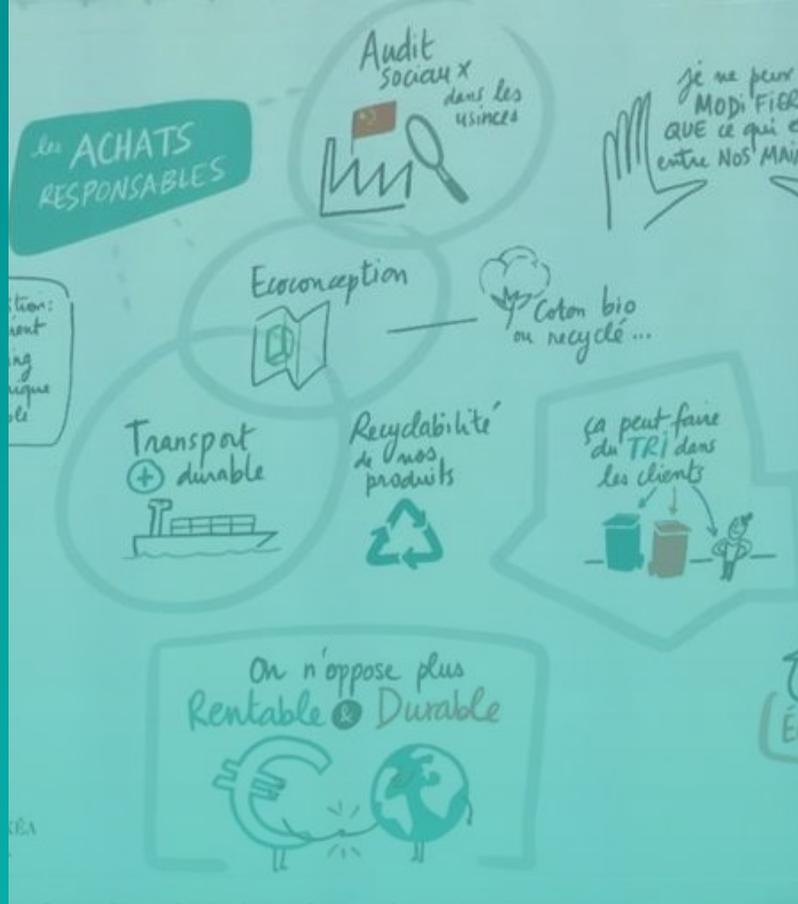


Rapport du Comité de mission

2023



Sommaire

P.4

Le mot du comité de mission

P.5

A propos de MySezame

- Description de notre activité
- Quelques chiffres présentant notre activité et nos résultats

P.6

La mission au cœur de l'action de MySezame

- La raison d'être et les engagements
- Les transformations engagées par notre mission en 2023
- Les avancées par objectifs

P.18

Le développement de notre mission au sein de Kéa

- Saisir des opportunités pour amplifier notre mission grâce à Kéa
- Participer à la bascule du groupe Kéa

P.19

Rôle, fonctionnement et membres du Comité

- Le double rôle du comité
- Le cheminement de la mission et du comité de mission
- Présentation des membres du comité

P.26

Annexes



Le mot

du Comité de mission

Pour son troisième rapport, le Comité de mission souhaite féliciter l'équipe de MySezame sur plusieurs plans :

→ **Les choix courageux réalisés par MySezame par fidélité à sa mission.**

L'année 2023 a été l'année de recentrage de l'offre de MySezame autour de sa mission désormais très claire : permettre la bascule des individus vers des modèles plus durables, en intervenant de façon concomitante auprès des dirigeants et des collaborateurs. Ce recentrage a induit des renoncements en termes de chiffre d'affaires notamment. Certains de ces choix ont été discutés lors des comités de mission : l'équipe de MySezame doutait parfois de la réelle bascule qu'elle pouvait opérer chez des clients, et a ainsi décidé de se recentrer sur les missions sur lesquelles elle savait pouvoir avoir un réel impact avec un engagement partagé par l'entreprise, dans la durée. Nous sommes ici dans la vraie mise en application d'une entreprise à mission et on ne peut que saluer ce courage et ce discernement. Le résultat obtenu sur l'engagement 1 : *S'engager avec nos clients pour opérer une bascule de la majorité* (97% du CA permet d'opérer une bascule de la majorité, vs 86% en 2022) atteste de la rigueur déployée par l'équipe.

→ **La continuelle innovation au service de l'impact :** depuis son origine et encore plus lors de son passage en entreprise à mission il y a 3 ans, MySezame n'a cessé de se remettre en cause, de reformuler sa raison d'être dans un seul objectif : la réalisation de sa mission. Les 4 engagements statutaires et 9 leviers fonctionnels sont clairement

établis et mesurés, ce qui a facilité les choix de MySezame quant à ses priorités business (cf. point précédent). MySezame s'est ainsi refocalisée sur son expertise 1^{ère} : innover et défricher pour proposer des expériences transformationnelles de haute qualité, sur-mesure, pour permettre la bascule des individus et donc des structures vers des modèles plus durables. Cela s'illustre par exemple :

- A travers les académies de formation sur-mesure sur la durabilité que MySezame a développées
- A travers l'entêtement dont MySezame fait preuve pour continuer à viser 10% du temps de ses collaborateurs sur le défrichage de nouveaux sujets (ex : la refonte des imaginaires de réussite)

L'année 2023 s'est terminée par le recrutement d'un nouveau directeur, Jérémie Viel, preuve de la confiance de MySezame dans son modèle et de sa volonté d'accélérer son impact.

Bravo à toute l'équipe de MySezame pour son humilité, et son engagement. Les membres du Comité de mission vous remercient pour votre confiance, et tout particulièrement pour le fait de leur permettre de partager les réflexions et les choix parfois peu évidents auxquels fait face au quotidien une Entreprise à Mission.

Angelina Lamy

pour les membres du Comité de Mission Jean-Noël Felli, Matthieu Dardaillon, Rodolphe Durand, Angelina Lamy, Hervé Navellou, Armelle Weisman, Benoît Bonello, Laurence Grandcolas, Caroline Derom

1

À propos de MySezame

MySezame est une entreprise experte du business à impact : MySezame engage et forme les dirigeants et leurs équipes aux transformations et innovations business liées aux grands défis sociétaux.

MySezame est une **société à mission, organisme de formation certifiée Qualiopi, labellisée BCorp et agréée ESUS.**

Deux approches métier complémentaires au service de la mission, celle de la bascule des individus vers des modèles plus durables :

- **La bascule des dirigeants**, au travers de **l'accompagnement stratégique des directions générales** vers une prise de conscience de leur potentiel de contribution et un alignement de leur ambition de responsabilité
- **La bascule des grands nombres**, au travers de **l'interpellation et de la formation de l'ensemble des collaborateurs** aux enjeux de la transition sociale et environnementale pour engager chacun dans son métier

Fin 2023, l'équipe s'est renforcée avec **l'arrivée d'un directeur : Jérémie Viel.**

Jérémie a exercé plusieurs années dans le domaine de l'inclusion bancaire et est engagé sur les thématiques environnementales, notamment au niveau académique. Bienvenue Jérémie, nouveau porte-parole de notre positionnement « **sans concession** » !

Répartition de notre chiffre d'affaires 2023

Bascule par la tête

Accompagnement de directions générales

53%

Bascule par le corps

Formation à destination de tous les collaborateurs /étudiants

42%

Autres

Formations et accompagnements de populations plus restreintes

6%

5 salariés

8 ans d'existence

SAS



+ 150 000 personnes formées ou accompagnées

« **Aller au-delà de la formation ponctuelle et ancrer la bascule dans la durée au travers d'académies de la durabilité**

2023 nous a confortés dans l'importance d'engager l'ensemble des collaborateurs dans la transition complexe de leur organisation. Et dans notre conviction que cela ne peut pas se faire en une fois, via un programme standard pour tous. Au-delà du socle commun de sensibilisation, nous sommes devenus pionniers dans le design d'académie de formation sur la durabilité. Ces académies permettent d'avoir une approche par sujet et métier, tant dans le contenu que dans l'approche pédagogique : fresque sur mesure en présentiel dans les bureaux, podcast pour les artisans, brief RSE pour les vendeurs, flash RSE à chaque COMEX pour les dirigeants... La bascule aura plusieurs visages et s'inscrira dans le temps long, ou ne sera pas !

Laurence Grandcolas
Fondatrice



MySezame / KÉA

2

Le développement de notre mission Au cœur de l'action de MySezame

NOTRE RAISON D'ÊTRE



Nous sommes convaincus que la transformation des organisations passe par une transformation individuelle des dirigeants et collaborateurs qui les composent.

Notre ambition est de créer une **bascule** des individus dans l'entreprise pour les engager à refondre **collectivement les modèles d'affaires et de réussite**, afin de rendre l'économie soutenable, durable et inclusive.

Pour ce faire, nous fédérons, éveillons et nourissons la capacité d'action de tous dans l'entreprise, pour que chacun se saisisse de son potentiel, et agisse, dans son métier.

DÉCLINÉE EN 4 ENGAGEMENTS :



Avoir une exigence commune avec nos clients (intention et moyens).

ENGAGEMENT 2



Aller défricher de nouveaux sujets (sur la refonte des modèles d'affaires et de réussite), les partager et faire que chacun puisse se les approprier.

ENGAGEMENT 3



Fédérer et nourrir des communautés d'individus engagés.

ENGAGEMENT 4



Avoir une cohérence entre notre fonctionnement interne et nos engagements externes.



2

Le développement de notre mission Au cœur de l'action de MySezame

ENGAGEMENT 1

Avoir une exigence commune avec nos clients (intention & moyen).

Objectifs opérationnels :

- S'engager avec nos clients pour opérer une bascule de la majorité.
- Mesurer la bascule culturelle réellement enclenchée auprès des personnes touchées.



ENGAGEMENT 2

Aller défricher de nouveaux sujets, les partager et faire que chacun puisse se les approprier.

Objectifs opérationnels :

- Allouer du temps pour défricher de nouveaux sujets.
- Démocratiser via le digital.



ENGAGEMENT 4

Avoir une cohérence entre notre fonctionnement interne et nos engagements externes.

Objectifs opérationnels :

- Partage de la valeur.
- Faire de MySezame un laboratoire d'expression des nouveaux modèles de réussite.
- S'inscrire dans une dynamique d'amélioration continue de notre politique RSE.

ENGAGEMENT 3

Fédérer et nourrir des communautés d'individus engagés.

Objectifs opérationnels :

- Fédérer des individus engagés.
- Nourrir en rencontres et réseaux.

2

Le développement de notre mission Au cœur de l'action de MySezame

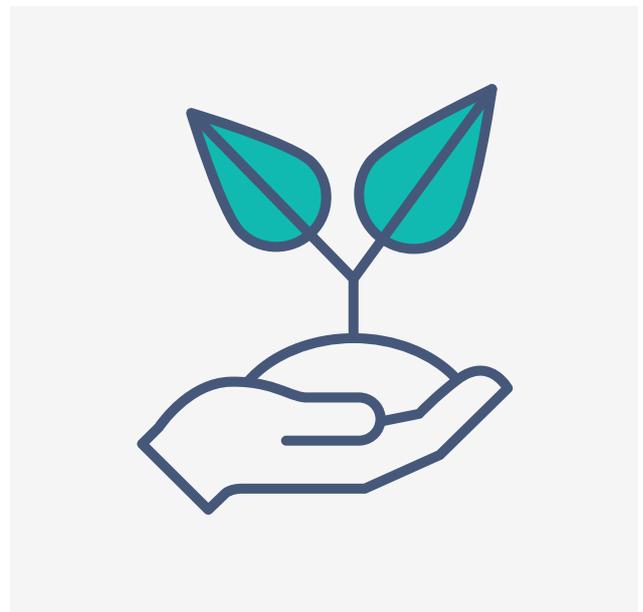
MySezame est devenue société à mission fin 2020.

Depuis nous sommes en cheminement constant pour mettre en œuvre nos engagements. Ce chemin est fait de remises en question, expérimentations et ajustements. C'est ce cheminement qui nous a conduits à une série de transformations.

Les transformations engagées par notre mission en 2023

NOUS NOUS INVESTISSONS POUR DÉVELOPPER DES ACADÉMIES DE DURABILITÉ

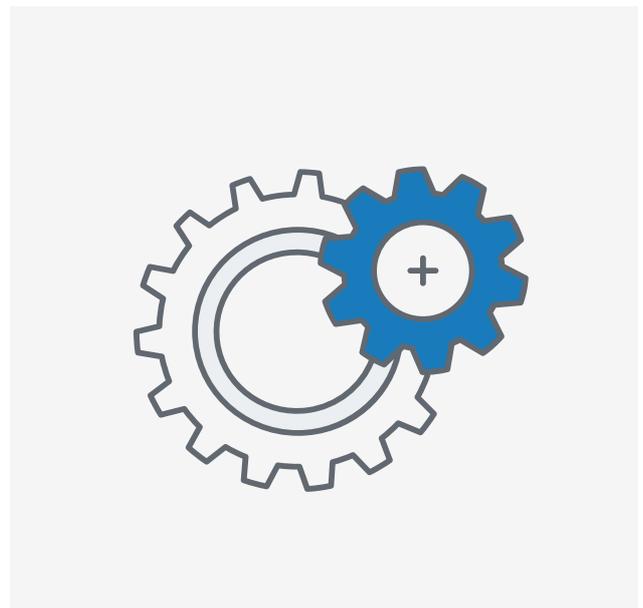
Nous avons souhaité aller au-delà des e-learning que nous concevions, en créant des académies sur-mesure. Ces académies permettent de créer des parcours et expériences pour sensibiliser, former et engager les collaborateurs de nos partenaires autour du développement durable et de ses implications métiers. Notre objectif est de permettre à chacun de porter l'ambition de responsabilité de son entreprise.



L'ENJEU DE LA BASCULE CONTINUE DE NOUS GUIDER DANS NOS ARBITRAGES

Afin de respecter l'objectif statutaire n°1, MySezame a renoncé à certains projets non-alignés avec la mission, notamment des projets de formation ne permettant pas la transformation que nous jugeons nécessaire.

Nous avons également redirigé vers des consultants indépendants des opportunités de bascule d'équipes restreintes afin de nous concentrer sur les projets de bascule de comité exécutifs et d'acculturation tous collaborateurs.





ENGAGEMENT 1

AVOIR UNE EXIGENCE COMMUNE AVEC NOS CLIENTS (INTENTION ET MOYENS)

Objectif opérationnel N°1

S'engager avec nos clients pour opérer une bascule de la majorité.

KPI de mesure

% du CA généré permettant de toucher :

- Au moins 50% des salariés de l'organisation / étudiants de l'année d'étude concernée.
- Ou 100% du comité exécutif de l'organisation.

Seules les missions de plus de 5 000€ HT sont prises en compte.

LES AVANCÉES :

L'équipe MySezame a intentionnellement concentré ses efforts commerciaux sur les offres d'accompagnement de comités exécutifs (structuration des démarches RSE de Henner et SIPLEC, challenge de la démarche de Club Med, accompagnement au passage à la qualité de société à mission pour Santé Cie) et sur les formations en ligne sur-mesure ou académies à destination de tous les collaborateurs (pour Bpifrance et Hermès par exemple). Ce focus intentionnel de nos activités sur des projets d'accompagnement de comités exécutifs et de formation pour les entreprises qui souhaitent former tous leurs collaborateurs a permis de maintenir la forte croissance du pourcentage de notre CA permettant de toucher le comité exécutif ou 50% des salariés des organisations accompagnées (+12%).

Les résultats :

2021	2022	2023
68%	86%	97%

La cible :

2024
80%

PLAN D'ACTION 2024 :

- Continuer à se positionner sur des accompagnements stratégiques de comités exécutifs et développer nos offres d'académies de durabilité à destination de l'ensemble des collaborateurs, en étant capable de faire les renoncements nécessaires.

L'AVIS DU COMITÉ DE MISSION

L'équipe de MySezame a fait preuve de courage en procédant à des renoncements clairs, ce qui attestent d'une cohérence forte entre le modèle de mission et les décisions opérationnelles de l'équipe au quotidien.



ENGAGEMENT 1

AVOIR UNE EXIGENCE COMMUNE AVEC NOS CLIENTS (INTENTION ET MOYENS)

Objectif opérationnel N°2

Mesurer la bascule culturelle réellement enclenchée auprès des personnes touchées.

KPI de mesure

La bascule réellement enclenchée mesurée par deux indicateurs :

- **Impact « brut »** : c'est l'effet déclaré par les participants en termes de prise de conscience, montée en confiance et intention d'agir (cf. annexe 1 sur les questions posées).
- **Impact « net »** : Le rôle clé ou non de MySezame dans cette bascule (cf. annexe 1 sur les questions posées).

MESURE QUANTITATIVE

La cible 2024 :

Maintenir les scores d'impact net égal ou au-dessus de 3 (échelle de 1 à 4)

Les résultats 2023 :

Impact Net	Impact Net	Impact Net
Selon moi, MySezame a eu un rôle clé dans cette prise de conscience	Selon moi, MySezame a eu un rôle clé dans le développement de cette confiance	Selon moi, MySezame a eu un rôle clé dans le développement de cette intention d'agir
3,1	3,0	3,1

L'AVIS DU COMITÉ DE MISSION

La démarche de mesurer la bascule opérée 6 mois après la fin de la mission et en s'appuyant sur une fiche dédiée est le reflet du travail sérieux de MySezame dans l'exercice de sa Mission. L'enjeu va cependant être de réussir à tenir ces entretiens dans la durée, en ressollicitant les clients à froid. Le second enjeu peut être de réussir à s'aligner sur un objectif commun avec le client, dès le début des missions ?

MESURE QUALITATIVE

LES AVANCÉES :

- En parallèle de cet indicateur quantitatif, nous avons conçu un outil pour mesurer la bascule opérée via nos missions de conseil (stratégie de responsabilité et société à mission), qui prennent de l'ampleur dans nos offres et pour lesquelles cet indicateur n'est pas exploitable.
- Ce nouvel outil permet une mesure qualitative de la bascule, au travers d'entretiens client réalisés directement à l'issue de notre accompagnement et 6 mois après.
- Ces entretiens s'appuient sur des « fiches bascules » que nous avons conçues spécifiquement pour cette mesure. (cf. ci-dessous pour voir un extrait de fiche complétée ; le contenu exhaustif des « fiches bascules » est disponible en annexes 2 et 3).

Le niveau de confiance :

Y-a-t-il eu un avant/après (ou une bascule) des membres de l'équipe Edify dans leur capacité à repenser leur politique d'investissement et les modalités d'accompagnement de leurs participations pour résoudre ces enjeux ? (car suffisamment outillés et connectés pour le faire)

Pas du tout Plutôt pas Plutôt Tout à fait

Le « déclenchement » par MySezame d'une confiance dans la capacité de l'équipe à agir

- « Vous nous avez montré que c'était possible. »
- « On n'a pas à avoir honte de qui on est, on peut être fiers de ce qu'on sait faire. »

LES DIFFICULTÉS :

- Ancrer les entretiens post-projet dans les pratiques de l'équipe, et en particulier ceux à 6 mois.

PLAN D'ACTION 2024 :

- L'équipe s'étant fortement renouvelée, ancrer les mesures qualitatives dans les pratiques, et y réancrer les mesures quantitatives



ENGAGEMENT 2

ALLER DÉFRICHER DE NOUVEAUX SUJETS, LES PARTAGER ET FAIRE QUE CHACUN PUISSE SE LES APPROPRIER

Objectif opérationnel N°3

Allouer du temps pour défricher de nouveaux sujets.

KPI de mesure

Temps alloué à enrichir notre contenu et savoir (veille, enrichissement de notre outil de contenu, formation de l'équipe, formalisation de nouveaux sujets en vue de leur démocratisation).

Les résultats :

2022	2023
10,5%	8,2%

La cible :

2024
10% en moyenne du temps de l'équipe

Les avancées :

- La présentation régulière d'un sujet par un membre de l'équipe (souvent un stagiaire) en amont de certaines de nos réunions d'équipe hebdomadaires
- Des réflexions initiées sur la refonte de notre outil de Knowledge Management, pour qu'il soit plus attractif et plus facile à prendre en main par les nouveaux collaborateurs

Les difficultés :

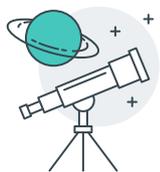
- Réussir à sacrifier du temps pour défricher des nouveaux sujets et se former, en dépit de la très forte progression du CA (+28%), à iso équipe.

Plan d'action 2024 :

- Décision de maintenir cet objectif de 10%, pour nous astreindre à maintenir un effort élevé sur la formation de l'équipe et ainsi rester des pionniers dans notre domaine d'activité

L'AVIS DU COMITÉ DE MISSION

L'équipe de MySezame a mis beaucoup d'énergie pour essayer d'atteindre cet engagement. Afin de se motiver et de rendre plus facile son atteinte l'année prochaine, l'équipe pourrait identifier des exemples de réussite qui ont émané de cet effort de défrichage, que ce soit en termes de nouvelle(s) offre(s) ou de mission(s).



ENGAGEMENT 2

ALLER DÉFRICHER DE NOUVEAUX SUJETS, LES PARTAGER ET FAIRE QUE CHACUN PUISSE SE LES APPROPRIER

Objectif opérationnel **N°4**

Démocratiser via la digital.

KPI de mesure

Impression de nos posts sur LinkedIn et taux d'engagement associé.

Les résultats :

	2021	2022	2023
Impressions	100 669	101 345	54 958
Taux d'engagement	5,8%	7,6%	7,3%

La cible :

2024

Maintenir **100 000 impressions** par an et un **taux d'engagement de 5%**

Les difficultés :

- Identifier les sujets à défricher qui sont nouveaux pour les personnes qui nous suivent et intéressent également notre cible de clients, dans un contexte foisonnant de prise de parole de nombreux acteurs sur nos sujets.
- Trouver un juste équilibre entre la quantité et qualité de nos posts, et le temps qu'y consacre l'équipe.
- Obtenir un nombre d'impressions et un taux d'engagement corrects sur nos posts de fond, c'est-à-dire sur ceux qui apportent du contenu aux internautes (ces posts sont ceux qui a contrario suscitent le moins de réactions de notre communauté)

Plan d'action 2024 :

- Initier une réflexion de fond sur nos engagements 2 et 3, pour réaligner l'impact que nous souhaitons avoir au travers de notre activité, nos engagements statutaires, nos objectifs opérationnels et nos KPIs de mesure.



ENGAGEMENT 3 FÉDÉRER ET NOURRIR DES COMMUNAUTÉS D'INDIVIDUS

Objectif opérationnel N°5

Fédérer des individus engagés.

KPI de mesure

Nombre de participants total par an à nos événements organisés sur les modèles d'affaires et les modèles de réussite inclusifs et durables.

Les résultats :

2021	2022	2023
104 participants (7 événements)	215 participants (8 événements)	286 participants (4 événements)

La cible :

2024
100 participants au total à nos événements par an

Les avancées :

- Notre volonté d'être pertinents et singuliers nous a incités à proposer moins d'événements (8 en 2022, 4 en 2023), mais de plus grande qualité (important travail de préparation sur le contenu présenté)
- Exemples d'événement organisé :
 - webinaire sur la thématique « Innover pour l'économie souhaitable : quelles redirections des business models d'ici 2040 ? », lors du cycle de conférences organisé par Kéa pour se projeter dans des futurs souhaitables
 - Conférence à Pro durable sur les modèles de réussite, un sujet au cœur de notre mission et peu adressé jusque-là

Les difficultés :

- La forte croissance de notre CA à iso équipe nous laisse moins de temps pour concevoir et organiser des événements
- On assiste à un foisonnement d'événements liés aux enjeux de responsabilité, rendant moins pertinent le fait d'en proposer à notre réseau

Plan d'action 2024 :

- Participation à Pro durable et au cycle de conférences COP29 organisé par Kéa
- Réflexion de fond sur nos engagements 2 et 3, pour réaligner l'impact que nous souhaitons avoir au travers de notre activité, nos engagements statutaires, nos objectifs opérationnels et nos KPIs de mesure.

L'AVIS DU COMITÉ DE MISSION

Le temps consacré au défichage autour des nouveaux modèles de réussite semble porter ses fruits. Peut-être serait-il intéressant de raisonner par profil de cibles à convaincre, à faire venir ? Certes les événements se multiplient, mais destinés à quelles cibles ? Il existe certainement des cibles sous-adressées et sur lesquelles MySezame pourrait avoir de l'impact.



ENGAGEMENT 3 FÉDÉRER ET NOURRIR DES COMMUNAUTÉS D'INDIVIDUS

Objectif opérationnel N°6

Nourrir en rencontres et réseaux.

KPI de mesure

Pourcentage de nos missions (hors conférences ponctuelles) **incluant des intervenants extérieurs** qui incarnent le business à impact.

Seules les missions de plus de 5 000€ HT sont prises en compte.

Les résultats :

2021	2022	2023
44%	54%	63%

La cible :

2024
50%

Les avancées :

- Identification d'intervenants potentiels par les membres de l'équipe lors d'évènements et partage des intervenants identifiés lors des réunions d'équipes hebdomadaires
- Une fois accompagnés, certains de nos clients deviennent intervenants, comme Anne Ramon, directrice RSE de Malakoff Humanis. Cela permet de nourrir la dynamique de réseau – et c'est un marqueur de succès de la bascule que nous avons réussie à opérer en eux.
- Forte implication de la fondatrice de MySezame dans la création d'une nouvelle Convention des Entreprises pour le Climat, consacrée aux nouveaux imaginaires. Grâce à cette initiative, identification et élargissement de notre réseau d'intervenants potentiels.

Plan d'action 2024 :

- L'équipe MySezame s'étant fortement renouvelée, réancrer le recours à des intervenants extérieurs dans nos pratiques
- Aider l'équipe à se saisir et à s'approprier une partie du réseau de Laurence, pour faciliter les sollicitations d'intervenants externes
- Continuer à participer à des évènements, et à s'appuyer sur le groupe Kéa pour identifier des intervenants



ENGAGEMENT 4

AVOIR UNE COHÉRENCE ENTRE NOTRE FONCTIONNEMENT INTERNE ET NOS ENGAGEMENTS EXTERNES

Objectif opérationnel N°7

Partage de la valeur.

KPI de mesure

Don reversé à des associations sur la base du chiffre d'affaires de l'exercice précédent.

Les résultats :

2021	2022	2023
0,61%	1%	1%

La cible :

2024

Rejoindre le mouvement
1% for the Planet

Les avancées :

- Nous avons officiellement rejoint le mouvement « 1% for the Planet ».
- Mise en place d'un intéressement aux performances financières et extra-financières de l'entreprise (basé notamment sur l'atteinte de nos engagements de mission)



- Don de 1% du chiffre d'affaires 2023 aux associations La Cloche, Bloom Association, Terre de liens et Môm'Art, choisies parmi les associations du mouvement « 1% for the planet ». L'équipe MySezame a sélectionné ces associations via un système de vote interne.

L'AVIS DU COMITÉ DE MISSION

Les membres du comité de mission sont impressionnés par cette recherche approfondie de cohérence et par les initiatives mises en place. Ils incitent l'équipe de MySezame à inspirer ses clients en partageant ces pratiques, accompagnées de conseils pour les mettre en place.



MÔM'ART

MySezame KÉA



ENGAGEMENT 4

AVOIR UNE COHÉRENCE ENTRE NOTRE FONCTIONNEMENT INTERNE ET NOS ENGAGEMENTS EXTERNES

Objectif opérationnel N°8

Faire de MySezame un laboratoire d'expression des nouveaux modèles de réussite.

KPI de mesure

Taux d'épanouissement des salariés suivi chaque année.

Un questionnaire soumis une fois par an auprès des salariés de MySezame permet de mesurer leur taux d'épanouissement (*cf. annexe 4 sur les questions posées*)

Les résultats :

2021	2022	2023
71%	80%	74%

La cible :

2024

Maintien du **taux d'épanouissement à 70%**, mise en place d'actions pour l'améliorer si ce n'est pas le cas

Les avancées :

- Mise en place d'une mesure d'épanouissement « à blanc » à mi-année
- Organisation d'un débriefing des résultats en équipe



Plan d'action 2024 :

- Passer de 1 à 2 mesures réalisées et prises en compte chaque année
- Réorganiser un débriefing des résultats en équipe afin, si nécessaire, de mettre en place des actions pour améliorer l'épanouissement des membres de l'équipe.
- Mettre en place des absences d'autorisation pour prendre soin des collaboratrices qui souffrent de règles douloureuses



ENGAGEMENT 4

AVOIR UNE COHÉRENCE ENTRE NOTRE FONCTIONNEMENT INTERNE ET NOS ENGAGEMENTS EXTERNES

Objectif opérationnel N°9

S'inscrire dans une dynamique d'amélioration continue de notre politique RSE.

KPI de mesure

Score BCorp.



Les résultats :

2021 - 2024

Score B Corp 2021 (validé avril 2022)
101.4 soit +19 points par rapport au dernier score en 2018

La cible :

2024

Maintien ou amélioration de ce score lors du renouvellement en 2025

Les avancées :

- Les scores obtenus par MySezame dans les domaines d'impact « gouvernance »* et « collaborateurs »** ont été reconnus comme étant « best for the world » par B Corp, c'est-à-dire qu'il s'agit de l'un des 5% les plus élevés dans la catégorie d'entreprise au niveau mondial.

*Gouvernance : score élevé en matière d'éthique, de responsabilité et de transparence

**Collaborateurs : bonnes pratiques en matière d'environnement de travail et dans des domaines comme la rémunération, les avantages sociaux, la formation et les possibilités d'actionariat.

Plan d'action 2024 :

- Prendre connaissance du nouveau *B Impact Assessment* et identifier nos marges de progression
- Travailler sur le renouvellement de notre certification, et étudier notre rattachement à la certification B Corp du groupe Kéa

3

Le développement de notre mission Au sein de Kéa

Depuis mai 2022, MySezame est intégré dans le groupe Kéa. Ce dernier est société à mission depuis 2020 et sa mission "**Entreprendre les transformations pour une économie souhaitable**" résonne avec la mission de MySezame. Ce rapprochement nous permet d'accélérer notre mission en massifiant notre accompagnement vers plus d'acteurs et en proposant un continuum à la bascule au travers des missions portées par le groupe en transformation et stratégie.

Saisir des opportunités pour amplifier notre mission grâce à Kéa

Le rapprochement avec Kéa présente des opportunités de renforcer notre mission :

- Grâce aux synergies commerciales : afin d'opérer des bascules au sein de plus d'organisations. Cette opportunité s'est matérialisée par deux premiers accompagnements de comité exécutif en équipe hybride MySezame/Kéa (l'accélération de la stratégie RSE d'un acteur du tourisme) et MySezame/Nuova Vista, une autre filiale de Kéa (structuration de la démarche de responsabilité d'une centrale d'achat et d'un énergéticien)
- Grâce aux prises de parole et réflexions communes, qui nous poussent à aller plus loin sur nos sujets. Par exemple, à l'occasion d'événements tels que ProDurable ou Future Up, le cycle de conférences organisé par Kéa sur l'économie souhaitable

Participer à la bascule du groupe Kéa

La transformation durable et inclusive des entreprises prend de l'importance chez Kéa et la part des missions sur ce sujet augmente progressivement. Nous contribuons à cette bascule :

- Via nos **missions conjointes**
- Via la **formation des équipes**, et en particulier des Senior Partners, Directeurs et Managers de Kéa, pour qui nous avons conçu et animé 3 ateliers sur l'accompagnement des clients à la transformation durable
- Via un travail sur la **formalisation de focales à impact** de Kéa, c'est-à-dire d'offres d'accompagnement pour aider leurs clients à être des acteurs de l'économie souhaitable (exemples de focales : la performance globale, l'économie circulaire, les nouveaux business models souhaitables...)
- Via la **participation à la Convention des Entreprises pour le Climat (CEC) répliquée en interne** chez Kéa. Après avoir participé à la CEC destinée aux acteurs du conseil, Kéa a souhaité permettre à ses collaborateurs de vivre cette expérience, en leur proposant une expérience simplifiée. 2 collaborateurs de MySezame s'y sont impliqués afin de porter nos convictions auprès des participants

4

Rôle, fonctionnement et membres du Comité

Le Comité de mission se réunit collectivement **2 fois par an**. Certains membres sont mobilisés **de façon ad hoc** sur des sujets spécifiques. Le rôle du Comité de mission est double :

1

S'assurer de l'exécution de la mission et de la mise en œuvre de moyens suffisants au service de la mission. Par exemple, en 2023 le Comité nous a :

- Incité à maintenir notre objectif de temps de formation de l'équipe, associé à l'engagement 2 « Aller défricher de nouveaux sujets, les partager et faire que chacun puisse se les approprier »
- Aidé à définir un outil de mesure de la bascule opérée sur nos missions de conseil, en lien avec notre engagement 1 « Avoir une exigence commune avec nos clients »

2

Challenger l'équipe de façon plus stratégique dans ses ambitions.

Concrètement en 2023, le Comité nous a conseillé, entre autres, sur :

- La cohérence entre notre nouvelle activité de conseil et notre mission.



4

Rôle, fonctionnement et membres du Comité

2023

Avril 2023

Comité de
Mission #5

- Partage du rapport de l'audit de la mission
- Focus particulier sur la mesure de la bascule réellement enclenchée (engagement 1, KPI 2)
- Vote d'un nouveau président



Novembre 2023

Comité de
Mission #6

- Point d'étape sur nos engagements et indicateurs de suivi
- Focus particulier sur les « fiches bascules », mises en place en 2023 pour mesurer la bascule réellement enclenchée
- Remplacement du « Manager de la mission »



4

Rôle, fonctionnement et membres du Comité



Jean-Noël FELLI | Président du Comité de mission jusqu'en avril 2023 Fondateur de Balthazar

Diplômé de l'ESSEC, Jean-Noël est co-fondateur-dirigeant de BALTHAZAR et Directeur Académique à l'ESSEC. Expert « Raison d'Etre », il est membre fondateur de l'Institut de la Sociodynamique et membre de la Communauté des Entreprises à Mission. Il est auteur de « Les projets engagés » (Publibook/Eyrolles), « La créativité, une question de survie » (Expansion Management Review) et "L'Entreprise Vraiment Responsable" (Vuibert).



Angelina LAMY | Présidente du Comité de mission depuis avril 2023 Directrice Fondation Accenture

Après 5 années passées dans le monde du conseil, à piloter des programmes de transformation digitale pour des clients banque/assurance, Angelina a pris une année sabbatique pour travailler dans des associations en Asie. A son retour, elle s'est engagée activement au sein de la Fondation Accenture en mécénat de compétences avant d'en devenir la déléguée générale France/Benélux/Pays-Bas.



Rodolphe DURAND Fondateur de SnO HEC

Rodolphe Durand a rejoint HEC Paris en 2004. Il est actuellement titulaire de la Chaire de la Joly Family in Purposeful Leadership au sein d'HEC Paris et directeur académique du Centre Société et Organisations qu'il a lancé en 2008. Auparavant, il a présidé le département Stratégie et Politique d'Entreprise (2009-2013), a été directeur académique du Master en Management Stratégique (2012-2015). Il est également intervenu à l'Université de New York (Stern Business School, 2011), à l'Université de Cambridge (Judge Business School, 2011) et à la London Business School (2013), ainsi qu'à la Harvard Business School (2012).



Angelos SOURIADAKIS Fondateur et senior partner Ylios

Angelos Souriadakis est l'un des fondateurs d'Ylios, intégré au Groupe Kéa dont il est un des Senior Partner. Angelos a 30 ans de carrière de consultant de direction générale à son compte. Dans un premier temps, il s'est spécialisé dans les secteurs européens de l'énergie, des utilities et des mobilités dans lesquels il a dirigé de nombreux projets stratégiques, de transformation et d'innovation (conception de stratégies, brain trust..)

En outre, il appuie à la fois au niveau corporate et au niveau opérationnel, des grands groupes (EDF, ENGIE, TotalEnergies..) Il est également engagé sur les sujets d'accompagnement des grandes transformations économiques, sociétale et environnementales des grands groupes, Co-Fondateur de la Chaire Gouvernance et Régulation Economique de Dauphine, Co-Fondateur de ChangeMaker Companies avec Ashoka et membre du Board de l'ONG Pure Earth.



Benoît BONELLO Directeur de l'innovation sociale SUEZ

Benoît BONELLO est Directeur de l'Innovation Sociale du Groupe SUEZ. Il pilote la démarche d'entreprise inclusive et la collaboration avec les entrepreneurs sociaux pour développer de nouvelles offres à fort impact social. Benoît coordonne également les filiales de SUEZ à vocation sociale et les programmes de soutien aux entrepreneurs de l'économie circulaire du Groupe.

Auparavant, Benoît a travaillé au Royaume-Uni pour TotalEnergies, puis dans le conseil en innovation sociétale en France et dans plusieurs pays d'Afrique. Passionné par le rôle d'acteur du changement des entreprises, Benoît a réalisé en 2010 une recherche-action sur le Social Business dans 12 pays.

4

Rôle, fonctionnement et membres du Comité



Matthieu DARDAILLON

Fondateur de Ticket for Change

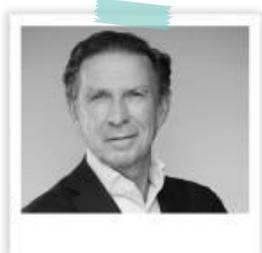
Matthieu Dardaillon est cofondateur et président de Ticket for Change, une association dont la mission est d'activer des talents pour accélérer la transition écologique et sociale. Il est l'auteur de trois livres sur l'entrepreneuriat social et l'engagement. Il est également administrateur du Mouvement Impact France, d'Entreprendre&+ et co-initiateur de la coalition Grandes Ecoles de la Transition.



Armelle WEISMAN

Présidente Réseau Entreprendre Paris

Entrepreneure dans le secteur de conseil en transition écologique Armelle Weisman a créé trois entreprises, avant d'être recrutée comme associée en conseil en développement durable chez Deloitte. Après 3 ans, elle se lance dans la création d'un projet public-privé dans l'ESS : le Campus Versailles, campus au service du renouveau des métiers du patrimoine et de l'artisanat ; un projet porté par le rectorat de l'Académie de Versailles, l'Université CY Cergy Paris, le Château de Versailles et la Région Ile-de-France, et soutenu par la Fondation Bettencourt Schueller.



Hervé NAVELLOU

Directeur Général de L'Oréal France

Diplômé d'HEC, Hervé Navellou a fait sa carrière chez le Groupe L'Oréal dont il est le directeur général France depuis 2015.



Laurence GRANDCOLAS

Fondatrice de MySezame

Après 4 années de conseil chez Bain&Cie, Laurence rejoint Ashoka France dont elle devient co-directrice. Elle fonde en parallèle une ONG de solidarité qui mène des projets au Togo et en Zambie. En 2016, Laurence crée MySezame, startup sociale dont la mission est de créer une bascule des individus dans l'entreprise pour les engager à refondre collectivement les modèles d'affaires et de réussite, afin de rendre l'économie soutenable, durable et inclusive. Laurence est administratrice du Réseau Entreprendre Paris et de la Communauté des Entreprises à Mission.



Caroline DEROM

Salariée | Manager de la mission

Caroline a eu plusieurs rôles allant du brand management à la gestion de projet dans différentes multinationales de biens de consommation (L'Oréal, Henkel et Mars Inc.). Elle a ensuite rejoint un accélérateur d'entreprises sociales en Amérique Centrale où elle a développé de nouveaux programmes d'accélération. Depuis 2021, Caroline est responsable de l'accompagnement des grands comptes chez MySezame et est Manager de la mission.

Annexe 1



ENGAGEMENT 1

AVOIR UNE EXIGENCE COMMUNE AVEC NOS CLIENTS (INTENTION ET MOYENS)

Objectif opérationnel **N°2**

Mesurer la bascule culturelle réellement enclenchée auprès des personnes touchées.

Dans le cas de mission de formation, la bascule réellement enclenchée est mesurée **quantitativement** par deux indicateurs à l'issue des interventions MySezame : l'impact brut et l'impact net. Ces indicateurs sont mesurés sur une échelle de 1 à 4 : 1. Pas du tout d'accord 2. Plutôt pas d'accord 3. Plutôt d'accord 4. Tout à fait d'accord.

Questions formations transformation durable :

Impact Brut	Impact Net	Impact Brut	Impact Net	Impact Brut	Impact Net
Je suis conscient que l'entreprise peut contribuer à la résolution d'enjeux sociaux / environnementaux	MySezame a eu un rôle clé dans cette prise de conscience	J'ai confiance en ma capacité à contribuer à l'engagement social / environnemental de mon entreprise	MySezame a eu un rôle clé dans le développement de cette confiance	Je vais agir au sein de mon entreprise pour faire avancer la résolution d'enjeux sociaux / environnementaux	MySezame a eu un rôle clé dans le développement de cette intention d'agir

Questions spécifiques aux formations sur la Société à Mission :

Impact Brut	Impact Net	Impact Brut	Impact Net	Impact Brut	Impact Net
Je suis conscient que la société à mission peut contribuer à la résolution d'enjeux sociaux / environnementaux	MySezame a eu un rôle clé dans cette prise de conscience	J'ai confiance en ma capacité à contribuer au déploiement de modèles de société à mission	MySezame a eu un rôle clé dans le développement de cette confiance	Je vais agir au sein de mon entreprise pour faire avancer le sujet de la société à mission	MySezame a eu un rôle clé dans le développement de cette intention d'agir

Questions spécifiques aux formations à la Communication responsable :

Impact Brut	Impact Net	Impact Brut	Impact Net	Impact Brut	Impact Net
Je suis conscient que la communication responsable peut contribuer à la résolution d'enjeux sociaux / environnementaux	MySezame a eu un rôle clé dans cette prise de conscience	J'ai confiance en ma capacité à contribuer au déploiement de la communication responsable de mon entreprise	MySezame a eu un rôle clé dans le développement de cette confiance	Je vais agir au sein de mon entreprise pour faire avancer le sujet de la communication responsable	MySezame a eu un rôle clé dans le développement de cette intention d'agir

Annexe 2



ENGAGEMENT 1

AVOIR UNE EXIGENCE COMMUNE AVEC NOS CLIENTS (INTENTION ET MOYENS)

Objectif opérationnel **N°2**

Mesurer la bascule culturelle réellement enclenchée auprès des personnes touchées.

Dans le cas de mission de conseil, la bascule réellement enclenchée est mesurée **qualitativement** par deux entretiens avec le client, directement à l'issue de l'accompagnement et 6 mois après. Ces entretiens s'appuient sur les « fiches bascules » suivantes.

Trame de la fiche bascule dans le cas d'un accompagnement stratégie RSE



Fiche bascule – accompagnement stratégie de responsabilité

« Mesurer la bascule culturelle réellement enclenchée auprès des personnes touchées »

CLIENT – PROJET - ÉQUIPE		ENTRETIEN BASCULE	
Entreprise accompagnée :	Type de projet : Stratégie de responsabilité	Membre COMEX interviewé :	
Intitulé du projet :	Membres équipe MySezame :	Entretien réalisé par :	
Date de début :		Fiche bascule rédigée par :	
Date de fin :		Date de l'entretien :	
		Directement après la mission <input type="checkbox"/>	6 mois après <input type="checkbox"/>
Le niveau de conscience : Y-a-t-il eu un avant/après (ou une bascule) des membres du COMEX dans leur prise de conscience des enjeux sociaux et/ou environnementaux, et du rôle de leur entreprise dans la résolution de certains de ces enjeux?		Pas du tout <input type="checkbox"/> Plutôt pas <input type="checkbox"/> Plutôt <input type="checkbox"/> Tout à fait <input type="checkbox"/>	
		<i>[Commentaires éventuels]</i>	
Le niveau de confiance : Y-a-t-il eu un avant/après (ou une bascule) des membres du COMEX dans leur capacité à repenser leur modèle d'affaires / modèle opérationnel pour résoudre ces enjeux ? (car suffisamment outillés et connectés pour le faire)		Pas du tout <input type="checkbox"/> Plutôt pas <input type="checkbox"/> Plutôt <input type="checkbox"/> Tout à fait <input type="checkbox"/>	
		<i>[Commentaires éventuels]</i>	
L'intention d'agir : Y-a-t-il eu un avant/après (ou une bascule) des membres du COMEX dans leur intention d'agir à la résolution des enjeux ? (intention d'infléchir leur modèle d'affaires / modèle opérationnel)		Pas du tout <input type="checkbox"/> Plutôt pas <input type="checkbox"/> Plutôt <input type="checkbox"/> Tout à fait <input type="checkbox"/>	
		<i>[Commentaires éventuels]</i>	

Annexe 3



ENGAGEMENT 1

AVOIR UNE EXIGENCE COMMUNE AVEC NOS CLIENTS (INTENTION ET MOYENS)

Objectif opérationnel **N°2**

Mesurer la bascule culturelle réellement enclenchée auprès des personnes touchées.

Dans le cas de mission de conseil, la bascule réellement enclenchée est mesurée **qualitativement** par deux entretiens avec le client, directement à l'issue de l'accompagnement et 6 mois après. Ces entretiens s'appuient sur les « fiches bascules » suivantes.

Trame de la fiche bascule dans le cas d'un accompagnement vers la qualité de société à mission



Fiche bascule – accompagnement société à mission

« Mesurer la bascule culturelle réellement enclenchée auprès des personnes touchées »

CLIENT – PROJET - ÉQUIPE		ENTRETIEN BASCULE	
Entreprise accompagnée :	Type de projet : Société à mission	Membre COMEX interviewé :	
Intitulé du projet :	Membres équipe MySezame :	Entretien réalisé par :	
Date de début :		Fiche bascule rédigée par :	
Date de fin :		Date de l'entretien :	
		Directement après la mission <input type="checkbox"/>	6 mois après <input type="checkbox"/>

Le niveau de conscience :
Y-a-t-il eu un avant/après (ou une bascule) des membres du COMEX dans leur prise de conscience que la Société à Mission est un cadre pour pousser la résolution des enjeux ?

Le niveau de confiance :
Y-a-t-il eu un avant/après (ou une bascule) des membres du COMEX dans leur capacité à repenser à déployer le modèle de mission pour résoudre certains enjeux ?

L'intention d'agir :
Y-a-t-il eu un avant/après (ou une bascule) des membres du COMEX dans leur intention d'utiliser ce cadre pour pousser la résolution de ces enjeux ?

Pas du tout Plutôt pas Plutôt Tout à fait

[Commentaires éventuels]

Pas du tout Plutôt pas Plutôt Tout à fait

[Commentaires éventuels]

Pas du tout Plutôt pas Plutôt Tout à fait

[Commentaires éventuels]

Annexe 4



ENGAGEMENT 4

AVOIR UNE COHÉRENCE ENTRE NOTRE FONCTIONNEMENT INTERNE ET NOS ENGAGEMENTS EXTERNES

Objectif opérationnel **N°8**

Permettre à chacun de réussir et de s'épanouir.

Le questionnaire ci-dessous administré une fois par an auprès des salariés de MySezame permet de mesurer leur taux d'épanouissement.

QUESTIONS :

Note ton niveau d'épanouissement sur les différents points proposés.

Echelle : de 1 à 5 (1 correspond à « à développer » et 5 correspond à « excellent »).

→ Equilibre pro / perso ?

1 2 3 4 5

→ Niveau de confiance et de droit à l'erreur accordé par tes managers

1 2 3 4 5

→ Niveau d'alignement avec les choix stratégiques réalisés

1 2 3 4 5

→ Contribution aux choix stratégiques

1 2 3 4 5

→ Intégration au sein de l'équipe

1 2 3 4 5

→ Qualité des feedbacks reçus au cours de l'année

1 2 3 4 5

→ Montée en compétences

1 2 3 4 5

→ Montée en connaissance

1 2 3 4 5

T'es-tu senti stressé cette année ?

Echelle : de 1 à 5 (1 correspond à « très stressé » et 5 correspond à « relaxé »).

1 2 3 4 5

Annexe 5

Avis de l'Organisme Tiers Indépendant

Rapport de l'organisme tiers indépendant, sur la vérification de l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux

MySezame

1 Grande Rue, 91490 Courances

Exercice clos le 31 décembre 2021

Aux actionnaires

En notre qualité d'organisme tiers indépendant (tierce partie), accrédité Cofrac Vérification, n°3-1860 (liste des implantations et portée disponibles sous www.cofrac.fr), nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux que votre entité s'est fixée et relative à la période allant du 1er janvier au 31 décembre 2021 joint au rapport de gestion en application des dispositions de l'article L. 210-10 du code de commerce et de notre programme disponible sur demande.

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 :

- le fait que l'entité ait mis en œuvre des moyens adéquats pour chaque objectif social et environnemental retenu en application du 2° 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° de l'article L. 210-10 et inscrit dans ses statuts, et que
- par conséquent, la société MySezame respecte chacun des objectifs sociaux et environnementaux qu'elle s'est donnée 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 ci-dessus, nous attirons l'attention du lecteur sur les éléments suivants :

Le modèle de mission est solide et convaincant. Les indicateurs ont été construits ad hoc pour l'essentiel et donc l'année 2021 a été consacrée à leur élaboration et les premières mesures permettant de d'évaluer le point de départ. Des cibles ont été formulées pour la suite.

Le Comité de mission a travaillé régulièrement et a contribué à la mise au point des objectifs et des indicateurs.

Préparation de l'information liée à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lequel s'appuyer pour évaluer et mesurer les informations portant sur les 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 au rapport de mission.

Annexe 5

Responsabilité de l'entité

Il appartient à l'entité de désigner un Comité de mission chargé d'établir annuellement un rapport en application des dispositions de l'article L. 210-10 du code de commerce. Ce rapport est joint au rapport de gestion.

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.

N'ayant pas été impliqués dans la préparation de l'information liée à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux, nous sommes en mesure de formuler une conclusion indépendante d'assurance modérée sur ladite information.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions de l'article R. 210-21 du code de commerce et de la norme ISO 17029.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 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 applicables. Nous appliquons un programme disponible sur demande.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 2 personnes et se sont déroulés entre novembre et décembre 2022 sur une durée totale d'intervention de 1 mois.

Nous avons mené 4 entretiens.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives.

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 :

- l'analyse du modèle de mission (contenant la raison d'être de l'entité précisée dans ses statuts, les objectifs sociaux et environnementaux retenus en application du 2° de l'article L. 210-10 et inscrits dans ses statuts, la déclinaison de ces objectifs en résultats et le cas échéant, les objectifs opérationnels et indicateurs clés de suivi)
- la revue de l'adéquation des moyens
- la revue de l'atteinte des objectifs sociaux et environnementaux retenus en application du 2° de l'article L. 210-10 et inscrits dans ses statuts.

Concernant l'analyse du modèle de mission :

- Nous avons vérifié la présence dans les statuts de la raison d'être et des objectifs sociaux et environnementaux, la présence de la mention de la qualité de société à mission sur le Kbis ;
- Nous avons vérifié la présence d'un salarié dans le Comité de mission ;
- Nous avons fait une relecture critique du rapport de mission et collecté différents documents relatifs à la mission ;

Annexe 5

- Nous avons revu la cohérence du modèle de mission (cohérence entre la raison d'être, les objectifs sociaux et environnementaux, les résultats et le cas échéant les objectifs opérationnels et indicateurs clés de suivi) ;
- Nous avons apprécié la cohérence entre le modèle de mission et l'activité de la société au regard de ses enjeux sociaux et environnementaux ;
- Nous avons interrogé l'organe en charge de la gestion de la société sur la mise en place de la qualité de société à mission et la manière dont la société exécute son ou ses objectifs sociaux et environnementaux.

Concernant l'adéquation des moyens :

- Nous nous sommes enquis de l'existence d'actions menées et de moyens affectés à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux ;
- Nous avons identifié des preuves à collecter sur une partie de ces moyens et actions puis réalisé, le cas échéant des tests sur la cohérence des évolutions et des tests de détail consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des preuves ;
- Nous avons interrogé des parties prenantes sur les actions menées et les moyens affectés au regard de l'évolution des affaires sur la période.

Concernant l'atteinte des objectifs :

- Nous nous sommes enquis de l'existence de mesures des résultats (données historiques qualitatives ou quantitatives sous forme d'objectifs opérationnels et/ou d'indicateurs clés de suivi) atteints par la société à la fin de la période couverte par la vérification pour chaque objectif social et environnemental ;
- Nous avons revu les procédures de mesure de ces résultats (procédures de collecte, de compilation, d'élaboration, de traitement et de contrôle) et le périmètre de ces résultats ;
- Nous avons identifié des preuves à collecter sur une partie des résultats (qualitatifs et quantitatifs). Pour les résultats quantitatifs, nous avons réalisé des tests sur la cohérence des évolutions (et, le cas échéant, des tests de détail consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des preuves)
- Nous nous sommes enquis de l'appréciation de l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux auprès du comité de mission. Nous nous sommes enquis de l'analyse dans le rapport de mission, des résultats atteints par la société à la fin de la période couverte par la vérification au regard de leurs trajectoires attendues.
- Nous avons corroboré ces informations collectées avec la perception qu'ont les parties prenantes des effets et impacts sur l'entité.
- Nous avons vérifié la bonne atteinte des résultats à la fin de la période couverte par la vérification pour chaque objectif social et environnemental et le cas échéant, l'existence de circonstances extérieures à la société ayant affecté le respect de ces objectifs.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une assurance raisonnable effectuée selon les normes d'exercice professionnel applicables en France ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.