

Déclaration intégrée d'impact et de performance extra-financière 2022

—
Rapport de mission
et de communication sur le progrès

EDITO

Depuis plusieurs années, nous constatons une augmentation des événements météorologiques extrêmes, du déclin de la biodiversité, des crises sociales et économiques. **L'année 2022 aura marqué un véritable tournant supplémentaire dans la prise de conscience collective des questions environnementales en France**, où les effets des pressions sur la nature se sont fait ressentir plus que jamais avec des incidences sur la survie des écosystèmes, sur la santé humaine et les filières économiques. L'urgence d'agir face aux défis sociétaux qui nous menacent doit être au cœur des débats, aussi bien dans le monde politique qu'économique. Les crises humanitaires et l'augmentation de la précarité et des inégalités continuent d'interpeller.

Les efforts – de tous les acteurs – doivent être doublés voire triplés pour prétendre être à la hauteur des ambitions et si nous voulons éviter tout risque de perturbations graves et irréversibles.

Les stratégies des entreprises et territoires doivent conduire à un changement de mode de vie, afin de contribuer à un avenir plus durable. Au sein de BL évolution, nous avons la conviction que les politiques publiques et les modèles d'affaires doivent se réinventer pour se transformer, et renforcer la résilience et l'adaptation face aux chocs sociaux et environnementaux, afin d'assurer une vie décente et soutenable à long terme. Orienter les transformations sectorielles et technologiques vers la sobriété d'abord et la soutenabilité ensuite, adapter nos territoires à plus de durabilité et de circularité, engager une transition écologique forte et juste, sont les perspectives souhaitables que nous défendons.

La fin du sixième cycle d'évaluation du GIEC met en exergue le degré d'urgence auquel les sociétés font face, et dans lequel veut s'inscrire notre action. C'est pourquoi en 2022 nous avons renforcé nos équipes en nous mobilisant sur des enjeux d'avenir comme l'économie circulaire ou encore la sobriété numérique, et en renforçant notre positionnement sur le secteur financier, qui commence sa transition.

Les réponses à la transition écologique ne peuvent pas être les mêmes partout et pour tout le monde. **Nous développons des expertises sectorielles pour nous adapter au mieux aux besoins d'accompagnement opérationnels de nos clients.** Nous mettons tout en œuvre pour que les sujets de biodiversité, climat, RSE, mobilités, sobriété numérique ou encore d'économie circulaire soient prioritaires dans toutes les feuilles de route. 2023 doit être une année d'action, principalement pour les dirigeants et dirigeantes qui doivent penser des stratégies reflétant l'urgence de la situation.



Sylvain Boucherand,
co-fondateur



Charles-Adrien Louis,
co-fondateur



Alexandra Watier,
membre du COMEX



Fanny Bancourt,
membre du COMEX

Qui sommes-nous ?

+ de **50** salariées et salariés

+ de **500** clients

+ de **11** ans d'expérience

Nous sommes une **coopérative** de conseil, devenue **société à mission** en 2020 suite à l'adoption de la loi PACTE. Depuis 2011, nous accompagnons les acteurs publics et privés dans leur **transition écologique**. Nous nous engageons aux côtés des **entreprises** et **territoires** pour réussir chaque étape, et dessiner ensemble des perspectives de développement plus écologiques, plus solidaires et plus durables.

Nos engagements

Nos principales reconnaissances :



Nos principales qualifications :



Nos principaux collectifs



Qui sommes-nous ?

Nos valeurs

Bienveillance - Engagement -
Excellence - Proximité



Nos expertises

RSE - Climat - Biodiversité - Sobriété Numérique -
Mobilités - Transition Écologique des Territoires -
Économie Circulaire

Nos bureaux

Paris - Grenoble - Marseille - Lyon



Notre modèle de création de valeur

Nos ressources

Humaines

- 49 ETP sur 2022
- 56% Hommes, 44% Femmes
- 80 heures / an / personne de formation
- Des expertises multi-thématiques

Intellectuelles

- Plus de 11 ans d'expérience
- 6 reconnaissances d'expertises obtenues (RFAR, FRET21, ACT, BPI France, OPQIBI, Citergie)
- Outils d'analyse et publications d'expertises

Sociétales et environnementales

- 100% d'achat de mobilier de bureau éco-responsable
- Parc de 5 vélos à assistance électrique
- Actions quotidiennes alignées sur les engagements EEN-Act4Nature

Économique et gouvernance

- Modèle financier avec une vision à long terme
- Entreprise coopérative à but sociétal
- Développement structuré autour d'une stratégie d'un management basés sur la performance et impact

Notre modèle de création de valeurs



Nos impacts

Notre environnement

- Bilan Carbone : 52 tCO2e en 2022
- Mobilité durable
- Modes de vie au bureau responsable

Nos clients

- 300 missions réalisées en 2022
- Formation en ligne de vulgarisation des enjeux RSE, biodiversité, mobilité, climat et ODD à destination des PME et collectivités

Nos partenaires

- Signataire de Act4Nature et Entreprises Engagées pour la Nature (EEN)
- Mécénat de compétence auprès d'ONG
- Partenariats avec des acteurs reconnus du développement durable (IFD, Orée, APCC...)

Nos contributions

- 14 publications libres d'accès
- 36 articles rédigés en 2022
- 1 guide sur l'éco-anxiété



PARTIE 1
Notre politique RSE et
nos engagements

Notre politique RSE et nos engagements

Les **10 objectifs** de notre politique RSE sont issus d'un travail participatif réalisé en 2019. Suite à un diagnostic de notre politique interne, un groupe de travail a identifié une liste d'enjeux RSE pour le cabinet. Ces enjeux ont ensuite fait l'objet d'un **exercice de matérialité** simple permettant de hiérarchiser ces enjeux selon la performance et l'importance perçue par les parties prenantes internes et externes de chaque enjeu.

A la suite de ce travail, une proposition de **feuille de route RSE** a été élaborée et elle est actualisée chaque année. **Trois axes sont ressortis** :

- 1 Être un cabinet exemplaire pour accompagner nos parties prenantes vers un développement durable**
- 2 Éviter, réduire et compenser notre impact environnemental**
- 3 Assurer des conditions de travail motivantes et enrichissantes**

Pour assurer le déploiement de la politique RSE, **10 groupes de travail ont été formés**, menés par un ou une responsable par groupe. Des objectifs à atteindre, des actions à mener et des indicateurs à suivre sont précisés dans la **feuille de route annuelle**. Au cours de l'année, les groupes de travail se sont réunis pour réaliser les missions des engagements et affiner la stratégie.

Ces engagements ont été suivis tout au long de l'année 2022. Nous prévoyons pour l'année 2023, de mettre à jour l'exercice. Nous souhaitons que les engagements répondent aux nouveaux enjeux RSE identifiés comme matériels et significatifs dans notre **matrice de double matérialité** réalisée cette année et qui sera elle-aussi mise à jour et approfondie l'an prochain.



Notre politique RSE et nos engagements

Axe 1 : Être un cabinet exemplaire pour accompagner nos parties prenantes vers un développement durable

Engagement 1	Encourager nos clients à mettre en œuvre une démarche de développement durable à la hauteur des enjeux (ODD 12.6, 8.4, 12.8) Nous encourageons nos clients à mettre en œuvre une démarche de développement durable en les accompagnant vers des plans d'action véritablement à la hauteur des enjeux, en leur proposant des recommandations les plus ambitieuses possibles, sur l'ensemble des enjeux auxquels ils font face.
Engagement 2	Travailler avec des partenaires et fournisseurs responsables (ODD 12.6, 17.16, 17.17, 12.5, 12.7, 12.3, 11.6, 16.6) Cet engagement renvoie à notre politique d'achats responsables dont l'objectif est de minimiser l'impact environnemental et social de nos achats.
Engagement 3	Partager nos connaissances en informant et sensibilisant (ODD 12.8, 4.7, 17.16, 17.17, 9.b) Nous voulons sensibiliser le grand public aux défis sociaux et environnementaux planétaires afin d'encourager l'action et l'impact positif sur la société.

Axe 2 : Éviter, réduire et compenser notre impact environnemental

Engagement 4	Optimiser et réduire nos déplacements (ODD 9.1, 13.2, 13.3) Nos métiers exigent de nombreux déplacements en France. Nous favorisons le vélo et le train pour les réduire afin de maîtriser notre impact carbone.
Engagement 5	Réduire l'impact lié au numérique (ODD 13.2, 13.3) Nous promovons en interne le numérique responsable en sensibilisant les salariés et salariées aux impacts du numérique, et en les outillant pour réduire les effets négatifs liés à nos usages.
Engagement 6	Réduire notre impact au bureau (ODD 7.2, 9.1, 12.8) Nous voulons réduire les déchets ainsi que la consommation énergétique de nos locaux par un suivi performant de nos consommations et par la sensibilisation de nos équipes.
Engagement 7	Compenser nos émissions carbonées résiduelles en respectant la biodiversité (ODD 13.2, 12.8, 15.5, 15.9) Nous évitons et réduisons au maximum l'impact carbone de nos missions et nous engageons à compenser les émissions incompressibles en finançant des projets de compensation, notamment par la mise en place d'un prix carbone inclus dans toutes nos missions.

Axe 3 : Assurer des conditions de travail motivantes et enrichissantes

Engagement 8	Améliorer l'ergonomie des postes de travail (et des espaces communs du bureau) (ODD 3.4, 8.8) Nous souhaitons garantir à l'ensemble de nos équipes des conditions de travail et des équipements informatiques respectueux de leur santé.
Engagement 9	Donner la possibilité aux salariés et salariées de s'épanouir professionnellement (ODD 4.4, 8.8, 8.6) Nous souhaitons que chacun et chacune puisse trouver un sens à son travail et accéder à des formations et retours d'expériences pour monter en compétences dans son métier.
Engagement 10	Favoriser la diversité (ODD 4.5 ; 5.1 ; 10.3 ; 16.b) Notre cabinet prône l'inclusion, la mixité et la diversité.

Notre politique RSE et nos engagements



En 2022, nous avons engagé la **formalisation d'un système de management de la qualité** et obtenu la **qualification Iso 9001**. Notre objectif était de mettre en place un **Système de Management de la Performance et de l'Impact (SMPI)** orienté impact pour l'ensemble de nos parties prenantes, dans l'optique d'accélérer la transition écologique. En effet, nous plaçons la prise en charge de nos enjeux, tels que définis dans notre raison d'être et notre analyse de matérialité, au cœur du fonctionnement de notre entreprise.

Dès lors, dans un souci de cohérence pour 2023, **nous allons complètement intégrer notre démarche RSE à notre démarche de management au sein du SMPI**, afin de concentrer notre attention sur un plan d'actions unique rassemblant tous nos enjeux et d'intégrer pleinement la RSE dans nos processus. Nous souhaitons ainsi rendre visibles et quantifiables nos impacts d'Entreprise à Mission, pour les améliorer en continu.



PARTIE 2
BL évolution, société
à mission

BL évolution, société à mission

BL évolution est société à mission depuis 2020.

L'inscription des objectifs de mission, associés à la raison d'être présente depuis l'origine, dans les statuts de l'entreprise ont permis de préciser et compléter la mission.

Notre raison d'être

“ À l'heure où les crises environnementales, sociales, sanitaires, interrogent et bouleversent les modèles économiques et sociaux, BL Evolution apporte à ses clients conseils et méthodes pour accélérer la transition écologique.

Nous croyons à la nécessité d'apporter les meilleures analyses et outils pour équiper les acteurs publics et privés dans leurs stratégies d'adaptation et de transformation. Nous sommes engagés à leurs côtés pour réussir chaque étape et dessiner, avec eux, des perspectives de développement plus écologiques, plus solidaires et donc, plus durables.”

La raison d'être se décline en 4 objectifs pour constituer la mission de BL évolution :

- 1 Engager une transformation à travers les prestations réalisées**
- 2 Maîtriser l'impact carbone des déplacements**
- 3 Rester une entreprise inclusive**
- 4 Informer et sensibiliser pour un développement durable**

Cette deuxième année en tant que société à mission a marqué une progression sur les différents objectifs statutaires et opérationnels. Les indicateurs associés sont à retrouver dans la partie 3 de ce document. **En 2022, le cabinet a également eu la validation du statut de société à mission par un Organisme Tiers Indépendant.**

Pour l'année 2023, **nous allons préciser les objectifs opérationnels correspondant à nos objectifs statutaires**, afin de les actualiser vis à vis du nouveau monde qui se dessine chaque jour.

Notre comité de mission



Charlotte IZARD, Personnalité engagée dans la transition écologique

Charlotte a travaillé au Réseau Action Climat pendant 4 ans. Elle est intéressée de voir comment un cabinet tel que BL évolution se fixe des challenges sur les enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux.



Yves DIEULESAINT, Ancien directeur RSE, Conseil ESG, Calcium Capital

Actif sur de nombreux sujets tels que la gestion des risques, le développement durable, la réorientation écologique, Yves souhaite apporter au comité de mission de la réflexion et nourrir un échange bienveillant.



Camille MAGINOT, Consultante RSE, BL évolution

Camille accompagne les entreprises dans l'identification de leurs enjeux RSE et dans la définition et la mise en place de leurs stratégies RSE. Le comité de mission est pour elle l'opportunité de faire vivre la mission et les engagements de BL évolution.



Luc LAVIELLE, Consultant Mobilités, BL évolution

Luc accompagne les collectivités territoriales dans la définition de stratégies énergie-climat et sur l'élaboration de Schémas Directeurs Cyclables. Pour lui, le comité de mission doit permettre de vérifier le bon accomplissement de cette mission, qu'il trouve engageante.



Sylvain BOUCHERAND, Co-fondateur et dirigeant, BL évolution

Sylvain a co-fondé BL évolution en 2011. Il est particulièrement engagé sur les sujets stratégiques de RSE, biodiversité et climat, notamment du côté des entreprises. Il a par ailleurs un fort investissement associatif et institutionnel.



Charles-Adrien LOUIS, Co-fondateur et dirigeant, BL évolution

Depuis 2011, Charles-Adrien se spécialise au sein du cabinet sur la transition écologique des territoires et sur leur adaptation au changement climatique. Il est engagé en parallèle sur les sujets énergie climat au sein d'associations (APCC) et de groupes de travail (AFNOR).

Objectif statutaire 1 - Engager une transformation via nos prestations

Ce premier objectif statutaire est le pilier de notre vision d'entreprise. **Encourager nos clients à mettre en œuvre une démarche à la hauteur des enjeux est crucial, et c'est pourquoi nous abordons une approche à la fois relative et absolue afin de maximiser notre impact.** Par l'approche absolue, nous souhaitons évaluer l'impact de nos missions, et donc identifier si les actions prévues par les organisations que nous accompagnons s'inscrivent dans l'atteinte des objectifs mondiaux de réduction des impacts planétaires. Par l'approche relative, notre objectif est d'accompagner et de pousser nos clients à aller plus loin que prévu et à définir des démarches ambitieuses.

Pour répondre à cet objectif, **un référentiel a été créé afin d'évaluer l'impact de nos missions** au début, pendant et à la fin des accompagnements. Ce référentiel contient les questions que les consultantes et consultants du cabinet doivent se poser durant toutes les étapes de la mission afin d'avoir le plus d'impact positif et d'engager la transformation de tous les clients.



“Le référentiel d'impact nous aide durant nos missions pour cibler les marges de manœuvre possibles chez nos clients. Nous progressons dans la définition de ces leviers et dans leur suivi même après nos missions, en restant en contact avec les organisations et territoires accompagnés.”

Alexandra Watier, consultante en transition écologique des territoires

Objectif statutaire 1 - Engager une transformation via nos prestations



En 2022, les **objectifs opérationnels** suivants ont été définis, afin d'aller plus loin dans cette démarche d'impact :

- ✓ **Définir et tester une méthode de mesure d'impact**
Cet objectif a été atteint. Nous avons réalisé un questionnaire d'impact et l'avons testé auprès de plusieurs clients.
- ✓ **90% des consultants interrogés en fin d'année connaissent le référentiel, l'ont utilisé et connaissent le processus d'utilisation du questionnaire de satisfaction**
Nous n'avons pas encore atteint cet objectif en 2022, notamment au vu du peu d'ancienneté de certains consultants et consultantes.
- ✓ **Réaliser un support de sensibilisation aux grandes thématiques relatives à nos équipes (climat, biodiversité, RSE) et les partager aux consultant.e.s lors de sessions de sensibilisation au référentiel d'impact**
Cet objectif a été atteint : 2 sessions de présentation au référentiel d'impact ont été organisées en 2022.

Objectif statutaire 2 - Maîtriser l'impact carbone des déplacements

En tant que consultants et consultantes chez BL évolution, nous effectuons de nombreux déplacements en France. **Nous avons donc plusieurs objectifs pour réduire notre impact :**

- **éviter les déplacements superflus** en proposant des alternatives quand cela est possible
- pour nos déplacements professionnels, **privilégier les alternatives à la voiture individuelle** lorsque cela est possible (train ou bus, en intermodalité avec le vélo si besoin; autopartage, covoiturage)
- **encourager les modes actifs** (marche, vélo...) **et les transports en commun** pour les déplacements domicile - travail de tous les employés et employées.

En 2022, nous avons défini les **objectifs opérationnels** suivants pour **réduire l'impact de nos déplacements** :

- ✔ **Développer notre flotte de vélos à assistance électrique pliants.** *Cet objectif est en cours, car l'acquisition de VAE pliants pour les bureaux de Lyon et Grenoble a été reportée à l'année 2023.*
- ✔ **Former les équipes à l'utilisation de ces vélos.** *Cet objectif a été atteint : nous avons organisé plusieurs sessions de formation à l'utilisation des VAE pliants, notamment pour les nouvelles personnes arrivées.*
- ✔ **Démarrer une démarche d'obtention du Label Employeur Pro-Vélo pour le site de Paris.** *L'atteinte de cet objectif est en cours : un groupe de travail a été créé et un auto-diagnostic réalisé.*
- ✔ **Communiquer sur le fonctionnement du forfait mobilité durable (FMD) à l'ensemble de nos équipes.** *Cet objectif a été atteint, par l'ajout du fonctionnement du FMD au livret d'accueil ainsi qu'aux journées d'accueil. Le fonctionnement du FMD a également été simplifié pour l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices.*



"Notre politique de déplacement vise à réduire au maximum l'impact carbone de nos déplacements. Le schéma de décision que nous avons créé nous invite à nous poser les bonnes questions avant de planifier un déplacement. Cette démarche permet de sortir du réflexe voiture. Grâce à notre flotte de vélos pliants à assistance électrique, que nous pouvons embarquer dans le train ou le bus, nous sommes capables de nous passer de la voiture la plupart du temps en combinant les modes de déplacement."
Damien Glattard,
consultant Mobilités

Objectif statutaire 3 - Rester une entreprise inclusive



"Conscients et conscientes que nos métiers, ainsi que les formations qu'ils requièrent, sont très peu accessibles à des personnes issues de milieux précaires, nous avons engagé en 2022 une collaboration avec l'association *Viens Voir mon Taf* sur la promotion des métiers liés à l'environnement dans des collèges de REP. Cette collaboration va être suivie d'actions opérationnelles en 2023."

Corentin Consigny et Estelle Lapp, consultant et consultante Mobilités

L'ouverture et la bienveillance sont des valeurs centrales pour BL évolution. La diversité et l'inclusion sont des sujets pris à cœur par l'entreprise. **Nous sommes et souhaitons rester une entreprise inclusive**, favorisant la mixité et la diversité, véritables moteurs pour les équipes et pour la société. Nous avons donc décidé d'actionner **deux leviers** qui nous semblent nécessaires :

- 1 Développer la réflexion autour de ces enjeux,**
- 2 Sensibiliser nos équipes et identifier les axes d'amélioration dans notre fonctionnement interne.**

C'est pourquoi en 2022, de nombreux projets ont été lancés afin d'explorer les différentes pistes s'offrant à nous pour nous aligner pleinement avec notre objectif. Les différents objectifs opérationnels ont été définis mais au vu de leur grand nombre, certains n'ont pas tous été complètement atteints pour 2022. Leur définition a cependant permis d'ouvrir plusieurs **pistes de progrès et d'action** pour BL évolution sur les mois et années à venir.

Objectif statutaire 3 - Rester une entreprise inclusive

- ✔ **Communiquer clairement en interne et en externe sur notre politique RH inclusive**, en la mettant en avant sur les plateformes/documents suivants : site internet, offres d'emploi, livret d'accueil
Objectif atteint
- ✔ **Nous faire conseiller sur notre stratégie de recrutement "Handicap"**, en lien avec l'AGEFIPH, avec la formation de la personne en charge des ressources humaines au recrutement de personnes en situation de handicap
Objectif atteint
- ✔ **Former les personnes en charge du recrutement aux bonnes pratiques à adopter en entretien et dans l'accueil** : objectif de 80% des personnes concernées formées
Objectif en cours : formation à venir en 2023 pour les nouvelles personnes référentes
- ✘ **Développer au moins deux outils de recrutement inclusifs**
Objectif non atteint
- ✔ **Développer des indicateurs pour suivre notre progression en matière de diversité en interne**, avec un outil opérationnel type tableau de bord mis à jour à chaque arrivée
Objectif atteint : tableau de bord construit
- ✔ **Organiser des temps de formation et sensibilisation à des enjeux précis de diversité**
Objectif atteint : 2 sessions de formation aux enjeux LGBTQIA+ réalisées, un support de formation sur le handicap préparé et accessible pour tous et toutes
- ✔ **Intégrer les enjeux de diversité dans nos missions**, pour limiter les externalités négatives, et maximiser les externalités positives
Objectif partiellement atteint : les enjeux sont intégrés aux missions de la cellule RSE et questionnés dans la cellule mobilité mais une réflexion à l'échelle de chaque cellule n'a pas encore été initiée
- ✔ **Proposer des interventions de sensibilisation auprès d'enfants** (en milieu scolaire et associatif) en lien avec des sujets propres à notre public (écologie et grande pauvreté par exemple), notamment en ciblant des milieux à priori laissés de côté (milieux précaires/populaires)
Objectif en cours : contact établi avec une structure spécialisée pour intervenir dans un collège en REP (Réseau d'Éducation Prioritaire)
- ✔ **Ouvrir notre entreprise à des profils diversifiés**, dans le cadre du Duo Day
Evolution de l'objectif pour accueillir une stagiaire de troisième avec l'association ViensVoirMonTaff

Objectif statutaire 4 - Informer et sensibiliser pour un développement plus durable

Sensibiliser tous les publics aux enjeux sociaux et environnementaux majeurs et aux bonnes pratiques relatives à ces enjeux est pour nous crucial, afin de **maximiser notre impact positif**, au sein des organisations et territoires que nous accompagnons, mais également au-delà.

Pour cela, nous souhaitons :

- 1 Augmenter l'impact de nos publications,**
- 2 Encourager nos équipes à partager leurs connaissances avec des acteurs associatifs, notamment via le mécénat de compétences,**
- 3 Partager des guides sur des sujets de société spécifiques,**
- 4 Sensibiliser le grand public et les organisations aux enjeux sociétaux.**



"Au delà de l'accompagnement que nous proposons aux entreprises et aux territoires, nous avons à cœur de sensibiliser tous les publics à divers sujets environnementaux et sociétaux. L'année 2021 était notamment consacrée à la sensibilisation aux stéréotypes de genre dans les filières techniques ; l'année 2022 était consacrée au sujet de l'éco-anxiété. Ces sujets nous touchent aussi en interne, donc il était primordial pour nous de les traiter au sein de nos équipes : via la proposition d'espaces de parole autour de ces sujets et la rédaction d'un guide sur l'éco-anxiété."

Guillaume Fromentin, consultant Energie - Climat

Objectif statutaire 4 - Informer et sensibiliser pour un développement plus durable



En 2022, nous avons donc pour **objectifs opérationnels** de :

- ✔ **Poser le cadre du mécénat de compétence** et communiquer sur ses modalités en interne, en rédigeant une note sur le mécénat de compétences, intégrée au livret d'accueil
Cet objectif a été atteint, le livret d'accueil mis à jour avec cette note.
- ✔ **Finaliser la sensibilisation sur la thématique des stéréotypes de genre**
Cet objectif a été atteint, en lien avec les 2 sessions de formation aux enjeux LGBTQIA+.
- ✔ **Sensibiliser en interne et en externe sur le sujet de l'éco-anxiété**, notamment via un questionnaire, des temps d'échanges en interne et la publication d'un "petit guide de survie de l'éco-anxieux-se", réalisé par les salariés et salariées
Cet objectif a été atteint : un questionnaire a été diffusé aux salariés et salariées de BL évolution pour les sonder sur leur éco-anxiété, et plusieurs sessions d'échanges en interne ont été organisées. Le "petit guide de survie ce l'éco-anxieux-se" a été diffusé à l'externe via nos canaux de communication (LinkedIn, site internet).

BL évolution, société à mission

Avis positif de l'Organisme Tiers Indépendant

“En notre qualité d'organisme tiers indépendant [...] pour la vérification de la qualité de société à mission, nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux que votre entité s'est fixés.

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre 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.”

Selon l'avis rendu par l'OTI, la société **BL évolution respecte chacun des objectifs sociaux et environnementaux qu'elle s'est donné pour mission de poursuivre**, en cohérence avec sa raison d'être et son activité, au regard de ses enjeux sociaux et environnementaux.

[>> Lire l'avis en intégralité <<](#)





PARTIE 3

Rapport de durabilité

Élaboration de la DIIPEF : notre approche

La **Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)**, proposition de Directive Européenne sur le reporting extra-financier, est entrée en vigueur en décembre 2022. Aussi, **nous avons souhaité dans notre reporting 2022 nous prêter au premier exercice de reporting aligné sur la CSRD :**

- afin de nous approprier le texte et de déployer les efforts pour répondre aux exigences des European Sustainability Reporting Standards (standards de reporting européens) qui accompagnent le texte,
- dans une démarche d'exemplarité qui nous est chère, pour nous appliquer à nous-même ce que nous recommandons à nos clients.

Nous avons donc mis à jour en 2022 notre matrice de double matérialité afin de répondre à l'ESRS 2 sur les exigences générales du rapport de durabilité.

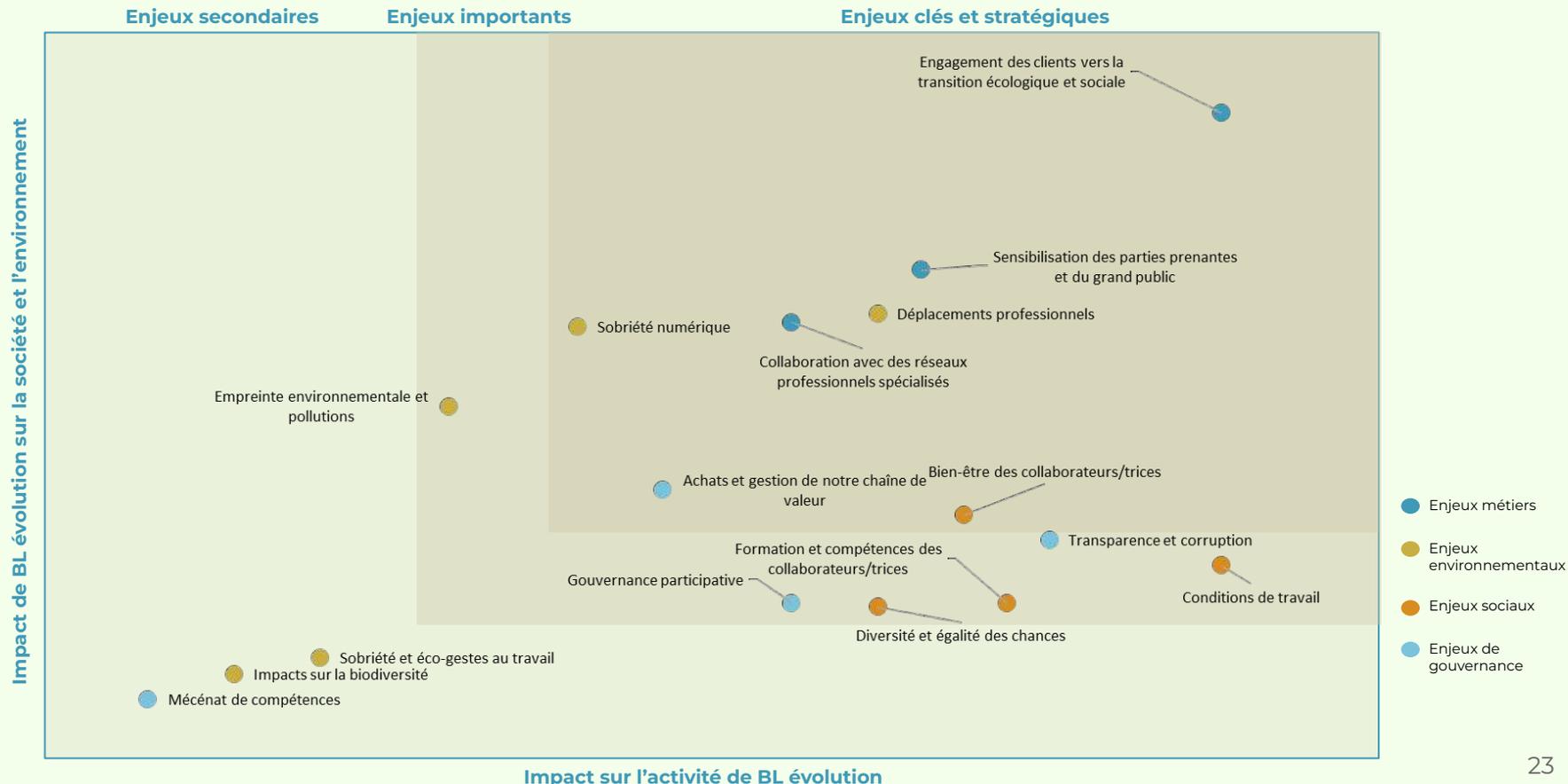


Cela nous a permis de :

- 1 Prioriser nos enjeux RSE selon leur impact sur la société et sur l'environnement,
- 2 Hiérarchiser l'impact des questions RSE sur notre entreprise et sa valeur,
- 3 Définir et confirmer les priorités de notre stratégie RSE, nos engagements et nos actions.

En 2023, notre objectif sera de renforcer cet exercice de double matérialité avec une consultation plus large en externe, afin d'intégrer les attentes de l'ensemble de nos parties prenantes dans notre matérialité financière et d'impact, en vue de proposer une analyse plus approfondie, par l'implication continue de nos parties prenantes.

Matrice de double matérialité - *ESRS2*



S'aligner avec les normes de la CSRD - *ESRS*₂

Suite à notre **analyse de matérialité**, nous avons déterminé plusieurs enjeux de durabilité comme significatifs. Nous avons rassemblé dans un tableau l'ensemble des **ESRS** de la **CSRD** et associé pour chacun d'entre eux les enjeux évalués que nous considérons comme matériels.

Parmi nos enjeux matériels prioritaires relatifs aux standards européens de reporting (ESRS), se trouvent :

- **le changement climatique**, crucial pour nous, notamment autour de l'impact de nos déplacements professionnels et de l'usage du numérique ;
- **l'économie circulaire**, qui constitue un point essentiel de notre politique RSE en lien avec nos achats responsables ;
- **l'épanouissement de nos salariés et salariées**, leur accomplissement professionnel et leur bien-être au travail ;
- **les consommatrices et consommateurs finaux**, plus particulièrement avec l'accompagnement des clients vers la transition écologique qui est un point d'attention majeur de notre DIIPEF ;
- **la conduite des affaires** (gouvernance).

Ces enjeux matériels sont traités par de multiples actions au quotidien, à la fois en interne et auprès des clients. Ces actions sont détaillées dans la partie 3 de notre DIIPEF 2022.

Certains standards ESRS ne sont pas traités dans ce rapport RSE, car l'analyse de matérialité montre qu'ils ne sont pas significatifs. C'est le cas notamment pour :

- **3 ESRS environnementaux** (pollutions ; biodiversité et écosystèmes ; eau et ressources marines) : BL évolution est une société de services qui n'a pas de dépendances et impacts directs majeurs importants sur les ressources naturelles et qui par conséquent a un impact modeste sur ces thématiques.
- **2 ESRS sociaux** (Employés sur la chaîne de valeur ; communautés affectées) : le cabinet ne travaille principalement qu'avec ses salariés et salariées, ce qui restreint sa chaîne de valeur et son impact sur ces thématiques.

S'aligner avec les normes de la CSRD - *ESRS*₂

Normes de la CSRD (ESRS)		Enjeux prioritaires	Enjeux secondaires	Partie du plan
E1 - Changement climatique	Obligatoire	Déplacements professionnels Sobriété numérique		Partie 1
E2 - Pollution	Non matériel	Aucun enjeux n'est identifié comme matériels pour BL évolution, au regard de ses activités		
E3 - Biodiversité et écosystèmes	Non matériel			
E4 - Eaux et ressources marines	Non matériel			
E5 - Ressources et économie circulaire	Matériel	Achats et gestion de notre chaîne de valeur		Partie 3
S1 - Employés de l'entité	Obligatoire	Bien-être des collaborateurs et collaboratrices	Diversité et égalité des chances Conditions de travail Formation et développement de compétences	Partie 2
S2 - Employés de la chaîne de valeur	Non matériel	Aucun enjeux n'est identifié comme matériels pour BL évolution, au regard de ses activités		
S3 - Communautés affectées	Non matériel			
S4 - Consommateurs finaux		Engagement des clients vers la transition écologique et sociale		Partie 2
G1 - Conduite des affaires	Matériel	Collaboration avec des réseaux professionnels spécialisés Sensibilisation des parties prenantes et du grand public	Gouvernance participative Transparence et corruption	Partie 3



Les enjeux sont évalués comme matériels suite à la Double Matérialité et traités en priorité dans le reporting



Les enjeux sont évalués comme non matériels, et non traités dans le reporting

1. L'intégration des défis environnementaux au coeur de nos activités - *ESRS E1 à E5*

1.1 Bilan carbone 2022

En 2022, **notre bilan carbone s'élève à 52 tCO₂e**, soit 1,2 tCO₂e par ETP.

1.2 Impacts, opportunités et risques environnementaux

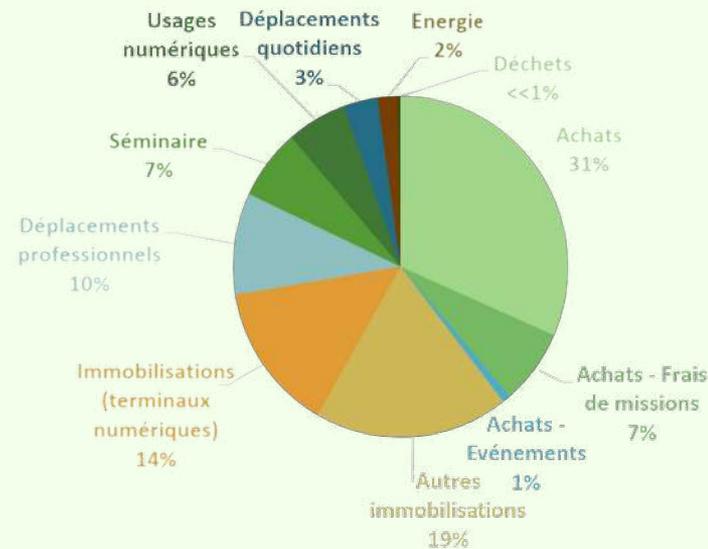
Nos principaux impacts sont associés au type d'activités que nous exerçons. En tant qu'entreprise de conseil, nos activités reposent essentiellement sur nos prestations de conseil, qui nécessitent des achats liés au fonctionnement de ces missions (hébergement, alimentation, services...), l'utilisation de locaux, d'un parc numérique ainsi que des déplacements chez les clients.

Les postes d'émissions des achats, des immobilisations et des déplacements représentent 89% du Bilan Carbone 2022. On observe une augmentation par ETP de l'impact des déplacements professionnels et domicile-travail, et des immobilisations (bâtiments, mobiliers hors parc informatique).

Pour limiter les émissions que notre activité génère, plusieurs pistes sont déjà explorées :

- Favoriser les achats responsables et les fournisseurs et prestataires intégrant des critères environnementaux dans la conception de leur produit/service ;
- Limiter les déplacements et favoriser les modes de transports peu carbonés ;
- Continuer à développer des pratiques numériques responsables en interne ;
- Affiner l'évaluation des émissions des postes clés afin d'approfondir l'ensemble des mesures de limitations d'impact.

Répartition des émissions de GES de BL évolution en 2022



1. L'intégration des défis environnementaux au coeur de nos activités - *ESRS E1 à E5*

Indicateurs / actions par ESRS environnemental

Politique générale en matière environnementale	Organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement	Intégration d'objectifs environnementaux dans le Système de Management de la Performance et de l'Impact ; Adhésion à Entreprises Engagées pour la Nature et à Act 4 Nature
	Politique formalisée sur les thèmes suivants : changement climatique, eau, océans, biodiversité, pollution de l'air, déchets, énergie et ressources.	Politiques climat, mobilité, biodiversité et sobriété numériques (axe 2 de notre politique RSE - voir pages suivantes)
	Moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions	Intégration au Système de Management de la Performance et de l'Impact - actions en pages suivantes
	Montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement, sous réserve que cette information ne soit pas de nature à causer un préjudice sérieux à la société dans un litige en cours	N/A

1. L'intégration des défis environnementaux au coeur de nos activités - *ESRS E1 à E5*

Indicateurs / actions par ESRS environnemental

Changement climatique	Bilan carbone - GES scope 1, 2, 3	Voir page précédente
	Consommation énergétique totale en MWh	13,5 à Paris
	Consommation totale d'énergie renouvelable en MW	13,5 à Paris
	Consommation d'énergie renouvelable en % de la consommation totale d'énergie	100% à Paris
	Mesures prises pour l'adaptation aux conséquences du changement climatique	Télétravail libre et mise à disposition de rafraîchissements
	Objectifs de réduction fixés volontairement à moyen et long terme pour réduire les émissions de gaz à effet de serre et les moyens mis en oeuvre à cet effet	1 t / personne pour 2023 (intégré au calcul de l'intéressement)
Pollutions	Mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement	Politique mobilité et sobriété numérique
	Prise en compte de toute forme de pollution spécifique à une activité, notamment les nuisances sonores et lumineuses	Oui : dialogue et sensibilisation des propriétaires de nos bureaux
Biodiversité	Utilisation des sols	Aucune construction de bureau

1. L'intégration des défis environnementaux au coeur de nos activités - *ESRS E1 à E5*

Indicateurs / actions par ESRS environnemental

Eau	Consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales	Eau sanitaire uniquement Sensibilisation des collaborateurs
Ressources et économie circulaire	% de déchets dangereux	0%
	Consommation de matériaux et gestion des déchets (consommation de matières premières et de produits chimiques...)	N/A
	Mesures de prévention, de recyclage, de réutilisation, d'autres formes de valorisation et d'élimination des déchets	Sensibilisation et mise à dispo de contenants réutilisables
	Actions de lutte contre le gaspillage alimentaire	Sensibilisation des collaborateurs
	Consommation de matières premières et mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation	Politique de sobriété numérique

1. L'intégration des défis environnementaux au coeur de nos activités - *ESRS E1 à E5*

1.3 Actions réalisées pour atténuer et réduire notre empreinte

- **Mise en place d'une politique de déplacements professionnels pour privilégier les mobilités douces dans le cadre des missions**
Optimisation et réduction de nos déplacements, développement d'une flotte de vélos à assistance électrique pliables et formation des collaborateurs à leur utilisation, démarche d'obtention du label Employeur Pro-Vélo en cours, avec la création d'un groupe de travail, Forfait Mobilité Durable pour toute l'équipe.
- **Réduction de l'impact lié au numérique**
Réalisation de l'inventaire de notre parc informatique pour définir le profil carbone de nos usages IT, organisation d'une fresque du numérique auprès des salariés et salariées intéressées, définition d'un plan d'action à mettre en œuvre sur 2023
- **Choix de partenaires et fournisseurs responsables**
Rédaction d'une charte partenaires/prestataires pour des achats responsables
- **Réduction de notre impact au bureau**
Communication sur les options de restauration végétariennes proches des bureaux, mise à disposition de contenants réutilisables pour la vente à emporter
- **Compensation de nos émissions carbone résiduelles**
Sondage interne pour choisir une association à visées environnementale et / ou sociale, à qui reverser le montant correspondant à nos émissions résiduelles. Décision d'étendre le choix des associations au-delà de la compensation carbone, les défis de la transition écologique et sociale ne s'arrêtant en effet pas à cet enjeu.



2. L'intégration des défis sociaux et sociétaux au coeur de nos activités - *ESRS S1 à S4*

2.1 BL évolution, cabinet engagé pour ses salariés et salariées

Indicateurs

Emploi	Effectif moyen sur 2022 (ETP)	49
	Part de femmes dans l'effectif moyen de 2022	44 %
	% de femmes au sein du COMEX / occupant des postes de direction	50%
	% de femmes parmi les sociétaires	29%
	Localisation des effectifs	75% Paris ; 14% Grenoble ; 8% Lyon ; 3% Marseille
	Nombre d'embauches et licenciements	28 embauches Aucun licenciement
	Écart entre le plus haut et le plus bas salaire	Inférieur à 4
	Rapport moyen entre le salaire de base et la rémunération des femmes et des hommes (postes équivalents)	Non significatif
	Proportion de collaborateurs-trices en équivalent temps plein qui reçoivent un salaire au moins équivalent au salaire minimum vital	100%

2. L'intégration des défis sociaux et sociétaux au coeur de nos activités - *ESRS S1 à S4*

2.1 BL évolution, cabinet engagé pour ses salariés et salariées

Indicateurs

Emploi	Proportion de collaborateurs-trices en équivalent temps plein qui reçoivent un salaire au moins équivalent au salaire minimum vital pour une famille	100%
	Part des collaborateurs-trices (temps plein et partiel inclus, hors cadres et dirigeants) ayant reçu une prime en espèces au cours de la dernière année fiscale	100% (intérêt)
	Pourcentage de tous/toutes les collaborateurs-trices à temps plein ayant reçu des actions, des options d'achat d'actions ou des équivalents d'actions dans l'entreprise	100% (participation)
	Pourcentage de l'entreprise appartenant aux collaborateurs-trices qui ne sont pas des dirigeant-e-s ou des fondateurs-trices	23%
	Pourcentage des emplois à temps plein et temps partiel créés dans les douze derniers mois et rémunérés au salaire minimum vital	100%
	Evolution de la masse salariale	Augmentation de 80 %
	Nombre d'incidents de travail des enfants ou de travail forcé signalés	0
	Nombre d'inspections par an pour auditer les usines à la recherche de travail des enfants ou forcé	N/A
	Incidences directes et indirectes des activités de l'entreprise sur les droits de l'homme	N/A

2. L'intégration des défis sociaux et sociétaux au coeur de nos activités - *ESRS S1 à S4*

2.1 BL évolution, cabinet engagé pour ses salariés et salariées

Indicateurs

Organisation du travail	Temps consacré à la R&D	11 % du temps global
	Temps consacré à la mobilisation des parties prenantes	4 % du temps global
	Télétravail	Libre
	Absentéisme	< 3%

Santé et sécurité	Conditions de santé-sécurité	Plusieurs actions mises en place, développées en page suivante
	Nombre d'employés formés aux questions de santé et de sécurité	100 % des employés et employées sensibilisés aux troubles musculosquelettiques via le livret d'accueil
	Arrêts maladie	< 3 %
	Taux d'incidents	< 1 %
	Accidents de travail	3 jours d'arrêt suite à un accident du travail (accident de trajet)
	Autres :	DUER Visites médicales pour chaque salarié et salariée

2. L'intégration des défis sociaux et sociétaux au coeur de nos activités - *ESRS S1 à S4*

2.1 BL évolution, cabinet engagé pour ses salariés et salariées

Indicateurs

Relations sociales	Comité de mission	En fonctionnement
	CSE	En fonctionnement
	Temps de formation	5,5 % du temps global
Egalité de traitement	Plusieurs actions mises en place, développées en page suivante	
Système de management social	Certification B Corp	

2. L'intégration des défis sociaux et sociétaux au coeur de nos activités - *ESRS S1 à S4*



Conditions de travail

Conditions de travail : Afin d'offrir à chacun et chacune des conditions et un environnement de travail agréables et adaptés, un questionnaire sur l'épanouissement au travail est envoyé chaque année. Les résultats sont ensuite analysés et un suivi est effectué régulièrement.

Santé au travail : Notre volonté de garantir à l'ensemble de nos équipes des conditions de travail et des équipements informatiques respectueux de leur santé s'est traduite par la mise en œuvre de l'engagement 8 de notre politique RSE. Plusieurs ateliers de sensibilisation aux troubles musculosquelettiques (TMS) ont été organisés à Paris et Grenoble, pour encourager nos équipes à adopter les bonnes pratiques (s'étirer, bouger son corps et ses yeux, etc.).

Cohésion d'équipe : Des temps de cohésion d'équipe ont été organisés autour de rencontres avec des experts et expertes, faisant intervenir des personnes externes sur des thématiques liées à la durabilité. Par ailleurs, des temps de convivialité sont organisés régulièrement autour de différentes activités.

2. L'intégration des défis sociaux et sociétaux au coeur de nos activités - *ESRS S1 à S4*

Diversité, égalité des chances et inclusion

Nous avons mis en place plusieurs actions en 2022 pour répondre à nos objectifs de diversité :

- **Recrutement** :
 - Politique de recrutement inclusive, mentionnée plus clairement dans nos offres d'emploi
 - Continuité d'adhésion à la Charte de la Diversité
 - Accompagnement par l'AGEFIPH sur notre stratégie de recrutement "Handicap"
 - Développement d'indicateurs pour suivre notre progression en matière de diversité en interne
- **Sensibilisation interne** : Formation interne aux enjeux LGBTQIA+
- **Actions vers l'externe** : Accueil de stagiaires de 3ème via l'association *ViensVoirMonTaff*

Formation et développement professionnel

Tous les salariés et salariées ayant intégré BL évolution avant juin 2022 ont été interrogés sur leurs besoins de formation, lors des entretiens annuels (obligatoires). Les entretiens de mi-année ont également été mis en place pour favoriser le développement professionnel de nos équipes. Nous avons respecté le **plan de formation** des salariés et salariées à 90%, grâce à la construction et validation d'un **socle commun de compétences** (mise en place de formations sur des compétences transversales telles que l'animation d'équipe, le management ou encore le recrutement). Cela représente plus de 80h de formation par personne.

2. L'intégration des défis sociaux et sociétaux au coeur de nos activités - *ESRS S1 à S4*

2.2 BL évolution, engagé auprès de ses clients et du grand public

Indicateurs 2022

14 publications longues réalisées

Les plus téléchargées en 2022 :

- [La France à 20 minutes à vélo](#)
- [Double matérialité : comment appréhender ce nouveau principe et quelles implications pour le reporting extra-financier](#)
- [Biodiversité : engagements des entreprises et investisseurs](#)

4115 téléchargements de nos publications

sur le site BL évolution

36 articles publiés

13 webinaires organisés

plus de 800 personnes touchées



2. L'intégration des défis sociaux et sociétaux au coeur de nos activités - *ESRS S1 à S4*

Engagement des clients pour la transition écologique et sociale

Nous avons défini une **méthode d'augmentation de notre impact**. C'est à travers un référentiel d'impact, rassemblant les questions à se poser en tant que consultant ou consultante souhaitant avoir de l'impact, que nous accompagnons nos clients dans une démarche ambitieuse, afin de créer des réflexions pour une vision de long terme.

Notre questionnaire de satisfaction comportait déjà une question sur l'impact de nos missions. En 2022, afin d'aller plus loin, nous avons construit un **questionnaire d'impact à destination de nos clients**, que nous avons pu tester avant d'envisager de le diffuser à toutes les organisations accompagnées.

*D'après notre questionnaire de satisfaction, en 2022 **91% de nos clients** ont estimé que la mission leur a permis de renforcer l'engagement de leur structure dans la transition vers un développement durable.*

Sensibilisation et communication RSE

Nos équipes ont produit de nombreux contenus en 2022 (publications, articles et webinaires). Par rapport à 2021, nous avons réalisé :

- des publications plus longues et sur des sujets de fond,
- davantage de webinaires (4 de plus qu'en 2021),
- un guide à destination de toutes les personnes éco-anxieuses, partagé en interne et publié à l'externe.

3. Une gouvernance transparente et éthique - *ESRS G1*

3.1 Indicateurs

Fournisseurs et sous-traitants	Politique d'achats responsables	Existante
	Pourcentage ou nombre de fournisseurs ciblés couverts par une évaluation RSE	100 % via la politique achats
	Prise en comptes dans les relations fournisseurs et sous-traitants de leur RSE	Oui
	Pourcentage ou nombre d'acheteurs ayant reçu une formation sur les achats responsables	1 personne
Ethique et Loyauté des pratiques	Santé / sécurité des consommateurs	N/A
	Pourcentage ou nombre d'employés formés à l'éthique	100% sensibilisé
	Indicateur clé de performance liés à une procédure d'alerte (nombre de cas signalés de manquements à l'éthique commerciale)	0 cas signalé
	Nombre d'incidents liés à la sécurité de l'information confirmés	0 cas signalé

3. Une gouvernance transparente et éthique - *ESRS G1*

3.1 Indicateurs

Conseil d'Administration	Nombre total de membres du conseil d'administration	
	Taux de femmes	29%
	Taux de hommes	71%
	Taux de non-binaire	N/A
	Taux des moins de 30 ans	15%
	Taux des 30-50 ans	85%
	Taux > 50 ans	0%
	Issus des minorités ou groupes vulnérables	N/A en France
Anti-corruption	Nombre de formation	Signature de charte systématique aux nouveaux arrivants
	Nombre total et la nature des incidents de corruption de l'entreprise	0
Solidarité	Pourcentage représentant les dons à des œuvres caritatives par rapport au chiffre d'affaires de la dernière année fiscale	< 1%

3. Une gouvernance transparente et éthique - *ESRS G1*

3.2 Une gouvernance d'inspiration sociocratique

Notre statut

Nous avons opté pour le statut de **coopérative à but sociétal**. Ce modèle économique nous permet de concilier performance économique, gouvernance démocratique, création d'emplois durables et innovation.

Notre indépendance

L'indépendance est un aspect fondamental de l'identité de BL évolution. Elle nous permet :

- de maintenir notre propre positionnement,
- de faire connaître notre vision de la transition écologique et de la partager en toute liberté,
- de démontrer qu'un modèle de développement alternatif est viable, peut grandir et rester performant.

Notre gouvernance

BL évolution est détenue par deux dirigeants- fondateurs et sept sociétaires. Notre gouvernance s'inspire de la **sociocratie**, c'est-à-dire qu'elle est partagée entre les sociétaires, les dirigeants/COMEX et les salariés et salariées.

Concrètement, cela signifie que chacun peut s'impliquer et sera écouté s'il ou elle partage son avis. Les différents avis exprimés viendront ensuite alimenter la décision finale, prise par les différents niveaux de gouvernance.

Au quotidien, cela se traduit dans le fonctionnement de l'entreprise avec la mise en place d'un **Système de Management de la Performance et de l'Impact (SMPI)**. Nous avons démarré ce processus en 2021, afin d'avoir une **démarche d'amélioration constante de nos pratiques**. Cela nous a permis de les formaliser et de nous fixer des indicateurs pour les améliorer. Avec l'instauration du SMPI, nous avons obtenu la **certification ISO 9001** en juin 2022.

Notre organisation

Au sein de l'entreprise, **les équipes sont organisées en 2 pôles, Entreprises et Territoires**, eux-mêmes organisés par cellules thématiques. Il existe **7 cellules activités** (RSE, climat, biodiversité, Sobriété numérique, Mobilités, Transition écologique des Territoires et Économie circulaire), ainsi que **2 cellules supports** (communication et gestion).

3. Une gouvernance transparente et éthique -

ESRS G1



3.3 Une éthique des affaires

Conformément à l'ESRS G1 de la CSRD, **nous avons mis en place une politique anti-corruption**. Chaque personne recrutée chez BL évolution signe lors de son arrivée une charte anti-corruption. Afin de garantir l'honnêteté de nos pratiques, nous tenons des registres de comptes complets. Les frais doivent être entièrement et précisément décrits dans toute la documentation de la société, non seulement sur leur montant, mais aussi sur leur nature ou destination. Toutes les informations liées à notre activité et nos transactions financières doivent être déclarées dans un certain délai et de façon précise.

3.4 Des achats responsables

En 2022, nous nous sommes fixés pour **objectif d'avoir au moins 90% de nos achats alignés avec notre charte achats responsables, couvrant les questions environnementales et sociales (dont les droits humains)**. En 2021, nous avons observé que 17% de nos achats ne respectaient pas la charte. Nous avons donc mis en place des actions pour améliorer ce chiffre, notamment en mettant à jour notre charte et en mettant en place une liste de labels à privilégier.

Conclusion



Retrouvez-nous sur www.bl-evolution.com

Depuis plusieurs années, **nous nous engageons à mettre en œuvre les 4 engagements du Pacte mondial des Nations Unies** : les droits humains, l'environnement, les normes internationales du travail et la lutte contre la corruption.

Pour 2023, nous nous fixons des objectifs qui nous permettront de poursuivre notre **démarche d'amélioration continue**, notamment via notre **Système de Management de la Performance et de l'Impact**.

Afin de faire face aux enjeux environnementaux toujours plus urgents, **notre mission reste d'accompagner tous les acteurs vers une transition écologique juste et réussie**. Pour avoir le plus d'impact possible, nous prévoyons donc de continuer d'agrandir nos équipes, qui pourront ainsi accompagner davantage d'organisations et de territoires vers le changement.