

Avis de l'organisme tiers indépendant relatif à la vérification de l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux

SAS CorpoKarma
18 Place Tolozan
69001 Lyon

Aux associés,

En notre qualité d'organisme tiers indépendant (« tierce partie ») accrédité par le COFRAC validation/vérification sous le numéro 3-2190 dont la portée est disponible sur le site 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 dans le rapport du référent de mission et relatives à la période allant du 22/04/2022 au 31/12/2024, joint au rapport de gestion en application des dispositions de l'article L. 210-10 du code de commerce.

Contexte

La SAS CorpoKarma a pris la qualité de société à mission en avril 2022.

Un premier rapport de mission commun aux exercices 2023 et 2024 a été rédigé et contient l'avis détaillé de la référente de mission. Le rapport de mission mentionne trois objectifs présentés comme statutaires, tout en considérant comme opérationnels les six objectifs actuellement inscrits dans ses statuts. Toutefois, ces derniers n'ont pas encore été modifiés en ce sens. Notre avis porte sur les objectifs inscrits dans les statuts (considérés donc comme objectifs opérationnels dans le rapport de mission).

Il s'agit de la première vérification par l'organisme tiers indépendant.

Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie

Référence de l'avis : AM-CORP-2024-12

SAS à capital variable au capital minimum de 8000€ · société à mission
Siège social : 24 rue Cécille Dinant 92140 Clamart · contact@aupeam.fr
Immatriculée au RCS Nanterre : 950818278 · TVA intracommunautaire : FR96950818278

« 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 vérification¹ :

- le lien entre la raison d'être inscrite dans ses statuts et l'activité de la société ;
- le lien entre les objectifs sociaux et environnementaux inscrits dans ses statuts et l'activité de la société ;
- le suivi de l'exécution de la mission par le référent de mission ;
- les conclusions favorables du référent de mission sur la pertinence des objectifs ;
- la possibilité de vérifier l'exécution des objectifs ;
- le fait que l'entité ait mis en œuvre des moyens adéquats pour chaque objectif social et environnemental retenu en application du 2° de l'article L. 210-10 et inscrit dans ses statuts ;
- le fait que l'entité ait atteint les résultats qu'elle a définis à la fin de la période couverte par la vérification, pour chaque objectif social et environnemental retenu en application du 2° de l'article L. 210-10 et inscrit dans ses statuts à l'exception de l'objectif opérationnel « Favoriser la co-construction de CorpoKarma dans l'intérêt de tous » de l'objectif statutaire « Favoriser le développement et l'épanouissement des collaborateurs, leur permettre de contribuer aux décisions et d'être directement associés aux résultats de l'entreprise » pour lequel la cible de l'indicateur « nombre de réunions mensuelles réalisées chaque année » n'a pas été atteinte sans que l'existence de circonstances extérieures à la société ne le justifie ;

par conséquent,

- la société CorpoKarma respecte chacune des conditions de l'article L. 210-10 lui permettant de faire état de la qualité de société à mission ;
- la société CorpoKarma respecte les objectifs sociaux et environnementaux « développer des produits & services facilitant l'intégration des enjeux sociaux et environnementaux au cœur des entreprises » ; « inventer de nouvelles sources d'opportunités pour l'entreprise, afin qu'elle se fixe des objectifs de durabilité plus ambitieux » ; « minimiser son empreinte environnementale au maximum dans le cadre de ses activités » et « diffuser largement ses connaissances et en mobilisant ses compétences avec, et au service, de ses parties prenantes » 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
- concernant l'objectif social « Envers ses collaborateurs : favoriser leur développement et leur épanouissement en leur permettant de contribuer aux décisions et d'être directement associés aux résultats de l'entreprise », nous n'avons pas été en mesure d'émettre une conclusion.

¹ La société a pour raison d'être :

Accélérer l'intégration du développement durable au cœur des organisations.

Et pour objectifs sociaux et environnementaux inscrits dans ses statuts :

- Envers ses clients :
 - o Développer des produits & services facilitant l'intégration des enjeux sociaux et environnementaux au cœur des entreprises ;
 - o Inventer de nouvelles sources d'opportunités pour l'entreprise, afin qu'elle se fixe des objectifs de durabilité plus ambitieux.
- Envers ses collaborateurs :
 - o Favoriser leur développement et leur épanouissement en leur permettant de contribuer aux décisions et d'être directement associés aux résultats de l'entreprise.
- Envers son écosystème :
 - o Minimiser son empreinte environnementale au maximum dans le cadre de ses activités.
 - o Diffuser largement ses connaissances et en mobilisant ses compétences avec, et au service, de ses parties prenantes.

Référence de l'avis : AM-CORP-2024-12

SAS à capital variable au capital minimum de 8000€ · société à mission
Siège social : 24 rue Cécille Dinant 92140 Clamart · contact@aupeam.fr
Immatriculée au RCS Nanterre : 950818278 · TVA intracommunautaire : FR96950818278

Commentaires

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus, nous formulons les commentaires suivants :

- La vérification par l'OTI n'a pas pu avoir lieu dans l'échéance des 24 mois en raison de la nomination tardive de l'OTI.
- L'engagement envers les collaborateurs « d'être directement associés aux résultats de l'entreprise » de l'objectif statutaire « Envers ses collaborateurs : favoriser leur développement et leur épanouissement en leur permettant de contribuer aux décisions et d'être directement associés aux résultats de l'entreprise » n'est pas formellement décliné dans le modèle de mission.
- Concernant l'indicateur « nombre de personnes sensibilisées au développement durable », la cible a été largement dépassée sur l'exercice 2023 et en-deçà des prévisions sur l'exercice 2024. Sur l'ensemble de la période couverte par la vérification, la cible était dépassée. Nous avons donc considéré que l'indicateur était atteint, en particulier dans un contexte de refonte de l'offre par l'entité.
- La mission appuie l'orientation stratégique de l'entité vers l'accompagnement de la transition des modèles d'affaires.

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 le rapport du référent de mission.

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

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 désigner un référent 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 ;

Référence de l'avis : AM-CORP-2024-12

SAS à capital variable au capital minimum de 8000€ · société à mission
Siège social : 24 rue Cécille Dinant 92140 Clamart · contact@aupeam.fr
Immatriculée au RCS Nanterre : 950818278 · TVA intracommunautaire : FR96950818278

- de concevoir, mettre en œuvre et maintenir un contrôle interne sur les informations pertinentes pour la préparation du rapport du référent 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 référent de mission.

Il appartient au référent de mission d'établir son (ses) rapport(s) en s'appuyant sur les informations liées à l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux transmises par l'entité et en procédant à toute vérification qu'il juge opportune.

Ce(s) rapport(s) est (sont) joint(s) au rapport de gestion et présenté à l'assemblée chargée de l'approbation des comptes de la société.

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.

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.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du code de commerce. 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, notamment de la norme NF EN ISO/IEC 17029, et des règles déontologiques applicables.

Dispositions réglementaires et textes applicables

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions de l'article R. 210-21, A. 210-1 et A. 210-2 du code de commerce, à la norme NF EN ISO/IEC 17029 et à notre programme de vérification² (Programme vérification société à mission Aupeam-A1-v2).

² Notre programme de vérification comprend les étapes suivantes :

0. Revue de pré-engagement et lettre de mission
1. Réunion de lancement et planification, prise de connaissance
2. Exécution de la vérification : vérification de la cohérence de la mission
3. Exécution de la vérification : analyse du rôle du référent de mission
4. Exécution de la vérification : vérification de l'exécution de la mission (moyens et résultats)
5. Revue des travaux par le signataire, non-impliqué dans l'exécution de la vérification, et décision
6. Avis motivé et restitution de nos travaux

Référence de l'avis : AM-CORP-2024-12

SAS à capital variable au capital minimum de 8000€ · société à mission
Siège social : 24 rue Cécille Dinant 92140 Clamart · contact@aupeam.fr
Immatriculée au RCS Nanterre : 950818278 · TVA intracommunautaire : FR96950818278

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de 2 personnes, et se sont déroulés de mai 2025 à septembre 2025 sur une durée totale d'intervention de 4 semaines.

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, la direction, la référente de mission, des parties prenantes internes et externes.

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 l'avons appréciée au regard d'une part, de son activité et d'autre part, des objectifs opérationnels qu'elles a retenus :

1. Lien entre la raison d'être et les objectifs sociaux et environnementaux retenus avec l'activité de l'entité
 - 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 du conseil, échanges avec le comité social et économique, comptes rendus ou support des réunions avec des parties prenantes internes ou externes, analyses des risques) ;
 - la feuille de route de société à mission (ou le modèle de mission) et le dernier rapport du référent de mission établi depuis la dernière vérification ;
 - le cas échéant, ses publications (par exemple, plaquette commerciale, rapport de gestion, rapport intégré, déclaration de performance extra-financière, sur le site internet).
 - Nous avons apprécié si la raison d'être et les objectifs sociaux et environnementaux retenus :
 - sont explicites et permettent à un lecteur qui ne connaît pas l'entreprise d'identifier son activité ;

Référence de l'avis : AM-CORP-2024-12

SAS à capital variable au capital minimum de 8000€ · société à mission
Siège social : 24 rue Cécille Dinant 92140 Clamart · contact@aupeam.fr
Immatriculée au RCS Nanterre : 950818278 · TVA intracommunautaire : FR96950818278

- permettent de comprendre la contribution de l'entreprise à la société et si l'entreprise est en capacité de maîtriser et d'agir sur ses enjeux sociaux et environnementaux ;
 - se distinguent de ceux des autres sociétés à mission du même secteur ;
 - sont alignés avec le modèle d'affaire de l'entité ; nous avons vérifié notamment que le chiffre d'affaires de l'entité n'est pas déconnecté de sa raison d'être et des objectifs sociaux et environnementaux retenus et que l'évolution du chiffre d'affaires n'est pas potentiellement sans rapport avec sa raison d'être et des objectifs sociaux et environnementaux retenus voire partiellement contradictoire ;
 - sont exprimés avec des termes précis en lien avec l'activité de l'entreprise et non avec des termes génériques.
2. Cohérence et articulation de la raison d'être et des objectifs sociaux et environnementaux au regard des objectifs opérationnels retenus
- Nous avons apprécié si :
 - les objectifs statutaires sont cohérents avec la raison d'être, s'ils constituent des leviers pour l'accomplir ou des engagements sur la façon de l'accomplir ;
 - les objectifs opérationnels contribuent à l'atteinte de l'objectif statutaire (ou au respect de l'engagement correspondant) et s'ils sont indispensables pour l'atteindre ;
 - l'atteinte des objectifs opérationnels apportera une preuve convaincante de l'atteinte de l'objectif statutaire ou du respect de l'engagement correspondant ;
 - les objectifs opérationnels sont vérifiables et si les mesures retenues sont cohérentes avec eux.
 - Nous avons ainsi apprécié, compte tenu de l'activité de l'entité, 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 avons vérifié 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, nous avons apprécié si l'entité a mobilisé les moyens adéquats au regard de ses ressources et du plan d'action défini et si les objectifs opérationnels sont cohérents avec les valeurs attendues 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 :

- Prise de connaissance :
 - 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 le rapport du référent de mission ;
 - nous avons échangé avec le référent de mission sur son appréciation de l'exécution des objectifs sociaux et environnementaux et, le cas échéant, avec les parties prenantes pour les objectifs qui les concernent. Par ailleurs, nous avons revu l'analyse présentée dans le rapport du référent 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 ;
- Moyens mobilisés :
 - par entretien avec l'organe de direction de l'entité, nous avons apprécié les moyens financiers et non financiers mis en œuvre pour le respect des objectifs sociaux et environnementaux ;
 - nous avons apprécié, au regard de l'évolution des affaires sur la période, l'adéquation de ces moyens et de ceux visant spécifiquement au respect des objectifs opérationnels par rapport à leurs trajectoires ;

Référence de l'avis : AM-CORP-2024-12

SAS à capital variable au capital minimum de 8000€ · société à mission
Siège social : 24 rue Cécille Dinant 92140 Clamart · contact@aupeam.fr
Immatriculée au RCS Nanterre : 950818278 · TVA intracommunautaire : FR96950818278

- Sincérité des indicateurs de performance :
 - nous avons vérifié la présence dans le rapport du référent de mission d'indicateurs de performance cohérents avec les objectifs opérationnels et aptes à démontrer leur positionnement sur les trajectoires définies ;
 - nous avons apprécié la sincérité de l'ensemble de ces indicateurs et, notamment nous avons :
 - 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 s'il y a lieu par des vérifications sur site et au siège de l'entité et couvrent 100% des données utilisées pour le calcul des indicateurs ;
 - apprécié la cohérence d'ensemble du ou des rapports du référent de mission au regard de notre connaissance de l'entité et du périmètre concerné par la qualité de société à mission.
 - dans le cas où un ou des objectifs sociaux et environnementaux ne sont pas atteints, nous avons pris connaissance des raisons le justifiant, présentées dans le rapport du référent de mission. Au regard du contexte de la société, nous avons apprécié si ces raisons sont liées à des circonstances exceptionnelles, extérieures à l'entité, ne pouvant pas être anticipées au moment où les objectifs opérationnels ont été définis.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une assurance modérée³ sont moins étendues que celles requises pour une assurance raisonnable ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Clamart, le : 10/10/2025

L'Organisme Tiers Indépendant,
Aupeam



Marie Sabadie-Benoit
Directrice

³ L'assurance modérée est le niveau d'assurance requis pour la vérification des objectifs sociaux et environnementaux des sociétés à mission.

CORPOKARMA

Consultants & ingénieurs **engagés** 

pour une économie

Responsable

Circulaire

Décarbonée

Rapport de
mission
2023 - 2024



MOT DE LA DIRECTION <



L'entreprise est devenue, en quelques années, **un acteur de transformation incontournable de nos sociétés**. Pendant trop longtemps, sa finalité a été réduite à la seule maximisation du profit. Comme l'écrivait Milton Friedman : *« Il n'y a qu'une seule responsabilité de l'entreprise : utiliser ses ressources pour augmenter ses profits. »*

Nous faisons partie de celles et ceux qui pensent que ce paradigme a vécu. Les entreprises **façonnent les sociétés** en employant des millions de personnes, **prèlèvent des ressources, génèrent des déchets** et inventent des modèles de consommation et de production. Le statut de Société à Mission est, pour nous, un outil puissant. Il engage, il oblige. Il incarne notre **conviction que la réussite d'une entreprise ne peut plus être évaluée sans mesurer son impact**, ni réfléchir à sa contribution au bien commun.

Redonner du sens à l'entreprise, c'est aussi **revendiquer qu'elle peut (et doit) être un lieu de fierté et de réalisation** : pour celles et ceux qui y travaillent, pour ses clients, pour ses partenaires. Un lieu qui crée de la valeur économique bien sûr, en mettant ses savoir-faire au service de la société, tout en cherchant à **limiter ses externalités négatives et à créer des externalités positives**.

Depuis nos débuts, notre métier est de promouvoir l'engagement. Or s'engager, c'est choisir. C'est **prendre des risques, agir avec lucidité, avancer avec exigence**. Dans ce contexte, faire de CorpoKarma une Société à Mission a été une évidence : un prolongement naturel de notre vision, de nos pratiques, et une forme d'exigence indispensable envers nous-même.

Nous sommes heureux – et fiers – de porter, avec notre équipe, une ambition vitale qui nous dépasse et nous pousse chaque jour à nous dépasser : **contribuer, concrètement, à faire émerger une économie circulaire, plus responsable, et résolument bas carbone**.

Fanny Tresallet, Présidente
Thomas Gendron, Directeur Général

SOMMAIRE <

- 03. Notre histoire & notre identité
- 05. Nos activités
- 07. Notre raison d'être & nos missions
- 14. Retour sur nos premiers pas
- 33. Analyse & projection



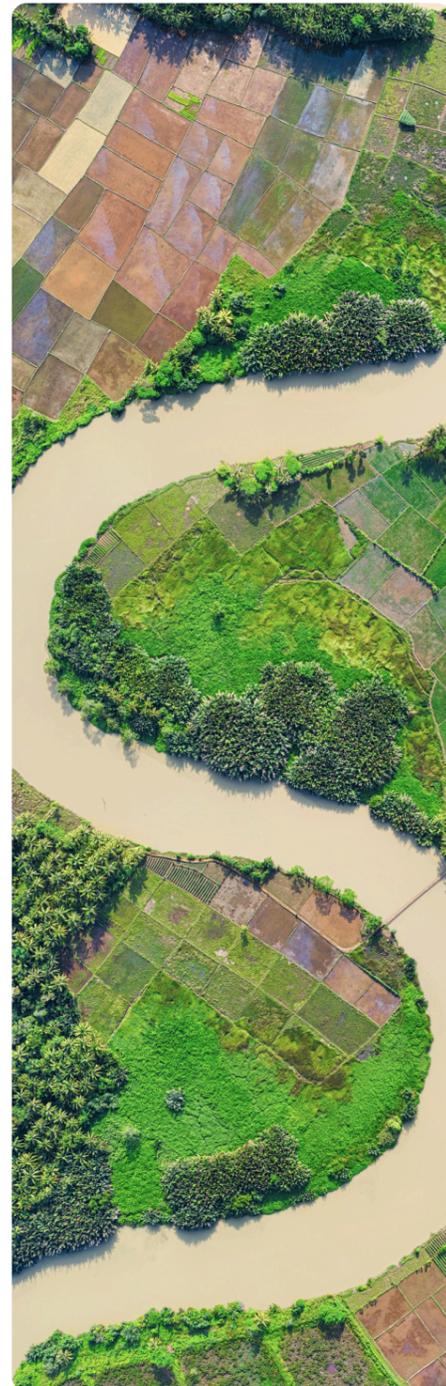
NOTRE HISTOIRE & NOTRE IDENTITÉ

Notre constat

Les entreprises sont sollicitées par toutes leurs parties prenantes (talents, clients, investisseurs, partenaires...) pour **intégrer les enjeux environnementaux et sociaux au cœur de leur modèle**. Les dirigeants et leurs équipes doivent s'approprier de nouveaux enjeux, de nouveaux mécanismes de décision et d'organisation pour repenser leur positionnement et leur modèle de valeur, et ainsi leurs priorités stratégiques. La transition vers des modèles intégrant durablement et en profondeur les enjeux environnementaux est **complexe, technique** et va **toucher tous les pans de l'organisation et de son écosystème**. Un projet de transformation durable nécessite une approche intégrée des sujets de transition, et doit être savamment orchestré.

Notre histoire

CorpoKarma est née de la conviction commune qu'il est **urgent d'accélérer la transition écologique comme sociale**, et que l'entreprise représente un véritable **levier de transformation** pour la société. Créée en **2020** par deux associés, Thomas Gendron et Fanny Tresallet, notre société accompagne les organisations pour opérer une véritable transformation de leur modèle d'entreprise. La société intervient auprès des ETI et PME à **3 niveaux** (entreprise, produits & services et sites) sur **3 expertises** (RSE, Climat et Ecoconception). CorpoKarma, en 2025, est une équipe de **17 collaborateurs expérimentés** associant de multiples compétences (stratégie, transformation, technique & formation) et convictions écologiques.



Notre Histoire

2020

Création

De CorpoKarma, cabinet de conseil & bureau d'études spécialisé dans la transition sociale et environnementale des entreprises

2022

1^{er} recrutement en CDI

Au poste de Consultant Climat

2022

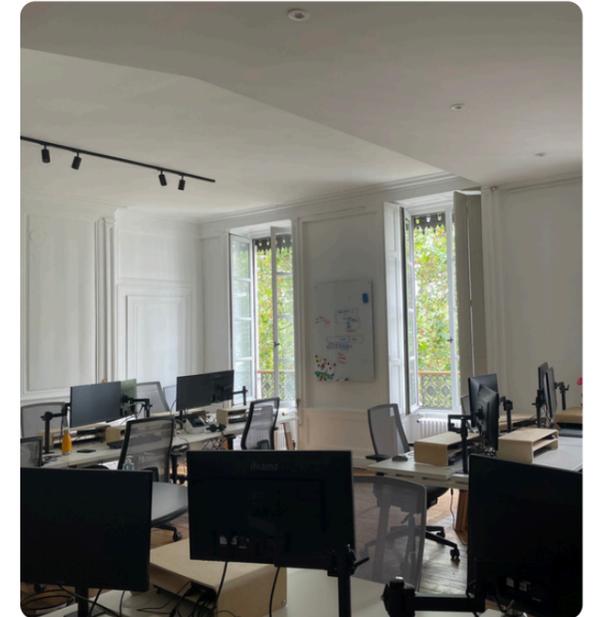
Statut d'entreprise à mission

Et formalisation de nos objectifs statutaires

2023

Déménagement à la Kabane

Nos nouveaux locaux situés en plein cœur du 1^{er} arrondissement de Lyon



Notre Identité

Face à des enjeux systémiques de plus en plus pressants, nous croyons que les entreprises ont un rôle central à jouer pour **réinventer leurs modèles de création de valeur**. Pour réussir cette mutation, elles doivent être accompagnées avec **méthode, exigence et engagement**.

Nous avons pour cela conçu CorpoKarma comme une **structure hybride**, à la croisée du **bureau d'études techniques** et du **cabinet de conseil en transformation**.

Nos accompagnements associent quantification précise des impacts, approche stratégique pour transformer durablement les modèles d'entreprises (affaires, production ou organisation) et accompagnement au déploiement. C'est ce qui nous rend capables de répondre à des enjeux complexes avec **rigueur, pragmatisme et créativité**.

NOS ACTIVITÉS

Stratégie d'impact de notre offre de services

Notre ambition est focalisée sur l'impact que nous pouvons avoir auprès de nos clients pour accélérer leurs impacts positifs. En conséquence, la totalité de notre offre de services est orientée vers l'impact, associant les compétences techniques, sectoriels et de transformation de nos équipes.

Nos principales offres RSE

- Définition de la stratégie et de la feuille de route RSE
- Accompagnement à la labellisation et certification (EcoVadis, Bcorp, Société à Mission)
- Accompagnement thématique (Achats Responsables, Ethique des Affaires, CSRD...)
- Développement des capacités et de la gouvernance RSE de l'entreprise

Nos principales offres Climat

- Réalisation de Bilans Carbone et de Feuille de route de Décarbonation
- Définition de la Stratégie Climat
- Développement des capacités et de la gouvernance Climat de l'entreprise
- Evaluation des émissions évitées entre plusieurs modèles ou vis-à-vis du marché

Nos principales offres Ecoconception

- Réalisation d'Analyse de Cycle de Vie de produits et services
- Etude des pistes d'écoconception de produits et services (matériaux, procédés, nouveaux modèles économiques)
- Développement des capacités et de la gouvernance EcoConception de l'entreprise
- Evaluation des impacts évités entre plusieurs modèles ou vis-à-vis du marché

Formations et coaching pour développer les compétences de nos clients

- Sensibilisation aux enjeux du développement durable (webinaire, fresques, ateliers)
- Formation RSE Niveau 1 et 2, Achats Responsables, Ethique des affaires, EcoVadis, CSRD
- Formation Climat, Stratégie Climat, ACV, Ecoconception
- Formation Culture de la transition



L'ÉQUIPE CORPOKARMA



Fanny Tresallet
Présidente



Thomas Gendron
Directeur Général



Julien Couvrechef
Chargé de Développement



Thomas Roulin
Chargé de Développement



Pierre-Adrien Auvrignon
Consultant RSE & Impact



Mélanie Ecalard
Consultante RSE & Impact



Anne-Laure Le Cozler
Consultante RSE & Impact



Agathe Jurus
Consultante RSE & Impact



Guillaume Drouet
Consultant Climat



Pauline Vauquelin
Consultante Climat & Responsable formation



Nicolas Marcoz
Consultant Climat



Magdeleine Zlatoff
Consultante Climat



Adèle Zimny
Consultante Climat & Ecoconception



Victoire Goust
Consultante Ecoconception



Killian Durand
Consultant Ecoconception



Clélia Rivier
Consultante Ecoconception



Anne Pardo
Responsable Administrative & financière



Pierre Arnoult
Chargé de Communication



NOTRE RAISON D'ÊTRE & NOS MISSIONS

CorpoKarma, cabinet de conseil à mission

Introduit en France en 2019 grâce à la loi PACTE, le statut de « Société à Mission » permet à l'entreprise de pérenniser et sécuriser des engagements environnementaux, sociaux et sociétaux, en inscrivant dans ses statuts juridiques une raison d'être. **C'est une déclaration de sa volonté d'agir pour répondre aux enjeux de Développement Durable** qui lui appartiennent. Voilà ce qui nous a décidé à devenir **Société à Mission en 2022**.

Notre raison d'être

“ **Accélérer l'intégration du développement durable au cœur des organisations** ”

Cette déclaration **guide notre quotidien** : accompagner nos clients dans leur transition, tout en questionnant nos propres pratiques et notre rôle au sein de la société. Nous avons la détermination ferme d'aider un maximum d'organisations à **comprendre et quantifier leurs impacts**, pour développer **des modèles plus vertueux**.

Nos engagements statutaires

Nous avons initialement traduit cette raison d'être en **5 engagements statutaires**, qui détaillent notre manière d'agir :

Envers ses clients

- #1 « Développer des produits & services facilitant l'intégration des enjeux sociaux et environnementaux au cœur des entreprises »
- #2 « Inventer de nouvelles sources d'opportunités pour l'entreprise, afin qu'elle se fixe des objectifs de durabilité plus ambitieux »

Envers ses collaborateurs

- #3 « Favoriser leur développement et leur épanouissement en leur permettant de contribuer aux décisions et d'être directement associés aux résultats de l'entreprise »
- #4 « Minimiser son empreinte environnementale au maximum dans le cadre de ses activités. »

Envers son écosystème

- #5 « Diffuser largement ses connaissances et en mobilisant ses compétences avec, et au service, de ses parties prenantes »

Après trois années d'activité, nous avons **souhaité faire évoluer la structuration de notre mission, pour la clarifier et la renforcer**. Nous avons constaté que nos engagements statutaires, très opérationnels, répondaient davantage à la question du comment plutôt qu'à celle du quoi.

Or, ce quoi — ce que nous cherchons à transformer — se situe dans la relation que nous entretenons avec nos principales parties prenantes : **nos clients, notre équipe, et notre écosystème**.

En 2025, nous avons donc fait le choix de **remonter d'un niveau l'organisation de nos engagements**, pour exprimer plus clairement notre mission. Cette nouvelle formulation affirme notre posture de transformation systémique, et laisse à nos objectifs opérationnels le soin de décliner les modalités concrètes d'action. Notre mission est donc aujourd'hui guidée par **3 engagements statutaires** que nous considérons comme indissociables :

- #1 « Maximiser l'impact de nos missions pour inventer et favoriser la mise en œuvre d'un modèle de société plus durable »
- #2 « Mettre en œuvre des pratiques de durabilité exemplaires en interne »
- #3 « Contribuer à favoriser les pratiques durables au sein de notre écosystème »



DÉCLINAISON & PILOTAGE

Feuille de route opérationnelle

Nos **3 engagements statutaires** redéfinis envers nos clients, nos collaborateurs et notre écosystème, nous avons pu les décliner en **5 objectifs opérationnels**, traduisant concrètement notre raison d'être en actions.

Pour assurer un pilotage rigoureux et garantir une amélioration continue de nos actions, nous suivons **15 indicateurs quantitatifs**, qui constituent la feuille de route de notre mission et permettent d'en mesurer la progression dans le temps.

Engagement

#1 « Maximiser l'impact de nos missions pour inventer et favoriser la mise en œuvre d'un modèle de société plus durable »

En tant que cabinet de conseil, CorpoKarma s'engage envers ses clients en maximisant l'impact de ses missions pour leur permettre de contribuer à coconstruire une société plus durable.

Objectif 1.1 « Développer des produits & services facilitant l'intégration des enjeux sociaux et environnementaux au cœur des entreprises »

Sous-objectif	Indicateur	Cible 2024
1.1.1 Réaliser à minima 90% de notre chiffre d'Affaires sur des missions qui permettent la mise en œuvre d'un modèle de société plus durable	Part du CA réalisé sur les missions liées à la durabilité avec répartition du CA par pôle	Plus de 90%
1.1.2 Dédier des ressources pour créer et améliorer des méthodes / outils qui permettent de réduire les impacts	Part des ressources allouées à la R&D des équipes conseil	10%
1.1.3 Améliorer l'impact positif généré chez nos clients lors de nos missions	Part des réponses positives « Oui » à la question "Considérez-vous que l'accompagnement de CorpoKarma vous ait aidé à être plus ambitieux dans les objectifs de transition que vous vous êtes fixés ?"	80%

Objectif 1.2 « Inventer de nouvelles sources d'opportunités pour nos clients, afin qu'ils se fixent des objectifs de durabilité plus ambitieux »

Sous-objectif	Indicateur	Cible 2024
1.2.1 Aider les entreprises à trouver des leviers de financement de la transition durable pour les aider à démarrer et accélérer	Nombre de projets réalisés co-financés chaque année	35
1.2.2 Développer nos accompagnements sur les stratégies, modèles d'affaires ou modèles organisationnels à impact	Nombre d'accompagnements annuel sur les modèles de transition	Au moins 1
1.2.3 Aider nos clients à valoriser leurs impacts positifs à partir de données fiables	Nombre de clients accompagnés sur le calcul des émissions évitées ou la mise en valeur de solution moins impactantes par an	Au moins 1

Engagement

#2 « Mettre en œuvre des pratiques de durabilité exemplaires en interne »

En tant qu'employeur, CorpoKarma s'engage envers ses collaborateurs à mettre en œuvre des pratiques responsables sur le plan environnemental comme social, dans un souci de cohérence et d'exemplarité.

Objectif 2.1 « Favoriser le développement et l'épanouissement des collaborateurs, leur permettre de contribuer aux décisions et d'être directement associés aux résultats de l'entreprise »

Sous-objectif	Indicateur	Cible 2024
2.1.1 Fournir un cadre de travail favorisant l'épanouissement de tous	Satisfaction générale des salariés dans l'enquête annuelle sur 10	7,5
2.1.2 Promouvoir le développement des compétences des équipes	Nombre d'heures de formation annuelle suivies par collaborateurs	10
2.1.3 Favoriser la co-construction de CorpoKarma dans l'intérêt de tous	Nombre de réunions mensuelles réalisées chaque année	Au moins 10

Objectif 2.2 « Minimiser notre empreinte environnementale au maximum dans le cadre de nos activités »

Sous-objectif	Indicateur	Cible 2024
2.2.1 Améliorer l'impact environnemental de CorpoKarma	Part de réduction de l'intensité carbone en Tonnes de CO2 par ETP	5%
2.2.2 Mesurer et réduire l'impact de nos missions chez les clients	Part des kilomètres parcourus lors des déplacements clients avec un moyen de transport bas carbone (train / voiture électrique)	Au moins 60%
2.2.3 Mettre en place une démarche d'achats responsables	Part des achats numériques responsables	Au moins 90%

Engagement

#3 « Contribuer à favoriser les pratiques durables au sein de notre écosystème »

En tant qu'acteur du territoire, CorpoKarma s'engage envers son écosystème, en participant activement à la transition vers des modèles plus durables à travers la diffusion de connaissances et expertises.

Objectif 3.1 « Favoriser le développement et l'épanouissement des collaborateurs, leur permettre de contribuer aux décisions et d'être directement associés aux résultats de l'entreprise »

Sous-objectif	Indicateur	Cible 2024
3.1.1 Equiper nos parties prenantes à monter en compétences sur les enjeux sociaux et environnementaux	Nombre de personnes sensibilisées au développement durable par an	Plus de 100
3.1.2 Participer et animer des événements en lien avec la durabilité au sein de notre écosystème	Nombre d'interventions et présentations réalisées annuellement	6
3.1.3 Mettre à disposition de nos parties prenantes des ressources pour accélérer la transition écologique comme sociale	Nombre d'articles experts publiés sur le site internet CorpoKarma par an	4

PILOTAGE DE LA MISSION

Le mot de la Référente de Mission

Mélanie Ecalard - Consultante RSE & Impact

« Arrivée en janvier 2023, j'accompagne nos clients dans la structuration et le déploiement de leur stratégie RSE, l'évaluation et la valorisation de leur performance, l'aide au déploiement sur des thématiques variées ou encore la mise en conformité réglementaire.



En parallèle de ces missions, je me suis investie avec plaisir dans la structuration de notre propre stratégie RSE et dans le pilotage de notre Mission. Avec le soutien de la direction, puis aux côtés de 4 salariés au sein du cercle RSE (constitué fin 2024), j'ai initié de nombreux chantiers et déployé des actions concrètes en interne pour ancrer la RSE au cœur de CorpoKarma. Je suis convaincue que l'exemplarité est une condition indispensable pour exercer notre métier, et que l'on accompagne d'autant mieux ses clients quand on a soi-même expérimenté les choses.

J'ai vu l'entreprise évoluer, se structurer et affirmer ses ambitions au fil des années – c'est ce qui m'a poussée à challenger, début 2025, la structuration de notre mission pour qu'elle reflète encore mieux la direction que prend CorpoKarma aujourd'hui.

Je suis très fière du chemin parcouru, et impatiente de poursuivre nos engagements... C'est aussi un plaisir de passer, pour une fois, de l'autre côté de l'audit : une occasion précieuse de se mettre dans la peau de nos clients et de challenger notre propre démarche avec le même niveau d'exigence. Cet exercice nous permettra de garder lucidité et cohérence dans notre propre trajectoire!»



PILOTAGE DE LA MISSION

Et le comité de mission ?

À ce jour, CorpoKarma n'a pas encore mis en place de Comité de Mission, celui-ci n'étant pas obligatoire au regard de notre seuil d'effectif. Toutefois, cette démarche reste pleinement envisagée à moyen terme. Nous souhaitons prendre le temps d'**identifier des parties prenantes pertinentes** – internes comme externes – **capables de nous suivre, de nous challenger et de nous accompagner** dans la durée.

Notre ambition est de constituer un Comité composé de profils complémentaires : scientifiques et experts de la durabilité, dirigeants d'entreprises et responsables RSE confrontés aux enjeux de transformation durable, membres de notre écosystème ou encore partenaires.



RETOUR SUR NOS PREMIERS PAS

Bilan de nos premières années

Ce rapport retrace 2023 et 2024, nos **deux premières années complètes** en tant que société à Mission, tout en ouvrant sur nos projets 2025. Il s'agit pour nous d'un exercice d'**apprentissage**, de **structuration** et d'**affirmation de nos engagements**.

Engagement

#1 « Maximiser l'impact de nos missions pour inventer et favoriser la mise en œuvre d'un modèle de société plus durable »

#1.1 Développer des produits & services facilitant l'intégration des enjeux sociaux et environnementaux au cœur des entreprises

Sous-objectif	Indicateur	Cible 2023	Résultat 2023	Cible 2024	Résultat 2024
1.1.1	Part du CA réalisé sur les missions liées à la durabilité avec répartition du CA par pôle	Plus de 90%	100%	Plus de 90%	100%
1.1.2	Part des ressources allouées à la R&D des équipes conseil	10%	24%	10%	18%
1.1.3	Part des réponses positives « Oui » à la question "Considérez-vous que l'accompagnement de CorpoKarma vous ait aidé à être plus ambitieux dans les objectifs de transition que vous vous êtes fixés ?"	80%	50%	80%	86%

1.1.1 – Réaliser à minima 90 % de notre chiffre d'affaires sur des missions qui permettent la mise en œuvre d'un modèle de société plus durable

Dès notre création, nous avons fait le choix stratégique de centrer notre activité autour de trois expertises clés : la RSE, le Climat et l'Éco-conception. Cela s'est traduit concrètement par un **portefeuille de missions 100 % aligné avec les objectifs de transformation durable** des entreprises en 2023 et 2024.

Fin 2024, nous avons d'ailleurs mis en place un **Comité éthique** interne afin de permettre à l'ensemble de l'équipe — notamment les pôles commercial et conseil — de se positionner collectivement face à des sollicitations sensibles : **missions à risque de greenwashing, clients issus d'industries controversées, projets ne contribuant pas aux les objectifs de durabilité internationaux.**

Toute personne au sein de CorpoKarma peut décider de solliciter le comité d'éthique à son bon vouloir. Cette personne, ou un rapporteur, est désigné pour constituer un dossier rassemblant les arguments en faveur ou en défaveur de l'accompagnement, à partir d'une recherche bibliographique solide. Le dossier est ensuite présenté au **Comité, composé d'un membre de la direction, d'un consultant et d'un chargé de développement commercial**, qui examinent les éléments fournis et rendent un arbitrage éclairé, en toute transparence.

Chaque représentant a la charge de récolter les feedbacks du groupe qu'il représente, afin d'émettre un vote éclairé et représentatif de l'avis général de ses pairs. **Ce comité a été sollicité à deux reprises en 2025** : une mission a été refusée, l'autre acceptée, illustrant notre volonté d'assumer pleinement nos choix et de rester alignés avec nos valeurs.

Ainsi, notre chiffre d'affaires provient exclusivement **d'accompagnements qui visent à structurer, piloter et accélérer la transition environnementale et sociale** de nos clients. Toutes les réflexions stratégiques concernant la création ou l'évolution de nos offres sont motivées par cette **volonté d'intégration des enjeux de durabilité** au cœur des entreprises clientes.

1.1.2 – Dédier des ressources pour créer et améliorer des méthodes & outils qui permettent de réduire les impacts

Chez CorpoKarma, nous avons fait le choix stratégique de consacrer un temps dédié à la Recherche et au développement, en **allouant du temps à chacun de nos consultants** pour mener une veille active sur les **évolutions réglementaires, les bonnes pratiques sectorielles, les recherches scientifiques et les innovations** liées aux enjeux de durabilité.

Ce temps sécurisé, a minima de 10% du temps de travail de nos consultants est l'occasion pour les équipes de faire évoluer nos outils et méthodes d'accompagnement. Ainsi, nous avons travaillé à **l'amélioration continue de nos outils d'évaluation, l'adaptation de nos offres** à différents niveaux de maturité client, ainsi que la **création de méthodologies** comme la roue de la maturité organisationnelle RSE, la stratégie Climat, le RSE performance Canvas, ou encore le développement de calculateurs d'impact.

Avec en moyenne **21% du temps des équipes conseils alloué à la R&D ces deux dernières années**, nous avons largement dépassé les 10% initiaux pour s'adapter aux attentes du marché et avons permis à nos consultants de rester des experts, de faire évoluer méthodes et outils et de proposer des **accompagnements à la fois plus structurants, plus efficaces et plus pertinents.**

1.1.3 – Améliorer l'impact positif généré chez nos clients lors de nos missions

Nous cherchons en permanence à **améliorer nos méthodes d'accompagnement afin d'optimiser le rapport qualité et impact / coût** pour nos clients. Pour cela, nous avons systématisé la réalisation de retours d'expérience (RETEX) en fin de mission, et nous ajustons nos méthodes en tenant compte des enseignements tirés, des attentes spécifiques du client et des enjeux propres à son secteur d'activité.

Afin d'intégrer nos clients à cette réflexion et d'ainsi améliorer l'impact positif généré chez eux, nous avons introduit une **question spécifique dans notre évaluation de satisfaction** : « *Considérez-vous que l'accompagnement de CorpoKarma vous ait aidé à être plus ambitieux dans les objectifs de transition que vous vous êtes fixés ?* ».

Cette question vise à évaluer dans quelle mesure nos interventions contribuent concrètement à **faire évoluer les trajectoires de durabilité de nos clients.** Avec un taux de réponse positive qui a progressé de 50% en 2023 à 86 % en 2024, nous avons finalement dépassé l'objectif de 80 %. Cette évolution encourageante nous confirme que nos accompagnements ont un **effet structurant sur l'ambition des organisations que nous soutenons**, et que nous ne devons pas relâcher nos efforts!

Il souligne également une **attente forte de la part de nos clients : celle d'être encore davantage challengés sur leurs objectifs de transition.** Ce retour précieux nourrit directement nos réflexions sur l'évolution de nos méthodologies et sur notre posture d'accompagnement

#1.2 Inventer de nouvelles sources d'opportunités pour nos clients, afin qu'ils se fixent des objectifs de durabilité plus ambitieux

Sous-objectif	Indicateur	Cible 2023	Résultat 2023	Cible 2024	Résultat 2024
1.2.1	Nombre de projets réalisés co-financés chaque année	30	32	35	42
1.2.2	Nombre d'accompagnements annuel sur les modèles de transition	Au moins 1	1	Au moins 1	2
1.2.3	Nombre de clients accompagnés sur le calcul des émissions évitées ou la mise en valeur de solution moins impactantes par an	Au moins 1	2	Au moins 1	5

1.2.1 – Aider les entreprises à trouver des leviers de financement de la transition durable pour les aider à démarrer et accélérer

Nous avons identifié et analysé les principaux dispositifs de financement de la transition durable (BPI, ADEME, Régions, Métropoles, établissements bancaires, OPCO) afin **d'orienter efficacement nos clients vers les aides mobilisables pour initier ou accélérer leurs démarches.**

Cette expertise a été renforcée par notre référencement auprès d'acteurs majeurs comme Bpifrance (Diag Décarbon'action, Diag Ecoconception...), l'ADEME (ACT Pas à Pas et PACTE INDUSTRIE) ou encore certains dispositifs régionaux, ce qui a élargi le champ des projets co-financés que nous pouvons accompagner. Nous continuons de **faire évoluer le nombre de consultants CorpoKarma référencés**, afin de répondre à un plus grand nombre de sollicitations.

Ces efforts ont porté leurs fruits : en 2024, **42 projets accompagnés par nos équipes ont été co-financés**, dépassant notre objectif annuel de 35 et notre résultat de 2023. Cette progression témoigne non seulement de la pertinence de notre positionnement sur ce sujet, mais aussi de la **confiance accordée par les financeurs** à la qualité de nos accompagnements.

Il conforte notre volonté de poursuivre la structuration de cette offre dans les années à venir, en renforçant notamment notre **rôle de passerelle entre les financeurs publics/privés et les entreprises engagées dans la transition.**

1.2.2 – Développer nos accompagnements sur les stratégies, modèles d'affaires ou modèles organisationnels, à impact

Conscients que la transition passe aussi par des transformations structurelles des modèles économiques et organisationnels, nous avons **renforcé notre offre d'accompagnement à l'évolution des modèles d'affaires**, notamment autour de l'économie de la fonctionnalité.

Après une première mission réalisée en 2023, deux missions stratégiques ont été menées sur ce sujet en 2024. Ce résultat, au-delà de notre objectif, témoigne d'une **demande croissante de nos clients pour des approches plus systémiques et ambitieuses**, et d'une montée en compétence de notre équipe sur ces sujets complexes.

Ces projets ont permis d'expérimenter, de tester et de mettre en œuvre des modèles hybrides, **intégrant des dimensions de durabilité dans la proposition de valeur, la gouvernance et l'organisation interne.** Il en est ressorti que la création de projets d'économie de la fonctionnalité, nécessitait des réflexions croisées intégrant l'intégralité de l'écosystème de nos clients sur : l'appétence du marché à basculer sur de nouveaux modes de consommation, le système de « reverse logistics » efficace et le périmètre géographique pertinent et des modèles opérationnels souvent très différents de l'existant.

Au-delà des capacités de l'entreprise, nous avons aussi pu expérimenter que la **coconstruction avec les équipes en ateliers fonctionnait très bien.** Enfin, le changement de modèles économiques, soulève régulièrement des questions d'arbitrage au plus haut niveau : « *Les directions générales sont-elles prêtes à investir dans des modèles économiques radicalement différents, au retour sur investissement incertain, mais indispensables pour relever les défis de demain ?* »

Pour soutenir cette dynamique, nous avons continué à structurer et améliorer nos méthodologies, à combiner approche de l'impact, maîtrise des enjeux opérationnels et rentabilité économique, afin de **mieux accompagner nos clients dans leur cheminement vers des modèles plus résilients et régénératifs.**

Ce positionnement sera consolidé dans les prochaines années, avec pour ambition de faire de ces accompagnements un levier central de notre impact.



1.2.3 – Aider nos clients à valoriser leurs impacts positifs à partir de données fiables

Pour aider nos clients à mieux faire reconnaître leurs engagements et leurs impacts positifs, nous avons structuré une offre d'accompagnement sur la valorisation des démarches RSE et des impacts environnementaux évités. Cela s'est traduit par le développement de **missions autour de labels et référentiels exigeants** (EcoVadis, B Corp, Société à Mission, SBTi), mais également par des **expertises plus techniques telles que le calcul des émissions évitées** via des analyses de cycle de vie (ACV) et la réalisation de revues critiques.

*Nous avons, par exemple, accompagné la société ENVIE dans la réalisation d'analyses de cycle de vie comparatives visant à démontrer les émissions évitées par l'achat d'équipements électroménagers reconditionnés. **Cette étude** a fait l'objet d'une revue critique par un panel d'experts.*

En 2024, cinq clients ont été accompagnés sur le calcul des émissions évitées, une belle réussite vis-à-vis de notre objectif d'au moins une mission annuelle. Ce résultat indique un **besoin croissant des entreprises d'objectiver, fiabiliser et rendre lisible leur impact positif**, à des fins de pilotage interne comme de valorisation externe.

Cette dynamique conforte notre positionnement sur **l'accompagnement de démarches robustes, ancrées dans des données vérifiables et compréhensibles** par l'ensemble des parties prenantes. Nous poursuivrons en ce sens le renforcement de nos outils et méthodologies dans les années à venir.

« Ils parlent de nous » Témoignages clients

Pôle ACV & Écoconception

Satisfaction : 10/10

« Très bien accompagné, bonne prise en main du projet et disponibilité de nos interlocuteurs » - EYMERY Samuel, Envie Rhône-Alpes

Considérez-vous que l'accompagnement de CorpoKarma vous a aidé à être plus ambitieux dans les objectifs de transition que vous vous êtes fixés ?

« Oui, même si l'on se doutait d'où on devait s'améliorer cela nous a permis de chiffrer les réductions possibles sur ces points d'amélioration »

Pôle Climat

Satisfaction : 10/10

« Expérience simple fluide et rapide. Réactivité, pragmatisme et bien adapté à nos activités, méthodique, points très réguliers. » - SOLLI Marion, Hydrokarst

Considérez-vous que l'accompagnement de CorpoKarma vous a aidé à être plus ambitieux dans les objectifs de transition que vous vous êtes fixés ?

« Oui, en tout cas de bonnes idées d'actions concrètes et une meilleure appropriation et connaissance du sujet »

Pôle RSE & Impact

Satisfaction : 10/10

« Un accompagnement très efficace dans un temps court, avec une volonté permanente d'ajustement au besoin et le souci de fournir des éléments compréhensibles et utiles à la prise de décision. » - DUWAT Carine, Auvergne-Rhône-Alpes Entreprises

Considérez-vous que l'accompagnement de CorpoKarma vous a aidé à être plus ambitieux dans les objectifs de transition que vous vous êtes fixés ?

« CorpoKarma a été force de proposition tout au long du projet, et nous a proposé des scénarios ambitieux qui imposent le questionnement... C'est donc très bénéfique pour la structuration d'une démarche en construction. »



Engagement

#2 « Mettre en œuvre des pratiques de durabilité exemplaires en interne »

#2.1 Favoriser le développement et l'épanouissement des collaborateurs en leur permettant de contribuer aux décisions et d'être directement associés aux résultats de l'entreprise

Sous-objectif	Indicateur	Cible 2023	Résultat 2023	Cible 2024	Résultat 2024
2.1.1	Satisfaction générale des salariés dans l'enquête annuelle sur 10	7,5	7,9	7,5	8,2
2.1.2	Nombre d'heures de formation annuelle suivies par collaborateurs	8	8	10	18,8
2.1.3	Nombre de réunions mensuelles réalisées chaque année	Au moins 10	10	Au moins 10	8

2.1.1 – Fournir un cadre de travail favorisant l'épanouissement de tous

CorpoKarma exerce une activité de bureau avec peu de risques physiques, mais accorde une **attention particulière à la santé mentale, enjeu majeur dans un secteur exigeant**. L'entreprise veille à offrir un cadre de travail à la fois sécurisant, stimulant et flexible.

Tous les salariés bénéficient donc d'une mutuelle, Alan, prise en charge à 100% (y compris pour les ayants-droits), et pour laquelle nous avons particulièrement retenue sa couverture Alan Mind **renforcée en santé mentale, risques psychosociaux et médecines alternatives**.

L'organisation du travail repose sur la flexibilité : deux jours de télétravail par semaine, deux semaines par an de télétravail hors domicile, et une seule plage horaire obligatoire (10h-16h), permettant à chacun de concilier plus facilement vie pro et obligations personnelles.

En 2024, les bureaux ont été rénovés dans une démarche participative, intégrant les besoins et envies de l'équipe, renforçant ainsi le sentiment d'appartenance.

La qualité de vie au travail fait l'objet d'un suivi régulier via des **temps d'échange individuels (entretiens mensuels) et collectifs (réunions d'équipe)** sur de nombreux divers aspects : conditions de travail, équilibre vie pro/perso, management...

Pour s'assurer du développement et de l'épanouissement de chacun tout en les encourageant à faire évoluer l'entreprise, nous avons **mis en place une enquête de satisfaction anonyme**. Ce dispositif, mené deux fois par an, questionne de manière transparente et constructive le vécu des collaborateurs sur une diversité de sujets : conditions de travail, qualité du management, sentiment d'utilité, équilibre vie pro/vie perso, perspectives d'évolution...

Les actions menées pour favoriser la qualité de vie au travail se traduisent dans les résultats de l'enquête 2024, avec une **note de satisfaction globale de 8,2/10, en progression par rapport à 2023 (7,9)** et toujours au-dessus de notre objectif de 7,5.

2.1.2 – Promouvoir le développement des compétences des équipes

La montée en compétences des équipes est un levier essentiel de notre impact, et nous en avons fait un engagement structurel.

En 2024, nous avons atteint une moyenne de **18,8 heures de formation par collaborateur**, dépassant ainsi notre cible et notre résultat 2023. Nous avons pour cela mobilisé des dispositifs publics comme le FNE-Formation pour maximiser les opportunités d'apprentissage sans impacter le coût pour l'entreprise, et structuré le pilotage des compétences via PayFit®, qui nous permet un meilleur suivi des parcours individuels. Nous questionnons les besoins en formation des collaborateurs à travers les entretiens semestriels menés entre chaque salarié et son manager. Ces échanges permettent **d'identifier les attentes individuelles, de faire le point sur les compétences acquises, et de définir les axes de développement** à renforcer.

Les formations externes sont complétées par des **sensibilisations internes, réalisées à travers les RETEX des consultants, des veilles hebdomadaires** animées par les pôles pour partager leurs connaissances, ou encore le temps alloué pour la R&D (0,5 jour par personne et par semaine). Nous estimons qu'il est essentiel que **les pôles d'expertise partagent régulièrement leurs travaux, connaissances et réflexions**.

Cette dynamique favorise la curiosité, stimule l'intérêt collectif et contribue à construire des expertises transverses. Elle permet à chaque collaborateur de **développer une compréhension élargie des enjeux et défis de nos clients**, actuels comme futurs, et d'intervenir avec pertinence sur une diversité de thématiques.

Notre résultat 2024 traduit à la fois l'appétence forte des collaborateurs pour les sujets d'impact et l'efficacité des moyens mis en œuvre pour soutenir leur développement.



2.1.3 – Favoriser la co-construction de CorpoKarma dans l'intérêt de tous

Afin de répondre à notre ambition de favoriser la co-construction de CorpoKarma dans l'intérêt de tous, nous avons dès le départ mis en place un **mode de gouvernance favorisant la responsabilisation** et la participation, en instaurant des **espaces de dialogue et de contribution sur les sujets structurants** de l'entreprise.

Chaque mois, nous réunissons les équipes lors d'une réunion mensuelle qui constitue un temps fort de transparence, de partage et de co-construction. Elles permettent de **faire le point sur les principaux indicateurs de pilotage interne** (chiffre d'affaires, pipeline commercial, objectif de business plan...), un retour sur les réussites et les axes d'amélioration, et **d'identifier collectivement les pratiques à poursuivre, ajuster ou arrêter**.

Elles offrent également un espace de travail en intelligence collective sur des sujets variés, qu'ils soient liés à l'offre, à l'expérience collaborateur ou encore client. En 2024, **8 réunions mensuelles ont été organisées**, un résultat en léger retrait par rapport à notre objectif et résultat 2023 de dix, qui témoigne néanmoins la régularité des échanges.

Des **séminaires d'équipe d'été et d'hiver** ont été mis en place dès 2023 pour permettre de se retrouver et de coconstruire la stratégie de CorpoKarma, faire un bilan sur l'année écoulée et une projection sur le futur de l'entreprise. Ce sont aussi des **moments conviviaux avec des activités et des temps de détente** qui renforcent les liens et contribuent à une culture d'entreprise commune. Le séminaire d'hiver est dédié à la Stratégie d'Entreprise, en réalignant les équipes sur **l'avancée du projet commun, et construire les chantiers principaux de l'année à venir**. Le séminaire d'été, est plutôt quant à lui dédié à la cohésion d'équipe et fait habituellement appel à l'intervention d'un facilitateur externe (analyse des profils de communication via la méthode DISC, animation pour favoriser la coopération Fertile...) et prévoit des activités sportives (Padel, badminton, kayak...).



#2.2 - Minimiser notre empreinte environnementale au maximum dans le cadre de nos activités

Sous-objectif	Indicateur	Cible 2023	Résultat 2023	Cible 2024	Résultat 2024
2.2.1	Part de réduction de l'intensité carbone en Tonnes de CO2 par ETP <i>*Correction à venir sur les données de chauffage</i>	-5%	+ 31%*	-5%	-25%
2.2.2	Part des km parcourus lors des déplacements clients avec un moyen de transport bas carbone (train / voiture électrique)	Au moins 60%	88%	Au moins 60%	88%
2.2.3	Part des achats numériques responsables	Au moins 90%	100%	Au moins 90%	100%

2.2.1 – Améliorer l'impact environnemental de CorpoKarma

Dès 2023, nous avons souhaité mesurer notre Bilan Carbone sur les scopes 1, 2 et 3, afin d'objectiver notre impact et de nous **engager sur une trajectoire crédible de réduction**. Ce Bilan Carbone est désormais actualisé chaque année pour assurer un pilotage fin de notre performance environnementale.

Nous avons défini une trajectoire Bas Carbone alignée avec les objectifs de l'Accord de Paris, et nous nous efforçons de la **mettre en œuvre concrètement à travers nos actions**. Notre activité de prestations intellectuelles n'engendre évidemment que peu d'impact CO2 mais dans un souci d'exemplarité, nous tenons à nous plier à l'exercice et à réfléchir à des leviers de réduction. Côté déplacements domicile-travail, nous avons mis en place plusieurs mesures incitatives pour favoriser les transports doux : remboursement du forfait de transport à hauteur de 75 % (au lieu des 50 % obligatoires), déploiement du Forfait Mobilité Durable (jusqu'à 625€/an), ou encore télétravail régulier.

Plusieurs autres actions ont été déployées : dématérialisation des factures (FMD), politique interne de sobriété numérique et engagement Label Numérique Responsable, alimentation uniquement végétarienne lors des événements internes, ou encore suivi régulier de nos consommations d'énergie et d'eau, accompagné de plans d'action visant à les réduire.



Étant une entreprise en croissance, nous avons choisi comme indicateur notre intensité carbone par équivalent temps plein (ETP), car nous ne pouvons pas nous engager sur une baisse absolue de nos émissions GES. En 2023, notre intensité carbone par ETP a malheureusement **augmenté de +31%**, à rebours de notre objectif de -5%. Cette hausse s'explique par le déménagement dans de nouveaux locaux, avec des émissions liées aux achats d'équipements, aux immobilisations et à une consommation énergétique accrue. Le chauffage au gaz étant collectif, nous ne pouvons pas piloter ni réduire individuellement notre consommation.

Après la forte hausse observée en 2023, nous avons réussi à opérer une **diminution de 25% en 2024**, avec un Bilan Carbone stable au regard de la croissance de l'équipe. Depuis 2022, nos émissions ont en réalité **diminué de 2%**. En progressant vers notre objectif, nous réaffirmons notre volonté d'intégrer la performance environnementale au cœur de notre fonctionnement, de façon cohérente, mesurable et durable.

2.2.2 – Mesurer et réduire l'impact de nos missions chez les clients

Notre démarche environnementale s'applique à nos politiques de mobilité, avec pour objectif de **réduire au maximum les émissions liées aux déplacements professionnels** chez nos clients.

Concernant les déplacements professionnels, nous avons **instauré une politique rigoureuse visant à réduire leur empreinte carbone**. Le train et les transports en commun sont systématiquement privilégiés, et un service de location de voitures électriques partagées est mis à disposition pour les trajets qui ne peuvent être réalisés autrement.

Dans le cadre de notre politique de mobilité professionnelle, **nous interdisons formellement la prise de l'avion** pour les déplacements en France. Nous concentrons nos interventions sur des zones accessibles en train, notamment les axes Paris–Lyon–Marseille, afin de limiter notre impact environnemental. Nous **privilégions des modèles de collaboration hybrides**, combinant des déplacements ciblés — essentiels pour rencontrer nos clients, créer du lien et favoriser l'adhésion — avec des rendez-vous en distanciel, pour limiter les trajets et optimiser notre empreinte carbone.

Ces actions s'inscrivent dans une logique de cohérence avec notre trajectoire Bas Carbone et notre volonté d'intégrer la sobriété dans l'ensemble de nos pratiques professionnelles. Elles se traduisent en 2023 et 2024 par un résultat positif de **88% de nos kilomètres clients parcourus via un moyen transport bas carbone** (train / voiture électrique), bien au-delà des 60% ciblés.

2.2.3 – Mettre en place une démarche d'achats responsables

Notre politique d'achats responsables s'inscrit elle aussi dans une logique d'exemplarité et de cohérence avec notre mission.

Notre politique numérique responsable repose sur deux piliers : **des achats sobres** (réduction du nombre d'équipements, allongement de leur durée de vie) **et une gestion rigoureuse de nos outils numériques** (environnement Microsoft 365®, outils SaaS et Cloud) pour limiter les impacts liés au stockage et à l'usage des données. Enfin, nous avons écoconçu toutes les pages de notre site Internet afin d'en réduire l'empreinte carbone. Ces efforts nous ont permis en 2024 de dépasser l'objectif d'au moins **90% d'achats numériques responsables** pour atteindre finalement 100%.

Pour nos besoins du quotidien (denrées alimentaires, fournitures de bureau), nous nous appuyons sur LaFourche®, une **plateforme engagée qui privilégie les produits bio, locaux et respectueux de l'environnement**, ou encore le torréfacteur collaboratif Beans On Fire®. Nous suivons rigoureusement nos volumes d'achats afin de ne pas surconsommer. Pour nos prestations de ménage, nous avons fait le choix d'un **prestataire relevant de l'insertion par l'activité économique**, affirmant ainsi notre volonté de soutenir l'emploi local et l'inclusion sociale.

Enfin, pour continuer à **favoriser une mobilité plus durable**, nous avons changé de prestataire de location de véhicules pour rejoindre Citiz®, à la suite de l'arrêt des véhicules électriques chez notre partenaire initial Leo&Go®.

Nos séminaires d'hiver & d'été 2024

Les séminaires d'équipe d'été (1 jour) et d'hiver (2 jours) ont été développés dès 2023 avec une double ambition : **renforcer la cohésion d'équipe** et **coconstruire collectivement la stratégie de CorpoKarma**.

Ces temps ont permis à l'ensemble des collaborateurs de **prendre du recul sur l'année écoulée, de partager les réussites et les points de vigilance**, et de **participer activement aux réflexions sur l'avenir** de l'entreprise. Ils intègrent également des activités ludiques et des moments de détente, qui favorisent la convivialité, renforcent les liens interpersonnels et nourrissent une culture d'entreprise positive, **fondée sur la confiance et le plaisir de travailler ensemble**.



En janvier 2024, lors du séminaire hivernal de deux jours dans le Vercors, nous avons organisé plusieurs ateliers clés : la co-construction de la stratégie d'entreprise, une projection collective sur CorpoKarma en 2030, ainsi qu'une session dédiée au parcours client chez CK, pour mieux comprendre leurs besoins et améliorer notre offre.

Ces échanges ont été enrichis par des temps conviviaux, notamment une soirée chaleureuse, des jeux collectifs, une visite inspirante d'une ferme en autosuffisance et des balades en montagne, qui ont **renforcé l'esprit d'équipe et le lien avec nos valeurs**.



En juillet 2024, le séminaire d'une journée a offert un cadre propice à approfondir la coopération entre collaborateurs. Un animateur du collectif Fertile a conduit un atelier pour nous aider à mieux travailler ensemble, suivi d'une après-midi sportive avec badminton et padel, moments privilégiés pour développer l'entraide, la communication et le bien-être collectif.

Ces séminaires incarnent ainsi pleinement notre **volonté d'allier réflexion stratégique, engagement collectif et convivialité**, indispensables à la construction d'un avenir commun solide et inspirant.



Engagement

#3 Contribuer à favoriser les pratiques durables au sein de notre écosystème

#3.1 Diffuser largement nos connaissances en mobilisant nos compétences avec, et au service, de nos parties prenantes

Sous-objectif	Indicateur	Cible 2023	Résultat 2023	Cible 2024	Résultat 2024
3.1.1	Nombre de personnes sensibilisées au développement durable	Plus de 100	262	Plus de 100	32
3.1.2	Nombre d'interventions et présentations réalisées annuellement	3	7	6	34
3.1.3	Nombre d'articles experts publiés sur le site internet CorpoKarma par an	4	Non connu	4	7

3.1.1 – Équiper nos parties prenantes à monter en compétences sur les enjeux sociaux et environnementaux

En 2023 et 2024, nous avons déployé un éventail d'actions de sensibilisation à destination de nos parties prenantes, tels que nos clients et partenaires. Des ateliers Fresque du Climat et du Numérique ont été organisés dans le cadre de nos accompagnements, **permettant à de nombreuses équipes de mieux comprendre les mécanismes systémiques** des enjeux **environnementaux et numériques**.

En effet, nous considérons que l'adhésion réelle à une démarche de transformation ne peut émerger que d'une compréhension partagée des enjeux. C'est pourquoi, dans la quasi-totalité de nos accompagnements, nous **organisons un temps d'acculturation ou de sensibilisation** aux grands défis sociaux et environnementaux... Ces temps pédagogiques permettent aux équipes de nos clients de **s'approprier les fondements scientifiques, de comprendre les causes systémiques des dérèglements actuels**, éléments indispensables pour pouvoir ensuite **identifier les leviers d'action concrets adaptés à leur activité**.

Ces actions ont posé les bases essentielles pour **développer une offre de formation structurée**, aujourd'hui portée par notre **organisme de formation YaKa**. Cette initiative marque une nouvelle étape dans notre stratégie de diffusion : elle permet de proposer des **parcours cohérents et de répondre aux exigences de qualité attendues par nos clients**.

Ce choix explique en partie pourquoi nous n'avons pas atteint notre objectif annuel de 100 personnes sensibilisées, avec seulement **32 personnes participantes à des fresques** en 2024. Le pilotage peu précis des sensibilisations menées auprès de nos clients a également limité la lisibilité de notre impact cette année. Pour 2025, nous comptons **capitaliser sur les fondations posées et utiliser notre organisme de formation YaKa pour élargir notre audience** tout en maintenant notre exigence de qualité et d'impact pédagogique.

3.1.2 – Participer et animer des événements en lien avec la durabilité au sein de notre écosystème

Tout au long de l'année, nous avons pris part à de **nombreux temps d'échange autour de la transition écologique et sociale** : conférences, webinaires, ateliers, témoignages. En tout, 34 interventions ont été menées, bien au-delà de notre objectif initial. Ces moments nous ont permis de **partager nos méthodes et nos convictions**, mais aussi de **nourrir nos pratiques au contact d'autres acteurs engagés**. Nous avons aussi renforcé notre ancrage collectif en rejoignant en 2023 le Mouvement Impact France, avec lequel nous partageons une ambition commune de transformation des modèles économiques.

En parallèle, nous avons **conçu et animé des formats ouverts à tous** : **webinaires thématiques, "cafés transfo" et événements gratuits** ont permis de diffuser largement nos connaissances, en créant des espaces conviviaux et pédagogiques autour de sujets clés de la transition.

Certaines animations ouvertes au grand public, comme les **ateliers "2030 Glorieuses"** — des immersions dans un futur désirable — ont été organisées à l'initiative de collaborateurs de CorpoKarma, sur leur temps personnel et dans nos locaux. Ces démarches illustrent l'engagement individuel de nos équipes **au service de l'intérêt général, et notre volonté de soutenir ces initiatives porteuses de sens**.

Ce type d'engagements renforce notre rôle d'acteur ressource et nous pousse à rester en veille active sur les débats, pratiques et leviers d'action à l'œuvre dans notre écosystème.

3.1.3 – Mettre à disposition de nos parties prenantes des ressources pour accélérer la transition écologique et sociale

Convaincus que la transition passe aussi par le partage de ressources accessibles et concrètes, nous avons **poursuivi notre production de contenus experts tout au long de l'année.**

En 2024, **7 articles ont été publiés**, soit le double de notre objectif initial, avec un effort particulier porté sur la clarté, la mise en pratique et l'ancrage opérationnel.

Les articles publiés ont vocation à devenir des **ressources pédagogiques ou d'expertises, pour pouvoir diffuser l'expérience** que CorpoKarma a accumulé au long de ses projets. Ce fut par exemple le cas pour un [article illustrant notre approche de l'économie de la fonctionnalité.](#)

Pour structurer cette démarche, nous avons mis en place fin 2024 un **plan éditorial piloté en interne**, qui mobilise plusieurs membres de l'équipe et aligne nos prises de parole avec notre positionnement stratégique.

Par ailleurs, nous avons **ouvert nos locaux à des événements portés par d'autres structures de la transition**, affirmant ainsi notre volonté de faire de CorpoKarma un lieu ressource, propice au dialogue, à l'apprentissage collectif et à la mise en réseau.

ZOOM Sur un évènement clé

Produrable 2024

En octobre 2024, CorpoKarma a participé au salon Produrable, **événement de référence dans le domaine du développement durable en France**, qui a réuni plus de 10 000 professionnels sur deux jours. À cette occasion, nous avons **tenu un stand afin de présenter nos expertises** en matière de stratégie climat, d'écoconception et de transformation durable des modèles industriels. Ce temps fort nous a permis de nouer de nouveaux contacts qualifiés, d'échanger avec des acteurs engagés de l'industrie et d'accroître la visibilité de notre positionnement. En parallèle, nous avons **animé une conférence intitulée « Miser sur l'écoconception pour transformer durablement son entreprise : défis & cas concrets »**, qui a rassemblé plus de **80 participants**. Deux retours d'expérience concrets ont structuré les échanges :

- **Les Petits Culottés**, qui ont partagé leur démarche d'écoconception appliquée aux produits pour bébés,
- **L'agence In Medias Res**, qui a présenté l'usage d'un calculateur d'impact environnemental pour faire évoluer les pratiques de communication.

Les échanges qui ont suivi ont mis en évidence un **réel intérêt des entreprises pour des approches concrètes**, combinant **rigueur méthodologique, innovation produit** et **stratégie de marque responsable**.



ANALYSE & PROJECTION

Avis de la référente de mission

Suivi de la mission et moyens mis en œuvre

Ce premier exercice de rapport de mission constitue une étape structurante dans notre démarche de progrès. Il renforce notre engagement en faveur de l'amélioration continue, fondée sur la **co-construction et l'ajustement de nos actions au regard des résultats** obtenus et des retours du terrain. Le suivi rigoureux de nos 15 indicateurs nous a permis de **piloter plus finement nos engagements** et d'**identifier les leviers à renforcer** pour viser un impact accru.

En 2024, nous avons **mobilisé des ressources humaines, financières et du temps** au service de nos trois engagements statutaires. La croissance rapide de l'entreprise a toutefois mis en tension certaines de nos ambitions. Cette dynamique nous a permis de dégager des enseignements utiles pour **mieux concilier développement et exigence d'impact**. Nous entendons désormais **consolider les moyens dédiés à notre mission** afin de structurer davantage nos actions et inscrire la transformation de CorpoKarma dans la durée.

Atteinte des objectifs

Les résultats obtenus traduisent un **bilan positif**, avec des avancées sur la majorité de engagements à travers le **dépassement de nos cibles**, même si certaines n'ont pas encore été pleinement atteintes:

- **2.1.3 Favoriser la co-construction de CorpoKarma dans l'intérêt de tous** : Le nombre de temps d'échange collectifs est resté proche de l'objectif fixé, avec 8 réunions mensuelles réalisées sur 10. Les séminaires d'équipe d'été et d'hiver ont remplacé deux de ces réunions, tout en conservant leur vocation de co-construction. Par ailleurs, la mise en place de cercles de travail transversaux illustre notre volonté de renforcer la gouvernance partagée et d'associer plus étroitement les équipes aux décisions structurantes de l'entreprise.

- **2.2.1 Améliorer l'impact environnemental de CorpoKarma** : La réduction de notre empreinte carbone constitue un véritable défi, d'autant plus que nos émissions sont déjà faibles : 31,5 kgCO₂e/k€ de chiffre d'affaires en 2024, contre une moyenne sectorielle de 110 kgCO₂e/k€ dans le conseil (source : Base Empreinte ADEME). » (donnée issue de la Base Empreinte de l'ADEME). L'intensité carbone a d'abord augmenté, en raison de la croissance de nos activités entraînant un déménagement et l'achat d'équipements supplémentaires, puis diminué grâce au recrutement de nouveaux talents. Ce constat rappelle qu'une trajectoire de sobriété reste difficile à tenir en phase de développement, et nécessite de redoubler d'efforts.
- **3.1.1 Équiper nos parties prenantes à monter en compétences sur les enjeux sociaux et environnementaux** : Le nombre de personnes sensibilisées (32 contre un objectif de 100) est inférieur à nos prévisions, en raison d'un recentrage stratégique sur la structuration de notre organisme de formation YaKa. Ce choix assumé vise à renforcer la qualité, la cohérence et l'impact de nos parcours de formation. En parallèle, la dynamique de diffusion reste forte : nous avons dépassé nos objectifs en nombre d'interventions (34) et d'articles publiés (8), illustrant notre mobilisation pour partager les bonnes pratiques et engager nos parties prenantes.

Evolution des indicateurs

Pour garantir la cohérence et l'efficacité de notre mission, nous avons renforcé en 2025 notre dispositif de suivi en **clarifiant et actualisant plusieurs indicateurs clés de performance et leurs cibles** (voir indicateurs en bleu dans le tableau page 36). Cela s'inscrit dans logique de pilotage renforcé de nos engagements et de mesure concrète de notre contribution à la transformation durable.

Ainsi, pour l'engagement visant à inventer de nouvelles sources d'opportunités pour nos clients (1.2.1), nous allons faire évoluer notre indicateur **vers le nombre de dispositifs de financement de la transition sur lesquels CorpoKarma est référencé**, avec une cible d'au moins un par an. Cette nouvelle mesure nous permet de mieux présenter notre capacité à faciliter l'accès au financement de la durabilité pour nos clients, dont l'enveloppe et l'allocation ne dépendent pas de nous.

Sur le volet interne, nous allons également affiner nos indicateurs pour refléter notre engagement en matière de gouvernance partagée et de bien-être au travail. L'indicateur lié à la co-construction de CorpoKarma (2.1.3) va évoluer vers le **pourcentage de collaborateurs intégrés dans un cercle interne**, avec une cible fixée à 80 % (hors Direction) — atteinte dès début 2025 avec un taux de 100 %.

De même, pour renforcer notre exemplarité environnementale (2.2.3), nous avons introduit **un nouveau suivi de la part des achats responsables, intégrant aussi le matériel de bureau, les fournitures et services**, qui fera l'objet d'un premier bilan à l'issue de l'année.

Enfin, pour mieux valoriser notre contribution à la montée en compétences de notre écosystème (3.1.1), nous allons mesurer le **nombre de personnes formées via YaKa**, avec une cible modeste de 50 personnes pour 2025, première année d'existence de notre organisme de formation.

Ces évolutions marquent notre volonté de renforcer la lisibilité de nos engagements et d'aligner nos moyens de suivi sur l'impact réel que nous souhaitons générer.



Objectifs et cibles 2025

Sous-objectif	Indicateur	Cible 2025
1.1.1	Part du CA réalisé sur les missions liées à la durabilité avec répartition du CA par pôle	Plus de 90%
1.1.2	Part des ressources allouées à la R&D des équipes conseil	15%
1.1.3	Part des réponses positives « Oui » à la question <i>"Considérez-vous que l'accompagnement de CorpoKarma vous ait aidé à être plus ambitieux dans les objectifs de transition que vous vous êtes fixés ?"</i>	80%
1.2.1	Nombre de dispositifs de financement de la transition sur lesquels CorpoKarma est référencé par an	Au moins 1
1.2.2	Nombre d'accompagnements annuel sur les modèles de transition	Au moins 2
1.2.3	Nombre de clients accompagnés sur le calcul des émissions évitées ou la mise en valeur de solution moins impactantes par an	Au moins 2
2.1.1	Satisfaction générale des salariés dans l'enquête annuelle sur 10	7,5
2.1.2	Nombre d'heures de formation annuelle suivies par collaborateurs	10
2.1.3	Pourcentage de collaborateurs intégrés dans un cercle transverse interne (hors Direction)	80%
2.2.1	Part de réduction de l'intensité carbone en Tonnes de CO2 par ETP	5%
2.2.2	Part des kilomètres parcourus lors des déplacements clients avec un moyen de transport bas carbone (train / voiture électrique)	Au moins 80%
2.2.3	Part des achats responsables (intégrant le matériel de bureau, les fournitures et services)	Au moins 50%
3.1.1	Nombre de personnes formées via l'organisme de formation YaKa	50
3.1.2	Nombre d'interventions et présentations réalisées annuellement	10
3.1.3	Nombre d'articles experts publiés sur le site internet CorpoKarma par an	12

PERSPECTIVES POUR 2025

...et au delà !

Le début de l'année 2025 a été marquée par une **fragilisation du cadre réglementaire en matière de durabilité**, avec le report de certaines obligations et attentes initialement prévues pour les entreprises, notamment le "stop the clock" (loi Omnibus) de la Directive CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive)..

Aussi, nous avons observé un net ralentissement — voire un gel temporaire — des dispositifs publics de soutien à la transition, à l'image des diagnostics Bpifrance ou de certains financements portés par l'ADEME. Cette situation, liée à des restrictions budgétaires au niveau national, a **mis en pause des leviers pourtant essentiels pour accompagner les PME et ETI dans leurs démarches de transformation**. Alors que ces dispositifs jouaient un rôle structurant pour démocratiser l'accès à l'expertise sur les sujets de durabilité (bilan carbone, stratégie climat, écoconception, etc.), leur suspension crée un point de rupture, notamment pour les entreprises les moins matures ou disposant de faibles marges de manœuvre financières.

Face à ce constat, nous réaffirmons notre conviction : **les enjeux environnementaux et sociaux ne disparaissent pas avec les allègements réglementaires ou coupes budgétaires**. Ils s'intensifient même, dans un contexte de raréfaction des ressources, de dérèglements climatiques et de tensions géopolitiques.

Plus que jamais, il est nécessaire de développer des modèles économiques plus résilients, moins dépendants, et de continuer à accompagner les entreprises dans la recherche de nouveaux leviers pour faire avancer la transition, malgré les incertitudes. **Notre rôle est d'aider nos clients à se préparer, s'adapter, et contribuer à la lutte contre le réchauffement climatique et à la réponse aux défis sociaux comme sociétaux.**

En 2025, nous franchissons donc une nouvelle étape dans la structuration de notre mission. L'un de nos principaux chantiers consiste à **renforcer notre capacité à mesurer notre impact, en intégrant des indicateurs relatifs à l'impact négatif évité et à l'impact positif généré à travers nos missions**. Ce travail s'accompagne d'une réflexion approfondie sur notre théorie du changement, afin d'aligner toujours mieux nos actions, nos moyens et les transformations que nous cherchons à favoriser, tant chez nos clients qu'en interne.

En 2025 comme au-delà, nous avançons avec **exigence, humilité et engagement**, fidèles à notre raison d'être : **Accélérer l'intégration du développement durable au cœur des organisations.**

Remerciements

Un grand merci aux personnes de l'équipe pour leur contribution :

- **Anne-Laure Le Cozler**, pour son regard pertinent sur la mission
- **Agathe Jurrus**, pour sa précieuse contribution à la rédaction de ce rapport
- **Pierre Arnoult**, pour son superbe travail de mise en forme
- Les membres du cercle RSE, **Pauline Vauquelin, Guillaume Drouet et Thomas Roulin** pour leur relecture attentive et leurs retours constructifs
- **Thomas Gendron et Fanny Tresallet**, pour leur grand soutien et leurs apports tout au long du suivi de la mission et de l'élaboration du rapport

Ce dernier est le reflet de la **démarche de coconstruction qui anime CorpoKarma** : il a été élaboré collectivement, en mobilisant les expertises de l'équipe et en s'appuyant sur des échanges, retours et visions partagés.



CORPOKARMA

Consultants & ingénieurs **engagés** 

pour une économie

Responsable

Circulaire

Décarbonée

 +33 4 28 29 76 39

 hello@corpokarma.com

 Lyon - Paris

 www.corpokarma.com