

Impulsez Vos Transitions



www.thact-group.fr

Rapport de mission 2

Mars 22 - Avril
23



Evaluation en direct

- Wifi
 - User : MDTH85
 - Mot de passe : THACTmdth@85

<https://jamboard.google.com/d/1tNIXCmAwORAth9tT5V8hJegFnLJ3Nm5PxEtIXYCNiE/edit?usp=sharing>

Le COmité de MISSion



LOCAL

Mathilde DELHOMME - Mission Economie et Attractivité - Département de la Vendée



CLIENTS

Nadège Anselme - Présidente chez MECAM 44



SOCIAL

Jacques BLANC – Ancien président de la NEF et de Colibris, Ancien administrateur de Terre de liens



ECONOMIQUE

Kévin GOUGEON – Co-fondateur de N’Go – Baskets équitables et solidaires



PARTENAIRES

Anne-Carole MATHON - ex Déléguée Générale chez MEDEF Vendée



REGLEMENTAIRE

Élise BONNEAU – Experte en stratégie d’Impact chez Open Lande



SALARIES

Cécile PRAUD – Responsable commercial chez THACT



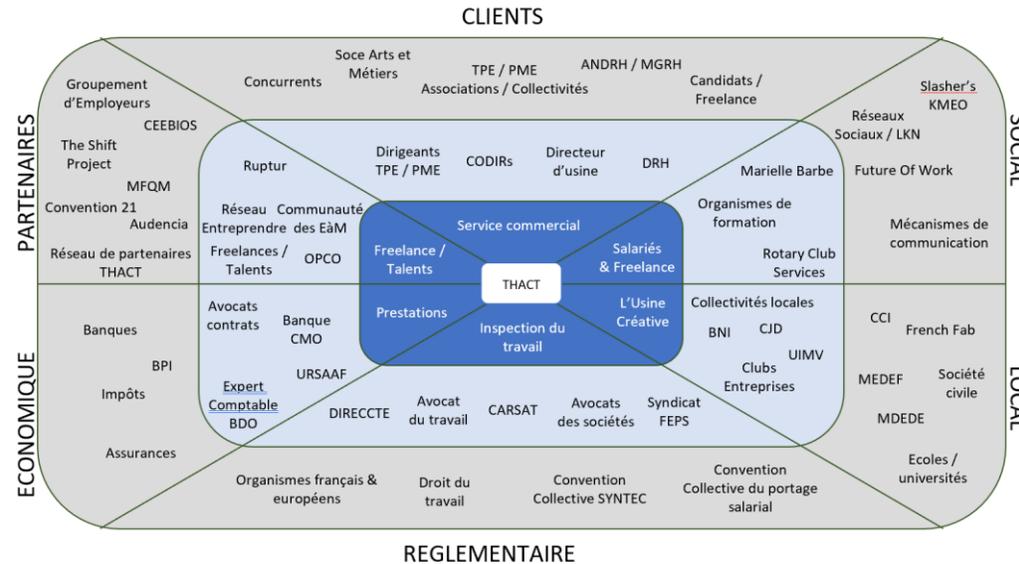
REFERENTE DE MISSION

Christelle TRAVERT – Dirigeante ACTINE

Objectifs

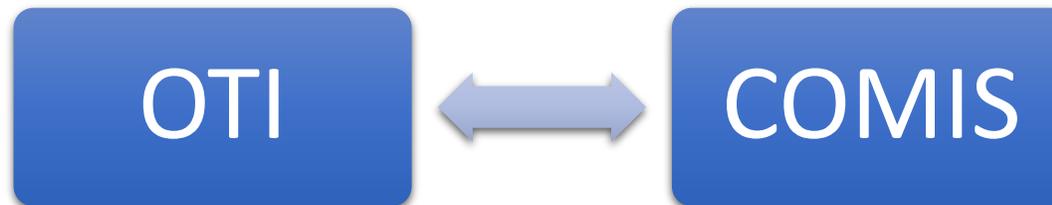
- Le COMIS a pour objectif :
 - Prendre connaissance des documents fournis par l'entreprise constitutif de l'exercice.
 - Suivre et évaluer la conformité de la gestion de l'entreprise par rapport à la mission mentionnée
 - Présenter annuellement un rapport (public) joint au rapport de gestion, mentionné à l'article L232-1 du présent code, à l'assemblée chargée de l'approbation des comptes de la société (par référent si < 50 salariés).
 - Procéder à toute vérification qu'il juge opportune et se fait communiquer tout document nécessaire au suivi de l'exécution de la mission
- L'Entreprise à Mission a pour objectif sur la séance :
 - Obtenir une note minimum de 3/5 au Rapport de Mission : Le COMIS devra juger de l'atteinte des engagements statutaires au regard du Rapport de Mission et par le temps de présentation dudit Rapport.
 - Récolter des préconisations stratégiques et opérationnelles de la part de son COMIS

Ecosystème de l'entreprise à mission



1 Raison d'être
7 engagements de mission

1 Audit tous les 2 ans
Livrable : Rapport d'audit

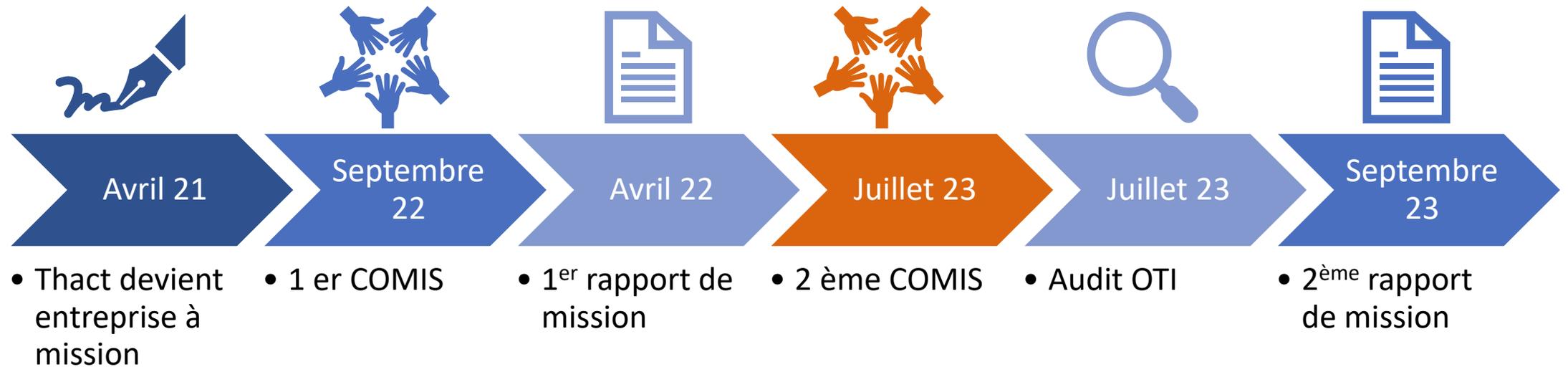


2 rencontres par an

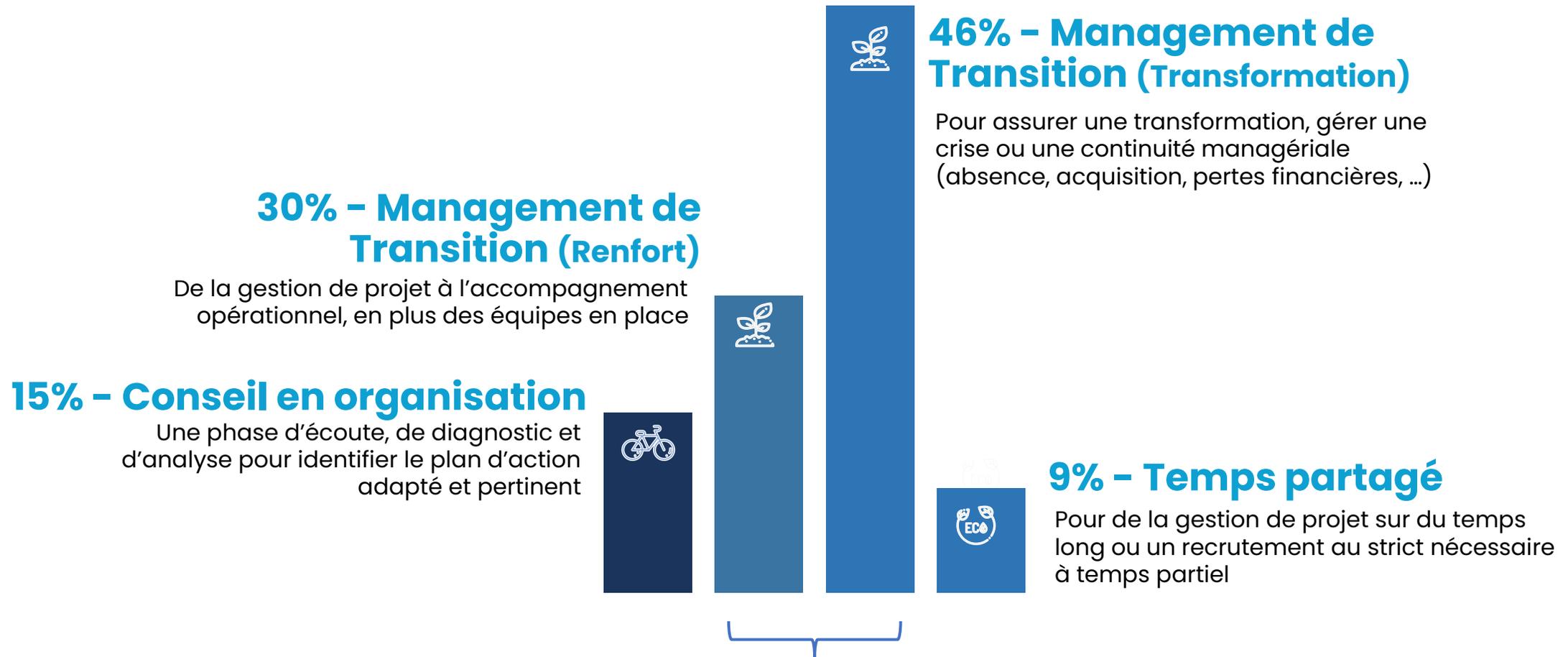
Livrables :

- Rapport avec indicateurs + avis du COMIS
- Propositions d'actions à mener et questions visant à faire progresser la mission de l'entreprise

Chronologie



Répartition du CA/activités



15% - Conseil en organisation

Une phase d'écoute, de diagnostic et d'analyse pour identifier le plan d'action adapté et pertinent

30% - Management de Transition (Renfort)

De la gestion de projet à l'accompagnement opérationnel, en plus des équipes en place

46% - Management de Transition (Transformation)

Pour assurer une transformation, gérer une crise ou une continuité managériale (absence, acquisition, pertes financières, ...)

9% - Temps partagé

Pour de la gestion de projet sur du temps long ou un recrutement au strict nécessaire à temps partiel

Notre cœur de métier : Management de Transition : 76%

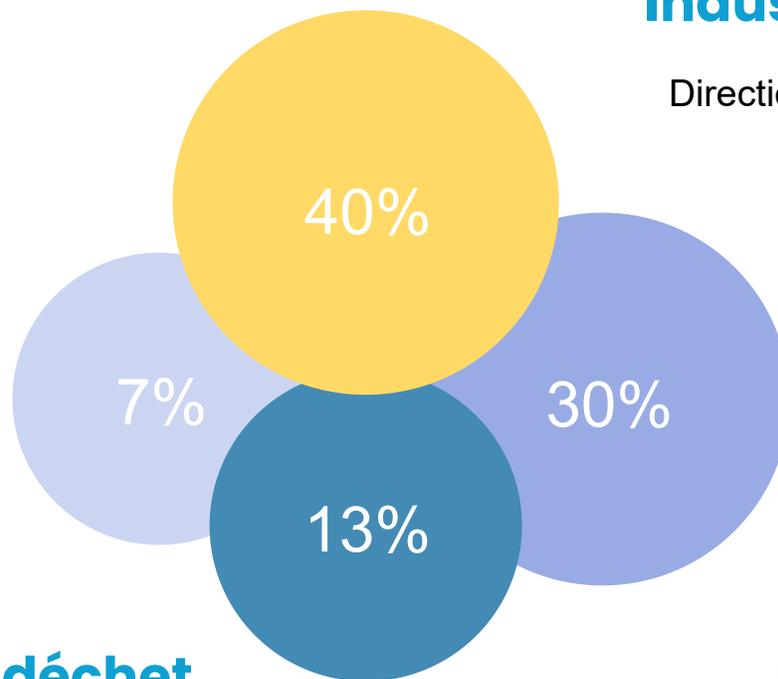
Nos marchés

Entreprise de Services

Fournisseur d'énergie, d'informatique ou de services principalement sur Nantes.

Industrie élec, énergie, déchet

Direction Industrielle, Financière ou en Ressources Humaines pour ces secteurs d'avenir.



Industrie Agroalimentaire

Direction d'Usines pour les IAA, partout en France

Industrie Mécanique

Direction générale, Direction de site et fonctions supports partout en France

Notre CA

Stabilisation 2022 – 1 M€

Année de revente de la filiale de Portage Salarial.
Puis changement de marque.

Croissance 2021 – 794k€

La conquête client s'accélère, le réseau de recommandation porte ses fruits. Structuration de la filiale de Portage Salarial (exclue de ce CA)

Stabilisation 2020 – 280k€

Le covid stabilise notre CA mais accélère fortement notre communauté auprès des talents en quête de sens et de diversité.

Lancement 2019 – 243k€

Une année de lancement avec l'accompagnement du Réseau Entreprendre Vendée



Croissance 2023

Budget de 2M€

L'alignement marketing, communication et commercial de la nouvelle marque permet une accélération forte.

L'équipe se renforce :

- +50% en Communication
- +50% en Commerce

Des partenariats se créent :

- ACTINE - ICAM
- THACT - INDSIDE
- PART-LIFE

Croissance soutenue, portée principalement par l'offre de Management de Transition

Ces CA sont liés à la Société à Mission MDTH qui porte la marque Thact.



An aerial photograph of a beach with waves crashing onto the shore. The water is a deep green color, and the sand is a light tan color. The waves are white and foamy as they break. The text is overlaid on the image in a white, cursive font.

Diversité

Indépendance

Engagement choisi

Experts

*Crises sociales et
environnementales*

Présent et futur

Le cheminement vers l'entreprise à mission



Début 2019, le projet de **THACT** germe déjà depuis quelques mois, pendant les navettes de la loi Pacte en l'Assemblée nationale et le Sénat je me forme à ce **nouveau statut** et contacte quelques pionniers sur le plan national. En effet, soucieux d'avoir un cadre **authentique et impactant**, je tiens fortement à ce que notre structure obtienne ce format innovant d'**Entreprise à Mission**.

Arrive avril 2019, la création juridique doit être lancée et la loi Pacte et ses décrets ne sont pas encore disponibles. Je contacte alors François Guérin pour son expérience collective avec DRO.

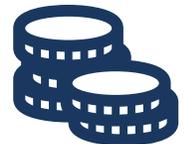
Il me suggère d'attendre, de lancer et stabiliser d'abord le pilier économique de l'entreprise et d'envisager ce statut d'ici les 5 prochaines années. Quelque peu frustré, je patiente donc, mais je profite également de ce laps de temps pour **affiner la raison d'être**, les **7 engagements de mission** et nos **actions du quotidien**. Deux années où j'ai exploré le statut d'Entreprise à Mission et notre volonté d'impact grâce à de nombreux partenaires (Impact France, The Shifters, Ruptur, Budget our Planet, CJD, ...).

Pour enfin basculer en **avril 2021** notre raison d'être et nos 7 engagements dans nos statuts. **1ère Entreprise à Mission de Vendée** c'est une fierté mais surtout un devoir de résultats et de transparence qui me convient parfaitement. La nécessaire authenticité et transparence vis-à-vis de nos parties prenantes est une opportunité d'alignement avec mon propre fonctionnement managérial.

Depuis 15 années en tant que manager industriel, j'ai toujours veillé à un équilibre entre **exigence et bienveillance** tout en privilégiant les échanges authentiques et transparents avec mes salariés, partenaires sociaux, clients et fournisseurs. 3 années de travail d'équipe, quelle fierté de voir naître ce premier rapport de mission ! Un énorme merci à tous les contributeurs interne et externe !

Notre raison d'être

« Mettre à disposition des compétences qualifiées et expérimentées partageant nos valeurs et nos engagements RSE dans le but de faire progresser notre territoire, sur les enjeux sociaux, sociétaux, environnementaux et économiques. »

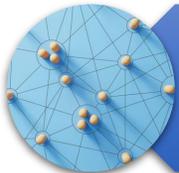


Nos 7 objectifs statutaires

4 objectifs sociaux



Diminuer les inégalités en travaillant sur la diversité et le respect des différences



Renforcer le lien social et l'inclusion au sein de notre communauté



Accompagner chaque individu autour de sa Raison d'Être et son parcours professionnel en favorisant l'hybridation



Apporter de la connaissance en informant, sensibilisant, formant autour des enjeux que nous partageons

3 objectifs environnementaux



Contribuer à réduire la dette écologique de nos clients par l'intermédiaire des missions qui nous sont confiées



Prendre en compte la globalité de notre impact écosystémique et diminuer l'empreinte carbone de nos activités



Sélectionner nos partenaires et nos parties prenantes dans le respect de nos missions et de nos valeurs

Vision d'ensemble

MESURE D'IMPACT

Raison d'être

Mettre à disposition des compétences qualifiées et expérimentées partageant nos valeurs et nos engagements RSE dans le but de faire progresser notre territoire, sur les enjeux sociaux, sociétaux, environnementaux et économiques.

Objectifs statutaires

1- Favoriser la diversité

2- Inclure dans la communauté

3- Accompagner l'individu

4- Apporter de la connaissance

5- Réduire la dette écologique de nos clients

6- Diminuer l'empreinte carbone MDTH

7- Sélectionner nos partenaires

MESURE DE RESULTATS

Objectifs opérationnels

Favoriser l'équilibre femme/homme

Favoriser toutes les tranches d'âge

Proposer des moments d'échange entre managers de transition

Expliquer et guider vers les alternatives au salariat

Ancrer l'hybridation du travail dans le quotidien

Utiliser les différents médias pour informer sur les enjeux

Consacrer une part de nos missions à la réduction de l'empreinte et à l'adaptation au changement climatique

Mesurer et réduire notre empreinte carbone par K€ de CA

Choisir des fournisseurs en vue de réduire notre impact environnemental

Preuves

% de CA apporté par des femmes

Nb de jours de mission par tranche d'âge

Nombre de soirées « Club Thact » organisées

Nbre entretien individuels gratuits

Présence de tous les types de contrats possibles

Nombre de conférence à impact

% du CA sur les enjeux environnementaux

Résultat empreinte carbone par K€ de CA

Pourcentage de fournitures informatiques reconditionnées et des services de restauration à faible impact

MESURE DE MOYENS

Actions

Actions concrètes menées

Preuves

KPI de processus, certifications,...



Vision d'ensemble

MESURE D'IMPACT

Raison d'être

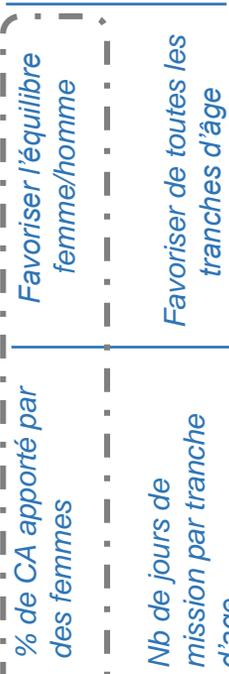
Mettre à disposition des compétences qualifiées et expérimentées partageant nos valeurs et nos engagements RSE dans le but de faire progresser notre territoire, sur les enjeux sociaux, sociétaux, environnementaux et économiques.

Objectifs statutaires

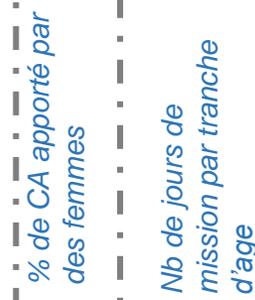
1- Favoriser la diversité

MESURE DE RESULTATS

Objectifs opérationnels



Preuves



MESURE DE MOYENS

Actions

Preuves

Rappel de l'objectif statutaire

Rappel de l'objectif opérationnel

Indicateur de résultat de l'objectif opérationnel

Indicateur de processus associé

Preuves / actions associées

1 fiche par objectif opérationnel avec les éléments fournis au COMIS

Objectif 1 - Diminuer les inégalités en travaillant sur la diversité et le respect des différences

➤ Favoriser l'équilibre femme / homme au travers des missions

| Indicateurs | Résultats obtenus | Evolution | Commentaires |
|--|---|---------------------|--|
| % de chiffre d'affaires apporté par des femmes Cible > 18% | 32% ✓ | | Selon l'étude menée par l'APEC et Datagora en mars 2022 (Lien) 37 % des cadres sont des femmes dans le secteur privé. Parmi ces femmes seules 12% travaillent en industrie. Ce qui signifie que 4,4 % des cadres de l'industrie sont des femmes. |
| % d'écart de salaire homme / femme Cible < 15% | 14% ✓ | | Aujourd'hui l'écart de salaire entre les hommes et les femmes se situe à hauteur de 15%. Notre cible est de nous positionner en deçà de cette cible. Nos talents répondant à des missions « sur mesure » il n'est pas possible de comparer directement les salaires. Nous faisons donc le choix de comparer l'ensemble de la population. |
| Actions | Preuves | Commentaires | |
| Signature de la "Charte de la diversité" depuis avril 2022 | Lien | | |
| Accueil d'alternants | Alternance communication M Alin COZ depuis septembre 2021 | | |
| Accueil de stagiaires de toutes nationalités | Mars 22 - Aout 22 : Pol Henry DUCHATEL MAUCURIER Aout 22 - Mars 23 : Mostapha GATE | | |
| Recrutement de jeunes dès la sortie de l'école | Recrutement Pol Henry DUCHATEL MAUCURIER | | |
| Représentation de l'exigence sociale de la sphère ESS dans notre comité de mission | Présence de Jacques BLANC dans notre comité de mission | | |



Vision d'ensemble

MESURE D'IMPACT

Raison d'être

Mettre à disposition des compétences qualifiées et expérimentées partageant nos valeurs et nos engagements RSE dans le but de faire progresser notre territoire, sur les enjeux sociaux, sociétaux, environnementaux et économiques.

Objectifs statutaires

1- Favoriser la diversité

MESURE DE RESULTATS

Objectifs opérationnels

Favoriser l'équilibre femme/homme

Favoriser de toutes les tranches d'âge

Preuves

% de CA apporté par des femmes

Nb de jours de mission par tranche d'âge

MESURE DE MOYENS

Actions

Preuves

Rappel de l'objectif statutaire

1 fiche par objectif statutaire avec les remarques et évaluations du COMIS

Rappel des objectifs opérationnels associés

Rappel des indicateurs de résultat

Les points forts relevés par le COMIS en séance

Les préconisations d'actions / axes de réflexion du COMIS en séance

Notation de l'objectif statutaire par le COMIS en séance

The screenshot shows a report card for 'Objectif 1 - Diminuer les inégalités en travaillant sur la diversité et le respect des différences'. It includes a table with columns for 'Niveau d'atteinte des actions de la feuille de route' and 'Les points forts'. The table contains rows for 'Action 1', 'Action 2', and 'Nos préconisations', with placeholder text 'XXXX' for the achievement levels. Below the table, there are sections for 'Appréciations générale sur l'objectif statutaire N°1' and 'En synthèse', also containing placeholder text.





Objectif 1

Diminuer les inégalités en travaillant sur la diversité et le respect des différences

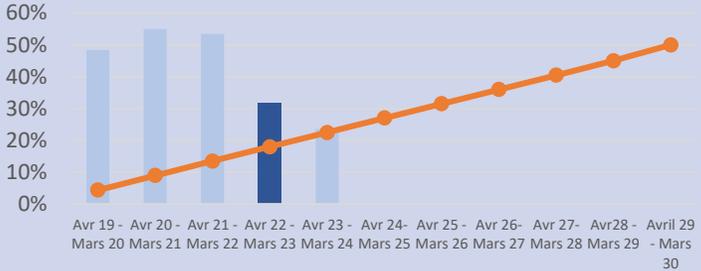
Chez THACT, nous travaillons conjointement avec toutes les compétences du territoire. Nous nous engageons à promouvoir tous les talents quelques soient leur sexe, âge, origine, expérience, ...



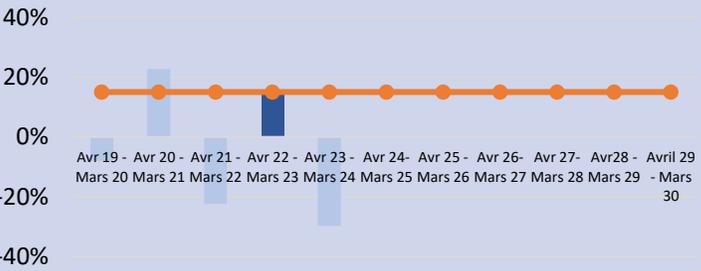
Objectif 1 - Diminuer les inégalités en travaillant sur la diversité et le respect des différences

➤ Favoriser l'équilibre femme / homme au travers des missions

MESURE DE RESULTATS

| Indicateurs | Résultats obtenus | Evolution | Commentaires |
|---|---|---|--|
| % de chiffre d'affaires apporté par des femmes <i>Cible > 18%</i> | 32%  |  | Selon l'étude menée par l'APEC et Datagora en mars 2022 (Lien) 37 % des cadres sont des femmes dans le secteur privé. Parmi ces femmes seules 12% travaillent en industrie. Ce qui signifie que 4,4 % des cadres de l'industrie sont des femmes. |

MESURE DE MOYENS

| | | | |
|---|---|---|---|
| % d'écart de salaire homme / femme <i>Cible < 15%</i> | 14%  |  | Aujourd'hui l'écart de salaire entre les hommes et les femmes se situe à hauteur de 15%. Notre objectif est de nous positionner en deçà de cette cible. Nos talents répondant à des missions « sur mesure » il n'est pas possible de comparer directement les salaires. Nous faisons donc le choix de comparer l'ensemble de la population. |
|---|---|---|---|

| Actions | Preuves | Commentaires |
|--|---|---|
| Signataire de la "Charte de la diversité" depuis avril 2022 | Lien | Sur 2023, rapprochement avec le « Mouvement Impact France » anciennement le MOUVES « Mouvement des Entrepreneurs Sociaux » pour s'inspirer des ESS. |
| Accueil d'alternants | Alternante communication MA COZ depuis septembre 2021 | |
| Accueil de stagiaires de toutes nationalités | Mars 22 - Aout 22 : PH DUCHATEL MAUCURIER Aout 22 - Mars 23 : M GAYE | |
| Recrutement de jeunes dès la sortie de l'école | Recrutement PH DUCHATEL MAUCURIER | |
| Représentation de l'exigence sociale de la sphère ESS dans notre comité de mission | Présence d'un dirigeant de l'ESS pour la représentation de la sphère sociale dans notre comité de mission (J Blanc) | |

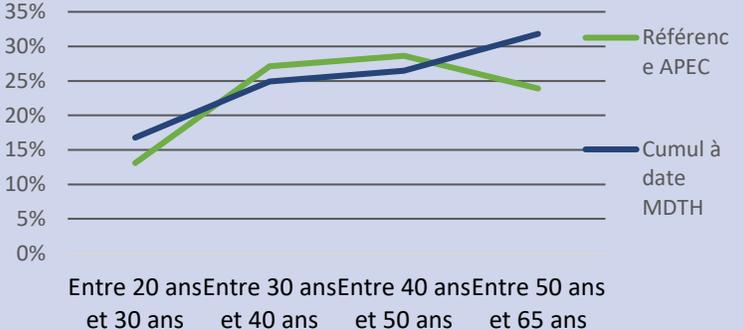




Objectif 1 - Diminuer les inégalités en travaillant sur la diversité et le respect des différences

➤ Favoriser l'emploi de toutes les tranches d'âge

MESURE DE RESULTATS

| Indicateurs | Résultats obtenus | Répartition | Commentaires |
|--|--|---|---|
| <p>Répartition en pourcentage du nombre de jours de mission cumulé depuis le début de l'activité par tranche d'âge en comparaison du pourcentage de cadre par tranche d'âge en France –</p> <p><i>Obj favoriser les 2 classes les plus faibles dans la population nationale et donc être à minima :</i></p> <p>Classe 20 à 30 ans : 17%</p> <p>Classe 50 ans et plus : 32%</p> | <p>Classe 20-30 : 14%</p> <p>Classe 50 et + : 40%</p>  |  <p>The graph plots the percentage of mission days (Cumul à date MDTH) and the percentage of cadres in France (Référence APEC) across four age groups: 20-30, 30-40, 40-50, and 50-65. The y-axis ranges from 0% to 35%. The 'Référence APEC' line (green) shows values of approximately 13%, 27%, 28%, and 23%. The 'Cumul à date MDTH' line (blue) shows values of approximately 17%, 25%, 26%, and 32%.</p> | <p>Notre objectif est de soutenir les deux classes les moins représentées dans la population des cadres en France. Notre cible à 5 ans serait d'obtenir un équilibre entre les 4 classes d'âge.</p> |

MESURE DE MOYENS

| <p>Nombre de nouvelles actions visant à réduire les inégalités d'emploi lié à l'âge</p> <p>Cible 1</p> | <p>Intégration au Rotary Club les Herbiers Nord Vendée</p>  | <p>Rotary Club les Herbiers Nord Vendée est réputé pour une majorité d'actions orientées vers le milieu professionnel (collège, Lycée, premier emploi) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 250 simulations d'entretiens de recrutement (bac pro.) St Gab - Mentorat de mini entreprise (Entreprendre pour apprendre) - Dictée du Rotary – sensibilisation à l'illettrisme - Prix du maître d'apprentissage – 2 par an - Financement de clubs « l'outil en main » - rencontre d'artisans en retraite avec jeunes en recherche d'orientation  <p>44 Loire-Atlantique 49 Maine-et-Loire 72 Sarthe 79 Deux-Sèvres 85 Vendée</p> |
|--|---|---|
| Actions | Preuves | Commentaires |
| <p>Pôle emploi carrière – Arts et métiers – Accompagnement des ingénieurs AM entre 2 emplois (visée seniors)</p> | <p>Echanges avec des cadres pour accompagner leur transition en renfort du correspondant emploi carrière sur le territoire</p> | |

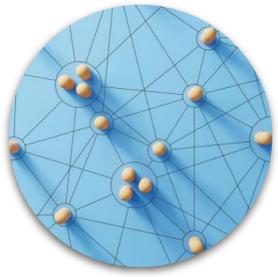




Objectif 1 - Diminuer les inégalités en travaillant sur la diversité et le respect des différences

- Favoriser l'équilibre femme / homme au travers des missions
- Favoriser l'emploi de toutes les tranches d'âge

| Niveau d'atteinte des actions de la feuille de route | Les points forts |
|---|--|
| <p>Favoriser l'équilibre femme / homme au travers des missions : 4,5/5</p> <p>● ● ● ● ●</p> | <p>Favoriser l'équilibre femme / homme au travers des missions :</p> <ul style="list-style-type: none">« La part des femmes dans le chiffre d'affaires est supérieur à l'objectif malgré le contexte de restructuration »« L'ambition est présente et justifiée » |
| <p>Favoriser l'emploi de toutes les tranches d'âge : 5/5</p> <p>● ● ● ● ●</p> | <p>Favoriser l'emploi de toutes les tranches d'âge :</p> <ul style="list-style-type: none">« L'action est plus importante que le résultat qui ne peut être qu'à long terme sur un panel plus vaste »« Belles actions pour intégrer les jeunes tant via le Rotary qu'en missions » |
| | <p>Nos préconisations</p> |
| | <p>Favoriser l'équilibre femme / homme au travers des missions :</p> <ul style="list-style-type: none">« Etudier la possibilité de faire une analyse plus fine en comparant les TJM des talents aux références de leurs métiers »« S'assurer que la parité est respectée jusqu'aux dernières étapes de la sélection du talent »« Le sujet du handicap n'est pas analysé pour le moment et pourrait être développé » |
| | <p>Favoriser l'emploi de toutes les tranches d'âge :</p> <ul style="list-style-type: none">« Etudier la possibilité d'intégrer un alternant (ex RSE) »« Présenter THACT auprès des écoles » |
| <p>Appréciations générales sur l'objectif statutaire N°1</p> | <p>En synthèse</p> |
| <p>Objectif atteint avec une note de 4,7/5</p> | <p>Le comité de mission a remarqué les efforts faits en terme de diversité et propose d'affiner les indicateurs et de travailler l'axe du handicap.</p> |

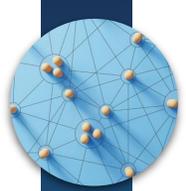


Objectif 2

Renforcer le lien social et l'inclusion au sein de notre communauté

L'atypisme des parcours des talents, que nous rencontrons et qui appartiennent à notre communauté, nécessitent que les équipes Hyphae et les membres de la communauté puissent être sensibles à la singularité de chacun. Marielle Barbe et Emilie Wapnick ont contribué respectivement à notre compréhension du slasheur et du multi potentiel.

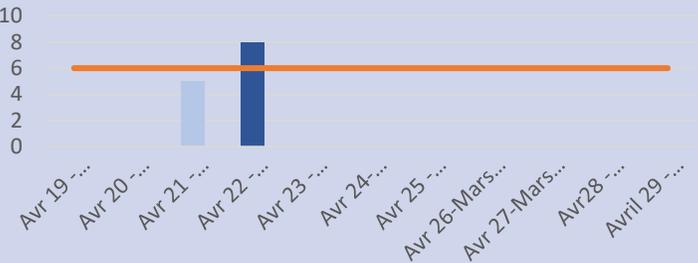
Leurs travaux ont développé notre sens de l'inclusion, c'est une valeur fondamentale que nous prônons.



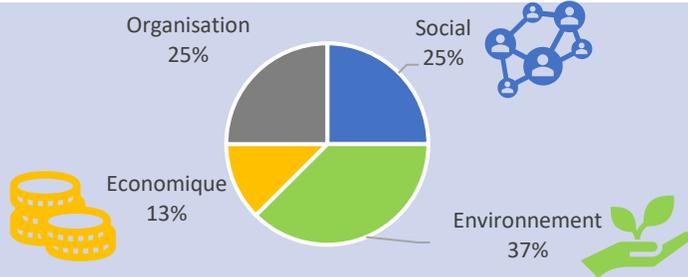
Objectif 2 - Renforcer le lien social et l'inclusion au sein de notre communauté

➤ Proposer des moments d'échange entre managers de transition

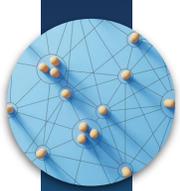
MESURE DE RESULTATS

| Indicateurs | Résultats obtenus | Evolution | Commentaires |
|--|---|---|---|
| <p>Nombre de soirées « Club Thact » organisées par an</p> <p>Ensemble des managers de notre réseau qui se rencontrent une fois par mois pour créer du lien (grâce à un enregistrement sur Thact Connect depuis 1er mai 2023)</p> <p><i>Cible >= 6</i></p> | <p>8 clubs Thact réalisés dans l'année</p>  |  | <p>Une nouvelle dynamique a été donnée au « Club Thact » courant 2022 avec la définition de 2 formats de soirées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Format SOCRATE dont le but est d'informer / former les membres sur des thématiques sociales, environnementales ou économiques - Format CODEV : il s'agit de séances de codéveloppement sur la base d'une problématique apportée par un membre |

MESURE DE MOYENS

| | | | |
|---|--|---|--|
| <p>Répartition des sujets sociaux et environnementaux lors des « Club Thact »</p> <p><i>Cible au moins 1 soirée par thème (économique, social, environnemental)</i></p> |  |  | |
|---|--|---|--|

| Actions | Preuves | Commentaires |
|---|------------------------------------|--|
| <p>Accompagnement managérial par Teddy lors de chaque mission et à chaque fois que le talent le pense nécessaire</p> | <p>Témoignages</p> | <p>En cours sur 2023 : mise en place d'une plateforme digitale</p> |
| <p>Intégration en « Club Thact » des managers ayant travaillé pour THACT par le passé mais qui souhaitent poursuivre leur réflexion</p> | | |
| <p>Lors des entretiens de carrières : partage d'un ou plusieurs contacts du réseau THACT pour poursuivre la réflexion amorcée</p> | | |
| <p>Livre « Profession Slasheur » de Marielle Barbe mis à disposition de tous les membres du « Club Thact »</p> | | |



Objectif 2 - Renforcer le lien social et l'inclusion au sein de notre communauté

➤ Proposer des moments d'échange entre managers de transition

| Niveau d'atteinte des actions de la feuille de route | Les points forts |
|---|---|
| <p>Proposer des moments d'échange entre managers de transition : 5/5</p> <p>● ● ● ● ●</p> | <p>Proposer des moments d'échange entre managers de transition :</p> <p>« Point fort de la plateforme Thact Connect qui propose des fonctionnalités qui n'existent pas encore sur le marché »</p> <p>« Magnifique innovation. J'aurais aimé en bénéficier à une époque »</p> <p>« Belle idée que de faire vivre la communauté »</p> <p>« La régularité et le pertinence des intervenants »</p> |
| | <p>Nos préconisations</p> |
| | <p>Proposer des moments d'échange entre managers de transition :</p> <p>Elargir le panel des intervenants lors des soirées « Socrate »</p> <p>Etudier la possibilité d'élargir l'accès à la communauté : jeunes, personnes porteuses de handicap,...</p> <p>Le comité propose des thématiques sociales non abordées encore lors des clubs : parentalité en entreprise, équilibre vie pro-perso (qui peut être mis à mal lors du cumul de plusieurs temps partiels), protection sociale (retraite, chômage,...), ...</p> <p>« Avoir des réunions plus productives »</p> <p>« Demander un partage d'infos sur un sujet précis : faire un exposé synthétique sur un sujet d'actualité »</p> |
| <p>Appréciations générales sur l'objectif statutaire N°2</p> | <p>En synthèse</p> |
| <p>Objectif atteint avec une note de 5/5</p> | <p>Le comité souligne l'intérêt des clubs Thact afin de créer un lien social entre les managers ainsi que l'utilité de la plateforme Thact Connect permettant de mettre en valeur la multi-compétence.</p> <p>Afin d'aller plus loin le comité suggère d'élargir les sujets abordés en Club Thact et d'étudier la possibilité d'élargir les conditions d'accès.</p> |



Objectif 3

Accompagner chaque individu autour de sa Raison d'Être et son parcours professionnel en favorisant l'hybridation

Accompagner les compétences du territoire à ouvrir leurs perspectives professionnelles est un enjeu majeur. Nous sommes convaincus que le salariat n'est pas un idéal à atteindre, mais encore faudrait-il connaître les alternatives pour exercer son activité professionnelle.

L'épanouissement, notre quête à chacun, peut passer par ces moyens :

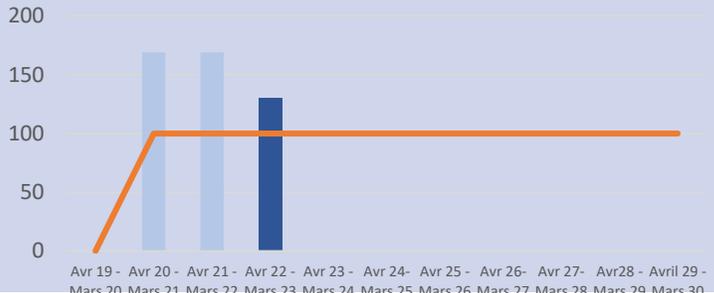
- Slashing : la multi-activité professionnelle
- Indépendance : trouver la structure qui nous convienne (micro, entreprise individuelle, portage, conseil)
- Temps-partiel : satisfaire les besoins de diversité avec des missions long terme adaptées



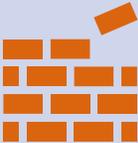
Objectif 3 - Accompagner chaque individu autour de sa Raison d’Etre et son parcours professionnel en favorisant l’hybridation*

➤ Expliquer et guider vers les alternatives au temps plein salarié

MESURE DE RESULTATS

| Indicateurs | Résultats obtenus | Evolution | Commentaires |
|---|--|---|--------------|
| Nbre entretiens individuels gratuits Cible >= 100 entretiens | 130 entretiens  |  | |

MESURE DE MOYENS

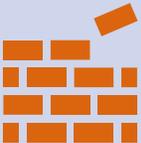
| Nbre de 1 er mission de transition – En cours de construction  | | | L’objectif est de noter courant 2023 le nombre de talents qui réalisent leur première mission de transition. Cet indicateur deviendrait l’indicateur de résultat et la mesure du nombre d’entretiens individuels deviendrait la mesure de moyen. |
|---|---------------------|--------------|--|
| Actions | Preuves | Commentaires | |
| Sensibiliser les étudiants de l’ICAM à l’hybridation de carrière Sept 22 | Conférence réalisée | | |
| Contact avec Marielle Barbe sur des projets qui verront le jour en 2024 -25 | A suivre ... | | |





Objectif 3 - Accompagner chaque individu autour de sa Raison d’Etre et son parcours professionnel en favorisant l’hybridation *

➤ Ancrer l’hybridation du travail dans le quotidien

| | Indicateurs | Résultats obtenus | Evolution | Commentaires |
|----------------------------|---|---|---|--|
| MESURE DE RESULTATS | <p>Présence de tous les types de contrats possibles (portage, autoentrepreneur, entrepreneurs,...)</p> <p><i>Cible tous les contrats</i></p> | <p>Tous les types de contrats actifs</p>  |  | <p>Une veille est réalisée afin de toujours mieux conseiller et s’adapter aux nouveaux modes de travail.</p> <p>Nous sommes en cours d’identification de partenaires à proposer à nos talents pour leur simplifier la mise en place du mode de travail qui leur conviendra la mieux.</p> |
| MESURE DE MOYENS | <p>Nombre de participation à des évènements pour s’informer / échanger sur les évolutions du monde du travail</p> <p>→ En chantier : mise en place d’une veille documentaire</p> |  | | <p>« <i>Tout ce que je sais c’est que je ne sais rien</i> »</p> <p style="text-align: right;"><i>Socrate</i></p> <p>Pour conserver une expertise sur un sujet il est primordial de se former en permanence. C’est pourquoi l’équipe participe à des conférences, évènements, colloques pour sans cesse enrichir ses connaissances.</p> |
| | Actions | Preuves | | Commentaires |
| | <p>Conception du seul outil digital pour les slasheurs quel que soit leur format de mission et leurs statuts.</p> <p>Autorise jusqu’à 5 métiers différents sur 1 profil</p> <p>Remarqué par Pole emploi</p> | | | |

Hybridation : L’hybridation du travail consiste à la diversité des statuts, des compétences, des métiers et des temps de travail (temps plein vs temps partiel) propre au Slashing (cf profession Slasheur, Marielle Barbe)





Objectif 3 - Accompagner chaque individu autour de sa Raison d'Être et son parcours professionnel en favorisant l'hybridation

- Expliquer et guider vers les alternatives au temps plein salarié
- Ancrer l'hybridation du travail dans le quotidien

| Niveau d'atteinte des actions de la feuille de route | Les points forts |
|--|---|
| <p>Expliquer et guider vers les alternatives au temps plein salarié : 5/5</p> <p>● ● ● ● ●</p> | <p>Expliquer et guider vers les alternatives au temps plein salarié :</p> <ul style="list-style-type: none">« La sensibilisation des jeunes à un nouveau format d'emploi »« A généraliser c'est une réponse au Bore out et au Brown out »« Quelle généreuse idée d'accompagner sur la raison d'être »« Un nombre impressionnant d'actions réalisées » <p>Ancrer l'hybridation du travail dans le quotidien :</p> <ul style="list-style-type: none">« Belle innovation que le portail digital avec 5 métiers possibles par profil et belle collaboration avec Pole emploi »« Grande valeur ajoutée de ce conseil sur les types de statuts, notamment pour cibler les plus jeunes moins familiers de cette complexité administrative » |
| <p>Ancrer l'hybridation du travail dans le quotidien : 5/5</p> <p>● ● ● ● ●</p> | <p>Nos préconisations</p> <p>Expliquer et guider vers les alternatives au temps plein salarié :</p> <ul style="list-style-type: none">« Et si vous intégriez des ex-slasheurs pour accompagner sur la recherche de raison d'être pour démultiplier d'avantage ? »« Ajouter les salons de l'emploi dans la mesure de moyens »« Donner accès à des ressources en ligne sous format témoignages ou parcours » <p>Ancrer l'hybridation du travail dans le quotidien :</p> <ul style="list-style-type: none">« Proposer des solutions / temps d'échange pour les risques spécifiques à la polyactivité -> équilibre vie pro/perso (risque que 2 temps partiels fassent plus qu'un temps plein) »« Faire intervenir vos anciens ou actuels dans les réunions Thact ou en support, pour partager leur Retex sur leur statut : vous servir de votre communauté pour déployer d'avantage »« Mesurer le nombre de rencontres grand comptes ou nombres de clubs DRH ou autres... » |
| <p>Appréciations générales sur l'objectif statutaire N°3</p> | <p>En synthèse</p> |
| <p>Objectif atteint avec une note de 5/5</p> | <p>Le comité souligne la cohérence de l'accompagnement qui est fait et l'alignement entre les intentions et les actions. En revanche, il met en garde sur le risque d'essoufflement au regard de la taille de la structure et de son ambition et propose une implication des talents pour « accompagner » les personnes en parcours.</p> |





Objectif 4

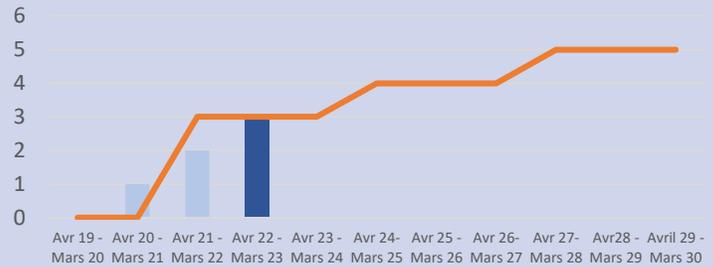
Apporter de la connaissance en informant, sensibilisant, formant autour des enjeux que nous partageons



Objectif 4 - Apporter de la connaissance en informant, sensibilisant, formant autour des enjeux que nous partageons

➤ Utiliser les différents médias pour informer sur les enjeux

MESURE DE RESULTATS

| Indicateurs | Résultats obtenus | Evolution | Commentaires |
|--|---|---|--|
| <p>Nombre de conférences à impact</p> <p><i>Cible >= 3 / an</i></p> <p><i>Nous avons choisi l'indicateur du nombre de conférences réalisées car leur mise en place est une forme de reconnaissance du travail d'information fait en amont</i></p> | <p>3 conférences</p>  |  <p>Avr 19 - Avr 20 - Avr 21 - Avr 22 - Avr 23 - Avr 24 - Avr 25 - Avr 26 - Avr 27 - Avr 28 - Avril 29 - Mars 20 Mars 21 Mars 22 Mars 23 Mars 24 Mars 25 Mars 26 Mars 27 Mars 28 Mars 29 Mars 30</p> | <ul style="list-style-type: none"> - « Busines et Environnement » Green Friday – Nov 22 - « Entreprise à mission / Monde du travail / Limites planétaires / Slashing » - Bouge ta boîte – Mars 23 - Table ronde Global industrie – Mars 23 - Conférence ICAM – Mars 23 |

MESURE DE MOYENS

| | | | |
|--|--|--|--|
| <p>Ecosystème de partenaires / réseaux</p> <p><i>Cible : présence active dans au moins 2 réseaux par thème (économique, social et environnemental)</i></p> |  |  <p>Economique Social Environnemental Systémique</p> | |
|--|--|--|--|

| Actions | Preuves | Commentaires |
|---|---------|--------------|
| <p>icam</p> <p>Financement d'un projet de recherche avec l'ICAM sur la création d'un outil de conseil pour tendre vers l'industrie responsable benchmarké sur l'industrie 4.0</p> <p>Echanges quotidiens dans toutes situations des enjeux environnementaux (véhicule électrique et alimentation végétarienne)</p> | | |





Objectif 4 - Apporter de la connaissance en informant, sensibilisant, formant autour des enjeux que nous partageons

➤ Utiliser les différents médias pour informer sur les enjeux

| Niveau d'atteinte des actions de la feuille de route | Les points forts |
|---|---|
| <p>Utiliser les différents médias pour informer sur les enjeux : 4,6/5</p> <p></p> | <p>Utiliser les différents médias pour informer sur les enjeux :</p> <ul style="list-style-type: none">« Qui sont les nouveaux ambassadeurs de Thact pour soutenir Teddy ? »« Un dirigeant plus qu'engagé »« Un vrai leadership ! Bravo pour cela »« Le partenariat ICAM est une super idée, brillante pour l'avenir. » <p>Nos préconisations</p> <p>Utiliser les différents médias pour informer sur les enjeux :</p> <ul style="list-style-type: none">« Rejoindre des réseaux sur les sujets de diversité lié au handicap (ex: H'Up) »« Comment construire votre prosélytisme de manière continue (vs discontinue sur les salons) : un Youtube Thact avec des pastilles par thème, publiable sur LinkedIn ou autre ? »« Faire un partenariat avec des offres de formation existantes sur les sujets environnement/social, pour une meilleure intégration de ces sujets dans leurs métiers »« Comment vous appuyer sur des membres de votre communauté pour déployer d'avantage, car vous comptez beaucoup sur vos propres forces. C'est une limite »« Utiliser certains clients pour les témoignages que vous pourrez publier sur votre Youtube ou LinkedIn : pour rapprocher le tipping point ! » |
| Appréciations générales sur l'objectif statutaire N°4 | En synthèse |
| Objectif atteint avec une note de 4,5/5 | Le comité remarque l'engagement du dirigeant sur les différents médias pour sensibiliser aux enjeux sociaux et environnementaux et propose de passer sur un mode numérique afin de démultiplier le nombre de personnes touchées. Il est également proposé de s'appuyer sur les membres actifs de la communauté pour démultiplier la communication sur nos enjeux. |





Objectif 5

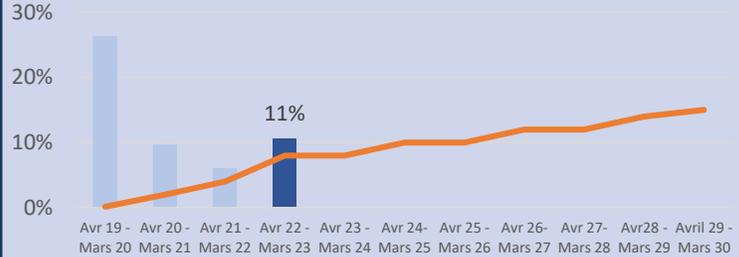
Contribuer à réduire la dette écologique de nos clients par l'intermédiaire des missions qui nous sont confiées



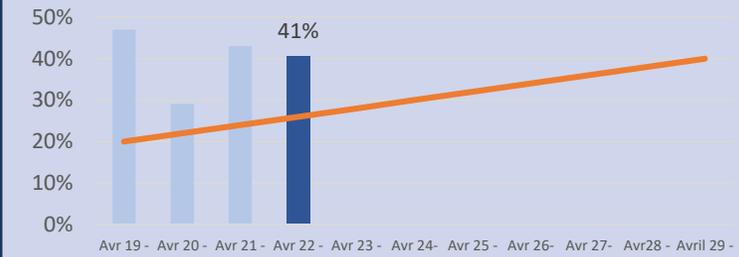
Objectif 5 - Contribuer à réduire la dette écologique de nos clients par l'intermédiaire des missions qui nous sont confiées

➤ Consacrer une part de nos missions à la réduction de l'empreinte et à l'adaptation au changement climatique

MESURE DE RESULTATS

| Indicateurs | Résultats obtenus | Evolution | Commentaires |
|--|---|---|---|
| Pourcentage du chiffre d'affaires sur les enjeux environnementaux <i>Cible >= 8%</i> | 11%  |  | En 2020, seuls 0,15% du CA des entreprises ont été investis en faveur de l'environnement en France. Source INSEE Nous avons donc fixé un objectif ambitieux et réaliste au regard de la pratique actuelle. |

MESURE DE MOYENS

| | | | |
|--|---|---|---|
| Pourcentage du chiffre d'affaires sur les enjeux sociaux <i>Cible >= 26%</i> | 41%  |  | L'expérience nous a démontré qu'il est très complexe d'adresser des enjeux environnementaux si les enjeux sociaux n'étaient pas suffisamment matures. Nous investissons donc ce pilier managérial avec pour objectif d'ouvrir au pilier environnemental grâce à la fidélisation de nos clients. A terme l'objectif sera de viser les 33%. La cible devra donc diminuer au profit de l'objectif environnemental |
|--|---|---|---|

| Actions | Preuves | Commentaires |
|--|---------|--------------|
|  Partage des résultats du projet de recherche en partenariat avec l'ICAM au club THACT pour mise en œuvre opérationnelle | | |





Objectif 5 - Contribuer à réduire la dette écologique de nos clients par l'intermédiaire des missions qui nous sont confiées

➤ Consacrer une part de nos missions à la réduction de l'empreinte et à l'adaptation au changement climatique

| Niveau d'atteinte des actions de la feuille de route | Les points forts |
|---|---|
| <p>Consacrer une part de nos missions à la réduction de l'empreinte et à l'adaptation au changement climatique : 5/5</p> <p>● ● ● ● ●</p> | <p>Consacrer une part de nos missions à la réduction de l'empreinte et à l'adaptation au changement climatique : « Objectif très innovant, bravo pour cela »</p> <p>Nos préconisations</p> <p>Consacrer une part de nos missions à la réduction de l'empreinte et à l'adaptation au changement climatique : « Ne faudrait il pas introduire plutôt l'objectif environnemental dès la signature de la mission ? » « Faire des entretiens quali post mission pour comprendre pourquoi il y a moins d'engagement sur le volet environnement (manque d'intérêt de l'entreprise ? Talents non qualifiés pour cela ?). Cela permettrait une lecture plus fine. » « Avez-vous une offre marketée sur les managers RSE de transition/ en temps partiel (ex : pour réaliser un bilan carbone, pour travailler sur un nouveau business modèle,...) » « Intégrer un webmaster pour animer Actine sur les réseaux sociaux ? » « Proposer des formations RSE aux talents pour qu'ils intègrent encore plus ces sujets dans leurs métiers auprès des clients » « Vous avez un gros potentiel pour faire avancer la cause du RSE. Comment le rendre encore plus visible ? Les réseaux sociaux ? Pastilles sur les sites de partenaires ? » « Concevoir des actions ? Programme ? Protocole ? Pour la décarbonation des entreprises »</p> |
| Appréciations générales sur l'objectif statutaire N°5 | En synthèse |
| Objectif atteint avec une note de 5/5 | Le comité souligne la pertinence de cet objectif au regard de la mission et propose de renforcer la formation des talents aux enjeux RSE ainsi que la formalisation des objectifs environnementaux et sociaux dès le début de la mission pour en augmenter la portée. |





Objectif 6

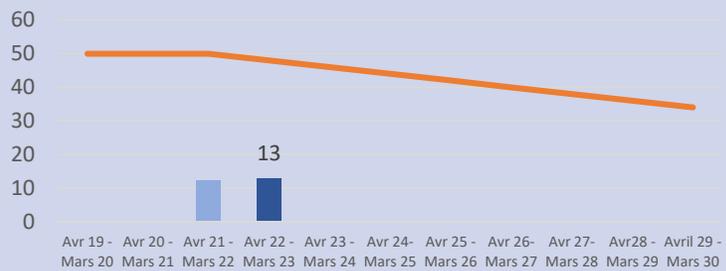
Prendre en compte la globalité de notre impact écosystémique et diminuer l'empreinte carbone de nos activités



Objectif 6 - Prendre en compte la globalité de notre impact écosystémique et diminuer l'empreinte carbone de nos activités

➤ Mesurer et réduire notre empreinte carbone par ETP

MESURE DE RESULTATS

| Indicateurs | Résultats obtenus | Evolution | Commentaires |
|--|--|---|--|
| <p>Empreinte carbone en Kg eCO₂ / ETP</p> <p><i>Cible <=48 tCO₂eq / ETP</i></p> <p><i>Base de calcul : tCO₂eq via BOP divisé par le nombre de jours de mission * 218 jours</i></p> | <p>13 tCO₂eq/ETP</p>  |  | <p>Nous avons pris en référentiel les 50teqCO₂/ETP retrouvés dans la littérature pour le secteur tertiaire. Cependant, le résultat est en hausse cette année de +4%</p> |

MESURE DE MOYENS

| <p>Nombre de nouvelles actions mises en place</p> <p><i>Cible >= 1</i></p> | <p>2 nouvelles actions</p>  | <p>Sobriété en Km et prise en charge du train</p> | <p>Des actions fortes ont été mises en place au sein de l'équipe Thact ces deux dernières années. Il faut présent orienter nos actions vers les talents pour sensibiliser puis encourager le passage à l'action.</p> |
|---|---|---|--|
| Actions | Preuves | Commentaires | |
| Déplacements : Véhicule électrique + Train + Vélo | 31 000 Km sur l'exercice 2800 Km en train 600 Km à vélo | | |
| Déplacements : Financement de 100% des billets de train à tous les salariés en remplacement de la voiture | | | |
| Déplacements : Favoriser le télétravail | Plus de 50% du temps de travail réalisé en télétravail par l'équipe Thact | | |
| Logement : Non utilisation de la climatisation dans les bureaux | | | |





Objectif 6 - Prendre en compte la globalité de notre impact écosystémique et diminuer l'empreinte carbone de nos activités

➤ Mesurer et réduire notre empreinte carbone par ETP

| Niveau d'atteinte des actions de la feuille de route | Les points forts |
|--|---|
| Mesurer et réduire notre empreinte carbone par K€ de CA : 4,8/5  | Mesurer et réduire notre empreinte carbone par K€ de CA : « Belle dynamique bravo ! » « Les efforts sont importants même si le résultat n'est pas encore au maximum » |
| | Nos préconisations |
| | Mesurer et réduire notre empreinte carbone par K€ de CA : « Chercher un benchmark que le secteur conseil, pour avoir une analyse plus fine de votre positionnement » « Sensibilisation des talents : leur proposer un atelier 2 tonnes, MyCO2, ... avec un challenge collectif entre talents Thact ? (ex: défi ma petite planète) » « Proposer un véhicule électrique aux membres de l'équipe » « 1 atelier « lunch box veggie » en team building pour les talents Thact » « Mettre en place un plan de mobilité pour les membres de votre équipe » « Imaginer des actions de compensation carbone » |
| Appréciations générales sur l'objectif statutaire N°6 | En synthèse |
| Objectif atteint avec une note de 4,75/5 | La maturité de la mesure a été soulignée par le comité. Pour aller plus loin, il faut sensibiliser et mobiliser les talents. Le comité propose des ateliers de sensibilisation des talents accompagné de challenges sur les axes alimentation et mobilité qui sont les deux têtes de Pareto. |



Objectif 7

Sélectionner nos partenaires et nos parties prenantes dans le respect de nos missions et de nos valeurs

Objectif 7 - Sélectionner nos partenaires et nos parties prenantes dans le respect de nos missions et de nos valeurs

➤ Choisir des fournisseurs en vue de réduire notre impact environnemental

MESURE DE RESULTATS

| Indicateurs | Résultats obtenus | Evolution | Commentaires |
|---|---|---|---|
| <p>Achats de matériel Traiteur Bâtiment</p> <p>Cible : 5R</p>  | <p>Tables chaises neuf Végétarien Rénové</p>  | <p>Sur l'exercice précédent les achats concernaient :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de l'informatique sourcé en reconditionné à 100% - du traiteur végétarien, local et 0 déchet à 100% <p>Cette année les achats concernent :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Du traiteur toujours 100 % végétarien local et 0 déchet - Du mobilier : les achats ont été faits en neuf dans une enseigne ayant un label interne « Good is beautiful » <p>Nous avons également démarré la location du local choisi dans un bâtiment rénové pour limiter l'artificialisation des sols.</p> |   |

MESURE DE MOYENS

| <p>Nombre de nouvelles actions mises en place</p>  | <p>Création de 7 politiques visant à cadrer nos valeurs, engagements et modes de fonctionnement dans nos missions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Politique à impact - Politique achats responsables - Politique Biodiversité - Politique Climat - Politique diversité - Politique énergétique - Politique socio-conception | |
|---|---|---|
| Actions | Preuves | Commentaires |
| <p>Pour promouvoir les biodiversité, poursuite de notre participation à la restauration d'un biotope d'Argenson avec « Créateur de Forêts » 1,7 Hectares avec 33 essences différentes préservé pendant 99 ans</p> | <p>10m2 / mois parrainés</p> |  |





Objectif 7 - Sélectionner nos partenaires et nos parties prenantes dans le respect de nos missions et de nos valeurs

➤ Choisir des fournisseurs en vue de réduire notre impact environnemental

| Niveau d'atteinte des actions de la feuille de route | Les points forts |
|--|--|
| Choisir des fournisseurs en vue de réduire notre impact environnemental : 4,4  | Choisir des fournisseurs en vue de réduire notre impact environnemental : « Super alignement entre les valeurs et les actes bravo ! » « Véritable cohérence » |
| | Nos préconisations |
| | Choisir des fournisseurs en vue de réduire notre impact environnemental : « Un autre indicateur intéressant (pas le plus facile) sur ce sujet partenaires / fournisseurs serait celui du délai de paiement (supérieur ou inférieur au délai légal ou contractuel ?) » « Une idée pour les futurs mobiliers → Réemploi / upcycling fait à Angers par 2 entrepreneuses : https://revisit.fr/ » « Poster sur les réseaux sociaux vos partenaires / fournisseurs pour en inspirer d'autres à leur acheter également » « Réflexion sur abonnement internet/ téléphone » « Ramener de la biodiversité dans les bureaux » |
| Appréciations générales sur l'objectif statutaire N°7 | En synthèse |
| Objectif atteint avec une note de 4,25/5 | Le comité remarque la cohérence entre les valeurs et les actes et propose des actions et des mesures nouvelles pour renforcer notre engagement. |

Vision d'ensemble

MESURE D'IMPACT

Raison d'être

Mettre à disposition des compétences qualifiées et expérimentées partageant nos valeurs et nos engagements RSE dans le but de faire progresser notre territoire, sur les enjeux sociaux, sociétaux, environnementaux et économiques.

Objectifs statutaires

1- Favoriser la diversité

2- Inclure dans la communauté

3- Accompagner l'individu

4- Apporter de la connaissance

5- Réduire la dette écologique de nos clients

6- Diminuer l'empreinte carbone MDTH

7- Sélectionner nos partenaires

Objectifs opérationnels

Favoriser l'équilibre femme/homme

Favoriser toutes les tranches d'âge

Proposer des moments d'échange entre talents

Expliquer et guider vers les alternatives au salariat

Ancrer l'hybridation du travail dans le quotidien

Utiliser les différents médias pour informer sur les enjeux

Consacrer une part de nos missions à la réduction de l'empreinte et à l'adaptation au changement climatique

Mesurer et réduire notre empreinte carbone par K€ de CA

Choisir des fournisseurs en vue de réduire notre impact environnemental

MESURE DE RESULTATS

KPI

% de CA réalisé par des femmes

Nb de jours de mission par tranche d'âge

Nombre de soirées « Club Thact » organisées

Nbre entretien individuels gratuits

Présence de tous les types de contrats possibles

Nombre de conférence à impact

% du CA sur les enjeux environnementaux

Résultat empreinte carbone par K€ de CA

Pourcentage de fournitures informatiques reconditionnées et des services de restauration à faible impact

Résultat

32%

14% & 40%

8

130

3

3

11%

20,12 tCO2eq / K€

Respect de la politique achat (hors mobilier)

Objectif

>18%

>13% & 24%

> 6

>100

=3

=3

>=8%

<48 tCO2eq/K€

Respect politique achat

Note COMIS

4,7

5

5

4,5

5

4,75

4,25



Le mot de la fin du comité



Un peu d'inspiration ...

Monde – Aurélien Barreau

*Nous avons fait du monde un météore.
Nous l'avons brûlé, mais sans éclat.*

L'agonie n'aura eu ni le souffle de l'explosion violente ni la grâce mélancolique et douloureusement mystique d'un râle farouche et frileux

Elle n'aura pas même été sale de ses épanchements suicidaires. Incapable de se maculer proprement.

Ce n'est pas la vie que vous avez tuée, ce sont les vivants. C'est bien pire.

La vie ça n'existe pas. On peut la mutiler sans frein, l'égruger à s'en vomir, a martyriser sans plaisir... Elle insiste toujours silencieusement. La vie, on peut jouer à la torturer, s'ennuyer à la supplicier. Peu importe la vie !

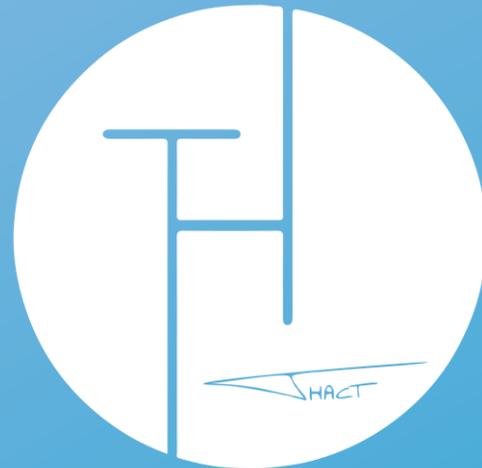
Mais le miracle des vivants, c'est le fragile en tant que tel. Le précieux intrinsèque. Le beau d'avant l'art.

Si le sacré peut s'être, il n'est qu'ici.

Ce météorite-là ne devait pas fondre si vite.

Il n'y a aucun charme dans le flegme lâche de l'insensible. Pas même la chaste volupté d'une transgression genétienne se narcissisant dans l'irénisme de son excité.

La totalité du réel est ici. Disparu dans l'ex-croissance.



Impulsez Vos Transitions

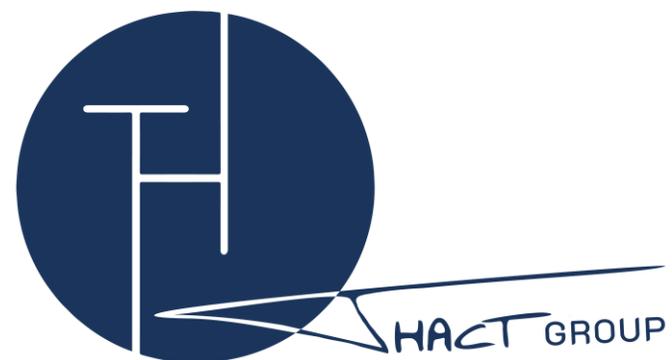


www.thact-group.fr

Nos valeurs

- Ecoute
- Engagement
- Conquête
- Confiance

Pour une pleine réussite
de notre collaboration.



Impulsez vos Transitions

