



Comité de mission Rapport 2023

Du 1er Janvier 2023 au 31 Décembre 2023

Rapport de mission 2023

SOMMAIRE

Shift Société à Mission	4
Mission et engagements	14
Notre feuille de route de mission	16
Conclusion	31
Annexes	32
Travaux cités	33





NOTRE RAISON D'ÊTRE

Mettre l'humain au coeur de l'innovation digitale

NOS OBJECTIFS STATUTAIRES

Notre raison d'être se traduit par 4 engagements inscrits dans les statuts de l'entreprise :

1

Toujours associer développements professionnel et personnel des salarié·e·s

2

Faire progresser l'équité femme-homme en entreprise

3

Cultiver un collectif de travail nourri par des comportements vertueux

4

Développer un réseau de partenaires variés et vigilants afin de mettre en résonance nos influences positives

SHIFT SOCIÉTÉ À MISSION

Notre raison d'être

Nos objectifs statutaires

Le statut de société à mission

Notre modèle de mission

Dates clés du cheminement d'entreprise à mission

L'actionnariat salarié

Nouveau siège à Lyon Vaise : plus qu'un bureau, un lieu de vie

Le Comité de Mission

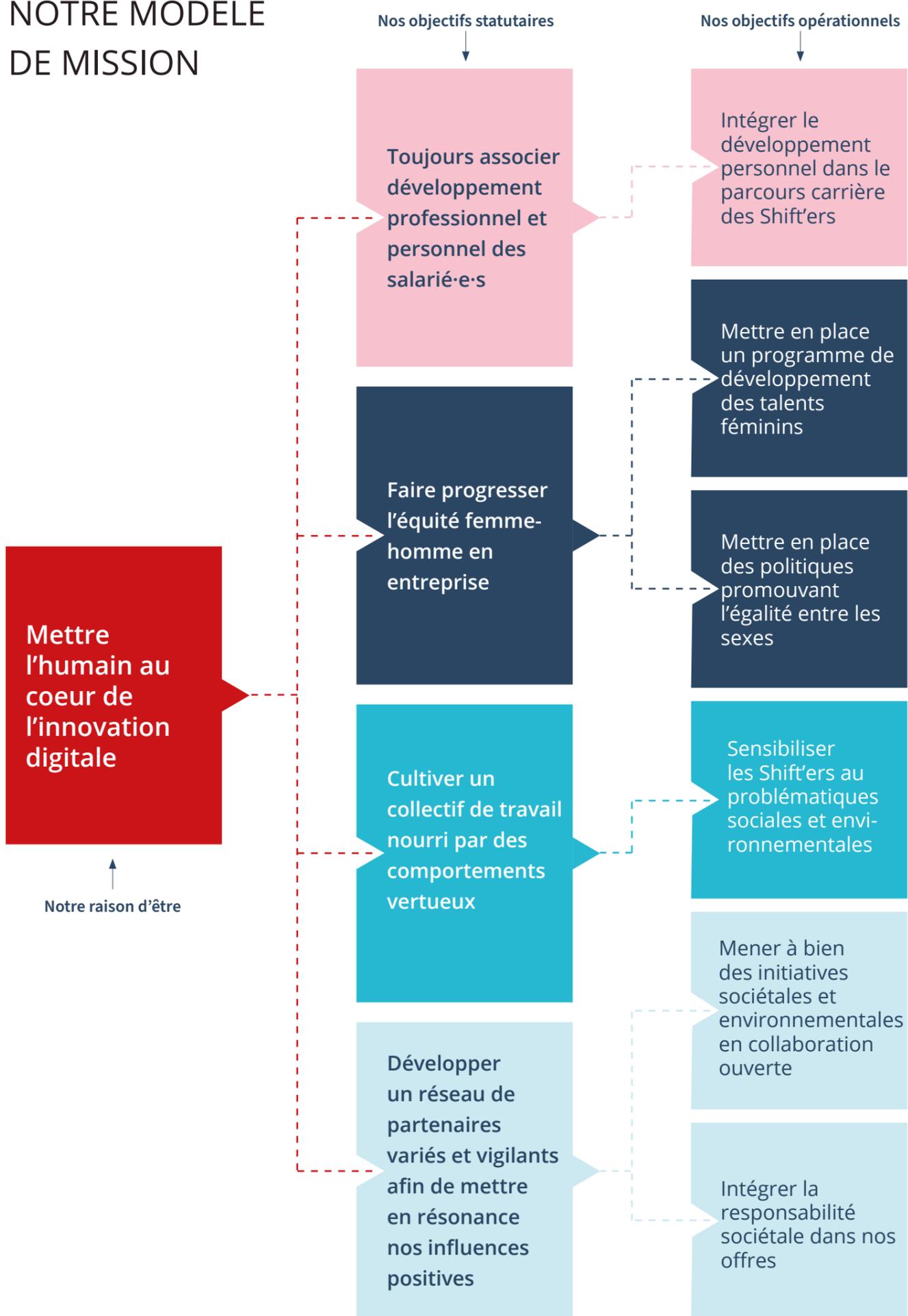
5
4
3
2
1
6
5
4
3
2
1
9
8
7
6
5
4
3
2
1
0

LE STATUT DE SOCIÉTÉ À MISSION

Pour être société à mission, une entreprise doit répondre aux critères suivants :

- Avoir une raison d'être dans ses statuts
- Les statuts doivent préciser un ou plusieurs objectifs sociaux et environnementaux que la société se donne pour mission de poursuivre dans le cadre de son activité
- Désigner un comité de mission pour suivre l'exécution de la mission
- Faire réaliser une vérification des objectifs par un organisme tiers indépendant
- Déclarer sa qualité de société à mission au greffe du tribunal de commerce

NOTRE MODÈLE DE MISSION



DATES CLÉS DU CHEMINEMENT D'ENTREPRISE À MISSION





L'ACTIONNARIAT SALARIÉ

A travers son statut de société à mission et la gouvernance qui en découle, Shift a fortement fait le pari d'une grande transparence avec l'ensemble de ses parties prenantes, stimule et valorise en permanence au sein de ses équipes le collectif de travail, un levier puissant d'innovation.

Ce pari du collectif se traduit aussi dans les choix capitalistiques : l'actionnariat salarié s'est imposé comme une évidence : au-delà du partage des valeurs, il s'agissait de partager également la création de valeur économique. Autrement dit, d'associer performance et sens.

Pour mettre en œuvre l'actionnariat salarié, Shift a étudié toutes les possibilités : actions gratuites, BSPCE, etc., avant d'opter pour un actionnariat salarié plein et entier et une ouverture du capital en trois phases. Lors de la première vague pilote, en 2022, seul(e)s une dizaine de directeurs et directrice étaient éligibles. L'opération a été un grand succès et 6,2 % du capital du groupe a été cédé. La deuxième phase, début 2023, a permis d'élargir la souscription à l'ensemble des managers, et là encore, l'intérêt a été grand, puisqu'aujourd'hui les salariés détiennent, en cumulé, un peu plus de 10 % du capital via une holding d'investissement dédiée de type manco, la Société des Shift'ers (SDS), et dépasse les 15% du capital en prenant en sus en compte les participations de salariés clés à la holding de tête, Shift Holding (SH). L'objectif est de poursuivre sur cette lancée en ouvrant d'ici 2025 le capital à l'ensemble des salarié(e)s et de franchir le seuil des 20 % du capital acquis par les salarié(e)s, devenant ainsi un véritable actionnaire d'ancrage.

L'actionnariat salarié a été mis en place chez Shift et contribue non seulement à incarner notre raison d'être mais aussi à donner plus d'autonomie vis-à-vis des investisseurs financiers traditionnels, et à permettre aux salarié(e)s de prendre part au projet de l'entreprise sous une nouvelle dimension, plus profonde, qui transcende la relation patron / salarié(e).

NOUVEAU SIÈGE À LYON

Été 2023, Shift a emménagé dans une grande villa classique du 19ème siècle au milieu de 8000m2 de parc boisé, à 10 min à pieds du métro Vaise.

Un lieu de travail atypique, spacieux et chaleureux pour offrir les meilleures conditions de travail possibles aux Shift'ers. Le lieu a été restauré et aménagé pendant un an au préalable, afin d'inclure un maximum des propositions d'usages et de styles issues du co-design avec les salarié.e.s, mais aussi afin de permettre d'importants travaux de rénovation énergétique.

En plus d'en faire un lieu d'ancrage et d'échange des Shift'ers, l'ambition de ce projet est d'être mis régulièrement à disposition de nos parties prenantes externes : partenaires, clients notamment. Ainsi, nous avons d'ores et déjà pu accueillir à plusieurs reprises les entrepreneurs lyonnais du cercle Pépites, les équipes de la CCI et de la Métropole de Lyon pour des ateliers ou événements, ou encore des clients pour des formations.

A terme, nous ambitionnons d'en faire un tiers lieu de l'innovation à Lyon.



LE COMITÉ DE MISSION

Le Comité de Mission de Shift est un collège pluridisciplinaire de parties prenantes internes et externes stratégiques de Shift, dont plusieurs ont été consultées lors de la définition de nos objectifs statutaires. Chaque membre du Comité dispose d'une voix.

PRÉSIDENTE DU COMITÉ

Karine CAMBIER

Global Leader Tour de Contrôle, membre du Comité de Direction Générale chez BPCE Infogérance & Technologies



Représentante client

Abir BOUMIZA

Contrôleur de Gestion Opérationnel chez The Adecco Group je suis convaincue par l'engagement et la sensibilité de Shift aux sujets RSE. Être membre de ce comité m'a permis de participer à des échanges très enrichissants avec les membres du comité. C'était aussi l'occasion pour moi de donner un avis externe et critique sur les travaux effectués par les équipes.



Représentante des Alumni

Emilie LOWENBACH

Directrice RSE et Communication chez Ecotone & Présidente de la Fondation Ecotone, j'apporte un regard critique et bienveillant sur la transformation de Shift en société à mission tout en confrontant nos façons de structurer et d'animer ce processus passionnant !



Membre censureuse inspirante

Représentant des salarié.e.s

Alexandre ROCCO

Actionnaire majoritaire & fondateur de Shift Holding SAS actionnaire & fondateur de la Société des Shift'ers SAS, Dans un projet entrepreneurial, la vision tout comme l'investissement actionnarial, doivent s'inscrire dans le temps long, et dans une forme d'engagement durable. Selon moi, le garantir est de la responsabilité des actionnaires. Voici ce qui m'a amené à soutenir avec force et sincérité la transformation de Shift en Société à Mission.



Représentant des actionnaires

Représentante des sous-traitants

Vanessa OMIERE

Cheffe comptable chez Shift, j'ai coanimé avec Elodie Carpentier un atelier sur Equité homme / femme. Après cela, l'opportunité d'intégrer le comité de mission s'est présentée comme une évidence. Cela me permet de constater concrètement ce que je vois habituellement à travers les chiffres. Je peux ainsi témoigner des efforts réels de Shift pour respecter nos engagements et je peux également apporter ma contribution à la réflexion collective.



Représentante des salarié.e.s

Membre censureuse inspirante

Représentant client



Alexandre GULTZGOFF

Directeur Systèmes d'Information chez Seqens

Représentant CSE



Eliot BELAMY

Consultant chez Shift je suis convaincu dès le début par le rôle central que peut jouer Shift de par sa position de cabinet de conseil puis par ses ambitions de société à mission, j'ai naturellement voulu m'engager dans le comité de mission ; cela pour pouvoir être au coeur des réflexions et apporter ma contribution à une vision saine et en laquelle je crois.

Représentante des salarié.e.s



Sarah PICHON

Consultante chez Shift, dans la continuité de mon engagement personnel lors de la cocréation des engagements statutaires de la société à mission, j'ai souhaité faire partie du Comité de Mission. Cela me permet de voir l'avancement des initiatives pour chacun des 4 engagements avec le prisme des collaborateurs.



Christophe ODIN

Domain Partner Shift et designer d'expériences, je place l'Humain au centre de mes préoccupations afin d'accompagner les personnes dans la transformation digitale. La société à mission et sa raison d'être nous permettent d'accroître notre influence positive et d'aligner nos actions sur nos valeurs.



Adélaïde MALTHET

Consultante Freelance, je suis engagée dans des réseaux de promotion du numérique responsable et j'ai rejoint le comité de mission de Shift dès sa fondation. Mon ambition est de contribuer au comité de mission en apportant un regard extérieur enrichi par mes expériences dans le secteur de l'impact. Nos perspectives croisées sur ces sujets émergents permettent un apprentissage continu, dans une posture d'ouverture et d'humilité.



Elise VINE

Responsable Relations Partenaires - Antenne Auvergne Rhône Alpes chez Réseau Gesat, c'est avec un regard externe, celui de l'Economie Sociale et Solidaire, que je m'inscris dans ce Comité de Mission. Ma connaissance d'organisations du territoire réunissant des travailleurs en situation de handicap, me permet d'apporter une analyse décorrélée des métiers du conseil digital.

LE DOUBLE RÔLE DU COMITÉ DE MISSION

Évaluation de l'efficacité :

Évaluer l'efficacité des actions passées par rapport aux objectifs statutaires.

Questionnement stratégique :

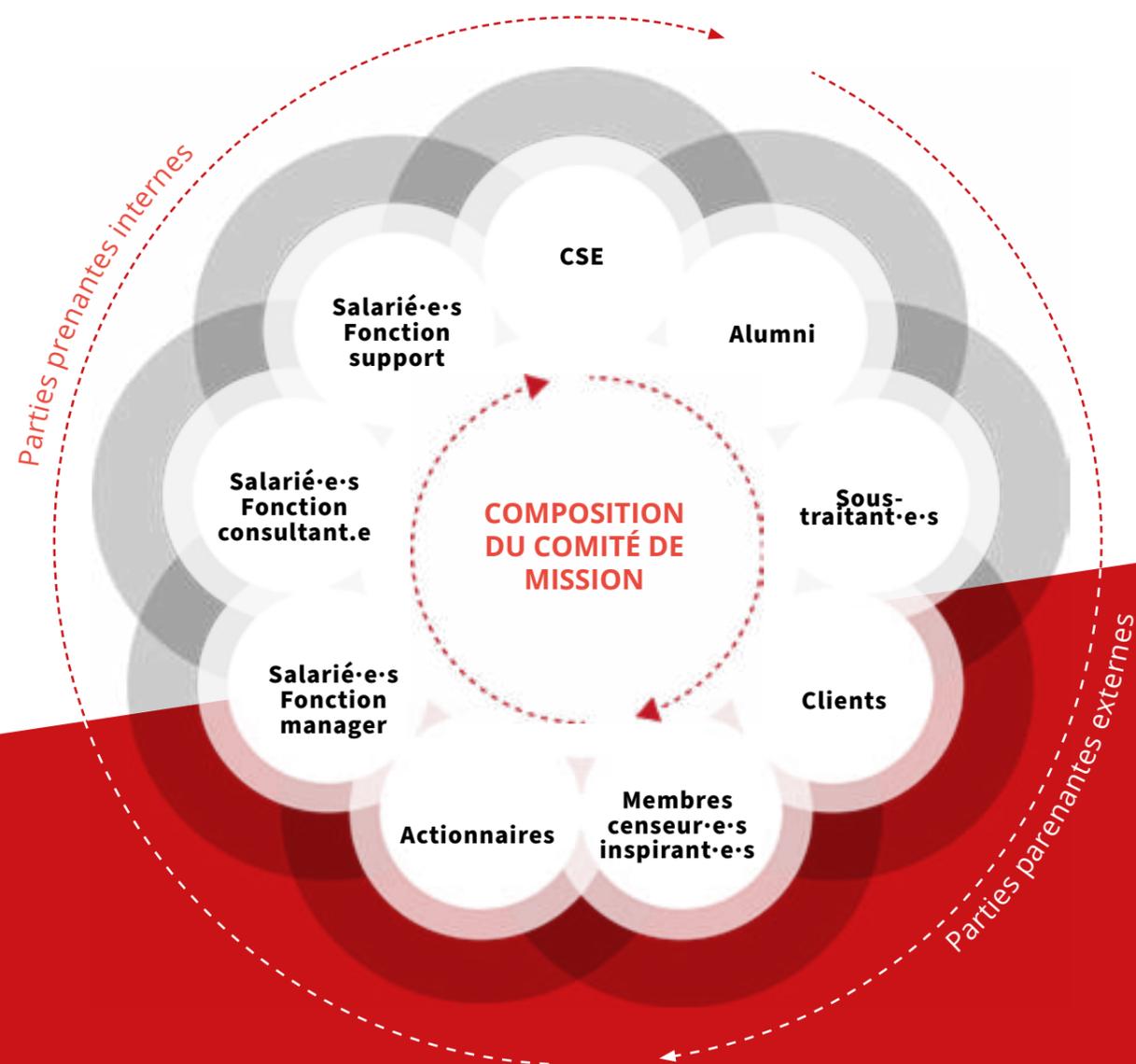
Questionner la pertinence des actions et des stratégies choisies pour répondre à sa mission.

LE FONCTIONNEMENT DU COMITÉ DE MISSION

Composition des membres :

Le Comité de Mission inclut plusieurs parties prenantes internes et externes stratégiques et compte 11 membres qui possèdent les mandats de représentation suivants :

Chaque membre présente des compétences et un point de vue complémentaires et pertinents pour conseiller Shift vers l'atteinte de ses objectifs.



FRÉQUENCE DES RÉUNIONS

Le Comité de Mission se réunit 3 à 4 fois par an.

Nous avons organisé trois comités de mission en 2023.

23 Janvier 2023

COMITÉ DE MISSION N°1

- Focus sur l'objectif opérationnel "Mettre en place un programme de développement des talents féminins"
- Bilan des activités contributives à la mission en 2022
- Préparation et rédaction du rapport du Comité et de l'audit de mission

22 Juin 2023

COMITÉ DE MISSION N°2

- Débriefing du rapport et du premier audit de mission
- Point d'avancement sur l'atteinte des objectifs pour 2023 à mi-année
- Focus sur l'objectif opérationnel "Intégrer la RSE dans nos offres"

27 Novembre 2023

COMITÉ DE MISSION N°3

- Mise à jour des objectifs pour 2023
- Revue du nouvel indicateur envisagé pour l'objectif opérationnel "Mettre en place des politiques promouvant l'équité entre les sexes"

En 2023, nous avons eu le plaisir d'accueillir Vanessa OMIERE et Sarah PICHON en tant que représentantes des salarié(e)s.

Les Comités de Mission successifs sont l'occasion de questionnements autour des objectifs fixés et des actions menées par l'entreprise.

Les membres sont invité(e)s à faire preuve d'esprit critique pour interroger les indicateurs, leur pertinence et exigence, sur l'année en cours, également pour celle à venir.



COMMENT LE MODÈLE DE MISSION SERT-IL L'AMBITION D'IMPACT DE SHIFT ?

La vocation d'activité opérationnelle de notre cabinet de conseil est la transformation digitale et la stimulation de l'innovation. Nous pourrions réaliser ces activités sans parti pris particulier de l'enjeu d'impact au-delà du triptyque classique coût-qualité-décalai.

Pour autant, notre culture collective est d'ores et déjà très sensible aux enjeux sociétaux et environnementaux. La synthèse insuffisante pourrait être : quelques actions internes sincères mais n'ayant un impact que faible, proportionné à notre échelle de PME.

Le modèle de mission renforce et impose une ambition en la matière, et ainsi nous poussera à explorer avec volontarisme tous les leviers de démultiplication de notre impact. Et notre position de conseil auprès de plus de 60 entreprises, essentiellement grands comptes et ETI, ainsi que notre fonctionnement entrepreneurial en réseaux actifs, sont des leviers à très forts potentiels pour cela.

Concrètement, notre modèle de mission influence d'ores et déjà notre priorisation en matière de :

- **Développement de nouvelles offres.**
ex. : offre de conseil dédiée au Numérique Responsable
- **Partenariats externes.**
ex. : avec des acteurs de l'ESS, les collectivités territoriales – CCI, Métropole
- **Budget et nature des actions de formation et de sensibilisation de nos salarié-e-s.**
ex. : prévention à la santé mentale en entreprise
ex. : sensibilisation à la problématique d'équité femme-homme en milieu professionnel
- **Décision de déménager et critères de choix pour notre futur siège social.**
ex. : rénovation thermique d'un bâtiment ; promotion des mobilités douces ; qualité de vie au travail ; entretien et amélioration d'une zone verte classée, etc.

MISSION ET ENGAGEMENTS

Comment le modèle de mission sert-il l'ambition d'impact de Shift ?

Déclinaison opérationnelle de la mission

15
15

DÉCLINAISON OPÉRATIONNELLE DE LA MISSION

Une réunion mensuelle permet au Comité de Direction de faire le point avec la manager de la mission sur l'avancement des objectifs opérationnels et des indicateurs.

Pour chaque préparation d'un Comité de Mission, la manager de la mission consolide les éléments de la dernière période écoulée et les inclut dans l'ordre du jour. Régulièrement, un-e membre de la Direction est invité-e à partager des informations concernant ses objectifs opérationnels et reçoit directement les retours du Comité de Mission. Après chaque Comité de Mission, le procès-verbal est transmis au Comité de Direction, et les éventuelles remarques du Comité de Mission sont entendues lors du point d'avancement suivant. Additionnellement, les membres salarié-e-s du Comité de Mission ont toute latitude, ainsi que la responsabilité de diffuser les recommandations issues du Comité au sein de l'entreprise.



Notre feuille de route de mission

Engagement #1

Engagement #2

Engagement #3

Engagement #4

L'avis du Comité de Mission

18
22
26
28
30

#1 :
TOUJOURS ASSOCIER
DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL
ET PERSONNEL DES SALARIÉ·E·S

Intégrer le
développement
personnel dans le
parcours carrière
des Shift'ers

2023
38/25
2022
25/20

#2 :
FAIRE PROGRESSER L'ÉQUITÉ
FEMME-HOMME EN ENTREPRISE

Mettre en place
un programme de
développement
des talents
féminins

2023
100%
2022
93%

Mettre en place
des politiques
promouvant
l'égalité entre les
sexes

2023
82/100
2022
80/100

#3 :
CULTIVER UN COLLECTIF DE
TRAVAIL NOURRI PAR DES
COMPORTEMENTS VERTUEUX

Sensibiliser
les Shift'ers au
problématiques
sociales et envi-
ronnementales

2023
3/3
Événements
2022
3/2
Événements

Mener à bien
des initiatives
sociétales et
environnementales
en collaboration
ouverte

2023
1/1
Initiative
2022
1
Charte OK

#4 :
DÉVELOPPER UN RÉSEAU DE
PARTENAIRES VARIÉS ET VIGILANTS
AFIN DE METTRE EN RÉSONANCE
NOS INFLUENCES POSITIVES

Intégrer la
responsabilité
sociétale dans nos
offres

2023
15/15
Rendez-vous clients
2022
1
Cadrage OK

Intégrer le développement personnel dans le parcours carrière des Shift'ers

En 2023, notre engagement envers le développement professionnel et personnel de nos collaborateurs s'est traduit par une série d'initiatives visant à favoriser leur croissance individuelle, renforcer leurs compétences et promouvoir leur bien-être mental.

Dans un contexte où le bien-être et l'épanouissement des individus au sein de notre organisation sont au cœur de nos préoccupations, nous avons fixé comme objectif primordial d'offrir à nos collaborateurs des opportunités de développement complet. Ces initiatives visent à améliorer la satisfaction au travail, à favoriser la productivité et à renforcer l'engagement de nos Shift'ers et Shift'euses.

Toujours associer développement professionnel et personnel des salarié·e·s.



Direction
opérationnelle

**Altea
GRANSON GARCIA**
Directrice
des Ressources
Humaines



Formation à la PNL (Programmation Neuro-Linguistique)

“ **LA FORMATION INITIATION À LA PNL A ÉTÉ UNE EXPÉRIENCE RÉELLEMENT ENRICHISANTE POUR MOI.**

Elle m'a permis de développer une meilleure connaissance de moi-même et d'apprendre à adopter une attitude bienveillante envers les autres. J'ai acquis des compétences précieuses pour transmettre mes idées

et mes émotions tout en prenant soin du fond et de la forme. Ce que j'ai appris lors de cette formation, je l'ai mis en pratique tant sur le plan personnel que professionnel, et j'ai constaté une amélioration significative dans mes interactions quotidiennes.

Je recommande vivement cette formation à tous ceux qui cherchent à développer leurs compétences en communication et leur compréhension des relations humaines

Alicia DELAVY

Indicateurs clés

- 38/25 Shift'ers formés sur des thématiques de développement personnel en 2023
- Objectif 25 Shift'ers formés sur des thématiques de développement personnel en 2024

Formation à la PNL

Parmi ces actions, nous avons proposé une variété de formations axées sur des domaines clés tels que la croissance personnelle, la communication efficace et la gestion du stress. En collaboration avec des partenaires externes spécialisés, et en continuité du premier essai réalisé en 2022, nous avons organisé une session d'initiation à la Programmation Neuro-Linguistique (PNL). Parallèlement, nos experts en formation ont conçu et animé une formation interne sur la PNL, sur mesure pour répondre aux besoins spécifiques de notre organisation et aux spécificités de nos métiers. Ces programmes ont permis aux participants d'explorer les principes fondamentaux de la PNL, favorisant ainsi une meilleure compréhension de soi et des autres, tout en renforçant leur capacité à gérer efficacement les défis professionnels et personnels.

Formation à la gestion du stress

De plus, une formation externe spécialisée dans la gestion du stress et des émotions a été proposée à nos équipes, offrant des outils pratiques pour faire face aux pressions du quotidien et renforçant leur résilience et leur bien-être mental.

Premiers Secours en Santé Mentale

Nous avons aussi réalisé des sessions de sensibilisation à la santé mentale et formé 6 personnes, des Responsables de Carrière, Business Manager, Ressources Humaines aux Premiers Secours en Santé Mentale - France (PSSM). Cette initiative nous semble indispensable au bon accompagnement dans le bien-être de nos salariés.

ENGAGEMENT #1

Ces actions sont en parfaite adéquation avec notre mission sociétale qui consiste à promouvoir le développement durable des individus et des communautés. En investissant dans le développement personnel et professionnel de nos collaborateurs, nous contribuons à créer un environnement de travail épanouissant et à renforcer notre capacité à réaliser notre mission.

En conclusion, ces initiatives de formation sont le reflet de notre engagement envers le développement de nos collaborateurs et de notre détermination à créer un impact positif dans la société.



ENGAGEMENT #2

Mettre en place un programme de développement des talents féminins

En 2023, notre entreprise a renforcé son engagement en faveur de l'équité femme-homme en mettant en place des actions concrètes visant à promouvoir l'égalité des chances et à favoriser le développement professionnel des femmes au sein de l'entreprise.

Après une consultation auprès de toutes les collaboratrices du groupe, nous avons organisé une formation spécifique sur l'assertivité au féminin pour 7 volontaires, conçue pour aider nos collaboratrices à renforcer leur confiance en soi et leur capacité à s'affirmer dans un environnement professionnel souvent marqué par des dynamiques de genre. Cette formation a été animée par des professionnelles expérimentées. L'objectif était de fournir aux participantes des outils pratiques pour faire face aux défis spécifiques rencontrés par les femmes dans le milieu professionnel et pour favoriser leur progression de carrière.

Direction opérationnelle

Altea GRANSON GARCIA

Directrice des Ressources Humaines

Julien VAIRE

Directeur Administratif et Financier

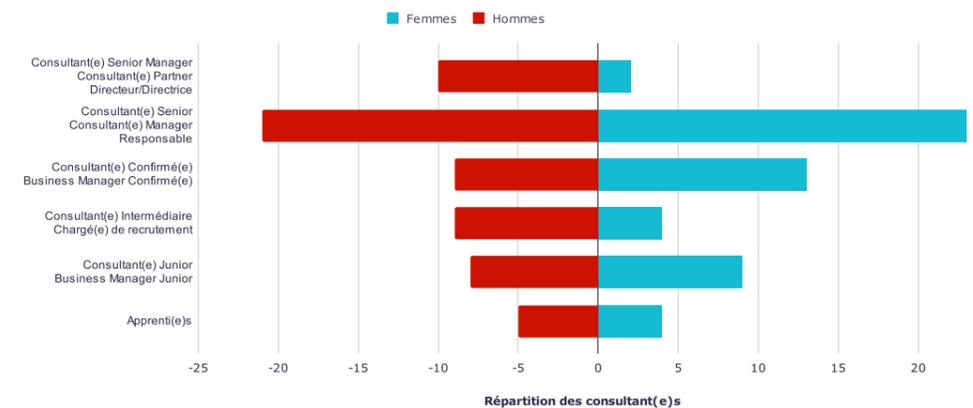


Faire progresser l'équité femme-homme en entreprise



Répartition des femmes et hommes à travers les grades

Personnel présent au 31/12/2023



Indicateurs clés

- 100% des Shift'euses déclarent que Shift s'engage pour leur carrière (93% en 2022)
- Index egapro : 82/100 (80/100 en 2022)
- Ecart rémunération annuelle brute : écart 8,7%

A propos de l'indicateur pour "mettre en place des politiques promouvant l'équité entre les sexes"

En 2023, le Comité de Mission conseillait de trouver un indicateur plus représentatif et moins sensible aux effets d'échantillon que l'index egapro. Shift a donc entamé des réflexions en interne et se fixe pour objectif en 2024 de définir une trajectoire et un indicateur adaptés pour cet objectif opérationnel, qui sera mesuré à partir de 2025.

Objectifs 2024 :

- Au moins 85% de Shift'euses déclarant que Shift s'engage pour leur carrière
- Définir un indicateur pour l'objectif opérationnel "mettre en place des politiques promouvant l'équité entre les sexes"

Mettre en place des politiques promouvant l'équité entre les sexes

En 2022, nous avons réalisé un état des lieux des droits des Shift'ers pouvant impacter selon nous l'équité entre les sexes en entreprise, dans l'objectif de visibiliser lesdits droits auprès des Shift'ers. Notre objectif pour 2023 était de définir une mesure à mettre en place pour promouvoir l'équité entre les sexes.

Nous avons donc constitué un groupe de travail avec un petit groupe de Shift'ers motivé(e)s pour décider de la mesure à mettre en place pour promouvoir l'équité entre les sexes.

Nous avons utilisé l'état des lieux qui avait été effectué l'année précédente en le complétant d'une phase de veille et d'analyse des différentes mesures récentes notamment dans le secteur du conseil.

Chaque mesure a été cotée selon trois axes : l'impact sur l'équité entre les sexes, la complexité de mise en œuvre et le coût de mise en œuvre.

La mesure qui a été retenue est la "Rémunération du congé enfant malade" : en effet, nous avons estimé que l'amélioration des conditions de rémunération de ce congé permettrait aux Shift'ers, quelque soit leur sexe, de passer plus de temps avec leurs enfants en période de maladie sans impacter les revenus de leur foyer. Ainsi Shift rémunère désormais deux jours d'enfants malade annuel par salarié(e) et par an à 100%. Ce dispositif s'applique à tous les enfants faisant partie du foyer du ou de la salarié(e).

“ CETTE APPROCHE ENRICHIT NOS ÉCHANGES ET FAVORISE UNE CULTURE D'INCLUSION OÙ CHACUNE SE SENT ENTENDUE ET PRISE EN COMPTE

En participant à la formation sur l'assertivité au féminin, cela m'a confortée dans l'importance de reconnaître et respecter le point de vue des femmes dans mon environnement professionnel, tout en valorisant le mien.

Juliette Bailliet

ENGAGEMENT #2

Parallèlement, nous avons lancé un atelier de co-développement animé en interne par 2 shift'euses, dans lequel les participantes ont pu échanger sur leurs expériences, leurs compétences, leurs croyances limitantes et leurs aspirations professionnelles.

Cet atelier a offert un espace sûr et inclusif où les femmes ont pu bénéficier du soutien de leurs paires et de conseils avisés pour surmonter les obstacles et atteindre leurs objectifs professionnels. En encourageant la collaboration et le partage de connaissances, cet atelier a contribué à renforcer le sentiment d'appartenance des femmes au sein de l'entreprise et à créer un environnement propice à leur épanouissement professionnel.

Ces initiatives ont eu un impact significatif sur la promotion de l'équité femme-homme en entreprise en offrant aux femmes les moyens de développer leur potentiel et d'oser prendre leur place dans des postes à responsabilités. Nous sommes convaincus que ces actions contribueront à instaurer une culture organisationnelle plus inclusive et à favoriser la diversité des perspectives au sein de notre entreprise. Pour l'avenir, nous nous engageons à poursuivre nos efforts pour faire progresser l'égalité des chances et à explorer de nouvelles initiatives visant à promouvoir l'équité femme-homme dans tous les aspects de notre activité.

En conclusion, ces actions témoignent de notre engagement résolu à créer un environnement de travail égalitaire où chacun a la possibilité de s'épanouir, de réussir, et de contribuer au développement du cabinet, indépendamment de son genre.



ENGAGEMENT #3

Sensibiliser les Shift'ers aux problématiques sociales et environnementales

Dans la suite de la Fresque du Climat organisée en 2022, Shift a initié en 2023 le déploiement en intra de la Fresque du Numérique. Après avoir formé trois Shift'ers à l'animation en milieu professionnel, 4 Fresques ont été organisées entre Paris et Lyon. L'objectif de la Fresque du Numérique est de sensibiliser aux enjeux environnementaux du numérique ; il s'agit donc d'une thématique sur laquelle il est indispensable d'avoir des connaissances pour les professionnels de l'IT que sont les Shift'ers.

Protection des données personnelles

Shift a développé le format 15/15 dans sa communication interne ; il permet d'informer les Shift'ers grâce à une séance découpée entre 15 minutes de présentation et 15 minutes de questions. Ce format a été utilisé par la Data Protection Officer (DPO) de Shift pour sensibiliser les collaborateurs et collaboratrices aux enjeux de la protection des données personnelles.

Cultiver un collectif de travail nourri par des comportements vertueux.

Direction opérationnelle

Julien VAIRE

Directeur
Administratif et
Financier



Diversité et inclusion

Les grands événements du calendrier de Shift sont aussi mis à contribution pour sensibiliser le plus grand nombre à des problématiques sociales et environnementales. Lors de la réunion d'agence de 2023, qui réunit les collaborateurs et collaboratrices ainsi que les alumni, la soirée a été animée par un quizz qui a permis aux Shift'ers de tester leurs connaissances sur les sujets de la diversité et de l'inclusion. Plusieurs binômes et trinômes de Shift'ers se sont affrontés pour obtenir le meilleur score et approfondir leurs connaissances.

Indicateurs clés

- 3/3 événements de sensibilisation organisés pour les Shift'ers en 2023 (2 événements en 2022)
- Objectif de 4 événements en 2024



ENGAGEMENT #4

Intégrer la responsabilité sociale dans nos offres

En 2023, Shift a exploré le sujet du numérique responsable auprès de ses clients et partenaires, pour comprendre quels étaient leurs enjeux et degrés de maturité. 15 rendez-vous ont été réalisés. Cela a permis concrètement à Shift de :

- rédiger un document de présentation du positionnement cabinet et des business cases, à destination de nos contributeurs internes et à des fins de prospection client
- répondre à 3 sollicitations clients traitant d'une assistance sur le déploiement de la RSE (pour la CNR, pour l'agence Alpes Is Here et pour Michelin)
- De gagner (et démarrer) une mission d'assistance : ingénierie pédagogique à l'éco-conception pour le compte de la DOTI de Michelin
- De nouer un partenariat avec l'éditeur Sopht de solution Green IT (mesure et pilotage de l'impact carbone de l'IT dans l'entreprise) et de réaliser plusieurs mises en relation avec des clients et prospects de Shift pour progresser dans ce domaine

Objectif 2024 : 2 initiatives en collaboration ouverte et de 50% de Shift'ers sensibilisé(e)s aux enjeux environnementaux du numérique.

Direction opérationnelle

Alexandre ROCCO

Président & cofondateur

Jean-Baptiste PATRY

Directeur du Développement



Développer un réseau de partenaires variés et vigilants afin de mettre en résonance nos influences positives.



Mettre en oeuvre des initiatives sociétales et environnementales en collaboration ouverte

C'est avec comme fil rouge le thème de "l'Engagement... tout simplement" que Shift a animé une soirée exceptionnelle au sein d'un de ses clients (grand compte - confidentiel - du secteur des services financiers) le 7 décembre 2023 en présence d'une centaine d'invités variés panachant salarié(e)s, managers, directeurs, membres du ComEx.

Un moment fort de cette soirée a été la table ronde, animée par Alexandre ROCCO (Président co-fondateur de Shift) et faisant débattre trois entrepreneurs-dirigeants remarquables et complémentaires dans leur recherche d'impact positif écologique et sociétal :

- Eric Petrotto, entreprise "la Fabuleuse Cantine", engagée dans la transformation des invendus bio et pour lutter contre le gaspillage alimentaire,
- Arthur Brac de La Perrière, entreprise DOREMI, engagée dans la rénovation énergétique de l'habitat et écrivain philosophe par ailleurs,
- Séverine Besson, entreprise act4talents, société à mission dans le conseil et l'apprenance des organisations, chercheuse en sciences sociales par ailleurs,

Ont été croisés à cette occasion les témoignages et les opinions concernant : des formes concrètes et parfois innovantes d'engagement en tant qu'entrepreneurs ou en tant que salarié.e.s ; la valorisation de l'engagement sociétal et environnementale des entreprises auprès des partenaires financiers ; l'hybridation croissante des formats d'actions possibles pour les entreprises engagées ; la culture d'entreprise et la posture managériale comme ingrédients clés de l'engagement et de l'impact.

Plan d'action pour intégrer la responsabilité sociale dans nos offres

D'autre part, Shift a réalisé en interne plusieurs ateliers pour identifier les pistes d'amélioration de nos offres de services (régie ou forfait) pour intégrer des critères de dimensionnement du prix lié à la RSE. Plusieurs pistes ont été formalisées et évaluées (réduction des déplacements au strict nécessaire, mise à disposition de matériel client, sensibilisation systématique aux enjeux du numérique responsable...). Un plan d'action a été défini, pour une mise en œuvre progressive à compter de 2024.

Indicateurs clés

- 1 initiative en collaboration ouverte lancée en 2023
- 15 rendez-vous avec des clients autour du Numérique Responsable

L'AVIS DU COMITÉ DE MISSION

Objectif #1

Rendre concrets et mesurables les investissements de l'entreprise dans le développement personnel des salarié.e.s, défi fréquent dans le métier du conseil : cela avait été engagé et validé dès l'année 2022.

Cette année, ce qui est remarquable est la montée en puissance du dispositif.

L'objectif quantitatif fixé pour 2023 a ainsi été dépassé de plus de 50% !

De manière qualitative, les retours terrain semblent très positifs également. Ainsi au global, la démarche en matière de développement personnel devient structurelle.

Objectif #2

L'engagement de Shift pour développer la carrière des femmes fait l'unanimité auprès des shifteuses.

Une réelle écoute a été initiée, concrétisée via des formations / ateliers spécifiques et la nouvelle politique d'enfants malades dont peuvent bénéficier aussi bien les salariées que les salariés.

L'équité femme-homme sur les postes de direction est à améliorer ;

elle est par contre déjà bonne sur les rôles de management intermédiaire (ex. : Responsables de Carrière, Rôles structurants transverses - DPO, RSE, Initiatives).

Objectif #3

L'effort et les actions de sensibilisation de Shift sont remarquables et font partie intégrante de l'ADN du cabinet.

Le nombre d'événements de sensibilisation des Shifters a été atteint en 2023.

Pour se projeter dans l'avenir avec ambition, il sera intéressant de

- i/ suivre la part des Shifters qui participent annuellement à de telles sensibilisations,
- ii/ démultiplier auprès des entreprises utilisatrices du digital (ex. : les clients de Shift) iii / assurer un équilibre entre les actions environnementales et sociétales.

Objectif #4

Shift a innové en initiant le format table ronde inspirante avec des acteurs engagés très complémentaires.

Ce format est pertinent et est à faire monter en puissance.

Concernant l'intégration des enjeux d'impact positif au cœur des activités de conseil vendues à ses clients, il faut persévérer dans la recherche des bons angles à adopter.

CONCLUSION

Shift a bien avancé sur sa feuille de route de société à mission.

En 2023, les efforts nécessaires ont été mis en œuvre pour atteindre (et parfois dépasser) les objectifs fixés. La démarche adoptée s'inscrit visiblement dans une perspective long terme, et révèle de la cohérence dans son exécution et de la sincérité dans sa conception.

L'impact concret est déjà mesuré et croissant en interne ; reste à démultiplier et à rayonner davantage auprès de son écosystème clients et partenaires.



LES OBJECTIFS STATUTAIRES DE SHIFT SONT PRINCIPALEMENT CENTRÉS SUR DES PROBLÉMATIQUES SOCIALES.

TOUTEFOIS, SHIFT AGIT ÉGALEMENT SUR DES PROBLÉMATIQUES ENVIRONNEMENTALES DANS LE CADRE DE SA POLITIQUE RSE.

Les indicateurs suivants ont été sélectionnés pour illustrer ces actions

Actions entreprises en 2023

A la suite du Bilan Carbone, Shift a défini un plan d'action centré sur son plus gros poste d'émissions, les déplacements, et les actions suivantes ont été lancées en 2023 :

Mise à jour de la politique de déplacements pour encadrer l'usage de l'avion pour les déplacements professionnels

Renouvellement de la flotte de véhicules de fonction vers des véhicules électriques (déploiement prévu S2 2024)

Mise en place d'un dispositif de leasing de vélos électriques pour les collaborateurs et collaboratrices (déploiement prévu T2 2024)

Les Shift'ers bénéficient déjà d'un forfait mobilité durable ou d'une prise en charge de leur abonnement aux transports en commun à hauteur de 75%, en fonction de leur choix.

Score environnemental selon le système de notation Ecovadis

En 2023, Shift a renouvelé son évaluation Ecovadis et a **amélioré son score de 13 points** grâce à d'importants travaux de structuration des processus en place, notamment au niveau des achats.

Cette amélioration nous encourage dans nos travaux d'amélioration continue de la maîtrise de notre responsabilité sociétale.

Ces dispositifs vont donc être renforcés par les actions listées ci-dessus.

Les actions ainsi entreprises auront un impact sur les émissions de l'année 2024, qui seront mesurées en 2025.

Le Bilan Carbone effectué en 2024 aura pour but de commencer à mesurer l'impact du déménagement du siège vers un nouveau site à Lyon.

Travaux cités dans le rapport

La qualité de "société à mission" **Bpifrance Création**

Le rapport de mission 2022 de **Camif**

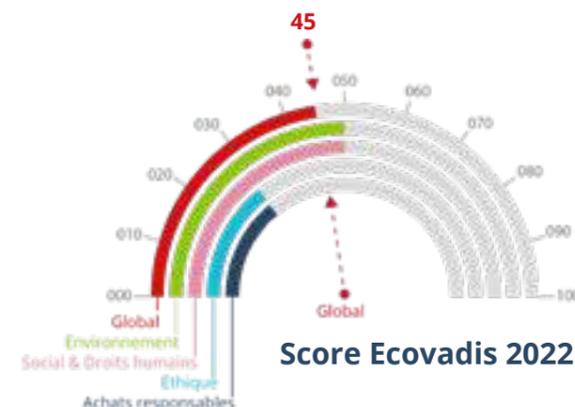
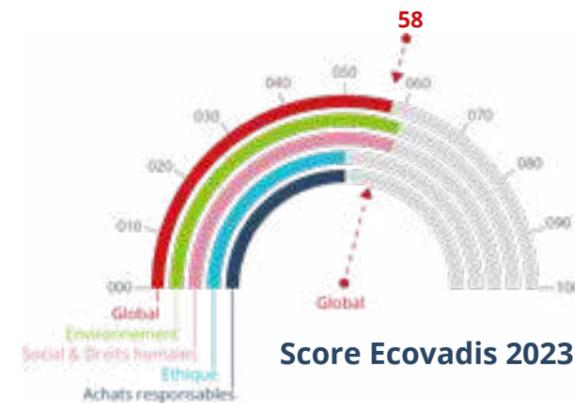
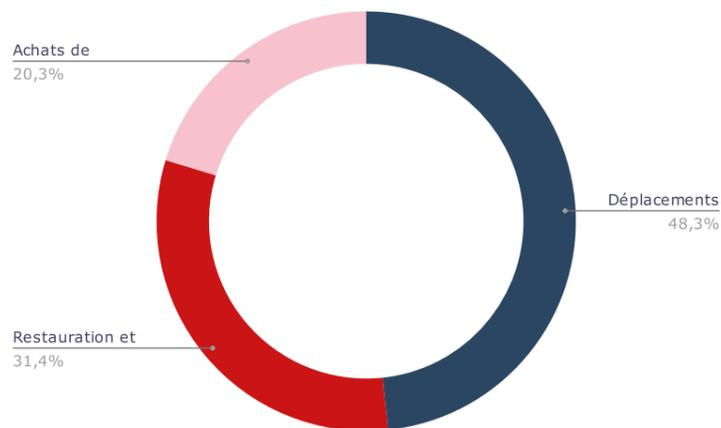
Bilan Carbone

Shift a réalisé en 2023 son Bilan Carbone sur ses émissions de 2022. Un outil de calcul a été mis en place pour permettre de réaliser le Bilan à intervalles réguliers et ainsi de mesurer l'effet des actions mises en place dans le cadre de la démarche bas-carbone.

En 2022, les activités de Shift ont été à l'origine de l'émission de 374 tonnes de CO2 équivalent :



Nos plus gros postes d'émissions sont situés sur les déplacements, la restauration et l'hébergement lors des trajets professionnels, et les achats de service :





Mettre l'humain au coeur de l'innovation digitale