



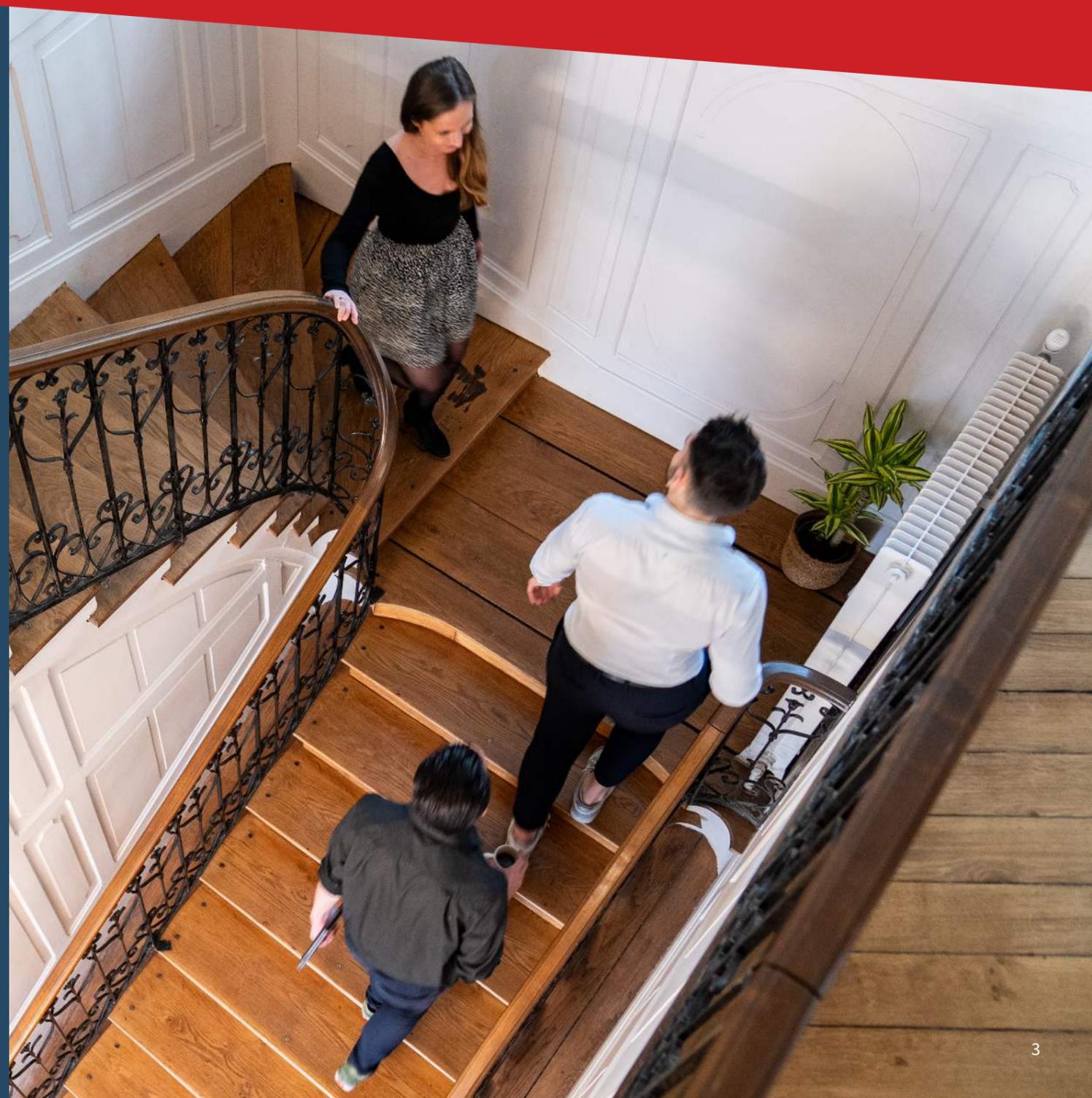
# Comité de mission Rapport 2024

1er Janvier 2024 au 31 Décembre 2024

# Rapport de mission 2024

## SOMMAIRE

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





# 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

12345678910



## NOTRE RAISON D'ÊTRE

**Mettre l'humain au coeur de l'innovation digitale**

## 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

## 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

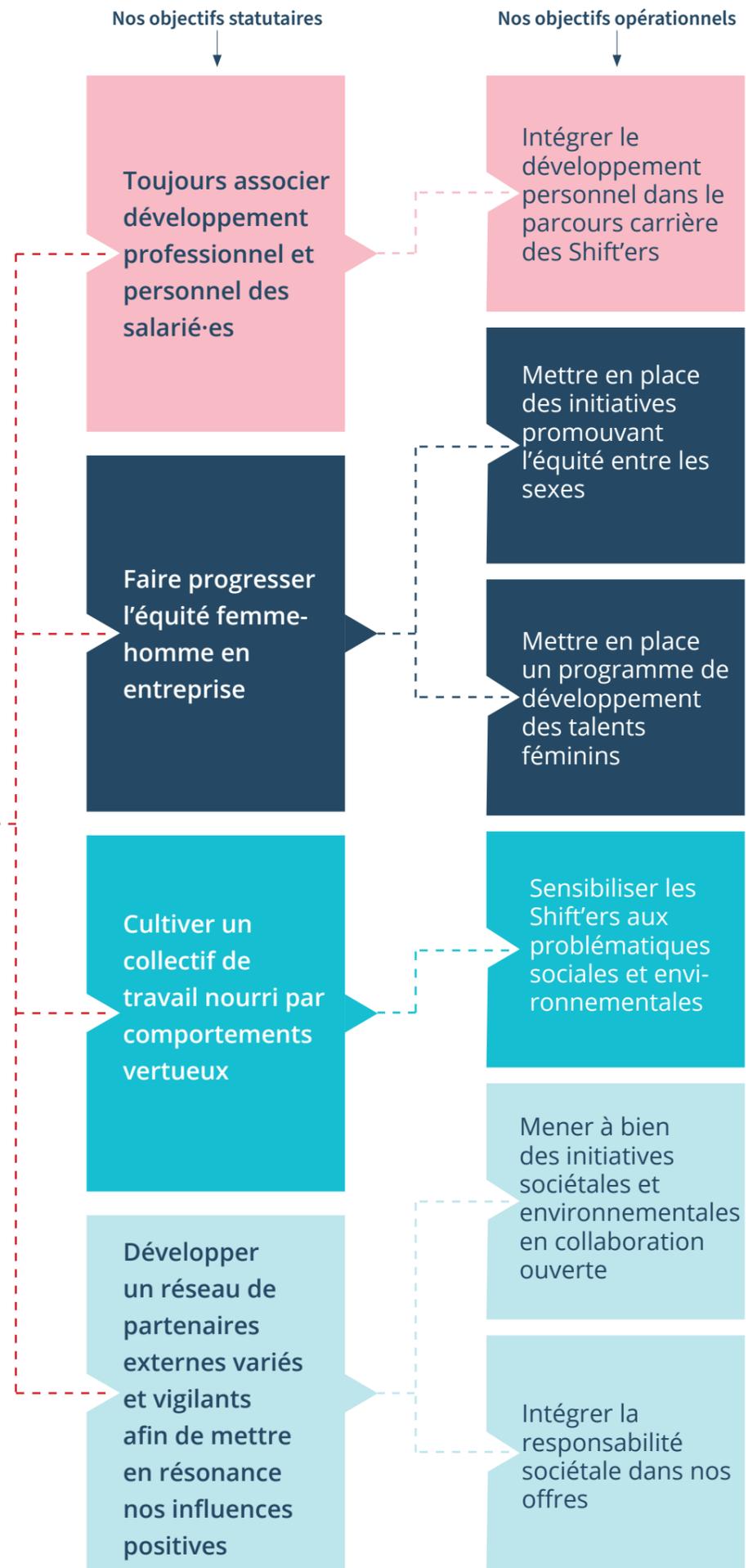
**3** Cultiver un collectif de travail nourri par des comportements vertueux

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

# NOTRE MODÈLE DE MISSION

Mettre l'humain au cœur de l'innovation digitale

Notre raison d'être



## 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 pris le parti fort d'une transparence réelle et large 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 et de solidarité.**

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, seule 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 salarié-es 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 18% du capital en prenant en sus en compte les participations de salarié-es clés à la holding, Shift Holding (SH). La part du capital détenu par le Shift'ers atteint même 90% en comptabilisant tous les membres actifs et opérationnels du groupe Shift (d'un statut administratif salarié-es ou travailleurs non salarié-es - TNS).

L'ambition est de renforcer encore l'actionnariat salarié, qui correspond à notre identité profonde et a démontré sa puissance d'ancrage humain.

***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).***

# 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.

**Karine CAMBIER**

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



Représentante client

**Christophe GEORGET**

*Partner chez EY Consulting*



Membre censeur inspirant

**Emilie LOWENBACH**

*Directrice RSE et Communication chez Ecotone & Présidente de la Fondation Ecotone*



Membre censureuse inspirante

**Alexandre ROCCO**

*Actionnaire majoritaire & co-fondateur & président de Shift Holding SAS actionnaire minoritaire & président de la Société des Shift'ers SAS*



Représentant des actionnaires

**Vanessa OMIERE**

*Cheffe comptable chez Shift*



Représentante des salarié.e.s

Représentant client



**Pierre-Etienne BURTÉ**

*Responsable Digital Factory et DSI Adjoint chez Alptis Assurances*

Représentant CSE



**Eliot BELAMY**

*Consultant chez Shift*

Représentante des salarié.e.s



**Sarah PICHON**

*Consultante chez Shift,*

Représentant des salarié.e.s



**Christophe ODIN**

*Partner Advisory Design & eXperience Management chez Shift,*

Représentante des sous-traitant-es



**Adélaïde MALTHET**

*Consultante Freelance,*

Membre censureuse inspirante



**Elise VINE**

*Responsable Relations Partenaires - Antenne Auvergne Rhône Alpes chez Hosmoz (ex Réseau Gesat),*

PRÉSIDENT DU COMITÉ

# LE DOUBLE RÔLE DU COMITÉ DE MISSION

Le Comité de Mission évalue la société à mission sur deux niveaux :

## Évaluation de l'efficacité :

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

## Questionnement stratégique :

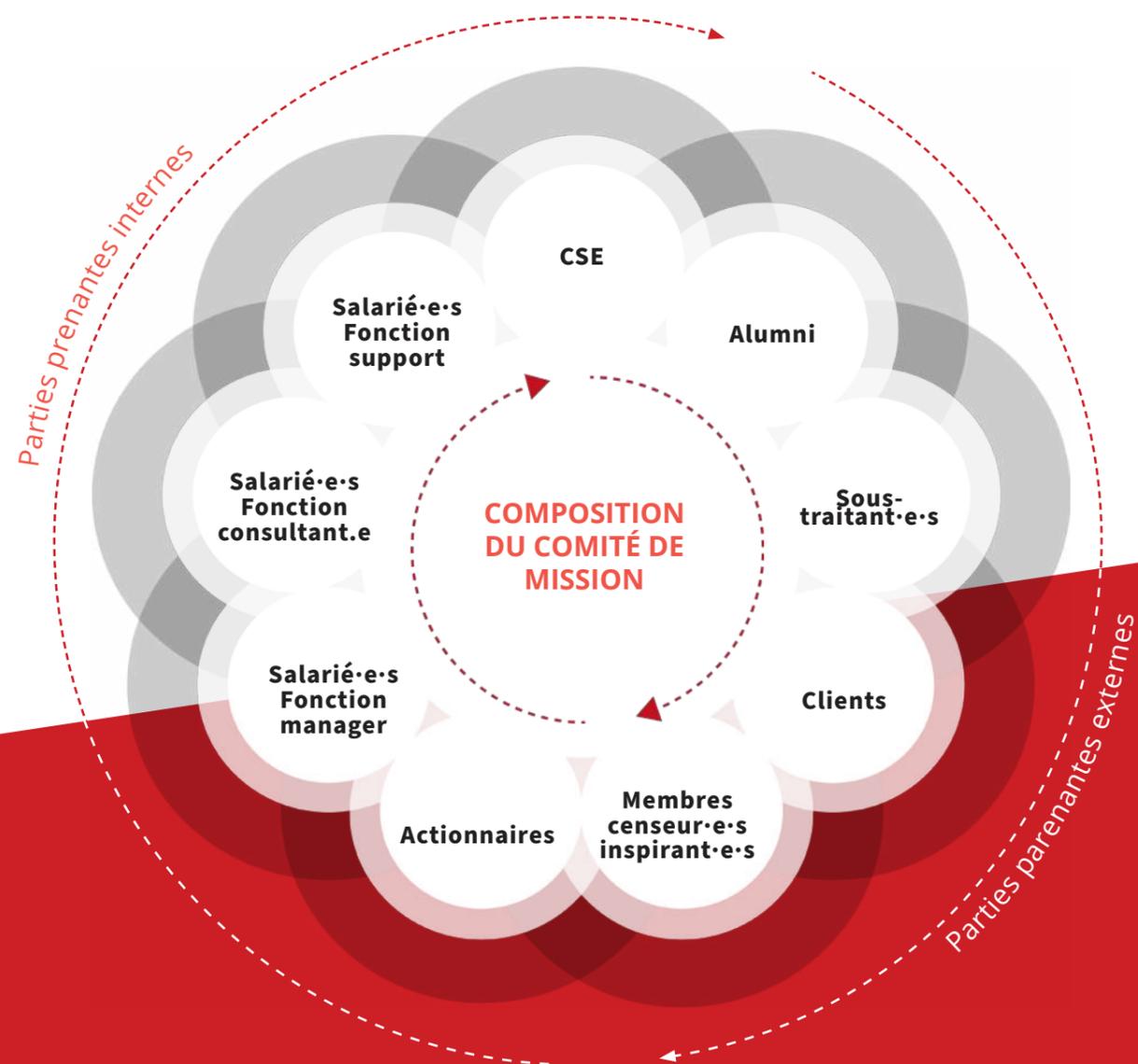
Questionner la pertinence des actions et des stratégies choisies pour répondre au mieux à sa mission.

# 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 2 à 3 fois par an.

Nous avons organisé deux comités de mission en 2024.

07 mars 2024

## COMITÉ DE MISSION N°1

- Bilan des activités contributives à la mission en 2023
- Préparation de la rédaction du rapport du Comité

25 novembre 2024

## COMITÉ DE MISSION N°2

- Présentation de la stratégie shift 2030
- Point d'avancement sur l'atteinte des objectifs pour 2024
- Élection du Président du Comité de Mission

En 2024, nous avons eu le plaisir d'accueillir **Christophe GEORGET** en tant que **membre censeur inspirant**, et **Pierre-Etienne BURTÉ** en tant que **représentant client**.

Pierre-Etienne BURTÉ a été élu Président du comité de Mission via une élection sans candidat menée lors du Comité de Mission du 25 novembre 2024.

Une élection **sans candidat** est un type de processus électoral dans lequel il n'y a pas de candidats individuels à proprement parler. Au lieu de cela, les électeurs votent pour une personne désignée par un mécanisme collectif.

C'est un processus démocratique participatif dont le point de départ n'est pas une personne mais les qualités nécessaires à l'accomplissement d'un mandat, qui permet de faire émerger la personne la plus appropriée, et de la légitimer dans son rôle grâce à la recommandation collective.

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-délat.**

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 a d'ores et déjà influencé notre priorisation en matière de :**

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

## 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 individuelle permet aux membres du Comité de Direction de faire le point avec la manager de la mission sur l'avancement des objectifs opérationnels et des indicateurs dont ils et elles sont responsables.**

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.

Un-e membre de la Direction est parfois 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-es 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  
30  
35

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

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

Objectif  
atteint *Nombre de shift'ers formé(es)  
sur des thématiques de  
développement personnel*

2024 **34/25**

2023 **38/25**

2022 **25/20**

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

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

Objectif  
atteint *Initiative en faveur de l'équité  
F/H*

2024 **1/1** Initiatives

Mettre en place  
un programme de  
développement  
des talents  
féminins

Objectif  
atteint *Taux de shift'euses qui déclarent  
que shift s'engage pour leur  
carrière*

2024 **93%**

2023 **100%**

2022 **93%**

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

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

Objectif  
atteint *Nombre d'événements de  
sensibilisation*

2024 **4/4** Événements

2023 **3/3** Événements

2022 **3/2** Événements

Mener à bien  
des initiatives  
sociétales et  
environnementales  
en collaboration  
ouverte

Objectif  
atteint *Nombre d'initiatives  
commencées*

2024 **2/2** Initiatives

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

Objectif  
atteint *% des effectifs sensibilisés aux  
enjeux environnementaux du  
numérique*

2024 **63/50%**

## ENGAGEMENT #1

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

En 2024, l'engagement de shift envers le développement professionnel et personnel de ses collaborateurs a continué à se traduire par une série d'initiatives visant à favoriser leur développement individuel, renforcer leurs compétences et promouvoir leur bien-être mental au travail.

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

Les formations sur des thématiques de développement personnel sont proposées aux Shift'ers dans des modalités variées : pour certaines, comme la Masterclass "Marquez les esprits", la participation est basée sur du volontariat. Pour d'autres, comme la sensibilisation à la santé mentale, l'usage en vigueur est de former la quasi-totalité des nouveaux et nouvelles arrivantes.

### Direction opérationnelle

**Altea GRANSON GARCIA**  
Directrice  
des Ressources  
Humaines

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

### Initiation à la PNL (Programmation Neuro-Linguistique)

La programmation neurolinguistique (PNL) est une approche de communication et de développement personnel qui étudie la manière dont nos pensées (neuro), notre langage (linguistique) et nos comportements (programmation) interagissent pour influencer notre perception du monde et nos résultats.

Elle repose sur l'idée que nous pouvons modifier nos schémas mentaux et comportementaux pour améliorer notre efficacité,

notre bien-être et nos relations. La PNL propose des techniques comme la reformulation, l'ancrage et la modélisation pour mieux comprendre et reproduire les stratégies de réussite des autres.

**EN RÉSUMÉ, C'EST UN ENSEMBLE D'OUTILS POUR MIEUX SE COMPRENDRE, COMMUNIQUER ET ÉVOLUER.**

En 2024, shift a continué à déployer l'initiation à la PNL que ses expert-es en formation avaient conçue en 2023. Ils ont ainsi pu proposer à des Shift'ers 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.

### Indicateurs clés

- 34/25 Shift'ers formé-es sur des thématiques de développement personnel en 2024

## Formation à la gestion du stress

De plus, après une formation externe en 2023 sur la gestion du stress et des émotions, notre équipe d'experts en formation a approfondi ce sujet. Elle a ainsi proposé aux Shift'ers de nouvelles sessions internes en 2024. Ces formations offrent des outils pratiques pour mieux gérer les pressions du quotidien. Elles contribuent également à renforcer la résilience et le bien-être mental au travail de chacun·e.

## Masterclass « Marquez les esprits »

En 2024, shift a conçu et animé la Masterclass "Marquez les esprits" pour accompagner ses collaborateurs et collaboratrices dans leur développement professionnel et personnel. En renforçant leur confiance, leur capacité à se présenter avec assurance et à valoriser leur parcours sans crainte du syndrome de l'imposteur, cette formation leur permet de mieux saisir les opportunités de carrière. L'accent mis sur la communication et la présence sur LinkedIn favorise non seulement leur impact professionnel, mais aussi un véritable sentiment de légitimité et d'épanouissement. Une initiative clé pour aligner progression individuelle et engagement collectif.

## Sensibilisation à la santé mentale en entreprise

En 2024, Shift a poursuivi son engagement en faveur de la santé mentale au travail en formant 23 nouveaux et nouvelles collaborateurs et collaboratrices. Cette initiative s'inscrit dans la continuité d'une large campagne de sensibilisation menée précédemment et vise à garantir que, malgré l'évolution des équipes, l'ensemble des Shift'ers reste conscient des enjeux liés à la santé mentale et capable de veiller à leur bien-être ainsi qu'à celui de leurs collègues.

## Communication non violente

La Communication Non Violente (CNV) est une méthode de communication développée par Marshall Rosenberg, qui vise à favoriser des échanges bienveillants et authentiques en réduisant les conflits. L'objectif de la CNV est d'améliorer la qualité des relations en favorisant l'écoute, l'empathie et la compréhension mutuelle. Elle repose sur quatre étapes clés :

### 1 - Observation :

décrire les faits objectivement, sans jugement.

### 2 - Sentiment :

exprimer ce que l'on ressent face à la situation.

### 3 - Besoin :

identifier le besoin profond lié à ce ressenti.

### 4 - Demande :

formuler une demande claire et concrète, sans exigence.

**L'OBJECTIF DE LA CNV EST D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DES RELATIONS EN FAVORISANT L'ÉCOUTE, L'EMPATHIE ET LA COMPRÉHENSION MUTUELLE.**

La Fresque de la Communication et de l'écoute active a pour objectif de découvrir et pratiquer la Communication Non Violente, s'approprier des conseils pour fluidifier les relations et éviter les tensions dans la vie de tous les jours.

En 2024, deux Responsables de Carrière ont participé à cet atelier. Leur participation à la Fresque de la Communication et de l'Écoute active était cruciale pour promouvoir le développement des compétences personnelles au sein de l'équipe. En découvrant et en pratiquant la Communication Non Violente, ces responsables ont acquis des outils précieux pour améliorer leurs interactions, fluidifier les relations et anticiper les sources de tension. Cette démarche s'inscrit dans le projet de formation sur la CNV, visant à renforcer l'écoute active et à favoriser un environnement de travail plus serein et collaboratif.

Des Shift'ers ont également bénéficié d'une initiation à la communication non violente développée en interne par shift en 2024.

Dans le métier de conseil de shift, la Communication Non Violente (CNV) est un levier essentiel pour instaurer un dialogue constructif et des relations de confiance avec ses clients. Face aux enjeux stratégiques et aux tensions parfois inhérentes aux transformations d'entreprise, la CNV permet de mieux comprendre les attentes, d'exprimer clairement les analyses et de désamorcer les conflits potentiels. En favorisant une écoute active et une communication authentique, shift aide ses interlocuteurs à s'engager pleinement dans le changement, garantissant ainsi des échanges plus fluides et des décisions plus efficaces.



**Mettre en place un programme de développement des talents féminins**

En 2024, Shift a continué son engagement en faveur de l'équité femme-homme à travers diverses actions encourageant le développement professionnel des femmes au sein de l'entreprise.

**Faire progresser l'équité femme-homme en entreprise**



**Direction opérationnelle**

**Altea GRANSON GARCIA**  
Directrice des Ressources Humaines

**Julien VAIRE**  
Secrétaire Général



**Mettre en place des initiatives promouvant l'équité entre les sexes**

En 2023, le Comité de Mission a enjoint shift de revoir l'indicateur mesurant ses efforts pour promouvoir l'équité entre les sexes en entreprise. Shift a donc suivi ce conseil et imaginé une manière plus pertinente de mesurer leurs efforts et orienter leurs actions.

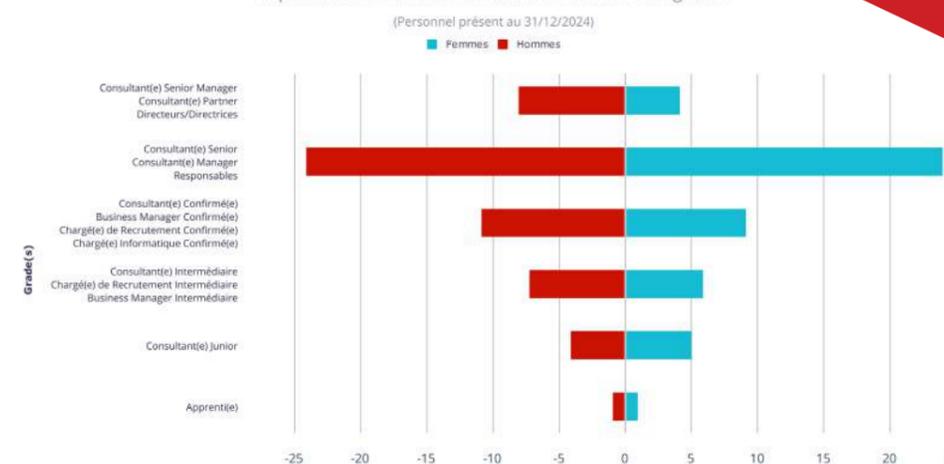
**sexes » : chaque année, shift s'engage à explorer une initiative qui peut impacter positivement l'égalité femme-homme en entreprise.**

**A partir de 2024, l'objectif opérationnel précédemment nommé « Mettre en place des politiques promouvant l'équité entre les sexes », mesuré par l'index Egapro, devient donc « Mettre en place des initiatives promouvant l'équité entre les**

**Indicateurs clés**

- 93% des Shift'euses déclarent que Shift s'engage pour leur carrière
- index egapro (non audité) : 88/100
- Ecart rémunération annuelle brute (non audité) : écart 1,60%

Répartition des femmes et hommes à travers les grades



## Atelier de co-développement

Shift avait initié son programme de développement des talents féminins en sondant ses salariées sur leurs souhaits et besoins en matière de formation. Parmi les sujets plébiscités par les répondantes, figurait le fait de proposer des formations sur le thème de l'assertivité. C'est pour cette raison qu'en 2024, shift a proposé un atelier de co-développement sur le thème de l'assertivité.

L'assertivité est un terme souvent évoqué en entreprise, mais dont la définition reste parfois floue. C'est avec cette curiosité et l'envie de mieux comprendre ce concept qu'une Shifteuse, Zmorda, a choisi de participer à un atelier de co-développement en 2024.

### Qu'est-ce qui vous a motivée à participer à cet atelier ?

*"J'ai toujours été curieuse au sujet de l'assertivité. C'est un terme que j'entends souvent, mais dont je n'avais pas une définition très claire. Cet atelier était une occasion idéale pour approfondir ma compréhension. Je voulais aussi mieux me situer par rapport à cette notion et identifier les aspects que je pouvais encore développer."*

### Comment avez-vous vécu cet atelier ?

*"Ce fut une expérience très enrichissante. Au-delà du plaisir d'échanger avec d'autres Shifteuses, j'ai pu mettre des mots sur certaines attitudes et dynamiques et surtout, mieux comprendre ce qu'est réellement l'assertivité."*

### Y a-t-il un moment qui vous a particulièrement marquée ?

*"La prise de conscience de ma propre maîtrise de l'assertivité. Je ne pensais pas l'appliquer déjà au quotidien sans en avoir réellement conscience. Cette découverte m'a encouragée à continuer à la développer, en m'appuyant sur les outils partagés lors de l'atelier."*

### Avez-vous pu partager librement vos expériences ?

*"Oui, totalement. L'exercice portait sur un cas concret qui me concernait directement dans ma mission. Les échanges ont été extrêmement enrichissants et m'ont permis d'explorer des approches que je n'aurais sans doute pas envisagées auparavant."*

### Que diriez-vous à une Shifteuse qui hésite à participer ?

*"N'hésitez pas ! C'est une expérience à la fois constructive et stimulante. Cet atelier permet de mieux se connaître, de prendre conscience de ses forces et des axes d'amélioration, tout en bénéficiant d'outils concrets pour progresser. On en ressort avec un nouvel élan et une belle dynamique pour la suite."*

**Le témoignage de Zmorda illustre bien l'objectif de ces ateliers : permettre à chacune d'identifier ses ressources, de renforcer sa posture et d'explorer de nouvelles façons d'agir avec assertivité et assurance.**



## Newsletter « La Gazet' des Shifteuses »

Dans sa démarche d'équité professionnelle et de valorisation des talents féminins, shift a créé "La Gazet' des Shifteuses", une newsletter dédiée aux femmes de l'entreprise, et alimentée par Emilie Caruana et Alicia Delavy, membres de l'équipe RH.

Pensée comme un espace d'échange et d'inspiration, elle vise à mettre en lumière les parcours à partager des conseils concrets pour booster les carrières et à favoriser une dynamique collective autour des enjeux professionnels et personnels. En donnant la parole à celles qui font la force de notre entreprise, shift encourage l'entraide, la visibilité et l'ambition, contribuant ainsi à un environnement plus inclusif et équitable.

### Objectifs 2025 :

- au moins 85% de Shift'euses déclarent que Shift s'engage pour leur carrière
- une initiative en faveur de l'équité F/H



## ENGAGEMENT #3

### Sensibiliser les shift'ers aux problématiques sociales et environnementales

#### Challenge Ma Petite Planète

Le challenge Ma Petite Planète est un excellent levier pour sensibiliser les collaborateurs aux enjeux sociaux et environnementaux de manière ludique et engageante. Ce défi en équipe propose des actions concrètes à réaliser autour de thématiques clés comme la réduction des déchets, la mobilité douce ou encore l'alimentation durable. En insufflant une dynamique de jeu et de coopération, il favorise une prise de conscience collective et une adoption progressive de gestes éco-responsables au quotidien. De plus, il renforce la cohésion d'équipe et l'alignement des collaborateurs avec les valeurs RSE de l'entreprise, tout en ayant un impact positif réel sur l'environnement.

Shift a participé en 2024 au Challenge Ma Petite Planète pour la première fois. Les shift'ers de Paris et de Lyon se sont mobilisé-es au sein de 2 ligues pour réaliser autant de défis que possible pendant les 3 semaines du challenge. Les 320 défis réalisés par les shift'ers ont eu un impact estimé à 880kg de CO2 économisés.

Cela correspond par exemple à plus de 200 trajets aller-retour en voiture pour aller dans les bureaux de Vaise, pour un-e shift'er habitant à Lyon Monplaisir (ADEME, s.d.).

#### Direction opérationnelle

**Julien VAIRE**  
Secrétaire Général



## Cultiver un collectif de travail nourri par des comportements vertueux.



#### Journée de la Mobilité

La mobilité est un enjeu environnemental majeur pour shift, car elle permet de réduire son empreinte carbone en limitant les émissions de gaz à effet de serre liées aux déplacements professionnels et domicile-travail. En encourageant des alternatives à la voiture thermique individuelle, shift participe à la lutte contre la pollution de l'air, améliore la qualité de vie de ses collaborateurs et renforce son engagement en matière de responsabilité sociétale et environnementale (RSE).

En 2024, shift a organisé une Journée de la Mobilité pour sensibiliser ses collaborateurs aux enjeux de la mobilité douce. Sur Lyon et Paris, des animations ont pris place pour présenter aux shift'ers les alternatives qui leur sont proposées par l'entreprise pour décarboner leur déplacements domicile-travail et professionnels : vélos à assistance électrique en location longue durée, voitures de fonction et de voitures de pool électriques, forfait mobilité durable...shift a notamment participé au Challenge Mobilité organisé par la région Auvergne Rhône-Alpes pour la 5ème année.

Afin de réduire les émissions liées à l'utilisation de la voiture thermique, shift a également installé sur son site de Lyon des bornes de recharge pour les voitures électriques, accessibles gratuitement pour tou-ttes les salarié-es.



## Sensibilisation à l'impact environnemental de Shift

Sensibiliser les collaborateurs aux enjeux du bilan carbone et de la performance énergétique est essentiel pour engager toute l'entreprise dans une démarche de réduction de son impact environnemental. En comprenant mieux les sources d'émissions de CO<sub>2</sub> et les leviers d'action, les employés deviennent acteurs du changement et adoptent des pratiques plus sobres au quotidien (économies d'énergie, mobilité douce, optimisation des ressources...).

En 2024, shift a mené plusieurs projets structurants pour sa démarche RSE, tels que son Bilan Carbone annuel et une revue énergétique du bâtiment dans lequel les équipes lyonnaises ont emménagé en 2023.

Cela a permis une sensibilisation aux bonnes pratiques et l'identification de points de déperdition énergétique avec engagement des travaux correspondants.

Afin de sensibiliser les shift'ers à l'impact de nos activités professionnelles, une restitution a été organisée en décembre 2024 pour partager avec le collectif les enjeux de ces projets, ainsi que les pistes de réduction de notre impact environnemental. Une quinzaine de shift'ers ont participé à cet événement organisé en ligne.

## Autre action contributive à la mission : Mécénat de compétences

Shift travaille depuis 2024 avec la plateforme de mécénat de compétences Vendredi.

Vendredi permet aux entreprises de mobiliser leurs collaborateurs pour soutenir des missions d'intérêt général auprès d'associations et d'organismes à impact social. Elle facilite la gestion des actions solidaires, tout en offrant une expérience enrichissante pour les employés et en renforçant l'engagement sociétal des entreprises.

En 2024, 17 collaborateurs se sont engagés activement en réalisant 33 missions, représentant un total de 88 jours consacrés au soutien d'associations. Cet engagement témoigne de la volonté de nos équipes de mettre leurs compétences au service de causes d'intérêt général et d'agir concrètement pour un impact positif.



## Témoignage : l'association Menstru'Elles

Menstru'Elles est une initiative faite par et pour des femmes, dont la mission est d'améliorer durablement les conditions de vie des femmes en luttant contre la précarité menstruelle (Menstru'Elles, s.d.).

Sally a participé à un projet pour améliorer la SEO du site internet de l'association. Voici leur retour :

*« Sally nous a aidé à identifier les problématiques liées au SEO pour les régler, ses explications ont été très claires et très utiles pour la communication de notre association ! Elle a notamment rédigé un petit guide afin que nous puissions garder une trace et continuer à travailler dessus. Merci Sally !! »*

## Témoignage : EDEN School

EDEN School est une école associative qui favorise l'accès aux métiers du numérique au plus grand nombre (EDEN School, s.d.). Michel est intervenu auprès des élèves de l'école pour leur présenter le rôle de Scrum Master et les principes fondamentaux du développement agile. Voici le retour d'expérience de l'école :

**EDEN School France**  
1909 abonnés  
2 mois • Modifié •

Retour sur l'intervention de **Michel LEVEQUE**, Senior, Business Analyst, Project Manager chez **Shift Consulting**, à Lyon ! 🙌

Lors d'un déjeuner professionnel avec les étudiants de première année (A1), Michel a offert une présentation captivante sur le rôle du Scrum Master et les principes fondamentaux du développement agile.

**Au programme :**

- Une introduction aux valeurs et aux pratiques agiles.
- Le fonctionnement des sprints, des stand-ups et des rétrospectives pour assurer une gestion de projet efficace.
- Des conseils concrets sur la collaboration en équipe et l'amélioration continue.
- Des exemples réels tirés de son expérience chez Shift Consulting pour illustrer les défis et les solutions rencontrés en entreprise.

Un grand merci à Michel pour ce moment d'échange et d'apprentissage enrichissant qui a permis aux étudiants de mieux comprendre les enjeux et les opportunités du travail en mode agile.

## Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées

La Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) est une occasion clé pour sensibiliser les collaborateurs aux enjeux de l'inclusion et de l'accessibilité en entreprise. À travers des ateliers, témoignages et actions concrètes, cet événement met en lumière les difficultés rencontrées par les personnes en situation de handicap dans le monde du travail et déconstruit les préjugés. Il permet de développer une culture d'entreprise plus inclusive, où chaque collaborateur prend conscience de son rôle dans la création d'un environnement professionnel bienveillant et équitable. En favorisant l'engagement collectif, la SEEPH contribue à une meilleure intégration du handicap en entreprise et à une prise de conscience plus large des problématiques sociales et de diversité.



## Indicateurs clés

- 4/4 événements de sensibilisation organisés pour les Shift'ers en 2024.

En 2024, shift a participé à la SEEPH et les shift'ers se sont joints à une projection débat et à un webinar organisé dans le cadre de l'événement. Une équipe de shift'ers s'est mobilisée en produisant des affiches de sensibilisation aux problématiques du handicap, qu'elle a diffusé à l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices, en ligne et dans les bâtiments.

## Objectifs 2025 :

- 4 événements et mesure de la participation en % des effectifs

## ENGAGEMENT #4

Mener à bien des initiatives sociétales et environnementales en collaboration ouverte

Le bien-être du dirigeant et du manager avec Cap Natura

Shift a participé en 2024 à une conférence organisée par Cap Natura, dont la thématique était la recherche de solutions 3.0 pour le bien-être des dirigeants et des managers. Au sein d'un événement dont la thèse est que s'engager dans le développement d'une culture du bien-être durable est désormais un acte stratégique de leadership, Alexandre Rocco, PDG du groupe shift, a offert un témoignage partageant les expérimentations concrètes menées au sein de Shift en la matière, telles que : la promotion du leadership féminin, en parallèle de formations à la PNL et à la communication non violente. Les retours assurés par les autres participant-es (un médecin spécialisé ainsi qu'une dirigeante d'une ETI internationale) de la table ronde ainsi que les questions et commentaires de la salle ont clairement alimenté notre réflexion sur ce sujet.

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



*L'influence positive pour nos consultants et pour nos clients notamment d'une telle initiative prendra plusieurs formes :*

1

Évaluer scientifiquement les risques et les usages effectifs associés à l'adoption croissante et irréversible de l'IA auprès du secteur important de l'Assurance (en nombre de salariés et d'entreprises en France ; en impact sur le quotidien tant sur des personnes que des entreprises),

2

Promouvoir les bonnes pratiques crédibles (car identifiées comme déjà expérimentées par certaines entreprises du baromètre) y compris en matière d'éthique et d'adaptation des organisations du travail et des carrières afin de mettre les humains impactés au cœur de la transformation IA

### Baromètre de l'IA pour les ETI avec Aivancity

Shift collabore avec un acteur académique de référence pour participer à l'éducation du marché sur les enjeux et les risques associées à l'intelligence artificielle.

Aivancity, la Grande école de l'intelligence artificielle et de la data de Paris-Cachan, et shift ont renforcé leur partenariat historique fin 2024 en lançant une initiative ambitieuse de collaboration qui vise à acculturer et à benchmarker les Entreprises de Taille Intermédiaire de secteurs confrontés de manière critique à la révolution de l'IA. Ainsi est ambitionnée la production et la diffusion régulière de baromètres ciblés mesurant et analysant l'évolution des investissements en IA-DATA par ces ETI, et les adaptations structurantes associées à ces transformations (gouvernance, organisation, SI, cadre déontologique, etc.).

**Direction  
opérationnelle**

**Alexandre  
ROCCO**

Président & cofondateur

**Damien  
Ballade**

Directeur du  
Développement



## Intégrer la responsabilité sociétale dans nos offres

### Fresque du Numérique

Un cabinet de conseil dans l'innovation digitale tel que shift a tout intérêt à sensibiliser ses collaborateurs aux enjeux environnementaux du numérique pour aligner ses pratiques avec une démarche RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) et proposer des offres de services durables à ses clients.

Le numérique représente une part croissante des émissions de CO<sub>2</sub>, notamment à travers la consommation énergétique des data centers, l'empreinte des équipements et l'obsolescence programmée. Former ses équipes à des pratiques plus sobres et responsables (éco-conception logicielle, optimisation des infrastructures IT, Green IT, etc.) permet au cabinet de développer une expertise différenciante et d'accompagner ses clients vers des solutions technologiques plus durables.

Cette approche renforce non seulement son impact positif sur l'environnement, mais aussi sa compétitivité face à une demande croissante pour des prestations alignées avec les exigences environnementales et réglementaires.

En 2024, shift a donc décidé de sensibiliser ses collaborateurs aux enjeux environnementaux du numérique via la Fresque du Numérique.

La Fresque du Numérique est un outil ludique et collaboratif qui permet de sensibiliser les collaborateurs aux enjeux environnementaux du numérique en les impliquant activement dans la compréhension de son impact. À travers un atelier participatif, les participants reconstituent visuellement les chaînes de causalité liées à la production, l'utilisation et la fin de vie des technologies numériques. Ce processus permet de mettre en lumière des problématiques souvent invisibles, telles que la consommation d'énergie des data centers, l'extraction des matières premières pour les équipements électroniques, ou encore l'obsolescence programmée.

En adoptant une approche interactive et collective, la Fresque du Numérique aide les collaborateurs à prendre conscience des conséquences environnementales de leurs pratiques numériques et à réfléchir ensemble à des solutions pour limiter leur impact.

### Formation Eco-conception

Au sein du collectif Shift déjà très engagé et motivé par les questions RSE agit une équipe de Consultant-es Designer qui pratiquent et qui promeuvent un Design Inclusif, Accessible et Éco-conçu. Il s'agit là d'une expertise pointue qui combine technicité et créativité dans le respect de réglementations complexes et d'enjeux pragmatiques.

En 2023 déjà, plusieurs consultantes, Melissa Laborde, Olivia Lasserre, Emmanuelle Quinsat ont proposé des événements de sensibilisation sur ces thèmes.

En 2024 ce collectif est passé à l'action et a conçu une formation sur l'éco-conception afin d'accompagner la montée en compétences des professionnel·les du Digital (Designer, Chef-fes de projet, Business Analystes, Product Owner ET développeur.euses, architectes techniques, etc.) afin qu'ils et elles s'engagent à adopter les principes et les pratiques du Design responsable et ainsi agir concrètement dans leur domaine pour réduire l'empreinte carbone et concevoir des produits et des services accessibles et inclusifs.

Ces savoir-faire sont des acquis très importants que Shift souhaite diffuser le plus largement possible chez ses clients, auprès de leurs équipes et dans leurs organisations.

La conception même de cette formation a été réalisée en 2024 en partenariat Shift / Michelin dans le cadre d'une mission d'Olivia Lasserre et Emmanuelle Quinsat sous le pilotage de Christophe Odin. En 2024 Michelin a formé 500 collaborateurs au sein des équipes de la DSI Michelin Monde et poursuit cet effort en 2025 (et au-delà) pour former à terme l'ensemble des équipes IT Michelin (~3500 personnes). Cette formation est animée chez Michelin par Emmanuelle Quinsat, "championne" du sujet chez Shift.

À partir de 2025 shift va commencer à déployer cette formation auprès de ses consultant-es afin de leur permettre d'appliquer ces compétences dans le contexte de leurs missions et ainsi multiplier leur impact et mettre en résonance leurs influences positives.

### Autre action contributive à la mission : réalisation de Fresque du Numérique chez des clients de shift

En 2024, shift a réalisé l'atelier de la Fresque du Numérique chez deux de ses clients. En intervenant directement chez ses clients, Shift crée un effet de réseau. Chaque client ayant suivi une Fresque du Numérique pourra potentiellement la partager avec d'autres partenaires, clients ou collaborateurs, augmentant ainsi la diffusion du message de sensibilisation à l'échelle de l'écosystème dans lequel l'entreprise évolue.

### Indicateurs clés

- 2 initiatives en collaboration ouverte lancées en 2024
- 63% des consultants sensibilisé·e·s aux enjeux environnementaux du numérique grâce à la Fresque du Numérique



# ET EN 2025 ?

En 2024, shift a formulé sa stratégie pour 2030 et 2025 marque un pivot pour shift, qui se transforme pour atteindre ses objectifs. Les objectifs statutaires de shift restent bien sûr les mêmes, mais certains indicateurs évoluent pour assurer la cohérence et la représentativité de ses actions et de leur mesure.

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

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

Nombre de shift'ers formé(es) sur des thématiques de développement  
personnel  
2022 : 25/20 ; 2023 : 38/25 ; 2024 : 34/25

**OBJECTIF 2025**  
30% des shift'ers formé-es sur des thématiques de développement  
personnel

*L'indicateur évolue pour être plus parlant pour les parties prenantes  
externes, et être en cohérence avec les opérations*

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

**Mettre en place un programme de développement des  
talents féminins**

Taux de shift'euses qui déclarent que shift s'engage pour leur carrière  
2022 : 93% ; 2023 : 100% ; 2024 : 93%

**OBJECTIF 2025**  
85% de satisfaction des shift'euses

**Mettre en place des initiatives promouvant l'équité  
entre les sexes**

2024 : 1 initiative en faveur de l'équité F/H

**OBJECTIF 2025**  
Une initiative en faveur de l'équité F/H

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

**Sensibiliser les Shift'ers aux problématiques sociales  
et environnementales**

Nombre d'événements de sensibilisation  
2022 : 3/2 ; 2023 : 3/3 ; 2024 : 4/4 événements

**OBJECTIF 2025**  
4 événements, et mesurer le taux de participation aux événements

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

**Mener à bien des initiatives sociétales et  
environnementales en collaboration ouverte**

Nombre d'initiatives commencées  
2022 : une charte OK ; 2023 : 1/1 initiative ; 2024 : 2/2 initiatives

**OBJECTIF 2025**  
2 partenariats actifs

*L'indicateur évolue pour représenter la dynamique partenariale et long terme  
de cet objectif*

**Intégrer la responsabilité sociétale dans nos offres**

% des effectifs sensibilisés aux enjeux environnementaux du numérique  
2024 : 63/50% des effectifs sensibilisés

**OBJECTIF 2025**  
maintenir 50% des shift'ers sensibilisé-es à la Fresque du Numérique, et  
définir un nouveau moyen concret d'intégrer la responsabilité sociétale  
dans nos offres

# L'AVIS DU COMITÉ DE MISSION SUR LES OBJECTIFS STATUTAIRES

## Objectif #1

**Toujours associer  
développement  
professionnel et  
personnel des salarié-e-s**

En 2024, nous avons  
particulièrement apprécié  
3 éléments en lien avec cet  
engagement premier de la  
mission :

1. L'objectif a été atteint et même significativement dépassé.
2. L'action se poursuit dans une dynamique continue en 2024 vs. 2023 et avec une grande cohérence.
3. Une complémentarité des approches manifeste et assurément judicieuse :
  - Dans le choix des populations soutenues : certaines actions sont systématiques (ex. : la sensibilisation à la Santé Mentale), et d'autres échantillonnées (ex. : Communication Non-Violente)
  - Dans la modalité de participation : parfois sur la base du volontariat (ex. : PNL), et parfois fortement recommandée.
  - Dans l'équilibre des moteurs mobilisés par ces dispositifs de développement personnel et professionnel des Shift'ers : parfois est travaillé son rapport à soi-même (ex. : gestion du stress, ou sensibilisation à la Santé Mentale), parfois son rapport à l'autre (ex. : CNV, ou PNL, ou master-class "Marquez les esprits")

## Objectif #2

**Faire progresser l'équité  
femme-homme en  
entreprise**

En 2024, un nouveau pallier a été franchi grâce à la mise en place d'actions de formation dédiées aux Shift'euses et destinées à développer leur assertivité. Cette formation a concerné 7 personnes avec un niveau de satisfaction important.

De plus, afin de favoriser la mise en avant de profils féminins inspirants au sein de Shift et de permettre partage d'expérience, inspiration et entraide, une newsletter "La Gazet' des Shift'euses" a été lancée en 2024.

Enfin, le taux de confiance des Shift'euses vis à vis de l'entreprise sur son implication dans leur réussite professionnelle reste élevé (93%) ; et dépasse l'objectif fixé.

Pour 2025, les enjeux sont connus :

- Renforcer la présence féminine au sein dans les grades les plus élevés (et par voie de conséquence dans le groupe des salaires les plus élevés)
- Diffuser cette culture de l'équité dans toute l'entreprise, hommes et femmes confondus,
- Maintenir un haut niveau de confiance envers l'entreprise.

## Objectif #3

**Cultiver un collectif  
de travail nourri par  
des comportements  
vertueux**

L'objectif 2024 de SHIFT sur cet objectif est atteint avec la réalisation de 4 événements sur les 4 attendus.

Les actions de sensibilisation réalisées en 2024 ont bien adressé des actions environnementales et des actions sociétales. Ce point avait été soulevé dans le bilan de l'année 2023, pour bien recouvrir ces deux axes.

La part des Shift'ers ayant suivi les événements de sensibilisation en 2024 n'a pas été valorisée pour tous les événements en 2024. Ce point sera adressé de façon systématique sur 2025.

Un autre axe de progrès consiste à continuer à engager les clients de SHIFT dans la démultiplication des mêmes pratiques. Cela peut être réalisé soit par invitation aux événements organisés par SHIFT, soit par la réalisation des mêmes événements en partenariat avec SHIFT qui peut dans la réalisation de ses missions intervenir pour animer les actions de sensibilisation chez ses clients (ie Fresque du numérique réalisées en 2024).

## Objectif #4

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

Les deux initiatives en collaboration ouvertes ont été réalisées en 2024 permettant d'atteindre l'objectif. Pour 2025 nous préconisons de travailler en amont sur le choix des initiatives pour sélectionner les thématiques et renforcer la dimension environnementale plutôt que la dimension sociétale jusqu'ici priorisée. Il sera aussi important de mesurer l'impact de ces initiatives et d'insister sur les bénéfices engendrés pour les parties prenantes ; ce qui sera naturel pour le baromètre de l'IA avec aivacity.

L'objectif pour l'intégration de la responsabilité sociétale et environnementale dans les offres Shift est atteint pour cette première étape de sensibilisation des collaborateurs. La perspective d'approfondir la démarche sur la thématique de l'éco-conception est prometteuse notamment pour proposer des services concrets aux clients avec un véritable impact sur l'offre du cabinet.

**forvis  
mazars**

109, rue Tête d'Or  
69451 Lyon Cedex 06

## Shift Consulting

### Rapport de l'organisme tiers indépendant (tierce partie) sur la vérification de l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux

Exercice clos le 31 décembre 2024

## TRAVAUX CITÉS

ADEME. (s.d.). Calculer les émissions carbone de vos trajets. Récupéré sur Agir pour la transition écologique: [https://impactco2.fr/outils/transport/itineraire?itineraireStart=Monplaisir - Lumière Cours Albert Thomas Lyon 69008 France&itineraireEnd=5 Impasse des Jardins Lyon 69009 France&roundTrip=true&defaultMode=comparaison&language=fr](https://impactco2.fr/outils/transport/itineraire?itineraireStart=Monplaisir-Lumière+Cours+Albert+Thomas+Lyon+69008+France&itineraireEnd=5+Impasse+des+Jardins+Lyon+69009+France&roundTrip=true&defaultMode=comparaison&language=fr)

EDEN School. (s.d.). Notre approche. Récupéré sur EDEN School: <https://www.edenschool.fr/philosophie-ecole-innovation-parcours/>

Menstru'Elles. (s.d.). Notre Fil Rouge. Récupéré sur Menstru'Elles: <https://www.association-menstruelles.com/qui-sommes-nous/notre-fil-rouge>

La qualité de "société à mission" | Bpifrance Création

<https://www.calameo.com/read/0060090264d7b1231fbc6>

FORVIS MAZARS  
Société par Actions Simplifiée  
Siège Social : 109, rue Tête d'Or 69 451 LYON CEDEX 06  
Capital de 5.986.009 Euros - RCS Lyon 351 497 649

**Shift Consulting**

Société par actions simplifiée au capital de 325.000€

Siège social : 66 rue de la Villette – 69003 – LYON

795 210 178 RCS LYON

**Rapport de l'organisme tiers indépendant (tierce partie) sur la vérification de l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux**Période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2024

A l'Assemblée Générale,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant (tierce partie), accrédité par le COFRAC Validation / Vérification sous le numéro 3-1901 (accréditation dont la liste des sites et la portée sont disponibles sur [www.cofrac.fr](http://www.cofrac.fr)), 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 le périmètre concerné par la qualité de société à mission telles que présentées les rapports du comité de mission et relative à la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2024 joints aux rapports de gestion en application des dispositions de l'article L. 210-10 du Code de commerce.

**Conclusion**

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », 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 :

- le fait que l'entité ait atteint les objectifs opérationnels qu'elle a définis, pour chaque objectif social ou environnemental retenu en application du 2° de l'article L. 210-10 et inscrit dans ses statuts, et que
- par conséquent, la société Shift Consulting respecte chacun des objectifs sociaux et environnementaux qu'elle s'est donnée pour mission de poursuivre, en cohérence avec sa raison d'être et son activité au regard de ses enjeux sociaux et environnementaux.

**Préparation des informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux**

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux doivent être lues et comprises en se référant aux procédures de l'entité, (ci-après le « Référentiel ») dont les éléments significatifs sont présentés dans les rapports du comité de mission (ou disponibles sur le site internet de l'entité).

**Limites inhérentes à la préparation des informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux**

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du code de commerce et le code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle.

Les informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations présentées sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement

**Responsabilité de l'entité**

Il appartient à l'entité :

- de constituer un comité de mission chargé d'établir annuellement un rapport en application des dispositions de l'article L. 210-10 du Code de commerce;
- de sélectionner ou d'établir des critères et procédures appropriés pour élaborer le Référentiel de l'entité ;
- de concevoir, mettre en œuvre et maintenir un contrôle interne sur les informations pertinentes pour la préparation du rapport du comité de mission ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultant d'erreurs ;
- d'établir les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux conformément au Référentiel et mises à disposition du comité de mission.

Il appartient au comité de mission d'établir ses rapports en s'appuyant sur l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux transmise par l'entité et en procédant à toute vérification qu'il juge opportune.

Ces rapports sont joints au rapport de gestion du Conseil d'administration

**Responsabilité de l'organisme tiers indépendant**

En application des dispositions de l'article R. 210-21 du Code de commerce, il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur le respect par l'entité des objectifs sociaux et environnementaux qu'elle s'est fixés sur le périmètre concerné par 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, constatées ou extrapolées.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

## Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions de l'article R. 210-21 du Code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée).

Ces dispositions nous ont permis d'établir un programme de vérification RSE\_SQ\_Programme de vérification\_SAM décrivant notamment l'ensemble des méthodologies appliquées conformément aux dispositions de la norme ISO 17029. Le présent rapport de l'Organisme Tiers Indépendant est établi conformément à ce programme.

## Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du Code de commerce et le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

## Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 3 personnes et se sont déroulés en avril 2025 sur une durée totale d'intervention de 1 semaine.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons notamment mené 6 entretiens avec les personnes responsables de la préparation des informations historiques liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux et des membres du comité de mission.

## Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les informations relatives à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux que l'entité se donne pour mission de poursuivre sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée.

Nous avons pris connaissance des activités de l'entité sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission, de la formulation de sa raison d'être ainsi que ses enjeux sociaux et environnementaux.

Nos travaux ont porté sur :

- d'une part, la cohérence des objectifs sociaux et environnementaux retenus en application du 2° de l'article L. 210-10 et inscrits dans ses statuts, de la raison d'être de l'entité précisés dans ses statuts (ci-après « raison d'être ») et de son activité au regard de ses enjeux sociaux et environnementaux ;
- d'autre part, l'exécution de ces objectifs.

Concernant la cohérence des objectifs, de la raison d'être et de l'activité de l'entité au regard de ses enjeux sociaux et environnementaux :

- Nous avons conduit des entretiens destinés à apprécier l'engagement de la direction et des membres de la gouvernance au regard des attentes des principales parties prenantes internes ou externes concernées par l'activité de l'entité.
- Nous avons apprécié les processus mis en place pour structurer et formaliser cette démarche en nous appuyant sur :
  - les informations disponibles dans l'entité (par exemple, procès-verbaux des réunions, comptes rendus ou support des réunions avec des parties prenantes internes ou externes) ;
  - la feuille de route de société à mission et les derniers rapports du comité de mission établis depuis la dernière vérification ;
  - le cas échéant, ses publications (par exemple, plaquette commerciale, rapport de gestion, rapport intégré, sur le site internet).
- Nous avons ainsi apprécié, compte tenu de l'activité de l'entité au regard de ses enjeux sociaux et environnementaux, la cohérence entre :
  - les informations collectées ;
  - la raison d'être et
  - les objectifs sociaux et environnementaux formulés dans les statuts.

Concernant l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux, nous nous sommes enquis de l'existence d'objectifs opérationnels et d'indicateurs clés de suivi et de mesures de leur atteinte par l'entité à la fin de la période couverte par la vérification pour chaque objectif social et environnemental, et nous avons vérifié si les objectifs opérationnels ont été atteints au regard des trajectoires définies par l'entité sur le périmètre concerné par la qualité de société à mission.

Pour ce faire, nous avons réalisé les diligences suivantes :

- nous avons pris connaissance des documents établis par l'entité pour rendre compte de l'exercice de sa mission, notamment les dispositions précisant les objectifs opérationnels et les modalités de suivi qui y sont associées, ainsi que les rapports du comité de mission ;
- nous nous sommes enquis de l'appréciation de l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux auprès du comité de mission et avons corroboré l'information collectée avec la perception qu'ont les parties prenantes des effets et impacts de l'entité. Par ailleurs, nous avons revu l'analyse présentée dans les rapports du comité de mission, les résultats atteints à échéance des objectifs opérationnels en regard de leurs trajectoires définies, pour permettre d'apprécier le respect des objectifs sociaux et environnementaux ;
- nous nous sommes enquis auprès de la direction générale de l'entité des moyens financiers et non financiers mis en œuvre pour le respect des objectifs sociaux et environnementaux ;
- nous avons vérifié la présence dans les rapports du comité de mission d'indicateurs cohérents avec les objectifs opérationnels et aptes à démontrer le positionnement des objectifs opérationnels sur leurs trajectoires définies ;
- nous avons apprécié l'adéquation des moyens mis en œuvre visant au respect des objectifs opérationnels par rapport à leurs trajectoires, au regard de l'évolution des affaires sur la période ;
- nous avons vérifié la sincérité de l'ensemble de ces indicateurs<sup>1</sup> et, notamment nous avons :

<sup>1</sup> Dont les indicateurs les plus importants sont présentés en Annexe 1

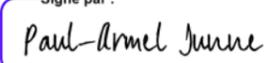
- apprécié le caractère approprié du Référentiel de l'entité au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible ;
- vérifié que les indicateurs couvrent l'ensemble du périmètre concerné par la qualité de société à mission ;
- pris connaissance des procédures de contrôle interne mises en place par l'entité et apprécié le processus de collecte visant à la sincérité de ces indicateurs ;
- mis en œuvre des contrôles et des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
- mis en œuvre des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres méthodes de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés par des vérifications au siège de l'entité et couvrent l'ensemble des données utilisées pour le calcul des indicateurs ;
- apprécié la cohérence d'ensemble des rapports du comité de mission Erreur ! Signet non défini. au regard de notre connaissance de l'entité et du périmètre concerné par la qualité de société à mission.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnies nationale des commissaires aux comptes ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendues.

Lyon, le 03/06/2025

Paul-Armel Junne

Associé

Signé par :  
  
 DC78F6D628EB4C5...

## Annexe 1 : Informations revues en tests de détail

Objectifs statutaires	Objectifs opérationnels	Indicateurs – Preuves
<b>Toujours associer développement professionnel et personnel des salarié·e·s</b>	Intégrer le développement personnel dans le parcours carrière des Shift'ers	Nombre de Shift'ers formé·e·s sur des thématiques de développement personnel en 2023 et 2024
<b>Faire progresser l'équité femme-homme en entreprise</b>	Mettre en place un programme de développement des talents féminins	Taux de Shift'euses déclarant que Shift s'engage pour les aider à progresser dans leur carrière en 2023 et 2024
	Mettre en place des initiatives promouvant l'équité entre les sexes	Nombre d'initiatives en faveur de l'équité femme/homme en 2024
<b>Cultiver un collectif de travail nourri par des comportements vertueux</b>	Sensibiliser les Shift'ers aux problématiques sociales et environnementales	Nombre d'événements de sensibilisation organisés en 2023 et 2024
<b>Développer un réseau de partenaires externes variés et vigilants afin de mettre en résonance nos influences positives</b>	Mener à bien des initiatives sociétales et environnementales en collaboration ouverte	Nombre d'initiatives commencées en 2023 et 2024
	Intégrer la responsabilité sociétale dans nos offres	Pourcentage des effectifs sensibilisés aux enjeux environnementaux du numérique au 31/12/2024



# Mettre l'humain au coeur de l'innovation digitale