaires d'avoir un  
impact direct**

#2

**Nous formons des personnes  
pour qu'elles aient un impact  
direct**

**NB :**

Nos autres missions sont hors périmètre des missions à impact. Par exemple : les missions qui contribuent au bien-être des collaborateurs mais qui ne répondent pas à l'un de ces deux critères.



## L'AVIS DU COMITÉ DE MISSION



Il est très intéressant d'avoir complété la typologie des missions à impact et d'avoir questionné la clarté des critères pour que l'exercice d'évaluation soit le plus fin possible.

Cette année, l'équipe s'est appuyée sur nous pour revoir le périmètre des missions intégrées dans le calcul du chiffre d'affaires réalisé sur des missions à impact.

Nos discussions ont souligné la complexité de ces questions et l'importance d'une méthodologie d'évaluation robuste. Que faire des missions réalisées dans des secteurs controversés par exemple ? Doivent-elles être exclues d'emblée du périmètre d'évaluation ? Doit-on différencier l'impact sur le fonctionnement interne de l'impact externe sur la société ?

Ces réflexions nous ont menés à envisager une piste pour 2025 : élaborer un arbre de décisions afin d'objectiver au maximum l'évaluation sur la base de différents critères clairement définis.

# PROGRAMME 1

## NOS MISSIONS À IMPACT

En 2024, la conduite de nouvelles missions ainsi que nos échanges avec nos clients et partenaires nous ont permis d'enrichir notre typologie de missions à impact :

### AMONT

- Elaboration d'une stratégie / d'un programme / d'un projet RSE
- Conception (et déploiement) d'une restructuration responsable



### Quelques exemples de mission 2024 :

[Zoom p.24](#)

Accompagner l'évolution industrielle d'un site du secteur de l'énergie dans le cadre de la transition énergétique

### AVAL

- Amélioration sur des sujets critiques (ex: réduction de la maltraitance)
- Déménagement / flex office avec objectif de réduction carbone
- Appropriation de stratégies, de politiques ou processus RSE
- Communication sur des sujets RSE / d'impact social ou environnemental
- Amélioration sur des sujets critiques de compliance / éthique
- Adaptation structurelle à la transition énergétique
- Démarches collaboratives et/ou test & learn pour améliorer l'impact
- Adoption d'outils RSE
- Transformations culturelles liées à la RSE / l'impact
- Adoption de nouveaux modes de travail liés à la transformation RSE
- « Upskilling » sur un sujet lié à la RSE ou sur un sujet clé pour améliorer l'impact social ou environnemental
- Mesure et/ou amélioration de l'impact social



Sensibiliser et entraîner les équipes d'un groupe de la santé à la gestion de l'astreinte dans les comportements, critères de décisions et savoir-être.



Formaliser un guide en destiné aux managers d'un groupe du transport ferroviaire pour les aider à agir lorsqu'ils reçoivent une alerte éthique ou un signalement.



[Zoom p.24](#)



Accompagner le déploiement d'un outil de mesure de l'impact environnemental d'un acteur majeur de la cosmétique.

Former les managers d'un groupe de l'énergie à la gestion des relations sociales / humaines sur leurs sites pour les aider à se transformer dans un contexte de résistances à engager des projets de décarbonation

# PROGRAMME 1

## DES EXEMPLES DE MISSION À IMPACT

Accompagner la Direction RSE d'un acteur majeur du secteur électrique dans sa volonté de mobiliser les équipes Ressources Humaines en interne pour construire le volet social et sociétal de son programme RSE Groupe.

Une première phase a consisté à réaliser un benchmark des meilleurs pratiques sous trois angles (droits humains, approche employés, approche citoyenne), en mettant en regard les niveaux de maturité, les standards/ réglementations et les impacts pour la société et l'entreprise.

Une deuxième phase a permis de sensibiliser les équipes concernées (50 personnes) à l'impact croissant de la réglementation et des exigences des différents labels (Ecovadis ...), ainsi qu'aux risques/ coût pour l'entreprise à négliger ces sociaux et sociétaux. Une fois ces enjeux discutés, la communauté a identifié des pistes d'action prioritaires.

Une troisième phase d'accompagnement de l'équipe de Direction RSE a permis de construire des engagements sociaux concrets, mesurables et qui s'inscrivent dans les orientations stratégiques Groupe et dans sa vision 2030.

Pour chaque engagement, un objectif court ou moyen terme a été défini, musclant ainsi davantage ce volet social.



Michaël



Accompagner un acteur historique délégataire de l'Etat dans les Certificats d'Economie d'Energie dans la redéfinition de son ambition RSE et l'évolution du modèle de la fonction. L'enjeu : Conserver le haut niveau d'exigence en matière de RSE et assurer une meilleure intégration au reste de l'organisation.

Dans un contexte où l'approche en matière de RSE est un levier critique et différenciant pour l'entreprise, tant pour assurer la cohérence avec sa mission que pour attirer et retenir les talents, les objectifs et la filière doivent être repensés pour garantir son excellence dans le temps. Dans ce cadre, l'accompagnement de l'équipe de direction a permis de :

- ...s'aligner sur chacune des dimensions (vision, objectifs, gouvernance, ...) sur le niveau de maturité actuel (élémentaire, suiveur, différenciateur ou militant) et de définir le niveau d'ambition souhaitée demain grâce à la création d'outils sur-mesure favorisant la prise de conscience
- ...définir de nouvelles orientations stratégiques qui soient pragmatiques et souhaitables grâce à une approche par scénarios facilitant la prise de décision
- ...décliner ces orientations RSE en un modèle organisationnel intégré dont la mise en œuvre est portée grâce à un CODIR mobilisé et responsabilisé autour d'un projet commun porteur de sens

Notre exigence pour réussir cet accompagnement : faire toucher du doigt les bénéficiés d'une fonction RSE d'excellence connectée à l'ensemble de l'organisation et les enjeux pour garantir sa pérennité et l'atteinte des objectifs fixés... autant d'ingrédients essentiels à la cohésion et à la responsabilisation des acteurs sur la mise en œuvre d'une stratégie RSE intégrée et pragmatique.



Michaël, Marie



# PROGRAMME 2

## FICHE DE PERFORMANCE

Légende : ● Atteint / ● Partiellement atteint / ● Non atteint

### Objectif

**Proposer une vision intégratrice de la transformation qui permette d'inclure les parties prenantes de cette dernière en favorisant la co construction et le développement des collaborateurs, des managers et des équipes projets**

<b>Pourquoi?</b>	Chez IDOYA, nous croyons que pour être impactante et durable, la transformation doit être inclusive : avec la ligne managériale, les équipes sur le terrain, les clients, les fournisseurs. Cela permet plus de pérennité, d'efficacité, de responsabilisation et de mobilisation.		
<b>Modalités</b>	Innover et promouvoir auprès de nos clients des modalités inclusives de transformation		
<b>Gouvernance</b>	L'avancement et la performance de ce programme est suivi par le Comité de mission et l'Assemblée générale		
<b>KPI</b>	Evaluation de toutes nos missions de l'année		
<b>Perf. 2024</b>	Objectif: La notation d'inclusivité fait l'objet d'une communication externe (hors rapport de mission)	Fait	●
<b>Actions 2024</b>	Evaluation systématique du caractère inclusif de toutes les missions depuis la création d'IDOYA (suite)		●
	Revue des niveaux de l'indice d'inclusivité avec l'équipe IDOYA selon les retours du Comité de mission		●
<b>Enseignements pour nos objectifs 2025</b>	Le niveau d'inclusivité de nos accompagnements suscite l'intérêt de nos clients, partenaires, prospects... Une question revient néanmoins souvent : « une fois que le déploiement du programme de transformation est lancé, comment peut-on s'assurer qu'il est inclusif dans la durée et comment le mesurer ? ». Afin d'y répondre, nous avons centré l'objectif de communication 2025 sur cet angle précis.		



# PROGRAMME 2

## MODIFICATIONS APPORTÉES À L'INDICE D'INCLUSIVITÉ IDOYA

Afin de progresser dans la mesure de l'inclusivité de nos missions, notre Comité de mission nous a donc encouragé à travailler sur deux évolutions.

EVOLUTION #1 : L'AJOUT D'UN NIVEAU 0	EVOLUTION #2 : L'AJOUT D'UN BONUS « INNOVATION »
<p><b>Pourquoi cette évolution ?</b></p> <p>Notre indice d'inclusivité ne permettait pas d'évaluer les missions qui, par nature, n'étaient pas inclusives.</p> <p>L'inclusivité ne doit pas être une finalité en soi. Ne pas être inclusif n'est donc ni une bonne ni une mauvaise chose; parfois c'est simplement nécessaire. En effet, certaines missions ont des contraintes intrinsèques, qu'il s'agisse de respecter un processus social, un délai très contraint ou encore un choix du commanditaire. Par exemple, l'accompagnement d'une restructuration est souvent peu inclusif dans ses premières phrases en raison des impératifs de confidentialité.</p> <p>Puisque notre objectif est d'évaluer l'inclusivité sur l'ensemble de nos missions, il était essentiel que notre indice prenne en compte ces situations particulières. C'est pourquoi nous avons introduit un niveau 0 dans notre échelle d'évaluation.</p>	<p><b>Pourquoi cette évolution ?</b></p> <p>Notre Comité de mission nous a interrogé sur notre capacité à innover en matière d'approches inclusives et à mesurer cette innovation.</p> <p>Plutôt que de créer un nouvel indice, nous avons décidé d'ajouter un bonus « innovation » à notre indice d'inclusivité existant. Ce bonus est attribué lorsque l'approche inclusive proposée au client est jugée innovante. L'évaluation repose à la fois sur notre analyse de la culture client et, lorsque possible, sur le retour direct du client lui-même.</p> <p>Ainsi, une nouvelle question a été intégrée à notre grille de feedback client : « Le fait d'avoir été inclusif vous a-t-il semblé innovant ? »</p> <p>L'année prochaine, nous souhaitons aller plus loin en explorant, lors de nos entretiens de feedback, l'impact et les résultats concrets de l'inclusivité : qu'a-t-elle apporté à la transformation ? Quelle valeur ajoutée ?</p>



**Evolution de l'indice d'inclusivité**

- Travail en sous-groupes pour évoquer les différents sujets (innovation, niveau 0 de l'indice, déploiement...)
- Brainstomer sur des leviers d'actions commerciales pour promouvoir l'indice d'inclusivité.

### “ L'AVIS DU COMITÉ DE MISSION





Les évolutions apportées sont très intéressantes. La communication sur la note moyenne par mission doit rester pédagogique. Le remplacement de la note chiffrée par un système d'inclusivité (A/B/C) pourrait être envisagée, avec une réflexion sur la typologie des missions.

# BAROMÈTRE DE L'INCLUSIVITÉ D'UNE TRANSFORMATION REVU ET AMÉLIORÉ DE MANIÈRE INCLUSIVE EN EQUIPE EN 2024

	NIVEAU #0	NIVEAU #1	NIVEAU #2	NIVEAU #3	EVALUATION
<b>1. REPRÉSENTATIVITÉ</b> A quel point les personnes incluses sont représentatives des parties prenantes ?	L'équipe projet uniquement (y compris le(s) sponsor(s))	En-dehors de l'équipe projet, quelques parties prenantes, y compris des représentants des populations cibles	<b>Une proportion significative</b> des parties prenantes internes (nombre ou représentativité)	<b>Des parties prenantes internes et externes</b> (clients, fournisseurs...) ont été incluses	/3
<b>2. PROFONDEUR</b> Avec quelle profondeur peuvent-elles s'exprimer ou contribuer?	Leur avis n'est pas recueilli	Leur avis est recueilli dans un questionnaire principalement à <b>questions fermées</b> , ou uniquement de manière informelle, « sur un coin de table »	Leur avis est recueilli dans un questionnaire à <b>questions fermées et ouvertes</b> et/ou quelques sessions collectives (ex: focus groups) plus approfondies	Possibilité de s'exprimer sur des questions mais aussi de <b>co-construire la solution, de faire émerger de nouveaux sujets</b> par exemple dans des entretiens individuels approfondis, et/ou participation individuelle à un débat (ex: plateforme avec des questions qui évoluent au fil du débat)	/3
<b>3. POIDS</b> A quel point leur avis est-il pris en compte dans le design de la cible (amont) ou la démarche (aval)?	Leur avis n'est pas pris en compte	Leur avis donne lieu à des modifications <b>non substantielles</b> de la transformation (ex: des questions de forme, comme le nom ou le logo de la transformation)	Leur avis donne lieu à une / des <b>modifications substantielles</b> de la conception de la transformation (ex: structure et/ou contenu, conception, gouvernance, messages-clés)	Le projet de transformation est <b>conçu sur la base</b> des retours recueillis <b>OU</b> inclut les retours des parties prenantes <b>dans la durée, dans une logique d'amélioration continue</b>	/3
<b>4. TRANSPARENCE</b> A quel point le processus de décision auquel elles ont contribué est-il transparent?	Le processus n'est pas communiqué aux parties-prenantes	Le processus de décision est décrit aux parties prenantes	Une synthèse des contributions est <b>restituée</b> aux participants, les propositions retenues sont présentées, voire le rejet de certaines propositions non retenues est argumenté	Le niveau de satisfaction des principales parties prenantes est mesuré à la fin ou aux étapes clés de la transformation et les résultats sont partagés de manière transparente	/3
<b>+ Question bonus (si pertinente)</b> Est-ce que le fait d'avoir été inclusif a été innovant pour le client par rapport aux approches habituelles ?					<b>TOTAL</b> /12

## PROGRAMME 2

# DES EXEMPLES DE MISSIONS INCLUSIVES



**Accompagner l'évolution culturelle** d'un groupe pharmaceutique, au service de son ambition 2030.

Afin de définir la culture cible, un diagnostic culturel a été réalisé auprès de **l'ensemble des managers et des collaborateurs** du Groupe partout dans le monde (questions ouvertes et fermées sur les forces culturelles, les évolutions à opérer...) (Représentativité : 2/3). Des ateliers de travail ont été menés avec l'équipe projet et le top management pour définir la culture cible souhaitée sur la base du diagnostic. La culture cible a ensuite été **testée** avec des top managers, des RH et des représentants métier. (Profondeur : 2/3) La culture cible a été **construite sur la base des retours** des managers et salariés consultés. La **démarche de mobilisation** des collaborateurs a été définie au regard des **recommandations émises** par le top management, les RH et les représentants métier. (Poids : 3/3) Le diagnostic culturel et la culture cible vont être **partagés à toutes les équipes via des ateliers**. La satisfaction et les bonnes pratiques des participants seront recueillies via un formulaire pour être communiquées à toutes les équipes. (Transparence : 3/3)



Fanny, Elodie,  
Maëlis, Pamela

**Inclusivité : 10/12**

40



**Accompagner l'adoption d'un nouveau CRM** d'un groupe dans la défense, au service de ses objectifs stratégiques.

Un **panel représentatif** a participé à la **co-construction** d'un serious game innovant pour accompagner les équipes Account Management et Sales dans l'adoption de leur nouveau CRM. Objectif : démontrer l'impact au quotidien du CRM dans l'amélioration de leurs pratiques commerciales. (Représentativité : 2/3) Des ateliers de travail ont été menés avec des collaborateurs des **différents métiers** et le top management afin d'élaborer un référentiel de pratiques commun. Des ateliers ont également été menés avec l'équipe projet pour définir comment améliorer ces pratiques grâce aux fonctionnalités du nouveau CRM. (Profondeur : 2/3) Le référentiel de pratiques et le serious game ont été **élaborés sur la base de retours / résultats des ateliers**. Des **tests** avec des panels représentatifs ont été menés pour l'améliorer. (Poids : 3/3) Le serious game a été **déployé à l'ensemble de la population** account management lors d'un événement réunissant 150 account managers avec 18 parties de jeu en simultanée. Le déploiement se poursuit avec l'objectif de toucher le plus largement possible les équipes Sales. (Transparence : 3/3)



Michaël, Marie,  
Marthe, Emma,  
Emma

**Inclusivité : 10/12**

41

# PROGRAMME 3

## FICHE DE PERFORMANCE

Légende : ● Atteint / ● Partiellement atteint / ● Non atteint

### Objectif

**Mettre en œuvre en interne des modes de gestion qui favorisent l'innovation et le développement de chacun, avec un impact réduit sur l'environnement et un fonctionnement en entreprise étendue**

<b>Pourquoi?</b>	Les associés d'IDOYA ont dès l'origine du cabinet souhaité créer un environnement où il fasse bon travailler et innover, avec a minima 50% de femmes dans les instances de direction et en étant exigeants en termes de réduction de l'impact environnemental.		
<b>Modalités</b>	Certification B Corp ( <i>voir pages suivantes</i> )		
<b>Gouvernance</b>	L'avancement et la performance de ce programme est suivi par le Comité de mission et l'AG		
<b>KPI 1</b>	Communications externes en lien avec la RSE		
<b>Perf 2024</b>	Objectif: A minima 1 action de plaidoyer significative dans l'année	Résultat : fait <a href="#">Article RSE</a>	●
<b>KPI 2</b>	% d'employés qui se disent satisfaits ou très satisfaits de travailler chez IDOYA		
<b>Perf 2024</b>	Objectif: 80%	Résultats : 100%	●
<b>KPI 3</b>	Bilan carbone et % émissions carbone compensées		
<b>Perf 2024</b>	Objectif de professionnaliser la réalisation du bilan carbone via le recours à un organisme externe	Résultats : fait avec l'accompagnement de SAMI	●
	Objectif de contribution carbone : 100% des émissions 2024	Résultats : 100% (en cours) des émissions 2023 compensées	●
<b>Actions 2024</b>	<i>Rédaction et publication d'un article sur la RSE</i>		●
	<i>Actions réalisées suite à la restitution de l'audit EAM</i>		●
	<i>Revue du questionnaire des fournisseurs</i>		●
<b>Enseignements pour nos objectifs 2025</b>	Sauf en cas d'événement significatif en 2025 nécessitant une nouvelle mesure de notre impact carbone (ex : un déménagement de bureaux), le bilan sera désormais réalisé tous les deux ans. Cette approche nous permettra de concentrer nos efforts sur les leviers de réduction des émissions durant l'année intermédiaire.		

# PROGRAMME 3 CERTIFIÉ B CORP

Retrouvez notre  
profil B Corp [ici](#)



**Depuis notre création, nous avons placé nos valeurs sociales, environnementales et de gouvernance au cœur de nos activités. Entreprise à mission depuis notre création, nous nous sommes engagé.es dans le processus de certification B Corp.**

Si 2023 a été l'année de l'audit, cet engagement a été couronné en 2024 par l'obtention de la certification B Corp, avec un score de **90,6 points**, dont le seuil d'éligibilité s'élève à 80 points.

Ce label mondialement reconnu récompense les entreprises qui s'efforcent de concilier performance économique et impact positif, un travail de fond sur 5 dimensions clés : **gouvernance, collaborateurs, environnement, collectivité et clients.**

Notre performance a été scrutée à travers ces critères exigeants. Chaque point gagné reflète des actions concrètes et des choix éthiques assumés au quotidien.

Aujourd'hui, B Corp représente une communauté de 2800 entreprises dans 60 pays et 150 secteurs différents. En France, nous sommes +500 entreprises certifiées. **#500BCorp**



Marthe

« B Corp est une certification extrêmement exigeante en termes de formalisation et de réflexion sur notre fonctionnement et notre impact. Cet effort nous a aidé à changer d'échelle, de 6 à +25, tout en inscrivant dans notre ADN l'engagement qui était au cœur de la création d'IDOYA. »

L'obtention de cette certification résulte d'un véritable travail d'équipe. Dès les débuts d'IDOYA, nous avons structuré nos politiques internes en impliquant l'ensemble des collaborateurs : hackathons, ateliers thématiques, organisation en task force... Cette dynamique participative impulsée par un pilotage rigoureux a été essentiel pour atteindre cet objectif.

Avec **ce score initial**, nous sommes **fier.es** de notre parcours, et nous restons **engagé.es** dans l'amélioration continue de nos pratiques pour aller encore plus loin dans nos ambitions d'impact positif.



## L'AVIS DU COMITÉ DE MISSION



« Bravo pour cet accomplissement bien mérité. C'est d'autant plus impressionnant qu'IDOYA est une entreprise à taille humaine et que la certification a été obtenue en 2 ans à peine. »

# PROGRAMME 3

## ACCOMPAGNER NOS COLLABORATEURS AU QUOTIDIEN (1/2)

### Créer et cultiver une vie d'équipe dynamique

L'esprit d'équipe a été un moteur essentiel tout au long de l'année. Grâce à des moments de convivialité, d'échange et de collaboration, nous avons renforcé nos liens et créé un environnement propice à la réussite collective.

#### Des réunions d'équipe revues

Un format optimisé pour des échanges plus dynamiques et engageants, où chacun peut partager son état d'esprit, ses réussites et ses défis de la semaine.

Cette réunion hebdomadaire offre à tous une vision claire de l'activité d'IDOYA et permet d'aborder des sujets clés de façon collaborative.

#### Des récompenses gagnées collectivement

Relever des défis en équipe pour gagner des récompenses comme des massages relaxants.

#### Des moments de partage et de convivialité

- Un séminaire au vert annuel pour travailler sur des enjeux communs et renforcer la cohésion d'équipe.
- Des pots mensuels pour célébrer les réussites et créer du lien.
- Une fresque du climat pour apprendre de manière ludique et collective
- Un calendrier de l'avent collaboratif avec chaque jour une surprise imaginée par un collaborateur à partager et savourer tous ensemble.
- Un dîner de Noël festif pour clôturer l'année en beauté.
- ...



L'équipe IDOYA  
s'est agrandi en  
2024 !



La task force « Vie interne »  
Marie, Mounibah, Emma et Nolwenn



# PROGRAMME 3

## ACCOMPAGNER NOS COLLABORATEURS AU QUOTIDIEN (2/2)

L'année a aussi permis d'améliorer nos outils RH afin d'aider nos collaborateurs à être encore plus acteur de leur développement.

### Création d'un passeport d'intégration pour nos nouveaux arrivants

Nous avons repensé notre parcours d'intégration en créant un passeport d'intégration. Ce passeport, pensé comme un tableau de bord est à personnaliser avec le mentor, à l'arrivée, pour sélectionner avec le collaborateur les formations qui doivent être prioritaires, les personnes à rencontrer... Il est ensuite repris lors de points de suivi régulier pendant les premiers mois.

The image shows a 'Passport d'intégration IDOYA' form. It is a grid with columns for 'Compétences' and 'Milestones', and rows for different categories like 'Compétences', 'Milestones', and 'Outils'. Each cell contains a small icon and a red arrow indicating progress or completion.

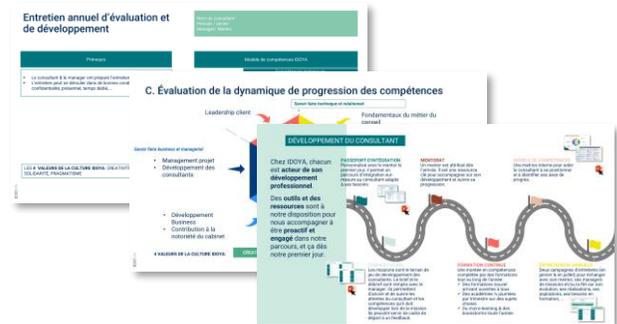
### Elaboration d'un modèle de compétences comportementales décliné à partir des valeurs d'IDOYA

Il nous paraissait important que chacun puisse incarner concrètement ces valeurs, qui constituent l'identité du cabinet. Nous souhaitons donc intégrer, en plus de la technique, des notions de comportement pour valoriser le savoir-être des collaborateurs et incarner au mieux l'esprit IDOYA.



### Mise en place d'un livret de développement du consultant pour responsabiliser nos collaborateurs dans leur montée en compétences tout au long de leur parcours

Chaque consultant dispose ainsi de tous les outils et ressources nécessaires à son développement. Nous avons notamment souhaité renforcer la préparation et le support de l'entretien annuel, en y intégrant les modèles de compétences techniques et comportementales.



### Focus annuel sur le FEEDBACK

Cette année, nous avons choisi de mettre l'accent sur le développement d'une culture de feedback constructive et collaborative afin d'accompagner la montée en compétences de chacun.e. Nous avons notamment mis en place des temps de feedback croisé pour renforcer la pratique. Une formation à la communication non violente a également été proposée pour améliorer la qualité des interactions grâce à des nouvelles méthodes et grilles de compréhension. Enfin, un nouveau format de feedback de fin d'année et de débrief de mission ont été introduits afin de favoriser les retours à 360° dans l'équipe.

La task force Compétences  
Sophie, Fanny, Marie, Emma et Pascaline



# PROGRAMME 3

## ZOOM ACTION PRO BONO

### Engagement Social Bénévole

Chez IDOYA, l'engagement social bénévole fait partie intégrante de notre culture et de notre responsabilité sociétale.

En 2024, IDOYA a réalisé 20 heures de pro bono, réparties sur plusieurs projets.

### Choix des causes soutenues et engagement de l'équipe

Nous sélectionnons les causes que nous soutenons de manière inclusive en équipe, en ligne avec nos missions et nos valeurs.

### Nos actions Pro bono en 2024

Grâce à la plateforme *Benenova*, nous avons apporté un soutien ponctuel à l'association *Mikado Jeunes* en participant à une activité d'aide aux devoirs pour des élèves du CP à la 3<sup>ème</sup>.

Nous avons également soutenu l'association *Kodiko* qui accompagne des personnes réfugiées dans leur insertion professionnelle et leur recherche d'emploi, à travers un atelier « speed-meeting » pour aider des participants du programme à élaborer leur CV et à pitcher leur projet professionnel.

Dans la continuité d'une mission réalisée en 2023, IDOYA a également soutenu l'équipe transformation *des Apprentis d'Auteuil* sur la mise à jour de vidéos de mobilisation interne.

La task force Pro Bono  
Elodie, Pamela, Emma et Nolwenn



### Nouvelle campagne d'enquêtes jeunes et collaborateurs

Des enquêtes pour mettre à jour les Feuilles de route des établissements en 2025



# PROGRAMME 3

## ZOOM SUR L'ENGAGEMENT DES PARTIES PRENANTES

### Quel était notre objectif en 2024 ?

- Engager toutes nos parties prenantes autour de notre mission d'entreprise et/ou de nos engagements environnementaux : voir le tableau ci-contre
- Avoir au moins 80% des employés satisfaits ou très satisfaits de travailler chez IDOYA.

### Quelques retours des principales parties prenantes d'IDOYA :

#### Client – Secteur pharmaceutique

« L'impact est là ...Tout cela est le reflet d'une super agilité, d'une grande préparation et surtout d'un teamwork de choc ! Est-ce que le fait d'être inclusif dans l'approche a été innovant pour nous ? OUI c'est pour ça que l'on vous a choisi !»

#### Partenaire freelance – Julien Fernando

« Le partenariat avec IDOYA s'inscrit dans une véritable relation de coopération. Au-delà de la relation contractuelle, le cabinet s'attache à développer un rapport très humain avec les consultants/formateurs externes. Je n'ai pas eu le sentiment d'être assimilé à un prestataire, mais comme un contributeur à part entière sur les missions, ce qui renforce le sentiment d'utilité et d'impact. »

#### Collaboratrice – Pascaline Saint-Georges

« J'ai la chance d'être impliquée sur des missions enrichissantes car très variées, à la fois dans les sujets traités mais aussi dans les modalités d'accompagnement proposées aux clients.es. Les projets, externes comme internes, me permettent d'être au contact d'associé.es expérimenté.es transmettant leurs connaissances et de travailler avec une équipe de consultant.es investi.es et doté.es d'un fort esprit d'équipe. »



La task force Engagements Parties Prenantes  
Fanny, Marie et Emma

	Les actions	Les résultats
Les collaborateurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plus de 330 heures de formations</li> <li>• Une météo d'humeur hebdomadaire lors de la réunion d'équipe</li> <li>• Un baromètre d'engagement et de satisfaction annuel (anonyme)</li> <li>• Des « task force » pour travailler en équipe sur notre plan d'actions B Corp</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 100% d'employés qui se disent satisfaits ou très satisfaits de travailler chez IDOYA (réponses anonymes)</li> </ul>
Les clients	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Des entretiens de fin de mission pour collecter un feedback, dont une question sur notre mission d'entreprise</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 100% des clients interrogés soulignent l'engagement de l'équipe projet et la qualité de la relation, des dispositifs proposés et des livrables</li> </ul>
Les fournisseurs, partenaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un questionnaire envoyé à tous les principaux fournisseurs, une fois par an sur leur actionariat et leur politique RSE</li> <li>• Un questionnaire et/ou entretien en fin de mission avec nos partenaires (éléments de satisfaction / points à améliorer sur la conduite de la mission, appréciation de l'opportunité du développement conjoint d'offres...)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 100% des partenaires et freelances déclarent apprécier travailler avec IDOYA</li> <li>• Des prestataires majoritairement locaux et engagés autour de leur politique RSE</li> </ul>
Les voisins de bureau	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Des échanges réguliers sur l'amélioration des pratiques écoresponsables dans l'utilisation des locaux et sur des points liés à la cohabitation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plusieurs actions écoresponsables et une volonté réciproque de poursuivre la cohabitation !</li> </ul>

# PROGRAMME 3

## ZOOM SUR NOTRE BILAN CARBONE : ÉVOLUTIONS MÉTHODOLOGIQUES

---

Depuis sa création, IDOYA s'est engagée à mesurer son empreinte carbone, en se basant sur les standards en vigueur pour les scopes 1, 2 et 3. Toutefois, les premiers bilans réalisés ne prenaient pas en compte certaines catégories clés telles que le télétravail, les freelances, ou encore l'achat de services spécialisés. En 2024, nous avons franchi une nouvelle étape : **renforcer la rigueur méthodologique et garantir la fiabilité des résultats en faisant appel à un accompagnement professionnel.**

Pour cela, nous avons fait appel à **SAMI**, partenaire expert en comptabilité carbone, qui propose une solution centralisée et conforme à la méthode Bilan Carbone® développée par l'ADEME. La mission a été réalisée en collaboration avec une consultante de Buying & Solutions, Romane Fromager, partenaire de SAMI.

L'ensemble des émissions a ainsi été mesuré selon la méthode **Bilan Carbone®**, en s'appuyant à la fois sur les comptes comptables (FEC), les données déclaratives (via deux questionnaires distincts pour les collaborateurs et les freelances) et plusieurs bases d'émissions reconnues. Toutes les données ont été centralisées dans les collecteurs du logiciel SAMI pour alimenter le calcul de notre empreinte carbone.

### Les données collectées :

- Un **questionnaire collaborateurs** a été envoyé à l'ensemble des collaborateurs afin de récolter les informations suivantes: alimentation, hébergement (nuits d'hôtel), matériel informatique, télétravail (chauffage, électricité), déplacements domicile-travail.
- Un questionnaire similaire a également été envoyé à une partie des **freelances** (ceux ayant travaillé le plus de jours sur la période

De référence). Ces données ont été extrapolées afin d'être rapportées au nombre d'ETP 2024 associé.

- Les **déplacements professionnels** reposent à la fois sur les données collectées via questionnaire (collaborateurs et freelances) et sur les factures comptables renseignées dans notre outil interne de gestion des frais.
- Les lignes relatives aux comptes de charges ont été traitées (**FEC**). Chacune de ces lignes est associée à un facteur d'émission monétaire. Les lignes relatives à des émissions mesurées par un autre biais (questionnaire collaborateurs ou collecteur) ont été ignorées.
- Enfin, les données relatives aux **équipements** (matériel informatique « collectif ») et au **numérique** (réseaux sociaux et site internet) ont également été récoltées.

### Une méthode renforcée : ce qui change entre 2023 et 2024

1. **Les facteurs d'émissions** : avec SAMI, nous avons utilisé plusieurs bases d'émissions reconnus : Exiobase, Base Carbone, GES1point5, CDP, Sami, Electricitymaps
2. **Le périmètre de comptabilisation** : le périmètre d'analyse a été élargi par rapport à 2023, avec l'intégration de plusieurs postes jusque-là exclus comme le télétravail, les achats de services, les réseaux sociaux, les freelances, ou encore les hébergements. Cette évolution permet ainsi une meilleure représentativité des impacts réels de l'activité.
3. **Les effectifs** : la croissance des effectifs a mécaniquement entraîné une hausse des postes liés aux déplacements, à leurs repas et à leurs hébergements.

# PROGRAMME 3

## ZOOM SUR NOTRE BILAN CARBONE : LES RÉSULTATS VS 2023

### Les résultats

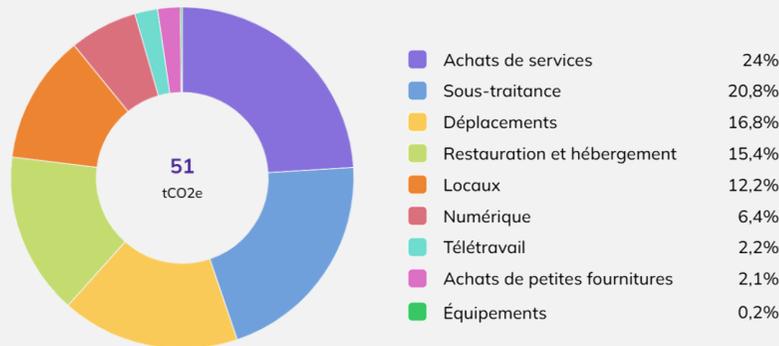
**Périmètre** : scopes 1, 2 et 3

**Exclusions** : nos Services

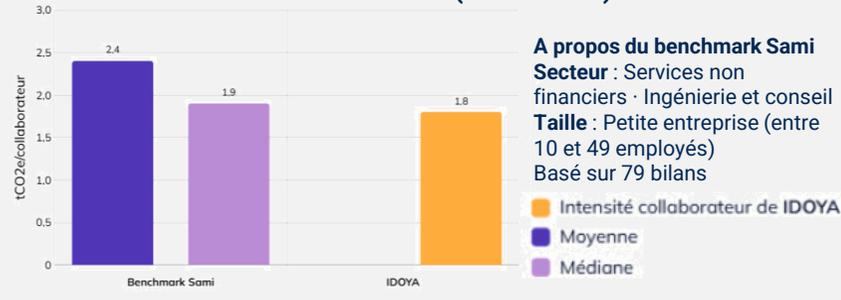
**Données utilisées** : données comptables (FEC) et données physiques

**Incertitude** : 18% (modérée)

Calculée d'après les incertitudes de la DA et des FE utilisés.



### Benchmark intensité collaborateur (tCO2e/ETP)



### Interprétations de nos résultats

La principale source d'émissions identifiée est celle des achats de services, représentant à elle seule 24 % des émissions totales, soit 12 tCO<sub>2</sub>e. Cette catégorie regroupe les prestations spécialisées externalisées (notamment les frais de conseil juridique, social, fiscal, ainsi que les honoraires de consultants indépendants).

En deuxième position, la sous-traitance atteint 20,8 % des émissions, soit 11 tCO<sub>2</sub>e.

Les déplacements arrivent en troisième position, avec 16,8 % des émissions (9 tCO<sub>2</sub>e). Ces chiffres intègrent les trajets domicile-travail, les déplacements professionnels ainsi que ceux renseignés par les freelances. Par ailleurs, les déplacements en taxi ont été comptabilisés via de la donnée monétaire (prix des courses).

Enfin, la restauration et l'hébergement représentent 15,4 % des émissions (8 tCO<sub>2</sub>e), soit 2x fois plus qu'en 2023: cela s'explique par la prise en compte de l'hébergement et du mode de préparation des repas, ainsi qu'un suivi des régimes alimentaires plus précis, notamment en incluant ceux des déplacements et ceux des freelances.

L'intensité collaborateur est le ratio des émissions liées aux collaborateurs par l'effectif moyen sur l'année. Elle ne concerne donc que certains postes à savoir : déplacements, repas, produits informatiques, bureau et télétravail. Connaître son intensité collaborateur permet de se comparer avec les autres entreprises de son secteur, en annulant l'effet de différence d'effectif. Les données de comparaison sont issues de la base des clients de Sami sur l'ensemble des secteurs.

# PROGRAMME 3

## ZOOM SUR NOTRE BILAN CARBONE : NOS ACTIONS ET OBJECTIFS

### Pour réduire notre empreinte carbone : engagement, gamification et inclusivité

Chez IDOYA, nous avons un objectif de réduction de notre empreinte carbone de 2,5% d'émissions par collaborateur (CO2 / ETP en tenant compte de l'évolution du CA, scopes 1, 2 et 3) par rapport à 2024 à mesurer en 2026, et nous cherchons à l'atteindre en mobilisant l'ensemble du cabinet de manière inclusive. Notre atelier gamifié sous forme de Chasse au trésor sur les leviers de réduction carbone a permis d'identifier des pistes de réduction (transports moins carbonés, équipements numériques reconditionnés,...).

### Pour affiner les futurs Bilans nous considérons les pistes suivantes :

- Systématiser le questionnaire fin de mission pour les freelances (déplacements, hébergements, alimentation)
- Intégrer l'impact des prestations de service et modéliser les usages du cloud, de l'IA et des visioconférences, et explorer l'amortissement des phone boxes acquises
- Améliorer les procédés de suivi des frais via l'outil Jenji (déplacements, hébergements, alimentation) dans une démarche d'amélioration continue pourrait aussi faciliter et fiabiliser la collecte
- Seul l'usage et la fin de vie des produits et services vendus restent exclus, avec une recommandation de traitement pour un prochain bilan carbone.

La task force Bilan Carbone  
Marthe, Pamela, Nolwenn et Mounïbah



### L'AVIS DU COMITÉ DE MISSION



Le comité de mission salue la qualité et la rigueur du travail réalisé sur le bilan carbone, ainsi que la pertinence des orientations proposées. L'approche inclusive, mobilisant les parties prenantes internes, a permis de faire émerger des leviers concrets tout en générant une dynamique collective précieuse pour fixer des objectifs partagés.

La collaboration avec l'outil SAMI renforce la clarté des résultats et la structuration de la démarche. Le comité s'interroge toutefois sur le réalisme de l'objectif de réduction et suggère de cibler les postes sur lesquels l'entreprise a une réelle marge de manœuvre.

Compte tenu de la taille du cabinet, une fréquence biennale (prochain bilan sur l'année 2026) du bilan carbone pourrait être envisagée, en l'ajustant si des évolutions majeures surviennent (ex. : déménagement). Cette approche permettrait de concentrer les efforts sur la réduction effective des émissions et l'identification de leviers de décarbonation..

03

**SUIVI DE NOTRE  
MISSION**

# NOTRE PERFORMANCE RSE 2024 ET NOTRE PROPOSITION D'OBJECTIFS 2025

OBJECTIFS DE MISSION	KPIs	PERFORMANCE 2023			PERFORMANCE 2024			PERFORMANCE 2025		
		Objectifs sur le KPI	Résultats		Objectifs sur le KPI	Résultats		Objectifs sur le KPI	Résultats	
Accompagner les dirigeants et leurs équipes dans leur transformation vers un futur souhaitable, soutenable et durable	% du CA généré par les missions à impact (aider à améliorer l'impact social et/ou environnemental de l'organisation) – calculé hors frais	10% du chiffre d'affaires est généré par les missions à impact (✓)	39%	●	33% du chiffre d'affaires est généré par les missions à impact (✓).	33%	●	Clarifier la formulation de l'objectif de mission et renforcer la sélectivité de la méthode (via la construction d'un arbre de décisions) 20% du chiffre d'affaires est généré par le modèle d'affaires à impact (baisse de l'objectif car méthode plus stricte)		
Proposer une vision intégratrice de la transformation qui permette d'inclure les parties prenantes de cette dernière en favorisant la co-construction et le développement des collaborateurs, des managers et des équipes projets	Evaluation de toutes nos missions de l'année	La notation d'inclusivité est revue et améliorée avec des parties prenantes extérieures, de manière inclusive (✓)	L'indice d'inclusivité a été revu et amélioré avec des parties prenantes extérieures, de manière inclusive	●	La notation d'inclusivité fait l'objet d'une communication externe (hors rapport de mission)	Fait <a href="#">Episode 1</a> <a href="#">Episode 2</a> <a href="#">Episode 3</a>	●	Une publication sur la question de la mesure de l'inclusivité du déploiement des transformations (dans la durée)		
Mettre en œuvre en interne des modes de gestion qui favorisent l'innovation et le développement de chacun, avec un impact réduit sur l'environnement et un fonctionnement en entreprise étendue	% de femmes dans le Comité de direction	A minima 50% de femmes au CODIR (=)	75%	●						
	Communications externes en lien avec la RSE				A minima 1 action de plaidoyer significative dans l'année	Fait <a href="#">Article RSE</a>	●	A minima 1 action de plaidoyer significative dans l'année		
	% d'employés qui se disent satisfaits ou très satisfaits de travailler chez IDOYA	70% d'employés satisfaits ou très satisfaits de travailler chez IDOYA (=)	100%	●	80% d'employés satisfaits ou très satisfaits de travailler chez IDOYA (✓)	100% (12 répondants)	●	80% d'employés et de partenaires/ & fournisseurs satisfaits ou très satisfaits de travailler chez IDOYA (✓)		
	Bilan carbone, compensation carbone	Objectif de réduction de 2,5% d'émissions par personne (CO <sub>2</sub> / ETP en tenant compte de l'évolution du CA, scopes 1, 2 et 3) (✓) Objectif de compensation: 100% des émissions 2023 (=)	-4,5% d'émissions par personne 100% des émissions 2023 compensés	●	Objectif de professionnaliser la réalisation du bilan carbone via le recours à un organisme externe Objectif de contribution carbone : 100% des émissions 2024	Bilan carbone réalisé : 51tCO <sub>2</sub> e 100% des émissions 2024 compensés	●	Objectif annuel de réduction de 2,5% d'émissions par collaborateur (CO <sub>2</sub> / ETP en tenant compte de l'évolution du CA, scopes 1, 2 et 3) par rapport à 2024, à mesurer en 2026 (=) Objectif de compensation: 100% des émissions annuelles (=)		<b>63</b>

Pour rappel : les objectifs et résultats 2022 (p.32)

# 04

**ANNEXES :**  
**AVIS DE L'OTI**

# L'AVIS DE L'OTI RELATIF À LA VÉRIFICATION DE L'EXÉCUTION DES OBJECTIFS SOCIAUX ET ENVIRONNEMENTAUX (1/3)



## Avis de l'organisme tiers indépendant relatif à la vérification de l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux

SAS IDOYA  
59 rue de Ponthieu  
75008 Paris

### Aux associés,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant (« tierce partie ») accrédité par le COFRAC validation/vérification sous le numéro 3-2190<sup>1</sup>, nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux que votre entité s'est fixés sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission telles que présentées dans le(s) rapport(s) du comité de mission et relatives à la période allant du 10/12/2021 au 31/12/2023.

### Contexte

La SAS IDOYA a pris la qualité de société à mission en décembre 2021 lors de sa création. Elle s'est dotée de la raison d'être suivante :

- Conduire des transformations qui deviennent des biens communs pour leurs parties prenantes :
  - o accompagner les dirigeants et leurs équipes dans leur transformation vers un futur souhaitable, soutenable et durable ;
  - o proposer des modalités de transformation qui favorisent l'écoute, la co-construction, et le développement des collaborateurs, des managers et des équipes projets ;
  - o mettre en œuvre en interne des modes de gestion qui favorisent l'innovation et le développement de chacun, avec un impact réduit sur l'environnement.

<sup>1</sup> Portée disponible sur le site [www.cofrac.fr](http://www.cofrac.fr)

Référence de l'avis : IDOY-2023-12  
SAS à capital variable au capital minimum de 8000€ - société à mission  
Siège social : 24 rue Cécile Dinant 92140 Clamart - [contact@aupeam.fr](mailto:contact@aupeam.fr)  
Immatriculée au RCS Nanterre : 950818278 TVA Intracommunautaire : FR96950818278

Page 1 sur 8

IDOYA - Avis motivé OTI Aupeam-ATI-v2



La société a par ailleurs défini les objectifs statutaires suivants :

- promouvoir des modes de management internes qui permettent le développement de chacun, en favorisant la diversité sociale et culturelle et l'égalité professionnelle hommes-femmes ;
- réduire l'impact environnemental des modes de gestion internes.

Lors de l'assemblée générale extraordinaire du 2 janvier 2023, la SAS IDOYA a modifié sa mission ainsi :

- Raison d'être : conduire des transformations qui deviennent des biens communs pour leurs parties prenantes
- Objectifs statutaires :
  - o accompagner les dirigeants et leurs équipes dans leur transformation vers un futur souhaitable, soutenable et durable ;
  - o proposer des modalités de transformation qui favorisent l'écoute, la co-construction, et le développement des collaborateurs, des managers et des équipes projets ;
  - o mettre en œuvre en interne des modes de gestion qui favorisent l'innovation et le développement de chacun, avec un impact réduit sur l'environnement et un fonctionnement en entreprise étendue.

La vérification sur les exercices 2022 et 2023 a porté sur la version des statuts mis à jour lors de l'assemblée générale du 2 janvier 2023.

Un premier rapport de mission a été rédigé sur l'exercice 2022 et un deuxième sur l'exercice 2023.

### Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause, sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission et à la fin de la période couverte par notre vérification<sup>2</sup> :

- le lien entre la raison d'être inscrite dans ses statuts et l'activité de la société ;
- le lien entre les objectifs sociaux et environnementaux inscrits dans ses statuts et l'activité de la société ;
- le suivi de l'exécution de la mission par le comité de mission ;
- les conclusions favorables du comité de mission sur la pertinence des objectifs ;
- la possibilité de vérifier l'exécution des objectifs ;

<sup>2</sup> La société a pour raison d'être :  
Conduire des transformations qui deviennent des biens communs pour leurs parties prenantes :  
Et pour objectifs sociaux et environnementaux inscrits dans ses statuts :

- Accompagner les dirigeants et leurs équipes dans leur transformation vers un futur souhaitable, soutenable et durable ;
- Proposer des modalités de transformation qui favorisent l'écoute, la co-construction, et le développement des collaborateurs, des managers et des équipes projets ;
- Mettre en œuvre en interne des modes de gestion qui favorisent l'innovation et le développement de chacun, avec un impact réduit sur l'environnement et un fonctionnement en entreprise étendue.

Référence de l'avis : IDOY-2023-12  
SAS à capital variable au capital minimum de 8000€ - société à mission  
Siège social : 24 rue Cécile Dinant 92140 Clamart - [contact@aupeam.fr](mailto:contact@aupeam.fr)  
Immatriculée au RCS Nanterre : 950818278 TVA Intracommunautaire : FR96950818278

Page 2 sur 8

IDOYA - Avis motivé OTI Aupeam-ATI-v2



- le fait que l'entité ait mis en œuvre des moyens adéquats pour chaque objectif social et environnemental retenu en application du 2<sup>e</sup> de l'article L. 210-10 et inscrit dans ses statuts ;
- le fait que l'entité ait atteint les résultats qu'elle a définis à la fin de la période couverte par la vérification, pour chaque objectif social et environnemental retenu en application du 2<sup>e</sup> de l'article L. 210-10 et inscrit dans ses statuts ;

Par conséquent,

- la société IDOYA respecte chacune des conditions de l'article L 210-10 lui permettant de faire état de la qualité de société à mission ;
- la société IDOYA respecte les objectifs sociaux et environnementaux qu'elle s'est donnés pour mission de poursuivre, en cohérence avec sa raison d'être et son activité au regard de ses enjeux sociaux et environnementaux.

### Commentaires

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus, nous formulons les commentaires suivants :

- Le rapport du comité de mission 2022 n'a pas été présenté à l'assemblée générale d'approbation des comptes de juin 2023.
- Les dimensions « favoriser l'innovation » et « fonctionnement en entreprise étendue » du troisième objectif statutaire ne sont pas explicitement adressés dans le modèle de mission d'IDOYA. Néanmoins, l'analyse du fonctionnement de la SAS IDOYA et les entretiens menés avec différentes parties prenantes montrent que cet objectif statutaire est réellement adressé par la société.
- En phase de démarrage de son activité, la SAS IDOYA a identifié un nombre restreint d'indicateurs pour rendre compte de ses engagements. Des actions complémentaires sont menées et certaines sont présentées dans le rapport du comité de mission. Par ailleurs, la société intègre sa mission au cœur de son activité et y dédie des moyens complémentaires.

### Préparation des informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps. Par conséquent, les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux doivent être lues et comprises en se référant aux procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel ») dont les éléments significatifs sont présentés dans les rapports du comité de mission.

Référence de l'avis : IDOY-2023-12  
SAS à capital variable au capital minimum de 8000€ - société à mission  
Siège social : 24 rue Cécile Dinant 92140 Clamart - [contact@aupeam.fr](mailto:contact@aupeam.fr)  
Immatriculée au RCS Nanterre : 950818278 TVA Intracommunautaire : FR96950818278

Page 3 sur 8

IDOYA - Avis motivé OTI Aupeam-ATI-v2

# L'AVIS DE L'OTI RELATIF À LA VÉRIFICATION DE L'EXÉCUTION DES OBJECTIFS SOCIAUX ET ENVIRONNEMENTAUX (2/3)



## Limites inhérentes à la préparation des informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux

Les informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques et économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations présentées sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement...

## Responsabilité de l'entité

Il appartient à l'entité :

- de constituer un comité de mission chargé d'établir annuellement un rapport en application des dispositions de l'article L. 210-10 du code de commerce ;
- de sélectionner ou d'établir des critères et procédures appropriés pour élaborer le Référentiel de l'entité ;
- de concevoir, mettre en œuvre et maintenir un contrôle interne sur les informations pertinentes pour la préparation du rapport du comité de mission ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultant d'erreurs ;
- d'établir les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux conformément au Référentiel et mises à disposition du comité de mission.

Il appartient au comité de mission d'établir son (ses) rapport(s) en s'appuyant sur les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux transmises par l'entité et en procédant à toute vérification qu'il juge opportune. Ce(s) rapport(s) est (sont) joint(s) au rapport de gestion et présenté à l'assemblée chargée de l'approbation des comptes de la société.

## Responsabilité de l'organisme tiers indépendant

En application des dispositions de l'article R. 210-21 du code de commerce, il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur le respect par l'entité des objectifs sociaux et environnementaux qu'elle s'est fixés sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission. Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Référence de l'avis : IDOY-2023-12

SAS à capital variable au capital minimum de 8000€ - société à mission  
Siège social : 24 rue Cécile Dinant 92140 Clamart - contact@aupeam.fr  
Immatriculée au RCS Nanterre : 950818278 TVA Intracommunautaire : FR96950818278

Page 4 sur 8

IDOYA - Avis motivé OTI Aupeam-ATI-v2



## Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 922-11 du code de commerce. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires, notamment de la norme NF EN ISO/IEC 17029, et des règles déontologiques applicables.

## Dispositions réglementaires et textes applicables

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions de l'article R. 210-21, A. 210-1 et A. 210-2 du code de commerce, à la norme NF EN ISO/IEC 17029 et à notre programme de vérification<sup>1</sup> (Programme vérification société à mission Aupeam-AT1-v2).

## Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 2 personnes, et se sont déroulés entre octobre 2023 et mai 2024 sur une durée totale d'intervention de 6 semaines. Nous avons notamment mené 9 entretiens avec les personnes responsables de la préparation des informations historiques liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux, la direction, des membres du comité de mission, des parties prenantes internes et externes et réalisé une visite sur site.

## Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les informations relatives à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux que l'entité se donne pour mission de poursuivre sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée.

Nous avons pris connaissance des activités de l'entité sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission, de la formulation de sa raison d'être ainsi que ses enjeux sociaux et environnementaux.

Nos travaux ont porté sur :

<sup>1</sup> Notre programme de vérification comprend les étapes suivantes :

0. Revue de pré-engagement et lettre de mission
1. Réunion de lancement et planification, prise de connaissance
2. Exécution de la vérification : vérification de la cohérence de la mission
3. Exécution de la vérification : analyse du rôle du comité de mission
4. Exécution de la vérification : vérification de l'exécution de la mission (moyens et résultats)
5. Revue des travaux par le signataire, non-implicite dans l'exécution de la vérification, et décision
6. Avis motivé et restitution de nos travaux

Référence de l'avis : IDOY-2023-12

SAS à capital variable au capital minimum de 8000€ - société à mission  
Siège social : 24 rue Cécile Dinant 92140 Clamart - contact@aupeam.fr  
Immatriculée au RCS Nanterre : 950818278 TVA Intracommunautaire : FR96950818278

Page 5 sur 8

IDOYA - Avis motivé OTI Aupeam-ATI-v2



- d'une part, la cohérence des objectifs sociaux et environnementaux retenus en application du 2° de l'article L. 210-10 et inscrits dans ses statuts, de la raison d'être de l'entité précisée dans ses statuts (ci-après « raison d'être ») et de son activité au regard de ses enjeux sociaux et environnementaux ;
- d'autre part, l'exécution de ces objectifs.

Concernant la cohérence des objectifs, de la raison d'être et de l'activité de l'entité au regard de ses enjeux sociaux et environnementaux nous avons apprécié au regard d'une part, de son activité et d'autre part, des objectifs opérationnels qu'elle a retenus :

- Lien entre la raison d'être et les objectifs sociaux et environnementaux retenus avec l'activité de l'entité
  - Nous avons conduit des entretiens destinés à apprécier l'engagement de la direction et des membres de la gouvernance au regard des attentes des principales parties prenantes internes ou externes concernées par l'activité de l'entité.
  - Nous avons apprécié les processus mis en place pour structurer et formaliser cette démarche en nous appuyant sur :
    - les informations disponibles dans l'entité (par exemple, procès-verbaux des réunions du conseil, échanges avec le comité social et économique, comptes rendus ou support des réunions avec des parties prenantes internes ou externes, analyses des risques) ;
    - la feuille de route de société à mission (ou le modèle de mission) et les derniers rapports du comité de mission établis depuis la dernière vérification ;
    - le cas échéant, ses publications (par exemple, plaquette commerciale, rapport de gestion, rapport intégré, déclaration de performance extra-financière, sur le site internet).
  - Nous avons apprécié si la raison d'être et les objectifs sociaux et environnementaux retenus :
    - sont explicites et permettent à un lecteur qui ne connaît pas l'entreprise d'identifier son activité ;
    - permettent de comprendre la contribution de l'entreprise à la société et si l'entreprise est en capacité de maîtriser et d'agir sur ses enjeux sociaux et environnementaux ;
    - se distinguent de ceux des autres sociétés à mission du même secteur ;
    - sont alignés avec le modèle d'affaire de l'entité ; nous avons vérifié notamment que le chiffre d'affaires de l'entité n'est pas déconnecté de sa raison d'être et des objectifs sociaux et environnementaux retenus et que l'évolution du chiffre d'affaires n'est pas potentiellement sans rapport avec sa raison d'être et des objectifs sociaux et environnementaux retenus voire partiellement contradictoire ;
    - sont exprimés avec des termes précis en lien avec l'activité de l'entreprise et non avec des termes génériques.
- Cohérence et articulation de la raison d'être et des objectifs sociaux et environnementaux au regard des objectifs opérationnels retenus
  - Nous avons apprécié si :
    - les objectifs statutaires sont cohérents avec la raison d'être, s'ils constituent des leviers pour l'accomplir ou des engagements sur la façon de l'accomplir ;
    - les objectifs opérationnels contribuent à l'atteinte de l'objectif statutaire (ou au respect de l'engagement correspondant) et s'ils sont indispensables pour l'atteindre ;
    - l'atteinte des objectifs opérationnels apporte une preuve convaincante de l'atteinte de l'objectif statutaire ou du respect de l'engagement correspondant ;
    - les objectifs opérationnels sont vérifiables et si les mesures retenues sont cohérentes avec eux.

Référence de l'avis : IDOY-2023-12

SAS à capital variable au capital minimum de 8000€ - société à mission  
Siège social : 24 rue Cécile Dinant 92140 Clamart - contact@aupeam.fr  
Immatriculée au RCS Nanterre : 950818278 TVA Intracommunautaire : FR96950818278

Page 6 sur 8

IDOYA - Avis motivé OTI Aupeam-ATI-v2

# L'AVIS DE L'OTI RELATIF À LA VÉRIFICATION DE L'EXÉCUTION DES OBJECTIFS SOCIAUX ET ENVIRONNEMENTAUX (3/3)

aupeam

- Nous avons ainsi apprécié, compte tenu de l'activité de l'entité, la cohérence entre :
  - les informations collectées ;
  - la raison d'être et
  - les objectifs sociaux et environnementaux formulés dans les statuts.

Concernant l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux, nous avons vérifié l'existence d'objectifs opérationnels et d'indicateurs clés de suivi et de mesures de leur atteinte par l'entité à la fin de la période couverte par la vérification, nous avons apprécié si l'entité a mobilisé les moyens adéquats au regard de ses ressources et du plan d'action défini et si les objectifs opérationnels sont cohérents avec les valeurs attendues des trajectoires définies par l'entité sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission.

Pour ce faire, nous avons réalisé les diligences suivantes :

- Prise de connaissance :
  - nous avons pris connaissance des documents établis par l'entité pour rendre compte de l'exercice de sa mission, notamment les dispositions précisant les objectifs opérationnels et les modalités de suivi qui y sont associées, ainsi que les rapports du comité de mission ;
  - nous avons échangé avec le comité de mission sur son appréciation de l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux et, le cas échéant, avec les parties prenantes pour les objectifs qui les concernent. Par ailleurs, nous avons revu l'analyse présentée dans les rapports du comité de mission, les résultats atteints à échéance des objectifs opérationnels en regard de leurs trajectoires définies, pour permettre d'apprécier le respect des objectifs sociaux et environnementaux ;
- Moyens mobilisés :
  - par entretien avec l'organe de direction de l'entité, nous avons apprécié les moyens financiers et non financiers mis en œuvre pour le respect des objectifs sociaux et environnementaux ;
  - nous avons apprécié, au regard de l'évolution des affaires sur la période, l'adéquation de ces moyens et de ceux visant spécifiquement au respect des objectifs opérationnels par rapport à leurs trajectoires ;
- Sincérité des indicateurs de performance :
  - nous avons vérifié la présence dans les rapports du comité de mission d'indicateurs de performance cohérents avec les objectifs opérationnels et aptes à démontrer leur positionnement sur les trajectoires définies ;
  - nous avons apprécié la sincérité de l'ensemble de ces indicateurs et, notamment nous avons :
    - apprécié le caractère approprié du Référentiel de l'entité au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible ;
    - vérifié que les indicateurs couvrent l'ensemble du périmètre concerné par la qualité de société à mission ;
    - pris connaissance des procédures de contrôle interne mises en place par l'entité et apprécié le processus de collecte visant à la sincérité de ces indicateurs ;
    - mis en œuvre des contrôles et des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
    - mis en œuvre des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres méthodes de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont

Référence de l'avis : IDOY-2023-12

SAS à capital variable au capital minimum de 8000€ - société à mission  
Siège social : 24 rue Cécille Dinant 92140 Clamart - contact@aupeam.fr  
Immatriculée au RCS Nanterre : 950818278 - TVA Intracommunautaire : FR96950818278

Page 7 sur 8

IDOYA - Avis motivé OTI Aupeam-ATI-v2

aupeam

- été menés s'il y a lieu par des vérifications sur site et au siège de l'entité et couvrent entre 100% des données utilisées pour le calcul des indicateurs ;
- apprécié la cohérence d'ensemble du ou des rapports du comité de mission au regard de notre connaissance de l'entité et du périmètre concerné par la qualité de société à mission.
- dans le cas où un ou des objectifs sociaux et environnementaux ne sont pas atteints, nous avons pris connaissance des raisons le justifiant, présentées dans le rapport du comité de mission. Au regard du contexte de la société, nous avons apprécié si ces raisons sont liées à des circonstances exceptionnelles, extérieures à l'entité, ne pouvant pas être anticipées au moment où les objectifs opérationnels ont été définis.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une assurance modérée\* sont moins étendues que celles requises pour une assurance raisonnable ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Clamart, le : 11/06/2024

L'Organisme Tiers Indépendant,  
Aupeam

Sandra Latour  
Associée

\* L'assurance modérée est le niveau d'assurance requis pour la vérification des objectifs sociaux et environnementaux des sociétés à mission.

Référence de l'avis : IDOY-2023-12

SAS à capital variable au capital minimum de 8000€ - société à mission  
Siège social : 24 rue Cécille Dinant 92140 Clamart - contact@aupeam.fr  
Immatriculée au RCS Nanterre : 950818278 - TVA Intracommunautaire : FR96950818278

Page 8 sur 8

IDOYA - Avis motivé OTI Aupeam-ATI-v2