Diversea

Conseil

Entreprise à mission

Rapport de mission juillet 2024 - décembre 2025



Améliorer les conditions de travail pour toutes et tous

Notre raison d'être statutaire

Conformément à l'Article L210-10 (Loi PACTE), Diverséa Conseil s'est doté de la mission suivante : **Participer au développement de la santé et du bien-être au travail en luttant contre les discriminations et en favorisant la diversité et la mixité dans le monde du travail.**

Ce projet est co-construit avec l'ensemble des salarié.es, sous l'animation de Guylène Blanquart et Sophie Couroussé.

Diverséa Conseil

Objectifs statutaires



Mission sociétale

Diverséa Conseil accompagne les entreprises et institutions sur les sujets de diversité et qualité de vie et des conditions de travail, afin de contribuer à lutter contre les discriminations en entreprise et favoriser l'inclusion de toutes et tous

Mission environnementale

Parce que les premières victimes du dérèglement climatique seront les plus démuni.es, Diverséa Conseil s'engage à évaluer et réduire son impact environnemental et à participer à sensibiliser les employeurs sur ces sujets

Mission sociale

Dans un souci d'exemplarité, le cabinet s'engage pour favoriser la qualité de vie et les conditions de travail de ses salarié.es ; via l'implication des salarié.es dans les décisions qui les concernent et la préservation de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Objectifs opérationnels

Mission environnementale

Réduire notre empreinte environnementale

Développer nos connaissances

Accompagner nos partenaires et clients sur le sujet

Mission sociétale

Favoriser la diversité et la mixité en emploi

Accompagner les employeurs dans leurs projets QVCT

Mission sociale

Préserver et développer l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle

Impliquer les salariés dans le pilotage du cabinet

Partager la valeur

Feuille de route

2024-2025

Découvrir le modèle, développer nos connaissances, traduire nos habitudes de travail en objectifs structurés et contraignants, structurer notre démarche pour se donner la chance d’aller plus loin,

2026-2028

Etape plateau, rien de tel qu’un peu de routine pour ancrer les actions dans nos habitudes, les incarner et les développer jusque dans nos zones d’inconfort, poursuivre la communication et entrainer notre entourage professionnel avec nous

2029-2032

Le plateau franchi, il sera temps de se fixer une nouvelle phase d’ascension et des objectifs complémentaires renouvelés



Suivi des actions réalisées et indicateurs







Mission sociétale

Favoriser la diversité et la mixité en emploi

Développer nos connaissances

Un temps formatif par an et par consultant

Formation interne, colloque transition écologique et genre, parcours prévention des VSS, Aract âge et travail, séminaire handicap invisible (FIPHFP)

Communiquer sur le sujet

Au moins 10 posts LinkedIn sur le sujet

45 posts LinkedIn en 18 mois

S'engager en direction du milieu associatif

Un don monétaire d'au moins 1% des bénéfices annuels si supérieurs à 5000€

2,32% du bénéfice de l'exercice

Accompagner les employeurs dans leurs projets QVCT

Nombre d'études réalisées sur le sujet

Au moins ⅔ de nos démarches réalisées

100% de l'activité du cabinet dans ce domaine : amélioration des conditions de travail, de la prévention et de l'inclusion

Expérimenter, partager nos expériences et capitaliser

Au moins 10% du temps de travail

Absence d'indicateurs complétés, vérification orale,
Mise en place d'un outil pour les échéances suivantes

Accueillir 2 à 4 stagiaires par an

6 stagiaires en 18 mois



Mission environnementale

Réduire notre empreinte environnementale

Réduire les déplacements en voiture individuelle

Baisse puis maintien ou baisse de la moyenne de km par mission et par territoire

Dépense réelle en déplacements à 54% du prévisionnel + confirmation par recueil des pratiques (mise en place de l'autopartage, usage du train, développement des réunions à distance, etc.) Indicateur à améliorer

Réaliser des achats réfléchis

15% des achats réalisés en seconde main

37,5% des achats + réemploi du mobilier précédent, acquis sur la même logique ; indicateur à faire évoluer pour intégrer la notion de répartion/réemploi

Accompagner nos partenaires et clients sur le sujet

Questionner et informer

Au moins 50% des intervenants de terrain

L'ensemble de l'équipe d'intervenants de terrain déclare questionner leurs interlocuteurs en entreprise sur leurs positionnements environnementaux et 50% proposer des solutions pour répondre aux enjeux associés

Développer nos connaissances

Se former et s'informer

Montée en compétence d'à minima 50% des effectifs une fois par an

Participation de 75% de l'effectif salarié à une matinée sur la CSRD + une conférence IA et environnement

Animer des réflexions internes sur le positionnement du cabinet vis-à-vis de sujets environnementaux

Un temps d'échange thématique par an

Réflexion sur le positionnement du cabinet concernant l'Intelligence Artificielle dans nos activités professionnelles

Communiquer

Au moins 2 posts LinkedIn par an

6 posts LinkedIn en 12 mois



Mission sociale

Préserver et développer l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle

Etablir un accord sur la gestion et la modulation des temps et espaces de travail

Réalisé puis maintenu/adapté + satisfaction au-dessus de 4/5

Scores moyens maximaux (5/5 et 3/3) sur les règles et outils mis en place, leurs modalités d'évolution et leurs apports

Soutenir le temps partiel choisi

Satisfaction des salariés en temps partiel

Absence d'indicateurs complétés, vérification orale avec complément écrit par questionnaire

Partager la valeur

Redistribuer une partie des bénéfices aux salariés

Une prime annuelle si bénéficies supérieurs à 5000€

En 2025, versement de l'équivalent d'un 13eme mois sur le salaire de novembre, versé en décembre

Impliquer les salariés dans le pilotage du cabinet

Communiquer régulièrement et en transparence

2 réunions par an

Indicateur à améliorer (recrutement d'une assistante administrative) ; 4 temps de partages réalisés et rappelés par les salariés lors de questionnaires

Faire monter en compétence l'ensemble du cabinet

Une formation pour les ⅔ du cabinet chaque année

Participation au congrès de la SELF (3/3 salariés) + parcours Ekivia (1/3 salariés) + diverses participations (CREAPT, Aract, etc.)

Reconnaître et valoriser le temps consacré hors missions

25% du temps de travail des intervenants de terrain reconnu hors mission

53 à 58% du temps de travail des intervenants de terrain relève de temps vendu en mission ; indicateur en creux : 40% du temps est hors mission. Indicateur à améliorer (en cours)



Avis de la référente mission

Je suis satisfaite de cette première échéance de notre mission. Nous avons élaboré collectivement nos missions en lien avec les enjeux partagés au sein du cabinet et qui font le sens de nos métiers et essayé de définir des actions ambitieuses. Ces actions ont peut-être été parfois un peu trop ambitieuses pour être menées de front, mais nous avons essayé d'en garder le sens et la direction en en échangeant régulièrement, au sein du cabinet et autour de nous. Je pense que nos objectifs statutaires ont été respectés et les résultats que nous avions visés sont atteints.

Néanmoins, j'identifie la difficulté qui peut exister à tenir ces ambitions dans le temps et relativise l'importance de certaines d'entre elles. Il me semblerait cohérent de nous recentrer autour de quelques actions, plus centrales, et en garder d'autres comme des ajoûts plus optionnels, selon les années. L'objectif pour la prochaine période est de tenir et approfondir nos engagements.



Avis de la référente mission

Lors de cette première échéance en tant qu'entreprise à mission, j'ai pu identifier :

→ **Nos forces :** engagement, volonté, adhésion au modèle, intégration fluide dans les réalités quotidiennes et maintien d'une volonté partagée d'amélioration continue,

→ **Nos points de fragilité :** la réalité de l'intégration est une chose, la facilité du suivi et de l'objectivation en est une autre. Dans une structure de notre taille, l'identification d'indicateurs simples et peu coûteux à compléter me paraît essentiel pour tenir dans la durée,

→ **Nos axes d'amélioration :** identifier des indicateurs alignés avec les valeurs portées dans nos missions qui continuent à nous pousser dans la bonne direction, sans nous décourager. Ce sera l'objectif de notre période plateau : *intégrer nos missions dans nos pratiques quotidiennes, diffuser dans nos zones d'inconfort et structurer nos indicateurs.*

Poursuite des engagements

Aux vues de cette première expérience sous le statut d'entreprise à mission, et convaincu.es du rôle central des entreprises dans les évolutions sociétales, nous nous engageons à poursuivre sur cette voie. Nos prochains objectifs seront :

- La poursuite et le développement des actions déjà réalisées,
- L'engagement de nos parties-prenantes,
- La mise en place d'une référence mission externe ou la mise en place d'un comité de mission,
- La structuration de nos indicateurs,

Nous sommes sur un chemin positif et pouvons faire encore davantage. C'est important pour la direction comme pour les salariés en termes d'engagement et de sens au travail.



La direction du cabinet
Diverséa Conseil



Diversea Conseil

Rapport de mission
Juillet 2024 - décembre 2025

Numéro de SIREN: 930582747
Siège social : 4 rue prémion, 44000 Nantes
https://www.diversea.fr/

Coordonnées direction :
Guylène Blanquart
direction@diversea.fr
06 62 93 70 24

Coordonnées mission :
Sophie Couroussé
s.courousse@diversea.fr
06 61 59 10 19