





RAPPORT DE MISSION

2023

Rédigé par Fanny FOUQUET, référente mission



SOMMAIRE

AVANT PROPOS	P.2
L'ANNÉE 2023 EN CHIFFRES	P.4
NOTRE CHEMIN EN TANT QU'ENTREPRISE À MISSION	P.5
COMITÉ DE MISSION - ACT2	P.7
RENOUVELLEMENT DE NOTRE MODÈLE DE MISSION	P.9
LE MODÈLE DE MISSION EN DÉTAIL	
 ENGAGEMENT N°1 : CHERCHER ET INNOVER EN GESTION ET MANAGEMENT DU DÉVELOPPEMENT HUMAIN AU SEIN DES ORGANISATIONS DE TRAVAIL	P.10
 ENGAGEMENT N°2 : PROMOUVOIR LE DÉVELOPPEMENT HUMAIN AU SEIN DE NOS COMMUNAUTÉS	P.12
 ENGAGEMENT N°3 : CONCEVOIR ET METTRE EN ŒUVRE AU BÉNÉFICE DE NOS CLIENTS, ENTREPRISES ET PARTICULIERS, DES SOLUTIONS D'ACCOMPAGNEMENT SOURCE DE DÉVELOPPEMENT HUMAIN	P.14
 ENGAGEMENT N°4 : FAIRE VIVRE EN INTERNE LES PRINCIPES DU DÉVELOPPEMENT HUMAIN	P.16
CONCLUSION	P.18

AVANT-PROPOS

Sortir de l'Impasse : un enjeu systémique !

Le dernier rapport (2023) du Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD), intitulé "Sortir de l'impasse", dresse un tableau préoccupant de la situation mondiale. Il met en évidence des inégalités croissantes, une polarisation politique accrue et des défis environnementaux qui nécessitent une action collective urgente. Cette impasse n'est pas seulement observable à une échelle macroéconomique mais se manifeste également à des niveaux plus micro, jusque dans les dynamiques internes des entreprises, démontrant la dimension systémique du phénomène.

C'est la raison pour laquelle, à LGP Conseil, nous avons fait de cet enjeu du développement humain dans les organisations de travail notre raison d'être. Nous l'envisageons comme la voie la plus pertinente pour sortir de cette impasse et pour contribuer à la réalisation des Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'ONU.



Le constat d'une impasse à l'échelle macro-économique

Inégalités croissantes : Le rapport du PNUD souligne que, bien que l'indice de développement humain (IDH) atteigne des niveaux record dans les pays riches, la majeure partie des pays les plus pauvres a régressé. Cette disparité exacerbe les inégalités économiques et sociales, créant un fossé toujours plus large entre les nations.

Polarisation politique et méfiance : La méfiance croissante envers les institutions et la polarisation politique sont des obstacles majeurs à l'action collective. Ce climat de division entrave les efforts internationaux pour aborder les problèmes globaux comme le changement climatique, la régulation des technologies numériques, et la réduction des inégalités.

Défis environnementaux : Les températures records et les crises écologiques témoignent d'une urgence climatique qui nécessite des réponses coordonnées et globales. Le rapport met en évidence l'interdépendance économique mondiale, rendant la démondialisation irréaliste et soulignant la nécessité d'une coopération multilatérale.

Une crise systémique

Cette impasse ne doit pas être envisagée comme un phénomène qui nous serait extérieur. Elle est le résultat de dynamiques systémiques globales à laquelle nous sommes tous intégrés, à différentes échelles, depuis les relations internationales jusqu'aux dynamiques locales de chaque pays. Les symptômes de ce stress systémique sont ainsi observables partout, y compris en entreprises : inégalités, manque de coopération, difficultés d'inclusion, défis environnementaux ...

Inégalités internes : Tout comme au niveau global, les entreprises font face aux inégalités. Disparités salariales, opportunités inégales de développement, concentration des pouvoirs décisionnels, risques pour la santé, produisent tensions et sentiments d'inéquité.

Polarisation et coopération : La polarisation n'est pas uniquement un phénomène politique global mais se retrouve aussi dans les organisations. Les silos organisationnels, le manque de communication inter-groupes sociaux-professionnels et la compétition interne entravent la coopération et l'innovation.

Défis du développement durable : Les entreprises, comme les nations, sont confrontées à la même urgence de produire un impact pour un environnement meilleur. La pression pour réduire leur empreinte carbone, gérer leurs ressources de manière responsable et répondre aux attentes croissantes des consommateurs est de plus en plus forte.

Agir au niveau des organisations de travail

A LGP Conseil, nous sommes convaincus que les entreprises ont un rôle crucial à jouer dans la résolution de ces problèmes en plaçant le développement humain au centre de leurs stratégies. Nous en avons fait notre raison d'être et les accompagnons dans ces transformations, vers une performance plus viable, vivable et durable.

Promotion de l'égalité des chances et de l'inclusion : En accompagnant la mise en œuvre de programmes de qualité de vie au travail, de bien être financier, de développement professionnel, de promotion de la diversité et de l'inclusion, nous ne contribuons pas seulement à un environnement de travail plus juste mais aussi à développer cohésion sociale, engagement et productivité.

Orientation des compétences, des coopérations et de l'innovation vers des pratiques durables : En pratiquant une gestion des ressources responsable, une réduction des émissions de carbone, une promotion de produits et services durables, les entreprises contribuent directement aux ODD. En les accompagnant dans ces transitions vers de nouvelles compétences et vers un changement de modèles, nous leur permettons de mieux répondre à ces enjeux.



Les entreprises ont beaucoup à gagner à investir dans le développement humain. Elles améliorent non seulement leur performance interne mais bénéficient également d'avantages concrets : réduction des coûts cachés, attraction et fidélisation des talents, amélioration de la marque employeur, résilience, adaptabilité, performances ...

Ensemble, nous pouvons créer des environnements de travail résilients et équitables, inclusifs et stimulants, permettant de relever les défis du XXI^e siècle et de bâtir un monde meilleur pour tous. Dans l'ère de l'anthropocène, où l'activité humaine est devenue le principal facteur d'impacts sur les écosystèmes, nous sommes convaincus que c'est en priorisant le Développement Humain que nous créerons les conditions d'une activité économique respectueuse de la vie sur la planète. A LGP Conseil, nous relevons ce défi avec passion et détermination, en faisant du développement humain le pilier central de notre mission et de nos actions.

Par Gildas Perrot, Président, Consultant Associé LGP Conseil

L'ANNÉE 2023 EN CHIFFRES

156

Entreprises accompagnées dans le management de leurs dynamiques humaines

499

Professionnels formés, soutenus dans le développement de leurs compétences

77

Personnes accompagnées dans leur évolution professionnelle

10

Projets internes mis en oeuvre au service de notre raison d'être

5%

Notre budget de recherche en % du CA

90%

Notre score EDH
Empreinte
Développement
Humain

20K€

Investis dans le développement des compétences des salariés (15 salariés)

Notre raison d'être

“ Agir pour un monde du travail moteur de développement humain ”

NOTRE CHEMIN EN TANT QU'ENTREPRISE A MISSION

Depuis notre engagement en tant que société à mission en 2020, nous avons entrepris une transition, faisant évoluer notre stratégie, notre organisation, nos pratiques pour intégrer pleinement notre mission au cœur de notre identité, notre activité et notre fonctionnement.

Selon nous, cette transition se traduit notamment à travers 5 enjeux clés :

1. Ancrer la mission dans le système de l'entreprise
2. Placer la mission au coeur du business model
3. Structurer un modèle de mission robuste
4. Garantir l'embarquement et l'appropriation par les collaborateurs
5. Impliquer les parties prenantes externes

A ce jour, voici **nos principales avancées**  **et les défis**  qu'il nous reste à relever.



Ancrage dans le système d'entreprise



Dès le démarrage, il nous a semblé fondamental que notre mission devienne la colonne vertébrale de LGP Conseil, que ce ne soit pas une déclaration superficielle mais bien un élément central qui façonne la vision de l'entreprise et la manière dont elle agit à l'externe et en interne. La mission est aujourd'hui intégrée pleinement dans tous les aspects stratégiques, structurels et culturels de l'entreprise. Elle guide la définition de la stratégie, les politiques, les projets de développement, les décisions, les pratiques. Chaque initiative mise en place porte l'empreinte de notre mission. C'est par ailleurs, la principale force relevée par l'OTI lors de notre premier audit en 2022.

Corollaire du premier axe, en devant société à mission, nous nous avons fait le choix d'adopter un modèle d'affaires responsable et engagé qui vise une performance durable. Nous avons donc intégré la mission au coeur de notre modèle de revenus et de création de valeur. Au regard de notre activité, cela s'est traduit par une stratégie d'offre qui nous a amené, à la fois à concevoir de nouvelles offres et à aligner nos solutions existantes avec notre mission. Ainsi, la mission nous a permis d'affirmer le sens profond de notre activité. Chaque intervention menée n'est plus simplement un service délivré mais devient une manifestation concrète de notre raison d'être ; chaque interaction avec nos clients vise à produire un impact sociétal positif.



Intégration au coeur du business model



NOTRE CHEMIN EN TANT QU'ENTREPRISE A MISSION



Structuration du modèle de mission



Le modèle de mission (déclinaison de la raison d'être en objectifs statutaires puis en objectifs et indicateurs opérationnels) est un cadre essentiel pour déployer notre mission avec efficacité, piloter nos objectifs au quotidien, évaluer notre mission de manière tangible et nous tenir responsables de nos résultats face à nos parties prenantes internes et externes.

Avec le recul et selon les préconisations de l'OTI, nous avons récemment fait évoluer notre modèle de mission (cf. page 9 de ce rapport) pour, d'une part, renforcer l'ancrage et la cohérence au sein de notre organisation, et d'autre part ; faciliter le pilotage, le reporting et l'évaluation. Nous détenons désormais un modèle de mission robuste, assurant que notre mission soit une réalité mesurable et intégrée dans chaque aspect de notre activité.

Les collaborateurs sont les premiers ambassadeurs de nos valeurs et de la mission. C'est en partageant des convictions en interne que nous pourrions les porter à l'externe. De plus, nous souhaitons que la mission soit porteuse de sens pour chacun. Ainsi, nous avons mis en œuvre des moyens pour embarquer et favoriser l'appropriation (co-construction, formations, ateliers, points d'informations...). A ce jour, chaque membre de l'équipe connaît, comprend la mission et y adhère. Sa traduction concrète dans l'action reste un défi. Notre objectif est donc d'aider chaque collaborateur à s'approprier concrètement la mission et à l'intégrer de manière active dans sa pratique professionnelle. Nous devons également rester vigilants lorsque nous intégrons de nouveaux collaborateurs, n'ayant pas participé de fait aux phases initiales et structurantes de notre démarche, à les embarquer pleinement.



Embarquement et appropriation par les collaborateurs



Implication des parties prenantes externes



L'adoption du statut de société à mission nous a encouragé à nous ouvrir davantage à nos parties prenantes externes. Cette ouverture s'est initialement manifestée par la création d'un comité de mission, composé entre autres de représentants de ces parties prenantes externes. Nous avons encore une marge de progrès sur cet axe et nous sommes résolus à le développer pour que nos actions reflètent plus largement les intérêts de nos communautés et partenaires.

COMITÉ DE MISSION - ACT2

Suite au lancement du comité de mission en 2022, le second comité de mission s'est déroulé en novembre 2023 avec pour objectifs de :

- Poursuivre la compréhension et l'appropriation par les membres du comité de mission de la démarche de LGP Conseil en tant que société à mission
- Recueillir leurs visions et idées sur des axes de progrès prioritaires pour LGP Conseil au regard de sa mission

Les membres du comité de mission



GILDAS PERROT
Président LGP Conseil
Docteur en management
Dirigeant



FANNY FOUQUET
Consultante LGP Conseil
Référente mission



ANNE-SOPHIE BRIFFAULT
Consultante LGP Conseil
Psychologue sociale et du travail
Référente QVCT interne
Partie prenante : salariés



CATHERINE LOTT-VERNET
Consultante en stratégie
Business Partner LGP Conseil
Partie prenante : partenaires



NICOLAS PEUCH
Responsable Formation
Entreprise Vorwerk France
Partie prenante : entreprises



MARCELLE LE BOT
Cheffe d'entreprise
Administratrice
Partie prenante : entreprises



FLORENCE NOGUERA
Professeure des Universités, HDR,
Université Paul Valéry Montpellier 3
Partie prenante : monde scientifique

Le rôle du comité de mission

Représentants des parties prenantes internes et externes de LGP Conseil, les membres du comité de mission ont pour rôle d'apporter leurs regards, leurs idées, de nous questionner et nous challenger pour nourrir les réflexions de LGP Conseil et enrichir sa démarche de société à mission.

Leur rôle est complémentaire à celui de la référente mission qui garde la main sur le pilotage, le suivi et l'évaluation de la mission, et notamment la rédaction du rapport de mission.

Remarques générales sur l'engagement de LGP Conseil en tant que société à mission :

L'ensemble des membres du comité de mission ont souligné les progrès réalisés, l'avancement concernant la structuration et la concrétisation de la démarche de LGP Conseil en tant que société à mission. La démarche leur semble plus claire, réfléchie, construite et complète notamment à travers la déclinaison opérationnelle et les premières actions menées. Les membres valorisent notre engagement et nous encourage à poursuivre en ce sens.

3 AXES DE RÉFLEXION PROPOSÉS AU COMITÉ DE MISSION

Nous avons soumis au comité de mission 3 sujets prioritaires pour avancer dans notre démarche de société à mission, des sujets complexes sur lesquels il nous semblait intéressant de recueillir leurs points de vue.

1

Comment mieux diffuser et embarquer les entreprises autour de l'enjeu du développement humain ?

Au sein de LGP Conseil, nous sommes convaincus que les enjeux liés au développement humain sont fondamentaux au regard des défis sociétaux actuels. Nous avons aligné notre offre de services pour qu'elle serve ces enjeux au sein des organisations de travail. Les entreprises reconnaissent l'importance de ces enjeux et expriment un intérêt pour cette offre, cependant le passage à l'action reste difficile et nous peinons à les embarquer véritablement dans une démarche d'engagement au service du développement humain.

Propositions du comité de mission

- Construire un discours différenciant qui démontre la valeur ajoutée de notre offre, notamment au regard d'autres démarches déjà existantes (par ex : labels Great Place to Work, Positive Workplace, Questionnaires QVT...)
- Cibler les entreprises déjà engagées et/ou ayant un intérêt pour une démarche à impact sociétal
- Développer la prescription : clients sponsors, entreprises influentes, ambassadeurs...

2

Comment instrumentaliser la mesure de l'impact sociétal de nos missions ?

A ce jour, nous évaluons notre performance opérationnelle et client (qualité de nos prestations, satisfaction...). En cohérence avec notre positionnement d'entreprise à mission et notre raison d'être, nous souhaitons aller plus loin et intégrer la notion d'impact dans la manière dont nous évaluons nos missions - autrement dit, mesurer les effets de nos interventions au-delà des résultats directs produits ; une mesure complexe à mettre en place.

Propositions du comité de mission

- Donner du sens à ce dispositif auprès des entreprises et des collaborateurs : un dispositif qui permet de valoriser l'engagement, les progrès, l'évolution, les bénéfices au niveau des individus et de l'organisation
- Une mesure en 3 temps : en amont d'une intervention, à la suite de l'intervention puis « à froid » (6 mois à 1 an après)
- En termes d'outils : l'outil de mesure monEDH dans le cadre de missions de conseil, un questionnaire et une grille d'auto-positionnement en formation

3

Comment associer plus étroitement nos parties prenantes à nos projets ?

Depuis 2020, nous avons construit notre démarche avec les parties prenantes internes et avons comme priorité de favoriser la compréhension et l'adhésion à la mission de la part des collaborateurs. Une ouverture progressive à nos parties prenantes externes a été amorcée. Nous avons pris conscience qu'il était important d'associer plus étroitement ces parties prenantes externes à nos projets. Il s'agit donc d'identifier de quelle manière nous pouvons le faire pour garantir une collaboration efficace et mutuellement bénéfique.

Propositions du comité de mission

- Réitérer ce format de comité de mission : temps de réflexion collective, brainstorming sur des problématiques et axes de progrès
- Créer des liens avec les réseaux locaux et fédérations professionnelles
- Développer les événements pour communiquer, échanger, réfléchir, partager, co-construire sur la thématique du développement humain (table ronde, think tank...)
- Soutenir les initiatives locales qui œuvrent en faveur du développement humain (par ex : organisation d'un prix pour les start-ups ou projets de création d'entreprise à impact)

RENOUVELLEMENT DE NOTRE MODELE DE MISSION

Comme évoqué précédemment, nous avons fait évoluer notre modèle de mission afin de renforcer :

- la **clarté et transparence** de la mission, qu'elle soit comprise par tous et que nos objectifs soient communiqués de manière ouverte et accessible
- la **facilité de pilotage** grâce à des engagements et objectifs plus resserrés, plus précis et donc plus facilement mesurables
- la **cohérence et profondeur** de notre démarche à travers des engagements ambitieux, véritablement intégrés dans nos activités et visant l'ensemble de notre chaîne de valeur.

Cette évolution du modèle de mission se traduit en premier lieu par le renouvellement de nos engagements statutaires qui en sont le fondement.

Notre raison d'être : Agir pour un monde du travail moteur de Développement Humain

Ce que nous faisons : En association avec nos parties prenantes, chercher, promouvoir, produire et appliquer des modes de gestion et de management générateurs de Développement Humain.

Engagement statutaire n°1

Chercher et innover en gestion et management du développement humain au sein des organisations de travail

Mener une recherche continue de méthodes, outils et pratiques qui favorisent le développement humain au travail. Par cette quête d'innovation, nous visons à être à la pointe des tendances qui transforment positivement les environnements de travail.

Engagement statutaire n°2

Promouvoir le développement humain au sein de nos communautés

Diffuser des pratiques de gestion et de leadership performantes, qui soutiennent la croissance personnelle et professionnelle, l'inclusion, la diversité et garantissent des conditions de travail équitables, respectueuses et enrichissantes.
Inspirer aux leaders du monde du travail l'envie d'adopter des modèles de management qui placent l'humain au cœur de leurs stratégies.

Engagement statutaire n° 3

Concevoir et mettre en œuvre au bénéfice de nos clients, entreprises et particuliers, des solutions d'accompagnement source de développement humain

Délivrer au sein des organisations de travail des solutions de gestion et de management, en conseil, formation, accompagnements individuels et collectifs qui produisent un impact positif sur la vie des personnes et des communautés.
Permettre aux organisations, groupes et individus la pleine expression de leur potentiel.

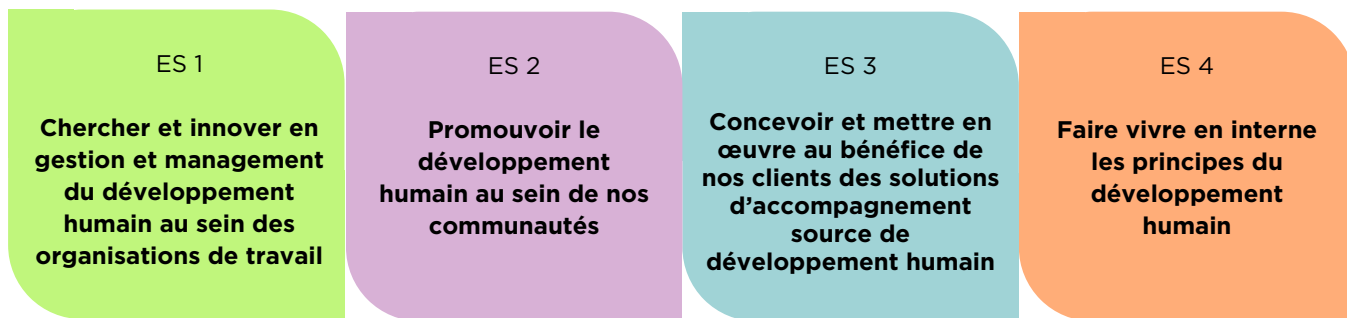
Engagement statutaire n°4

Faire vivre en interne les principes du développement humain

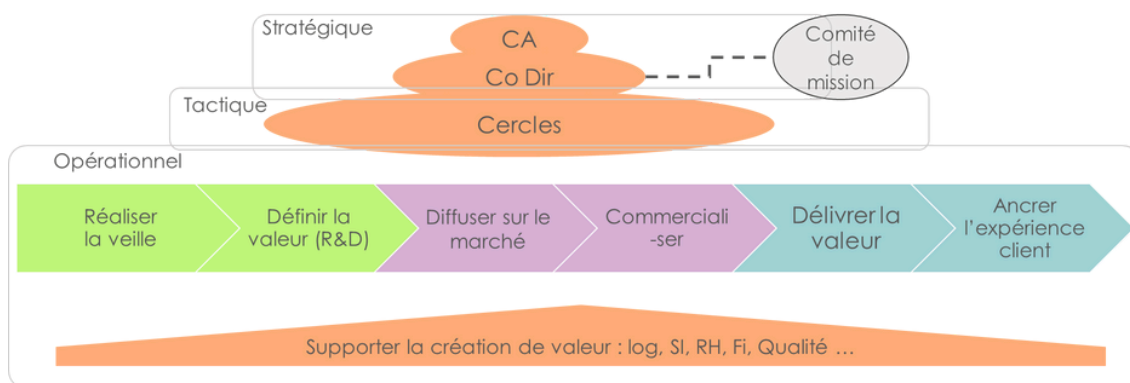
Nous engager à être exemplaires en appliquant à nous-mêmes les principes et solutions que nous préconisons : cultiver une culture d'entreprise qui valorise le développement continu, le bien-être physique, psychique et financier ; créer un environnement de travail où chaque membre se sent respecté, valorisé et encouragé à réaliser son plein potentiel.
Cet objectif stratégique souligne notre conviction que le changement commence par l'exemple.

DES NOUVEAUX ENGAGEMENTS STATUTAIRES

...

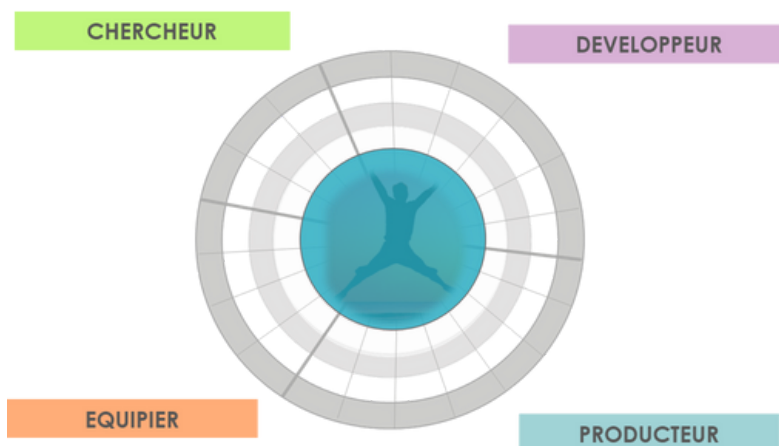


... AU COEUR DE NOTRE CHAINE DE VALEUR ...



Chaîne de valeur LGP Conseil

... ET AU COEUR DE NOTRE METIER



Référentiel métier LGP Conseil

LE MODÈLE DE MISSION EN DÉTAIL

Engagement statutaire n°1

Chercher et innover en gestion et management du développement humain au sein des organisations de travail

1 Objectifs et résultats clés

Objectifs	Résultats 2023	Cible 2025
Dédier des ressources spécifiques à la veille et la recherche en développement humain au sein des organisations de travail	<ul style="list-style-type: none">6% en moyenne du temps des consultants dédié à la recherche	<ul style="list-style-type: none">5% en moyenne du temps des consultants dédié à la recherche
Produire des livrables sur la thématique du développement humain au sein des organisations de travail	<ul style="list-style-type: none">3 études CIR et 1 recherche sur 10 thématiques DH	<ul style="list-style-type: none">Minimum 4 livrables
<i>A travers ces livrables, être utiles à nos parties prenantes (objectif d'impact à moyen terme)</i>	<ul style="list-style-type: none">Indicateur à définir	

LE MODÈLE DE MISSION EN DÉTAIL

Engagement statutaire n°1

Chercher et innover en gestion et management du développement humain au sein des organisations de travail

2 Actions et moyens mis en oeuvre

Bilan 2023

Projets réalisés

- Lancement d'un plan de veille et recherche sur 10 thématiques liées au développement humain
- Production d'études scientifiques valorisées dans le cadre du crédit d'impôt recherche : CPS, capabilités, CHVACV

Process mis en oeuvre

- Répartition des axes de veille et recherche en entretien annuel individuel
- Point de suivi R&D collectif mensuel

Pistes d'actions 2024-2025

- Poursuivre la recherche scientifique sur nos sujets
- Structurer l'animation du process de veille et R&D (visibilité, exploitation...)
- Intégrer les parties prenantes aux sujets de recherche (labo, académie, experts, acteurs engagés...)
- Mettre en place une démarche d'apprentissage réflexif sur nos missions en lien avec le développement humain (capitaliser, partager...)

LE MODÈLE DE MISSION EN DÉTAIL

Engagement statutaire n°2

Promouvoir le développement humain au sein de nos communautés

1 Objectifs et résultats clés

Objectifs	Résultats 2023	Cible 2025
Développer et structurer des communautés autour du développement humain au sein des organisations de travail	<ul style="list-style-type: none">• 53 clients fidèles*• 1910 abonnés sur LinkedIn• 78 entreprises inscrites sur monedh.com	<ul style="list-style-type: none">• 60 clients fidèles• 2500 abonnés sur LinkedIn• 100 entreprises inscrites sur monedh.com
Animer nos communautés autour du développement humain au sein des organisations de travail	<ul style="list-style-type: none">• 9 webinaires• 200 vues en moyenne - 3177 inscrits au total	<ul style="list-style-type: none">• 4 contenus et/ou évènements qualitatifs/an (article, webinaire, podcast, livre blanc, conférence, table ronde...)
<i>Engager nos communautés dans le développement humain vers des solutions développement humain (objectif d'impact à moyen terme)</i>	<ul style="list-style-type: none">• <i>Indicateurs à définir</i> <i>Pistes : nb d'ambassadeurs (clients, consultants partenaires, acteurs du territoire...), niveau d'intérêt des décideurs ...</i>	

*clients fidèles : clients qui ont travaillé avec LGP Conseil sur 3 années minimum au cours des 5 dernières années

LE MODÈLE DE MISSION EN DÉTAIL

Engagement statutaire n°2

Promouvoir le développement humain au sein de nos communautés

2 Actions et moyens mis en oeuvre

Bilan 2023

Projets réalisés

- Réalisation d'une série de webinaires pour sensibiliser aux notions liées au développement humain
- Intégration de réseaux externes engagés : Dirigeants Responsables de l'Ouest / Nantes Métropole RSE / Communauté des Entreprises à mission
- Réalisation d'un dossier presse

Process au service de cet engagement

- Promotion de nos offres : capsules de formation sur les compétences psychosociales, outil de mesure monEDH.com, diagnostic d'impact orienté Développement Humain

Pistes d'actions 2024-2025

- Refondre notre site internet pour valoriser notre positionnement d'entreprise à mission et notre offre centrée développement humain
- Poursuivre les webinaires
- Amorcer la construction du réseau de business partner "ambassadeurs du développement humain"
- Professionnaliser nos pratiques commerciales orientées développement humain (connaissance de l'offre, appropriation du discours...)

LE MODÈLE DE MISSION EN DÉTAIL

Engagement statutaire n°3

Concevoir et mettre en œuvre au bénéfice de nos clients, entreprises et particuliers, des solutions d'accompagnement source de développement humain

1 Objectifs et résultats clés

Objectifs	Résultats 2023	Cible 2025
Structurer et développer nos capacités de production vers le développement humain au sein des organisations de travail	<ul style="list-style-type: none">• 65% de l'offre alignée DH• 62% de couverture des champs de compétences DH	<ul style="list-style-type: none">• 75% de l'offre alignée développement humain• 75% de couverture des champs de compétences DH
Evaluer l'impact de nos interventions en termes de développement humain au sein des organisations de travail	<ul style="list-style-type: none">• <i>Indicateurs en construction - mise en place en 2024</i>	

LE MODÈLE DE MISSION EN DÉTAIL

Engagement statutaire n°3

Concevoir et mettre en œuvre au bénéfice de nos clients, entreprises et particuliers, des solutions d'accompagnement source de développement humain

2 Actions et moyens mis en œuvre

Bilan 2023

Projets réalisés

- Conception et déploiement d'une nouvelle offre de formation dédiée au développement des compétences psychosociales
- Déploiement de l'offre de conseil dédiée Développement Humain
- Définition de notre signature pédagogique et alignement de l'offre de formation avec notre raison d'être (projet 2023-2024)

Process au service de cet engagement

- Production des missions (cadrage, ingénierie, pilotage projet, évaluation, suivi)
- Développement des compétences et professionnalisation des consultants

Pistes d'actions 2024-2025

- Poursuivre l'alignement des offres existantes :
 - offre Evolution Pro
 - offre de formation : poursuite du projet
- Concevoir les nouvelles offres : RSE, "Financial wellness"
- Poursuivre l'appropriation du modèle Développement Humain par les consultants
- Outiller les pratiques métier
- Renforcer les compétences Développement Humain des consultants
- Concevoir le dispositif d'évaluation de l'impact de nos missions

LE MODÈLE DE MISSION EN DÉTAIL

Engagement statutaire n°4

Faire vivre en interne les principes du développement humain

1 Objectifs et résultats clés

Objectifs	Résultats 2023	Cible 2025
Disposer de capacités organisationnelles à même de produire en interne du développement humain	<ul style="list-style-type: none">• Un système de management du DH formalisé : vision, culture, leadership, management, GRH	<ul style="list-style-type: none">• Poursuivre la structuration sur les leviers RH et RSE
Mesurer notre Empreinte Développement Humain (EDH) et l'améliorer par un Plan de Développement Humain annuel (PDH)	<ul style="list-style-type: none">• Score EDH = 90,2%	<ul style="list-style-type: none">• Un score EDH global >= à 85%• Objectifs de progrès définis par les collaborateurs suite à l'enquête monEDH• Un PDH annuel

LE MODÈLE DE MISSION EN DÉTAIL

Engagement statutaire n°4

Faire vivre en interne les principes du développement humain

2 Actions et moyens mis en oeuvre

Bilan 2023

Projets réalisés

- Structuration de la politique de rémunération
 - Conception et déploiement du BSI (Bulletin Social Individuel) pour renforcer l'information et la transparence sur la rémunération
 - Démarrage d'un accompagnement externe pour évaluer la compétitivité et questionner la politique salariale
- Acculturation et amorce d'une démarche RSE : atelier matrice double matérialité, fresque du climat, mesure de notre empreinte carbone

Process au service de cet engagement

- Un cercle interne dédié au Développement Humain trimestriel
- Une mesure annuelle de notre EDH
- Des temps d'animation individuels et collectifs axés sur le développement : entretiens semestriels, entretiens métiers, ateliers co-dev et partage d'expériences...
- Un management axé sur l'écoute, la confiance, la responsabilisation
- Un dispositif de développement des compétences externe et interne (20 000€ soit 3,11% de la masse salariale - obligation légale = 0,55%)

Pistes d'actions 2024-2025

- Construire le Plan de Développement Humain LGP Conseil
- Poursuivre la dynamique d'apprentissage collectif/ entre pairs (co-développement, "Un projet, une histoire", entretiens métiers...)
- Maintenir l'esprit collectif au cœur de nos modes de fonctionnement (équipes projets, cercles, entraide, transmission...)
- Lancer un projet d'aménagement de nos espaces de travail
- Poursuivre la structuration de la politique de rémunération
- Structurer notre stratégie RSE

CONCLUSION

En tant que référente mission, présente dans l'entreprise depuis 6 ans, je perçois clairement le chemin parcouru et ressens que nous avons franchi un cap significatif à travers une véritable affirmation d'un positionnement sociétal. S'engager pour un enjeu, celui du développement humain, être guidé par une volonté de produire un impact positif sur notre société, fait désormais partie de notre identité d'entreprise.

Au termes de ces trois années en tant que société à mission, nous disposons d'un projet réfléchi et construit, qui s'est affiné et enrichi au fil du temps. Nous nous donnons les moyens, chaque jour un peu plus, de concrétiser notre vision, de la structurer, l'outiller, la valoriser et la diffuser.

Désormais, notre principal défi réside dans notre capacité à convaincre et embarquer les parties prenantes externes et notamment les organisations de travail, donnant ainsi une portée plus vaste et une ampleur nouvelle à notre démarche.

En parallèle, en interne, nous devons continuer à cultiver l'appropriation active au sein de notre équipe, allant au-delà de la simple connaissance et compréhension, pour encourager chacun à incarner pleinement la mission au quotidien.

C'est avec confiance et engagement que nous abordons ces défis, poursuivant notre chemin vers un avenir où notre impact positif continuera de croître.



Human as purpose