



CANOVIA

RAPPORT DE MISSION

2023

Le contexte

Depuis novembre 2020, Canovia (société de conseil en stratégie d'entreprise et en finance durable) détient la qualité de « Société à Mission » introduite par la loi PACTE qui a été promulguée en mai 2019. Cela a été possible car l'entreprise a répondu à l'ensemble des exigences requises par cette loi, dont l'inscription dans ses statuts d'une raison d'être et de plusieurs objectifs sociaux et environnementaux librement choisis. Cette liberté de choix est contrebalancée par des mécanismes de contrôle, dont un comité de mission (ou un référent de mission pour les entreprises de moins de 50 salariés qui le souhaitent) distinct des organes sociaux de l'entreprise, et en charge du suivi de l'exécution de la mission. Les travaux de ce comité de mission sont matérialisés par un rapport annuel qui dans la pratique prend plusieurs dénominations « rapport de mission », « rapport du comité de mission » ou même « rapport d'entreprise à mission ».

Pour l'heure, Canovia a fait le choix d'avoir un référent de mission pour jouer ce rôle. La personne qui occupe ce rôle à ce jour est M. Sabi Gani OROU GUIWA, depuis deux mandats successifs. Il est à l'origine de ce troisième rapport de mission, réalisé sur la base des données collectées et des investigations complémentaires réalisées.

Bonne lecture !

Édito

Depuis 2022, un travail important de refonte de notre modèle de mission et ses objectifs associés a été réalisé. Nous pouvons dès à présent mesurer notre investissement. Ainsi, nous sommes fiers de contribuer au développement responsable en accompagnant les entreprises et les acteurs du territoire avec plus de 35 % des missions intégrant une dimension RSE, 7 % des effectifs ayant dédié au moins 2 heures à un projet de mécénat de compétences, 0.44 % du temps consacré à la participation au sein de groupes de travail / communautés externes agissant pour le territoire. Cette contribution est le produit d'un collectif et s'inscrit dans la durée grâce à des richesses humaines engagées. Sur le volet protection de notre environnement, nous avons réalisé un bilan carbone qui confirme l'effort de chacun et nous place 75 % en dessous de la norme sectorielle. Nous demeurons unis et déterminés à relever les défis de notre génération et ainsi continuer à inspirer notre écosystème pour offrir un avenir soutenable aux générations qui nous succèdent.

Marc-Antoine SERIS – Président Directeur Général (PDG) de Canovia et Associé d'André Le Groupe.

Sommaire

- 1** Canovia : qui sommes-nous et qu'elle est notre mission ?
- 2** La gouvernance de notre mission : tous acteurs de la mission
- 3** Le modèle de mission et l'appréciation du référent de mission en 2023
- 4** Bilan global et perspectives en 2024 et au-delà : regards croisés
- 5** Annexes : avis de l'OTI sur la vérification des objectifs sociaux et environnementaux



Canovia, qui sommes-nous ?

Notre activité



Services financiers

assurer l'efficacité des opérations complexes par le pilotage de la stratégie financière



Levées de fonds et produits financiers

élaborer la stratégie de financements sans passer par le système bancaire classique



M&A

(fusion-acquisition)

acheter ou vendre une entreprise, rechercher ou négocier un partenariat



(Re)structuration & Transmission

changer l'échelle de votre entreprise, assurer une transmission durable



Groupements Fonciers Viticoles

soutenir un domaine viticole engagé grâce au GFV By Canovia



Stratégie à impact & conseil RSE

déployer une stratégie RSE en accord avec les enjeux de votre marché



Canovia, qui sommes-nous ?

Canovia en quelques chiffres

Nos richesses humaines

- **17** collaborateurs pluridisciplinaires chez Canovia
- **1** groupe de **400** collaborateurs avec une offre 360 °

Notre performance financière

- **2** millions € de chiffre d'affaires en 2023 contre **1.5** million en 2022
- **155** k € de résultat net en 2023 contre **64** k € en 2022

Notre performance extra-financière

- **35** % de prestations réalisées contenant une dimension RSE en 2023 contre **19** % en 2022
- **3.27** d'indice d'écart de salaire entre le plus bas et le plus haut salaire en 2023 contre **3.02** en 2022
- **4.1** % d'avantages sociaux rapportés à la masse salariale en 2023 contre **2.7** % en 2022
- **3.26** ans d'ancienneté moyenne en 2023 contre **3.21** en 2022
- **100** % de collaborateurs formés en 2023 contre **92** % en 2022
- **42.86** % d'actionnaires salariés en 2023 contre **42.86** % en 2022
- **7** % de salariés ayant dédié au moins deux heures à un projet dans le cadre du mécénat de compétences en 2023 contre **21** % en 2022
- **54** % de trajets domicile-travail à faible impact environnemental en 2023 contre **55** % en 2022
- **50** tCO₂e générés en 2022 lors du premier bilan carbone réalisé en 2023



Canovia, qui sommes-nous ?

Canovia en quelques chiffres

2007

Marc-Antoine SERIS fonde Canovia (initialement LEM3N) afin de « remettre l'humain au coeur de la Finance ». L'entreprise est portée par 14 actionnaires issus du monde économique local.

2008

Canovia prend en charge les transports en commun de ses salariés jusqu'à 100 %.

2011

Canovia réalise 1 million d'€ de chiffre d'affaires et renforce sa position sur le marché.

2012

Canovia développe des activités de GFV (Groupements fonciers viticoles).

2014

Sept GFV sont structurés par Canovia depuis son implication dans cette activité, représentant 14 hectares exploités.

2015

Canovia déménage à Dijon, dans des locaux situés en face de la gare et près des grandes villes : Paris à 1h30 et Lyon à 2h.

2016

Canovia signe un accord d'intéressement pour ses salariés et renforce son pôle « contrôle de gestion ».

2017

Nicolas Guérin (aujourd'hui collaborateur associé) rejoint l'entreprise et concrétise les idées de Marc-Antoine SERIS sur le volet humain, à travers des avantages sociaux concrets pour les salariés. Canovia renforce ses pôles « juridique », « finance », « marketing ».

2019

Canovia met en place un accord d'entreprise pour ses salariés et renforce son pôle « RSE ». De plus elle déménage dans des locaux éco-conçus (Norme BREEAM Niveau Good).

2020

Canovia devient la 1ère Société à Mission de Côte d'Or et lance un projet de recherche et développement (R&D) sur la RSE. De plus, elle ouvre son capital à ses salariés.

2021

Canovia est certifiée B Corp et rejoint André le Groupe afin de parfaire l'offre 360 ° à destination des entreprises de BFC.

2022

Canovia passe avec succès son 1er audit de Société à Mission et refonde son organisation RH.

2023

Canovia réalise 2 millions d'€ d'affaires et renforce sa position sur le marché.

La Mission

Notre raison d'être et nos objectifs

Les statuts de Canovia ont été modifiés en novembre 2020, rendant officielle notre qualité de « Société à Mission ». Notre raison d'être est « agir aujourd'hui pour améliorer demain en mettant la finance au service du bien-être collectif et environnemental ».

Nos objectifs statutaires sont au nombre de trois et sont en lien avec certains des objectifs 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations-Unis :

- 1** Contribuer au développement responsable en accompagnant les entreprises et les acteurs du territoire (en lien avec l'ODD 12) ;
- 2** Par des ressources humaines engagées (en lien avec l'ODD 8) ;
- 3** Tout en contribuant à la protection de l'environnement (en lien avec les ODD 13 et 15).



2 La Gouvernance

Tous acteurs de la Mission

La gouvernance désigne un ensemble de règles, décisions et pratiques qui vise à assurer le fonctionnement optimal d'une organisation ainsi que les organes structurels chargés de les mettre en oeuvre et d'en assurer le contrôle. Chez Canovia tous les acteurs sont garants de l'atteinte de la mission : le PDG, les associés, les collaborateurs associés, les équipes, les actionnaires et les organes de gouvernance (Conseil d'Administration, Conseil d'Impact Sociétal, Référent de mission).

a. PDG, associé, collaborateur associé

Notre PDG associé (M. Marc Antoine SERIS) et notre collaborateur associé (M. Nicolas GUERIN) agissent au nom de la société dans ses relations avec les tiers. Ils exercent leurs fonctions en considérant dans leurs prises de décision, les effets sociaux, économiques et juridiques. Ils sont évalués chaque année par les collaborateurs à travers l'évaluation 360 ° afin de garantir le respect des engagements de Canovia à travers les Hommes qui la dirigent.

La Gouvernance

Tous acteurs de la Mission

b. Equipe

Notre équipe (17 collaborateurs) est sollicitée pour chacune des décisions afin, non seulement, d'être informée, mais également d'apporter ses points d'attention et ses contributions à la direction d'entreprise.



Marc-Antoine SERIS
PDG - Associé
Responsable Stratégie & Finance Durable
HEIP Grande École



Nicolas GÉRIN
Responsable Juridique - Collaborateur Associé
Responsable offres dédiées Grands Comptes
Master 2 Droit des Affaires Internationales



Anna TOCHEVA
Juriste d'Affaires
Master 2 Droit des Aff. Int.



Baptiste BLOCH
Analyste Financier
Master Sciences Po Paris



Delphine BAR
Juriste d'Affaires
Master 2 Droit des Affaires



Elisabeth DESCAMPS
Fiscaliste
M2 Fiscalité internationale
CRFPA / CAPA



Florian HUARD
Consolideur
Master 2 CCA



Floriane Reymond
Chargée Marketing &
Communication
Bachelor dev. commercial



Gabrielle DUPREY-ROSE
Consolideur
Master CCA & DCGA



Gwénola MALICET
Contrôleur de Gestion
Master 2 Finances & CDG



Hély HABRICOT
Chargé Marketing &
Communication
Bachelor Resp. de communication



Juliane BECOURT
Chargée RSE
MBA Management RSE



Marion LOPEZ
Chargée Marketing &
Communication
M2 Médias et création numérique



Marjolaine LUHTY
Juriste M&A
M2 Juriste d'Affaires
Internationales



Mathilde Filippi
Chargée Marketing &
Communication
M2 Management interculturel,
communication et événementiel



Pierre DE LAS HERAS
Analyste Financier
M2 Financia Business School



Sarah CISSÉ
Chargée Marketing &
Communication
MBA Marketing Digital

La Gouvernance

Tous acteurs de la Mission

c. Actionnariat

Notre actionnariat se répartit entre nos actionnaires extérieurs, tel qu'André Le Groupe, et l'actionnariat salarié (les parts détenus par les collaborateurs de Canovia) qui représente 12,68 %.

d. Comité de Mission

Les membres du comité de mission s'assurent que l'entreprise respecte ses engagements sociaux et environnementaux. À ce jour, Canovia n'a pas encore de comité de mission mais un référent de mission comme la loi le prévoit pour les entreprises de moins de 50 collaborateurs, en la personne de M. Sabi Gani OROU GUIWA.

e. Conseil d'administration

Le conseil d'administration gère les grandes orientations de l'organisation, comme le CIS, il est également investi de plusieurs pouvoirs tels que la validation du budget, donner son avis et approuver les conventions réglementées...Les administrateurs actifs en exercice sont M. Thierry André, Mme. Isabelle Colliot et M. Jean-Pascal Fichere. Le membre sous tutelle est M. Olivier Debeaux.

f. Conseil d'Impact Sociétal

Le CIS gère les grandes orientations de l'organisation en matière sociétal. Il est également investi de plusieurs pouvoirs tels que la modification ou l'arrêt de la mission sur proposition du Président, la préservation des valeurs éthiques, l'évaluation des actions menées par le Président, les Associés, les Collaborateurs Associés et la proposition de pistes d'amélioration, la validation et la formalisation d'avis sur la politique de R&D, la préservation du fonctionnement démocratique, la formulation et la validation d'avis en matière de RSE, l'évaluation des indicateurs clés de performance sociétale ou environnementale. Le CIS est composé de trois membres actifs (des personnes physiques ou morales) élus pour 3 ans. Les membres du CIS en exercice sont Mme. Julie Podevin, M. Jean-Baptiste Cartier, M. Samuel Mercier.



Sabi Gani OROU GUIWA



Thierry ANDRÉ



Isabelle COLLIOT



Jean-Pascal FICHERE



Olivier DEBEAUX



Julie PODEVIN



Jean-Baptiste CARTIER



Samuel MERCIER

3 Le modèle de mission et l'appréciation du référent de mission en 2023

Le bilan des activités en 2023, les avancées par objectifs, l'avis du référent et les enseignements

OBJECTIF STATUTAIRE 1 : CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT RESPONSABLE EN ACCOMPAGNANT LES ENTREPRISES ET LES ACTEURS DU TERRITOIRE

Objectifs opérationnels à l'horizon 2026	Principales actions à l'horizon 2026	Principales actions attendues en 2023	Réalisations 2023
Cible : 50 % de missions réalisées incluant du conseil RSE ou une conditionnalité RSE.	<p>Insérer systématiquement des critères de RSE dans les processus de décisions de nos clients.</p> <p>Se former sur la comptabilité IFRS (inclut la taxonomie verte) afin de donner aux clients un accès aux boîtes à outils internationales leur permettant de rendre leurs projets plus résilients.</p>	<p>Inclure du conseil RSE ou une conditionnalité RSE dans les missions réalisées auprès des clients.</p> <p>Monter en compétences sur la comptabilité IFRS (inclut taxonomie verte) via la formation et les échanges entre les métiers dits RSE, consolidateurs, analystes financiers et contrôleur de gestion.</p>	35 % de missions ayant inclus au moins un module RSE ou une conditionnalité RSE sur l'ensemble des missions.
Cible : 40 % des collaborateurs ont consacré au moins deux heures à un projet dans le cadre du mécénat de compétences.	<p>Encourager et soutenir des actions inclusives et solidaires portées par le monde associatif.</p> <p>Faciliter l'accès à des missions de bénévolat pour les collaborateurs en leur dédiant du temps de travail pour ces problématiques.</p>	Proposer des actions de bénévolat aux salariés.	<p>7 % des collaborateurs ont consacré au moins deux heures à un projet de mécénat de compétences.</p> <p>2 nouveaux partenariats identifiés.</p>
Cible : 1 % du temps de travail est consacré à la participation au sein des communautés/ groupe de travail.	<p>S'investir auprès de différents réseaux et groupes de travail (nationaux, régionaux, locaux, publics, privés) pour partager les connaissances et construire de nouveaux outils.</p> <p>Organiser un événement de diffusion du savoir</p>	<p>Définir un plan d'actions pour identifier les lieux d'enseignements et recueillir les compétences en interne.</p> <p>Accroître les prises de paroles et notre investissement au sein des communautés environnantes (notamment les associations professionnelles).</p>	0,442 % du temps de travail consacré à la participation au sein des communautés ou groupes de travail.

3 Le modèle de mission et l'appréciation du référent de mission en 2023

Sur l'objectif 1

« contribuer au développement responsable en accompagnant les entreprises et les acteurs du territoire » qui est au coeur de l'activité de l'entreprise (conseil en stratégie d'entreprise et en finance durable), des avancées notables sont à constater. Le taux de missions intégrant une dimension RSE est passé de 19 % en 2022 à 35 % en 2023, soit une augmentation de 16 points de pourcentage. Les missions sont diverses (analyse de matérialité, animation de fresques du climat, introduction d'informations sur les enjeux RSE dans les communications financières, conditionnalités environnementales dans les produits et les opérations financières comme les émissions obligataires et les fusions acquisitions...) et témoignent du rôle que l'entreprise joue dans la transformation durable et responsable de son écosystème. Ces efforts sont à poursuivre sur le long terme. Cela n'est pas un acquis de l'aveu des personnes interrogées au sein de l'entreprise. Ainsi, la chargée RSE qui pilote la mission déclare « en 2023, nous avons obtenu un bon résultat au regard de cet objectif, nous continuerons les actions associées à cet objectif sans garantie de réussite à chaque année ».



Par ailleurs, l'indicateur de mission sur le temps consacré à la participation au sein de groupes de travail a été construit alors qu'il n'existait pas en 2022, ce qui est positif. Cependant, je constate une dégradation de l'indicateur lié au bénévolat des salariés passant de 21 % en 2022 à 7 % en 2023 ce qui constitue un point de vigilance. L'explication qui m'est donnée par la chargée RSE qui pilote la mission est la suivante « L'année dernière il n'y avait qu'une seule association éligible au mécénat de compétences. La priorité a été d'identifier d'autres associations dans lesquelles les salariés souhaitaient réaliser du mécénat de compétences ».

3 Le modèle de mission et l'appréciation du référent de mission en 2023

OBJECTIF STATUTAIRE 2 : PAR DES RICHESSES HUMAINES ENGAGÉES

Objectifs opérationnels à l'horizon 2026	Principales actions à l'horizon 2026	Principales actions attendues en 2023	Réalisations 2023
Cible : 70 % de réponses au baromètre Engagement et satisfaction.	Mettre en œuvre et collecter les premiers résultats du baromètre Engagement & Satisfaction.	Réaliser la première campagne du baromètre Engagement & Satisfaction.	100 % de réponses au baromètre engagement et satisfaction
Cible : 50 % des collaborateurs ont été formés par an.	Former chaque année, tous les nouveaux collaborateurs au SST. S'assurer que tous les collaborateurs suivent au moins une formation dans l'année.	Proposer des formations aux salariés sur la base d'un plan d'action annuel. Former tous les nouveaux collaborateurs SST. Structurer une veille RSE en interne.	100 % des collaborateurs ont bénéficié d'au moins une formation. 93 % de collaborateurs formés SST.



Sur l'objectif 2

« par des richesses humaines engagées » qui est plutôt un objectif standard (pas spécifique ou exclusif à l'activité), il y a également des avancées positives. La formation continue est inscrite dans l'ADN de l'entreprise et les collaborateurs sont très proactifs et demandeurs en la matière (100 % des collaborateurs ont bénéficié d'au moins une formation contre 92 % en 2022, soit une augmentation de 8 points de pourcentage). De plus, le baromètre engagement et satisfaction a été lancé et a connu une participation de tous les collaborateurs. L'entreprise agit donc dans le sens de cet engagement statutaire. Selon moi, d'autres indicateurs pourraient être plus appropriés pour mesurer cet objectif, tels que le taux de satisfaction des salariés. En ce sens, mes échanges avec la chargée RSE ont permis d'acter que l'indicateur "Taux de satisfaction des salariés" serait suivi pour les prochains baromètres.

3 Le modèle de mission et l'appréciation du référent de mission en 2023

OBJECTIF STATUTAIRE 3 : TOUT EN CONTRIBUANT À LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT

Objectifs opérationnels à l'horizon 2026	Principales actions à l'horizon 2026	Principales actions attendues en 2023	Réalisations 2023
Cible : Mesurer nos émissions de CO ² à travers un bilan carbone.	Réaliser un bilan carbone	Réaliser un bilan carbone.	50 tCO ₂ e émis en 2022 sur la base d'un bilan carbone réalisé en 2023 ; soit 75 % en dessous de la moyenne sectorielle



Sur l'objectif 3

« tout en contribuant à la protection de l'environnement » qui est plutôt un objectif standard (pas spécifique à l'activité ou exclusif à l'activité), il y a également des avancées notables. L'entreprise a réalisé son premier bilan carbone et les résultats (50 tCO₂e) la distinguent vis-à-vis de son secteur d'activité (75 % en dessous en matière d'émission de CO₂). Ses émissions sont essentiellement concentrées sur ses achats, ses locaux et les déplacements de ses collaborateurs. Si ce premier bilan a été effectué, il me semble toutefois désormais important de fixer des objectifs chiffrés en matière d'émission de CO₂ à court, moyen et long terme, ainsi qu'un plan d'action de compensation de ces émissions.

L'AVIS DU RÉFÉRENT DE MISSION

NB : l'avis est donné sur une échelle allant de "très peu favorable" à "très favorable"

Objectifs statutaires	Principales actions attendues en 2023	Avis
Contribuer au développement responsable en accompagnant les entreprises et les acteurs du territoire.	<p>Inclure du conseil RSE ou une conditionnalité RSE dans les missions réalisées auprès des clients.</p> <p>Monter en compétences sur la comptabilité IFRS (inclut taxonomie verte) via la formation et les échanges entre les métiers dits RSE, consolidateurs, analystes financiers et contrôleur de gestion.</p>	<p>Très favorable. Canovia se donne les moyens afin d'accompagner les entreprises et les acteurs de son territoire dans leur transition durable. Cet effort est à poursuivre sur le long terme.</p>
	<p>Proposer des actions de bénévolat aux salariés.</p>	<p>Peu favorable. Il y a eu une baisse au niveau de l'investissement des salariés dans des projets de bénévolat. Toutefois, il est heureux de constater que l'entreprise a identifié 2 nouveaux partenariats avec des associations. Cela devrait remobiliser les équipes en faveur d'une plus grande implication.</p>
	<p>Définir un plan d'actions pour identifier les lieux d'enseignements et recueillir les compétences en interne.</p> <p>Accroître les prises de paroles et notre investissement au sein des communautés environnantes (notamment les associations professionnelles).</p>	<p>Très favorable. L'entreprise participe et est investie dans les communautés et groupes de travail. De même, l'indicateur a été construit.</p>
Par des richesses humaines engagées	<p>Réaliser la première campagne du baromètre Engagement & Satisfaction.</p>	<p>Favorable. Le baromètre a été déployé en interne et adopté par les équipes. Toutefois je suggère de communiquer le taux de satisfaction des salariés.</p>
	<p>Proposer des formations aux salariés sur la base d'un plan d'action annuel.</p> <p>Former tous les nouveaux collaborateurs SST.</p> <p>Structurer une veille RSE en interne.</p>	<p>Très favorable. La formation continue est inscrite dans l'ADN de l'entreprise et les collaborateurs sont très proactives et demandeurs en la matière.</p>
<p>Tout en contribuant à la protection de l'environnement</p>	<p>Réaliser un bilan carbone.</p>	<p>Très favorable. L'entreprise a réalisé son premier bilan carbone et les résultats (50 tCO2e) la distinguent vis-à-vis de son secteur d'activité. Toutefois, il me semble important de fixer des objectifs chiffrés en matière d'émission de CO2 à court, moyen et long terme, ainsi qu'un plan d'action de compensation de ces émissions.</p>

Avis général

Cela fait aujourd'hui plus de trois ans que Canovia est devenue « société à mission », une des innovations juridiques de la loi PACTE. À ce jour, seules 1 490 entreprises l'ont adoptée sur tout le territoire français, selon le 7^{ème} baromètre des sociétés à mission sorti en 2024. Ce chiffre représente une goutte d'eau, dans l'océan d'entreprises que compte la France. Toutefois, il est heureux de constater que les entreprises qui ont adopté cette qualité sont à 58 % des micro-entreprises, à 21 % des PME de moins de 50 salariés, à 11 % des PME de plus de 50 salariés, à 8 % des ETI et à 2 % des GE. En effet, cela montre bien que ce dispositif s'adapte à toutes les tailles d'entreprise, sans contraintes de moyens. De même, plus de 905 000 salariés travaillent aujourd'hui dans une société à mission ce qui constitue une masse critique pour enclencher des changements vertueux pour la planète et la société.

L'expérience singulière de Canovia montre que ce cadre permet de créer de la valeur financière et extra-financière pour l'entreprise et ses parties prenantes primaires, dans une démarche de progression et de contrôle continue. En effet, les indicateurs de mission de l'entreprise témoignent d'une avancée notable sur les objectifs statutaires et les objectifs opérationnels fixés. Cela est confirmé par les différents rapports de mission ainsi que le dernier rapport d'OTI sorti en 2022 qui donne un satisfecit à l'entreprise. De même, je constate que le travail réalisé en 2022 par l'entreprise en matière de synthétisation et de clarification de ses objectifs statutaires initiaux commence à porter ses fruits. La mission est désormais plus claire et fait d'avantage sens au sein de l'équipe. Ces impressions sont confirmées par mes entretiens avec la chargée RSE « Oui les objectifs statutaires sont beaucoup plus explicites, et il est plus facile pour nous de nous les approprier et de les retransmettre.



“ **Les indicateurs de mission de l'entreprise témoignent d'une avancée notable sur les objectifs statutaires.**

”

Ce qui se comprend bien s'énonce clairement. Aujourd'hui nous sommes beaucoup plus à l'aise pour expliquer comment concrètement nous contribuons à rendre notre environnement et notre écosystème meilleurs et plus durables". L'entreprise a donc appris en marchant. L'expérience singulière de Canovia montre que la définition d'un nombre élevé d'objectifs statutaires tend à augmenter le risque de dilution de la mission, à travers des objectifs trop ventilés ou trop imprécis. A l'inverse, la définition d'un nombre raisonnable d'objectifs statutaires facilite leur suivi et leur atteinte. Enfin, je note des retombées positives de cette démarche en termes d'image de marque comme le montrent également mes investigations.

« Nous constatons que certains prospects souhaitent être accompagnés par CANOVIA car l'entreprise est accréditée B Corp et entreprise à mission ce qui témoigne de la valorisation de ces démarches. Il y a une pression du monde de la RSE sur les entreprises pour qu'elles deviennent soit B Corp soit entreprise à mission. » - chargée RSE qui pilote la mission.

Si l'entreprise oeuvre incontestablement dans le sens de sa mission je note toutefois quelques points d'amélioration. Tout d'abord, il y a une marge de progression au niveau de la formulation des objectifs statutaires de la mission. En effet, si l'objectif statutaire 1 « contribuer au développement responsable en accompagnant les entreprises et les acteurs du territoire » est totalement au coeur de l'activité de l'entreprise (conseil en stratégie d'entreprise et en finance durable), ce n'est pas nécessairement le cas pour l'objectif statutaire 2 « par des richesses humaines engagées » et l'objectif statutaire 3 « tout en contribuant à la protection de l'environnement ».

En effet ces deux derniers objectifs pourraient être davantage recentrés sur l'activité de l'entreprise et donc son pouvoir d'agir.

De même, au niveau de l'objectif statutaire 2 « par des richesses humaines engagées », il y a une marge de progression dans les ambitions affichées sur l'objectif opérationnel « 70 % de réponses au baromètre Engagement & satisfaction ». Je suggère d'axer l'indicateur sur un taux de satisfaction des salariés. Cela permettra de mieux le piloter.



Enfin, je préconise l'instauration d'un comité de mission en lieu et place d'un référent de mission. En effet, une étude de KPMG sortie en 2023 montre que 98 % des sociétés à mission choisissent de nommer un comité de mission, y compris lorsque le recours à un référent seul leur est possible. Cela permet notamment d'associer les parties prenantes clés à la gouvernance de la mission.

Par ailleurs, la diversité des membres du comité contribue à une meilleure objectivité dans les analyses. De même, l'intégration de membres externes au comité apporte une indépendance supplémentaire. Mes investigations montrent que l'entreprise est déjà dans cette démarche comme me le fait noter la chargée RSE, et cela est à encourager « Nous envisageons de constituer un comité de mission en remplacement du référent de mission. Nous avons d'ailleurs commencé à travailler sur la sélection de profils experts qui pourraient être intéressants pour ce comité de mission, en fonction de nos trois objectifs de mission. Nous sommes à la recherche de collégialité, d'opposition de points de vue et de stimulation d'idées. ».

En synthèse, de belles perspectives s'ouvrent à Canovia et ses parties prenantes. La raison d'être « agir aujourd'hui pour améliorer demain en mettant la finance au service du bien-être collectif et environnemental » prend de plus en plus son sens au quotidien.



4 BILAN GLOBAL ET PERSPECTIVES EN 2024 ET AU-DELÀ : REGARDS CROISÉS

Entretien avec Juliane BECOURT : consultante RSE chargée du pilotage de la mission



PORTRAIT

Juliane Becourt, consultante et chargée RSE. Elle s'occupe d'une part de la politique RSE de Canovia et d'autre part des missions d'accompagnement RSE auprès de nos clients

Quel est ton regard sur cette 3^{ème} année de cheminement en tant que Société à Mission ?

Nous commençons à identifier un peu mieux la mesure de nos résultats. Le modèle de mission se veut davantage structuré. L'objectif est d'utiliser ce modèle de mission afin de mesurer notre impact auprès de nos parties prenantes.

Quelles sont selon toi les preuves les plus significatives de l'avancée de Canovia vers sa mission ?

Je dirais deux avancées majeures. Tout d'abord, l'avancée de notre accompagnement des acteurs locaux au travers des missions de RSE. En outre, la refonte de la politique de mécénat financier et de compétences avec la sélection de deux partenariats,

Comment expliques-tu la baisse de l'indicateur bénévolat des salariés ?

Les salariés souhaitent pouvoir choisir entre plusieurs associations. En les intégrant au processus d'identification et de sélection des associations, la probabilité que ces derniers s'engagent est plus élevée.

La réduction des objectifs statutaires de 8 à 3 porte-t-elle déjà ses fruits ?

En termes de pilotage de la mission, le passage de 8 à 3 objectifs permet effectivement un meilleur suivi.

Juliane BECOURT : consultante RSE chargée du pilotage de la mission

Quels sont selon toi les principaux bénéfices à devenir société à mission ?

Devenir une entreprise à mission c'est selon moi, consacrer du temps à la modélisation d'un modèle d'affaires durable. Les différents objectifs permettent de donner une vision à court terme (priorisation d'actions pour l'année), moyen terme (identification de cible à atteindre pour les trois prochaines années à venir) et long terme (liés à nos objectifs statutaires) pour une entreprise.

Nous estimons également, que ce statut apporte une certaine légitimité au regard de nos missions. Nous accompagnons nos clients dans la mise en place de modèle d'affaires durables, en ce sens, nous devons être irréprochables.

Le pilotage du modèle de mission apparaît telle une boussole stratégique pour les projets structurants de Canovia.

Quels sont selon toi les principaux freins dans la vie d'une société à mission ?

A Canovia, je ne parlerai pas de freins mais plutôt d'un challenge : maintenir nos actions et acquis sur la durée. En effet, lorsqu'une entreprise a mis en place de nombreuses actions, l'une des priorités est de les maintenir dans le temps et d'engager les salariés rejoignant l'entreprise. Canovia connaît une forte croissance de ses équipes. L'un de nos challenges sera de créer une adhésion autour du modèle de mission. Cependant, nous ne sommes pas inquiets à ce sujet, les personnes qui rejoignent CANOVIA recherchent une entreprise qui porte des valeurs RSE.

Quel pourrait-être le principal déclic pour que beaucoup d'entreprises fassent le choix de devenir société à mission ?

On constate une meilleure sensibilisation sur les enjeux pour une entreprise de devenir entreprise à mission. Les collectivités publiques intègrent davantage des critères RSE dans leurs appels d'offre.



Par ailleurs, dans le cadre de la CSRD, les fournisseurs, clients et l'ensemble des parties prenantes sont également vigilants quant à la démarche RSE d'une entreprise. Selon moi, un cercle vertueux se dessine de plus en plus pour l'ensemble des entreprises du territoire national.

Selon toi, comment Canovia articule-t-elle sa mission avec la CSRD ?

Les objectifs de la CSRD portent sur une harmonisation des systèmes de reporting et de la transparence attendues de la part des entreprises. Canovia de par ses diverses compétences (RSE, juridique, finance, marketing) offre la possibilité à ses clients de construire des modèles d'affaires durables en tenant compte des réalités économiques mais également des risques sociétaux et climatiques.

Penses-tu que la mise en place d'un cadre légal à l'échelle européenne pour l'entreprise à mission est souhaitable ?

Effectivement, un élargissement à l'échelle européenne serait souhaitable selon moi. De nombreuses entreprises françaises travaillent avec des parties prenantes européennes. Une nouvelle fois, l'impact serait multiplié.

Quelles sont les prochaines étapes pour Canovia, en 2024 et au-delà ?

La feuille de route est rédigée, l'année 2024 nous permettra de modifier / adapter nos politiques et actions avec pour objectif "Agir aujourd'hui pour améliorer demain"