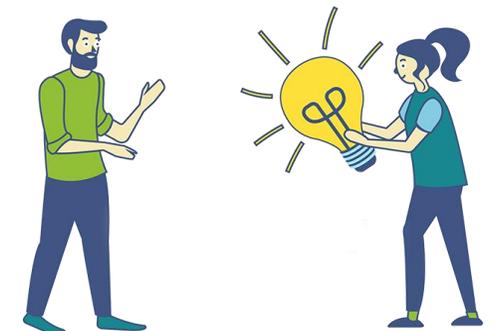


# Audit à blanc SAM





## NOTRE VISION

Nous voulons participer à changer le monde.

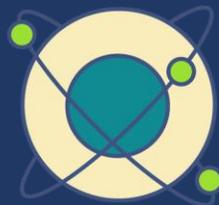
Nous croyons que ceux qui mettent l'humain au centre, regardent le long terme, sont innovants, et agissent dès maintenant en faveur de la planète sont les acteurs de demain.

Nous réalisons cette mission de responsabilité sociétale en révélant et développant ces richesses.

Notre ADN : Rire, Apprendre, Écouter, Éclairer, Agir.

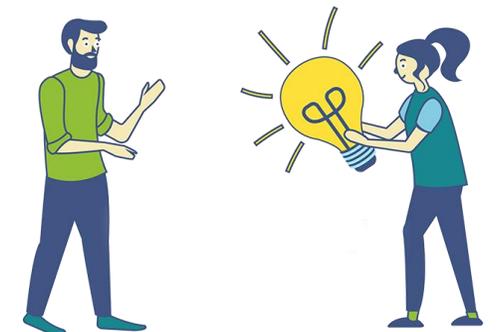
**Nous sommes des semeurs  
de responsabilité sociétale !**

# SOMMAIRE



- 1 Contexte réglementaire de l'audit SAM p.4
- 2 Objectif de l'audit à blanc SAM p.7
- 3 Challenge de votre raison d'être p.10
- 4 Challenge de vos objectifs statutaires p.13
- 5 Challenge des objectifs opérationnels et des indicateurs p.16
- 6 Conclusion p.28
- 7 Notre équipe p.30

# 1 Contexte réglementaire de l'audit SAM



# Contexte réglementaire – Loi PACTE

## Loi PACTE - Plan d'Action pour la Croissance et la Transformation des Entreprises

- LOI n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises
- 221 Articles dont **l'Article 176**
- Rapport Notat-Sénard

## Loi PACTE & RSE – 3 notions nouvelles

- Complétion de l'Article 1883 du Code Civil : « La société est gérée dans son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité. » → **toutes les sociétés concernées**
- Complétion de l'Article 1835 du Code Civil : « Les statuts peuvent préciser une raison d'être, constituée des principes dont la société se dote et pour le respect desquels elle entend affecter des moyens dans la réalisation de son activité. » → **démarche volontaire**
- Modification des Articles L.210-10 à L.210-12 dans le Code du Commerce : « Une société peut faire publiquement état de la qualité de Société à Mission lorsque les conditions suivantes sont respectées [cf. ci-après] » → **démarche volontaire engageante auprès de ses parties prenantes**

## Décret n° 2020-1 du 2 janvier 2020 relatif aux Sociétés à Mission

- Précise les modalités de l'audit par un organisme tiers indépendant (OTI, accrédité par le COFRAC)



# Devenir une Société à Mission : 3 défis

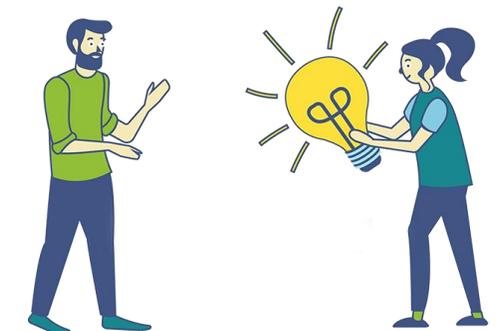
## Faire état de sa qualité de Société à Mission : 3 défis !

- 1 • **Raison d'être statutaire** : les **statuts** doivent une raison d'être, au sens de l'article 1835 du code civil  
→ cette raison d'être s'appuie sur un ou plusieurs **objectifs sociaux et environnementaux** que la société se donne pour Mission de poursuivre
- 2 • **Comité de Mission** : la société doit se doter d'un Comité de Mission qui étudiera l'efficacité des moyens
- 3 • **Audit** : l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux doit faire l'objet d'un **rapport annuel** par le Comité de Mission et d'une **vérification** par un organisme tiers indépendant (OTI) qui produit un avis motivé

## S'engager....publiquement

- La société déclare sa qualité de Société à Mission au **greffier du tribunal de commerce**, qui la publie
- Le **rapport** du Comité de Mission est **joint au rapport de gestion**
- **L'avis motivé** de l'OTI est **joint** au rapport du Comité de Mission ; il est **publié** sur le site Internet de l'entreprise pendant 5 ans

## 2 Objectifs de l'audit à blanc SAM



# Objectifs de l'audit à Blanc SAM

Ce que cette phase vous apporte : revoir les informations et actions qui vous servent à l'atteinte de vos objectifs

## 1.1 Revoir la cohérence de votre démarche

- Effectuer des entretiens avec la Direction et les collaborateurs de la société pour s'assurer de la bonne cohérence entre les **objectifs**, la **raison d'être** et l'**activité** au regard des enjeux sociaux et environnementaux

## 1.2 Revoir votre façon de mesurer l'atteinte de vos objectifs

- Analyser la **collecte** des informations qui servent à l'atteinte de vos objectifs
- Identifier les **indicateurs de suivi**

## 1.3 Revoir votre documentation à T0

- Absence de rapport de mission du comité de mission à ce stade
- Etudier et analyser un **rapport d'impact** (= liste des actions réalisées à T0)

## 1.4 Revoir vos actions mises en œuvre

- S'assurer de la **bonne mise en œuvre d'actions** qui tendent vers la bonne atteinte des objectifs sociaux et environnementaux

## 1.5 Faire le bilan de cet audit à T0

- Apporter notre analyse et nos **préconisations** pour les mois à venir



# Présentation Janus

- Reprise en 2013, la société Janus qui est spécialiste de **l'entretien et de la rénovation du patrimoine bâti**, développe un modèle d'intervention innovant qui ambitionne à **passer d'une maintenance curative à une maintenance préventive**.
- **JANUS France** est enregistré au Tribunal de Commerce en tant que **Société à mission** depuis le mois de **juillet 2020**.
- **La raison d'être** : « Agissons au quotidien pour améliorer durablement le bien-être des occupants et concourons ainsi à la résilience sociale et environnementale des territoires avec un visage humain, proche et responsable. »
- Un slogan « **Pour une économie au service de la vie** ».
- 4 valeurs : **qualité, respect, responsabilité et confiance**.

- JANUS a développé très tôt une démarche de **performance globale et d'impact sociétal** (indicateur BIOM)
- JANUS est également **membre de la Communauté des Entreprises à Mission** (comme le cabinet).
- En parallèle, Janus souhaite mesurer sa création de valeurs avec la **Comptabilité Universelle®**. L'objectif est d'avoir un nouvel outil qui propose une **comptabilité globale** (financière et extra-financière).
- JANUS a pour objectif la **neutralité carbone d'ici 2030 : priorité environnementale**.



# 3 Challenge de votre raison d'être

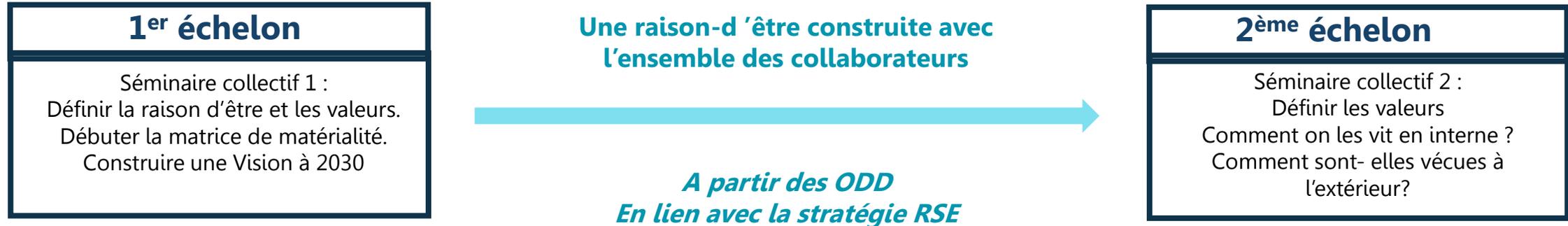


# Construction de votre raison d'être



## Processus de construction de la raison d'être:

Accompagnement par Daniel Luciani, ICOM, qui a aidé tout au long de la construction de la démarche et a contribué à structurer cette démarche.



## Comment votre raison-d 'être se traduit elle au quotidien

- Pendant le premier confinement, création de formations sur mesure à la RSE pour tous les collaborateurs
- Référencement éco-responsable de tous les produits
- Partage de la valeur (intéressement et participation)
- Création d'un référentiel métier et d'un futur CFA

# Les freins et opportunités liés à la raison d'être

- Manque de visibilité sur la manière d'atteindre certains objectifs
- Changements trop rapides, sensation d'être dépassé
- Diminution de la communication directe en interne

- Travail sur la digitalisation de Janus pour faciliter le travail des techniciens
- SAM est une opportunité car les mœurs évoluent
- L'engagement environnemental est une grande source de motivation



La Raison d'être de Janus est cohérente avec les changements opérés. Bien veiller à ne pas perdre les équipes avec un changement peut être trop rapide



Les différents interviews des collaborateurs ont témoigné d'une forte pertinence du volet environnemental de la raison d'être



Les éléments allant contre la raison d'être aujourd'hui sont quasiment tous centrés sur un **changement jugé peut être trop rapide pour les équipes**, qui conduit à une sorte de surmenage



4

# Challenge de vos objectifs statutaires



# Objectifs statutaires

1

## Axe stratégique

ENVIRONNEMENT

SOCIAL

ECONOMIQUE

2

## Objectif statutaire

1 - Faire de la préservation du patrimoine foncier une notion qui, grâce à JANUS France, associe concrètement le bien-être dans son logement, pour tous, le respect de la nature en intégrant les enjeux de biodiversité

2 - Donner à JANUS FRANCE le visage humain, social et responsable, qui permette à ses salariés d'associer leur bien-être individuel et collectif avec l'accomplissement de la raison d'être de leur entreprise et la réalisation de sa mission.

3 - Déployer de manière profitable le modèle d'agence départemental, porteur en local de la vocation et de la mission de JANUS France, au niveau de la France entière.

3

## Marqueurs prioritaires

- Neutralité carbone
- Référencement écoresponsable des produits
- Gestion des déchets et recyclage des produit

- Inclusion
- Féminisation
- Ascenseur social

- Diversification clients
- Modélisation des agences
- Partage du résultat

# Objectifs statutaires

1

Axe stratégique

SOCIÉTAL

GOUVERNANCE

2

Objectif statutaire

4 - A partir de la mission menée au niveau des territoires, installer la raison d'être de JANUS France comme une réponse pertinente pour traiter de manière élargie les enjeux sociaux et environnementaux dans son domaine d'activité.

5 - Pour faire vivre la raison d'être et les valeurs de l'entreprise, organiser la prise de décisions et la mise en application des décisions dans le contexte de l'affirmation par JANUS France de sa qualité de société à mission

3

Marqueurs prioritaires

- Promoteur de la transition écologique
- Achats responsables et locaux
- Partenariat Écoles-Entreprise
- Économie au service du bien commun
- Éthique
- Comité de mission

# 5 Challenge des objectifs opérationnels et des indicateurs



# 1 - Faire de la préservation du patrimoine foncier une notion qui associe concrètement le bien-être dans son logement, pour tous, le respect de la nature en intégrant les enjeux de biodiversité.



## Challenge de vos indicateurs

Objectifs détaillés	Indicateurs proposés	Cohérence avec la RE, l'engagement et les collaborateurs	Indicateur de pilotage
<p><b>Accroître le référencement et l'utilisation de matériaux écoresponsables et autres produits écologiques (sur la base d'une analyse du cycle de vie)</b></p>	<p>Volume CA produits écoresponsables / volume prévisionnel (indicateur d'efficacité)</p>	<p>Correspondance directe avec l'objectif statutaire</p>	<p>Correspondance directe avec l'écosystème et l'efficience et la justesse du système de santé</p>
<p><b>Embarquer et accompagner les fournisseurs dans la prise en compte des enjeux environnementaux</b></p>	<p>Nombre d'actions d'information menées / nombre d'actions programmées (indicateur d'efficacité)</p>	<p>Objectif de sensibilisation en lien avec votre objectif statutaire</p>	<p>Il peut être intéressant aussi de suivre la part de vos fournisseurs prenant en compte des enjeux environnementaux.</p>
<p><b>Réduire de manière drastique les déchets</b></p> <p><b>Améliorer le tri et le recyclage de l'intégralité des déchets</b></p>	<p>Quantité de déchets générés / catégorie de produits</p> <p>Réduction de volume benne DIB / année</p> <p>Volume CA des produits recyclés vendus / CA produits classiques vendus</p> <p>Nombre de filières</p> <p>Nombre d'heures de formation à la gestion des déchets</p>	<p>Ces deux objectifs détaillés traitent de votre gestion de déchets.</p>	<p>Bons indicateurs pour mesurer votre réduction de déchets et votre démarche de tri et de recyclage</p>



# 1 - Faire de la préservation du patrimoine foncier une notion qui associe concrètement le bien-être dans son logement, pour tous, le respect de la nature en intégrant les enjeux de biodiversité.



## Challenge de vos indicateurs (suite)

Objectifs détaillés	Indicateurs proposés	Cohérence avec la RE, l'engagement et les collaborateurs	Indicateur de pilotage
<b>Réduire les émissions de CO2 pour atteindre la neutralité carbone et contribuer à la lutte contre les dérèglements climatiques</b>	Émission CO2 / objectif de réduction (indicateur d'efficacité)	Objectif ambitieux tout à fait en lien avec l'objectif statutaire	Indicateur de pilotage en lien direct avec votre objectif opérationnel
<b>Intégrer l'enjeu de biodiversité en écho à la sauvegarde du patrimoine immobilier</b>	Nombre d'actions en faveur de la biodiversité / nombre d'actions prévues (indicateur d'efficacité)	Objectif en lien avec la dernière partie de votre objectif statutaire.	Piste possible pour un nouvel ICP : bilan biodiversité



# 1 - Faire de la préservation du patrimoine foncier une notion qui associe concrètement le bien-être dans son logement, pour tous, le respect de la nature en intégrant les enjeux de biodiversité.



## L'axe stratégique vu par vos collaborateurs

- Un axe stratégique dans lequel les collaborateurs reconnaissent la **culture d'entreprise** au sein de Janus.
- Beaucoup de **projets** en lien avec cet objectif sont cités par les collaborateurs interviewés : création d'un levier numérique du patrimoine, politique d'achats français...
- Janus met en place des actions pour concilier confort d'habitation et protection de l'environnement



## Points forts & Axes de progrès



### Points forts

- Présence d'ICP qui permettent bien de mesurer votre niveau de performance sur cet engagement
- Thématique très importante par rapport à votre Raison d'Être et à votre culture d'entreprise
- Bonne cohérence entre la raison d'être, l'engagement, les indicateurs choisis et les dires des collaborateurs



### Axes de progrès

- Quel indicateur de synthèse vous permet de suivre cet objectif?
- Quels objectifs chiffrés et avec quelles échéances pourriez-vous donner à vos indicateurs de pilotage ?
- Concernant la notion de bien être dans son logement, pour tous, comment est-elle déclinée au niveau pilotage?



# 2 - Donner à JANUS France le visage humain, social et responsable, qui permette à ses salariés d'associer leur bien être individuel et collectif avec l'accomplissement de la raison d'être de leur entreprise et la réalisation de sa mission



## Challenge de vos indicateurs

Objectifs détaillés	Indicateurs proposés	Cohérence avec la RE, l'engagement et les collaborateurs	Indicateur de pilotage
<b>Mettre l'implication et la participation des salariés au cœur du projet d'entreprise et de sa mission en donnant du sens au travail et de la reconnaissance</b>	Dépense annuelle formation ETP/ bénéfice réalisé (indicateur de rentabilité)	Correspondance directe avec l'objectif statutaire qui place le salarié au centre.	Cet indicateur vous permet il de répondre à l'objectif opérationnel et l'objectif statutaire?
<b>Développer la formation métier et l'alternance comme levier d'inclusion et de performance intégrant toutes les diversités notamment la féminisation des équipes</b>	Nombre d'alternants embauchés en CDI/nombre d'embauches CDI prévues (indicateur d'efficacité)	Correspondance avec le visage humain de Janus?	Indicateur de pilotage sur la partie Inclusion: Comment mesurez vous l'intégration de toutes les diversités dont la féminisation?
<b>Faire que le développement de l'entreprise bénéficie équitablement aux collaborateurs</b>	Évolution rémunération/bénéfice réalisé	Correspondance directe avec l'objectif statutaire sur la partie associer le bien être individuel avec la réalisation de la mission de Janus notamment	Indicateur de pilotage en lien direct avec l'objectif opérationnel
<b>Faire de la sécurité, de la santé et du bien-être au travail l'ADN de l'entreprise</b>	Taux de fréquence et de gravité	Correspondance directe avec l'objectif statutaire sur la partie bien être individuel	Indicateur de pilotage en lien direct avec l'objectif opérationnel



# 2 - Donner à JANUS France le visage humain, social et responsable, qui permette à ses salariés d'associer leur bien être individuel et collectif avec l'accomplissement de la raison d'être de leur entreprise et la réalisation de sa mission



## L'axe stratégique vu par vos collaborateurs

- Axe stratégique encore très peu développé
- Le **travail sur l'intégration des jeunes** a déjà été mis en place
- Depuis la mise en place de stratégie RSE, **moins de communication entre la Direction et les collaborateurs**. Le contact oral a été remplacé par des communications via tablette : **moins de contact humain**



## Points forts & Axes de progrès



### Points forts

- Présence d'ICP qui permettent bien de mesurer votre niveau de performance sur cet objectif statutaire
- Bonne cohérence entre la raison d'être, l'engagement, les indicateurs choisis



### Axes de progrès

- Quel indicateur chapeau peut on suivre pour suivre cet objectif statutaire?
- Quelle échéance souhaitez-vous vous fixer pour atteindre les objectifs opérationnels?
- Objectif statutaire qui demande un temps de mise en place avant d'être ressentis par les collaborateurs
- Visage humain, social et responsable : quid du lien avec les marqueurs = féminisation, ascenseur social et inclusion
- Quid du bien être au travail?



# 3 - Déployer de manière profitable le modèle d'agence départementale, porteur en local de la vocation et de la mission de Janus France, au niveau de la France entière



## Challenge de vos indicateurs

Objectifs détaillés	Indicateurs proposés	Cohérence avec la RE, l'engagement et les collaborateurs	Indicateur de pilotage
<p><b>Devenir le leader français de l'entretien et de la rénovation du patrimoine foncier public et privé dans les métiers intégrés de la Menuiserie, Serrurerie, Vitrerie et Occultations en proposant une offre de proximité renforcée et diversifiée</b></p>	<p>Nombre nouveaux clients privés et particuliers/nombre de clients attendus (indicateur d'efficacité)</p> <p>CA généré par nouveaux clients privés et particuliers/Investissement communication (indicateur d'efficience)</p>	<p>Correspondance directe avec l'objectif statutaire et avec la raison d'être sur la partie transformation des métiers..</p>	<p>Indicateurs de pilotage: mais comment introduire le fait de proposer une offre de proximité renforcée et diversifiée?</p>
<p><b>Assortir la finalité économique d'une finalité sociétale comme moteur de performance globale en contribuant à la conservation du patrimoine immobilier à vocation sociale et privé</b></p>	<p>CA réalisé sur nouveaux clients avec nouvelles offres éco-responsables/Objectif CA estimé</p>	<p>Correspondance directe avec l'objectif statutaire et avec la raison d'être sur la partie transformation des métiers..</p>	<p>Indicateur de pilotage Pourquoi ne pas mettre cet indicateur sur le CA réalisé?</p>
<p><b>Optimiser et déployer un modèle d'agence départementale sur l'ensemble du territoire français en créant 100 agences avec 1000 techniciens, les compagnons 4.0, d'ici 2030</b></p>	<p>Nombre d'agences créées/nombre prévues (indicateur d'efficacité)</p> <p>Nombre d'agences évaluées RSE/Nombre d'agences planifiées (indicateur d'efficacité)</p>	<p>Correspondance directe avec l'objectif statutaire et avec la raison d'être sur la partie transformation des métiers..</p>	<p>Indicateur de pilotage</p> <p>Indicateur de pilotage: pour que l'indicateur dure dans le temps, est ce qu'il pourrait être pertinent de le mettre sur le nombre d'agence total?</p>



# 3 - Déployer de manière profitable le modèle d'agence départementale, porteur en local de la vocation et de la mission de Janus France, au niveau de la France entière



## L'axe stratégique vu par vos collaborateurs

- « Phase de changement avec des projets hypers concrets » → enjeu qui rejoint la vision de développement national
- La notion de porteur en local apparait plus comme national → **peu d'autonomie des agences en région pour le moment**
- L'entreprise se donne les moyens pour atteindre cet objectif → **sujet d'actualité**



## Points forts & Axes de progrès



### Points forts

- Présence d'ICP qui permettent bien de mesurer votre niveau de performance sur cet engagement
- Bonne cohérence entre la raison d'être, l'engagement, les indicateurs choisis et les dires des collaborateurs



### Axes de progrès

- Quelle est la définition de profitable?
- Comment s'assurer que les agences sont « porteur en local de la vocation et la raison d'être »?
- Quid du marqueur partage du résultat ?



## 4 - A partir de la mission menée au niveau des territoires, installer la raison-d'être de JANUS France comme une réponse pertinente pour traiter de manière élargie les enjeux sociaux et environnementaux dans son domaine d'activité



### Challenge de vos indicateurs

Objectifs détaillés	Indicateurs proposés	Cohérence avec la RE, l'engagement et les collaborateurs	Indicateur de pilotage
<b>Créer de la valeur partagée sur son territoire et à son attractivité (développement économique, emploi, soutien d'associations, achats locaux, dons)</b>	Résultat BIOM / Objectif attendu BIOM (indicateur d'efficacité)  Nombre de fournisseurs français / nombre de fournisseurs  Nombre de fournisseurs à moins de 80 km / nombre de fournisseurs français (indicateur d'efficacité)	Correspondance directe avec l'objectif statutaire	Bons indicateurs pour mesurer votre impact territorial
<b>Devenir un modèle d'engagement RSE pour son secteur d'activité</b>	Équivalent Euros Temps passé à vocation RSE / bénéfice (indicateur de rentabilité)	L'engagement RSE peut se retrouver dans tous vos objectifs statutaires.	Indicateur de résultat



# 4 - A partir de la mission menée au niveau des territoires, installer la raison d'être de JANUS France comme une réponse pertinente pour traiter de manière élargie les enjeux sociaux et environnementaux dans son domaine d'activité



## L'axe stratégique vu par vos collaborateurs

- Un axe stratégique **un petit peu plus flou** pour les collaborateurs interrogés.
- Une crainte chez certains d'entre eux : **ne pas réussir à pérenniser la mission** territoriale avec le développement national important de Janus.
- Pour mener à bien cet objectif il faudra mettre l'accent sur le recrutement afin **d'embarquer des personnes alignées avec cet enjeu.**



## Points forts & Axes de progrès



### Points forts

- Présence d'ICP qui permettent bien de mesurer votre niveau de performance sur cet objectif surtout au niveau du territoire et de l'engagement RSE
- Une politique d'achats responsables déjà forte



### Axes de progrès

- Que signifie « traiter de manière élargie »?
- Quid du lien avec les marqueurs : Promoteur de la transition écologique, Achats responsables et locaux, Partenariat Écoles-Entreprise ?



# 5 - Pour faire vivre la raison d'être et les valeurs de l'entreprise, organiser la prise de décisions et la mise en application des décisions dans le contexte de l'affirmation par JANUS France de sa qualité de société à mission



## Challenge de vos indicateurs

Objectifs détaillés	Indicateurs proposés	Cohérence avec la RE, l'engagement et les collaborateurs	Indicateur de pilotage
<b>Favoriser l'intrapreneuriat et mettre la responsabilité et l'éthique au cœur du projet de développement d'agences en France</b>	Nombre d'agences créées/nombre prévues (indicateur d'efficacité)	Objectif portant sur le fait de transformer les métiers de la serrurerie, menuiserie et vitrerie	<b>Indicateur de pilotage sur l'intrapreneuriat</b> Comment mesurez vous le fait de mettre la responsabilité et l'éthique au cœur du projet?
<b>Mettre des indicateurs de suivi et des objectifs RSE dans le pilotage global</b>	Volume Euros redistribués sur le territoire BIOM/Bénéfice annuel (indicateur de profitabilité)	Correspondance directe avec la RE et l'objectif statutaire	Indicateur de moyen: quel est le lien entre le % BIOM, le bénéfice et la prise de décision dans le sens de la qualité de SAM?
<b>Faire du Comité de mission le garant de la volonté de Janus de mettre l'économie au service de l'Homme, de la Vie et du bien commun</b>	/	Correspondance directe avec la RE et de l'objectif statutaire affirmant la qualité de SAM de Janus	Quel indicateur vous permettez de mesurer la bonne atteinte de cet objectif?



# 5 - Pour faire vivre la raison d'être et les valeurs de l'entreprise, organiser la prise de décisions et la mise en application des décisions dans le contexte de l'affirmation par JANUS France de sa qualité de société à mission



## L'axe stratégique vu par vos collaborateurs

- **Objectif encore un peu vague**, avec une déclinaison pour le moment peu concrète
- Ecart entre la perception de la raison d'être et des valeurs entre les anciens et les nouveaux collaborateurs



## Points forts & Axes de progrès



### Points forts

- Présence d'un ICP qui permet bien de mesurer votre niveau de performance sur cet engagement
- Bonne cohérence entre la raison d'être, l'objectif statutaire et les objectifs opérationnels



### Axes de progrès

- L'objectif statutaire est pour le moment encore un peu flou pour une partie des collaborateurs et mériterait peut être d'être réexpliqué
- Quelle échéance souhaitez-vous vous fixer pour atteindre les objectifs opérationnels?
- Quid de la prise de décision et de la mise en application des décisions?



# 6 Conclusion

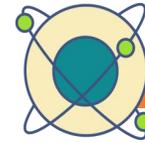


# En Synthèse...



## Etat des lieux

1. Bonne cohérence entre la raison d'être, les objectifs statutaires et les indicateurs.
2. Un changement trop rapide qui peut être un frein à l'exécution de la raison-d'être
3. Un très grand nombre de projets, d'actions qui empêchent de se focaliser sur la mission
4. Trop d'objectifs opérationnels et indicateurs de performance
5. Des indicateurs mesurant pour la plupart le niveau d'avancement des différentes engagements



## Pour se projeter !

1. Reprendre certains indicateurs pour s'assurer qu'ils répondent bien à l'objectif opérationnel
2. Prioriser les objectifs opérationnels pour en avoir moins à suivre en même temps
3. Commencer le suivi/contrôle des indicateurs sélectionnés
4. Communiquer avec les équipes sur un calendrier détaillé des prochains changements pour les rassurer
5. Prévoir le rétroplanning de votre comité de mission
6. Réunir une première fois le comité de mission pour lui montrer votre feuille de route



7

# Notre équipe



# Notre équipe



**Pauline de Saint Front**

Présidente

+33 6 07 00 58 07

[pdessaintfront@cabinetdesaintfront.fr](mailto:pdessaintfront@cabinetdesaintfront.fr)



**Lisa Baietto**

Consultante RSE

+33 6 33 36 00 63

[lbaietto@cabinetdesaintfront.fr](mailto:lbaietto@cabinetdesaintfront.fr)



**Julien Hamon**

Consultant RSE

+ 33 6 74 34 83 21

[jhamon@cabinetdesaintfront.fr](mailto:jhamon@cabinetdesaintfront.fr)



CABINET  
**de SAINT FRONT**

Semeurs de responsabilité sociétale

