



Rapport de Mission

2021-2022



Mot d'introduction

Ce premier rapport de mission est fort en symbole sur notre engagement social et sociétal.

Par ce support, nous partageons nos réflexions, nos recherches, nos actions et rencontres inspirantes et surtout notre raison d'être et vocation.

Nous souhaitons contribuer activement à une prise de conscience et surtout un mouvement collectif pour repenser les entreprises et leur organisation apprenante au service d'un impact sur le monde.

Sommaire

1. Présentation d'ACT4 Talents

- Notre métier
- Structure de l'entreprise
- Notre mission et raison d'être

2. Le comité de mission Act4 Talents

- Du référent de mission vers le comité de mission
- Structure du comité de mission
- Activités du comité de mission en 2022

3. Suivi de l'efficacité des actions menées en 2021 en 2022

- Objectif statutaire n°1
- Objectif statutaire n°2
- Objectif statutaire n°3
- Objectif statutaire n°4

4. Evaluation du suivi de la mission par le comité

5. Perspectives 2023

6. Mots de nos membres et signatures

1. Présentation d'ACT4 Talents

1. Notre métier

ACT4 Talents est une société par actions simplifiée immatriculée sous le SIREN 888143633. Elle est installée dans le récent quartier de Lyon Confluence, dans un bâtiment dont le fonctionnement est éco-responsable.

Elle est spécialisée dans :

- la formation continue pour adulte (certifiée Qualiopi) en soft skills
- l'accompagnement des entreprises et organisations dans leur stratégie collaborative et managériale en passant par le levier de l'organisation apprenante
- l'innovation sociale pour « travailler autrement » par son activité de recherche et la création ses propres outils et méthodologies.

2. Notre structure

La société compte 6 associés :

Sévérine Besson : Présidente

Myriam Camut : Directrice générale

Thierry Picq : Co-fondateur

François Paret

Maria-Fernanda Echevarria

Marion Dusoulier

Et 2 salariés :

Marion Grelaud

Loic Fourot

3. Notre mission et notre raison d'être

Act4 Talents est une société à mission au service du développement de l'humain dans un contexte de transformation du travail.

La qualité de société à mission a été directement inscrite dans les statuts lors de la création de l'entreprise.



1. Présentation d'ACT4 Talents (suite)

Raison d'être & Mission

« Révéler le potentiel et développer des individus et des organisations pour qu'ils se réalisent. Ressourcer les individus et les organisations pour enclencher des mutations positives au travail. »

Objectifs statutaires sociaux et/ou environnementaux

- 1) [Permettre de se retrouver dans] un tiers-lieu thématique d'exception, centre de ressources, explorateur et expérientiel - l'Orangerie, pour « découvrir, se rencontrer et expérimenter »,
- 2) [Engager une communauté de ressources dans] l'Ecole de l'Humain (en tant que concepteur, producteur ou participant) pour « s'inspirer, se révéler et se réaliser »,
- 3) [...] Contribuer au Lab d'innovation, d'expérimentation et de recherche pour « imaginer le travail autrement »
- 4) [...] Produire ensemble des prestations d'accompagnement sur mesure pour « se transformer et concevoir son nouveau design social »

A quels enjeux répondons-nous ? Le Pourquoi

Les entreprises sont entrées depuis au moins deux décennies dans un monde de crises à répétition, de transition permanente, d'incertitude généralisée et de renouvellement rapide des technologies.

Les évolutions à l'œuvre qui affectent les entreprises contemporaines réinterrogent les fondements de leur performance et le sens de leurs activités. Il n'existe plus d'espace protégé y compris pour les entreprises traditionnellement et solidement installées.

Les rôles et aspirations de chacun dans les organisations à travailler différemment et l'exercice même des activités et parcours professionnels seront soumis à des évolutions majeures. C'est un nouveau « design social » qui se prépare.

1. Présentation d'ACT4 Talents (suite)

Ces ruptures nous amènent à considérer au moins 4 enjeux clés :

Au niveau des individus :

- Au-delà des compétences habituelles de savoir agir (le fameux triptique savoir, savoir-faire, savoir-être), permettre à tous de mieux mobiliser des « capacités » où le savoir devenir et le vouloir agir seront tout aussi importants, et devront rencontrer pour s'exprimer un pouvoir-agir mis en place par les entreprises.
- Les questions du sens, de la capacité à faire des choix conscients et d'identifier de nouvelles formes d'engagement sont des sujets prioritaires, à l'heure où se développent de nouveaux rapports au temps, à l'espace, au savoir et à l'autorité, au besoin d'intérêt au travail, à la perte de loyauté envers l'entreprise ainsi qu'à la porosité croissante des frontières entre vie privée et professionnelle.

Au niveau des organisations et de la structure du travail :

- Ces nouveaux équilibres entre la recherche de sens, des nouveaux modes d'engagement chez les collaborateurs et une recherche de performance en contexte incertains façonnent de nouvelles formes d'organisation et de management, plus horizontales, plus ouvertes, plus souples, plus collaboratives, plus cohérentes et plus épanouissantes.
- L'apparition et l'accès à tous à des nouvelles formes d'emplois et de nouveaux métiers et filières professionnelles, avec une montée en puissance de la mobilité, des carrières nomades, des activités indépendantes et des profils de slashers.

La crise sanitaire de 2020 n'a fait qu'accélérer la prise de conscience et l'expression de ces enjeux.

1. Présentation d'ACT4 Talents (suite)

Act4 Talents exprime 2 ambitions majeures :

Dans un monde du travail et des organisations en mutation permanente, faire en sorte que :

- Les individus trouvent leur place avec les organisations de façon harmonieuse et efficace
- Les organisations développent les richesses humaines pour anticiper et être distinctives de façon durable.

Notre mission et raison-être - le Quoi

La Mission d'Act4 Talents est de :

« Ressourcer les individus et les organisations pour enclencher des mutations positives au travail. »

« Ressourcer » doit s'entendre à 2 niveaux :

- Regagner en confiance, en énergie, en inspiration et se remobiliser dans des dynamiques positives et constructives
- Trouver des ressources pour se développer, au travers de nouvelles connaissances, de dispositifs de formation et d'accompagnement, de rencontres, de découvertes et d'opportunités.

1. Présentation d'ACT4 Talents (suite)

Act4 Talents est une entreprise à **vocation solidaire**, ouverte à tous, qui vise à proposer des services et accompagnements :

- à tous les individus, quels que soient **leurs moyens**, leurs profils leurs formations et leurs situations professionnelles et qui se posent des questions sur leur employabilité et sur leur engagement dans une organisation ou activité professionnelle
- aux **organisations** de toutes tailles et tous secteurs, confrontés à des transformations pilotées ou subies et qui souhaitent s'appuyer sur leur richesse humaine pour les mettre en œuvre.

La raison d'être d'Act4 Talents est de :

« Révéler le potentiel et développer des individus et des organisations pour qu'ils se réalisent ».

Nous pensons que tous les individus ont un potentiel personnel qui n'est pas totalement connu et développé. De même, les organisations ont un réservoir de richesses humaines en leur sein qui peut être accru.

« Se Réaliser » signifie :

- pour un individu : se développer, grandir et s'épanouir dans ses activités professionnelles
- pour une entreprise, accomplir sa mission, atteindre ses objectifs et développer de la performance durable en s'appuyant sur ses richesses humaines.

1. Présentation d'ACT4 Talents (suite)

Pour mener à bien cette mission et développer cette raison d'être, Act4 Talents s'appuie sur une communauté ouverte de ressources, composée de contributeurs différents et complémentaires : indépendants experts, coachs, facilitateurs, formateurs, start-up, associations d'entreprises, associations, groupements professionnels... porteurs d'expertises, de compétences et de solutions dans le domaine du développement de l'humain.

Pour faire partie de cette communauté, les acteurs doivent respecter 2 principes fondateurs :

- s'engager à contribuer de façon active à cette mission
- partager des principes et des valeurs communes.

Les composantes de l'offre - le Comment

Les membres de la communauté de ressources sont cooptés par les dirigeants fondateurs et les membres du 1er cercle de la gouvernance. Ils apportent tous une contribution au projet commun. Ils peuvent être hébergés (moyennant tarifs) ou hors les murs.

2. Le Comité de mission Act4 Talents

1. Du Référent de mission au Comité de mission

Act4 Talents est une société avec des missions natives de moins de 50 salariés permanents.

Etant en plein développement en mode entrepreneurial (émergence, test d'offres...), les associés ont choisi de confier le suivi de la mission à un référent de mission pour suivre l'exécution des missions tout en se fixant pour cible la constitution d'un Comité de mission à terme.

En effet, solliciter des experts extérieurs sans leur apporter de visibilité stabilisée sur les orientations concrètes de l'activité et piloter la charge de travail associée au développement de l'entreprise semblait impossible. Les associés souhaitaient se laisser le temps de comprendre précisément les responsabilités d'un comité, éprouver son fonctionnement et mesurer le travail dévolu à chaque membre.

Ils ont désigné comme référente de mission la salariée Marion GRELAUD, Office Manager depuis octobre 2021.

En juillet 2022, lors d'une réunion d'associés, ils ont décidé de modifier le mode gouvernance de la mission et constituer un Comité de mission. Créer un nouvel organe de gouvernance, mobiliser des parties prenantes internes et externes aux profils variés et se faire challenger : une démarche pleine de sens pour cette société à mission !

Ils ont donc identifié des personnes représentatives de leur écosystème et de leurs activités, qui semblaient apporter chacun un angle de challenge nécessaire à la mission.

Ils ont également convié à cette réunion Florence BUDENEAU, aujourd'hui membre du Comité de mission, Fondatrice de Ekiliense et qui accompagne les organisations qui veulent conjuguer performance et contribution positive aux défis sociaux et environnementaux ; pour les aider à travailler sur la structure du modèle de mission, avant de réunir l'ensemble de membres du nouveau Comité.

2. Le Comité de mission Act4 Talents (suite)

2. Structure du comité de mission

A son démarrage, le 16 novembre 2022, le Comité de mission d'Act4 Talents est constitué d'une salariée, d'un associé et de 5 partenaires :



Marion Grelaud

salariée Act4 Talents

Marion est le porte-voix de l'équipe sur l'ensemble de nos piliers et leviers.

François Paret

Associé Act4 talents

François nous bouscule avec ses réflexes d'entrepreneur.



Elodie Duputel

Coordinatrice du pôle « Charte des 1000 » entreprises engagées au sein de l'Association MMIE : Maison Métropolitaine de l'Insertion et de l'Emploi
Partenaire officiel d'Act4 Talents.

Elodie nous éclaire sur notre pilier Inclusion sociale.

Nicolas Galet

Directeur du développement bas carbone chez Vinci Facilities,
client d'Act4 Talents

Nicolas nous apporte son regard sur le besoin des entreprises.



Céline Mauras

Facilitatrice, gérante de By Lumen, une structure d'accompagnement qui met l'humain au cœur, **prestataire** phare d'Act4 Talents.

Céline nous challenge sur la dynamique collective.

Stéphanie Héritier

Facilitatrice en intelligence collective, **partenaire** Pôle emploi puis individuelle en tant que co-fresqueuse de la société à mission.

Stéphanie (???)



Florence Béduneau-Chassaing

Associée chez Elycoop et Fondatrice d'Ekiliense, **consultante** externe accompagnante d'Act4 Talents.

Florence nous apporte son expertise RSE et modèles à impact.

2. Le Comité de mission Act4 Talents (suite)

3 - Activités du comité de mission en 2022

Lancement du Comité de mission

Le Comité de mission s'est réuni officiellement pour la 1^{ère} fois le 16 novembre 2022, avec pour objectif de l'interconnaissance pour poser les bases du collectif, de croiser les contributions de chacun et d'échanger autour du modèle de mission.

Il a été convenu de se réunir 3 fois par an.

Le modèle de mission pris en référence dans ce rapport correspond à la version qui a fait l'objet de ce 1^{er} Comité, avec 4 objectifs statutaires déclinés en 15 objectifs opérationnels et indicateurs associés pour les décliner.

Le détail du modèle de mission associé à chaque objectif statutaire est développé dans la 3^{ème} partie de ce rapport, associés aux retours du Comité de mission relatifs au suivi de ce référentiel.

Le Comité de mission a également été sollicité pour travailler sur ce 1^{er} rapport de mission. Il a été travaillé sous la coordination de Marion Grelaud.

3. Suivi de l'efficacité des actions menées en 2021 en 2022

Objectif statutaire	#1 : Permettre de se retrouver dans un tiers-lieu thématique d'exception, centre de ressources, explorateur et expérientiel - l'Orangerie, pour « découvrir, se rencontrer et expérimenter »			
Engagement(s) opérationnel(s)	Aménager un lieu pour la communauté, appelé Tiers-lieu	Animation et mise en place de synergie	Mise en place de partenariats professionnels	Identifier des thématiques de rencontres et de travail autour de l'humain en entreprise
PP cible(s) et Indicateur(s) d'impact à atteindre	Association et indépendants qui œuvrent dans le domaine de l'humain et intègrent le lieu. 5 asso / 10 indép.	Membres de la communauté, actuels et potentiels- Mise en relation	Sous-traitance de missions opérationnelles auprès de la communauté	Entreprises, associations, indépendants du territoire AURA qui mettent l'humain au coeur
Actions, projets, chantiers	Location de 2 étages de 350m ² chacun. Création d'un espace de co-working et de salles de réunion et de coaching.	CJD – fresque de la Société à Mission / MMIE - animation d'événements solidaires	Signature d'un contrat PIC (Safe) avec EPA + divers contrats avec des indépendants de la communauté	Lancement du pôle de l'humain
Preuves & indicateur(s) de résultats & moyens	700m ² d'espace dans un bâtiment éco responsable 2 espaces de coworking + 5 salles de réunion louables Hébergement de 26 structures (12 Associations et 14 indépendants, 58 personnes) 69 clients pour les salles et 186 événements organisés	10 déjeuners des résidents organisés 6 Voyages fantastiques (conférences expérientielles d'1h30 pour s'inspirer : pédagogie par le détour)	15 contrats de sous-traitance pour les accompagnements, coaching et animation des form'actions du Programme des form'acteurs et Master Classes	4 rencontres organisées avec 30 à 40 chefs d'entreprises pour revoir le design social des organisations.

3. Suivi de l'efficacité des actions menées en 2021 en 2022 (suite)



Ils sont coworkers !



3. Suivi de l'efficacité des actions menées en 2021 en 2022 (suite)

Le comité de mission relève qu'Act4 a a su crée un tiers Tiers-lieu ou se retrouver et se ressourcer.

La dynamique d'occupation du lieu - au-delà des cibles qui étaient fixées - témoignent de la cohérence de la proposition de valeur du lieu, propice à créer les conditions d'interactions et de rencontres nécessaires à la réalisation de la mission dans son ensemble.

Les associations présentes accompagnent des jeunes femmes des quartiers populaires dans leur épanouissement personnel et professionnel, des entrepreneurs à rebondir après une faillite, des jeunes en recherche d'emploi à se former en marketing digital...

Dans une dynamique moyen terme, il sera intéressant de questionner la pérennité des occupants, les raisons d'y rester ou d'en partir.

Au vu des efforts demandés par l'installation de ce lieu, le Comité de mission relève qu'Act4 talents a déployé depuis l'initiation du projet beaucoup de temps et d'énergie dans la mise en place et la gestion du lieu, qui ne relèvent pas de son métier initial.

Cela vient questionner la capacité d'Act4 Talents à concentrer ses talents et ses ressources à son cœur de métier.

C'est pourquoi le comité encourage Act4 Talents à envisager de déléguer la « gestion » du lieu pour se concentrer principalement sur les métiers phares de la société.

3. Suivi de l'efficacité des actions menées en 2021 en 2022 (suite)

Objectif statutaire	#2 : Engager une communauté de ressources dans l'Ecole de l'Humain (en tant que concepteur, producteur ou participant) pour « s'inspirer, se révéler et se réaliser »		
Engagement(s) opérationnel(s)	Créer un parcours de master classes en soft skills	Créer des parcours de formation pour des professionnels	Parcours thématiques
PP cible(s) et Indicateur(s) d'impact à atteindre	Tous publics : personnes éloignées de l'emploi, collaborateurs, managers – Développement de la confiance en soi et de ses capacités.	Formateurs Managers – Développement du savoir-être, savoir-faire et savoir-agir	Chargé d'affaires profils techniques – Développement des soft skills pour des profils hard skills
Actions, projets, chantiers	Environ 15 masters classes différentes créés : l'intelligence émotionnelle, gestion du stress, créativité, négociation, questiologie...	Lancement du Programme Form'acteurs : un programme pour monter en compétences les formateurs afin d'assurer une animation de qualité et ainsi rayonner sur la région.	« Soft Skills dans la Relation client » « Parcours intelligence émotionnelle »
Preuves & indicateur(s) de résultats & moyens	11 promotions 8 à 12 personnes par promotion Environ 100 personnes bénéficiaires En moyenne 1 Master Class par mois de 2021 à 2022.	Form'acteurs : 2 promotions en 2022 34 personnes formées 10 parcours offerts en pilote ou contre synergie	18 parcours Nombre de personnes touchées : 117

3. Suivi de l'efficacité des actions menées en 2021 en 2022 (suite)

Objectif statutaire	#3 : Contribuer au Lab d'innovation, d'expérimentation et de recherche pour « imaginer le travail autrement »			
Engagement(s) opérationnel(s)	Thèse sur l'organisation apprenante	Ouverture de la cellule Lab de R&I	Recherche partenariale	Innovation digitale
PP cible(s) et Indicateur(s) d'impact à atteindre	Travailler sur l'émergence d'un modèle qui aide les organisations dans leur transformation	Toutes structures pour ne plus subir mais choisir leur futur du travail	Structure ayant une cellule de recherche pour une réflexion et diffusion de sens pour tous	Coach, DRH et manager d'équipe pour déployer la connaissance et l'appréciation de soi
Actions, projets, chantiers	Tout type de structure	Recrutement d'un directeur de Lab	Signature d'un contrat avec CIME sur l'engagement au travail	Développement d'un test évaluant les capacités des managers
Preuves & indicateur(s) de résultats & moyens	2 grosses PME engagées : Lamy Lexel et Eiffage Construction Rhône-Loire	Embauche de Loic Fourot en mai 2022	Livre blanc produit	Test 4i : référentiel de 16 capacités développé 2 versions entre 2021 et 2022 700 tests passés

3. Suivi de l'efficacité des actions menées en 2021 en 2022 (suite)

Objectif statutaire	#4 : Produire ensemble des prestations d'accompagnement sur mesure pour « se transformer et concevoir son nouveau design social »			
Engagement(s) opérationnel(s)	Culture d'entreprise et valeurs d'entreprise	Nouveau mode de gouvernance	Culture managériale	Etat d'esprit d'apprenance
PP cible(s) et Indicateur(s) d'impact à atteindre	Toute organisation Ancrage des valeurs pour un mieux-être au travail	Toute organisation Nouveau mode de management plus inclusif	Toute organisation souhaitant aller vers une co-responsabilité et co-protection des managers	Toute organisation pour une culture du partage de la connaissance, de l'entraide et de l'innovation
Actions, projets, chantiers	2 entreprises : OBIZ et Lamy Lexel	2 entreprises : GVS et Devoteam	3 entreprises : VINCI, BEUMER, Devoteam	2 entreprises : Eiffage Construction et Lamy Lexel
Preuves & indicateur(s) de résultats & moyens	2 Comités de direction accompagnés + de 180 collaborateurs impactés	2 Comités de direction accompagnés + de 250 collaborateurs impactés	3 équipes de managers formés à une nouvelle culture	Collaboration de 9 mois pour installer l'état d'esprit d'apprenance

4. Evaluation du suivi de la mission par le comité

Cette année d'activité fut une année très dense en projets pour Act4 Talents, nourrie par de nombreuses expérimentations et initiations, absolument nécessaires au développement d'une activité pérenne. Aussi, dans ce contexte de construction et d'apprentissages en marchant, le suivi de la mission est satisfaisant pour le Comité de mission en devenir.

Le Comité relève 3 grandes priorités visant à renforcer l'efficacité de la mission, à prendre à bras le corps pour la suite :

1/ Evolution de la mission

Tenant compte de toutes les dimensions explorées depuis la création d'Act4 Talents en 2021 : le comité de mission observe qu'Act4 Talents est sur le chemin de prendre un virage stratégique par le prisme de l'Organisation Apprenante, suite aux travaux de thèse de Séverine BESSON. Le comité de mission encourage Act4 talents à prendre ce virage qui s'avère être congruent avec sa mission.

Le Comité s'engage donc à une session de travail en 2023 visant à revisiter la mission d'Act4 Talents plus en lien avec son sujet de cœur, et intégrant les évolutions de ses activités clés, comme celle de la cession du Tiers Lieu si elle était amenée à se concrétiser.

2/ Renforcement du Comité de Mission

Le Comité de mission juste formé doit continuer à monter en compétences, à s'approprier son rôle de suivi de la mission et d'évaluation d'impact. Il gagnera à être clarifié en termes d'expertises, tout en maintenant aussi une pérennité de membres.

La question de son animation doit être abordée et derrière celle des moyens adéquats permettant de dégager le temps et l'énergie nécessaire à son animation doit également être soulevée.

4. Evaluation du suivi de la mission par le comité (suite)

Il sera clé d'anticiper les rencontres pour permettre une participation active de ses membres tout en continuant à développer un vrai esprit de collectif, et un organe intégré à l'organisation. Il sera aussi utile de renforcer les interactions avec la gouvernance d'Act4 Talents, pour que la mission soit davantage force de proposition au service de la stratégie d'Act4 Talents plutôt qu'un organe encore un peu parallèle. Le Comité devra aussi gagner en éclairage sur le cœur d'activité pour cela.

Enfin, le Comité devra s'interroger collectivement sur son fonctionnement interne pour en poser des bases plus stables.

3/ Intégrer la dimension de l'impact

Le suivi de la mission d'Act4 Talents consiste actuellement en un travail de suivi opérationnel (indicateur de moyens et de résultats). A ce jour, le suivi d'impact n'est pas intégré en tant que tel. Un axe de travail sera de définir des objectifs d'impact par objectif et en engageant les moyens nécessaires à cette mesure d'impact. L'intégration d'une compétence renforcée au sein du Comité doit être envisagée. La priorisation d'impact est également ce qu'il s'est noté d'aborder lors du prochain rendez-vous.

La co-construction d'objectifs d'impact figure dans les priorités des sujets de travail du Comité de mission pour 2023-2024.



6. Perspectives 2023

Le 1er mandat du Comité de mission d'Act4 Talents prend fin avec la publication de ce 1er rapport.

Guidé par sa propre expérience, mais aussi par les retours partagés de la Communauté des Entreprises à Mission, le Comité de mission a posé les jalons de son prochain mandat.

Cela se traduira par :

- continuer à contribuer aux questionnements stratégiques et notamment à l'accompagner dans ses réflexions autour des leviers de croissance – et donc d'impact !
- l'accompagner dans l'éventuelle révision des objectifs statutaires
- la rédaction du second rapport de mission.

6. Mots de nos membres

Nicolas Galet – client : Vinci Energies

Accompagner et avoir dans son écosystème une entreprise au service de l'humain dans le contexte actuel de transformations de nos sociétés est très précieux. Act4 Talents éclaire les individus et les aide à découvrir quels acteurs du changement ils peuvent être !

Elodie Duputel – partenaire : Maison Métropolitaine de l'Insertion et l'Emploi

Dans ce monde complexe, incertain, volatile et ambigu, qui nécessite de la part des personnes qu'elles développent des compétences nouvelles, ces fameux "soft skills" et de la part des organisations qu'elles s'adaptent et conduisent les transformations nécessaires, le rôle d'Act4 Talents est essentiel. C'est enthousiasmant et apprenant de participer à l'aventure de ce comité de mission qui se structure pas à pas en même temps que la raison d'être de l'entreprise évolue.

Céline Mauras – partenaire sous-traitante

La capacité d'Act4 Talents à expérimenter est une vraie force, et un pré-requis indispensable à la réalisation de leur mission. Elle a notamment permis en ce début d'aventure entrepreneuriale de créer le foisonnement nécessaire à aborder l'humain dans le travail autrement, dans l'émergence. Pour renforcer la quête d'impact de l'organisation, choisir un prisme plus singulier autour de l'apprenance sera précieux, et prendre le temps d'en partager les apprentissages avec les parties prenantes sera clé pour leur faire vivre un véritable écosystème apprenant. Et commencer par prendre soin de nos boucles d'apprentissages au sein du Comité de mission m'apparaît comme une aventure passionnante.

Florence Béduneau-Chassaing - partenaire sous-traitante

C'est passionnant en tant qu'accompagnateur d'entreprises vers la qualité de société à mission de pouvoir vivre de l'intérieur cet « OGNI » ou « Objet Gouvernant Non Identifié » qu'est un Comité de Mission. Avec Act4 Talents, nous n'avons pas posé tous les principes de fonctionnement du comité de mission en amont, mais explorons plutôt le rôle du comité de mission en tâtonnant, expérimentant, pas après pas - à l'image de l'entreprise elle-même qui s'est créée récemment. Nous touchons du doigt à chaque rencontre comment la dimension de « mission-native » peut sembler amener une couche de complexité supplémentaire dans un projet entrepreneurial forcément encore mouvant, alors qu'elle permet en réalité une mise en tension fertile pour inscrire ce projet dans le temps long et le rendre plus impactant.

Marion Grelaud - salariée

C'est avec grand plaisir que j'ai accepté de faire partie du comité de mission. J'espère ainsi contribuer au défi qu'Act4 Talents a choisi de relever en tant que société à mission au service de l'humain et des organisations pour le futur de notre monde !

François Paret - associé

Cette première année de comité de mission a permis de partager nos objectifs avec différentes parties prenantes, très diverses, et cela a été riche. Nous avons été nourris de leurs retours sur ce qu'ils percevaient de l'action d'Act4 Talents, et de leurs idées pour améliorer encore notre impact. Cela a nourri la vision de notre stratégie pour les années futures.